

臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原告 林伊萱

訴訟代理人 廖頌熙律師（法扶）

被告 地景澤股份有限公司

法定代理人 林景澤

訴訟代理人 何駿豪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表「請求項目」、「金額」欄所示金額，及
如附表「計息期間」所示期間，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立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69%，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣266,792元為原告預
供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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，不在此限；原告於判決確定前，
得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應
得其同意，民事訴訟法第255條第1項但書第3款、第262條第
1項分別定有明文。查原告起訴聲明原求為：一、被告應給
付原告新臺幣（下同）276,277元，及自起訴狀繕本送達翌
日起自清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、被告應
提繳18,352元至原告之勞工退休金個人專戶。三、被告應開
立非自願離職證明書予原告。四、請依職權宣告假執行。嗣
於本院民國114年1月14日撤回請求被告給付276,277元其中

01 關於不當扣薪之3,000元，及提繳勞工退休金等部分之訴，
02 此經被告當庭表示同意發生撤回效力後，再變更如後述原告
03 聲明欄所示，有民事起訴狀、前揭期日筆錄在卷可稽（本院
04 卷第5、320至323頁）。原告前述變更，僅在擴張應受判決
05 事項之聲明，核與民事訴訟法第255條第1項但書第3款規定
06 相符，自應准許。

07 貳、實體方面

08 一、原告主張：原告自106年1月10日受僱於被告，惟被告長期以
09 低於原告實領薪資之級距為原告投保勞工保險，原告乃於11
10 3年10月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6
11 款規定終止兩造間勞動契約；兩造間勞動契約既經終止，原
12 告自得依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明
13 書，及依勞基法第17條第4項準用同法第17條規定，請求被
14 告發給資遣費203,591元。又原告離職當月前6個月平均工資
15 已達就業保險投保薪資最高級距，惟被告僅以低於原告實領
16 薪資之36,300元為原告投保，致原告依就業保險法第16條第
17 1項得請領之失業給付，短少45,600元，被告自應依就業保
18 險法第38條第1項規定負賠償責任。再者。被告於原告任職
19 期間，均未依原告實領薪資計算加班費，自112年6月5日至1
20 13年9月29日期間（下稱系爭加班時段），共短付加班費32,
21 066元，是被告應給付原告281,257元（計算式：203,591+4
22 5,600+32,066=281,257元），爰依兩造間勞動契約及前揭
23 勞基法、就業保險法等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)
24 被告應給付原告281,257元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
25 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自
26 願離職證明書予原告。(三)請依職權宣告假執行。

27 二、被告則以：原告自受僱於被告伊始，即已知悉其勞工保險投
28 保級距與實領薪資不符，惟其迨至113年10月25日始以此被
29 告違法事由終止勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項所定
30 除斥期間，其終止自非合法；本件勞動契約既未終止，則原
31 告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，即均屬無

01 據。又原告領取之績效獎金非屬經常性給與，不應納入加班
02 費之計算基礎，且兩造前已約定按部分工時方式計算加班
03 費，其計算結果亦高於扣除績效獎金後，按勞基法所定計算
04 方式所得之加班費數額，原告自不得再為請求等語置辯。並
05 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
06 告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項（本院卷第323至324頁，並依判決格式調整
08 用語）：

09 (一)原告自106年1月10日受僱於被告，110年5月1日起擔任客房
10 部客務副主任，112年12月1日晉升為同部門客務主任，每月
11 薪資於次月10日發放。

12 (二)系爭加班時段之加班時數如本院卷第77至84頁之統計表所
13 示。

14 (三)被告就原告自111年12月至113年9月之勞工保險投保薪資，
15 均低於原告該期間各月份實領薪資，經勞動部以113年11月4
16 日勞局納字第11301853630號裁處書裁處罰鍰62,260元確
17 定。

18 (四)原告於113年10月25日以臺東東方大鎮郵局存證號碼000016
19 號存證信函通知被告依勞基法第14條第1項規定，終止兩造
20 間勞動契約，被告則於同日收受該存證信函。

21 (五)前項原告終止勞動契約之日前6個月平均工資為52,240元。

22 (六)勞動部勞工保險局（下稱勞保局）業依就業保險法第12條規
23 定，以113年12月6日保普核字第11301402460號函核定按原
24 告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資36,300元之80%
25 （含加給受扶養眷屬二人）發給30天（113年11月27日至113
26 年12月26日）保險金，計29,040元，並於同日核付。

27 四、本院之判斷：

28 (一)被告應再給付原告加班費17,601元：

29 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
30 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
31 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，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。又勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院97年度台上字第2505號判決要旨參照）。又加班費應以勞基法第2條第3款所定之經常性給與為計算基礎，如屬勞工所受領之給付性質上為雇主為激勵員工所發給之恩惠性給與，自不得納入計算加班費（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。

2.原告雖主張本件績效獎金亦屬經常性給付，自屬工資之一部等語，惟經被告否認在卷。茲按績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎金，均非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決要旨參照）。稽諸被告公司員工績效獎金發放辦法規定，績效獎金係按住房率達成標準，於原有薪資外發給，被告亦保留修改之權利；且原告自106年1月任職後，迨至112年4月始有領取績效獎金，歷來金額亦非固定等情，有上開發放辦法及原告薪資清冊可稽（本院卷第191、226至305頁）；兼衡原告勞力付出程度本與飯店住房率高低無必然關係，自難遽認本件績效獎金屬於經常性給與，是被告抗辯此部分給付應排除在加班費計算基礎之外，核屬有據。

3.而原告112、113年之各月實領薪資扣除上述績效獎金後，分別為34,000元、36,000元，有前揭原告薪資清冊為證。又被告對原告主張於系爭加班時段之加班時數，及被告業依兩造原約定之加班費計算方式發給加班費296,606元等情，俱無爭執（本院卷第178、322頁）；而原告據此依勞基法前述方式，計算其於系爭加班時段之加班費，扣除被告已給付之金

01 額後，被告於112、113年度給付之加班費各尚不足13,685
02 元、3,976元，有其提出之計算表為憑（本院卷第333至340
03 頁），被告對此計算結果亦無爭執，同有本院公務電話紀錄
04 附卷可稽（本院卷第342頁），是被告就上述時段應再給付
05 原告加班費17,661元（計算式：13,685+3,976=17,66
06 1），原告僅請求其中17,601元，自屬有據。被告雖抗辯兩
07 造已約定按部分工時方式計算加班費，自112年5月至112年1
08 2月之時薪為200元；113年1月至113年9月之時薪為225元，
09 另給予晚班伙食津貼150元，被告業依此給付，原告不得再
10 為請求等語。惟被告依此約定方式計給之加班費仍低於勞基
11 法第24條所定最低保障，業如前述，是此約定自屬無效，原
12 告仍得就不足額部分請求被告給付，故被告此部分所辯為無
13 可取。

14 (二)本件勞動契約業經原告於113年10月25日合法終止，則原告
15 自得依法請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書：

16 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
17 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規
18 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇
19 主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日
20 起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定
21 有明文。又勞基法第14條第1項所定終止契約之形成權，並
22 非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權
23 利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，
24 30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有
25 違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工
26 上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或
27 勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高
28 法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。經查，原告自
29 111年12月至113年9月之勞工保險，均遭被告以低於實領薪
30 資之級距高薪低報，此經勞動部裁處罰鍰在案，為被告所是
31 認（不爭執事項(三)），則原告以被告有勞基法第14條第1項

01 所定事由，終止本件勞動契約，自屬有據。是原告113年10
02 月25日終止本件勞動契約之意思表示，既於同日送達被告
03 （不爭執事項(四)），故本件勞動契約業於113年10月25日合
04 法終止，即可認定。被告雖以原告行使終止權已逾法定除斥
05 期間置辯，惟被告高薪低報之違法行為係持續發生，被告並
06 未舉證其於本件勞動契約終止前，業依原告實領薪資投保勞
07 工保險，即難認原告不得行使其終止勞動契約之權利，是被
08 告此部分所辯，應無可取。

09 2.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
10 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
11 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
12 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
13 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
14 酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指
15 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
16 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
17 各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規
18 定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為
19 非自願離職之服務證明書。另雇主依勞基法第16條終止勞動
20 契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之
21 事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資
22 遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以
23 比例計給之。未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項
24 定有明文。上開規定於勞工依勞基法第14條第1項各款終止
25 勞動契約者，亦有準用，此觀勞基法第14條第4項即明。查
26 本件勞動契約業經原告於113年10月25日，依勞基法第14條
27 第1項第6款合法終止，業如前述。而原告於本件勞動契約終
28 止前6個月平均工資為52,240元（不爭執事項(五)），再原告
29 主張依其任職被告期間及前述平均工資計算，被告應給付20
30 3,591元，業據原告提出資遣費試算表在卷為憑（本院卷第8
31 5頁），此概為被告所不爭執（本院卷第323頁），則原告請

01 求被告給付資遣費如前數，並開立非自願離職證明書，均屬
02 有據。

03 (三)原告依就業保險法第38條第1項規定，請求被告賠償其失業
04 給付差額，亦有理由：

05 1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月
06 平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；被保險人
07 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
08 間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險
09 退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付或津
10 貼，最多計至20%，就業保險法第16條第1項、第19條之1第
11 1項分別定有明文。次按投保單位違反本法規定，未為其所
12 屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前
13 一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞
14 工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準
15 賠償之，同法第38條第1項亦有規定。

16 2.經查，勞保局業依就業保險法第12條規定，以113年12月6日
17 保普核字第11301402460號函核定按原告離職退保當月起前6
18 個月平均月投保薪資36,300元之80%發給30天保險金，業如
19 前述（不爭執事項六），顯見原告確實符合請領失業給付之
20 資格，且其給付標準為平均月投保薪資之80%。而原告主張
21 其離職當月起前6個月之月平均投保薪資為45,800元一情，
22 復為被告所無異詞（本院卷第322頁），是原告主張其因被
23 告低報其投保薪資，致領取之失業給付短少45,600元（計算
24 式： $(45,800 - 36,300) \times 0.8 \times 6 = 45,600$ ）為可採，其自得
25 依就業保險法第38條第1項規定，請求被告賠償此部分損
26 害。

27 (四)原告就上述請求金錢請求，併得請求如附表「計息期間」欄
28 所示期間，按法定利率計算之遲延利息：

29 1.按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
30 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
31 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2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。另依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞基法施行細則第9條、勞工退休金條例第12條第2項亦有規定。

2. 本件勞動契約業於113年10月25日終止，業如前述，本件加班費為工資之一部，應於勞動契約終止時結清，惟被告迄未給付不足額之加班費，原告自得請求遲延利息。而本件起訴狀係於113年11月20日送達被告，有本院送達證書為憑（本院卷第88頁），則原告就加班費部分併為請求自該起訴狀繕本送達翌日，即113年11月21日起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據。而本件勞動契約終止時，迄至起訴狀繕本送達翌日仍不足30日，是依前述，關於資遣費部分，被告係迨至113年11月26日始處於給付遲延狀態，則原告就此部分給付僅得請求至113年11月26日至清償日止之遲延利息，逾此範圍，即屬無據。

3. 又原告請求之失業給付係以金錢為標的，且無確定期限之債，被告應自原告催告時始負遲延責任，而原告就此部分於起訴時僅請求37,620元，嗣以民事訴之變更聲請狀擴張為7,980元（計算式：擴張後請求45,600—原請求37,620=7,980），是就原請求及擴張部分，各應自起訴狀及民事訴之變更聲請狀繕本送達翌日為遲延利息起算時點。而上開民事訴之變更聲明狀係於114年1月13日送達被告（本院卷第318-1頁），故原告就失業給付部分，分別得請求自113年11月21日及114年1月14日起至清償日之遲延利息，逾此範圍，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前揭勞基法、就業保險法等規定，請求被告給付如主文第一、二項所示，為有理

由，應予准許；逾此範圍，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第一項部分，應依勞動事件法第44條第1項之規定依職權宣告假執行，併酌定相當擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，經審酌後認均不足以影響判決結果，不再逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 蔡 易 廷

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，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 114 年 1 月 24 日
書 記 官 王 品 涵

附表：

編號	請求項目	金額（新臺幣）	計息期間
1	加班費	17,601元	113年11月21日起至清償日
2	資遣費	203,591元	113年11月26日起至清償日
3	失業給付損害	37,620元	113年11月21日起至清償日
		7,980元	114年1月14日起至清償日
	合計	266,792元	