臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第23號

上　訴　人　蘇煥文

訴訟代理人　陳豪杉律師（法扶律師）

上　訴　人　東京都保全股份有限公司

法定代理人　奧田実

訴訟代理人　陳則維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國111年1月18日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第136號第一審判決，各自提起上訴，本院於112年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回蘇煥文後開第二項之訴及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用部分廢棄。

東京都保全股份有限公司應再給付蘇煥文新臺幣玖仟參佰捌拾參元，及自民國110年5月6日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。

蘇煥文其餘上訴駁回。

東京都保全股份有限公司上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用由東京都保全股份有限公司負擔百分之25，餘由蘇煥文負擔。

本判決主文第二項得假執行；但東京都保全股份有限公司如以新臺幣玖仟參佰捌拾參元為蘇煥文預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人蘇煥文（下逕稱其名）主張：伊自民國109年4月1日起受僱於被上訴人即上訴人東京都保全股份有限公司（下稱東京都公司）擔任夜班保全人員，約定每月本薪為新臺幣（下同）2萬9000元，另有夜班加給2000元及教育訓練津貼100元，於三個月試用期滿後每月底薪再增加1000元，每月上班20天，每天上班12小時，月休10天，若於每月原定休息日加班者，另計加班費。伊嗣於109年8月1日升任夜班組長，每月另有組長加給4000元。伊任職期間均兢兢業

業工作，並無過犯，詎伊任職社區「南方之星」管理委員會要求東京都公司撤換伊，經伊查詢自身之勞工保險（下稱勞保）及勞工退休金（下稱勞退金）投保薪資後，始發現東京都公司將其投保薪資高薪低報，亦未依兩造間勞動契約給付伊薪資及加班費。伊遂於109年12月21日向東京都公司表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，提出非自願離職之離職申請單，並預告將於000年0月0日下班後離職。爰依勞基法第24條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、就業保險法第38條第3項規定，起訴聲明：㈠東京都公司應給付蘇煥文11萬9603元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。㈡東京都公司應補提繳4050元至蘇煥文之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）內。㈢東京都公司應開立非自願離職證明書（離職事由應記載為勞基法第14條第6款）予蘇煥文。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、東京都公司則以：蘇煥文自109年4月1日起至「南方之星」社區擔任保全人員，惟任職期間未滿一年即因擅離職守，經該社區管委會決議撤換。伊欲安排蘇煥文至伊其他案場值勤服務卻遭蘇煥文拒絕，逕將110年1月排班至1月6日止，其後未依工作規則請假而連續曠職，伊遂以存證信函通知蘇煥文應辦理請假事宜，否則將終止兩造勞動契約，仍未獲置理，伊始於110年1月14日以存證信函終止兩造間之勞動契約。蘇煥文雖稱伊將其勞保及勞退高薪低報而於109年12月21日提出離職申請，惟蘇煥文所指之高薪低報情節輕微，未達情節重大程度，且蘇煥文每月領薪即知悉伊提繳數額，其終止契約已逾勞基法第14條第2項30日之除斥期間而不合法，是蘇煥文請求伊給付資遣費及非自願離職證明書，均無理由。又依新北市政府適用勞基法第84條之1保全員基本工資試算表及新北市政府勞動檢查處裁處書，伊並無短付薪資或加班費。而職業訓練生活津貼則係因蘇煥文未向實際工作所在地之主管機關提出非自願離職證明書之申請，致無從辦理職業

訓練生活津貼補助，尚不得將此不利益歸咎於伊等語，資為抗辯。

三、原審為蘇煥文一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命東京都公司應給付蘇煥文1萬4184元，及自110年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；東京都公司應補提繳4050元至蘇煥文勞工退休金專戶內；東京都公司應開立離職原因記載為「勞基法第14條第6款」之非自願離職證明書予蘇煥文；並為准、免假執行之宣告，另駁回其餘之訴及假執行之聲請。蘇煥文就其敗訴部分聲明不服，其上訴聲明：㈠原判決不利於蘇煥文部分廢棄。㈡上開廢棄部分，東京都公司應再給付蘇煥文10萬5419元，及自110年5月6日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。東京都公司之答辯聲明：上訴駁回。另東京都公司亦就其敗訴部分聲明不服，其上訴聲明：㈠原判決不利於東京都公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，蘇煥文在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。蘇煥文之答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第354至355頁）：

㈠蘇煥文自109年4月1日起受僱於被上訴人擔任夜間保全人員，工作日之工作時間為19：00至翌日07：00。蘇煥文自109年8月1日起升任夜班組長，在東京都公司最後上班日為110年1月7日。

㈡上證1之保全（監控）人員約定書為蘇煥文所親簽。

㈢蘇煥文於東京都公司之工作期間，每月實領薪資為：

1.109年4月為3萬4292元；

2.109年5月為3萬5788元；

3.109年6月為3萬7484元；

4.109年7月為3萬2000元；

5.109年8月為3萬6100元；

6.109年9月為3萬6100元；

7.109年10月為3萬6000元；

8.109年11月為3萬6100元；

9.109年12月為4萬0788元（見原證2、被證5）。

㈣蘇煥文在職期間各月份之出勤天數如下：

1.109年4月份：出勤22天（含1日休假日即清明節）；

2.109年5月份：出勤24天（含1日休假日即勞動節）；

3.109年6月份：出勤24天（含1日休假日即端午節）；

4.109年7月份：出勤21天（未含休假日）；

5.109年8月份：出勤21天（未含休假日）；

6.109年9月份：出勤20天（未含休假日）；

7.109年10月份：出勤21天（含2日休假日即中秋節、國慶日）。

㈤蘇煥文自109年4月至12月每月均有參加東京都公司之在職教育訓練（見本院第321頁至第337頁）。

五、本院之判斷：

㈠兩造間勞動契約係經蘇煥文依勞基法第14條第1項第6款規定終止：

蘇煥文主張因東京都公司就其勞保及勞退金之投保薪資高薪低報，違反勞工法令，故其依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年12月21日提出離職申請單，預告兩造契約於110年1月7日終止等語；東京都公司則稱蘇煥文終止不合法，並主張因蘇煥文自110年1月8日起連續曠職，兩造契約係其於110年1月14日以蘇煥文連續曠職為由而終止等語。經查：

1.東京都公司為蘇煥文投保勞保之投保薪資，自110年4月至12月均係2萬3800元，此有蘇煥文之勞工保險被保險人投保資料表可稽（見原審卷第20頁），與其同時期實領之3萬2000元至4萬0788元不等之薪資數額（見不爭執事項㈢）相較，顯為高薪低報，東京都公司並因此遭勞動部勞工保險局（下稱勞保局）認定未依規定覈實申報投保薪資及勞工退休金月提繳工資及經裁處罰鍰，有勞保局110年1月11日保納行一字第11010000260號函文可考（見原審卷第37頁），而退休金之性質為延期後付之工資（最高法院92年度台上字第2152號判決意旨參照），則將投保薪資高薪低報之結果，不僅違反

勞退條例之勞動法令，且減少蘇煥文將來退休時所得領取之勞退金數額，自有損於蘇煥文權益，是蘇煥文依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法有據，兩造間勞動契約因此終止。

2. 東京都公司雖辯稱提繳退休金僅係雇主之附隨義務，如雇主違反該附隨義務，勞工可透過勞退條例第31條規定請求損害賠償，本件蘇煥文任職未滿1年，且其主張東京都公司應提繳之退休金數額非鉅，故本件高薪低報之情節輕微，未達情節重大程度，蘇煥文不得以此為由終止契約，另蘇煥文每月領薪即知悉東京都公司提繳數額，其終止契約已逾勞基法第14條第2項30日之除斥期間云云。惟勞基法第14條第1項第6款規定「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，是如雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，則勞工即得不經預告終止契約，該款規定並不以雇主違反勞動契約為限。且按勞動契約係勞工在從屬關係下提供其職業上之勞動力，雇主給付工資之契約；是「提供勞務」及「給付工資」，乃勞動契約之核心內容。而退休金之性質為延期後付之工資，退休金提繳與否及提繳數額之多寡，攸關勞工提供勞務之對價，影響勞工提供勞務之意願，以勞動契約而論，縱提繳退休金屬雇主之附隨義務，該附隨義務之違反，足以影響勞動契約目的之達成，使勞工無法實現其訂立契約之利益，自應賦予處於弱勢地位之勞工終止契約權。又依109年1月1日生效之勞工退休金月提繳分級表，東京都公司原本低報之月提繳工資2萬3800元係列為第3組第20級，與其因遭裁罰而予調整後之月提繳工資3萬6300元（見原審卷第191頁，2,178÷0.06=36,300），係列為第5組第30級，兩者相差10級，則東京都公司本件高薪低報之情形顯非輕微，已該當勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之要件。再者，東京都公司自109年4月至12月持續將各月份之投保薪資高薪低報，則於東京

都公司停止其違反勞動法令之行為前，蘇煥文終止勞動契約之權利，尚在不斷發生中，則蘇煥文於109年12月21日終止契約，並未逾30日之除斥期間。東京都公司上開所辯，均非可採。

3.從而，兩造間勞動契約係經蘇煥文依勞基法第14條第1項第6款規定而於110年1月7日終止，契約終止後，東京都公司再以蘇煥文自110年1月8日起連續曠職為由而終止之，自不合法。

㈡蘇煥文請求加班費差額2萬6482元，於9485元之範圍內，為有理由：

按勞基法第24條規定「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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」。蘇煥文主張兩造約定其每月上班20天，依其於109年各月份之出勤天數，其於4月份加班2天，於5月份加班4天，6月份加班4天，7月份加班1天，8月份加班1天，10月份加班1天，12月份加班4天，東京都公司未依勞基法第24條規定計算給付上開加班天數之加班費，故請求東京都公司給付短付加班費2萬6482元（計算式見原審卷第11至13頁）等語。東京都公司則辯稱依新北市政府適用勞基法第84條之1保全員基本工資試算表，其並無短付加班費，且新北市政府勞動檢查時，伊備妥「在職期間出勤紀錄」、「工資清冊」及「勞動契約」等資料，經勞動檢查結果，並未裁罰其短付工資，故其並無短付工資或加班費情事等語。經查：

1.證人紀文賢於112年2月1日在本院證稱：伊是東京都公司的

在職員工，擔任案場總幹事，蘇煥文在職時，是伊負責指揮並約定勞動條件，蘇煥文來應徵時，伊告訴他說是晚班，晚班是晚上7時到早上7點，沒有明定某個時段是休息時間。關於薪水，他來應徵的時候，請他到「南方之星」案場服務，案場的薪資是晚班，試用期是2萬9000元，四休二，四天休息二天，2萬9000元是月薪，有分大小月，小月要出勤20天，大月要出勤21天，薪資都是2萬9000元。如果出勤的天數，超過大小月的出勤日數標準，有加班費。伊有跟蘇煥文說過夜班人員有夜班加給每月2000元，這2000元是另外加上去的，不包括在2萬9000元之內，夜班加給2000元是業主要求公司給的。還有教育訓練津貼每月100元，教育津貼100元不是公司每月固定給蘇煥文，是有上課才有。蘇煥文3個月試用期過後，調為正式薪資每月3萬元。上訴人有升任夜班組長，時間忘記了，夜班組長加給4000元。關於每月薪資2萬9000元所相對應的工作時數，小月240個小時，大月252個小時；剛才伊說小月20天，乘以一天12小時，所以總共240個小時；大月是21天，乘以一天12小時，所以總共是252個小時等語（見本院卷第304至308頁）。證人紀文賢係經具結而為證言，且其於蘇煥文任職時擔任東京都公司事業部門管服科之人員，負責督導所承接之案場，此為東京都公司自承在卷（見本院卷第353、354頁），則其本於其職務上之見聞所為之證言，堪以採信。

2. 依證人紀文賢上開證言，可知蘇煥文上班時間是晚上7時到早上7時，東京都公司沒有明定某個時段是休息時間。東京都公司雖辯稱依兩造所簽立保全人員勞動契約書第5條「工作時間：依據勞基法及乙方之工作規則相關規定，期間經業主同意及依個人需求得休息1-2小時，但不得妨害勤務品質」之記載（見原審卷第91頁），蘇煥文每日有1小時之休息時間，故蘇煥文每日上班時數應扣除該1小時休息時間而為11小時云云。惟所謂休息時間，係指勞工可脫離工作，不受雇主之指揮及監督，始得不計入工作時間。上開保全人員

勞動契約書第5條之內容，係以「經業主同意」為前提，且定有「不得妨害勤務品質」之條件，而東京都公司亦未明定於某特定時段係休息時間，可認蘇煥文自晚上7時到翌日早上7時之期間，均須負責保全勤務，並無不受雇主指揮及監督之休息時間，則依勞動事件法第38條「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」之規定，東京都公司既未提出反證推翻上開推定，自應認蘇煥文每日上班時數為12小時，而非東京都公司主張之11小時。

3. 又依證人紀文賢上開證言，可知兩造係約定月休10天，即小月須要出勤20天，大月須出勤21天，則以蘇煥文每月實際出勤天數為計算，即109年4月份出勤22天、5月份出勤24天、6月份出勤24天、7月份出勤21天、8月份出勤21天、9月份出勤20天、10月份出勤21天（以上見不爭執事項㈣）、11月份出勤20天、12月份出勤24天【見蘇煥文提出之執勤班表（見原審卷第53、55頁）及東京都公司之書狀（見本院卷第269頁）】，蘇煥文各月份未達月休10天之加班日數為：4月份加班2天，於5月份加班3天，6月份加班4天，12月份加班3天。

4. 再依證人紀文賢上開證言，可知兩造約定試用期每月底薪2萬9000元，另有夜班加給每月2000元，3個月試用期後底薪調升為3萬元，蘇煥文升任夜班組長後另有夜班組長加給4000元，又關於約定之月薪數額所相對應之工作時數，小月為240個小時，即一天12小時，共20天；大月為252個小時，即一天12小時，共21天。再者，蘇煥文係受東京都公司指派擔任保全工作，兩造約定每日正常工作時間不得超過10小時，排除勞基法第30條之限制，有兩造於109年3月23日簽立之「保全（監控）人員約定書」可稽（見本院卷第239頁），該約定書並經臺北市政府勞動局准予核備，有臺北市政府勞動局109年4月29日北市勞職字第1096015193號函可查（見本院卷第237至238頁）。準此，蘇煥文就上開加班天數應得之

加班費計算如下：

⑴109年4月份：

約定月薪3萬1000元（底薪2萬9000元＋夜班加給2000元），其工作時數係指每月工作20天（小月），每天正常工作10小時加上延長工時2小時，而延長工時之工資應依勞基法第24條計給，以此回推，4月份之時薪為122元【計算式：31,000元÷（200小時＋40小時x4/3）≒122元，元以下四捨五入，下同】，4月份加班2天（原休息日），加計2天加班費之薪資共為3萬5729元【計算式：31,000元＋（122元x1.34x2時x2日）＋（122元x1.67x10時x2日）≒35,729元】，與4月份實領薪資3萬4292元（見不爭執事項㈢1.）相較，短付1437元（計算式：35,729元－34,292元）。

⑵109年5月份：

約定月薪3萬1000元（底薪2萬9000元＋夜班加給2000元），其工作時數係指每月工作21天（大月），每天正常工作10小時加上延長工時2小時，而延長工時之工資應依勞基法第24條計給，以此回推，5月份之時薪為117元【計算式：31,000元÷（210小時＋42小時x4/3）≒117元】，5月份加班3天，加計3天加班費之薪資共為3萬7802元【計算式：31,000元＋（117元x1.34x2時x3日）＋（117元x1.67x10時x3日）≒37,802元】，與5月份實領薪資3萬5788元（見不爭執事項㈢2.）相較，短付2014元（計算式：37,802元－35,788元）。

⑶109年6月份：

以約定月薪換算之時薪為122元（同109年4月份小月之計算方式），6月份加班4天，加計4天加班費之薪資共為4萬0457元【計算式：31,000元＋（122元x1.34x2時x4日）＋（122元x1.67x10時x4日）≒40,457元】，與6月份實領薪資3萬7484元（見不爭執事項㈢3.）相較，短付2973元（計算式：40,457元－37,484元）。

⑷109年12月份：

蘇煥文3個月試用期後調為底薪3萬元，業經證人紀文賢證述如上，且蘇煥文自109年8月1日起升任夜班組長，此為兩造所不爭執，則109年12月份約定月薪為3萬6000元（底薪30,000元＋組長加給4,000元＋夜班加給2,000元＝36,000元），其工作時數係指每月工作21天（大月），每天正常工作10小時加上延長工時2小時，而延長工時之工資應依勞基法第24條計給，以此回推，12月份之時薪為135元【計算式：36,000元÷（210小時＋42小時x4/3）≒135元】，12月份加班3天，加計3天加班費之薪資共為4萬3849元【計算式：36,000元＋（135元x1.34x2時x3日）＋（135元x1.67x10時x3日）≒43,849元】，與12月份實領薪資4萬0788元（見不爭執事項㈢9.）相較，短付3061元（計算式：43,849元－40,788元）。

從而，東京都公司短付加班費共9485元（計算式：1,437元＋2,014元＋2,973元＋3,061元），蘇煥文依勞基法第24條規定，請求東京都公司給付加班費2萬6482元，於9485元之範圍內，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據。

5. 東京都公司辯稱：依新北市政府「適用勞基法第84條之1保全員基本工資試算表」（見原審卷第137至143頁），其並無短付加班費，且新北市政府勞動檢查時，其備妥「在職期間出勤紀錄」、「工資清冊」及「勞動契約」等資料，經勞動檢查結果，並未裁罰其短付工資，故其並無短付工資或加班費情事云云，並提出新北市政府勞動檢查處109年12月21日新北檢申字第1094804119號函、新北市政府110年3月3日新北府勞檢字第1104715909號勞基法罰鍰裁處書為憑（見本院卷第339至347頁）。查「適用勞基法第84條之1保全員基本工資試算表」，僅係以法定基本工資為計算基礎之最低應給付標準，與兩造約定內容尚屬有間，自不得僅以所為給付高於該最低應給付標準即推認無短付工資；又上開證人紀文賢所述兩造約定之薪資內容，並未記載於東京都公司所提出之

109年3月23日「保全人員勞動契約書」、「保全（監控）人員約定書」（見原審卷第91頁、本院卷第239頁）之中，則新北市政府進行勞動檢查時，自無從查悉兩造約定之薪資內容而加以檢查，是自不得以新北市政府未就東京都公司短付加班費一節為裁罰，即逕推認東京都公司無短付加班費情事。東京都公司上開所辯，自非可採。

6. 東京都公司復辯稱：依新北市政府保全人員基本薪資試算表，保全人員的正常工作時數為240小時，而每日正常工作時數為10小時，故每月出勤24天之內均為正常工作時數，並非如蘇煥文所述每月超過20天以上之天數要計算加班費云云（主張見本院卷第444至445頁）。惟證人紀文賢已明確證稱小月要出勤20天，大月要出勤21天等語，且觀兩造簽立之「保全人員勞動契約書」、「保全（監控）人員約定書」（見原審卷第91頁、本院卷第239頁），均無每月正常工作時數為240小時之記載，則東京都公司上開抗辯，顯屬無據，而不足採。

㈢蘇煥文請求「職業訓練生活津貼」之損失7萬8240元，為無理由：

1. 蘇煥文主張：依就業保險法第19條第1項規定，其參加全日制職業訓練，得申請最長發給6個月之職業訓練生活津貼；又依同法第19條之1第1項，其有未成年子女二人，本得請領按平均薪資之應投保級距即4萬0100元之80％計算之職業訓練生活津貼，惟東京都公司高薪低報造成勞保局可核給之給付金額之差額為7萬8240元【計算式：（40,100元－23,800元）×80％×6月=78,240元】，請求東京都公司給付之等語。東京都公司則辯稱：因蘇煥文未向實際工作所在地之主管機關提出非自願離職證明書之申請，致無從辦理職業訓練生活津貼補助，尚不得將此不利益歸咎於其等語。

2. 按職業訓練生活津貼係指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，於受訓期間為補助其生活所需而發給之給付。故請領「職業生活津

貼」應以①被保險人非自願離職，已向②公立就業服務機構辦理求職登記，經該機構③安排參加全日制職業訓練，並④受訓中為其要件，並於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資60%發給職業訓練生活津貼，最長發給六個月。另被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資10%加給給付或津貼，最多計至20%。又被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記。離職證明文件，係指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，就業保險法第11條第1項第3款、第19條第1項、第19條之1第1項、第25條第1項、第3項分別定有明文。

3. 蘇煥文依就業保險法第19條規定請求職業訓練生活津貼差額，自應依上開規定提出已向公立就業服務機構辦理求職登記之證明文件。惟經本院於111年9月22日通知蘇煥文提出（見本院卷第217頁）後，蘇煥文迄言詞辯論終結時止仍未能提出，則縱東京都公司有高薪低報投保薪資之事實，此與蘇煥文主張之本項損害間，不具備相當因果關係，是蘇煥文依就業保險法第38條第3項，請求「職業訓練生活津貼」之損失7萬8240元，為無理由。

㈣蘇煥文請求資遣費1萬4881元，於1萬4082元之範圍內，為有理由：

兩造間勞動契約係經蘇煥文依勞基法第14條第1項第6款規定於110年1月7日終止，已認定於前，則蘇煥文依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求東京都公司給付資遣費，於法有據。又加班費乃雇主延長工作時間而給付勞工之對價，屬勞工因工作獲得之報酬，並具經常性給與，性質為勞基法第2條第3款所稱工資（最高法院93年度台上字第913號判決意

旨參照），應列入平均工資計算，則關於本件計算資遣費之月平均工資，以契約終止日110年1月7日往前回溯6個月，即以①109年7月實領薪資3萬2000元，依出勤天數23/31比例計算為2萬3472元(計算式:32,000×23÷31≒23,742)；②109年8月實領薪資3萬6100元；③109年9月實領薪資3萬6100元；④109年10月實領薪資3萬6000元；⑤109年11月實領薪資3萬6100元；⑥109年12月實領薪資4萬0788元、加班費3061元；⑥110年1月實領薪資1萬0452元為計算，蘇煥文之月平均薪資為3萬7057元【計算式:（23,742+36,100+36,100+36,000+36,100+40,788+10,452+3,061）÷6≒37,057】。關於計算資遣費之基數，自上訴人受僱日109年4月1日（見不爭執事項㈠）起計至契約終止日110年1月7日止，蘇煥文之資遣年資為9月又6天，新制資遣基數為0.38【計算式：（9月+6/30日）÷12÷2=0.38】。準此，蘇煥文得請求東京都公司給付之資遣費為1萬4082元（計算式：平均工資37,057元×資遣費基數0.38≒14,082元）。故蘇煥文請求資遣費1萬4881元，於1萬4082元之範圍內，為有理由；逾此部分之請求，則屬無據。

㈤蘇煥文得請求東京都公司補提繳4050元至其勞退專戶：

蘇煥文主張東京都公司將其投保薪資高薪低報，請求東京都公司補提繳109年4至8月、12月之勞退金共4050元至其勞退專戶等語。經查，本件於109年4月至8月及109年12月之應發薪資分別為3萬4292元、3萬5788元、3萬7819元、3萬2000、3萬7440元、4萬0788元，此有東京都公司於原審所製表格可稽（見原審卷第203頁），依勞工保險投保薪資分級表之級距分別為3萬4800元、3萬6300元、3萬8200元、3萬3300元、3萬8200元、4萬2000元，應分別提繳勞工退休金2088元、2178元、2292元、1998元、2292元、2520元，然東京都公司僅提繳1428元、1428元、1428元、1428元、1428元、2178元（見原審卷第203頁），其差額合計為4050元，是蘇煥文請求東京都公司補提繳4050元至其勞退專戶內，為有理由。

㈥蘇煥文得請求東京都公司開立非自願離職證明書（離職事由記載為勞基法第14條第1項第6款）：

按「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」、「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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」、「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。」，就業保險法第25條第3項前段、同法第11條第3項、勞動基準法第19條亦有明文。兩造間勞動契約係因勞基法第14條而終止，已認定於前，則蘇煥文依上開規定，請求東京都公司開立離職原因記載為「勞基法第14條第1項第6款」規定之非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

㈦綜上，蘇煥文得請求加班費9485元、資遣費1萬4082元，兩者合計2萬3567元，並得請求東京都公司補提繳4050元至其勞退專戶，及請求東京都公司開立非自願離職證明書（離職事由記載為勞基法第14條第1項第6款）。

㈧末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、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又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項定有明文。是蘇煥文就上開經准許之加班費9485元、資遣費1萬4082元，併請求自起訴狀繕本送達之翌日即110年5月6日（起訴狀繕本於同年5月5日送達東京都公司，見原審卷第69頁）起之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，蘇煥文依勞基法第24條、勞退條例第12條等規定，請求東京都公司給付加班費9485元、資遣費1萬4082元，合計2萬3567元，及自110年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；依勞退條例，請求東京都公司補提繳4050元至其勞退專戶；依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求東京都公司開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。就上開應予准許部分，原審就東京都公司應再給付蘇煥文「9383元（2萬3567元-原審准許之1萬4184元=9383元）及自110年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」之部分，為蘇煥文敗訴之判決，尚有未合，蘇煥文指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰將原判決此部分廢棄改判如主文第一、二項所示；原審判命「東京都公司應給付蘇煥文1萬4184元，及自110年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；東京都公司應補提繳4050元至蘇煥文勞工退休金專戶內；東京都公司應開立離職原因記載為『勞基法第14條第6款』之非自願離職證明書予蘇煥文；並為准、免假執行之宣告」，並無不合，東京都公司指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由。就上開不應准許部分，原審為蘇煥文敗訴之判決，核無不合，蘇煥文上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分上訴。另就主文第二項准許之9383元本息部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並按同條第2項宣告東京都公司得供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件蘇煥文之上訴一部有理由、一部無理由，東京都公司之上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　1　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　戴嘉慧

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　8　　月　　2　　日

書記官　莊昭樹