

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第147號

原告 林心瀛

莊婉琪

共同

訴訟代理人 劉志賢律師（法扶律師）

被告 昱全國際股份有限公司

法定代理人 楊麗芬

訴訟代理人 盧冠樺

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年9月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告林心瀛新臺幣4萬8,457元，及其中新臺幣4萬5,092元自民國111年4月13日起、其中新臺幣3,365元自民國111年7月14日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告林心瀛。

三、被告應提繳新臺幣4,316元至原告林心瀛於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、被告應給付原告莊婉琪新臺幣3萬6,240元，及自民國111年4月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告莊婉琪。

六、被告應提繳新臺幣2,759元至原告莊婉琪於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

七、原告其餘之訴駁回。

八、訴訟費用由被告負擔。

九、本判決第一項、第四項得假執行。但被告如各以判命給付之

01 金額為原告預供擔保，得免為假執行。

02 十、本判決第三項、第六項得假執行。但被告如各以判命提繳之
03 金額為原告預供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 壹、程序部分：

06 原告林心瀛原請求金錢給付部分為新臺幣（下同）6萬2,023
07 元，嗣本於同一勞動關係基礎事實，追加如附表一編號4所
08 示項目，而擴張聲明請求金額為6萬5,388元（見本院卷第48
09 3頁），核符民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款規定，
10 應予准許。

11 貳、實體部分：

12 一、原告林心瀛、莊婉琪（合稱原告，各別時逕記載姓名）主
13 張：

14 (一)林心瀛於民國109年12月21日起受僱於被告，擔任spa芳療
15 師，月薪2萬5,000元，自110年5月1日起調薪為2萬6,000
16 元。因被告於林心瀛在職期間常以各種理由扣薪，未給付積
17 欠之薪資；復於110年5月15日起表示因受疫情影響，未經同
18 意而逕要求林心瀛休無薪假；另有投保勞工保險（下稱勞
19 保）級距高薪低報、任意更換投保單位之情事，爰經林心瀛
20 於110年8月10日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項
21 第5款、第6款合法終止契約。

22 (二)莊婉琪於110年2月1日起受僱於被告，擔任被告駐家樂福賣
23 場之專櫃銷售人員，月薪2萬4,000元。因被告於莊婉琪在職
24 期間常以各種理由扣薪，未給付積欠之薪資；復於110年5月
25 17日起表示因受疫情影響，未經同意而逕要求莊婉琪休無薪
26 假；另有任意更換勞保投保單位之情事，爰經莊婉琪於110
27 年8月10日依勞基法第14條第1項第5款、第6款合法終止契
28 約。

29 (三)被告除應給付前開積欠薪資差額、補提繳勞工退休金差額，
30 及發給非自願離職證明外，原告在職期間均未休特別休假，
31 被告亦應給付特別休假未休折算工資。另林心瀛於110年2月

28日、110年5月1日休假日上班，110年2月扣除國定假日後，休假只有4日，不符每月休假6日約定，被告尚應給付4日加班費。爰依如附表一所示請求權基礎提起本件訴訟等語。

(四)並聲明：

- 1.被告應給付林心瀛6萬5,388元，及其中6萬2,023元自起訴狀繕本送達翌日起、其中3,365元自111年7月14日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 2.被告應開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予林心瀛。
- 3.被告應提繳4,692元至林心瀛於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 4.被告應給付莊婉琪6萬2,131元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 5.被告應開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予莊婉琪。
- 6.被告應提繳3,858元至原告莊婉琪於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告辯以：

(一)林心瀛、莊婉琪正式到職日為110年1月8日、110年2月17日。林心瀛、莊婉琪在職期間，被告係依實際提供勞務日數計算原應發放薪資，扣除勞保、全民健康保險（下稱健保）自付額，再依契約、口頭約定扣除遲到、未打卡、請假、制服費用、匯費等項目（莊婉琪部分另外有扣除被告代替其還款予其他員工之款項）金額後發放，復被告經命停業無法營業期間亦無給付工資義務，且發放薪資時均經原告核對無誤，足見並無積欠薪資情事。

(二)疫情停業期間不應計入繼續工作期間，被告無須給付特別休假折算工資。又原告每月薪資不固定，被告係依勞工保險條例施行細則第27條規定儘量以接近3個月平均收入2萬4,000元申報提繳勞工退休金，無何差額須補提繳。被告並無勞基

01 法第14條所定情事，原告以之終止勞動契約並請求開立非自
02 願離職證明書，並無理由。

03 (三)林心瀛每日上班時間僅7小時（上午10時至晚上6時，中間休
04 息1小時），故兩造約定每月月休6日，其餘應休假日彈性分
05 配於每日1小時，且被告並未要求林心瀛於休假日上班，就1
06 10年2月份部分，亦無休假不足而須給付加班費之情事等
07 語。

08 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
09 行。

10 三、不爭執事項（見本院卷第272至273、486頁，並依判決格式
11 調整文字及順序）：

12 (一)林心瀛於109年12月25日與被告簽立聘僱約定書，約定自110
13 年1月1日起任職於被告，正式任職前應參加被告安排之就職
14 訓練，得按上課日數領取每日500元教育補助金。原告林心
15 瀛於109年12月21日至110年1月7日參與就職訓練，每日領取
16 補助金500元，該期間報到、離開需打卡。

17 (二)林心瀛在職期間於110年4月以前月薪為2萬5,000元、110年5
18 月1日起為2萬6,000元；莊婉琪在職期間月薪為2萬4,000
19 元。

20 (三)林心瀛工作場所於110年5月15日起因疫情經行政院命令關閉
21 停業。疫情警戒標準經衛福部中央疫情指揮中心於110年5月
22 19日起調升至第3級，於110年7月27日起調降至第2級。

23 (四)原告打卡紀錄如被證47、48、67（本院卷第285至287、459
24 頁）所示。

25 (五)原告於110年8月9日寄發存證信函表示依勞基法第14條規定
26 終止契約，該函於110年8月10日送達被告。

27 (六)被告於110年8月25日給付林心瀛2萬3,256元、莊婉琪2萬3,6
28 33元。

29 (七)莊婉琪因向同事借款，同意自110年4月薪資中扣款2,000
30 元，由被告代為清償。

31 四、本院之判斷：

01 (一)林心瀛、莊婉琪到職日應各為110年1月8日、110年2月17
02 日：

03 林心瀛、莊婉琪主張到職日各為109年12月21日、110年2月1
04 日云云，被告抗辯：於此之前為職前訓練期間，並經被告發
05 放補助金，其等正式到職日應各為110年1月8日、110年2月1
06 7日等語。查被告所提其與林心瀛簽立之聘僱約定書「任職
07 約定」項下，確有到任前應接受訓練並得領取補助金之約定
08 （見本院卷第141頁），而觀諸林心瀛之打卡紀錄，於110年
09 1月8日有「報到」註記，且於該日以前之未打卡日數並無何
10 註記，於該日以後之未打卡日數則有「休假」、「員工旅
11 遊」等記載；莊婉琪之打卡紀錄，於110年2月17日以前有多
12 日未打卡狀況而無何註記，於該日以後之未打卡日數則有
13 「休假」、「請假」等記載（見本院卷第285至287、459
14 頁），顯見林心瀛、莊婉琪係各於110年1月8日、110年2月1
15 7日後始到職提供勞務，而須休假或請假始得不予出勤，被
16 告此部分所辯，應屬可採。

17 (二)原告得請求薪資之期間及金額：

18 1.林心瀛、莊婉琪各於110年1月8日、110年2月17日到職，於
19 此之前無從請求被告給付工資。又查林心瀛與被告簽立之聘
20 僱約定書「服勤約定」項下確已約定上下班須打卡證明，未
21 打卡扣款200元（見本院卷第141頁），被告固未能提出與莊
22 婉琪簽立之勞動契約，惟莊婉琪打卡紀錄就打卡紀錄不正常
23 或缺卡部分亦均逐次記明事由（見本院卷第287頁），可認
24 被告確有要求應落實打卡，且林心瀛、莊婉琪既同為被告員
25 工，被告應係一體適用相同出勤規範，則被告抗辯與員工均
26 有未打卡得扣款200元約定乙節，尚為有據。再被告於職前
27 聘僱約定書中已要求林心瀛、莊婉琪提出玉山銀行存摺封面
28 影本以設定薪資匯款帳戶（見本院卷第401頁），所稱因林
29 心瀛、莊婉琪未提供同銀行之轉帳帳戶號碼，因而約定應扣
30 除必要成本即匯費乙情，尚符社會常情，應屬可採。再於勞
31 工遲到而未提供勞務之時段，雇主並無給付薪資義務，故林

01 心瀛、莊婉琪遲到之時間應按每分鐘薪資計算扣除。至被告
02 其餘所辯兩造約定遲到每分鐘以10元計算扣薪、制服費應由
03 員工負擔、超休假日應扣薪云云，則未提出其他事證，尚難
04 採信。

05 2.又被告辯稱林心瀛所在之工作場所自110年5月15日起經命停
06 業無法營業，至110年7月31日止停業之期間並無給付工資義
07 務，又被告已通知林心瀛自110年8月1日起正常上班，惟林
08 心瀛未正常出勤，被告已給付足額工資云云。查：

09 (1)按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明
10 文。又行政院勞工委員會（現改制為勞動部）於100年12月1
11 日以勞動2字第1000133284號函發布之「因應景氣影響勞雇
12 雙方協商減少工時應行注意事項」第2點規定：「事業單位
13 受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙
14 方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」，第3點
15 規定：「事業單位如未經勞工協商同意，仍應依約給付工
16 資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損
17 害其權益之虞者，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契
18 約，並依法請求資遣費」，可知事業單位受景氣因素影響，
19 須經勞雇雙方協商同意，始得減少工資，如未經勞工協商同
20 意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。

21 (2)被告固辯稱110年5月15日起因經命停業，至110年7月31日止
22 之期間無給付薪資義務云云。查被告主管係於通訊軟體群組
23 逕行發布通知因疫情因素而放機動假，不予支薪等節，有對
24 話紀錄在卷可佐（見本院卷第353至373頁），要無與林心瀛
25 互為協商之餘地，復證人即被告人事主任范雅云證稱：林心
26 瀛有無同意我真的沒有印象等語（見本院卷第501頁），均
27 難認被告曾與林心瀛協商並達成減薪之合意，則該期間仍應
28 依勞動契約約定給付月薪。

29 (3)再林心瀛、被告均不爭執被告要求於110年8月1日開始工作
30 （本院卷第13、127頁），又依打卡紀錄，林心瀛最後出勤
31 日為110年8月3日（見本院卷第285頁），且被告亦自承林心

01 瀛係出勤1日、休假2日（見本院卷第187頁被告製作之110年
02 8月薪資明細），則被告應給付110年8月1日至同年月3日之
03 薪資（惟可扣除後述扣項）。至林心瀛主張其於110年8月4
04 日至同年月9日係請休病假，被告仍應給薪云云，未據提出
05 事證以佐，尚難足採。

06 3.又被告辯稱於110年5月期間仍有通知莊婉琪上班，但莊婉琪
07 自110年5月27日起因擔憂疫情而自行請假，故被告至110年7
08 月31日止之期間並無給付工資義務，又被告已通知自110年8
09 月1日起正常上班，惟莊婉琪未正常出勤，被告已給付足額
10 工資云云。查：

11 (1)查被告主管就莊婉琪部分亦係於通訊軟體群組逕行發布通知
12 因疫情因素而放機動假，不予支薪乙節，有對話紀錄在卷可
13 佐（見本院卷第229至231頁），亦無與莊婉琪互為協商之情
14 形，復證人范雅云證稱：我沒有當面跟莊婉琪討論沒有上班
15 如何計算薪資，我是用群發訊息，就是無薪等語（見本院卷
16 第501頁），亦徵被告並未與莊婉琪協商並達成減薪之合
17 意，則該期間仍應依勞動契約約定給付月薪。

18 (2)再莊婉琪、被告均不爭執被告要求於110年8月1日開始工作
19 （本院卷第18、281頁），又依打卡紀錄，莊婉琪最後出勤
20 日為110年8月6日（見本院卷第287頁），被告亦自承莊婉琪
21 確有出勤3日，並已表示於110年8月1日至同年月3日休假3日
22 （見本院卷第219、第281頁被告製作之110年8月薪資明細、
23 民事答辯一狀），故應給付110年8月1日至同年月6日之薪資
24 （惟可扣除後述扣項）。至莊婉琪主張其自110年8月7日至
25 同年月8日雖未出勤仍得請求薪資云云，則未說明依據及提
26 出事證，亦難足採。

27 4.是原告得請求薪資之期間（林心瀛於110年1月8日起至110年
28 8月3日止、莊婉琪於110年2月17日起至110年8月6日止），
29 其底薪（見不爭執事項(二)，不足月部分依比例計算）加計獎
30 金、扣除遲到、早退分薪、事假扣薪（當日全薪）、病假扣
31 薪（惟被告未舉證證明該期間原告有請病假之情形，故應扣

金額均為0)，為其「每月工資」；再扣除勞保、健保自付額、未打卡扣款、匯費、莊婉琪部分另扣除不爭執事項(七)金額後，為被告「應實發薪資」；再扣除被告每月實際已發金額，差額各如附表二、三所示即6萬5,748元、5萬9,873元；再各扣除被告110年8月已另給付之2萬3,256元、2萬3,633元（見不爭執事項(六)）後，被告尚各應給付林心瀛4萬2,492元、莊婉琪3萬6,240元，請求逾此範圍，則無理由。

(三)林心瀛加班費部分：

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」、「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假」、「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，勞基法第36條第1項、第37條第1項、第39條中段定有明文。林心瀛主張其於110年2月28日、110年5月1日休假日上班；110年2月扣除國定假日後，休假只有4日，不符被告給予林心瀛每月休假6日約定，被告共計應給付4日加班費3,365元乙節。被告固辯稱：林心瀛每日上班時間僅7小時，故兩造約定每月月休6日，其餘應休假日彈性分配於每日1小時，且被告並未要求林心瀛於休假日上班，就110年2月份部分，亦無休假不足而須給付加班費云云，惟查前開規定係以「日」而非「小時」為單位，林心瀛既有於國定假日提供勞務及不符約定休假日數之情形，被告即應給付加班費。又被告就前開加班費依據及計算結果並無爭執（見本院卷第486頁），則林心瀛依上揭規定請求給付3,365元，為有理由。

(四)提繳勞工退休金部分：

- 1.按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。又按「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2

次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限」、「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」、「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準」，勞工退休金條例第15條第1項、第2項、同條例施行細則第15條第3項亦有明定。

2.原告之薪資不固定，被告應依前揭規定，於每年2月、8月按前3個月之平均工資，對照勞工退休金月提繳工資分級表，調整月提繳金額，並自次月即3月、9月起生效，應提繳之金額各為如附表四所示即林心瀛1萬2,044元、莊婉琪7,991元，扣除已提繳之7,728元、5,232元（見本院卷第65、73頁）後，尚應補提繳林心瀛部分4,316元、莊婉琪部分2,759元，請求提繳逾此範圍，則無理由。

(五)非自願離職證明部分：

1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。被告既有前開未給付足額工資、提繳勞工退休金之情事，則原告主張均於110年8月10日依前開事由合法終止契約（見不爭執事項(五)），即屬有據。至原告另稱被告任意更換投保單位部分，惟查原告前開寄發之存證信函亦記載雇主為「昱全國國際股份有限公司／妮儂股份有限公司」、所提薪資單亦記載公司名稱為「妮儂股份有限公司」（見本院卷第49、55、69頁），此節與被告辯稱其與妮儂股份有限公司（下稱妮儂公司）之負責人同一，原告係任職於妮儂公司旗下通路，因妮儂公司甫成立，故先由被告進行投保，待妮儂公司投保單位時再移入，並非任意變換投保單位乙節，衡為

相符，惟無礙於原告前開終止效力，併予敘明。

2.又按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，勞基法第19條定有明文，依本條規定意旨，勞工自得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。再就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」，而按該法第25條第3項規定，該項離職證明文件，指由「投保單位」或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。而勞工必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登記及申請失業給付，故於雇主拒絕發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書時，勞工即得訴請雇主發給之。查兩造間勞動契約既因原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定而終止，則原告離職即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定，請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

(六)特休折算工資部分：

- 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、第4項定有明文。
- 2.莊婉琪於110年2月17日到職，於110年8月10日契約終止時，年資未滿6月，而無特別休假，其請求給付折算工資，即無

理由。又林心瀛於110年1月8日到職，於110年8月10日契約終止時，年資為6個月以上1年未滿，而應有3日特別休假。被告固辯稱疫情停業期間不應計入繼續工作期間云云，惟林心瀛於該期間未實際工作，並非其主觀上不願提供勞務，而係因被告單方變更勞動條件而拒絕受領勞務，當無從因而扣除林心瀛年資。又被告就此部分折算工資計算結果為2,600元乙節，並無爭執（見本院卷第485頁），林心瀛請求被告如數給付，自有理由。

(七)遲延利息：

- 1.按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，此觀民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定甚明。
- 2.就除提繳勞工退休金以外之金錢給付部分，林心瀛就其得請求之總額4萬8,457元，就其中4萬5,092元部分，請求自起訴狀繕本送達翌日即111年4月13日（見本院卷第99頁）起、其中追加之休假日加班費3,365元，請求自追加書狀送達翌日即111年7月14日（見本院卷第351頁）起；莊婉琪就其得請求之總額3萬6,240元，請求自起訴狀繕本送達翌日即111年4月13日起，計付法定遲延利息，核無不合，應予准許。

五、結論：

- (一)林心瀛、莊婉琪依如附表一所示請求權基礎，請求被告各給付4萬8,457元本息、3萬6,240元本息，及各提繳勞工退休金4,316元、2,759元，暨開立非自願離職證明，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。
- (二)本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院以主文第一、三、四、六項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供

擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 10 月 28 日
勞動法庭 法 官 梁夢迪

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 10 月 28 日
書記官 程省翰

附表一：（民國／新臺幣）

編號	請求項目	請求權基礎	原告	請求金額	本判決結論
1	薪資差額	兩造間勞動契約、勞基法第22條	林心瀛 (109年12月至110年8月)	5萬9,423元	4萬2,492元
			莊婉琪 (110年2至8月)	5萬9,731元	3萬6,240元
2	特休未休 折算工資	勞基法第38條	林心瀛	2,600元	2,600元
			莊婉琪	2,400元	0元
3	提繳勞工 退休金差 額	勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項	林心瀛	4,692元	4,316元
			莊婉琪	3,858元	2,759元
4	休假日加班費	勞基法第39條	林心瀛	3,365元	3,365元
5	開立非自 願離職證 明	勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段	林心瀛	(無)	准許
			莊婉琪	(無)	准許

附表二：（林心瀛得請求薪資期間每月薪資）

附表三：（莊婉琪得請求薪資期間每月薪資）

附表四：（勞退提繳級距及金額）

