

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第10號

原告 謝宛伶

訴訟代理人 賴柏廷

被告 龍裕營造有限公司

法定代理人 林興龍

訴訟代理人 梁榮宏

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年7月3日

言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬肆仟肆佰捌拾參元及自民國一〇八年十一月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給載有原告之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟元，由原告負擔新臺幣肆佰捌拾元，由被告負擔新臺幣參仟伍佰貳拾元。

本判決命被告給付部分，得為假執行。但被告如以新臺幣參萬肆仟肆佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚妨礙被告之防禦或訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3、7款定有明文。本件原告對被告起訴求為給付資遣費新臺幣（下同）1萬元、加班費3萬9,000元、特休未休折合工資3,000元（見本院108年度竹司勞調字第62號，下稱調字卷，第2頁），嗣變更或追加求為被告應補足勞退提撥不足差額3,72

0 元至原告設於勞保局之專戶及發給非自願離職書，並給付原告資遣費8,888元、預告工資9,122元、加班費4萬3,476元、特休未休折合工資1,085元、最後上班日工資差額71元，以上合計6萬2,642元，爰聲明被告應給付原告6萬,642元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息且被告應開立非自願離職書暨原告並應補足勞退金3,720元至原告設於勞保局之專戶。原告願供擔保請准宣告假執行（見調字卷第20～25頁，下稱最後聲明），經核原告上開所為，與首開規定相合，其所為之變更或追加，於程序上應予准許。

三、原告主張：其自民國108年（以下年份均同）2月11日起受僱於被告擔任會計助理，最後上班日為10月1日，最後6月平均月薪為2萬7,822元，其於任職期間之9月16日得悉被告為原告申報辦理勞保投保時，高薪低報有違背勞工法令致損害原告權益情形，故原告於9月26日依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭關係，因此被告應依法給付原告資遣費與預告工資及開立非自願離職書，又原告在職期間於週間即週一至週五每日上班時間皆延時0.5小時即每日上班8.5小時，於新竹縣政府勞資爭議調解時，經原告手寫計算此情形計有161日，而週六上班8.5小時之日數則有15日，故被告積欠原告加班費共4萬3,476元，此外，於新竹縣政府勞資爭議調解時，經原告手寫計算被告還有3日特休未休折合工資共2,800元未付，之後被告雖已為一部給付，然尚欠1,850元與最後上班日工資差額71元，至於勞退提撥不足差額3,720元則須補進至原告設於勞保局之專戶等語，爰聲明如最後聲明所示。

四、被告未於最後言詞辯論期日到場，惟據被告先前之陳述則以：

被告不需給付資遣費與預告工資，也不需要開立非自願離職書，因為原告是主動離職，被告也不用給付加班費，因為原告應徵面試時已經告知地很清楚，月薪2萬,8000元是包括

週間延時工時0.5小時及隔週週六每日上班8.5小時，而週六原告實際出勤之總日數共15日，至於原本3日之特休未休折合工資，被告已付清第1日，第2日已付770元，被告再於9月份之薪資一併補足全數付清，請見9月份薪資明細欄1,540元該欄，至於71元是小錢，已經在法院指定之第1次言詞辯論期日當庭付現100元經原告收訖，被告並同意原告不用找零，而勞退提撥則已按勞保局之通知補足之等語，資為抗辯，爰答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決願供擔保免為假執行。

五、經本院提示調查全部卷證結果，包括兩造之書狀及所提證據暨本院職權調查之新竹縣政府109年2月26日府勞資字第1090012534號函覆之勞資爭議調解紀錄案卷（附於本院卷第27～35頁），及經本院以本院卷第17頁即勞動部勞工保險局108年12月2日保退三字第10860311770號函為附件，函詢本件勞退金補繳情形（見本院卷第25頁），經勞動部勞工保險局109年2月26日保退三字第10910033870號函覆本院在卷（見本院卷第37頁），暨被告法定代理人當庭給付71元等情（100元不找零，見本院卷第42頁筆錄）：

（一）據兩造提出之逐月薪資明細單（原告方面，見調字卷第6頁；被告方面，見本院卷第11～12頁、第67～68頁），及被告具狀稱：面試時已經告知薪資為2萬8,000元等語（見本院卷第8頁），可知依照勞工保險條例第11條之申報制度，被告應按照107年11月5日勞動部勞動保2字第1070140553號令修正發布，自108年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表第6級月投保薪資2萬8,800元，於原告到職當日為原告申報辦理勞保投保，惟查被告卻高薪低報，以該分級表第1級月投保薪資2萬3,100元辦理投保（見調字卷第37頁），明顯違反勞工法令致損害勞工權益，故而本件原告以此引用勞動基準法第14條第1項第6款規定向雇主終止彼此間之僱傭關係，並提供勞務止於10月1日以盡受僱人之忠誠義務，應無不合，而同法第19條

01 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條
02 乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在
03 於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規
04 定，復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文
05 件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職
06 原因」，可認原告併請求被告應發給離職原因為該法第14
07 條第1項第5款、離職日期為108年10月1日之非自願離
08 職之服務證明書，核屬有據，應予准許，又被告對於原告
09 依勞動基準法第17條及勞工退休金條例第12條第1項新制
10 資遣基數計算公式： $(\text{年} + (\text{月} + \text{日} / \text{當月份天數}) / 12)$
11 $)$ 除以2，計算資遣費數額為8,888元（計算式：資遣費
12 基數27,822 $\times$ （7 + 20/30）除12再除2。小數點以下，
13 4捨5入，下同），於計算上表示沒有意見（見本院卷第
14 40頁筆錄第6行被告法定代理人陳述），故原告請求被告
15 給付資遣費8,888元，為有理由，應為准許，但於預告工
16 資部分，雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止
17 勞動契約者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終
18 止契約，應給付預告期間之工資，此觀之勞動基準法第16
19 條第1項、第3項規定自明。而勞工依勞動基準法第14條
20 規定終止勞動契約之情形，則無雇主亦應給付預告工資之
21 規定，本件僱傭關係非為被告所終止（見本院卷第10頁被
22 告書狀），自不生勞動基準法第16條所定雇主應給付預告
23 期間工資之情形，是原告請求類推適用命為給付預告工資
24 9,122元，尚乏依據，礙難准許。

25 （二）次據兩造提出之電腦打卡出勤表（原告方面，見調字卷第
26 47～57頁；被告方面，見本院卷第77～79頁），及原告陳
27 稱：週間每日固定加班0.5小時有161日（見本院卷第35
28 頁）、被告則稱：原告週間每日固定加班0.5小時其總加
29 班時數超過79小時（見本院卷第65頁），則原告於共7又
30 2/3月之任職期間（108年2月11日起至108年10月1日
31 止），週間加班為79小時以上、80.5小時以下（161除2

等於80.5)，平均每月為10.5小時。再經本院分析前述兩造各自提出之薪資明細單其結構，暨審酌原告職務內容係會計助理（見調字卷第21頁原告書狀），所謂月薪2萬8,000元之薪資結構，係最低基本工資2萬3,100元與固定給與項目即加班費加全勤獎金，此向為兩造奉行，並據被告具狀稱：原告薪資2萬8,000元包含全勤獎金、伙食津貼、加班費，扣除勞健保後實領2萬7,167元等語（見本院卷第8頁），查此部分之給付並未低於最低勞動條件：【28,000】大於【 $23,100 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 10.5 + 23,100$ 】，身為公司會計人員之原告，難諉不知上列計算結果，按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞動基準法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。若其約定未低於最低勞動條件，勞雇雙方應受其拘束，勞方事後即不得任意翻異，更行請求逾時之加班工資（最高法院85年度台上字第1973號判決意旨參見），故本項原告請求平日加班費云云，不能准許。

（三）惟按，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；又第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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，105年12月21日修正前勞動基準法第36條、第39條定有明文；又105年12月21日修正後第36條規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、第24

條第2項規定：「雇主使勞工於第36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。」。又，勞動基準法第30條第1項已於104年6月3日修正公布（105年1月1日施行），將勞工每二週工作總時數不得超過84小時，改為每週不得超過40小時，即105年1月1日之前，每月單週之星期六仍需上班。雖被告對原告之主張提出反對意見，辯駁而稱：隔週六上班，此為被告公司之全體勞工皆一體適用之勞動條件等語（見本院卷第8頁），茲被告公司固核准設立於101年9月12日（見本院卷第24頁），然此後勞動基準法迭經修正，則於被告未能先證明兩造間約定之薪資，內含週六加班，且說明整體薪資不低於最低勞動條件時，即不能單以全公司一體適用之勞動條件云云為由，逕認原告請求週六共15日之加班費為無根據。又兩造採行月薪制非日薪制，故月薪2萬8,000元本即內含勞工未提出勞務給付之週休二日，因此該15日其中單日於每日2小時以內者，被告應給付原告311元（ $28,000 \div 30 \div 8 \times 4/3 \times 2$ ），其餘6小時者，應給付1,167元（ $28,000 \div 30 \div 8 \times 5/3 \times 6$ ），再0.5小時則應「再」加給一又三分之二以上而為156元（ $28,000 \div 30 \div 8 \times (1 + 5/3) \times 0.5$ ），合計周六單日加班費共為1,634元，15日總計應給付加班費2萬4,510元。至於特休未休折合工資，原告請求2日內之【1,085元】小於【 $28,000 \div 30 \times 2$ 】，經查被告雖提出蓋用公司大小章之實付薪資2萬7,552元之9月份薪資單，記載：「特休未休2日\$1,540」，卻一併出現與前述被告書狀稱2萬8,000元係內含加班費陳述有所不合之「 $1.34(4/3)$ 、 $1.67(5/3)$ 」標示字樣（見本院卷第68頁），本院比對原告提出同一實付金額、同一月份之薪資單，並無「特休未休2日\$1,540」此項，且原告提出之薪資單係具體臚列，連貫以：「月

01 薪資 23100 + 加班 2386 + 獎金補助 514 + 全勤 2000。共 28
02 000。扣勞保 508 扣健保 325 扣颱風假 770。再加 10 月 1
03 日半日 385 + 特休未休 1 日 770。實付 27552」(見調字
04 卷第 41 頁)，應為明確可信，並據原告訴訟代理人於最後
05 言詞辯論期日稱：本院卷第 68 頁被告才拿出來的單子，我
06 方之前沒看過等語在卷(見本院卷第 84 頁筆錄第 20 行)，
07 應認本件特休未休 2 日被告尚有 1,097 元未為給付(2800
08 0 ÷ 30 × 2 - 調字卷第 41 頁所載之 770)，則原告於 1,097
09 元範圍內求為給付 1,085 元，亦無不可。

10 (四) 末查，被告為原告辦理勞退提撥一度不足，嗣 108 年 11 月
11 經補收短計原告之勞退 399 元後，業經勞動部勞工保險局
12 分配至原告之勞退金個人專戶(見本院卷第 25 頁本院函稿
13 及本院卷第 37 頁勞保局回覆資料)，原告本人於本院指定
14 第 1 次言詞辯論期日固稱：我要求重新計算等語(見本院
15 卷第 40 頁筆錄)，此後雖有提出民事準備(二)暨聲請調
16 查證據狀，然未據其再為計算，其僅重申其要請求資遣費
17 8,888 元、預告工資 9,122 元、加班費 4 萬 3,476 元、特
18 休未休折合工資 1,085 元等等，並請求法院調取勞動檢查
19 案卷，以查明加班費之問題(見本院卷第 56~63 頁原告書
20 狀)，對照先前其於追加請求本項金額為 3,720 元之計算
21 式(附於調字卷第 28 頁)，原告係每月、逐月地以當月薪
22 資，再依勞工退休金月提繳分級表相對應之級距等級乘 6
23 % 而為加總計算，惟依勞工退休金條例第 3、14、15 條及
24 其施行細則第 15 條、勞動基準法第 2 條第 3 款，勞工工資
25 如不固定，如在當年 2~7 月調整時，雇主應於當年 8 月
26 底，將調整後之月提繳工資通知勞保局，如在當年 8 月至
27 次年 1 月調整時，應於次年 2 月底前通知勞保局，其調整
28 均自通知之次月 1 日起生效，而依原告起訴狀稱其本人 10
29 8 年 4 至 9 月月工資總額依序為 2 萬 7,425 元、2 萬 7,42
30 5 元、2 萬 7,425 元、2 萬 8,133 元、2 萬 8,197 元、2
31 萬 8,325 元(見調字卷第 23 頁)，連同 108 年 2 月 16 日、

23日、3月2日、16日、30日、4月13日、27日、5月11日、25日、6月22日、7月6日、20日、8月3日、17日、31日之週六加班費（日期見本院卷第65頁。9月份並無週六加班），其薪資並不固定，及勞動部勞工保險局108年12月2日保退三字第10860311770號函其附件：「龍裕營造有限公司、序號1、姓名甲○○、108年、2至9月月工資總額1萬6,758元、2萬8,000元、2萬7,060元、2萬8,000元、2萬8,000元、2萬7,254元、2萬7,200元、2萬8,385元」，勞保局業已依上開規定逕予調整為2萬8,800元，並自調整之次（9）月1日生效（見本院卷第17～19頁函文正反面及明細表。108.10.5停繳），並經本院再向勞保局確認，經該局109年2月26日保退三字第10910033870號函覆108年11月應補收短計原告之勞退金399元，該事業單位已繳納，並經該局分配至原告設於勞保局之勞退金個人專戶等語在卷（見本院卷第37頁），從而，原告本項自行逐月所列加總得出3,720元之計算式，尚難憑採。

六、綜上，原告請求開立非自願離職書及請求被告給付3萬4,483元（資遣費8,888元＋週六加班費24,510元＋尚未結清之特休未休折合工資1,085元），為有理由，應為准許。前開命給付3萬4,483元，依民法第233條第1項前段、第229條第2項、第203條規定，准加計自起訴狀繕本送達翌日即108年11月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許，應予駁回，且依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，為准、免假執行之宣告（後者並由本院依職權酌定相當之擔保）。至原告其餘假執行之聲請，因無附麗故不應准許，併駁回之。

七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

八、訴訟費用之負擔：103年11月19日臺灣高等法院暨所屬法院103年法律座談會民事類提案第21號（乙說及審查意見），

勞工訴請雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書，其裁判費徵收乃非因財產權而起訴，應依民事訴訟法第77條之14徵收第一審裁判費3,000元，又原告於變更或追加後，其財產權請求標的金額或價額合計6萬6,362元（1.資遣費8,888元＋2.預告工資9,122元＋3.加班費43,476元＋4.特休未休折合工資1,085元＋5.最後上班日工資差額71元＋6.補提撥勞退不足額3,720元＝66,362元），因財產權而起訴，應依同法第7條之13徵收第一審裁判費1,000元，合計應徵收裁判費4,000元，業據原告預繳4,220元，有3,500元及720元收據各1紙在卷（附於本院卷第3頁。若本件一審判決未據上訴而確定時，該溢繳之220元由本院於核發確定證明書時，一併依職權核退），以上第一審裁判費審裁判費4,000元，依民事訴訟法第79條規定，依兩造勝敗比例，定其負擔，如主文所示。

中 華 民 國 109 年 7 月 31 日

勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

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，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。如原告對本判決不利部分全部不服提起上訴，上訴利益折合新臺幣3萬1,879元（66,362－34,483＝31,879），應繳納第二審上訴費用為新臺幣1,500元，又現行勞動事件法第12條第1項定有勞工上訴時，得暫免徵收裁判費三分之二之規定，可資適用；如被告對本判決不利部分全部不服提起上訴，應繳納第二審上訴費用為新臺幣6,000元（1,500＋4,500＝6,000）。

中 華 民 國 109 年 7 月 31 日

書 記 官 鄧 雪 怡

