

# 臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第44號

原告 黃漢平

訴訟代理人 邵允亮律師

複代理人 張倍豪律師

被告 華發交通事業股份有限公司

法定代理人 李建璋

訴訟代理人 陳鵬翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

一、被告應給付原告新臺幣301,868元，及自民國113年12月20日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。

二、被告應提繳新臺幣2,314元至原告在勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之66，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行，但被告如以新臺幣304,182元為原告預供擔保，得免為假執行。

## 事實及理由

一、原告主張：原告自民國96年1月起受僱於被告公司，擔任曳引車駕駛，於113年4月9日駕駛車牌號碼000-0000號曳引車（下稱系爭車輛）至訴外人中鴻鋼鐵股份有限公司（下稱中鴻公司）岡山廠，在廠區內發生事故，致系爭車輛受損，原告亦受傷，嗣後被告要求原告賠償系爭車輛之損害，並簽發本票，原告拒絕後被告即不再提供曳引車，亦不讓原告打卡簽到，自113年4月9日起即未給付薪資，原告於113年6月21日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解請求被告給付工

資。詎被告於113年6月25日將原告之勞保退保，復於113年7月5日勞資爭議調解中，以原告無正當理由曠職三日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止勞動契約，並拒絕原告之請求。惟被告於勞資爭議調解期間終止勞動契約，且其主張之事由已罹於除斥期間，依勞基法第12條第2項及勞資爭議處理法第8條規定，被告所為終止不合法，另因被告不依勞動契約給付報酬，並不供給充分之工作，而違反勞動法令，原告業已於113年7月19日依勞基法第14條規定終止勞動契約，依兩造間僱傭關係，原告得請求被告給付上開期間薪資共新台幣（下同）157,502元，另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，原告得請求被告給付資遣費282,138元，並依就業保險法第11條第3項請求被告開立非自願離職證明書予原告。其次，原告於113年度之特休尚有11日未休，原告得請求特休未休薪資19,730元。再者，被告於113年6月25日退保原告之勞保，惟兩造間僱傭關係應存續至113年7月19日，依民法第184條第1項前段、第2項及勞退條例第31條第1項規定，原告得請求被告提撥上開期間之退休金2,314元至原告之退休金個人專戶等情，並聲明：(一)被告應給付原告459,370元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳2,314元至原告勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：因原告自4月10日起即持續曠職，被告係於113年6月21日由被告之行政人員甲○○以電話向原告表示如不來上班，被告將依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，且原告持續曠職，自無罹於除斥期間可言。又被告係通知原告終止勞動契約後始收受勞資爭議調解之通知，不受勞資爭議處理法第8條規定之限制。其次，被告於113年4月9日後仍有要求原告出勤，並未拒絕原告提供勞務，而是原告拒絕提供勞務，自不得請求原告給付薪資。再者，原告之薪資係依兩造之勞動工作契約書之約定所計算，並無違法苛扣之情形。

從而，原告所為終止於法未合，其請求被告給付薪資、資遣費及特休未休工資，並請求被告交付非自願離職證明書及提撥退休金，於法均屬無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處理法第8條定有明文。又契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。經查：

(一)證人甲○○到場具結證稱略以：伊於事故發生後一個禮拜打電話給原告告知被告決定不修理毀損車輛，要直接出售，並說明原告應賠償之金額約120萬元，因原告事故發生後就不再上班，伊請原告補假卡，6月初有再打電話給原告，因為聽同事說原告妻子過世，伊向原告說明可以請喪假，並申請慰問金，另外也有請原告補假卡，人資於6月21日向伊說原告5月之薪資無法處理，公司可能會依規定解僱原告，伊當天打給原告叫原告務必來簽假卡，不然公司會依法解僱，伊只有說會解僱，但沒有說依什麼法，人資於6月25日轉交解僱令，流程上應該交給原告，但伊收著沒有向原告說任何事等語（見本院卷第364-367頁），則被告既於113年6月25日始發出解僱令，且依被告公司流程應將解僱令交付原告以為告知，足認甲○○於113年6月21日僅係向原告說明被告

01 「欲」解僱原告，並非以此通知為解僱之意思表示。又甲○  
02 ○於113年6月21日並未向原告說明解僱依據，則依上開說  
03 明，縱認甲○○為解僱之意思表示，其解僱亦非合法有效。  
04 從而，被告主張已於113年6月21日解僱原告，於法無據。

05 (二)依兩造於113年7月5日勞資爭議調解紀錄記載，被告於該調  
06 解期日表明原告已曠職3日以上，依勞基法第12條規定終止  
07 勞動契約等語，惟依上開說明，此一終止之行為已違反勞資  
08 爭議處理法第8條規定，應屬違法。

09 (三)從而，被告所為終止既非合法有效，則迄至原告終止勞動契  
10 約前（詳如下述），兩造間仍有僱傭關係存在。

11 四、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞  
12 者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定  
13 有明文。經查：

14 (一)被告違反勞資爭議處理法而解僱原告，有如前述，則原告於  
15 113年7月19日以表明同意受資遣之方式終止兩造間勞動契約  
16 （見本院卷第71頁），於法即屬有據。

17 (二)原告主張被告自113年4月9日未給付薪資，且要求原告開立  
18 本票負擔事故賠償責任，始得繼續工作，依勞基法第14條第  
19 1項第5款規定而終止等語，惟證人甲○○到場證稱：伊並未  
20 叫原告回公司簽本票、留職停薪等語（見本院卷第368  
21 頁），此外，原告未能舉證證明被告確有要求原告開立本票  
22 負擔事故賠償責任，始得繼續工作之事實，則原告此部分之  
23 主張，為無可採。又原告自承其自113年4月9日即未至被告  
24 公司工作，則原告既無正當理由未提供勞務，被告因而未給  
25 付薪資，並無違法可言，則原告此部分終止勞動契約之理  
26 由，為無可採。

27 五、關於原告請求被告給付工資、資遣費、提撥退休金及交付非  
28 自願離職證明書部分：

29 (一)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  
30 資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費  
31 由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未

01 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不  
02 適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有  
03 明文。原告以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動  
04 契約，有如前述，則原告請求被告給付資遣費，於法即屬有  
05 據。

06 (二)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全  
07 額直接給付勞工。勞基法第21條第1項及第22條第2項前段分  
08 別定有明文。查兩造間勞動工作契約書第三條記載：乙方  
09 （即原告）工作所得，係以接任駕駛甲方（即被告）所派任  
10 營業聯結車輛，每月所結算之運費減去消耗後所得之淨利分  
11 配，即為乙方工作所得（乙方同意採分紅制，無上下班打卡  
12 紀錄），甲方得以乙方實際所得扣繳所得稅，且乙方之勞健  
13 保申報額度不得低於實際工作所得等語（見本院卷第139  
14 頁），而所謂消耗，係指ETC費用、油錢、保養及修理費用  
15 等（見本院卷第74頁），惟上開費用應屬被告營運成本，自  
16 不應轉嫁身為勞工之原告，且此一剋扣結果，使原為績效獎  
17 金之項目產生倒扣之結果，使原告所受領包含績效獎金之工  
18 資，有低於基本工資之情形，應認被告所減去消耗部分，違  
19 反上開規定，而為無效，從而，原告之薪資應以不扣除上開  
20 消耗之方式後而計算。

21 (三)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
22 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處  
23 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額  
24 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
25 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
26 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
27 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
28 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條  
29 分別定有明文。本件原告請求被告給付自113年4月9日起至1  
30 13年7月19日之薪資，惟依證人甲○○上開證詞，證人甲○  
31 ○於原告曠職期間，均有要求原告回去補假卡，且原告未能

01 舉證其未到公司上班有其正當理由，因僱傭關係為雙務契  
02 約，原告提供勞務及被告給付薪資為具對價關係之主給付義  
03 務，則原告既未依債務本旨實行提出給付之行為，被告自無  
04 庸給付原告薪資。

05 (四)被告就原告之薪資不得減去消耗者，則原告主張被告應給付  
06 資遣費282,138元及特休未休工資19,730元，並應提撥2,314  
07 元至退休金專戶之事實，均不爭執，則原告請求被告給付上  
08 開金額及提撥退休金，於法即屬有據。

09 (五)按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷  
10 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、  
11 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業  
12 保險法第11條第3項定有明文。勞動契約終止時，勞工如請  
13 求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞動基準法  
14 第19條亦設有明文。本件原告以勞基法第14條第1項第6款規  
15 定終止兩造間勞動契約，有如前述，則原告依上開規定請求  
16 被告交付非自願離職證明書，於法亦屬有據。

17 六、綜上所述，本件原告依兩造間僱傭關係及勞動法規，請求被  
18 告給付301,868元及自起訴狀繕本送達翌日（即113年12月20  
19 日，見本院卷第121頁）起至清償日止，按週年利率5%計算  
20 利息，並提撥2,314元至退休金專戶，暨開立非自願離職證  
21 明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，  
22 應予駁回。又本件判決主文第1、2項原告勝訴部分，係就勞  
23 工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第  
24 1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權  
25 宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

26 七、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦  
27 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日

30 勞動法庭 法 官 林昶燁

31 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日

04 書記官 翁志瑋