

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第424號

原告 何佳旻  
林家哲

共同

訴訟代理人 詹傑翔律師（法扶律師）

被告 久享股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 游曉芸

訴訟代理人 林哲健律師

張宏暉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月11日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告甲○○新臺幣壹拾萬參仟捌佰參拾捌元，及自民國一一三年十二月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣壹萬壹仟參佰零玖元至原告甲○○之勞工退休金專戶。
- 三、被告應給付原告丙○○新臺幣參萬貳仟肆佰肆拾陸元，及自民國一一三年十二月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、被告應提繳新臺幣壹萬玖仟肆佰零肆元至原告丙○○之勞工退休金專戶。
- 五、被告應分別開立非自願離職證明書予原告甲○○、丙○○。
- 六、原告其餘之訴駁回。
- 七、訴訟費用由被告負擔百分之二十二，原告甲○○負擔百分之三十，餘由原告丙○○負擔。
- 八、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬參仟捌佰參拾捌元為原告甲○○預供擔保，得免為假執行。
- 九、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬壹仟參佰零

01 玖元為原告甲○○預供擔保，得免為假執行。

02 十、本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣參萬貳仟肆佰肆  
03 拾陸元為原告丙○○預供擔保，得免為假執行。

04 十一、本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬玖仟肆佰  
05 零肆元為原告丙○○預供擔保，得免為假執行。

06 十二、原告其餘假執行之聲請駁回。

## 07 事實及理由

### 08 壹、程序方面

09 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或  
10 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255  
11 條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明第1項、第3  
12 項原分別請求被告給付原告甲○○新臺幣（下同）29萬5,59  
13 3元本息、給付原告丙○○46萬3,251元本息（見本院卷第9  
14 頁）。嗣經數次變更後，最終於民國114年8月11日當庭變更  
15 聲明第1、3項請求之金額分別為33萬9,721元本息、42萬9,2  
16 74元本息（見本院卷第639至640頁），經核原告所為變更屬  
17 擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准  
18 許。

### 19 貳、實體方面

20 一、原告主張：原告甲○○、原告丙○○（以下合稱原告2人）  
21 分別自112年5月1日、同年2月1日起受僱於被告，伊等均擔  
22 任廚務人員，月薪為4萬3,000元、另有全勤獎金2,000元  
23 （下稱系爭勞動契約）。其後，被告於113年3月間因察覺伊  
24 等有修改打卡紀錄之行為（下稱系爭行為），而於同年4月1  
25 0日予以扣薪懲處。詎料，被告於113年6月11日以系爭行為  
26 違反系爭勞動契約或工作規則，依勞動基準法（下稱勞基  
27 法）第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，惟前已為  
28 扣薪懲處，現又為解僱處分，而有重複評價、違反一事不二  
29 罰與誠信原則之情；且被告未說明何以非予以解僱不足以維  
30 護工作場所紀錄、防止類似事件再次發生，難認符合解僱最  
31 後手段性；此外，被告遲至113年6月11日始終止系爭勞動契

01 約，已逾勞基法第12條第2項之除斥期間，其終止系爭勞動  
02 契約並不合法。而系爭勞動契約仍屬存在，被告卻自113年6  
03 月11日起即未給付工資，亦拒絕伊等提供勞務，且於僱傭關  
04 係存續期間有高薪低報、未足額提繳勞工退休金之情，經伊  
05 等於113年7月12日臺北市政府勞動局勞資調解會議當場依勞  
06 基法第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，伊等  
07 自得請求被告分別給付如附表編號2所示之資遣費，及開立  
08 非自願離職證明書予伊等。又被告積欠伊等如附表編號1所  
09 示之延長工時工資未給付；再者，被告高薪低報原告甲○○  
10 之投保薪資，致後者受有失業給付差額如附表編號3所示之  
11 損失，自應賠償之；此外，被告自伊等任職起未足額提繳勞  
12 工退休金如附表編號4所示，亦得請求被告提繳之。為此，  
13 爰依附表所示之請求權基礎，提起本件訴訟等語，並聲明：  
14 (一)被告應給付原告甲○○33萬9,721元，及其中25萬5,373  
15 元自民事起訴狀繕本送達翌日起，其中5萬1,324元自114年3  
16 月27日起，其餘3萬3,024元自民事陳報暨追加訴之聲明聲請  
17 (二)狀送達之翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。  
18 (二)被告應提繳1萬1,309元至原告甲○○之勞工退休金專戶。  
19 (三)被告應給付原告丙○○42萬9,274元，及自民事起訴狀繕  
20 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被告應  
21 提繳1萬9,404元至原告丙○○之勞工退休金專戶。(五)被告應  
22 分別開立非自願離職證明書予原告2人。(六)願供擔保，請准  
23 宣告假執行。

24 二、被告則以：伊與原告2人約定每日工作11小時、每月休息6  
25 日，其等月薪實已包含加班費，其等不得再請求加班費。尚  
26 且，伊稽核人員於113年3月底發現原告2人有打卡不實之  
27 情，經詢問後其等僅坦承稽核人員發現之當日打卡不實，然  
28 基於信任員工，伊僅要求返還續任及留任獎金，並告誡不要  
29 再犯，而未再繼續追查。其後，因稽查人員發現其他員工亦  
30 有打卡不實之情，經清查後，於113年6月初發現原告2人於  
31 13年2月28日至同年4月12日間有嚴重出缺勤不實狀況（本院

01 卷第285至336頁表格所示)，伊方於113年6月11日依勞基法  
02 第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，並未罹於勞基  
03 法第12條第2項之除斥期間，原告2人亦不得以不實之出勤紀  
04 錄計算加班費；況且，依加班調整表可知，原告2人主觀上  
05 不認為自己加班，也未得伊同意另有加班之情。是原告2人  
06 請求伊給付加班費、開立非自願離職證明均無理由，至其等  
07 請求提繳勞工退休金部分，伊就原告2人計算之數額並不爭  
08 執等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均  
09 駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 10 三、得心證之理由：

#### 11 (一)系爭勞動契約終止之事由為何？

12 1.原告2人主張伊等於113年7月12日以勞基法第14條第1項第  
13 5、6款為由，終止系爭勞動契約等語，並提出臺北市政府勞  
14 動局勞資爭議調解紀錄為憑（見本院卷第99至101頁）。被  
15 告則辯稱伊於113年6月11日以勞基法第12條第1項第4款為  
16 由，終止系爭勞動契約等語，並提出薪資明細表、監視器錄  
17 影畫面隨身碟暨截圖為證（見本院卷第223至226頁、第340  
18 至533頁、證物袋）。

#### 19 2.被告終止系爭勞動契約部分

20 (1)按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預  
21 告終止契約，勞基法第12條第1項第4款固定有明文。惟所謂  
22 「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，  
23 而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人  
24 亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，此必以勞工違  
25 反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採  
26 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主所為之懲戒  
27 性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之  
28 （最高法院99年度台上字第2348號判決要旨參照）。又上開  
29 規定所謂「情節重大」，應依據事業之性質和需要，參酌勞  
30 工之違規行為態樣、對雇主及所營事業所生之危險或損失、  
31 勞工到職時間之久暫等客觀情事，並考量逕予解僱是否有違

01 比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段，綜合研判之（最高  
02 法院102年度台上字第979號判決要旨參照）。

03 (2)經查，證人即原告2人之前主管乙○○於本院言詞辯論時證  
04 稱：外場主管暗示我，原告2人遲到嚴重，我才去查監視  
05 器，發現有打卡時間，但人沒有出現在POS機，我看到他們  
06 拿走平板，覺得很奇怪，便測試平板，發現可以用平板修改  
07 打卡時間，我們就把現場的監視器主機搬回總公司核對打卡  
08 時間與人有無出現在POS機前，這件事我有跟原告2人確認，  
09 他們都有承認，但不願意寫悔過書，我們有扣他們的留任獎  
10 金，希望他們改過自新，至於解僱我忘記原因，是老闆跟他  
11 們說的；品酒試菜前告知原告2人有打卡不實情事，當時已  
12 發現至少有10天打卡不實，我有問他們究竟有幾天打卡不  
13 實，但他們沒有回答，因為他們也不清楚有幾天；原證4對  
14 話紀錄我有傳給原告2人，內容應該都是一樣，當下因為人  
15 力吃緊，所以沒有直接依公司規章處理，這些都是公司決  
16 定，我是依公司指示等語（見本院卷第594至596頁），參以  
17 證人乙○○於113年4月10日傳送予原告之對話紀錄（見本院  
18 卷第103頁），其提及：「公司今天會先把續任及留任獎金  
19 扣除，因這件事嚴重違反規定，會做到這個舉動，該好好檢  
20 視反思這行為，希望可以好好沉澱反省，並記取此次行為的  
21 教訓，上班時間好好學習增強自身能力，之後也比較有幫  
22 助，我們在一起努力奮鬥」等語，則被告就原告2人於113年  
23 4月10日前有打卡不實之情，已給予其等扣薪（獎金）之懲  
24 處，應堪認定。足認被告已就系爭行為有關原告2人違反勞  
25 動契約之行為給予相當之制裁。

26 (3)被告既於113年4月10日以原告2人先前有打卡不實之違反勞  
27 動契約行為，而為扣薪（獎金）之相當制裁，約莫2個月，  
28 再於113年6月11日以原告2人於113年2月28日至同年4月12日  
29 間打卡不實之行為，而為解僱之手段，兩者所稱打卡不實之  
30 行為為重複之評價，顯已違反相當性原則（比例原則）及一  
31 事不二罰（禁止重複評價）等原則甚明，難認被告依勞基法

01 第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約為合法。

02 3.原告2人終止系爭勞動契約部分

03 原告2人主張被告未依法為伊等提繳勞工退休金等情，並經  
04 本院認定屬實（未依法提繳勞工退休金部分，詳後述），而  
05 有違反勞動法令、損害原告之權益之情，則原告2人依勞基  
06 法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，自屬有據。

07 (二)原告得向被告請求之項目及金額部分

08 1.延長工時工資部分

09 (1)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發  
10 展，而制定勞動基準法（下稱勞基法），規定勞工勞動條件  
11 之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列  
12 之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工  
13 另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按  
14 勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第  
15 2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超  
16 過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1  
17 第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有  
18 困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工  
19 資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日  
20 工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合  
21 於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規  
22 定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞  
23 工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院111年度  
24 台上字第1825號判決意旨參照）。再按當事人主張有利於己  
25 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本  
26 文亦有明文。被告抗辯兩造所約定之月薪已包含延長工時工  
27 資等語（見本院卷第151至152頁），惟為原告所否認，自應  
28 由被告就前開有利於己之事實負舉證責任。

29 (2)證人乙○○於本院言詞辯論時證述：紅酒館正職人員工時9  
30 小時，中間休1至2小時，全天班工時11小時，中間休息1小  
31 時；原告甲○○是原告丙○○介紹來紅酒館上班的；我會依

01 照應聘人員的需求告知相對應的薪水及工作時間，印象中，  
02 當時原告甲○○是上全天班，工時11小時，薪水是全天班的  
03 薪水，2天指定休假，剩下休假由公司安排，原告甲○○擔  
04 任內場廚師，也負責廚房清潔；原告丙○○在汐止店上班，  
05 後來我在紅酒館擔任主管時，有收到公司指令說原告丙○○  
06 會來紅酒館上班，我不確定有無面試，但我有用電話跟他溝  
07 通，他是上全天班、內場廚師，因為在汐止店也是上全天  
08 班；本院卷第275至284頁、第537至560頁之資料，何者為布  
09 娜飛、何者為被告公司，我的判斷方式是依照轉帳之銀行，  
10 其中第539頁上所載工作條件與福利，確實是紅酒館的工作  
11 條件內容；我有按照規章說明11小時上班等語（見本院卷第  
12 593至597頁），參以本院卷第539頁內場正式人員之薪資區  
13 分為一般起薪為3萬3,000元、全天班起薪為4萬3,000元，審  
14 諸勞動法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理念，  
15 然並非完全摒除契約自由原則之適用，勞雇雙方仍得藉由私  
16 法自治以達符合其共同之利益。被告係屬餐飲業者，為配合  
17 其營業時間需要，與原告2人間之勞動條件約定以配合營業  
18 時間而給予一固定薪資總額，確屬可能，而原告2人擔任被  
19 告內場人員之廚師工作1年餘，就其工作性質、時間每日為1  
20 1小時、每月固定休假6天之事實，知之甚稔；原告2人自與  
21 被告成立勞動契約以來，以上述薪資標準受領工資，原告2  
22 人長期並無異議，顯非單純沉默，堪認被告抗辯兩造已約定  
23 月薪包含加班費（即月休滿6天以外之工時、每日工時未超  
24 過11小時部分）而不再另行給付加班費，應非子虛。

25 (3)從而，原告2人請求被告給付延長工時工資，即非有據。

## 26 2. 資遣費部分：

27 (1)按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度  
28 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11  
29 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第  
30 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，  
31 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

01 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條  
02 之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，原告2人前  
03 依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，業如上  
04 述，則原告2人依上開規定請求被告給付資遣費，自屬有  
05 據。

06 (2)又原告2人之月薪部分，被告固提出薪資明細表（見本院卷  
07 第223至226頁），然為原告2人所否認（見本院卷第260  
08 頁），證人乙○○於本院言詞辯論時證稱：紅酒館內場全天  
09 班正職薪水為4.3萬元（不含全勤），本院卷第539頁上所載  
10 之工作條件與福利，確為紅酒館之內容等語（見本院卷第59  
11 6頁），而本院卷第539頁面試者須知載明：「正職內場人員  
12 （全天班）：薪資起薪為43,000元。（不含全勤）」、「獎  
13 金：全勤獎金-\$2000元」，而原告2人為全天班內場廚師，  
14 已如前述，則原告2人主張伊等每月薪資為4萬5,000元乙  
15 節，尚非無據。

16 (3)再者，原告甲○○任職起日為112年5月1日（見本院卷第35  
17 頁），為被告所不爭執（見本院卷第200頁），至其請求之  
18 年資末日即113年7月12日（含）止，其年資為1年2月又12  
19 日。而原告甲○○就系爭勞動契約終止前6個月之工資分別  
20 為：1萬8,000元（計算式：45,000元÷30日×12日=18,000  
21 元）、4萬5,000元、4萬5,000元、4萬5,000元、4萬5,000  
22 元、4萬5,000元、2萬8,500元（計算式：45,000元÷30日×19  
23 日=28,500元），平均工資為每月4萬4,753元【計算式：  
24 （18,000元+45,000元+45,000元+45,000元+45,000元+  
25 45,000元+28,500元）÷182日×30日=44,753元，依據勞基  
26 法第2條第4款規定，除以該期間總日數182日，元以下四捨  
27 五入】，據此計算，原告甲○○所得請求之資遣費應為2萬  
28 6,852元【計算式：44,753元×{1+(2+12/30)×1/12}×  
29 1/2=26,852元，元以下四捨五入】，是原告甲○○請求被  
30 告給付資遣費於2萬6,852元範圍內，即屬有據，逾此範圍之  
31 請求，則為無據。

01 (4)另原告丙○○任職起日為112年2月1日（見本院卷第35  
02 頁），為被告所不爭執（見本院卷第200頁），至其請求之  
03 年資末日即113年7月12日（含）止，其年資為1年5月又12  
04 日。而原告丙○○就系爭勞動契約終止前6個月之工資分別  
05 為：1萬8,000元（計算式：45,000元÷30日×12日=18,000  
06 元）、4萬5,000元、4萬5,000元、4萬5,000元、4萬5,000  
07 元、4萬5,000元、2萬8,500元（計算式：45,000元÷30日×19  
08 日=28,500元），平均工資為每月4萬4,753元【計算式：  
09 （18,000元+45,000元+45,000元+45,000元+45,000元+  
10 45,000元+28,500元）÷182日×30日=44,753元，依據勞基  
11 法第2條第4款規定，除以該期間總日數182日，元以下四捨  
12 五入】，據此計算，原告丙○○所得請求之資遣費應為3萬  
13 2,446元【計算式：44,753元×{1+（5+12/30）×1/12}×  
14 1/2=32,446元，元以下四捨五入】，是原告丙○○請求被  
15 告給付資遣費於3萬2,446元範圍內，即屬有據，逾此範圍之  
16 請求，則為無據。

### 17 3.失業給付損害賠償部分

18 (1)按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規  
19 定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險  
20 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公  
21 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍  
22 無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱  
23 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解  
24 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、  
25 第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按  
26 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  
27 資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理  
28 本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障  
29 礙證明者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保  
30 後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養  
31 之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前

01 6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至  
02 百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工  
03 作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位  
04 違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用  
05 之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險  
06 費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單  
07 位依本法規定之給付標準賠償之。」、「本保險保險效力之  
08 開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保  
09 險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運  
10 用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關  
11 規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2  
12 項、第38條第1項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪  
13 資投保就業保險，致勞工未能請領失業給付者，雇主應負賠  
14 償責任。次按「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被  
15 保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人  
16 申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以  
17 由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表  
18 之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八  
19 款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險  
20 人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適  
21 用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保  
22 單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；  
23 如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保  
24 險人。其調整均自通知之次月一日生效。」勞工保險條例第  
25 14條第1、2項定有明文。然如勞工每月工資如不固定者，或  
26 新進勞工加保，其月薪資總額尚未確定者，依勞工保險條例  
27 施行細則第27條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資  
28 之平均為準；後者以該投保單位同一工作等級勞工之月薪資  
29 總額，依投保薪資分級表之規定申報。

30 (2)經查，原告甲○○依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止  
31 其與被告間之勞動契約，已如前述，是原告甲○○核屬非自

01 願離職。又原告甲○○為80年次，有勞保職保被保險人投保  
02 資料表可稽（見本院卷第83頁），於本件離職時尚未滿45  
03 歲，其得申請發給6個月之失業給付，而原告甲○○於離職  
04 前6個月之工資均為4萬5,000元，已如上述，月投保薪資參  
05 照勞工保險投保薪資分級表為4萬5,800元，是原告甲○○於  
06 退保之當月起前6個月平均月投保薪資即為4萬5,800元，每  
07 月得領取之失業給付應為3萬2,060元（計算式：45,800元×7  
08 0%=32,060元，扶養眷屬1人，見下述勞工保險局函），扣  
09 除原告甲○○每月得領取之失業給付1萬9,229元，有勞動部  
10 勞工保險局函為證（見本院卷第267至270頁、第567至569  
11 頁），原告甲○○得請求賠償失業給付損失總額為7萬6,986  
12 元【計算式：（32,060元－19,229元）×6月＝76,986元】，  
13 是原告甲○○請求被告賠償失業給付損害賠償7萬6,986元，  
14 為無理由。

#### 15 4.非自願離職證明書部分

16 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
17 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險  
18 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人  
19 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因  
20 勞基法…第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規  
21 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  
22 之服務證明書。經查，原告2人依勞基法第14條第1項第6款  
23 規定，終止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11  
24 條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告2人自得依上  
25 開規定，請求被告開立非自願離職證明書。是原告2人此部  
26 分主張，應屬有據。

#### 27 5.勞工退休金提繳差額部分

28 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
29 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞  
30 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依同條  
31 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

01 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第  
02 14條第1項、第31條第1項定有明文。

03 (2)經查，原告2人主張被告於伊等任職期間，短提繳勞工退休  
04 金之金額分別為原告甲○○1萬1,309元（見本院卷第41至43  
05 頁）、原告丙○○1萬9,404元（見本院卷第43頁）等節，為  
06 被告所不爭執（見本院卷第200頁），是原告甲○○請求被  
07 告提繳勞工退休金1萬1,309元；原告丙○○請求被告提繳勞  
08 工退休金1萬9,404元，均有理由。

09 四、從而，原告2人依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付  
10 原告甲○○資遣費2萬6,852元、原告丙○○資遣費3萬2,446  
11 元；依就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付原告甲  
12 ○○失業給付損害賠償7萬6,986元，以上總計原告甲○○為  
13 10萬3,838元、原告丙○○為3萬2,446元，及均自起訴狀繕  
14 本送達翌日即113年12月27日（見本院卷第145頁送達證書）  
15 起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；依勞退條例  
16 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提  
17 繳1萬1,309元至原告甲○○之勞工退休金專戶、提繳1萬9,4  
18 04元至原告丙○○之勞工退休金專戶；依勞基法第19條、就  
19 業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明  
20 書予原告2人，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為  
21 無理由，不應准許。

22 五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，  
23 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
24 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
25 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
26 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執  
27 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請  
28 失所附麗，爰併予駁回。

29 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
30 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
31 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但  
02 書。

03 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日  
04 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

05 以上正本係照原本作成。

06 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  
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 8 月 25 日  
09 書 記 官 張 月 姝

10 附表：原告請求之項目與請求權基礎（單位：新臺幣）  
11

編號	請求項目	請求金額或是否請求		請求權基礎
		原告甲○○	原告丙○○	
1	延長工時工資	235,735元 (書狀附表一及1-1)	396,649元 (書狀附表二及2-1)	勞基法第24條、第37條、第39條
2	資遣費	27,000元	32,625元	勞退條例第12條第1項
3	失業給付差額損害賠償	76,986元	0元	就業保險法第38條第3項
4	提繳勞工退休金差額	11,309元	19,404元	勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
5	非自願離職證明	請求開立	請求開立	勞基法第19條、就業保險法第11條第3項

