

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第81號

原告 鄭力瑋

訴訟代理人 吳映凌律師（法扶律師）

被告 心港國際有限公司

法定代理人 范 雪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣8萬8,724元，及自民國114年3月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣6,340元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一、二項，得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：伊自民國111年3月1日起受僱於被告，擔任調酒師，然被告遲至111年5月10日始替伊加保勞工保險（下稱勞保），伊於113年3月間，因聽聞其他同事與被告有紛爭，始查知被告有高薪低報等違反勞動法令情事，伊旋即於同年月14日，傳簡訊予伊在職期間受其指揮監督之實際雇主即訴外人王凱蒂，併寄送存證信函，以被告勞健保投保金額不實，違反勞工法令為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定，向被告為於113年3月14日終止兩造勞動契約之意思表示。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、勞基法第19條、第24條第1項第1款、第3

01 7條第1項、第38條第1項及第4項、第39條、就業保險法第16
02 條第1項、第38條第3項、勞基法施行細則第24條之1第2項第
03 1款規定及兩造間勞動契約，請求被告給付資遣費新臺幣

04 （下同）3萬9,736元、113年3月1日至13日之薪資1萬7,329
05 元、特休未休工資1萬3,330元、平日延長工時工資（下稱加
06 班費）1,996元、休息日及國定假日出勤工資4,933元、失業
07 給付損害1萬1,400元、補提撥勞工退休金差額6,340元、開
08 立非自願離職證明書等語，聲明：(一)被告應給付原告8萬8,7
09 24元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
10 計算之利息。(二)被告應提撥6,340元至原告勞工退休金個人
11 專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

12 三、被告未於言詞辯論期日到場，據其提出之書狀所為之聲明及
13 陳述如下：伊認為依勞工保險條例（下稱勞保條例）第14條
14 第2項規定，每年2次申報及申報月份距離調薪月份最長不得
15 超過6個月為法令規範意旨，伊就原告之調薪，歷來都有依
16 法令意旨於6個月內調高投保級距，而伊就原告薪資於112年
17 11月調整為4萬元未於113年2月底前申報提高投保金額，係
18 因兩造間勞動契約於113年3月終止，距調薪尚未達6個月，
19 伊來不及申報所致，無故意高薪低報之違反勞工法令情事，
20 原告於113年3月14日終止勞動契約即不合法，伊無須給付資
21 遣費及開立非自願離職證明，基此原告亦不得請求失業給付
22 損失；伊依原告112年3月至113年2月打卡紀錄整理當月上
23 班、未上班日數，原告該年度工作212日、休息154日，已較
24 原告主張兩造約定每月休9日即一年休108日，多休46日有薪
25 假，超過原告所稱特休10日，故原告不得請求特休未休工
26 資；依原告打卡紀錄，其在職期間共休275日，超過該期間
27 國定假日、一例一休共計232日，再扣除原告所稱特休10
28 日，原告溢領33日薪資，以原告平均月薪3萬3,625元計算，
29 原告溢領3萬6,981元，足以抵銷原告本件請求之113年3月薪
30 資、補提撥勞工退休金、加班費及休息日及國定假日出勤工
31 資之金額等語置辯，聲明：原告之訴駁回。

01 四、兩造均不爭執：

02 (一)原告自111年3月1日起受僱於被告，擔任調酒師，最後出勤
03 日為113年3月14日。

04 (二)原告於113年3月14日以存證信函及手機簡訊以被告勞健保投保
05 保金額不實，違反勞工法令為由，依勞基法第14條第1項規
06 定，終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。

07 (三)原告於111年3月之薪資為2萬8,000元、於同年8月調整為3
08 萬元、同年11月調整為3萬3,000元、112年4月調整為3萬6,
09 000元、同年11月調整為4萬元。

10 (四)被告不爭執原告得請求未付之113年3月份薪資1萬7,329元及
11 補提繳勞工退休金差額6,340元。

12 五、本院之判斷：

13 (一)原告終止系爭勞動契約，應屬合法：

14 1.按勞基法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工
15 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
16 約。次按符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞
17 工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知
18 保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起
19 算；被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位
20 應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在
21 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。
22 其調整均自通知之次月1日生效，勞保條例第11條本文、第1
23 4條第2項亦分有明定。

24 2.經查，互核原告任職被告之期間、薪資及原告所舉勞工退休
25 金個人專戶明細資料（見本院卷第79-80頁），可見被告確
26 實未依法為原告提繳其到職後之111年3月及4月勞工退休
27 金，亦未依法於原告112年11月調薪為4萬元後之次年2月底
28 前通知保險人即勞工保險局以調高投保級距，被告前開行為
29 違反首揭勞退條例之勞動法令，減少原告將來退休時所得領
30 取之勞退金數額，自有損害原告權益，是原告依勞基法第14
31 條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，於法有據。本院尚難

01 因被告自行解讀勞動法令，即令其脫免前開法規之拘束。

02 (二)就原告各項請求：

03 1.113年3月1日至13日之未付薪資1萬7,329元、補提繳勞工退
04 休金差額6,340元部分：

05 被告不爭執，原告此部分請求有據。

06 2.加班費1,996元、休息日及國定假日出勤工資4,933元部分：

07 被告未爭執，原告此部分請求可採。

08 3.資遣費3萬9,736元、失業給付損害1萬1,400元、開立非自願
09 離職證明書部分：

10 系爭勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定於113
11 年3月14日合法終止，已認定於前，則原告依勞退條例第12
12 條第1項規定請求被告給付資遣費、依就業保險法第38條第3
13 項規定請求被告給付失業給付損害、依勞基法第19條規定請
14 求被告開立非自願離職證明書，均於法有據。再被告對原告
15 上開各該請求金額之計算式未予爭執，則原告此部分請求，
16 為有理由。

17 4.特休未休工資1萬3,330元部分：

18 特別休假乃勞基法第38條規定雇主依法應給予勞工之有薪休
19 假，原告因系爭勞動契約終止，自得依同條第4項請求被告
20 給付特休未休工資。被告未舉證證明原告有休其自113年3月
21 1日起依法得享有之10日特休，徒以其依原告112年3月至113
22 年2月打卡紀錄整理當月上班、未上班日數，原告該年度工
23 作212日、休息154日，已較原告主張兩造約定每月休9日即
24 一年休108日，多休46日有薪假，抗辯不論此等有薪假是否
25 為特休，原告不得再請求特休未休工資云云，難謂可採。

26 5.被告抵銷抗辯部分：

27 被告抗辯依原告打卡紀錄，其在職期間共休275日，超過該
28 期間國定假日、一例一休共計232日，再扣除原告所稱特休1
29 0日，原告溢領33日薪資，以原告平均月薪3萬3,625元計
30 算，原告溢領3萬6,981元，為原告所否認，並爭執被告所舉
31 112年3月至113年3月員工刷卡記錄表（見本院卷第123-135

頁)之形式真正。查被告自陳111年3月至112年2月之員工打卡紀錄遭覆蓋而無法提出，其又未提出原告爭執形式真正之上開112年3月至113年3月員工刷卡記錄表原本以供查對，復未提出其他證據證明其所陳原告出勤休假情形與事實相符，則其抗辯原告溢領薪資，以之為抵銷抗辯，自不可採。

六、綜上所述，原告請求被告給付8萬8,724元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年3月30日（見本院卷第101頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息（民法第203條、第229條第1項、第233條第1項本文、勞基法第23條第1項前段、勞基法施行細則第9條、勞退條例第12條第2項規定參照），並提繳6,340元至原告之勞工退休金個人專戶，暨開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1、2項所示金錢給付勝訴部分，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，並酌定相當之金額。

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

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 11 月 6 日
勞動法庭 法 官 陳筠諤

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 114 年 11 月 6 日
書記官 王曉雁