

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第282號

原告 葉禹彤

訴訟代理人 葉惠玲

被告 西門希爾商旅股份有限公司

法定代理人 何亞宸

訴訟代理人 曾清宏

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬玖仟零肆拾玖元，及其中新臺幣壹拾叁萬肆佰壹拾元自民國一百一十二年六月一日起、其中新臺幣壹萬捌仟陸佰叁拾玖元自民國一百一十二年六月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職證明書。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得為假執行；但被告如以新臺幣壹拾肆萬玖仟零肆拾玖元為原告預供擔保，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、程序方面：

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款、第3款定有明文。本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）18萬2,912元；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第7頁）。嗣於112年9月28日以民事陳報狀擴張請求金額

01 為18萬5,168元，及自民國112年5月19日起，按月利率12%
02 計算之利息（見本院卷第59頁至第61頁）。復迭於112年11
03 月22日言詞辯論期日、113年1月2日民事陳報狀、113年1月
04 24日言詞辯論期日變更請求遲延利息為週年利率5%、
05 16%、5%，並變更遲延利息起算時點為112年6月1日起（本
06 院卷第68頁、第81頁、第88頁）。經核原告所為上開訴之變
07 更，均屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相
08 符，應予准許。

09 二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
10 訟法第386條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論
11 而為判決，先予敘明。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張：

14 (一)原告於民國111年9月15日起受僱於被告，擔任櫃台人員，約
15 定每月工資3萬8,000元，並於112年2月1日調整職位為店
16 長，每月工資亦調整為6萬元。詎被告於調整原告職位及工
17 資後，並未如實投保勞健保，有高薪低報、無打卡制度及超
18 時工作之情形，原告乃發函向被告表示依勞動基準法（下稱
19 勞基法）第14條第1項規定於112年5月日終止僱傭契約，被
20 告於收受存證信函後，未給付原告112年5月1日至112年5月
21 18日之工資、資遣費、預告期間工資、特休未休工資、退休
22 金差額、失業補助津貼差額、加班費、勞保費自付額，亦未
23 開立非自願離職證明書予原告。原告遂於112年5月29日向臺
24 北市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟兩造並未達成共識，
25 致調解不成立。

26 (二)原告得向被告為下列請求：

- 27 1.積欠工資：被告自112年5月1日起，即未給付原告工資，至
28 112年5月18日離職日止，被告共積欠原告工資3萬6,000元。
- 29 2.預告工資：被告未依勞基法第16條第1、3項規定期間預告而
30 終止契約，應給付原告10日之預告工資2萬元。
- 31 3.資遣費：原告依勞基法第14條第1項與被告終止勞動契約，

自得向被告請求資遣費。又原告月平均工資為5萬5,000元，
以此計算原告得向被告請求資遣費1萬8,639元。

4.特休未休工資：原告終止與被告之勞動契約，尚有特休3日未休，被告自應依法給付特休未休工資6,000元。

5.勞工退休金：被告應按原告每月工資，依勞工退休金月提繳工資分級表，提繳至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）開設之勞工退休金專戶，詎被告自111年11月起均未依法如數提撥，已減損原告於勞工退休金專戶之收益，而致渠等受有損害，原告得請求被告給付勞工退休金差額9,119元。

6.失業補助津貼：因被告短報原告月投保工資，致原告僅領得部分失業補助津貼，原告得請求被告給付失業補助津貼差額6萬7,320元。

7.加班費：原告主張自112年2月至112年4月上班日合計加班28小時、休假日加班24小時，依勞動部加班試算系統分別請求1萬8,834元、7,000元，合計請求加班費2萬5,834元。

8.勞保費自付額：因被告積欠勞保局保險費及滯納金，致原告需先行繳納勞保費自付額始得申請失業補助，故原告請求被告給付原告繳納之勞保費自付額2,256元。

9.開立非自願離職書：原告與被告間之勞動契約既依勞基法第14條第1項規定而終止，則原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條及就業保險法第25條規定，請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

(三)並聲明：1.被告應給付原告上開合計18萬5,168元之款項，及自112年6月1日起，按週年利率5%計算之利息；2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告未於最後言詞辯論期日到庭，未提出任何書狀。僅於112年11月22日言詞辯論期日委由訴訟代理人甲○○出庭，並以：不爭執原告的到職日、職務、離職日，但原告並沒有完成離職手續直接消失等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴

01 駁回。

02 三、得心證之理由：

03 (一)原告主張之上開事實，業據提出存證信函、開會通知單、勞
04 資調解紀錄、勞保投保明細、薪資轉帳明細、打卡單、原告
05 名片、加班費試算資料、資遣費計算資料、勞保局函文、勞
06 工退休金提繳工資分級表等件附卷可稽（見本院卷第13頁至
07 第47頁），經本院核閱上開書證所載內容，與原告主張相
08 符，被告到庭並未爭執原告離到職日、離職日等語（本院卷
09 第69頁），是此部分事實，首堪認定。而原告主張被告有未
10 如實投保勞健保、高薪低報乙節，經本院認定屬實，被告雖
11 到庭抗辯係原告未告知逕予離職，然並未提出任何舉證。是
12 原告主張兩造間勞動契約經其依勞基法第14條第1項規定而
13 終止等語，亦屬有據。

14 (二)原告得請求之項目部分：

15 1.積欠工資部分：

16 按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
17 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。
18 經查，原告於112年2月1日調整職位為店長後，每月工資為6
19 萬元，且被告並未給付原告自111年5月1日至5月18日之工
20 資，有原告上開薪資轉帳明細足佐。則原告依兩造間勞動契
21 約及前開規定，主張被告應給付積欠工資3萬6,000元（計算
22 式：6萬元 $\div$ 30 $\times$ 18＝3萬6,000元），為有理由。

23 2.預告工資部分：

24 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止與繼續3個月
25 以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約
26 者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期
27 間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法
28 第16條第1項、第3項所明定。而原告依上開規定請求被告給
29 付預告工資，須以被告依勞基法第11條或第13條但書規定終
30 止與原告間勞動契約，且未依規定履行預告期間為要件。查
31 本件係由原告依勞基法第14條第1項規定終止兩造間勞動契

約，不符上開規定，自不得依前開規定請求被告給付預告工資。

3. 資遣費部分：

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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。查兩造間勞動契約既經合法終止乙節，業如前述，則揆諸前揭規定，原告以平均月薪5萬5,000元，其自111年9月15日開始任職於被告公司至112年5月19日離職日止（最後工作日112年5月18日），自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8個月又4天，新制資遣基數為 $(0+61/180)$ ，則原告得請求被告公司給付之資遣費為1萬8,639元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入），亦有原告有資遣費試算表附卷可參（本院卷第41頁）。是原告主張被告應給付資遣費1萬8,639元，應屬有據。

4. 特休未休工資部分：

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；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。查原告受僱於

01 被告之期間為6個月以上1年未滿者，是每年應有3日之特別
02 休假日，且尚餘特別休假尚未休畢，此部分被告亦未提出爭
03 執。是原告主張被告應給付原告特休未休工資6,000元（計
04 算式：6萬÷30×3=6,000），亦屬有據。

05 5.勞工退休金部分：

06 (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
07 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
08 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之
09 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
10 勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條
11 第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶
12 內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條
13 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
14 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
15 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
16 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
17 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
18 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
19 台上字第1602號判決參照）。

20 (2)經查，原告主張被告於其任職期間未按其實際工資據實提繳
21 勞工退休金，依勞動部發布之提繳級距計算（本院卷第47
22 頁），致其受有9,119元之差額損害，其得請求被告賠償上
23 開勞工退休金差額損害9,119元及自112年6月1日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息云云。惟查，原告為00年0月0
25 日生，此有勞保投保明細在卷可稽（本院卷第21頁），是原
26 告尚未屆退休年齡，自無從請求被告依勞基法第55條規定給
27 與退休金，並不符合依勞退條例請求退休金之要件，僅得請
28 求被告依法足額提繳至其勞工退休金專戶，則其逕依前開規
29 定請求被告向其個人給付勞工退休金差額損害9,119元及遲
30 延利息，即屬無據，不應准許。

31 6.失業補助津貼差額部分：

按被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60發給職業訓練生活津貼，最長發給6個月，就業保險法第19條第1項定有明文。同法第38條第3項規定：投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。原告於112年5月18日離職，原告主張離職當月起前6個月平均月投保薪資為5萬5,000元，被告短報原告平均月投保薪資為3萬6,300元，此部分被告並未提出任何爭執。則依上開規定，原告得請領之失業給付原應為19萬8,000元（計算式：5萬5,000 $\times$ 0.6 $\times$ 6=19萬8,000），因被告短報月投保薪資，致原告僅得領取失業給付13萬680元（計算式：3萬6,300 $\times$ 0.6 $\times$ 6=13萬680），則原告請求被告賠償短領失業給付所受損害6萬7,320元，即屬有據。

7.加班費部分：

按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項定有明文。次按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條亦

有明文。而所稱「加倍發給」，即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第24條規定辦理。經查，原告平日加班、休息日及例假日加班時數分別為28、24小時，是其請求平日加班費1萬1,834元、休息日及例假日加班費7,000元，（參勞動部加班試算系統，本院卷第39頁），為有理由。

8.勞保費自付額部分：

原告申請失業給付時，經勞保局告知被告有積欠111年12月至000年0月間之保險費及滯納金等情，則被告公司未將原告111年12月至000年0月間勞保自付額部分之款項繳納至勞保局乙節，有勞保局112年8月8日保普核字第112071219607號函在卷可佐（見本院卷第45頁），此部分被告亦未爭執，是原告請求被告給付自行繳納之勞保費自付額2,256元，為有理由，亦應准許。

9.開立非自願離職證明書部分：

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；另依就業保險法第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人因勞基法第14條所定各款情事離職。查被告係依勞基法第14條第1項終止兩造間之勞動契約，已如前述，核與上開條文所定之非自願離職要件相符，是原告據此請求被告開立非自願離職之服務證明書，依法有據，應予允准。

10.遲延利息部分：

(1)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。又「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給」，勞退條例第12條第2項亦有明定；又勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給2次，且依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

(2)本件原告請求工資3萬6,000元、特休未休工資6,000元、加班費1萬8,834元部分，被告應於終止兩造勞動契約時即112年5月18日給付原告，而自112年5月19日起負遲延責任。至原告請求失業補助津貼差額6萬7,320元、勞保費自付額2,256元部分，則應自原告催告時起即申請勞資爭議調解時（112年5月29日）負遲延責任，前開工資、失業補助津貼差額、勞保費自付額部分原告請求自112年6月1日起計付法定遲延利息，核無不合。另原告請求資遣費1萬8,639元部分，被告至遲應於契約終止後30日內即112年6月17日給付，而自112年6月18日起始負遲延責任，原告請求自該日起計付法定遲延利息，亦屬有據，逾此範圍，則無理由。

四、綜上所述，本件原告依勞動契約法律關係，勞基法第22條第2項、第38條第4項，勞退條例第12條第1項等規定，請求被告應給付原告14萬9,049元（工資3萬6,000元、資遣費1萬8,639元、特休未休工資6,000元、失業補助津貼差額6萬7,320元、加班費1萬8,834元、勞保費自付額2,256元），及其中13萬410元自112年6月1日起、1萬8,639元自112年6月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨依勞基法第19條請求被告發給原告非自願離職證明書，均有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，本件原告其餘之攻擊防禦方法及證據資

料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一
一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

勞動法庭 法 官 林怡君

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 113 年 2 月 23 日

書記官 林昀潔