

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第8號

原告 馬幸娟

被告 悠鎰康國際貿易生技有限公司

法定代理人 王聖光

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年度勞訴字第8號言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣參萬玖仟肆佰柒拾伍元，及自民國一一四年二月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加按週年利率百分之五計算之利息。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參萬玖仟肆佰柒拾伍元為原告預供擔保，免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告自民國113年10月1日起任職於被告公司，約定每月薪資為新臺幣(下同)35,000元，若有加班則依打卡紀錄按勞動基準法(下稱勞基法)計算加班費。詎料被告之實際經營者即訴外人郭大益於113年10月19日突然向原告表示兩造間之勞動契約於同年月31日終止，原告甚為錯愕，且被告並未表明終止事由，應屬不合法終止，又被告迄未給付原告10月份之薪資35,000元及加班費3,063元，原告爰依勞基法第14條第6款規定為終止，則被告尚應給付資遣費1,412元及發給非自願離職證明書予原告。為此，爰依勞基法第19條、24條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、就業保險法第11條第3

01 項及兩造間勞動契約提起本訴等語。並聲明：(一)被告應給付
02 原告39475元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
03 年利率5%計算之利息。(二)請求開立非自願離職證明書。

04 二、被告則以：伊認為原告請求之金額過高，因原告都有使用公
05 司的爐具煮食，伊認為原告所得請求之金額是月薪的一半，
06 又被告之實際經營者為訴外人郭大益等語資為抗辯。並聲
07 明：原告之訴駁回。

08 三、得心證之理由：

09 (一)原告請求被告給付113年10月份之薪資及加班費，有無理
10 由？如有，金額為何？

11 1、按工資應全額直接給付勞工；雇主不得預扣勞工工資作為違
12 約金或賠償費用。勞基法第22條第2項本文、第26條分別載
13 有明文。經查，原告主張其於113年10月1日起任職於被告公
14 司一節，為被告所不爭執(參本院卷第69頁)，堪以認定；復
15 依原告所提出其與公司實際經營者郭大益間之對話錄音譯文
16 內容：「(郭大益：)啊你原本，我跟你講，你的底薪3萬5，
17 包含那些有的沒有的，包含你的勞健保，勞退6%，其實公
18 司付的實際錢，大概在4萬2千多。…」等語觀之(參本院卷
19 第59頁至第61頁)，足見兩造間之約定月薪為35,000元，且
20 被告就其尚未給付原告113年10月份薪資此節亦不爭執(參本
21 院卷第68頁)，是原告依兩造間之勞動契約請求被告給付113
22 年10月份薪資35,000元，洵屬有據。

23 2、次按「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週不得超
24 過40小時」；「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間
25 之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內
26 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，二、再延長工作
27 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
28 上。」，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款及第2款分
29 別定有明文。原告主張其於113年10月間有加班之事實，被
30 告應給付加班費3,063元等語，並據其提出打卡紀錄為證；
31 而查，依該打卡紀錄觀之，原告於113年10月間之加班時數

共計15.5小時，其中延長工時2小時以內者計為14.5小時，延長工時2小時以後者為1小時(參本院卷第11頁至第13頁)，則依上開規定計算，原告所得請求之加班費共計為3,063元(計算式：月薪35,000元÷30天÷8x4/3x14.5+35,000元÷30天÷8x5/3x1=3,063元，元以下四捨五入，下同)，是原告請求被告給付113年10月份之加班費3,063元，為有理由，應予准許。

3、至被告雖以原告有以公司之爐具煮食為由，辯稱原告之113年10月份薪資應以半薪計算云云，然即便原告有以被告公司之爐具煮食之行為，仍難認被告公司因此受有何損害，況依前揭勞基法第26條規定，勞工工資不得預扣作為違約金或賠償費用，則被告執此辯稱應扣除原告之一半薪資云云，即非正當，要屬無據。

(二)原告請求被告給付資遣費，有無理由？如有，金額為何？

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者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款載有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。原告以勞基法第14條第6款規定之終止事由，主張被告應給付資遣費予原告等語；而查，被告有積欠原告113年10月份薪資及加班費等違法事實，業如前述，自己構成勞基法第14條第1項第6款之終止事由，則原告於次月(即113年11月)領薪日未領得113年10月份之薪資，即依此於113年11月4日聲請調解請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，復因調解不成立而提起本件訴訟(參本院卷第25頁至第26頁、第10頁)，其終止行為自屬合法有效，揆諸前揭規定，其得依勞退條例第12條請求資遣費。

3、復按，「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。」，勞基法第2條第4款前段載有明文。原告據以請求資遣費之工作期間為自113年10月1日起至同年月31日止，此經原告陳述在卷(參本院卷第69頁)，而因原告於被告之任職期間未滿6個月，其平均工資應為工作期間所得除以工作期間總日數即33,871元(計算式： $35,000 \text{元} \div 31 \times 30 = 33,871$ 元)，並依原告之年資換算資遣費之計算基數為1/24，則原告所得請求之資遣費為1,412元(計算式： $33,871 \times 1/24 = 1,412$)。

(三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

按就業保險法第25條第3項規定，第1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；又依同法第11條第3項規定，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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條亦有明文。而本件兩造勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第6款終止，業如前述，則原告依前揭規定，請求被告發給非自願離職之證明，當屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付113年10月份之薪資35,000元、加班費3,063元、資遣費1,412元，共計39,475元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年2月17日(參本院卷第33頁、第51頁之函文及送達回證)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

五、又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執

01 行。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
04 明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 114 年 3 月 21 日

07 勞動法庭 法 官 呂佩珊

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 3 月 21 日

12 書記官 解景惠