

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第77號

原告 莫旭承  
訴訟代理人 萬維堯律師(法扶律師)  
被告 駱驊實業有限公司

法定代理人 郭逸臻  
訴訟代理人 郭紫彤

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年5月4日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣11,229元，及自民國114年10月25日起至  
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣7,918元至原告在勞工保險局設立之勞工退休  
金個人專戶。

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57%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣11,229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113年12月31日起受僱於被告公司，  
擔任水電工，約定日薪為新臺幣（下同）2,100元，每日並  
發餐費100元，每月平均工作22天，薪資約48,400元，每半  
個月發薪一次。114年6月2日原告與其他員工經被告公司派  
至所承包位在高雄市小港區南星計畫工地工作，因原告發現  
被告公司之車輛有員工挾帶電線出場行為，乃於下班時至現  
場守衛室告知此事，孰料當日下午8時48分，被告公司負責  
人即傳LINE訊息，要求原告工作至114年6月2日止。被告公  
司無預警之非法解僱行為，違反勞動契約或勞工法令，致有

01 損害原告權益，原告自得請求被告公司給付資遣費11,764  
02 元、預告工資16,130元，並開立非自願離職證明書予原告。  
03 又被告公司未替原告投保勞健保，迨原告向勞動部勞工保險  
04 局舉報，被告公司方補申報原告自113年12月31日起提繳勞  
05 工退休金至114年6月2日止，惟兩造勞動契約終止日為114年  
06 6月24日，且被告公司補申報薪資為28,590元，然原告每月  
07 平均薪資約為48,400元，是被告公司應補提繳勞工退休金差  
08 額7,918元至原告勞工退休金專戶。爰依兩造勞動契約、類  
09 推適用勞動基準法（下稱勞基法）第16條、勞基法第19條、  
10 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條、  
11 就業保險法第11條第3項規定提起本訴等語，並聲明：

12 （一）被告公司應給付原告27,894元，及自起訴狀繕本送達  
13 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被  
14 告應補提繳7,918元至原告勞工退休金專戶。（三）被告應  
15 開立非自願離職證明書予原告。

16 二、被告公司則以：原告為臨時工，有缺工才會叫原告，薪資依  
17 出工日數計算，每天領現金，原告每月平均工作僅10幾天。  
18 原告之日薪為2,100元，至餐費是因為會請員工加班，怕員  
19 工肚子餓才給100元誤餐費，並非每天都有。原告到職時即  
20 表明無法於被告公司投保，被告公司因誤信任及不了解勞保  
21 局作業規範，而造成未投保之實，惟被告公司經勞保單位告  
22 知已補提繳各項費用。又原告於114年6月2日上午11時許傳  
23 訊息告知被告公司要於同年月8日離職，並經被告公司同  
24 意，故原告屬自願離職。然原告於114年6月2日下午時，惡  
25 意不實舉報被告公司，造成被告公司名譽受損且造成公司業  
26 務損失，被告公司乃依勞基法第12條第1項第4款規定，於同  
27 日晚上8時48分解僱原告等語置辯，並聲明：原告之訴駁  
28 回。

29 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事  
30 項如下：

31 （一）原告於113年12月31日至114年6月2日期間受僱於被告公

- 01 司。
- 02 (二) 原告薪資為每日2,100元，以出勤日計算。
- 03 (三) 原告於114年6月2日上午以LINE向被告公司表示只做到6月
- 04 8日，被告公司於114年6月2日晚上以LINE向原告表示因原
- 05 告誣告公司偷電線，影響公司名譽，解僱原告。
- 06 (四) 兩造於114年6月24日進行勞資爭議調解，原告為終止勞動
- 07 契約之意思表示。

08 四、本件爭點為：

- 09 (一) 被告公司依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約是否合
- 10 法？
- 11 (二) 原告工資是否包含每日100元餐費？原告請求被告公司給
- 12 付資遣費、預告工資，有無理由？
- 13 (三) 原告請求被告公司提繳勞工退休金，有無理由？
- 14 (四) 原告請求被告公司開立非自願離職證明書，有無理由？

15 五、本院得心證之理由：

- 16 (一) 被告公司依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約是否合
- 17 法？

18 1. 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

19 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12

20 條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之

21 法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列

22 為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體

23 事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼

24 續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程

25 度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重

26 大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過

27 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之

28 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為

29 是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台

30 上字第2624號判決意旨參照）。

31 2. 被告公司於114年6月2日晚上以LINE向原告表示因原告誣

01 告公司偷電線，影響公司名譽，解僱原告等情，為兩造所  
02 不爭執，而原告固有將疑似被告公司員工偷竊電線乙事告  
03 知警衛及向中鹿營造股份有限公司（下稱中鹿營造公司）  
04 寄送檢舉信，而中鹿營造公司經向承攬該工程之恒豐工程  
05 股份有限公司查證，並未發生施工材料遭不當攜出或處分  
06 之情形，有中鹿營造公司115年1月20日鹿（總務）第1150  
07 12號函在卷可參（見本院卷第241至242頁），又經勘驗原  
08 告提出之影片，確有被告公司之員工將電線捆捲後塞入提  
09 袋中，且原告與另一名被告員工之對話內容，亦提及電線  
10 疑似遭竊內容，並抱怨警衛並未仔細翻及未保護檢舉人等  
11 語，有影片及勘驗筆錄附卷可參（見本院卷第263至266  
12 頁），足見原告並非無端檢舉，顯非惡意誣陷被告公司，  
13 或故意造成被告公司名譽受損，且被告公司名譽並未受  
14 損。是以，原告所為非屬違反勞動契約或工作規則，情節  
15 重大者，被告公司逕以原告誣告被告公司偷電線，影響公  
16 司名譽，而解僱原告，即與勞基法第12條第1項第4款未  
17 合，被告公司之解僱，自非合法。

18 （二）原告工資是否包含每日100元餐費？原告請求被告公司給  
19 付資遣費、預告工資，有無理由？

- 20 1. 按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及  
21 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
22 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第  
23 2條第3項定有明文。兩造對於原告薪資為每日2,100元，  
24 以出勤日計算，均不爭執，惟原告主張每日尚有餐費100  
25 元應計入工資，為被告公司否認，並以前詞置辯，原告自  
26 應就此負舉證之責。依原告所提之薪資表，114年3月薪資  
27 表有誤餐費100元之記載，114年4、5月均無誤餐費（見本  
28 院卷第63、253頁），足見被告辯稱因為會請員工加班，  
29 怕員工肚子餓才給100元誤餐費，並非每天都有，應屬可  
30 信。是依原告所提證據，未能證明被告公司每天另有給付  
31 100元餐費，故原告主張工資應再加計100元餐費，尚非可

01 採。原告之工資自應以每日2,100元計算。

02 2. 次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之  
03 虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6  
04 款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本  
05 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條  
06 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第  
07 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1  
08 年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最  
09 高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規  
10 定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

11 3. 兩造於114年6月24日進行勞資爭議調解，原告為終止勞動  
12 契約之意思表示，為兩造所不爭執，又被告公司未幫原告  
13 投保勞保及提繳勞工退休金，有勞動部勞工保險局114年8  
14 月27日保納工一字第11460204672號函在卷可參（見本院  
15 卷第17至18頁），足認原告主張依勞基法第14條第1項第6  
16 款終止勞動契約，即屬有據。而被告公司固提出薪資明細  
17 留存表（見本院卷第213至215頁），惟與原告所提出之薪  
18 資表顯不相同（見本院卷第63、253頁），足見被告公司  
19 所提出之薪資明細留存表係臨訟製作，自非可採，又依勞  
20 基法第23條第2項及第30條第4項之規定，工資清冊及出勤  
21 紀錄為雇主依法令應備置之文書，被告公司自承無出勤、  
22 打卡紀錄（見本院卷第84頁），且經本院命被告公司提出  
23 原告之薪資表（見本院卷第222頁），被告公司迄今亦未  
24 提出，則依勞動事件法第36條第4項之規定，法院得認原  
25 告主張每月平均工作22日之事實為真實，故原告每月工資  
26 為46,200元（計算式： $2100 \times 22 = 46200$ ）。原告任職期間  
27 113年12月31日至114年6月24日，年資為5月又25日，資遣  
28 費應為11,229元【計算式： $46200 \times [(5 + 25/30) \div 12] \div 2$   
29  $= 11229$ （元以下四捨五入）】，則原告依勞退條例第12  
30 條第1項請求資遣費11,229元，為有理由，自應准許，逾  
31 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

01 4. 復按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性  
02 質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念  
03 以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用  
04 而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計  
05 劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法  
06 律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之  
07 是否有意沉默而定。再按雇主依第11條或第13條但書規定  
08 終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼  
09 續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定  
10 期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法  
11 第16條第1項第3款、第3項定有明文。而預告期間工資之  
12 給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適  
13 用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而  
14 未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其  
15 一，排除其他」之立法意旨，並非法律漏洞，不生類推適  
16 用而補充之問題。至於預告制度則係以勞雇雙方信賴關係  
17 為基礎，因勞動契約係由勞工提供勞務，雇主受領勞務為  
18 契約之主要給付，為避免因勞動關係之消滅（終止）造成  
19 他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，  
20 而賦予主動終止契約之勞、雇一方，於終止勞動契約時，  
21 有向對方預告之「義務」，以利他方預作應變，此與終止  
22 事由是否可歸責於一方無關，此觀勞基法於第15條、第16  
23 條第1項，分別規定勞工與雇主於具備各該條件下，有向  
24 他方預告終止及其期間即明，則主動終止契約之當事人，  
25 既得自由決定終止契約之時點，即無要求預告期間之權  
26 利，故勞動契約終止之預告義務與資遣費之結算、給付，  
27 顯然目的不同，性質亦不類似，足見勞基法第14條第4項  
28 未規定準用同法第16條，乃立法者有意省略，是尚不得以  
29 勞基法第14條第4項有準用第17條資遣費之規定，認勞基  
30 法未有關於勞工主動終止契約之預告期間工資之規定即謂  
31 係屬法律漏洞，而主張有類推適用第16條預告期間工資規

01 定之必要。況勞工主動對雇主終止契約，其對於另謀何職  
02 及謀職所需時日，應早有預估，當無另給予預告期間之經  
03 濟利益之餘地。原告主張應類推適用勞基法第16條之規  
04 定，請求被告公司給付預告工資等語，惟原告與被告公司  
05 間之勞動契約關係，既非由雇主依勞基法第11條或第13條  
06 但書規定終止，而係由原告依勞基法第14條第1項第6款規  
07 定合法終止，本不生向自己預告終止契約之可能。是原告  
08 主張類推適用勞基法第16條第1項第3款規定，請求被告公  
09 司給付10日之預告期間工資16,130元，自屬無據，應予駁  
10 回。

11 (三) 原告請求被告公司提繳勞工退休金，有無理由？

12 1. 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  
13 得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提  
14 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向  
15 雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1項、第31條第1項  
16 分別定有明文。又專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，  
17 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之  
18 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足  
19 額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累  
20 積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1  
21 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，  
22 亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休  
23 金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號  
24 判決意旨參照）。

25 2. 原告任職期間為113年12月31日至114年6月24日，每月工  
26 資為46,200元，業如前述，則被告公司依法應按月提繳勞  
27 工退休金2,892元（投保級距為48,200元），共應提繳16,  
28 870元（計算式： $5 \times 2892 + 25/30 \times 2892 = 16870$ ，元以下四  
29 捨五入），而被告公司業已補提繳8,744元，有勞動部勞  
30 工保險局114年12月17日保退五字第11413439420號函在卷  
31 可參（見本院卷第95至103頁），故被告公司尚應提繳8,1

01 26元勞工退休金。原告依勞退條例第31條第1項請求被告  
02 公司依提繳勞工退休金7,918元，未逾上開金額，為有理由，  
03 應予准許。

04 (四) 原告請求被告公司開立非自願離職證明書，有無理由？

05 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷  
06 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11  
07 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離  
08 職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主  
09 或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基  
10 準法第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因  
11 原告依勞基法第14條第1項第6款終止，已如前述，核與上  
12 開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告公  
13 司開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

14 六、綜上所述，原告依兩造之勞動契約、勞退條例第12條第1

15 項、第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項  
16 等規定，請求被告公司應給付原告11,229元，及自起訴狀繕  
17 本送達翌日即114年10月25日起至清償日止（見本院卷第25  
18 頁），按週年利率5%計算之利息；被告公司應提繳7,918元  
19 至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；被告公司應  
20 開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，逾此  
21 範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事  
22 訴訟法第79條規定，命兩造以比例負擔。又本件係就勞工之  
23 給付請求，為雇主敗訴之判決，就主文第1項部分，依勞動  
24 事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2  
25 項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

26 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證  
27 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予  
28 論述，附此敘明。

29 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主  
30 文。

31 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

01 勞動法庭 法官 王碩禧

02 以上正本係照原本作成。

03 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  
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

06 書記官 郭力瑜