

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第143號

原告 林秉賢

訴訟代理人 廖儀婷律師（法扶律師）

被告 全盛文創科技股份有限公司

法定代理人 王清涼

訴訟代理人 王毓雅

許景翔律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年2月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣666,741元，及自民國110年8月13日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣55,426元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用除撤回部分應由原告負擔外，餘由兩造按附表1所示比例負擔。

五、本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣722,167元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴時請求被告給付工資、加班費、特別休假未休工資、資遣費、代墊款等，合計新臺幣（下同）507,432元，並於第1

01 項聲明：被告應給付原告507,432元，及自起訴狀繕本送達
02 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國110年8
03 月12日以追加訴之聲明狀追加依就業保險法第38條第1項規
04 定請求被告賠償失業保險給付損失164,880元，並變更第1項
05 聲明為：被告應給付原告672,312元，及其中失業給付損害
06 賠償部分自追加訴之聲明狀繕本送達翌日起、其餘部分自起
07 訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息
08 （見本院卷第164-167頁），追加之訴與原訴同係基於兩造
09 間勞動契約關係所生之爭議，其請求之基礎事實同一。原告
10 其後再於110年9月16日言詞辯論期日以言詞變更聲明為：被
11 告應給付原告672,312元，及自110年8月13日起至清償日
12 止，按年息5%計算之利息（見本院卷第262頁），則係不變
13 更訴訟標的，而減縮部分遲延利息之請求，核與前開規定相
14 符，均應予准許。

15 二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為
16 本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項
17 亦有明文。原告於111年2月17日言詞辯論期日以言詞撤回請
18 求被告辦理被告公司經理人變更登記部分（即原第4項聲
19 明，見本院卷第436頁），被告已表示同意（見本院卷第437
20 頁），核已生撤回之效力。

21 貳、實體事項：

22 一、原告主張：

23 (一)原告自108年6月間起任職於被告，擔任製片人員，約定月薪
24 60,000元，於次月25日以現金發放。原告到職不久，被告另
25 指派原告自同年7月15日起掛名公司之經理人，但實際上仍
26 是從事製片人員職務。惟被告未依約定給付薪資，於109年1
27 月份僅發放30,000元、109年2月份至8月份完全未發放，復
28 有未依法為原告投保勞保、健保、就業保險及提繳勞工退休
29 金等違規情事，經多次向被告及實際負責人即導演甲○○反
30 應，但被告藉詞拖延或敷衍帶過而遲未改善、處理；於109
31 年9月份薪資僅於月初給付予原告30,000元，剩餘之30,000

元亦未發放；被告及甲○○復於109年10月6日向原告表示：「你工作做的不開心，就不要做了。」，請原告工作至當天為止，之後不用再去上班，顯係無法定事由終止勞動契約，應屬非法解僱，不生合法終止契約之效力。而因被告未依約給付薪資，且有未為原告投保、提繳退休金，暨於109年10月6日非法解僱等違反勞工法令，致損害原告之勞工權益情形，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之法定終止事由，原告已於109年10月6日向被告及甲○○表示無意願繼續為被告服務，兩造間勞動契約經原告於109年10月6日合法終止，爰請求被告給付下列款項：

1.積欠工資392,000元：

被告積欠原告109年1月份薪資30,000元、109年2月份至同年8月份每月60,000元薪資、109年9月份薪資30,000元、109年10月份原告離職當月之109年10月1日至同年月6日薪資12,000元（60,000÷30×6），總計492,000元，扣除被告於109年10月8日指示訴外人官宇浩匯款100,000元，仍積欠原告薪資392,000元未清償，爰依勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段規定請求給付之。

2.加班費62,000元：

原告任職於被告期間，約定上班日為週一至週五，每日上班時間為上午10時至晚上7時，中午12時至下午1時有1小時休息時間，每日上班時數8小時，時薪250元。原告有如附表2所示平日加班，加班費共41,167元；附表3、4所示休息日加班，加班費共20,833元，爰分別依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項規定請求給付之。

3.特別休假未休工資14,000元：

兩造間之勞動契約已於109年10月6日終止，依勞基法第38條第4項規定，被告即應給付特別休假未休工資。原告任職於被告之工作年資已滿1年，依勞基法第38條第1項第2款規定應有7日特別休假，勞動契約終止時均未休，故被告應給付7日特別休假未休工資14,000元。

01 4.資遣費37,914元：

02 原告於109年10月6日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規
03 定終止與被告間之勞動契約，得依勞工退休金條例（下稱勞
04 退條例）第12條第1項規定請求被告給付資遣費。又，原告
05 之工作年資為1年3個月又5日（108年7月1日至109年10月6
06 日），離職日前6個月約定工資每月均為60,000元，依此計
07 算，原告得請求之資遣費為37,914元。

08 5.代墊款1,518元：

09 原告於任職期間，依被告指示為被告購買物品而代墊費用1,
10 518元，已將發票交給被告，被告卻迄未返還該代墊款予原
11 告，而受有利益，致原告受有損害，且無法律上原因，爰依
12 民法第179條前段規定請求被告返還之。

13 6.失業給付損害賠償164,880元：

14 被告未依法為原告投保勞保、健保及就業保險，且未依勞動
15 契約給付工作報酬，經原告於109年10月6日依勞基法第14條
16 第1項第5款、第6款規定終止契約，核屬就業保險法第11條
17 第3項所稱之非自願離職；又，原告具有工作能力及繼續工
18 作意願，於110年5月6日至板橋就業服務站辦理求職登記及
19 申請失業給付，卻因被告未為原告投保就業保險而不符請領
20 規定。倘被告自原告108年7月1日到職時有為原告投保就業
21 保險，原告於非自願離職辦理退保當日前3年內之保險年資
22 即可達到合計滿1年以上之法定請領條件，被告捨此不為，
23 導致原告受有無法請領失業給付之損失計164,880元（45,80
24 0元×60%×6月），爰依就業保險法第38條第1項、第16條第1
25 項規定請求給付之。

26 (二)勞工退休金提繳差額損失55,450元：

27 原告任職期間（108年7月1日至109年10月6日）之約定月薪
28 為60,000元，108年7月份至109年9月份每月退休金3,648
29 元、109年10月份退休金730元，被告均未依法提繳，致原告
30 受有勞工退休金短少55,450元之損害，爰依勞退條例第31條
31 第1項規定請求提繳勞工退休金差額55,450元至原告在勞動

01 部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

02 (三)原告於109年10月6日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規
03 定終止兩造間勞動契約，核屬就業保險法第11條第3項規定
04 所稱之非自願離職，爰依勞基法第19條、就業保險法第11條
05 第3項規定請求被告開立非自願離職證明書予原告。

06 (四)聲明：1.被告應給付原告672,312元，及自110年8月13日起
07 至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提繳55,450元
08 至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。3.
09 被告應開立非自願離職證明書予原告。4.第1項、第2項聲
10 明，請准依職權宣告假執行。

11 二、被告則以：原告雖掛名被告之經理人，但實係甲○○所開立
12 之果昱影像製作有限公司（下稱果昱公司）聘請之「木蘭特
13 工之藏寶圖」電影之專業製片，其與果昱公司間為承攬契約
14 關係；縱屬僱傭契約，亦係存在於果昱公司與原告間，或甲
15 ○○與原告間，與被告無涉，被告無支付原告任何費用或薪
16 資之義務。原告以被告為起訴對象，當事人不適格。又，原
17 告於109年10月6日後即未出現，係自行解職，被告未有任何
18 「解僱」原告之行為，並無非法解僱之情事，原告請求開立
19 非自願離職證明書及給付資遣費等，自不可採。並聲明：1.
20 原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供現金或等值之銀行定
21 期存單為擔保，請准宣告免為假執行。

22 三、本院判斷：

23 (甲)按當事人適格，係指當事人就具體特定之訴訟，得以自己之
24 名義為原告或被告，而受為訴訟標的法律關係之本案判決之
25 資格而言。故在給付之訴，若原告主張其為訴訟標的法律關
26 係之權利主體，他造為訴訟標的法律關係之義務主體，其當
27 事人即為適格。至原告是否確為權利人，被告是否確為義務
28 人，乃為訴訟標的法律關係之要件是否具備，即訴訟實體上
29 有無理由之問題，並非當事人適格之欠缺。查，本件原告主
30 張兩造間在其依法終止契約前存有僱傭契約關係，並基此僱
31 傭契約關係，而依勞基法、勞退條例、就業保險法等相關規

01 定為本件請求，其當事人自為適格。至於被告否認兩造間存
02 有僱傭關係，並據此抗辯其無給付義務，則屬原告請求有無
03 理由之問題，非當事人適格之欠缺，是被告抗辯原告以被告
04 為起訴對象，為當事人不適格等語，並無可採，合先敘明。

05 (二)原告主張上情，均為被告否認，並以原告實係甲○○所開立
06 之果昱公司聘請之「木蘭特工之藏寶圖」電影專業製片等語
07 置辯。是本件所應審究者為：兩造間於109年10月6日原告為
08 終止意思表示前是否存有僱傭契約關係？如是，原告之各項
09 請求是否有理？茲論述如下：

10 (一)兩造間於109年10月6日原告為終止意思表示前是否存有僱傭
11 契約關係？

12 1.原告主張其自108年6月間起受僱被告，擔任製片人員，並於
13 108年7月15日起受指派擔任公司之掛名經理人等節，業據提
14 出LINE對話紀錄及加班時拍攝之照片（見卷第39-41、51-11
15 9、232-252頁）、匯款申請書回條聯翻拍照片（見卷第43
16 頁）、新北市政府勞資爭議調解紀錄（見卷第45-46頁）、
17 被告公司變更登記表（見卷第131-137頁）、微信對話紀錄
18 （見卷第188-230、254-258頁）、電子郵件（見卷第334
19 頁）、原告任職期間拍攝照片及投宿訂房資料（見卷第354-
20 364頁）等件為證，並據證人官宇浩於本院作證：全盛公司
21 （即被告）是王清涼開辦的新公司，全盛公司的事務主要是
22 甲○○負責處理。原告於108年7月15日當全盛公司的經理
23 人；我和原告在同一個辦公室，通常都是甲○○指示原告處
24 理事情。原告到職後領到108年7月到12月每月6萬元的薪
25 資，是我經手處理的，該薪資是由甲○○同意，我領現金給
26 原告。原告曾經多次請我幫他處理加入全盛公司勞健保，我
27 有幫他問，甲○○說還在商討中。原告109年10月6日離職
28 後，有請我向全盛公司轉達尚有積欠薪資的事，我照他的要
29 求把未給付薪資的EXCEL表傳到葵花寶典群組，也有把這個
30 情況跟甲○○講；109年10月8日甲○○告訴我以全盛公司名
31 義匯款10萬元給原告；第一次勞資爭議會議後回去，我是跟

01 甲○○研議，也是甲○○告訴我無法同意勞方請求等語（見
02 卷第305-317頁）在案。而依前揭通訊軟體對話紀錄、匯款
03 申請書回條聯及官宇浩之證詞，被告公司事務均由甲○○負
04 責處理；原告並須依甲○○之指令工作；原告在職期間之報
05 酬，亦是由甲○○指示官宇浩以被告之名義支付予原告。另
06 參酌被告之公司變更登記表，原告確曾在108年7月15日登記
07 為被告之經理人，被告並於111年2月14日方為變更登記（見
08 卷第436頁）；果如被告之抗辯，原告與被告間並無任何契
09 約關係，而係與果昱公司就「木蘭特工之藏寶圖」電影製作
10 成立專業製片承攬契約關係，即僅係為某一特定工作而與果
11 昱公司成立承攬契約，衡情原告當無為此一時性即一部電影
12 之製片工作，而同意無期限擔任與之並無任何契約關係之被
13 告之公司經理人之可能。再依前揭勞資調解紀錄，在本件起
14 訴前，兩造在新北市政府委託之社團法人新北市勞資權益維
15 護促進會調解人進行勞資爭議調解時，被告指派代理人即證
16 人官宇浩到場，官宇浩渠時亦未爭執原告主張擔任被告製片
17 人員，約定工資為月薪60,000元等事，僅於會議中表示無法
18 同意原告請求之金額（見卷第45頁）；在本件起訴後，甲○
19 ○以被告訴訟代理人身分於本院110年8月12日言詞辯論期日
20 到庭所述及庭提之答辯狀，亦均未否認被告與原告間此前存
21 有契約關係，僅抗辯原告係受被告委任之經理人，並非員
22 工，兩造間屬委任關係，而非僱傭關係等語（見卷第157、1
23 73-176頁），綜此各相關事證，堪認原告主張其自108年6月
24 間起至終止契約前，與被告間存有僱傭契約關係等語，並非
25 無稽，而可採信。

26 2.至於被告雖執上詞置辯，並提出果昱公司與「木蘭特工之藏
27 寶圖」電影中擔任動作指導、美術、副導演、服裝、攝
28 影...等人員間所簽立之6份聘請合約及「木蘭特工之藏寶
29 圖」電影輔助金申請書資料（見卷第278-283、372-400頁）
30 為證。但查，被告前揭答辯與被告訴訟代理人甲○○於本院
31 110年8月12日言詞辯論期日之陳述及庭提之答辯狀不一致，

亦與證人官宇浩在勞資爭議調解會議時之陳述並不吻合，業如前述，其所辯各節是否屬實，已難予遽信。至於被告所提出之上揭證據，雖可佐證果昱公司有參與「木蘭特工之藏寶圖」電影之製作，且該公司為製作該部電影，有就動作指導、美術、副導演、服裝、攝影...等工作分別與他人成立契約，並曾向主管機關即文化部影視及流行音樂產業局電影產業組申請該部電影之輔導金等事實，但前揭聘請合約中，獨獨沒有果昱公司與原告間之合約，倘果昱公司確有就上揭電影之製作事宜，而與原告簽立專業製片承攬契約或僱傭契約，衡情當無獨漏與原告簽約之可能，被告既無法提出果昱公司與原告簽立之製片聘請合約，則其前揭所辯，即難採信。另被告提出之「木蘭特工之藏寶圖」電影輔助金申請書資料（見卷第372-400頁），顯示當時係由被告及果昱公司為共同申請人一起向主管機關申請該部電影之輔導金，簡報資料，不僅有果昱公司之簡介，亦有被告之簡介（見卷第393頁）；當時擬定之製作團隊中，出品人是「王清涼」即被告法定代理人（見卷第377頁），並非果昱公司；電影預算亦係以被告之名義製作成本預算分析表（見卷第380頁），並非果昱公司，故亦難徒以原告曾參與「木蘭特工之藏寶圖」電影之製片工作乙節，認定原告係與果昱公司成立專業製片承攬或僱傭契約關係，而非與被告成立僱傭契約關係。綜此，被告提出之上揭證據均無足以佐證被告之上揭答辯屬實。此外，被告亦未能提出其他證據證明於原告所主張之受僱期間，果昱公司確有與原告成立專業製片承攬或僱傭契約之事實，故被告上開所辯，自無可取。

3. 末查，依據前揭各項證據，原告任職被告期間雖登記為經理人，但實際上仍須服從實際負責處理被告公司事務之甲○○之指令工作；每日有固定上、下班時間，並須至被告指定之工作場所提供勞務，顯係在從屬於被告組織關係下，提供職業上之勞動力，而由被告給付報酬，故就其內涵言，兩造間確屬僱傭關係，並非委任契約。

01 4.綜上，原告主張兩造間在原告於109年10月6日為終止意思表
02 示前存有僱傭契約關係等語，應屬可信。被告抗辯原告實係
03 果昱公司所聘請之「木蘭特工之藏寶圖」電影之專業製片等
04 語，則無可採。

05 (二)原告之各項請求是否有理？

06 1.工資392,000元部分：

07 原告主張兩造約定工資為月薪60,000元等語，核與證人官宇
08 浩前揭證詞相吻合，堪信為實。又，原告主張其最後工作日
09 為110年10月6日，以及被告109年1月份薪資僅支付30,000
10 元、109年2月份至同年8月份每月60,000元薪資均未支付、1
11 09年9月份薪資僅支付30,000元，及109年10月份原告離職當
12 月之109年10月1日至同年10月6日薪資尚未支付等情，被告並
13 未予爭執，復未曾提出已給付薪資之反證，自堪認屬實。基
14 此計算，扣除被告於109年10月8日已給付之100,000元，被
15 告仍積欠原告薪資共391,613元（ $30,000 \times 2 + 60,000 \times 7 + 60,000 \times 6 / 31 - 100,000$ ，元以下四捨五入，下同）。原告於上開
16 範圍，依勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段規定請
17 求被告給付工資，核屬有據。至逾上開範圍之請求，則屬無
18 據。
19

20 2.加班費部分：

21 (1)按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
22 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
23 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
24 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。…」、
25 「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時
26 以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
27 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
28 加給1又3分之2以上。」、「第36條所定之例假、休息日、
29 第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主
30 照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
31 給。…」勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條定

有明文。又按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第23條第2項、第30條第5項、第6項前段定有明文，故若雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利益。末按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第345條第1項亦有明文。

(2)經查：

①原告主張其任職期間，約定上班日為週一至週五，每日上班時間為上午10時至晚上7時，中午12時至下午1時有1小時休息時間，每日上班時數8小時等語，業據證人官宇浩作證在案（見卷第311頁），堪認屬實。又按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，勞基法第36條第1項亦有明定，惟勞基法並未明定應以何日為休息日、何日為例假日，原告主張應按一般情形以每週六為休息日、每週日為例假日等語（見卷第327頁），被告亦未予爭執，自屬可取。

②原告主張其任職期間有如附表2平日、附表3休息日、附表4例假日所示之加班等語，亦據提出前揭LINE群組對話紀錄、微信對話紀錄及加班時拍攝之照片等件為證，並請求命被告提出工資清冊及出勤紀錄。惟被告於言詞辯論終結前均不提出，並表明：無須提出、亦無法提出等語（見卷第264、325頁）。被告既無法提出或拒絕提出，揆諸前揭規定及說明，自應依原告之主張及其所提出之證據認定原告之主張為實。

③原告之上揭加班，平日加班在前2小時部分，應依上開規定以平均時薪之4/3計算加班費，加班超過前2小時部分，則應以時薪之5/3計算加班費；另休息日加班在前2小時部分，應以時薪之4/3計算加班費，第3至8小時加班部分，應以時薪

01 之5/3計算加班費，第9小時以上則應以時薪之8/3計算加班
02 費；至於例假日，前8小時應依勞基法第39條規定以日平均
03 薪加倍計給，超過8小時部分之加班則仍應依勞基法第24條
04 定計給。綜此，原告之平日、休息日、例假日加班應分別給
05 付加班費如附表2、3、4所示，合計58,334元。準此，原告
06 於此範圍之請求，應予准許。至逾上開範圍之請求，則屬無
07 據，應予駁回。

08 3.資遣費37,914元：

09 (1)按雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反勞動契約或勞
10 工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
11 約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。原告未足
12 額給付工資、加班費，業如前述；另被告未依法為原告投保
13 勞保、健保及就業保險，亦未依法提繳勞工退休金等情，亦
14 據提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工保險被
15 保險人投保資料表、保險對象投保歷史列印（見卷第47-49
16 頁）為證，並據證人官宇浩作證如前述（見卷第310頁），
17 被告亦未提出反證證明確有為原告投保及提繳勞工退休金之
18 事實，是原告主張被告有勞基法第14條第1項第5款、第6款
19 未依勞動契約給付工作報酬及違反勞工法令情事等語，自屬
20 可採。則其於109年10月6日依上開規定不經預告終止契約合
21 法，兩造間之契約已依法終止。被告抗辯原告係自行解職，
22 無給付資遣費義務等語，則無可採。

23 (2)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
29 項定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款
30 終止契約合法，則原告主張其得依勞退條例第12條第1項規
31 定請求被告給付資遣費等語，核屬有據。

01 (3)原告自108年6月間開始任職，最後工作日為109年10月6日，
02 離職日為109年10月7日，原告僅主張以108年7月1日起至109
03 年10月6日止期間計算其年資；另原告離職前6個月工資除約
04 定之月薪資60,000元外，尚有如附表2、3、4所示（109年4
05 月7日至109年10月6日期間）加班費，惟原告不請求計入平
06 均工資，而僅以月薪資60,000元作為平均工資，並請求被告
07 給付資遣費37,914元，核並未逾其依勞退條例第12條第1項
08 所定得請求之範圍，自應予准許。

09 4.特休未休工資14,000元：

10 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿1年以上2年未滿
11 者，應給予特別休假7日；勞工之特別休假，因年度終結或
12 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第
13 1項第2款、第4項定有明文。本件原告任職於被告之工作年
14 資逾1年，依上開規定應有特別休假7日；又原告主張其均未
15 休等情，被告並未提出證據反證，自堪認屬實。再，兩造間
16 之勞動契約已於109年10月6日終止，被告自應給付該7日特
17 別休假未休之工資。故原告請求被告給付7日特別休假未休
18 工資14,000元（60,000÷30×7），自屬有據。

19 5.代墊款1,518元：

20 原告主張於任職期間，依被告指示為被告購買物品而代墊費
21 用1,518元，被告迄未返還該代墊款等語，為被告否認。原
22 告雖提出證人官宇浩所製作之excel表佐證（見卷第53
23 頁），惟證人官宇浩已作證表示：該表是原告請我幫他做
24 的，上面的金額是原告告知的，並沒有問過王清涼或甲○○
25 等語（見卷第306頁），是上開證據並不足以佐證原告此部
26 分之主張為實。而原告復未能提出其他證據證明確有為被告
27 代墊款項之事實，故原告依民法第179條前段規定請求被告
28 給付，即乏所據，應予駁回。

29 6.失業給付損害賠償164,880元：

30 (1)按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付被
31 保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計

01 滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服
02 務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介
03 就業或安排職業訓練。...」、「本法所稱非自願離職，指
04 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
05 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
06 規定各款情事之一離職。」、「失業給付按申請人離職辦理
07 本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月
08 發給，最長發給6個月。」、「投保單位違反本法規定，未
09 為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應
10 由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」，就業保險法
11 第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第38條第1
12 項後段定有明文。

13 (2)兩造間勞動契約係經原告於109年10月6日依勞基法第14條第
14 1項第5款、第6款規定合法終止，業如前述，核屬就業保險
15 法第11條第3項所稱之非自願離職；又，原告主張其具有工
16 作能力及繼續工作意願，於110年5月6日至板橋就業服務站
17 辦理求職登記及申請失業給付，卻因被告未為原告投保就業
18 保險而不符請領規定等節，業據提出勞動部勞工保險局110
19 年6月2日保普就字第11060060550號函為證（見卷第168-170
20 頁）。而依據原告提出之勞工保險被保險人投資資料表（明
21 細）（見卷第47頁），倘被告依法自原告到職時即為原告投
22 保就業保險，原告於非自願離職辦理退保當日前3年內之保
23 險年資即可達到合計滿1年以上之法定請領條件，被告未依
24 法為原告投保，導致原告受有無法請領失業給付之損失，原
25 告自得依第38條第1項後段規定請求被告賠償其損失。再，
26 原告當時月薪為60,000元，依勞工保險投保薪資分級表（見
27 卷第172頁），原應投保級距為45,800元，則6個月6成薪為1
28 64,880元（45,800元×60%×6月），故原告請求被告賠償失業
29 給付損害164,880元，核屬有據。

30 7.發給非自願離職證明書：

31 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其

01 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按本法所稱非
02 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
03 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
04 第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
05 第3項亦有明定。

06 (2)兩造間勞動契約由原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款
07 規定合法終止，業經審認如前，核符合前開就業保險法所稱
08 之「非自願離職」要件，則原告依勞基法第19條規定，請求
09 被告發給勞工服務證明，自屬有據，應予准許。

10 8.勞工退休金提繳差額損失55,450元：

11 (1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
12 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
13 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
14 6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
15 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
16 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。
17 而依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按
18 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
19 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
20 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
21 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
22 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
23 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
24 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
25 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
26 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參
27 照）。

28 (2)原告任職期間約定月薪為60,000元，業如前述，依勞工退休
29 金月提繳分級表，應提繳之工資級距為60,800元，每月應提
30 繳退休金3,648元（60,800×6%），故原告主張自108年7月份
31 至109年9月份每月應提繳勞工退休金3,648元、109年10月份

01 應按比例提繳勞工退休金706元（ $3,648 \div 31 \times 6$ ）等語，自屬
02 可採。被告既均未依法提繳，致原告受有勞工退休金短少共
03 55,426元（ $3,648 \times 15 + 706 = 55,426$ 元）之損害，原告依勞退條
04 例第31條第1項規定請求被告補提繳勞工退休金55,426元至
05 原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，自屬
06 有據。

07 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
08 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
09 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
10 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
11 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
12 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
13 息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
14 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
15 5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條定
16 有明文。再按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；依勞
17 基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條
18 例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦有明定。本件原告
19 追加訴之聲明狀，係於110年8月12日送達被告（見卷第164
20 頁），故其就請求有理由部分，併請求自110年8月13日起至
21 清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之遲延利息，自應
22 予准許。

23 六、綜上所述，本件原告依：1.勞基法第22條第2項前段及民法
24 第486條前段規定請求被告給付工資391,613元、勞基法第24
25 條第1項第1款、第2款、第2項規定請求被告給付加班費58,3
26 34元、依勞退條例第12條第1項規定請求給付資遣費37,914
27 元、依勞基法第38條第4項請求給付特別休假未休工資14,00
28 0元、依就業保險法第38條第1項後段規定請求給付失業給付
29 損害賠償164,880元，合計666,741元，及自110年8月13日起
30 至清償日止按週年利率5%計算之利息；2.勞基法第19條、就
31 業保險法第11條第3項規定請求發給非自願離職證明書；3.

勞退條例第31條第1項規定請求被告補提繳勞工退退休金55,426元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等，均為有理由，應予准許。至逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，故就雇主即被告敗訴（即主文第1、2項）部分，併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，及依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其訴既經駁回，假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔依據：除撤回（即原第4項聲明請求經理人變更登記）部分應由原告負擔外，餘依民事訴訟法第79條規定，由兩造按附表1所示比例負擔之。

中 華 民 國 111 年 3 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 李 桂 英

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 3 月 17 日
書 記 官 陳 惠 萍

附表1：

	財產權請求	非自願離職證明書
原告	1%	0%
被告	99%	100%

附表2-4：

