

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第436號

原告 陳柔羽

訴訟代理人 莊佳叡律師（辯結後終止委任）

周嘉鈴律師（辯結後委任）

被告 南青山餐飲股份有限公司

法定代理人 林耿民

訴訟代理人 彭成翔律師

蔡宛珊律師

陳宣妤律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國112年4月1日起受僱於被告，擔任被告
開設之「梵燒肉」餐廳之餐飲服務人員，約定薪資為新臺幣
（下同）4萬元，於每月5日發放，伊薪資嗣於112年8月、同
年12月、113年2月、4月、8月分別調整為4萬0,500元、4萬
1,500元、4萬2,500元、4萬4,500元、4萬9,500元。然被告
有未依勞動基準法（下稱勞基法）覈實計算並給付伊延長工
時工資（下稱加班費）、未依勞工退休金條例為伊提繳勞工
退休金、未依勞工保險條例及全民健康保險法規定按伊實領
薪資級距為伊投保勞健保等違反勞動契約或勞工法令並影響
伊權益之情事，伊乃於113年8月20日申請勞資爭議調解，並
於同年9月2日調解時依勞基法第14條第1項第6款規定向被告
表示自113年9月1日起終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動
契約），惟調解不成立，爰依勞基法第14條第4項、第17
條、第19條、第24條、類推適用勞基法第16條第1項第2款及

第3項、就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付資遣費3萬1,938元、未完全給付之加班費2萬4,399元、預告期間工資3萬3,000元、失業給付差額1萬9,950元，合計10萬9,287元，並請求被告交付非自願離職證明書等語，聲明：(一)被告應給付原告10萬9,287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。(二)被告應交付非自願離職之服務證明書予原告。(三)就第一項之給付請求，請准職權宣告假執行。

二、被告則以：原告於113年8月17日向伊提出伊有未依法給付加班費及勞保投保薪資級距有誤等問題，並提出自行計算之加班費金額供伊參酌，伊即陸續於同年月18日至22日密切與原告商討關於給付原告加班費與補足勞工退休金等事宜，伊至遲於同年月25日即將原告所要求之加班費共計1萬0,241元匯入原告原薪資帳戶，亦補足原告自112年7月至113年7月之勞工退休金差額共計4,446元，並給付原告113年7月之技能獎金4,500元，且已於113年8月1日起將原告投保薪資調整至正確投保級距，故兩造至遲於113年8月25日已就誤算加班費、誤提撥勞工退休金及勞工投保薪資級距有誤乙事達成和解，伊已無原告主張之違法情事，是原告於113年9月1日終止系爭勞動契約於法未合，況且，伊已於原告終止系爭勞動契約前補正所有缺失，不構成勞基法第14條第1項第6款情節重大之情形。另伊因原告自113年9月2日起連續曠職3日，已於同年月5日終止系爭勞動契約。又原告於113年9月1日終止系爭勞動契約係不合法，自不得請求伊給付資遣費、失業給付差額、預告期間工資及非自願離職證明書，至加班費亦經兩造和解而無需再給付。縱認原告終止系爭勞動契約為有理由，無類推適用勞基法第16條規定請求預告期間工資之餘地，且原告就加班費、失業給付差額之計算亦有誤等語置辯，聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造均不爭執：

01 (一)原告自112年4月1日起受僱於被告，擔任被告開設之「梵燒
02 肉」餐廳之餐飲服務人員，起初約定薪資為4萬元，於每月5
03 日發放，原告薪資嗣於112年8月、同年12月、113年2月、4
04 月、8月分別調整為4萬0,500元、4萬1,500元、4萬2,500
05 元、4萬4,500元、4萬9,500元。

06 (二)原告於113年8月17日向被告提出被告有未依法給付加班費與
07 勞保投保薪資級距有誤等問題，並同時提出自行計算之加班
08 費金額。

09 (三)被告於113年8月25日將原告自行計算提出之加班費金額1萬
10 0,241元匯入原告原薪資帳戶、補足原告112年7月至113年7
11 月之勞工退休金差額共計4,446元，並給付原告113年7月之
12 技能獎金4,500元，復自113年8月1日起將原告投保薪資調整
13 至正確投保級距即4萬5,800元。

14 (四)兩造於113年9月2日進行勞資爭議調解，惟調解不成立。原
15 告於會中向被告表示因被告違反勞工法令，於113年9月1日
16 終止系爭勞動契約。

17 (五)被告因違反勞基法第39條、第36條第2項規定，經臺北市政
18 府勞動局裁處4萬元罰鍰，並公告事業單位及負責人名稱。

19 (六)被告因未覈實申報投保薪資及勞工退休金月提繳工資，經勞
20 動部勞工保險局（下稱勞保局）裁處罰鍰。

21 (七)被告於113年9月5日寄發存證信函予原告，以勞基法第12條
22 第1項第6款為終止事由，終止系爭勞動契約。

23 四、本院之判斷：

24 (一)原告於113年9月1日依勞基法第14條第1項第6款規定終止系
25 爭勞動契約，於法未合：

26 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
27 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款固
28 有明文。惟勞基法第14條之立法體例係採「重大理由」說，
29 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
30 務上所普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解
31 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

01 1項第6款所定違反勞動契約或勞工法令時，皆可認有損害勞
02 工權益，並據此終止勞動契約。解釋上，仍必須達違反程度
03 重大始認構成該款終止事由之原因。

04 2.經查，兩造均不爭執原告於113年8月17日向被告反應被告有
05 未依法給付加班費與勞保投保薪資級距有誤等問題，並同時
06 提出自行計算之加班費金額後，被告隨即處理該事宜，並於
07 113年8月25日如數給付原告自行計算之加班費金額1萬0,241
08 元、補足原告112年7月至113年7月之勞工退休金差額共計4,
09 446元、給付原告113年7月之技能獎金4,500元，並自113年8
10 月1日起將原告投保薪資調整至正確投保級距即4萬5,800
11 元，堪認被告於原告113年9月1日終止系爭勞動契約前，已
12 補正其違反勞動契約或勞工法令之缺失，綜觀前開緊接時
13 序、情節，被告確有不當，然尚難認被告違反勞動契約或勞
14 工法令程度重大，依前開說明，原告據而終止系爭勞動契
15 約，難謂可採。

16 (二)就原告各項請求：

17 1.未完全給付之加班費2萬4,399元部分：

18 雖原告終止系爭勞動契約不合法，然此並不影響其依勞基法
19 規定得請求任職期間加班費之權利。原告固提出加班費計算
20 表（見本院卷第63頁），主張被告尚欠其112年4月至113年8
21 月期間之加班費2萬4,399元未給付，惟被告亦舉根據原告上
22 開期間出勤報表計算之加班費計算表（見本院卷第345-379
23 頁），抗辯被告已未欠原告加班費差額。復原告對被告所舉
24 上開加班費計算表未再予爭執，則原告徒以前開自行製作之
25 加班費計算表，逕主張被告尚欠其加班費2萬4,399元云云，
26 難認可採。

27 2.資遣費3萬1,938元、預告期間工資3萬3,000元部分：

28 原告於113年9月1日依勞基法第14條第1項第6款規定終止系
29 爭勞動契約，既不符規定，則其請求被告給付資遣費及預告
30 期間工資，自屬無據。

31 3.失業給付差額1萬9,950元及非自願離職證明書部分：

01 (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
02 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本保險各種保
03 險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願
04 離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有
05 工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登
06 記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓
07 練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
08 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13
09 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
10 法第11條第1項第1款及第3項亦定有明文。

11 (2)依前開說明，原告請求被告給付失業給付差額、發給非自願
12 離職之服務證明書之前提要件，係原告合法依勞基法第14條
13 規定終止系爭勞動契約。惟原告於113年9月1日依勞基法第
14 4條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，為不合法，業如前
15 述，則其請求被告給付失業給付差額1萬9,950元、發給非自
16 願離職之服務證明書，亦屬無據。

17 五、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
19 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 114 年 7 月 17 日
22 勞動法庭 法 官 陳筠媛

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 7 月 17 日
27 書記官 王曉雁