

臺灣士林地方法院民事判決

106年度勞訴字第83號

原告 高光磊
訴訟代理人 許名志律師
複代理人 袁瑋謙律師
被告 蘭庭商務旅店有限公司
法定代理人 李承翰
訴訟代理人 陳士綱律師
複代理人 劉奕伶
李劭倫
葉家軒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國109年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾貳萬肆仟伍佰壹拾柒元，及自民國109年二月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒萬柒仟壹佰捌拾肆元至原告之勞工退休金個人專戶。

被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第十四條第一項第六款」之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；但被告如分別以新臺幣參拾貳萬肆仟伍佰壹拾柒元、柒萬柒仟壹佰捌拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第1款定有明文。本件原告起訴第1項聲明原為：被告應給付原告新臺幣（

下同) 727,018元, 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止, 按年息百分之五計算之利息(見本院卷一第8頁), 嗣變更第1項聲明為: 被告應給付原告766,384元, 及自辯論意旨狀續(九)狀繕本送達日起, 至清償日止, 按年息百分之五計算之利息(見本院卷二第123、第136頁), 經被告同意(本院卷第136頁背面), 核與前揭規定相符, 應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張: 原告於民國103年2月16日起任職於被告公司擔任櫃檯人員, 約定每月薪資32,000元, 工作滿3個月後調整為36,000元, 然被告僅於105年3月調整薪資為34,000元, 被告於106年4月8日不實指稱原告對時任董事長有不敬行為非法解雇被告, 原告爰依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5、6款之事由, 於106年5月19日向臺北市政府勞動局申請調解, 主張公司未投保勞工保險, 提撥勞工退休金, 且公司無特別休假, 應給付加班費及失業補助金, 先位以聲請調解時作為終止與兩造間勞動契約意思表示時點, 備位以起訴狀繕本送達時作為終止與兩造間勞動契約意思表示時點, ①依勞動契約、勞基法第14條、勞工退休金條例第12條第1項規定, 請求依每月薪資36000元計算, 給付資遣費58,700元, ②原告受僱年資3年2個月, 依修正前勞基法第38條規定有31天特別休假, 依月薪36000元為平均工資計算, 請求給付未休特別休假工資37,200元, ③依勞基法第24條第1項, 依103年2月至4月之月薪32000元(時薪133元)、103年5月至106年2月之月薪32000元(時薪150元)計算, 除103年2月超時時數為4小時, 其餘每月超時時數為12小時, 請求給付加班費414,988元, ④依就業保險法第38條第1項、第11條第1項第1款、第16條第1項前段, 以每月薪資36000元計算, 請求失業給付六個月130680元, ⑤依勞基法第22條, 自103年5月至105年2月之每月工資差額4000元, 自105年3月至106年2月之每月工資差額2000元, 106年3月預扣一個月3400元之薪資, 請求給付短少工資116600元, ⑥依全民健康保險法第15

條第3項、民法第184條第2項、民法第179條規定，被告應為原告投保健保，竟僅於103年7月22日至9月22日、106年4月6日至4月10日投保，其餘均未為之，致原告於103年4月至7月在台北市旅館職業工會投保，於103年9月起在臺北市大同區公所投保，以原告103年2月至4月月薪32000元、103年5月起每月薪資36000元之投保金額負擔差額計算，請求給付7416元，⑦依勞工退休金條例第31條第1項，請求提繳勞工退休金，以勞工退休金月提繳工資分級表，103年2月至4月以第28級33300元計算，103年5月至106年5月以第30級36300計算，被告應提繳84402元，惟被告實際僅提繳4380，原告請求短少之差額80022元補提撥至原告勞工退休金專戶，⑧原告係非自願離職，依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條請求擇一開立離職原因勾選勞動基準法第十四條第一項「第五款」或「第六款」之非自願離職證明書。並聲明：（一）被告應給付原告766,384元，及自辯論意旨狀續（九）狀繕本送達日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。（二）被告應提繳8萬022元至原告之勞工退休金個人專戶、（三）被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第十四條第一項第五款、第六款」之非自願離職證明書予原告。（四）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告已於106年4月8日依勞基法第12條，因對雇主陳輝玲辱罵之重大侮辱解雇原告，原告不得請求資遣費，縱認本件係依勞動基準法第14條終止，計算標準應以原告實際任職被告公司期間及薪資：103年7月22日至同年9月22日薪資33,300元、106年4月6日至同年4月8日薪資31,800元為標準，①不得請求資遣費，縱得請求至多僅能請求10,975元：103年7月22日至同年9月22日間，以薪資33,300為基準，資遣費8,325元，106年4月6日至同年4月8日間，以薪資31,800為計算基準，資遣費為2,650元，合計10,975元。②不得請求未休特休工資：被告分別於103年7月22日至同年9月22日間，及106年4月6日至同年4月10日間受僱於被告公司，受

僱期間均不滿6個月，依修正後勞動基準法第38條第1項規定，原告未於被告公司繼續工作六個月以上，自不得享有法定特別休假，不得請求被告給付未休特別休假工資37,200元，被告是否未給休假，有所疑義。③不得請求加班費，縱得請求金額為4432元：原告請求給付加班費並無理由，飯店業屬於特殊行業，與一般週休二日工作者之工作時間、休息不同，兩造契約約定薪資即應包含延長工時、除月休4日以外例假日照常出勤、月休4日、國定休假日（已加倍發給）之工資在內，不得再依勞基法第24條向被告請求給付延長工時之工資，原告請求給付加班費為無理由，縱得請求，於103年7月22日至同年9月22日任職被告公司之加班費金額，以原告月薪33,300換算時薪139元，得請求之加班費亦應為4,432元【 $(139 \times 2 \times 1.33) + (139 \times 8 \times 1.66) = 2,216, 2, 216 \times 2 = 4,432$ 】，④不得請求賠償失業給付損失130,680，縱得請求金額應為114,480元：原告與被告協議勞動契約時，即請求被告不要加保勞健保，因其個人負擔較高，原告當月薪資即有所短少，原告於98年11月至99年2月雇主為晶華國際酒店股份有限公司，仍於台北市大同區公所加保至99年3月5日，顯見原告並非第一次請求雇主勿替其投保，縱得請求以受領薪資31,800為計算金額為114,480元（ $31800 \times 0.6 = 19,080$ ， $19080 \times 6 = 114,480$ ）。⑤原告僅於103年7月22日至103年9月22日、106年4月6日至106年4月10日工作，並無薪資差額，且106年3月並未預扣一個月3400元之薪資。⑥原告僅於103年7月22日至103年9月22日、106年4月6日至106年4月10日被告公司工作，不得請求健保差額，若有被告係因原告主動要求未投保勞健保，且原告明知台北市旅館職業工會每月個人負擔較大同區公所低，然原告因個人選擇，因職業工會需預付6個月保險費，始選擇自付額較高區公所投保，差額是否全應由被告負擔有疑義，原告請求給付健保費差額為無理由。⑦原告請求提繳80,022元至原告勞工退休帳戶金專戶為無理由，倘請求金額為63,552元，以工資第29級33,300元

計算，103年7月22日至106年4月8日之34個月期間計算金額63,552（ $33,300 \times 0.06 \times 34 = 67,932$ ），而被告已提繳4380元，故金額應為63,552元等語置辯。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（本院卷二第23頁）

（一）原告前受僱於被告公司擔任櫃臺人員，最後工作日為106年4月8日。兩造雙方之勞動關係目前業已終止。

（二）被告為原告投保勞保之期間為103年7月22日至同年9月22日，及106年4月6日至同年4月10日。

（三）被告為原告投保健保之期間為103年7月21日至同年9月18日，及106年4月5日至同年4月8日。

（四）原告與訴外人即被告員工甲○○於106年4月7日晚上11時40分許發生爭執，甲○○以徒手揮擊之方式毆打原告，致原告受有頭、臉挫傷、左眼球挫傷等傷害。甲○○嗣經本院以106年度審簡字第718號刑事判決處有期徒刑3月確定。

（五）原告與被告先前之法定代理人陳輝玲於106年4月8日下午有原告所提錄音光碟及如本院卷一第183至第184頁譯文所示之對話內容。

（六）原告於106年5月19日向臺北市政府勞動局申請調解，被告於106年5月31日收受調解申請書及開會通知單，兩造於106年6月29日於臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，惟調解不成立。

四、本件爭點如下：（本院卷二第23頁背面）

（一）兩造勞動契約之終止時點及終止理由為何？

1、被告有無於106年4月8日終止勞動契約？該終止是否合法？

2、原告於何時為終止勞動契約之意思表示？被告是否有勞動基準法第14條第1項第5、6款之事由存在？

（二）原告之任職年資為何？任職期間之工資數額為何？

（三）原告以下之請求，是否有據？

- 1、原告請求給付資遣費，是否有理由？金額應為若干？
- 2、原告請求給付特休未休工資，是否有理由？金額應為若干？
- 3、原告請求給付加班費，是否有理由？金額應為若干？
- 4、原告請求給付失業給付損失，是否有理由？金額應為若干？
- 5、原告請求給付短付工資，是否有理由？金額應為若干？
- 6、原告請求給付健保費差額，是否有理由？金額應為若干？
- 7、原告請求被告提繳退休金至原告之勞動部勞工退休金專戶，是否有理由？金額應為若干？
- 8、原告請求被告開立非自願離職證明，是否有理由？

五、本院之判斷：

（一）原告於106年5月19日以違反勞基法第14條第1項第6款終止兩造之勞動契約。

- 1、被告雖抗辯稱原告重大侮辱雇主因而依勞基法第12條第2款解雇原告等語，為原告否認，惟被告未提出證據證明，且查，依原告與被告時任法定代理人陳輝玲於106年4月8日之錄音譯文無法看出原告有侮辱雇主情事，且原告與甲○○固於106年4月7日晚上11時40分許發生爭執，甲○○經本院以106年度審簡字第718號刑事判決處有期徒刑3月確定，業據本院調取刑事卷宗查核屬實，被告也無傷害甲○○犯行，自不得認被告之解雇合法，則被告並未於106年4月8日合法終止勞動契約。
- 2、按勞資爭議處理法第6條第1項明定權利事項之勞資爭議，依該法所定之調解程序處理之。另當事人聲請調解而不成立，如聲請人於調解不成立證明書送達後十日之不變期間內起訴者，視為自聲請調解時，已經起訴，為民事訴訟法第419條第3項前段所明定，此項規定及其程序法理，於有關權利事項之勞資爭議事件，當事人先行申請調解而未逕行起訴者，自非不得予以斟酌。倘由表意人之上訴人該項舉動或其他情事，被上訴人得以間接推知或可得而知其行使勞動契約終止權，又非不應依法給付其資遣費，於此情形，能否遽謂上訴人胥未表示終止勞動契約之意思，非無研求之餘地（最高法院101年度台上字第1958號判決意旨）。原告主張於106年5月19日

01 聲請調解時作為終止與兩造間勞動契約意思表示時點，被告
02 固以106年4月8日已解雇云云置辯，惟查，依雙方於106年6月
03 29日在臺北市勞動局調解勞資爭議時，原告即主張：於103年
04 2月到職，公司未依法幫本人加保勞保，也未提繳勞工退休金
05 ，遭惡意資遣、未給付加班費、特別休假費等語，有勞資爭
06 議調解紀錄表可佐（本院卷一第34頁），原告上開主張即係
07 主張被告違反勞動法令致損害其權益，參以被告抗辯勞動契
08 約已於106年4月8日終止，雙方早已無繼續工作之共識，應認
09 原告申請勞資爭議調解時即已終止勞動契約，是本院認原告
10 於106年5月19日申請勞動局介入調解勞資爭議已依勞基法第
11 14條第1項第6款終止勞動契約。

12 （二）原告於103年2月16日起至105年5月19日連續任職被告公司
13 ，任職期間之工資：103年2月16日至105年2月底月薪為
14 32,000元、105年3月起至106年4月8日月薪為34,000元

15 1、原告主張於103年2月16日起任職予被告公司，於106年4月8日
16 經被告非法解僱之事實，業據提出臺北市消防局員工消防編
17 組簽到表為據，依前開簽到表足認原告於103年3月26日、103
18 年9月28日、104年3月1日、104年8月5日、105年3月30日、
19 105年12月8日均代表被告公司於臺北市消防局辦理自衛消防
20 編組時出席，有消防局函覆簽到表可據（本院卷一第76至83
21 頁），佐以被告提出之原告臉書、電子郵件、證人即被告公
22 司之前員工乙○○於本院證述內容（本院卷二第36至37頁）
23 ，足認原告103年2月16日起係連續任職，且被告就本院認定
24 連續任職，則其迄日為106年5月19日並無意見（本院卷二第
25 117頁背面），是此部分事實，應堪信實。

26 2、按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，
27 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出
28 勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞動基準法第30條第5
29 、6項定有明文。被告抗辯僅投保勞保期間103年7月22日至同
30 年9月22日，及106年4月6日至同年4月8日間僱用原告云云，
31 惟被告以負責人已更換，無法提出勞工清冊為由，迄今並未

01 提出，本院自無法採信。

02 3、原告固主張103年2月16日約定每月薪資32,000元，工作滿3個
03 月後調整為36,000元等情，惟此部分原告既未提出證明，原
04 告復自承於105年3月調整薪資為34,000元等情，則原告既已
05 於103年2月至105年2月底近二年時間領取每月32000之工資，
06 又於105年3月增加20,00元薪資，是難認原告主張103年5月薪
07 資為36,000元，應以103年2月16日至105年2月底薪資為32,
08 000元、105年3月起薪資為34,000元為據。

09 4、被告固抗辯以103年7月22日至同年9月22日間薪資為33,300元
10 106年4月6日至同年4月10日間薪資為31,800元，惟被告係
11 以勞工保險被保險人投保資料表為據（本院卷一第27至28頁
12 ），惟查，勞工投保薪資係以級距為單位，有勞工保險投保
13 薪資分級表可參（本院卷二第104頁），且被告所稱薪資金額
14 豈有薪資於106年間為31,800元，反而103年間薪資較高而為
15 33,300元，被告所辯顯不符常情，不足採信。

16 （三）原告得以請求給付之金額為324,517元，並請求被告提繳
17 退休金77,184元至原告之勞動部勞工退休金專戶、開立離
18 職原因勾選「勞動基準法第十四條第一項第六款」之非自
19 願離職證明。

20 1、原告得請求給付資遣費55,378元。

21 （1）按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
22 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
23 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
24 終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，每滿1年發給2分
25 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
26 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，
27 勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

28 （2）本件原告主張係以勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞
29 動契約，被告自應依勞工退休金條例第12條之規定給付資
30 遣費予原告。原告固主張資遣費以每月薪資36,000元計算
31 而為資遣費58,700元，惟依前所述，原告於勞動契約終

止前6個月前六個月之平均工資為每月34,000元，原告年資自103年2月16日起算至106年5月19日止，共計3年3月4日，即3年94天，故原告得請求被告給付資遣費553,78元【計算式： $34,000 \times (3 + 94/365) \times 1/2 = 55,378$ ，元以下四捨五入】，自屬有據，應予准許，其餘部分，不應准許。

2、原告得請求給付特休未休工資26,266元。

(1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日，73年7月30日公布之勞動基準法第38條第1款、第2項定有明文。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。105年12月6日修正、106年1月1日施行之勞動基準法第38條第1項第1款至第4款、第4項至第6項亦定有明文。

(2) 原告主張被告並未給予特別休假，並提出排班表（本院卷一第94至97頁、第147至150頁）為據，被告固否認排班表之形式上真正，惟證人乙○○於本院具結證稱：排班表是我排的，每月休假4天，但106年一例一休時老闆緊張始為8天等語（本院卷二第36頁背面），堪認原告於106年一例一休推行前，每月（含例假日）僅有4日休假，原告主張被告未給予原告特別休假之事實，應堪採信。

(3) 原告於103年2月16日任職於被告，於第1年應有7日休假日（103年2月16日至104年2月15日），第2年應有7日休假日（104年2月16日至105年2月15日），第3年（105年2月16日

至106年2月15日)適逢勞基法於105年12月21日修正,於106年1月1日施行,應有休假日10日,故原告得主張之休假日應為24日(7+7+10=24),依原告於103年2月16日至105年2月底薪資為32,000元、105年3月起薪資為34,000元,原告103年2月16日至105年2月15日得請求之未休特別休假工資為14,933元【 $(32,000 \div 30) \times (7+7) = 14,933$ 元,元以下四捨五入】,原告105年2月16日至106年2月15日得請求之未休特別休假工資為11,333元【 $(34,000 \div 30) \times 10 = 11,333$ 元,元以下四捨五入】,故原告得請求之未休特別休假工資為26,266元(計算式:14,933元+11,333元=26,266元)。

(4)原告固主張依特別休假日依勞基法於滿第1年應有7日、滿第2年應有10日、滿第3年應有14日,惟依原告工作期間之實體法即勞基法計算始符合法旨,原告上開主張係現行勞基法規定,並非程序事項,自無由主張。

(5)被告固抗辯原告未繼續工作六個月以上不得享有特別休假,原告未證明有特別休假云云,惟原告於103年2月16日起至105年5月19日連續任職被告公司之事實業經本院認定如前,且依現行108年6月19日公布施行之勞基法第38條第6項規定(106年1月1日施行之勞基法亦如此規定),被告若認原告權利不存在應負舉證責任,本件業經本院命被告提出勞工工資清冊,惟被告迄今未提出,亦未提出其他證據,自應由被告承擔此舉證之不利益。

3、原告得請求給付加班費112,180元。

(1)按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之:一、延長工作時間在2小時以內者,按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者,按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定,延長工作時間者,按平日每小時工資額加倍發給之,73年7月30日修正公布之勞基法第24條定有明文(105年12月21日、107年1月31日、108年6月19日修正公

布之勞基法第24條亦均作如是意旨規定)。104年12月31日前勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時，105年1月1日後勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時，此觀修正前、後勞基法第30條可知。再按，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。亦為105年1月1日施行之勞基法第37條、第39條前段所明定。105年12月21日修正公布之勞基法第24條第2項規定：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。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

(2) 原告起訴以每月僅休假1日，其餘日數為加班日，且每日工作時數為8小時，於103年2月超時工作4小時、103年至106年2月每月超時加班工作12小時，並提出排班表（本院卷一第94至97頁、第147至150頁）為據，且證人乙○○於本院具結證稱：排班表是我排的，每月休假4天，一個人站櫃台8小時等語（本院卷二第36頁背面至37頁），是此部分應堪採信。

(3) 原告起訴依加班2小時部分依時薪1.33倍計算、加班逾2小時部分以時薪1.66倍計算加班費（並未區分休假日，亦未請求依休假日加給方式計算），業經被告同意依此計算方式為基礎（本院卷二第139頁），則原告固請求依103年2月至4月時薪133元（月薪32000元）、103年5月至106年2月時薪150元（月薪36000元）計算加班費，惟本院認原告103年2月至105年2月時薪133元（月薪32000元）、103年5月至

01 106年2月時薪142元（月薪34000元），總計得請求加班費
02 為112,180元，逾此範圍應予駁回。【計算式：103年2月16
03 日至2月底： $133 \times 1.33 \times 2 = 354$ ， $133 \times 1.66 \times 2 = 442$ ，（
04 $354 + 442$ ） $\times 2 = 1,592$ ；103年3月至105年2月，共23個月：
05 $133 \times 1.33 \times 2 = 354$ ， $133 \times 1.66 \times 2 = 442$ ，（ $354 + 442$ ） $\times 4$
06 $\times 23 = 73,232$ ；105年3月至106年2月，共11個月： $142 \times$
07 $1.33 \times 2 = 378$ ， $142 \times 1.66 \times 2 = 471$ ，（ $378 + 471$ ） $\times 4 \times$
08 $11 = 37,356$ ；總計： $1,592 + 73,232 + 37,356 = 112,180$ 】

09 4、原告得請求給付失業給付損失122,400元。

10 （1）按失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內
11 ，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願
12 ，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14
13 日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職
14 ，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣
15 告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
16 規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離職辦理本保險
17 退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發
18 給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領
19 有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。
20 ，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項定有
21 明文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報
22 少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保
23 險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知
24 限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢
25 領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，
26 亦為就業保險法第38條第3項明定。

27 （2）本件原告為法定非自願離職，被告固未依法辦理勞保保險
28 ，惟依前揭規定，原告原得依就業保險法規定請領失業給
29 付。依原告離職前6個月平均薪資為34,000元，已如前述，
30 則原告請求被告賠償失業給付 $34,000 \times 60\% \times 6 = 122,400$ 應
31 屬有據，請求逾此部分應予駁回。

01 5、原告請求給付短付工資為無理由。

02 (1) 原告固主張103年2月16日約定每月薪資32,000元，工作滿3
03 個月後調整為36,000元，應給付差額工資云云，惟此部分
04 業經本院論述如前，原告並未提出證明，此部分無據應駁
05 回。

06 (2) 原告復主張106年3月遭預扣工資3400元等語，惟為被告否
07 認，此部分亦未提出證據，應予駁回。

08 6、原告得請求給付健保費差額8,293元。

09 (1) 按全民健保法第10條第1項第1款、第15條規定公、民營事
10 業、機構之受受僱者，由其雇主為投保單位。再依同法第
11 27條規定：(一)第十條第一項第一款第一目被保險人及
12 其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百分之七十。同法
13 第84條第3項規定：投保單位未依規定負擔所屬被保險人及
14 其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除
15 應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處
16 以二倍至四倍之罰鍰。

17 (2) 原告於103年2月16日起連續受僱於被告，業如前述，被告
18 自應負擔雇主應負擔之健保保費。查，被告僅於103年7月
19 22日至9月22日、106年4月6日至4月10日投保，有保險對象
20 投保歷史列印資料(本院卷一第39頁)，被告復抗辯原告
21 得以保費較便宜之台北市旅館職業工會為投保單位云，惟
22 被告既已違反投保規定而可歸責，縱以原告戶籍地之大同
23 區公所投保，亦非法所不許，被告又未證明原告係故意以
24 高額健保費投保請求，是原告於103年2月17日至4月8日以
25 大同區公所為投保單位，於103年4月9日至7月22日以台北
26 市旅館職業工會為投保單位，於103年9月18日至106年4月4
27 日以大同區公所為投保單位，被告得以請求返還8,775元保
28 險費差額，而則原告起訴請求返還健保費差額8,293元(本
29 院卷二第89頁)，自應准許。【計算式：①103年2月至3月
30 差額為516元：大同區公所應繳保費749元，以被告公司薪
31 資32,000計算應繳保費491元，(000-000)×2=516元；②

103年4月至7月差額為462元：台北市旅館職業工會645元，以被告公司薪資32,000計算應繳保費491元， $(000-000) \times 3=462$ 元；③103年9月至104年12月差額為3,870元：大同區公所應繳保費749元，以被告公司薪資32,000計算應繳保費491元， $(000-000) \times 15=3,870$ 元；④105年1月至105年2月差額為560元：大同區公所應繳保費749元，以105年1月至2月：被告公司薪資32,000計算應繳保費469元， $(000-000) \times 2=560$ 元；⑤105年3月至106年3月差額為3,367元：大同區公所應繳保費749元，被告公司薪資34,000計算應繳保費490元， $(000-000) \times 13=3,367$ 元；總計： $516+462+3,870+560+3,367=8,775$ 元】

綜上所述，原告得請求給付資遣費55,378元、特休未休工資26,266元、加班費112,180元、失業給付損失122,400元、健保費差額8,293元，總計為324,517元，逾此範圍不應准許，應予駁回。

(計算式： $55,378+26,266+112,180+122,400+8,293=324,517$)

7、原告得請求被告提繳退休金77,184元至原告之勞動部勞工退休金專戶。

(1) 按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第1、5項定有明文。次按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦有明定。

(2) 原告於103年2月16日起至105年5月19日連續任職被告公司，任職期間之工資：103年2月16日至105年2月底月薪為32,000元、105年3月起至106年4月8日月薪為34,000元之事實，業據本院認定如前，依102年7月1日勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資應為第28級33,300元，故103年

01 2月16日起至105年2月底共24個月，此段期間勞工退休金提
02 繳金額總計應為47,952元（計算式： $33,300 \times 0.06 \times 24 = 47,$
03 952 元），於105年3月至106年5月間薪資為34,000元，月
04 提繳工資應為第29級34,800元，故105年3月至106年5月共
05 14個月，此段期間勞工退休金提繳金額總計應為29,232元
06 （計算式： $34,800 \times 0.06 \times 14 = 29,232$ 元），綜上，原告請
07 求被告提繳勞工退休金合計77,184元，應屬有據，至逾此
08 範圍請求，應予駁回。（計算式： $47,952 + 29,232 = 77,$
09 184 ）。

10 8、原告得請求被告開立離職原因勾選「勞動基準法第十四條第
11 一項第六款」之非自願離職證明。

12 （1）按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
13 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業
14 保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
15 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條
16 、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，
17 就業保險法第11條第3項亦有明定。再有下列情形之一者，
18 勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工
19 作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六
20 、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
21 者。勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。

22 （2）原告請求被告開立離職原因勾選「勞動基準法第十四條第
23 一項第五款、第六款」之非自願離職證明書，經查，被告
24 公司並未依法加保勞保，也未提繳勞工退休金、給付資遣
25 費、未給付加班費、特別休假費等情，業經本院認定如前
26 ，應符合勞動基準法第14條第1項第6款之情況，原告依勞
27 動基準法第14條第6款規定終止兩造間勞動契約，當符合上
28 開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被告發給
29 非自願離職證明書，同屬有據，應予准許。至原告就請求
30 開立離職原因勾選「勞動基準法第十四條第一項第五款」
31 之非自願離職證明書部分，原告係與上開准許部分係擇一

01 請求，本院既已准許開立勞基法第14條第1項第6款部分，
02 自毋庸審酌，併予說明。

03 六、從而，原告請求給付資遣費55,378元、特休未休工資26,
04 266元、加班費112,180元、失業給付損失122,400元、健保
05 費差額8,293元，總計為324,517元部分，及民事辯論意旨續
06 九狀繕本送達翌日即109年2月27日（本院卷二第136）起至
07 清償日止，按週年利率5%計算之利息，請求被告提繳退休
08 金77,184元至原告之勞動部勞工退休金專戶、開立離職原因
09 勾選「勞動基準法第十四條第一項第六款」之非自願離職證
10 明，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應
11 予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
13 據，經審酌後，均認與上開結論不生影響，茲不一一論述，
14 併予敘明。

15 八、原告陳明願供擔保請准宣告假執行，就主文所示第1項至第2
16 項原告勝訴部分，乃所命給付金額未逾50萬元之判決，依民
17 事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，
18 原告請求供擔保宣告假執行，核無必要。被告陳明願供擔保
19 免為假執行，經核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。原
20 告其餘受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁
21 回。

22 九、據上論結，原告之訴一部為有理由、一部無理由，依民事訴
23 訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如
24 主文。

25 中 華 民 國 109 年 5 月 1 日
26 勞 動 專 業 法 庭 法 官 林 妙 蓁

27 以上正本係照原本作成。

28 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
30 命補正逕行駁回上訴。

31 中 華 民 國 109 年 5 月 1 日

