臺灣彰化地方法院民事判決

110年度勞簡字第15號

原　　告　張義志
訴訟代理人　蘇靜怡律師(法扶律師)
被　　告　立旺精密股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃士維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣60,666元及自民國110年9月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣12,288元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣72,954元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告前於民國（下同）107年3月18日至被告公司任職，每月薪資為新臺幣（下同）28,000元，主要擔任司機工作，偶爾於被告公司無出貨車輛可跑時，在被告公司中處理內勤事務，工作時間為早上8時至下午5時，中午休息1小時，週休二日，但全年僅端午、中秋、農曆年三大節日有放假外，其餘國定假日均遭被告公司要求出勤，亦無特休假。嗣於110年6月1日下午4時許，被告公司突然要求原告自110年6月2日起不必出勤任職，並提供離職證明書，離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款即虧損或業務緊縮時（下稱系爭離職證明書），並於110年6月2日將原告退保，惟至今

未依法給付原告110年5月、110年6月1日之薪資、預告期間工資、資遣費、國定假日加班費及原告未休特別休假之工資。又原告經調取相關勞保名細後始知被告公司亦未依原告實際薪資投保勞、健保，及提撥退休金，被告公司除應補提退休金差額，還須賠償原告失業給付之差額。原告遂於109年6月4日至彰化縣政府進行勞資爭議調解，惟兩造調解未果。爰依兩造間勞動法律關係、勞基法、勞工退休金條例、就業服務法及就業保險法等規定，請求被告公司給付下列費用：

1.積欠工資28,933元：

原告每月薪資為28,000元，原告於110年5月及110年6月1日出勤，被告公司應給付原告110年5月薪資28,000元及110年6月1日薪資933元，共計28,933元。

2.預告期間工資28,000元：

原告自107年3月18日起至110年6月1日止任職於被告公司，依勞基法第16條第1項第3款規定，被告公司應給予30日之預告期間，惟被告公司並未遵守，故原告得請求之預告期間工資為28,000元。

3.資遣費44,333元：

原告年資總計為3年2月，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告公司應給付原告資遣費44,333元【計算式：28000x(3+2/12)】，原告得請求被告公司給付44,333元。

4.國定假日出勤之加倍工資16,000元及特別休假出勤之加倍工資31,733元：

原告於被告公司任職期間，除週休二日及端午、中秋、農曆年三大節日以外，其餘國定假日均遭被告公司要求出勤，而自110年3月18日起至110年6月1日止，共計21天國定假日原告仍正常出勤，依勞基法第37條第1項及第39條規定，被告應給付原告加倍之工資16,000元。原告任職期間亦無特別休假，被告公司不曾告知應排定特別休假，致原告未曾休過特別休假，均出勤工作，依勞基法第36條規定原告應有合計34

天特別休假，惟被告公司並未遵守，故原告得請求之特別休假加倍工資為31,733元。

5.失業給付之差額26,098元：

被告公司未依原告實際薪資28,000元，為原告投保勞保，原告於離職時已年滿45歲，依就業保險法之規定，可領取失業給付最長為9個月合計155,520元，惟因被告公司未依原告實際薪資28,000元投保，原告至多僅領得129,422元，致原告受有26,098元差額之損失，被告公司自應補償。

6.未足額提繳之退休金12,288元：

被告公司未依原告實際薪資28,000元，為原告投保勞保，致原告受有損害，爰依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告公司將未足額提繳之退休金總計12,288元，提繳至原告退休金專戶。

7.確認被告於110年6月1日開立，以勞動基準法第11條第2款為離職原因之離職證明書為有效：

被告公司於110年6月1日即開立系爭離職證明書交原告收執，然嗣後原告持以申請失業給付時，卻遭承辦人員告知被告公司改主張原告非勞基法第11條第2款之非自願性離職，係遭到開除，致原告無法申請失業給付，惟兩造勞動契約業經被告公司於110年6月1日終止，已終止之法律關係無從再次以其他理由更為終止，是被告公司對外否認系爭離職證明書之效力，阻擋原告申請失業給付之行為於法未合，且已影響原告能否申請失業給付之法律上地位，而此種法律上地位不安狀態，能以確認判決將之除去，爰為本項之請求。

㈡否認有被告公司所稱竊取公司薪資之情形，且原告並無被告公司所稱有276天未出差執行工作擅自回家休息，即偷竊薪資之行為，被告就此並未提出事證相佐，而被告所提出附表，顯為自己之臆測，並無具體事證，所提出照片及縮圖，未有日期，不知被告公司欲以何方式說明，無法證明有被告公司所述之事實。又如前原告於110年12月1日庭審時所述，被告公司中午休息一小時，但原告中午並未休息，係在外跑

車，將中午時間挪到結束送貨後，被告公司亦於該次庭審中認此符合公司規定，則原告縱如曾照片所示，有3次將公司貨車開回家之行為，亦合於公司規定，並無被告公司所稱擅自回家休息云云。又被告公司稱原告偷竊被告之採購資料、銷售價目表、客戶資料更為無稽之談。被告公司所提出之出勤表及薪資單不真正，否認其上手寫註記，且薪資單與原告每月收取薪資所附薪資單不符，真正薪資單記載加項及扣項均以代碼表示，被告所提顯係因本件訴訟事後不實製作。尤其B5部分，此項係每月未出勤時數金額，以分鐘計算，每分鐘金額以原告月薪計算為1.944元，以此核算可知，原告當月只要有未打卡紀錄，均遭被告公司以此扣薪，有出勤時被告公司亦不曾加發未特休之出勤加班費，而原告每月均有送貨獎勵金，薪資明細亦未見此項目可對應，薪資明細顯實質不真正。原告更無有被告所稱不依規定請假擅自下班之情事云云。被告公司法定代理人及其配偶，早已無繼續經營公司之意願，而於110年3月至5月間，持續將公司貨架上物品，包括貨架本身以二手廢品賣掉，公司不動產亦先後有出售及出租之告示，且公司現已大門深鎖無人進出，被告公司因自己無意營業或業務緊縮而資遣員工，合於勞基法第11條第2款規定，其提供原告之系爭離職證明書，合於事實。再者，被告公司法定代理人以現金一次購買三棟透天別墅，並另行開設玉旺股份有限公司，代表人為被告公司法定代理人配偶，被告公司卻不願依法給付員工資遣費，被告公司顯以有各種方法逼迫員工離職，規避自己結束營業應給付員工資遣費責任之嫌，且其法定代理人一家更有掏空公司資產、侵害員工權益及剝削勞工之舉。至原告雖有於110年7月底另行開設5+2工作室，從事與被告公司類似之業務範圍，係因被告公司拒付原告薪資等，更阻攔原告申請失業給付，原告一家生計無著的經濟巨大壓力下，迫不得已之行為，無侵害被告公司，被告若堅持受有損害，亦請被告舉證等語。

㈢並聲明：被告應給付原告17萬5097元，及自起訴狀繕本送達

之翌日至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳1萬2288元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。確認被告於110年6月1日開立，以勞動基準法第11條第2款為離職原因之離職證明書為有效。

二、被告則以：

㈠被告公司係因原告在上班時間將車開回家休息，到下午4點40分左右才回公司等5點下班，做事散漫不努力經常未請假就擅自不來上班，此有照片及攝影為證，並經原告承認，故被告公司爰於110年6月1日以勞基法第12條第1項第4款規定公告並開除原告。被告公司係因原告承認上開情事，而配合原告要求開立系爭離職證明書，嗣後被告公司負責人有向勞工處請求撤銷，並經勞工處審查後同意原告是違反勞基法第12條第1項第4款規定，被告公司有權開除並予撤銷系爭離職證明書，原告不得要求被告給付資遣費。被告公司皆按勞動法規，例假日及國定假日全部給予休假及給薪。反而原告在政府調整國定節日之調整上班日都沒來上班，也未請假。至原告中午未休息時，原告回到公司皆會告知，被告公司亦會補工時予原告提早下班或另補休，因此不存在原告所稱午休時間及國定假日有工作而公司扣他未上班薪資之情事。而原告任職期間共出差552天，此有原告請領餐費為證，原告以466天請求，以一天3小時、一小時116.6元計算原告出差下午在家休息未工作而領取之薪資，共計163,006元，爰以此主張抵銷。至被告公司所提出之薪資單皆為乙○○所製作，為真正。

㈡被告公司發現原告另有開設5+2DIY工作室，與被告公司業務範圍相同，原告早就計畫偷竊公司資源，計畫自行開業，於自家開設工作室，從申請營業、包裝設計、條碼、採購相關零件及製造到業務談妥上架等，絕非短時間可以完成，開設費用及週轉金亦非小金額即可營運，由市場銷售照片足以證明原告到被告公司居心不良、有違職業道德，將公司採購資料、供應商、被告公司銷售價格、客戶資料全部偷竊走，並

非他職務範圍卻能取得，造成被告公司嚴重損失，並有客戶反應原告中傷被告公司，散佈被告公司無繼續經營意願，以達其經營工作室搶訂單之目的，被告公司更遭原告向國稅局檢舉，被告公司法定代理人配偶係為繼續經營，始另成立玉旺公司。被告公司並無購買不動產更無結束營業或出售不動產，被告公司仍在營運中等語。

㈢並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自107年3月18日至110年6月1日止受僱於被告公司，主要負責送貨，擔任司機之工作，每月薪資為28,000元。

㈡被告於110年6月1日向原告終止兩造間勞動契約。

㈢原告於110年6月4日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，於同年7月8日調解不成立。

四、得心證之理由：

原告主張：伊於110年6月1日下午4時許遭被告以勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，為被告所否認，並以前詞置辯。則本案應審究者如下：

㈠兩造間契約因何而終止?

1.原告主張被告於110年6月1日係依勞基法第11條第2款規定向原告終止兩造間勞動契約，而被告否認此節，自應由原告就其遭被告以上開事由解僱之事實負舉證之責。原告雖提出蓋印有被告公司及法定代理人大小章之系爭離職證明書1紙為證（本院卷一第31頁），然觀諸被告公司所提出110年6月1日之公告及相關照片，此公告係張貼於被告公司內部之公告處，其內容略以：員工甲○○，一再公私不分，在上班時間開車出去送貨載貨，應克盡職守努力做事，卻一再被舉報假公濟私，在上班時間將貨車開回自家門口及自家前面廣場停放休息，不做公司事情，經偶爾去查證，於110年5月份查察很多次皆是如此，如未出車在公司也經常不請假離開公司，故公司決定自即日起開除之等語。並參酌被告所述：係因原告在上班時間將車開回家休息，到下午4點40分左右才回公

司等5點下班，做事散漫不努力經常未請假就擅自不來上班，被告公司始於110年6月1日張貼公告，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，離職證明係按原告要求開立，公司嗣後有將該系爭離職證明撤銷等語。互核以觀，與其提出之公告內容相符，顯見原告於110年6月1日獲知被告公司所為解僱表示，應係原告於上班時間，將貨車開回自家門口及自家前面廣場停放休息，而違反勞動契約或工作規則，情節重大者，堪認被告係以勞基法第12條第1項第4款向原告終止兩造間之勞動契約。此外，原告復未提出其他證據證明以實其說，自無從為有利原告之認定。則原告主張兩造間之勞動契約係經被告公司依勞基法第11條第2款規定而終止，尚難憑採。

2.再參諸被告公司所提出相關照片及錄影內容，及原告於111年1月26日言詞辯論庭之陳述：（問：你在工作期間有中午沒有休息，後來回去休息的情形？）有過幾次。（問：這幾次情形有先告知公司嗎？）沒有等語（本院卷二第44頁）。顯見原告確有未告知公司，即於上班時間回家休息等情節，已影響雇主內部秩序紀律之維護，破壞勞雇信賴關係，應認已符合勞動基準法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，則被告依該條款規定，於110年6月1日以上開公告通知原告自110年6月2日起終止與原告間之僱傭關係，應屬合法。

㈡原告請求資遣費、預告工資及確認系爭離職證明書有效，有無理由？

1.按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。承前所述，本件被告公司已依勞基法第12條第1項第4款規定對原告終止勞動契約，依前揭規定，原告即不得請求被告給付資遣費、預告期間工資，原告此部分之請求不應准許。

2.次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或

其代理人不得拒絕。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。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。查本件原告是在110年6月1日經被告公司以勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約而離職，已如前述，即不符合前述非自願離職之情形。從而，原告請求確認系爭離職證明書有效，亦無法准許。

㈢關於原告請求未付工資、國定假日加班費、特休未休工資部分，有無理由？

1.未付工資部分：

原告主張被告工司未給付原告110年5月及110年6月1日工資，合計28,933元等情，被告並未爭執，堪信原告主張前述薪資未能取得一事應屬可信。本件勞動契約既於110年6月1日最後工作日後終止，依原告主張月薪28,000元計算，應得向被告公司請求110年5月及110年6月1日工資、28,933元，此部分尚屬有據。

2.國定假日加班費部分及特別休假未休工資部分：

⑴原告主張於被告公司任職期間，除週休二日及端午、中秋、農曆年三大節日以外，其餘國定假日均遭被告公司要求出勤，而自110年3月18日起至110年6月1日止，共計21天國定假日原告仍正常出勤，依勞基法第37條第1項、第39條規定，被告應給付原告加倍之工資16,000元等語，為被告所否認。依勞基法第37條及內政部訂定「紀念日及節日實施辦法」 規定，國定假日為1月1日開國紀念日（即元旦）、農曆除夕、農曆春節初一至初三、2月28日和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日民族掃墓節、5月1日勞動節、端午節、中秋節、10月10日國慶日，查被告所提出原告任職期間之出勤表（卷一第108頁至158頁），原告除對其上手寫文字爭執外，其餘電子打卡出勤時間未予爭執。則核對原告之出勤表，原告於上開國定假日均未有出勤紀

錄，難認原告確有出勤加班之事實，是原告此部分請求，並無依據。

⑵按勞基法第38條第1項第1、2款規定：「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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。…」，又同法第38條第4、6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；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，則於前揭勞基法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。原告主張其未曾特休請求被告公司應發給特休未休日數之工資，為被告否認，而本件原告係於107年3月18日至被告公司任職，依照前揭說明，被告公司如認為原告權利不存在，應負舉證責任，對此，被告公司僅稱係原告不申請休假云云，自非可採。故原告主張被告公司應給付特休未休補貼，自屬有理。而原告自107年3月18日至110年6月1日止受僱於被告公司，是其主張累積107年度至110年度共有34日特別休假未休一情，堪可採信，參以本件原告每月薪資為28,000元計算，是原告所得特別休假未休工資應為31,733元（計算式：28000/30*34，零以下四捨五入）。

3.綜上所述，原告請求被告公司給付原告110年5月及110年6月1日工資28,933元、特休未休補償工資31,733元，為有依據。

㈣原告請求給付被告未依其實際薪資申報投保金額所受各項差額損失，有無理由？

1.失業給付之差額部分：

本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務

機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四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，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職，就業服務法第11條第1項第1款、第3項定有明文。查被告公司係依勞基法第12條第1項第4款規定據以終止兩造間之勞動契約，係屬合法有效，既經本院認定如前，則揆諸前揭規定，本件勞動契約之終止原因非屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職事由，是原告不符合請領失業給付之要件。因此，原告請求失業給付差額26,098元，自屬無據，不應准許。

2.提撥勞退金差額部分：

按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」、「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。」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。查本件原告每月薪資為28,000元，月提繳工資級距為28,800元，每月應提繳1,728元，共計應繳納65,664元。然被告每月提繳不足額，僅提繳53,376元。則原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提撥勞退金差額12,288元（計算式：65,664元－53,376元＝12,288元）至其勞保局之勞退金專戶，核屬有據。

㈤被告主張抵銷有無理由？

另查，被告辯稱原告於上班期間，將貨車開回家休息，而主張原告自107年10月29日起至110年4月31日止，共計466天期間，一天缺勤3小時，所溢領之工資，合計163,006元（計算式：以原告月薪28000元計算一小時時薪為116.6元x466天x3小時），以此做為本件之抵銷云云。惟查，原告就此部分雖有陳述：在工作期間有幾次中午沒有休息，後來回去休息的情形，且沒有先告知公司等語。惟被告所提出相關照片及錄影，並無法證明原告確有缺勤466天中每日3小時之事實，本

院自無從據此等證據即認原告有溢領工資，合計163,006元。此外，被告公司復未提出其他證據供本院參酌，則被告公司請求原告返還其此部分工資，仍屬無據。因此，被告公司所為上揭抵銷抗辯，並非可採。

㈥末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞基法施行細則第9條有明文規定。查被告積欠原告前揭工資，核屬有確定期限之給付，被告自給付期限屆至起負遲延責任。查被告應於110年6月1日終止勞動契約後30日內給付上開工資，被告迄未給付，而原告僅請求自民事起訴狀送達翌日即110年9月17日（本院卷一第49頁）起按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條、第38條、第39條規定，請求被告公司應給付原告60,666元及自110年9月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨依勞工退休金條例第31條規定，請求被告公司應提繳退休金12,288元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。

六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，判

決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　姚銘鴻

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　111　　年　　5　　月　　12　　日

書記官　楊美芳