臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第293號

原　　告　張智斌

被　　告　齊家保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　高敏瀞

訴訟代理人　廖牧武

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣34,882元，及自民國112年10月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職（離職原因為勞基法第14條第1項第5款、第6款）之服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣34,882元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。查原告起訴請求被告給付工資新臺幣（下同）46,807元、補提退休金3,633元、資遣費3,250元、制服費610元；並開立非自願離職證明及服務證明。嗣於訴訟進行中，將工資請求變更為42,877元、資遣費請求變更為1,698元、勞工退休金請求變更為2,247元，制服費減縮不請求，核予前揭規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國112年5月17日起受僱於被告擔任保全人員，約定每月薪資37,000元，詎被告少給薪資、勞退金高

薪低報。嗣原告於112年6月26日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款向被告終止勞動契約，並請求被告給付112年5月短少工資7,573元、112年6月短少工資35,304元、資遣費1,698元；被告並應為原告補提繳2,247元至勞工退休金專戶；另請求開立非自願離職證明及服務證明。並聲明：㈠被告應給付原告44,577元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應補提撥2,247元至勞工保險局原告之勞工退休金專戶。㈢被告應開立非自願離職證明（離職原因：勞基法第14條第1項第5、6款）及服務證明予原告。

二、被告則以：

㈠兩造約定工資為本薪26,400元，而非原告主張之37,000元。工作時間如超出法定正常工時之時數（即174小時），被告依比例加給原告工資。原告自112年5月24日起經核備為適用勞基法第84條之1之人員，約定每日正常工時改為10小時，於此之前，每日正常工時為8小時。原告於112年5月份，於5月17日至31日出勤共10日，每日工作時間10小時，共計100小時，未超出法定正常工時之時數，故該月應領薪資為本薪13,200元(計算式：26,400元÷30日×15日）、勞基法第84條之1契約核備前每日2小時之延長工時工資1,467元(計算式：26,400÷240小時×2小時×5日×4/3)，再加上被告額外給付國定假日調移薪資1,100元，合計共15,767元。至於6月份待派工作期間薪資，因原告無出勤之事實，自無「工作時間如超出法定正常工時之時數（即174小時），被告應依比例加給原告工資」之情形，故6月份待派期間之薪資應以約定工資26,400元為計。又被告於112年6月23日藉由LINE及存證信函之方式通知原告調動至玉上園社區值勤，惟原告並未依約報到，故自6月27日至30日均為曠職不予計薪，6月份被告至多應給付原告22,880元（計算式：26,400元÷30日×26日）。

㈡被告為原告以投保薪資及勞工退休金月提繳工資27,600元申報及提繳，被告依上開勞動契約書約定之薪資26,400元適用

之投保薪資及勞工退休金月提繳工資等級申報，俟原告任職滿3個月後再依最近3個月平均工資申報調整，並無不妥。且原告在職期間，每月薪資均未超過27,600元，自無高薪低報之情，原告提出之金額除無計算依據外，亦無理由。

㈢原告主張其於112年6月26日依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，惟原告原任職敦南捷境社區擔任保全員，因常於值勤時間看書而怠忽職守，未完成工作遭敦南捷境社區住戶反映，被告時任戴襄理為解決調派事宜，約原告於6月26日至被告辦公處所溝通調派事宜。商談當日，原告與訴外人劉康陞課長就調動一事討論，縱使工時、工資等勞動條件均與調動前相同，原告仍一再表示「調動地點可以看書嗎？如果不行，你們就是違反勞動基準法對勞動條件做不利益之變更…」等語，並據此主張依勞基法第14條終止勞動契約。然原告於當時並未提出其他爭議，亦未發生6月份待派薪資給付之爭議，且原告於8月9日始申請勞資爭議調解。承上，原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約係先畫靶再射箭，顯然無據。被告於112年6月26日通知原告調動至玉上園社區，應於同年6月27日至玉上園社區值勤，惟原告並未到班，被告遂依勞基法第12條第1項第6款之規定，於6月30日與原告終止勞動契約，是原告主張資遣費、非自願離職證明即無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告自112年5月17日起受僱於被告擔任保全人員，原告於112年5月31日遭駐點管委會要求撤換後，被告尚未提供新的工作地點予原告，迄112年6月23日被告以台北火車站存證號碼208號存證信函通知原告於112年6月27日至新北市新店區玉上園社區工作，原告於112年6月26日依勞基法第14條第1項第5、6款向被告表示終止勞動契約。原告自112年5月24日起經主管機關同意核備為適用勞基法第84條之1之人員，原告每日正常工時改為10小時，於此之前，每日正常工時為8小時。被告曾於112年6月9日核發薪資15,147元予原告，另於

同年7月10日轉帳958元予原告等情，有勞動契約書、原告出勤打卡紀錄、LINE對話截圖、薪轉帳戶存摺、新竹市政府112年5月24日府勞資字第1123903379號函、約定書、存證信函等件在卷為憑（見本院卷第17、23、27、49至51、63至66、67至75頁）且為兩造所不爭執，堪信為真。

四、本院之判斷：

㈠被告是否短發112年5月、6月工資及加班費予原告？如有，金額若干？

1.原告固主張兩造約定每月薪資為37,000元，然依兩造所簽訂之勞動契約書（下稱系爭契約，參見本院卷第63至66頁）第5條第1項約定，兩造約定每月薪資為：基本工資26,400元，並於同條第2項記載核定報酬含「基本工資、加班費（11-12H*1+1/3）、特別休假補償工資、勤務加給、國定假日津貼」；原告雖主張當初面試之主管告知薪資37,000元，然並未舉證37,000元為其底薪不包含加班費、特別休假補償工資、勤務加給、國定假日津貼之證明。又經傳訊當時面試原告之主管即證人劉康陞證稱：「我有跟原告說37,000元是288小時有含加班費的」（參見本院卷第119頁）。則原告主張約定薪資為37,000元，委無足採。

2.112年5月工資、加班費：

兩造約定原告為月薪制勞工，原告於112年5月份，自5月17日到職至同年月23日，共計7日，其按約定月薪比例計算之工資應為6,160元(計算式：26,400元÷30日x7日），又原告於112年5月24日始經核備適用勞基法84條之1，在此之前共出勤5日，每日工作時數依其打卡紀錄如附表一所示，前2小時加班時數合計10小時、超過2小時加班時數合計8小時又17分鐘，則加班費計為2,985元（計算過程：26,400÷30日÷8小時x10小時x4/3＋26,400÷30日÷8小時x5/3x（8＋17/60）小時＝1,466.6＋1,518.6＝2,985.2，元以下四捨五入）。又於112年5月24日經核備適用勞基法84條之1後，約定之每日正常工作時間為10小時，每月正常工時為240小時，應以26,

400元加上110元乘以（240-174）小時之總額33,660元為基本工資，按此基本工資比例計算5月24日至31日之正常工時工資為8,976元（計算式：33,660÷30×8＝8,976）。原告自112年5月24日至31日值勤5日，每日延長工時如附表二所示，其延長工時2小時以內者共計為9小時又23分鐘，計算加班費為1,376元（33,660÷[240＋（240-174）]×4/3×（9＋23/60）＝1,376.2，元以下四捨五入）。另兩造約定將每年國定假日12日各調移至每月15日，有原告簽署之勞雇雙方協商調整國定假日同意書（見本院卷第85頁），惟原告自112年5月17日起任職，當月15日並未工作，被告可無須發給國定假日工資。綜上，原告112年5月份工資及加班費，合計應為19,497元（計算式：6,160+2,985+8,976+1,376＝19,497）。被告於112年6月9日核發15,417元，同年7月10日核發348元（匯款金額958元，扣除制服費610元，見本院卷第27、51頁），計合為15,765元，短少5月份薪資3,732元。

3.112年6月工資：

兩造約定原告係月薪制勞工，原告自112年6月1日起，等待被告指派工作案場期間，被告應發給工資，被告對此亦不爭執（本院卷第117、118頁）；又原告於112年5月24日開始適用勞基法84條之1規定，依其核備之正常工時計算基本工資為月薪33,660元，則原告自112年6月1日起至112年6月26日終止契約時，按比例可領取之工資為29,172元（計算式：33,660×26/30＝29,172），原告之請求於此範圍內核屬有據。逾此部分則屬無據，不應准許。

4.綜上，被告應給付短少原告之工資及加班費合計32,904元（計算式：3,732＋29,172＝32,904）。

㈡被告是否應為原告補提撥勞工退休金，金額若干？

原告112年5月應領工資（含加班費）為19,497元、6月應領工資為29,172元，雖與被告為原告申報之提繳級距27,600元不符。惟依勞動部勞工保險局112年8月2日保納行一字第11260209540號函之內容「依照規定，台端到職時，若與該單位

有約定薪資，該單位可先按約定薪資所適用之投保薪資及勞工退休金月提繳工資等級申報台端加保及提繳勞工退休金，俟任職滿3個月後如台端月薪資（工資）總額有變動，該單位至遲應於法定申報調整期限（每年2月底及8月底）前依台端最近3個月平均薪資（工資）申報調整台端投保薪資及勞工退休金月提繳工資，惟台端在職期間短暫，在應申報調整期限（即112年8月底）前已於112年6月30日退保及停繳，是該單位以投保薪資及勞工退休金月提繳工資27,600元申報台端加保及提繳勞工退休金，本局已受理。」（參見本院卷第15-16頁），原告提出之勞保局E化服務系統查詢畫面亦顯示被告以27,600元之投保級距，為原告提繳112年5月17日至112年6月30日之勞工退休金（本院卷第53至54頁）；此係因被告依兩造約定薪資26,400元之級距即27,600元提繳勞工退休金，因原告任職尚未滿3個月，未達申報調整投保薪資之期限，被告之原申報、提繳均無不法，難認有短少情事；原告主張被告高薪低報，請求補提繳勞工退休金，乃屬無據。

㈢原告於112年6月26日依勞基法第14條第1項第5、6款向被告終止勞動契約，效力為何？

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工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。次按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第3項訂有明文。經查，被告稱發薪日為次月10日，而被告就原告112年5月份工資有短發3,732元情事，業如前述，則原告於112年6月26日以勞基法第14條第1項第5款、第6款為由終止勞動契約，即屬有據。

㈣被告是否應給付原告資遣費，金額若干？

按勞工適用勞退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，勞退條例第12條第1項定有明文。又按平均工資於工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第1項第4款亦有明文可稽。經查，原告於112年6月26日依勞基法第14條第1項第5款向被告終止勞動契約，而原告自112年5月17日起受僱於被告起至112年6月26日終止勞動契約止，工作期間計為41日，期間工資合計為48,669元（計算式：19,497＋29,172＝48,669），則被告平均日工資即為1,187.04元（計算式：48,669÷41＝1,187.04元）、平均月工資即為35,611元（計算式：1,187.04×30＝35,611.2元，小數點以下四捨五入），又原告工作年資1月又10日，計算年資基數為1/18，核算原告資遣費為1,978元（計算式：35,611×1/18＝1,978.3，小數點以下四捨五入），原告之請求，於此範圍內為有理由，超過部分則無理由，不應准許。

㈤原告請求被告開立非自願離職證明書及服務證明，有無理由？

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而同條及其施行細則雖未載服務證明書應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，必以正確記載為前提。且審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事，則原告於兩造勞動關係終止後，請求被告開立註記其個人資料及任職期間、職務名稱之服務證明書，足以資識別個人身分及工作經歷，即有理由，應予准許。

2.次按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，或因勞基法…第14條…規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3項訂有明文。是依上開規定意旨，勞工即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。原告已依勞基法第14條第1項第5

款、第6款規定，終止勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立離職原因為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職之服務證明書，是原告此部分主張，應屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付工資及加班費差額32,904元、資遣費1,978元，合計34,882元及自起訴狀繕本送達翌日即112年10月3日（見本院卷第45頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨請求開立非自願離職之服務證明予原告，為有理由，應予准許。逾上開部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，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，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　112　　年　　12　　月　　7　　日

書記官　王文心

附表一：

日期	上班打卡	下班打卡	工時（時數:分鐘數）	正常工時（小時）	前2小時加班時數（時數:分鐘數）	超過2小時加班時數（時數:

（續上頁）

						分鐘數）
5月16日						
5月17日	06:49	18:32	11:43	08:00	02:00	01:43
5月18日						
5月19日	06:44	18:27	11:43	08:00	02:00	01:43
5月20日	06:57	18:22	11:25	08:00	02:00	01:25
5月21日	06:52	18:49	11:57	08:00	02:00	01:57
5月22日						
5月23日	06:51	18:20	11:29	08:00	02:00	01:29
				合計	10:00	08:17

附表二：

日期	上班打卡	下班打卡	工時（時數:分鐘數）	正常工時（小時）	加班時數（時數:分鐘數）
5月24日	06:52	18:36	11:44	10:00	01:44
5月25日					
5月26日	06:52	18:58	12:06	10:00	02:06
5月27日	06:57	19:01	12:04	10:00	02:04
5月28日	06:55	18:34	11:39	10:00	01:39
5月29日					
5月30日					
5月31日	06:55	18:45	11:50	10:00	01:50
				合計	09:23