

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第18號

原告 李侑倉

訴訟代理人 陳豪杉律師（法扶律師）

被告 林聖宗即聖宥商業行 00000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬玖仟伍佰玖拾肆元，及自民國一百一十四年二月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬陸仟捌佰壹拾柒元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立離職日期為民國一百一十三年七月三十一日，離職事由為勞動基準法第十一條第二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。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾捌萬玖仟伍佰玖拾肆元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣貳萬陸仟捌佰壹拾柒元為原告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情事，爰依原告聲請由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自民國111年7月7日起受雇於被告經營之手搖飲料店，約定月薪為新臺幣（下同）3萬2,000元，於同年8月起月薪調整為3萬7,000元，而原告於112年8月起升任為店長，月薪

01 調整為4萬元。兩造約定按勞動基準法（下稱勞基法）規定  
02 每月休假8天至10天，上班時間採排班制，每天正常上班時  
03 間為8小時，但因飲料店人手不足時，故要求原告加班，原  
04 告有28日之休息日上班，再於113年7月間，因人手不足，被  
05 告為節省人事費，竟要求原告單獨從早上8點上班至晚上10  
06 點半，致原告連續上班14.5小時，被告亦未足額提撥勞工退  
07 休金，嗣被告更於113年7月21日以LINE訊息以虧損為由，通  
08 知原告做到同年7月31日(原告訴狀誤繕為111年，本院卷第1  
09 2頁)離職，被告迄今仍未開立非自願離職證明書及給付113  
10 年7月份薪資4萬元、資遣費4萬1,315元等予原告。為此，爰  
11 依勞動契約請求薪資4萬元；依勞基法第16條第1項第2款、  
12 第3項請求預告工資1萬3,333元；依勞工退休金條例（下稱  
13 勞退條例）第12條第1項、勞基法第17條請求資遣費4萬1,31  
14 5元；依勞基法第24條第2項、第36條請求休息日加班費5萬  
15 9,386元；依勞基法第24條第1項請求平日加班費1萬216元；  
16 依勞基法第38條第4項請求特休未休工資2萬5,667元；依勞  
17 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項請求提繳勞  
18 退差額2萬6,817元。並聲明：(一)被告應給付原告18萬9,918  
19 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率  
20 百分之五計算之利息。(二)被告應補提繳2萬6,817元至原告勞  
21 動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。(三)被告應開立離職  
22 日期為113年7月31日，離職事由為勞基法第11條第2款之非  
23 自願離職證明書予原告。

24 二、被告未到庭陳述亦未提出任何書狀爭執。

25 三、本院得心證之理由：

26 (一)、被告應給付積欠原告之113年7月份工資4萬元：

27 原告每月經常性工資為4萬元，被告於相當時期受合法通  
28 知，而於言詞辯論期日未到場亦未提出書狀爭執，依民事訴  
29 訟法第280條第3項規定視為自認，未給付原告113年7月份之  
30 薪資，原告自得依勞動契約請求被告給付積欠之工資4萬  
31 元。

01 (二)、被告應給付原告資遣費4萬1,315元：

02 1. 按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：  
03 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力  
04 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工  
05 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之  
06 工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。又按勞工適用  
07 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動  
08 契約依勞基法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十  
09 條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止  
10 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一  
11 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六  
12 個月平均工資為限，不適用勞基法第十七條之規定，此觀勞  
13 退條例第12條第1項規定甚明。

14 2. 被告於113年7月21日通知原告，因虧損而於同年7月31日依  
15 勞基法第11條第2款終止兩造間契約，有LINE對話紀錄可  
16 參，被告依勞基法第11條第2款終止兩造間勞動契約，依法  
17 應給付資遣費。原告離職前之平均工資為4萬元，其自111年  
18 7月7日至113年7月31日被資遣日止，年資為2年0月又25日，  
19 新制資遣基數為 $1 + 25/720$ 【計算式： $[2 + (0 + 25/30) \div 12] \div$   
20  $2 = 1 + 25/720$ 】，從而，原告得請求被告公司給付之新制資  
21 遣費為4萬1,389元【計算式： $40,000 \times (1 + 25/720) = 41,38$   
22  $9$ 】，然原告僅請求4萬1,315元，自應准許。

23 (三)、被告應給付不足10日之預告工資1萬3,333元：

24 1. 雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且勞  
25 工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；1年以  
26 上3年未滿者，應於20日前預告之；繼續工作已3年以上者，  
27 應於30日前預告之，如未依規定期間預告而終止契約者，應  
28 給付預告期間工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明  
29 文。

30 2. 原告於飲料店已工作滿2年，依法應給予20日預告期間，卻  
31 僅給予10日，應補給付原告10日之預告工資，即1萬3,333元

01 (計算式： $40,000 \div 30 \times 10 = 13,333$ ，元以下四捨五  
02 入)。

03 (四)、被告應給付原告休息日加班費5萬9,112元：

04 1. 按勞基法第24條規定「雇主延長勞工工作時間者，其延長工  
05 作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小  
06 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再  
07 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  
08 分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間  
09 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六  
10 條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平  
11 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  
12 再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之  
13 二以上」。

14 2. 兩造約定員工得月休8天至10天，原告主張因被告人手不足  
15 而要求原告加班，致原告長期未能依法享有足夠之休息日，  
16 其中113年3月份有6天未休、同年4月份有5天未休、同年5月  
17 份有6天未休、同年6月份有8天未休、同年7月份有3天未  
18 休，總計28天未休，被告業已視同自認，業如前述，依勞基  
19 法第36條及第24條第2項之標準，按休息日加班計算，前兩  
20 小時按時薪加給 $1 + 1/3$ 倍，後六小時按時薪加給 $1 + 2/3$ 倍，  
21 而原告時薪為166.67元（ $40,000 \div 30 \div 8 = 166.67$ ，小數點後  
22 二位四捨五入），故休息日加班費金額為5萬9,112元（ $166.$   
23  $67 \times 4/3 \times 2 \times 28 + 166.67 \times 5/3 \times 6 \times 28 = 59,112$ ，元以下四捨五  
24 入），原告請求被告給付休息日加班費5萬9,112元，即屬有  
25 據。逾此範圍即屬無據。

26 (五)、被告應給付原告平日加班費1萬167元：

27 被告為節省人事成本，要求原告於113年7月份上班時間為早  
28 上8點至晚上10點30分，共計14.5小時，且無休息時間，故  
29 原告於平日之加班時數為6.5小時，總計6天，按上述之計算  
30 方式，原告平日加班費金額為1萬167元（ $166.67 \times 4/3 \times 2 \times 6 +$   
31  $166.67 \times 5/3 \times 4.5 \times 6 = 10,167$ ，元以下四捨五入），原告請求

01 被告給付平日加班費1萬167元，即屬有據。逾此範圍即屬無  
02 據。

03 (六)、被告應給付原告特別休假未休工資2萬5,667元：

04 按勞基法第38條第1項、第4項、第6項規定：「勞工在同一  
05 雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給  
06 予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年  
07 以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。  
08 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。...勞工之特別休  
09 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工  
10 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年  
11 度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主  
12 應發給工資。....勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權  
13 利不存在，應負舉證責任」。如前所述，原告係自111年7月  
14 7日起受雇於被告，從而原告自112年1月7日、112年7月7  
15 日、113年7月7日依序分別任職滿6個月、1年、2年，則自11  
16 2年1月7日、112年7月7日、113年7月7日起依序有3日、7  
17 日、10日之特別休假，且原告並未休特別休假，被告亦未提  
18 出證據證明原告權利不存在，合計原告上述未休特別休假之  
19 日數為20日，其中發生於111至112年度者10日，按月薪3萬  
20 7,000元計算，113年度者10日，按月薪4萬元計算，原告自  
21 得依勞基法第38條第1項、第4項規定，請求被告給付特別休  
22 假未休工資共2萬5,667元（計算式： $37,000 \div 30 \times 10 + 40,000$   
23  $\div 30 \times 10 = 25,667$ ，元以下四捨五入）。

24 (七)、被告應補提繳退休金2萬6,817元至勞動部勞工保險局設立之  
25 勞工退休金個人專戶：

- 26 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
27 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第七條第一項規  
28 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  
29 六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
30 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退  
31 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定甚明。再

01 依同條例第15條第1項、第2項規定，於同一雇主或依第七條  
02 第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之  
03 提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填  
04 具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；  
05 其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在  
06 當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整  
07 後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整  
08 時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月  
09 一日起生效。

10 2. 查原告於111年7月之每月薪資為3萬2,000元，雖於同年8月  
11 調薪，然依勞退條例第15條第1項、第2項規定，於次年二月  
12 底調整，因此原告於111年7月至112年2月，依勞工退休金月  
13 提繳分級表被告每月應以月提繳工資3萬3,300元為原告提繳  
14 退休金1,998元；又原告已於111年8月調整薪資為每月薪資  
15 為3萬7,000元，是依前述規定，112年3月起至113年2月，依  
16 勞工退休金月提繳分級表，被告每月應以月提繳工資3萬8,2  
17 00元為原告提繳退休金2,292元；原告再於112年8月調整為  
18 每月薪資為4萬元，自113年3月起依勞工退休金月提繳分級  
19 表，被告每月應以月提繳工資4萬100元為原告提繳退休金2,  
20 406元，而如前所述，從而被告應為原告提繳之勞工退休金  
21 金額應為5萬5,518元【計算式： $1,998 \times 8 + 2,292 \times 12 + 2,406$   
22  $\times 5 = 55,518$ 】，惟查，由原告之勞工退休金個人專戶明細資  
23 料可知，被告為原告提繳之勞工退休金總額僅為2萬6,937  
24 元，故被告短少提繳之原告退休金合計為2萬8,581元（計算  
25 式： $55,518 - 26,937 = 28,581$ ），然原告僅請求被告提繳2  
26 萬6,817元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人  
27 專戶，應予准許。

28 (八)、被告應開立非自願離職證明書予原告：

29 按就業保險法第11條第4項規定：「本法所稱非自願離職，  
30 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告  
31 離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條

01 及第二十條規定各款情事之一離職」原告既主張被告係依勞  
02 基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，故依勞基法  
03 第19條、就保法第11條第3項之規定，原告自得請求被告開  
04 立離職日期為113年7月31日，離職事由為勞基法第11條第2  
05 款之非自願離職證明書予原告。

06 (九)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
07 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
08 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利  
09 率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又應  
10 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利  
11 率為5%，亦為同法第203條所明定。工資之給付，除當事人  
12 有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；特別  
13 休假未休工資應於契約終止時結清；資遣費應於終止勞動契  
14 約後30日內發給，勞基法第23條第1項前段、勞基法施行細  
15 則第24條之1、勞退條例第12條第2項分別有明文規定，均核  
16 屬有確定期限之給付，被告於本案起訴前均已陷於遲延；是  
17 原告請求自起訴狀繕本送達翌日即114年2月21日起至清償日  
18 止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

19 四、綜上，原告依勞動契約、勞基法第16條第1項第2款、第3  
20 項、第17條、第24條、第36條、第38條第4項、勞退條例第1  
21 2條第1項之規定請求給付工資、預告工資、資遣費、休息日  
22 加班費、平日加班費、特別休假未休工資，共計18萬9,594  
23 元(計算式：40,000+13,333 +41,315+59,112+10,167+  
24 25,667=189,594)及自起訴狀繕本送達翌日即114年2月21日  
25 起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息；依勞退條例  
26 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定請求提繳退  
27 休金2萬6,817元；請求開立非自願離職證明書為有理由，應  
28 予准許，逾此範圍即屬無據，應予駁回。

29 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
30 法第44條第1項規定，主文第1項、第2項應依職權宣告假執  
31 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免

01 為假執行。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，  
03 經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，  
04 附此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 114 年 5 月 21 日  
07 勞動法庭法官 絲鈺雲

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
10 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  
11 命補正逕行駁回上訴。

12 中 華 民 國 114 年 6 月 2 日  
13 書記官 邱勃英