

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第140號

原告 沈彥霖

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 享溫馨企業股份有限公司五甲分公司

法定代理人 李奇霖

訴訟代理人 徐于涵

李政曄

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）112年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）7萬8,350元及自112年10月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應補提繳2,482元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

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4,000元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

六、本判決第1、2項所命給付得假執行，但被告如以7萬8,350元、2,482元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告受僱於被告，000年0月間因水晶體破裂及感冒，斷斷續續請病假6天，被告經理于新融竟以此為由，於同年4月14日通知於次日以出勤不佳為事由，將原告調降為工讀生，原告拒絕，但仍被強勢改任為工讀生，改任工讀生後，因小費計領方式改變，導致可領工資大幅減少，於同年6月25日，被告與原告電話聯繫後，原告表示被告違法而終止兩造間之勞動契約關係。經高雄市勞工局以調解委員會方式進行調解，結果調解不成立。依勞動契約及勞動基準法第

22條第2項前段規定，請求給付工資差額6,250元，依勞工退休金條例第31條規定，請求補提繳勞工退休金2,482元，依勞動基準法第59條第1、2款及同法第22條第2項規定，請求補給職災期間原領工資1萬2,000元及醫療費補償450元，依勞動契約及勞動基準法第22條第2項前段規定，請求返還不當扣款6,700元，依勞動基準法第38條第4項前段規定，請求給付特別休假應休未休工資1萬2,320元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費5萬4,780元，另依就業保險法第11條第3項規定，請求發給非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告9萬2,500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；(二)被告應補提繳2,482元至原告於勞保局之勞工退休金專戶；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告抗辯：112年4月15日係原告基於自由意志同意調任工讀生，112年6月25日於主管楊浩熙聯繫時，原告僅表示正在勞工局處理不到班，改請事假，並未表示終止勞動契約關係，嗣後，原告於同年6月26至29日未到職上班，並未請假，故被告於同年6月30日，依勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」之事由，終止兩造間勞動契約關係，原告所訴均無理由。並聲明：原告之訴駁回（依勞動事件法第44條第2項規定，法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，並應同時宣告雇主得供擔保免為假執行，故被告供擔保免假執行之聲請並無必要，附此敘明）。

三、兩造之不爭執事項：

(一)原告自108年5月1日起受僱於被告，擔任晚班外場正職人員，工作時間為晚上8時起至翌日早上5時，月休8天，每月工資為基本工資，另加計客人所給與之小費。

(二)被告於111年4月30日將原告之勞工保險辦理退保，同年6月18日重新辦理加保。

(三)被告於112年4月14日通知原告，以出勤不佳為由，自次日

01 即112 年4 月15日降調為晚班外場工讀生。

02 (四)原告於112 年6 月28日申請勞資爭議調解，請求給付29萬3,
03 060 元，並請求開立非自願離職證明書，被告主張以「無故
04 曠職3 日」將原告予以解僱，並於同年月30日辦理勞保退
05 保，結果調解不成立。

06 四、就兩造爭執事項之判斷：

07 (一)關於原是否自願調任工讀生，及原告得否請求被告給付工資
08 差額：

09 1.雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下
10 列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
11 目的，但法律另有規定者，從其規定，二、對勞工之工資及
12 其他勞動條件，未作不利之變更，三、調動後工作為勞工體
13 能及技術可勝任，四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要
14 之協助，五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第
15 10-1條定有明文。

16 2.被告辯稱原告基於自由意志，於112年4月15日同意調任工讀
17 生，並提出工作規則之調動/支援約定同意書1份（下稱系爭
18 同意書）為證，原告則否認同意調任為工讀生，主張係其於
19 000年0月間因水晶體破裂及感冒，斷斷續續請病假6天，被
20 告經理于新融以此為由，於同年4月14日通知於次日以出勤
21 不佳為事由，將其調降為工讀生，雖予以拒絕，但仍被強勢
22 改任為工讀生，改任工讀生後，因小費計領方式改變，導致
23 可領工資大幅減少，並提出同年4月21日被強勢改調為工讀
24 生時之錄音檔及譯文各1份為證。經查：

25 (1)依系爭同意書所載，被告係以「配合公司經營及業務需求」
26 為理由，徵求原告同意由原本之「晚班外場正職」調任為
27 「晚班外場工讀」，有系爭同意書附卷可稽（見本院卷第47
28 頁），逢此新冠疫情影響力仍存在，許多人出門仍戴口罩之
29 時期，本件調職之動機雖難認屬企業經營所不需，且調動後
30 之工作地點相同，工作仍屬被告外場人員，體能及技術上應
31 無不可勝任之情形，但被告就原告調任後工資大幅減少之主

張，並未加以爭執，堪信原告此部分之主張為真實，則以上開規定之規範角度而言，已難逕認本件工作調整為適法之調任。

(2)依原告提出而被告不爭執形式真正之錄音檔及譯文顯示，原告與被告經理于新融於112年4月21日就本件調任之看法確有極大之爭執，于新融甚至強調「今天我有權利降至工讀生」、「如果今天表現不好，我們可以在降到4個小時的工讀生」、「因為我是這家店的店長」等語（見本院卷第31至33頁），顯見原告並非如被告所辯，在自由意志下同意被調任為工讀生，則無論系爭同意書之真假，當難認本件為適法之調任，本件調任無效，應可認定。

(3)原告主張因本件無效調任，致其112年4月、5月工資僅2萬5,350元、2萬1,200元，比約定之基本工資2萬6,400元共減少6,250元（ $26,400 \times 2 - 25,350 - 21,200 = 6,250$ ）之事實，為被告所不爭執，且上開計算經核亦無不合，則原告當可依勞動契約、勞動基準法第22條第2項前段規定，請求被告給付工資差額6,250元。

(二)關於原告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

1.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；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞工退休金條例第31條定有明文。

2.原告主張被告於000年0月間，在兩造間勞動契約關係仍存在之情形下，未得其同意，即將其勞工保險辦理退保，致其勞工保險於111年5月1日起至同年0月00日間中斷，雇主提繳之勞工退休金減少2,482元（ $1,584 \times 2 - 686 = 2,482$ ），被告抗辯原告於111年4月22日簽署留職停薪申請單暨切結書（下稱系爭申請書），以私人事由申請留職停薪，留職停薪期間未提供勞務，故此期間未提繳勞工退休金。而被告就其上開所辯，固提出系爭申請書為證（見本院卷第73頁），且核內容與所辯相符，但原告另主張其本係配合被告辦理，後在被告

01 強制要求下，始另簽署系爭申請書，並提出原本簽署之留職
02 停薪申請單暨切結書（下稱系爭原本申請書）為證，經核，
03 所載內容亦與原告之主張相符（見本院卷第137頁），被告
04 就原告上開補充主張之真正，及提出系爭原本申請書之形式
05 並未加以爭執（見本院卷第151至152頁言詞辯論筆錄），則
06 被告上開所辯之真實性已非無疑。且觀上開2文件所記載之
07 留職停薪時間均自111年5月1日起至同年5月31日止，而依原
08 告之勞保【職保】被保險人投保資料表【明細】所載，原告
09 勞工保險中斷期間為111年5月1日起至同年0月00日間，（見
10 本院卷第27頁），則自難使人不相信被告非故意不足額提繳
11 勞工退休金。綜上各情，應認原告得依上開規定，請求被告
12 補提繳111年5月1日起至同年0月00日間，未足額為原告提繳
13 之勞工退休金差額。

14 3.原告上開勞工退休金差額之計算，合於其勞工退休金個人專
15 戶明細資料之記載（見本院卷第39至41頁），且核計算亦無
16 不合，堪信為真實。則原告得請求被告補提繳勞工退休金2,
17 482元，應可認定。

18 (三)關於原告得否請求被告補給職災期間之原領工資、醫療費及
19 其金額：

20 1.勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主
21 應依下列規定予以補償，但如同一事故，依勞工保險條例或
22 其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充
23 之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫
24 療費用，職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關
25 之規定，二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工
26 資數額予以補償，但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定
27 之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失
28 能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除
29 此項工資補償責任；第59條之受領補償權，自得受領之日
30 起，因2年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給
31 付，勞動基準法第59條第1、2款、第61條第1項、民法第144

01 條第1項分別定有明文。

02 2.原告主張其於110年2月1日上午4時許，與同事在包廂收拾清
03 潔，因已近清晨快打烊，與同事稍有喧嘩，隔壁包廂之顧客
04 以為在生事，竟過來與其及同事發生糾紛，致其受有裂傷、
05 擦傷等傷害，該傷害為因遭遇職業災害所致傷害，請求被告
06 依勞動基準法第59條第1、2款之規定，補償該月份之原領工
07 資1萬2,000元（24,000－12,000＝12,000），支出之醫療費
08 用450元，合計1萬2,450元，被告抗辯原告不應還擊，且已
09 按醫囑讓原告申請病假至同年3月1日，並依規定給予半薪，
10 原告之請求無理由，並已罹於2年請求權時效。而本件訴訟
11 繫屬時間為112年8月31日（見本院卷第7頁起訴暨訴訟救助
12 狀收狀戳），以原告可恢復上班之110年3月1日為得請求及
13 受領補償之日計，此部分請求確已罹於2年之請求權時效，
14 依上開民法規定，被告可拒絕給付，是認原告已無法有效請
15 求被告給付原領工資、醫療費。

16 (四)關於原告得否請求被告返還不當扣款及其金額：

17 1.工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有
18 約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。

19 2.原告主張被告因上開職業災害情形，將其110年2月之工資扣
20 款2,000元，另於111年4月、112年2、3月，分別自工資中扣
21 款700元、3,000元、1,000元，依勞動契約及勞動基準法第2
22 2條第2項前段規定，請求返還扣款即給付此部分工資，被告
23 抗辯110年2月、112年2、3月並未自工資中扣款，原告主張
24 扣款部分實係給付現金，另依111年4月之薪資明細顯示，該
25 月並無扣款700元。經查：

26 (1)被告辯稱112年2、3月並未自原告工資中扣款，而係原告已
27 領現金部分，雖已提出薪資明細表、薪資簽收表各2份為證
28 （見本院卷第85、89、95、97頁），其中薪資月報表中有
29 「領現金額」欄之記載，薪資簽收表亦有原告之簽名，但上
30 開薪資簽收表之簽名，僅能證明原告確有領得112年2、3月
31 薪資月報表中記載之工資，並無法證明原告有領得上開「領

現金額」欄之現金，蓋要領取上開2個月份之工資，必須在上開印有「領現金額」之薪資明細表上簽名，此為業界一般之慣例，原告僅屬一般勞工，當無可能例外。且原告見被告於薪資月報表及其提出之112年2、3月員工薪資明細（見本院卷第47頁）中，記載「領現金額」、「實領現金」，以原告當時在勞動契約關係居於劣勢之情況下，亦難期待敢於極力爭取。況以原告工資原則上以轉帳方式給付之情形，在無特殊情況下（如原告缺錢用請求借支），被告並無在上開2個月份中，將3,000元、1,000元之畸零工資，特別以現金方式給付原告之必要。綜上各情，本院認被告確實如原告所主張，有將上開3,000元、1,000元工資予以扣除未發給之情形，而被告既未為合理之解釋，難認有扣發工資之正當理由，則原告當可請求被告發給此部分之工資合計4,000元。

(2)被告辯稱110年2月並未自原告工資中扣款，而係原告已領現金部分，雖已提出薪資月報表2份為證（見本院卷第83、85頁），其中仍有「領現金額」欄之記載，但同上所述，被告並未說明有何理由，就其中之「領現金額」工資需特別以現金給付，而非一併轉帳給付。更何況，該月份有如上所述之原告與顧客發生爭執而受傷請假情事，益發使人更加相信，係因發生上開爭執情事而為之處罰扣款，而被告未說明處罰依據，則原告亦可請求被告發給此部分之工資。至於此月份之扣款金額，原告主張為2,000元，但依被告提出之2份薪資月報表所載，領現金額為1,000元，而依上開薪資月報表所示，領現金額以外之扣款項目，僅「代扣勞保」、「代扣健保」、「病假扣款」3項，而「代扣勞保」、「代扣健保」之扣款金額，與其他月份之扣款金額相同，難認有何不合，又依被告提出原告不爭執形式真正之打卡鐘簽到紀錄所示，原告110年2月病假日數共20日（見本院卷第81頁），以扣半薪之方式計算，應扣半薪之工資恰好為8,000元（ $24,000 \div 24 \times 8 \times 20 \times 1/2 = 8,000$ ），則被告並無以其他名義對原告扣發工資，是認該月份之工資扣款未發金額為1,000元，故

原告可請求被告發給之110年2月份扣發工資金額為1,000元。

(3)被告就其辯稱111年4月並未自應發給原告之工資中扣發700元之事實，已提出薪資月報表、薪資簽收表各1份為證（見本院卷第91、93頁），薪資月報表中並無與扣款700元相關之記載（含相同金額），而原告並未進一步加以說明，亦未提出相關之佐證，是認並無法證明被告於111年4月有扣發原告工資之情形，原告不得請求被告給付111年4月之扣發工資。

(4)綜上，原告得請求被告返還不當扣款亦即發給扣發工資之金額合計為5,000元（4,000+1,000=5,000）。

(五)關於原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

1.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，於勞動契約依勞動基準法第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1/2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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.原告主張其於112年6月25日與被告分公司電話聯繫時，即表示因被告公司違法而終止兩造間之勞動契約關係，其事由為勞動基準法第14條第1項第5、6款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，但被告否認112年6月25日之電話聯繫中，原告有提及上開終止勞動契約事宜。而兩造不爭執原告於112年6月28日申請勞資爭議調解，請求給付29萬3,060元，並請求開立非自願離職證明書，被告主張以「無故曠職3日（6月27、28、29日，見本院卷第65頁答辯狀）」將原告予以解僱，並於同年月30日辦理勞保退保，結果調解不成立（見兩造不爭執事項(四)）。另依原告提出之兩造間簡訊截圖顯示，被告於112年6月27日上午10時32分，以簡訊通知原告

「如曠職多日，本公司得不經預告解僱」等語後，原告即於同日下午2時50分回覆稱：「原因已於25日週日晚上8：00電話告知了，再麻煩詢問該時當班主管，恕不再多贅述」等語，有該簡訊截圖附卷可稽（見本院卷第147頁）。足見，原告在112年6月27日日未到職上班之前，即已依勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，終止兩造間之勞動契約關係。而如上所述，因不適法調職而少發給工資、提繳勞工退休金不足、扣發工資所致之給付工資不足等，合於上開規定之勞工得不經預告終止契約事由規定，則堪認兩造間之勞動契約關係，於112年6月25日原告向被告表示終止勞動契約時，業已適法終止，被告當不得再以其他事由終止兩造間之勞動契約關係，且原告得依上開勞工退休金條例之規定，請求被告給付資遣費。

3.兩造不爭執原告自108年5月1日起受僱於被告，被告於111年4月30日將原告之勞工保險辦理退保，同年6月18日重新辦理加保（見兩造不爭執事項(一)、(二)），且如上所述，兩造間之勞動契約關係係於102年6月25日終止。原告依上開情形，主張其工作期間為4年1個月又24日，而被告辯稱原告到職日實為107年8月1日，蓋原告最初加保於好地方企業有限公司，後因被告（分公司）成立，將勞健保轉保於被告名下，並提出被告總公司函、勞工保險加保申報表、高雄市政府照准股東出資轉讓及修改章程變更登記函各1份為證（見本院卷第99至105頁），經核相符，且為原告所不爭執，堪信為真實。則原告亦主張計算資遣費之工作期間並無不合，且為被告所不爭執，亦堪信為真實，原告當得以工作期間4年1個月又24日為基準，計算可請求被告給付之資遣費。

4.原告主張以112年之基本工資2萬6,400元作為本件資遣費計算之平均工資，參酌兩造不爭執原告之每月工資為基本工資，加計客人所給與之小費（見兩造不爭執事項(一)）之情形，堪認並無不合，且為被告所不爭執。則原告得請求被告給付之資遣費為5萬4,780元（ $26,400 \times 1/2 \times [4 + 54/360] =$

54,780)。

(六)關於原告得否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金額：

1.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：四、3年以上5年未滿者，每年14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，勞動基準法第38條第1項第4款、第4項前段定有明文。

2.原告主張其於兩造間勞動契約終止時，工作期間已滿4年，則勞動契約終止前之第5年應有特別休假應休未休工資14日，可請求被告給付特別休假應休未休工資1萬2,320元（ $26,400 \div 30 \times 14 = 12,320$ ），被告雖辯稱原告工作期間滿4年該年之特別休假應休未休工資已發給，但此與原告請求之第5年特別休假應休未休工資無關，且核原告主張之上開計算式亦無不合，故原告得請求被告給付特別休假應休未休工資1萬2,320元。

(七)關於原告得否請求被告發給非自願離職證明書：

就業保險法所稱非自願離職，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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。而本件如上所述，係勞工（即原告）依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約關係，依上開規定，原告當可請求雇主即被告發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，原告訴請被告給付7萬8,350元（6,250【工資差額】+5,000【返還不當扣款亦即發給扣發之工資】+54,780【資遣費】+12,320【特別休假應休未休工資】=78,350）及自起訴狀繕本送達翌日（即112年10月19日，見本院卷第57頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法

01 定遲延利息，暨補提繳勞工退休金2,482元、發給非自願離
02 職證明書，於法有據，均應准許，超過上開範圍之所訴，於
03 法無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，除發給非自願離
04 職證明書外，均屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判
05 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
06 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
07 行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所
08 舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併
09 此敘明。

10 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
11 文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3
12 項）。

13 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日
14 勞動法庭 法 官 鄭峻明

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 1 月 10 日
19 書記官 洪光耀