

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第472號

原告 李芳

訴訟代理人 王澄雅律師（法扶律師）

被告 台灣東利多股份有限公司

法定代理人 杉山孝史

訴訟代理人 林俊宏律師

周聖皓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣741元，及自民國111年11月18日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣741元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告前適用臺北市特定對象穩定就業補助方案，經由西門就業服務站之媒合，自民國（下同）111年8月1日起受僱被告公司，於被告公司在臺北市信義區之新光三越百貨公司A8館地下二樓經營之「丸龜製麵」櫃位，擔任內外場人員；兩造約定以每小時195元計薪，全勤另發500元，每月10號給付上個月薪資，並約定原告每週固定於星期三、四休息，每週工作時間除週六為上午9時至下午4時30分，工時7小時外，其餘工作日均自上午9時至下午5時，每日工時7.5小時，故原告於111年8月共工作161小時，加計全勤獎金後，當月薪資為3萬1895元，扣除勞健保等費用計806

元後，實發薪資3萬1089元，被告公司並於111年9月12日將上開8月薪資匯入原告設於國泰世華銀行中山分行帳戶。

(二)嗣於111年9月初，西門就業服務站人員以電話告知原告：就業站查核發現被告公司僅以投保薪資1萬1000元為原告投保勞保及提繳勞工退休金，涉嫌高薪低報，經該就業站多次聯絡被告公司促其改善，惟被告公司均置之不理，因已損及原告權益，故有提醒原告之必要，原告查證屬實後，因此於111年9月15日以台北大同郵局第198號存證信函，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，通知被告公司終止契約，被告公司於111年9月15日收受上開存證信函，故雙方之勞動契約於該日業經原告合法終止。其後原告於111年9月20日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，經該局於111年10月12日為兩造召開勞資爭議調解會議，惟調解不成立。

(三)被告公司雖係每週排定班表，然兩造已約定原告固定週休星期三、四兩天，則其餘週間日期即均為原告之工作日，依被告公司提出之原告出勤明細，亦可見原告之每日工時大多為7.5小時，少部分為每日7小時，即可得證原告自受僱時起，被告公司預計為其安排之工作時間，與全時勞工相差無幾，以原告上開工時來看，其並非定義下之部分工時勞工，且應依照規定，以排定相同或相近出勤時數之同一工作等級員工月薪資總額據以申報原告之月投保薪資，月提繳薪資，其存有高薪低報之違法。而原告打卡的流程為先至櫃檯打卡，於櫃檯置物箱取回貴重物品，再回員工休息室更換衣物後下班，打卡時間即為工作結束時間，且係以時薪計價，每一分鐘都應計算工資，然原告於附表所示之日期，工作逾時共計228分鐘，被告應再給付原告薪資741元。被告存有短付工資、高薪低報之違法，經原告以勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，以任職期間46日共計工資4萬6325元，月平均工資3萬0212元，

01 依照1/16之基數，計算應給付資遣費1888元，並應開立非
02 自願離職證明。

03 (四) 原告因年滿45歲，又扶養2位身心障礙家屬，得請領9個月
04 依照投保薪資80%計算之失業給付，因被告僅於任職期間
05 投保勞保1萬1100元，以致計算平均月投保薪資時自3萬
06 2800元降低為2萬5400元，失業給付金額因而存有5萬3280
07 之差額損失【計算式： $(3萬2800 \times 80\% - 2萬5400 \times 80\%)$
08 $\times 9月 = 5萬3280$ 】，應由被告賠償。

09 (五) 末被告應依照級距3萬3300元每月提繳退休金1998元，共
10 計2997元 $(1998 \times 1.5 = 2997)$ ，然被告僅提撥8月666元，
11 9月355元，應再給付1976元。

12 (六) 綜此，被告應給付原告短付工資741元、資遣費1888元、
13 失業給付損失5萬3280元，並提繳勞工退休金1976元。爰
14 依據兩造勞動契約、勞工退休金條例第12條、第31條、就
15 業保險法第3條、開立非自願離職證明書部分依據勞基
16 法第19條規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原
17 告16萬3288元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
18 年息5%計算之利息。(二)被告應將2997元提繳至勞工保險
19 局之原告退休金個人專戶。(三)被告應開立離職原因為勞動
20 基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。

21 二、被告則以：

22 (一) 原告到職時，雖有約定時薪，但契約並未約定每月出勤時
23 數，乃採每週排定班表方式，且僅排定首週工時，無法預
24 測原告當月後續日期出勤情形，然被告公司為依法於到職
25 當日申報加保勞工保險，申報加保當時，因被告部分工時
26 員工亦有每月薪資僅數千元之情，狀況不一，且未經排定
27 全數工時，尚無從以同一等級預測或推估原告當月可能之
28 薪資總額，遂以部分工時身分投保，並先以1萬1100元之
29 投保級距申報，而後會再依實際薪資作薪調申報。

30 (二) 嗣原告之111年8月份薪資於隔(9)月初結算，並於9月10
31 日匯款後，被告公司始知悉其8月份薪資達3萬餘元，後於

111年9月12日申報投保薪資級距調整為3萬3300元。原告於同年9月15日向被告公司寄發存證信函片面終止勞動契約，並向勞動部勞工保險局（下稱「勞保局」）檢舉被告公司，原告投保勞保及提繳勞工退休金有以多報少之情形。惟勞保局並無表示被告公司有違反任何勞動法法規，亦無對被告公司進行任何裁罰。足證被告公司並無刻意高薪低報之違法情事，依此提繳之勞工退休金亦屬有據，並無短少。

（三）原告所稱逾時下班時數，實則僅常為逾時2分鐘、3分鐘、4分鐘不等。再者，原告32個工作日中，下班時數逾時超過5分鐘僅有13個工作日，甚且其中多有逾時6分鐘、7分鐘之情形，亦證原告所稱逾時下班時間之原因應係其離開工作櫃台前往員工休息室使用個人手機打卡簽退時間或處理私人事務或整理私人物品等，而非實際提供勞務並從事工作，被告亦從未要求原告延長工時工作，故請求被告公司應再給付加班工資，要無可採。

（四）被告公司既然無為原告投保勞保及提繳勞工退休金高薪低報之違法情事，即不符勞基法第14條第1項第6款之事由。是以，原告以前開條款主張終止契約，於法不合，又依其起訴狀記載，其本僅以投保金額不足為由發函終止勞動契約，其於訴訟中始主張有短付薪資而得終止契約，亦不得審酌。核其離職純屬自願離職，其請求資遣費1888元、失業給付差額損失、發給非自願離職證明書等，即乏所據，自不可採等語，資為抗辯。

（五）並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第156頁）

（一）原告經就業服務站之媒合，自111年8月1日起受僱於被告，擔任臺北市信義區新光三越百貨A8館地下2樓丸龜製麵內外場人員，並簽署勞動契約書，約定時薪185元及其他津貼每小時10元，總共195元，全勤另發500元，每月10

01 日給付上個月薪資。

02 (二) 被告於111年8月1日以部分工時1萬1100元為原告投保勞
03 保，復於111年9月12日匯入原告111年8月薪資3萬1089
04 元，並於同日調整勞保投保金額為3萬3300元。

05 (三) 原告於111年9月15日以勞動基準法第14條第1項各款，不
06 經預告終止兩造勞動契約。

07 四、本院之判斷

08 (一) 被告並無投保薪資差額之違法情形

09 1. 被告於原告報到首月投保薪資與當月實際領取薪資存有差
10 額，原告請求應以排定相同或相近出勤時數之同一工作等
11 級員工月薪資總額，據以申報原告之首月投保薪資，月提
12 繳薪資，然經被告抗辯因兩造並未預排當月出勤時數而無
13 從以同一工作等級之月薪資總額投保，則本件爭執之點即
14 為，兩造是否於報到首日已排定首月出勤時數，被告應以
15 該出勤時數投保薪資？經查，原告於111年8月1日簽署勞
16 動契約，雙方於第3條工作時間，僅約定兼職同仁定期排
17 定次期班表，且報到當日僅排定首週班表一節，有勞動契
18 約書在卷可參（見本院卷第81至84頁），並為原告所不爭
19 執。原告雖主張兩造約定每週除星期三、四休息，週六工
20 作自上午9時工作至下午4時30分，工時為7小時，其他工
21 作日自上午9時至下午5時，工時7.5小時云云，然此情已
22 為被告所否認。核以原告首週班表，其於報到首週扣除休
23 息時間後，排定之工時為111年8月1日週一下午2時至9
24 時，6.5小時，111年8月2日週二上午8時至下午5時30分，
25 工時8小時，111年8月3日至4日為例假日、休假日。111年
26 8月5日週五自上午9時至下午5時，工時7.5小時，111年8
27 月6日、7日週六、日均為上午9時至下午4時30分，工時7
28 小時，核與原告主張之前開排班情形有別，而存有一定彈
29 性，卷內已乏資料可佐兩造於報到當日，已約定每日、每
30 週或每月固定或最低工時，被告抗辯報到當日尚無法預測
31 原告當月薪資，而可能因應員工情形彈性排班，而無從事

01 前預測整月排班薪資總額投保，並非全然無據。

02 2. 原告雖主張其並非部分工時員工，不應以部分工時投保，
03 且其因適用特定對象穩定就業補助而任職被告，每星期有
04 工作時數下限32小時及每月薪資上限3萬1800元，然此情
05 已為被告否認。經查，原告於應徵人員資料表上，應徵職
06 務填寫「PT」、員工基本資料表填寫「計時人員」，且並
07 無預期薪資（見本院卷第169至171頁），均可見其係應徵
08 部分工時之計時人員，且未曾與被告談定每月預期薪資，
09 其主張非屬部分工時，不應以部分工時1萬1000元級距投
10 保，亦無可採。

11 3. 綜此，因原告屬於部分工時之計時人員，且因報到首日僅
12 排定首週工時，無從預測其整月工時工資，被告暫以部分
13 工時勞工之1萬1100元投保，並無違法情形，原告主張首
14 月投保差額存有違法情形，並無可採。

15 （二）勞退提撥差額部分

16 1. 按勞工依勞退條例第31條第1項請求損害賠償，以雇主未
17 依該條例規定提繳退休金，致勞工損害為要件。而勞退條
18 例施行細則第15條第3、2項規定，新進勞工申報提繳退休
19 金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，
20 依勞工退休金月提繳工資分級表（下稱勞退提繳分級表）
21 之標準申報；勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工
22 資之平均為準。另依勞退條例第15條第2項規定，勞工工
23 資如在當年2至7月調整，雇主應於同年8月底前，將調整
24 後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調
25 整，應於次年2月底前通知勞保局，調整均自通知次月1日
26 起生效。雇主如係依前揭規定提繳勞工退休金，即無從即
27 依前揭規定課予雇主賠償責任。而勞工退休金條例第15條
28 修訂原因即在於：為避免雇主所提繳超過法定最低標準之
29 提繳率及自願提繳者之提繳率變動次數過多，造成困擾，
30 並為便於計算應提繳之金額，於第1項明定調整提繳率之
31 次數、程序及其生效日期；勞工之工資如每月均有變動，

01 雇主均需依規定每月申報調整提繳工資，實有不便，如遇
02 有疏漏未申報調整，即涉罰鍰問題，亦增加雇主之作業困
03 擾。爰比照勞保條例第14條之規定，訂定申報之期限，以
04 利執行，此觀諸該條立法理由即明。故勞工每月薪水均不
05 固定者，雇主每年得於當年8月底前或次年2月底前調整並
06 通知勞保局，雇主申報之調整月提繳工資，得以最近3個
07 月工資之平均計算，並自雇主向勞保局通知調整後之次月
08 1日生效。

09 2. 原告於111年8月1日到職時，因屬於排班計時人員且未排
10 定整月工時，尚無從確定整月工資，被告暫以部分工時1
11 萬1100元之級距投保，且因原告受僱被告期間為111年8月
12 1日至9月15日，依勞工退休金條例規定，於原告在職期間
13 如擬調整投保薪資，依法僅需於次年2月底前通知勞保
14 局，而原告於111年9月15日即離職，尚未屆至法定調整期
15 限即次年2月底，被告未為調整，亦難認其有違反勞工退
16 休金條例調整申報月提繳工資規定之情形。是被告以1萬
17 1000元為投保薪資，並按此為原告提繳勞工退休金，自屬
18 有據，原告主張被告提撥存有差額，並非可採。

19 (三) 短付工資部分

20 按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
21 經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條已有明文，經
22 查，原告任職期間係於如附表所示之時間打卡下班一節，
23 有其出勤紀錄在卷可參（見本院卷95頁），而可推定該時
24 間內，均係原告經被告同意執行職務。被告固抗辯因打卡
25 地點為員工休息室，距離工作櫃檯有一定距離，且原告得
26 處理私人事務，整理私人物品再打卡下班云云。然就前開
27 時間差距係因原告處理私人事務、整理私人物品所致，未
28 見被告舉證，又員工休息室與工作櫃檯距離較遠，以致打
29 卡時間存有差距一事，當係因被告因素所致，而不能以此
30 推翻原告未於該時間內執行職務，被告所辯尚無足採。從
31 而原告請求差距時間共計228分鐘，應給付薪資741元（計

算式： $195 \times 228 / 60 = 741$ ），為有理由，而應准許。

（四）勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約部分

1. 原告於111年9月15日以存證信函表明：「由於公司有勞動基準法第14條第1項所定各款之情形，本人依法不經預告終止勞動契約，於中華民國111年9月16日始生效。」等情，有其存證信函在卷可參（見本院卷第23頁），其雖未特定以何款項終止，亦未載明違法或終止之事實，然自其111年9月20日申請之勞資爭議調解紀錄以觀，其已明確主張延長工時加班費、勞健保以多報少等事由，則可認原告確實有以被告前開情形主張終止勞動契約，被告辯稱本案終止事由不應審酌短付工資部分，並非有據。

2. 原告主張被告存有高薪低報之違法並無理由，業如前述，其主張依此事由終止兩造勞動契約，並非適法。至被告固存有短付工資情形如前，然按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，且該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法第14條第1項第5、6款所定事由時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上，仍必須達違反程度重大始可。尤其勞基法第1項第5款並無應於知悉情形30日除斥期間內終止之規定，倘認僅係雇主疏失或計算錯誤等情節並非重大之短付工資，勞工仍得於未有期限限制情形下，隨時得主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯非該規定之意旨。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。經查，原告主張之任職期間未付工資金額，經計算後僅741元，相較此期間領取薪資總額比例甚低，且觀諸原告如附表所示之每日短付工時，多為1至8分鐘，逾時較久之時數亦未達半小時，且非每日之常態，實難認被告未給付該部分工時屬於重大違法，依據前

開說明，原告以此為由終止兩造勞動契約，難認有據。

(六) 原告以被告投保首月薪資差額、短付工資為由，以勞動基準法第14條第1項第6款，終止兩造勞動契約，並非有據，業如前述，則其請求資遣費1888元、開立非自願離職證明及因非自願離職所得請領之失業給付差額，為無理由，應予駁回。

(七) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開准許金額741元，原告請求被告應自起訴狀繕本送達翌日即111年11月18日（見本院卷第55頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、原告依兩造間勞動契約約定，請求被告給付741元及自111年11月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則為無理由應予駁回。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 12 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

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。

01 中 華 民 國 111 年 12 月 29 日
02 書記官 林祐均
03 附表：