臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第81號

原　　告　林柏佑

000000000000000000

被　　告　瑞雄汽車通運有限公司

000000000000000000

法定代理人　江金海

訴訟代理人　李宗憲

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳萬柒仟捌佰參拾肆元，及自民國一一二年十月二十六日起至清償日止，按年息百分之五算之利息。

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百分之七十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬柒仟捌佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427 條第1 項及第2 項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程式外，法院應以裁定改用通常訴訟程式，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第435 條第1 項定有明文。經查，原告於本院審理時追加第2項聲明即被告開立非自願離職證明書之非財產上請求，已逾民事訴訟法第427條所定適用簡易程序之範疇，惟兩造均合意適用簡易訴訟程序，且經記明筆錄（本院卷第258頁），揆諸前開說明，本件自應依簡易訴訟程序審理終結。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國111年1月5日起任職於被告擔任

司機，約定薪資為月薪制，跑趟抽成費用依單價表計算，底薪為新臺幣(下同)11,000元，內含以下項目：專業加給5,000元為每月定額發給項目，全勤獎金3,000元當月無請假者發給，安全獎金3,000元當月無違規或罰單者發給。被告於000年0月間開始工作分配不均，排予原告之車趟不足，導致原告之薪資短少，且與其他同事有極大差距，5月及6月間均不當扣薪致未達基本工資，是被告有短付薪資及惡意減班之情形。原告爰於112年9月1日寄發存證信函予被告，以勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5 款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」之規定 ，於112 年9 月30日終止兩造間之勞動契約，然被告迄今尚積欠原告資遣費34,778元、2天特休未休工資2,866元未給付。又原告係因被告構成勞基法第14條第1項第5款規定之事由方不得已終止勞動契約，被告自應發給原告非自願離職證明書。再原告因被告惡意減班而導致薪資短少，已長達半年領著極低薪資，過著有一餐沒一餐的生活，且被告故意拖延不願資遣，要原告至法院解決，導致原告憂鬱及焦慮，身心健康受創，需固定至身心科就診，依民法第184條、第195條規定請求非財產上損害賠償10萬元。為此，爰依兩造間勞動契約、民法第184條、第195條、勞基法相關規定等提起本訴等語。並聲明：㈠被告應給付原告137,644元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告為月薪制之司機，底薪為11,000元包含專業加給、全勤獎金及安全獎金，另以車趟按件計酬，依單價表外縣市中部以上每趟為1,300元至1,600元左右，高屏地區每趟大約400元至600元，被告會固定派車讓員工的薪資可以達到基本工資。原告之工作範圍為：㈠客戶：中鋼碳素(起迄點為臺中至小港)、㈡客戶：林園先進材料股份有限公司(下稱：林園先進公司，起迄點為小港至林園)。原告於112年1

月至3月間平均薪資達4萬至5萬，惟原告於112年4月15日因在客戶林園先進公司之廠區超速違規，導致遭該客戶註銷原告之入廠資格而永久禁止其入廠，故原告於112年4月至9月間因車趟總數下降致薪資減少。因被告派工的方式是每位司機都有固定之工作範圍，高雄其他廠區已有安排其他司機，工作的量是固定的，所以才沒有辦法幫原告安排到高雄其他廠區，並非惡意減少原告之排班，且被告另有安排原告至中部以上之縣市，所以原告之薪資並未低於基本工資，只是因為將違規罰款從薪資中扣除，才會低於基本工資。而原告所主張被告有於112年5、6月間不當扣薪之情形，實係因被告在原告000年0月間之薪資中扣除其在112年4月15日在林園先進公司廠區超速之違規罰金1萬元、000年0月間之薪資中扣除其當月在國道超速之罰金3,500元，及112年6月之薪資未發給安全獎金等，然此等爭議業經兩造於本院112年度勞小字第43號返還工資事件審理時當庭成立和解，被告並已依約給付完畢。又被告雖曾收受原告於112年9月1日所寄發之存證信函，然被告無意解雇原告，迄今仍未將原告退保，故不同意開立非自願離職證明書予原告，亦不同意原告在被告善意之情形下，原告卻以身體健康為理由來向公司請求精神慰撫金。再原告於112年4月至9月間之平均月薪資為27,910元，並依原告之年資計算，則原告之資遣費應為25,972元，2天特休未休工資應為1,862元等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自111年1月5日起任職於被告公司，約定薪資為月薪制，跑趟抽成費用依單價表計算，底薪11,000元，包含以下項目：專業加給5,000元為每月定額發給項目，全勤獎金3,000元當月無請假者發給，安全獎金3,000元當月無違規或罰單者發給。

(二)原告於112年4月在工作廠區內超速，罰金為1萬元、5月在國

道超速，罰金為3,500元，被告在該二月薪資未發給安全獎金，且自薪資中扣還罰金，又於112年6月之薪資以罰單尚未扣還完畢為由亦未發給安全獎金，經高雄市政府勞工局認定違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1等規定裁罰2萬元之罰鍰。

(三)原告於112年9月1日寄發存證信函以勞動基準法第14條第1項第5款規定，於112年9月30日終止兩造間之勞動契約等語，並經被告於000年0月間收受。

(四)兩造曾於112年9月19日就所積欠之原告112年6月前之薪資在本院成立和解(案號：112年度勞小字第43號)。

四、得心證之理由：

(一)原告請求資遣費及特休未休兩天之補償，有無理由？如有，金額為何？

1、按工資應全額直接給付勞工。雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第22條第2項本文、第14條第1項第5款規定分別載有明文。

2、經查，兩造約定原告之薪資為月薪制，底薪11,000元，包含以下項目：專業加給5,000元為每月定額發給項目，全勤獎金3,000元當月無請假者發給，安全獎金3,000元當月無違規或罰單者發給，另跑趟抽成費用依單價表計算等情，業經兩造不爭執如前(即上開不爭執事項㈠，參本院卷第260頁至第261頁)，堪以認定。而原告於000年0月間並無違規或罰單情事，然被告並未依約給付安全獎金3,000元，有未依約定給付工作報酬之情形，被告並因此遭高雄市政府勞工局認定違反勞基法第22條第2項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1等規定裁罰2萬元之罰鍰等情，有高雄市政府勞工局112年11月16日函文所附裁處書、檢查結果紀錄表、薪資發放明細表等存卷可稽(參本院卷第109頁至第245頁)，且為兩造所不爭執(即上開不爭執事項㈡，參本院卷第261頁)，亦足認定。從而，被告既未依約給付000年0月間之工作報酬

予原告，則原告於112年9月1日寄發存證信函予被告，主張被告短付薪資，而依勞基法第14條第1項第5款規定於112年9月30日終止兩造間之勞動契約(參本院卷第101頁、第260頁)，即屬有據。

3、復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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。而兩造間之勞動契約經原告依勞基法第14條終止，則其自得依勞退條例第12條請求資遣費。又依被告所提出原告之薪資明細表計算，兩造均不爭執原告之資遣費金額為25,972元(參本院卷第37頁、第67頁、第80頁、第258頁)，則原告請求被告給付資遣費25,972元，即屬有據，應予准許。

4、另按，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：㈠六個月以上一年未滿者，三日。㈡一年以上三年未滿者，七日。㈢二年以上三年未滿者，十日。㈣三年以上五年未滿者，每年十四日。㈤五年以上十年未滿者，每年十四日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞基法第38條第1 項第1 至4 款、第4 項前段分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，所謂1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2 項第1 款亦有明文規定。經查，原告自111年1月5日起至112年9月30日止任職於被告公司，有2天之特休未休等情，有員工請假單可稽(參本院卷第177頁)，且為

被告所不爭執(參本院卷第33頁)，而依被告所提出原告之薪資明細表計算，兩造均不爭執原告之2天特休未休工資金額為1,862元(參本院卷第37頁、第67頁、第80頁、第258頁)，則原告請求被告給付2天特休未休工資1,862元，即屬有據，應予准許。

5、至原告雖主張其係遭被告惡意減班，導致薪資縮減，應依其遭惡意減班前之月薪約4萬元計算資遣費及2天特休未休之工資，故資遣費應為34,778元、特休未休之工資應為2,866元云云(參本院卷第11頁、第79頁)，然此為被告所否認，並辯稱係因原告在林園先進公司之廠區超速違規而遭禁止入廠，其已另行安排至外縣市之客戶廠區工作，讓原告之薪資可以達到基本工資，而原告係因違規罰單遭扣薪方致實領薪資未達基本工資等語。而查，依被告所提出林園先進公司之環保事項違規處分單記載：違規日期112年4月18日，廠內行車速限致危險之虞或違反道路交通處罰條例，罰款10,000元，該員驅逐出廠，人員入廠資格註銷車輛驅離等語(參本院卷第36頁)，且原告亦不爭執其有在工作廠區超速違規之情形(即上開不爭執事項㈡，參本院卷第261頁)，則被告辯稱原告因此遭林園先進公司禁止入廠，導致車趟減少，即屬可信，尚難認定係被告惡意減少原告之車趟所致。再依原告之薪資明細表觀之，其於112年5、6月間之薪資分別為27,300元、30,300元(參本院卷第37頁)，均已逾112年度之基本工資26,400元，雖其實領薪資分別為21,915元、25,415元而均低於基本工資，然係因其遭扣林園先進公司之違規罰款10,000元、國道超速違規罰款3,500元所致，有司機運薪明細表存卷可稽(參本院卷第189頁、第193頁)，是亦難認原告實際領取低於基本工資之薪資係遭被告惡意減少原告車趟所導致。從而，原告既未能舉證證明被告有惡意減少原告之車趟，則原告主張其遭被告惡意減班，應以遭減班前之月薪約4萬元計算資遣費及2天特休未休之工資云云，即非可採。

(二)原告以被告侵害其身體健康為由，請求被告賠償精神上損失

10萬元，有無理由？

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條、第195條第1項前段分別定有明文。再慰撫金之賠償，以人格權遭遇侵害，使精神上受痛苦為必要，是不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰藉金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。再損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件，故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年度台上字第481號判決意旨參照）。又所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係，不能僅以行為人就其行為有故意過失，即認該行為與損害間有相當因果關係（最高法院98年度台上字第673號判決意旨參照）。

2、經查，原告主張被告惡意減班、不當扣薪導致其生活困難、身心狀況不佳，請求非財產上損害10萬元等情，惟依其所述情節，乃指被告惡意侵害其財產權之事由，尚難認被告係有侵害其身體、生命、自由等人格權之行為，依前開規定已無從請求非財產上損害。又原告雖執心悅診所之藥袋以證明其

患有精神上憂鬱及焦慮等症狀(參本院卷第103頁至第105頁)，然衡以憂鬱焦慮情緒之原因多端複雜，尚難認為在一般情形，公司未依約給付工資即會產生使員工患有憂鬱焦慮病症之結果，是二者之間難認有相當因果關係存在，故原告主張被告之行為侵害其身體、健康權，並非有據。從而，原告依民法第184條、第195條等規定請求被告賠償非財產上損害10萬元，於法不合，不應准許。

(三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

按就業保險法第25條第3項規定，第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又依同法第11條第3項規定，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。另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條亦有明文。而本件兩造勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第5款終止，業如前述，則原告依前揭規定，請求被告發給非自願離職之證明，當屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約法律關係請求被告給付資遣費25,972元及2天特休未休工資1,862元，共計27,834元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年10月26日(參本院卷第75頁送達證書)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　　呂佩珊

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　19　　日

書記官　　解景惠