

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第169號

原告 梁袁鎰

訴訟代理人 陳昭琦律師

被告 有泉交通企業有限公司

法定代理人 蘇筱雯

被告 高華孺

上二人共同

訴訟代理人 蔡育欣律師

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）113年5月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告甲○○應給付原告新台幣（下同）5萬6,928元及自113
年3月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告甲○○負擔1/10，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，餘由原告負
擔。

四、本判決所命給付得假執行，但被告甲○○如以5萬6,928元預
供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自109年3月31日起至112年7月10日受僱於被
告有泉交通企業有限公司（下稱被告公司），擔任大貨車司
機，工資因每日出勤次數及目的地不同而有所差異，每月領
取3萬元至5萬元，被告公司因原告執行公務導致車輛損壞，
兩造就財損之負擔無法協商，於112年7月10日逕自終止兩造
間之勞動契約關係，請求給付少付及未付工資4萬3,428元、

01 特別休假應休未休工資1萬3,500元、資遣費5萬5,973元、預
02 告期間工資3萬4,152元、補提繳勞工退休金8萬5,248元、賠
03 償未幫忙繳納勞工保險費之損失11萬5,149元、賠償未幫忙
04 繳納全民健康保險保險費之損失4萬4,073元、未幫忙投保就
05 業保險致未能請領失業給付之損失18萬7,920元。並先位聲
06 明：(一)被告公司應給付原告49萬4,195元及自起訴狀繕本送
07 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告
08 公司應提繳8萬5,248元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退
09 休金個人專戶。備位聲明：(一)被告甲○○應給付原告49萬4,
10 195元及自準備(二)暨追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告甲○○應提繳8萬5,
12 248元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（2
13 被告就訴之追加無異議，而為本案之言詞辯論者，是程序上
14 並無不合）。

15 二、2被告抗辯：原告係因違反工作規則情節重大而遭終止勞動
16 契約關係，不得請求雇主給付資遣費、預告期間工資，又被
17 告前未積欠原告工資，僅112年6、7月工資2萬8,008元尚未
18 給付，又原告受僱之初，因在外積欠債務，為避免債權人追
19 償，故要求工資以現金發放，並拒絕投保勞健保或提繳勞工
20 退休金，故勞健保均透過工會為其辦理，應提繳勞工退休金
21 部分則以現金發給，另就業保險不屬勞工保險條例第5條所
22 規定應強制投保之對象，原告當不得請求未幫忙投保就業保
23 險致未能請領失業給付之損失。再者，原告係於112年7月10
24 日於車廠駕駛推高機撞損貨櫃車，修復金額6萬3,800元，如
25 認原告所訴有理由，亦應就上開金額予以抵銷。並聲明：原
26 告之訴駁回。

27 三、兩造之不爭執事項：

28 (一)原告自109年3月31日起受僱於被告甲○○擔任車牌號碼00
29 0-000號營業貨櫃曳引車（下稱系爭車輛）司機駕駛載送貨
30 物。

31 (二)原告於112年7月10日因執行公務駕駛堆高機發生事故，兩

01 造間就所造成之財務損害無法達成負擔比例之協商，同日被
02 告甲○○終止兩造間之勞動契約關係。

03 四、就兩造爭執事項之判斷：

04 (一)關於本件之雇主為被告公司或被告甲○○：

05 被告公司辯稱被告甲○○以其所有系爭車輛靠行於其公司，
06 並承攬其公司之運送工作，被告甲○○屬自營業者，其公司
07 將工作派給被告甲○○後，由被告甲○○指揮原告運送，並
08 自行管理，工資亦由被告甲○○發給，故原告之雇主為被告
09 甲○○，非其公司。並提出其公司與被告甲○○間之汽車貨
10 運業接受個別經營者（寄行）委託服務契約1份為證（見本
11 院卷第79頁），經核屬實，且原告提起本件之勞資爭議調解
12 申請，最初雖係以被告公司為雇主而提出申請，在調解過程
13 中，雇主方係由被告甲○○出席，原告並承認雇主實際上為
14 被告甲○○（見本院卷第53至55頁勞資爭議調解紀錄），另
15 原告不否認因其提出檢舉，高雄市政府勞工局檢查後，亦以
16 被告甲○○為雇主予以裁罰（見本院卷第75至77頁裁處
17 書），更何況，原告於本院審理中，被告甲○○承認自己為
18 原告之雇主，原告亦承認被告甲○○為其雇主（見本院卷第
19 259頁言詞辯論筆錄），則本件原告之雇主為被告甲○○，
20 甚為明確（被告甲○○既係以系爭車輛靠行於被告公司，則
21 原告以被告公司名義申請相關通行證、穿著被告公司制服，
22 雇主以被告公司名義發給工資，堪認與靠行有關，並無法以
23 此證明被告公司為原告之雇主，併予敘明）。是以下僅就原
24 告可否訴請被告甲○○給付各項費用及補提繳勞工退休金作
25 說明。

26 (二)關於原告得否請求被告甲○○給付少付、未付工資及其金
27 額：

28 原告主張雇主110年11月少付工資5,670元，112年5月少付工
29 資9,750元，112年6、7月分別未付工資2萬0,150元、7,858
30 元，合計少付及未付工資4萬3,428元，被告甲○○辯稱前未
31 少給工資，僅112年6、7月工資2萬8,008元尚未給付。經

01 查：

02 1.勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動基準法第2
03 條第1項定有明文，是勞工依約定為雇主服勞務，當可依勞
04 動契約請求雇主給付服勞務之對價即工資，且依同法第22條
05 第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之規定，雇
06 主並應給付全部應發給之工資。再者，雇主應置備勞工名
07 卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程
08 度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險
09 投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項；前項勞工名卡，應
10 保管至勞工離職後5年；雇主應置備勞工工資清冊，將發放
11 工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工
12 資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；
13 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之
14 義務，勞動基準法第7條第1、2項、第23條第2項、第30條第
15 5項、勞動事件法第35條分別定有明文。故在勞工請求之事
16 件，如果需就勞工名卡、勞工工資清冊、勞工出勤紀錄，以
17 佐證勞工所主張如勞動契約關係中如到職日、約定工資、平
18 均工資等諸多事項是否與事實相符，雇主當有提出上開勞工
19 資料以供法院判斷之義務，如雇主不願或無法提出，除非勞
20 工本身之主張有明顯不合理之處，法院當應為勞工有利之認
21 定，合先敘明。

22 2.被告甲○○辯稱其因經營規模甚小，未備置打卡鐘或電子紀
23 錄設備，員工之出勤都是依照當日派車之任務決定上下班時
24 間，即由員工自行評估應抵達目的地時間及車程決定何時到
25 班出車，再以電腦繕打來紀錄員工出勤時間，以統計應發之
26 工資、加班費及應提繳之勞工退休金，並提出原告110年11
27 月及112年5月之出勤紀錄、110年11月薪資簽收單為證（見
28 本院卷第243至249頁、第171頁）。原告則主張被告未提出
29 實際之出勤紀錄。依被告甲○○所辯，其提出之出勤紀錄既
30 係依員工自行評估之應抵達目的地時間及車程決定何時到班
31 出車所記載，自非第一手之出勤紀錄，既無法依原告所主張

一併提出原告自行評估之上開資料供核對，並無法證明該出勤紀錄為正確，出勤紀錄既無法證明為正確，依出勤紀錄計算出來之薪資簽收單工資金額，當亦無法證明為正確，則如上所述，自應認被告甲○○110年11月、112年5月分別短少給付原告工資5,670元、9,750元。

3.被告甲○○就原告主張其112年6、7月分別未付工資2萬0,150元、7,858元部分，同上所述，亦未提供相關資料供核對，如上開法規及說明，同應認原告之主張於法有據，則當應認原告得請求被告甲○○給付少付、未付工資合計4萬3,428元（ $5,670 + 9,750 + 20,150 + 7,858 = 43,428$ ）。

(三)關於原告得否請求被告甲○○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：①6個月以上1年未滿者，3日，②1年以上2年未滿者，7日，③2年以上3年未滿者，10日，④3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1至4款、第4項前段定有明文。

2.兩造不爭執，原告受僱於被告甲○○之時間自109年3月31日起，至112年7月10日止（見兩造不爭執事項(一)、(二)），則原告受僱被告甲○○之工作時間共3年3個月又11天，依上開規定共應有特別休假34日，原告主張有特別休假9天未休，當難認無可能，且上開原告主張之事實為被告甲○○所不爭執，當應信為真實（見本院第150頁答辯(三)狀）。而被告甲○○並未提出勞工名卡，以證明當初兩造就原告之工資如何約定，如上所述，當應認原告之每日工資如其所主張之每日1,500元（見本院卷第8頁起訴狀），則原告當得請求被告甲○○給付特別休假應休未休工資1萬3,500元（ $1,500 \times 9 = 13,500$ ）。

(四)關於原告得否請求被告甲○○給付資遣費及其金額：

兩造不爭執原告於112年7月10日因執行公務駕駛堆高機發

生事故，兩造間就所造成之財務損害無法達成負擔比例之協商，同日被告甲○○終止兩造間之勞動契約關係（見兩造不爭執事項(二)）。被告甲○○辯稱係因原告曾於110年9月30日駕駛系爭車輛於有畫雙黃線路段，跨越雙黃線提前左轉，與來車對撞，造成車損人傷，又於111年5月27日駕車撞壞車廠大門及圍牆，111年8月18日駕車因變換車道不當，與電動車擦撞，112年6月12日駕車又因變換車道與自小客車擦撞，前後共賠償上百萬元，肇事率攀升而提高保險費，且112年7月10日駕駛曳引回廠時，駕駛堆高機將曳引車上之貨櫃卸下時，明知車道空間不足，不聽勸阻，導致貨櫃碰撞一旁之貨櫃車，致使貨櫃車受損，多次違反交通規則，屢勸不聽，情節重大，其才會依勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約關係，原告則主張其並無堆高機之執照，乃被告甲○○要求其駕駛堆高機，否則此本非其工作。經查：

1. 被告甲○○雖無法提出確切事證，以證明其確因原告之前累積之交通事故，加上本次事故，始終止勞動兩造間之勞動契約關係，但觀之原告在雇主終止勞動契約後10日即原告聲請資爭議調解，而被告甲○○在112年7月31日、同年8月11日舉行之勞資爭議調解會議上即說明：「自109年來勞方肇事事故太多有告知勞方要注意安全，但勞方並無改變，勞方言語致使我們心生恐懼，7月10日勞方駕駛堆高機造成發生事故要賠償，但勞方不聽從公司指揮」等語（見本院卷第53至55頁勞資爭議紀錄「勞資爭議案件申請日期欄」及「對造人（資）主張」欄），先不論原告有無以言語致使雇主心生恐懼之事實，但以原告不爭執多次交通肇事，堆高機操作又發生碰撞致生損害之情形，堪認被告甲○○確係以上開其主張之事實及法律規定，終止兩造間之勞動契約關係。
2. 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：④違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適

01 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、
02 第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23
03 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每
04 滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
05 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
06 之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。故勞動契
07 約如非經依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20
08 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定而終止，勞工
09 當不得請求雇主給付資遣費。

10 3.以本件原告係受僱系爭車輛司機駕駛載送貨物之工作內容，
11 雇主當不希望原告發生交通事故而致受損，此屬勞雇間就勞
12 動契約之不明文約定，亦屬雇主工作規則之不明文規定。而
13 原告在短短的3年3個月又11天受僱期間，既如上所述發生多
14 起交通事故，並發生駕駛堆高機發生碰撞致受損害之事件，
15 堪認已合於上開勞動基準法第12條第1項第4款所規定之雇主
16 得不經預告終止契約事由，則被告甲○○以此宣告終止兩造
17 間勞動契約關係，堪認適法而發生勞動契約關係終止之效
18 果。本件終止兩造間勞動契約關係之法律規定，既非勞動基
19 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
20 保護法第23條、第24條之規定，依上開說明，原告當不得請
21 求被告甲○○給付資遣費。

22 (五)關於原告得否請求被告甲○○給付預告期間工資及其金
23 額：

24 1.雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期
25 間依左列各款之規定：①繼續工作3個月以上1年未滿者，於
26 10日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約
27 者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第1
28 款、第3項定有明文。是雇主如非依勞動基準法第11條或第1
29 3條但書規定終止勞動契約關係，勞工當不得請求雇主給付
30 預告期間工資。

31 2.如上所述，本件被告甲○○係以勞動基準法第12條第1項第4

01 款之規定，終止兩造間勞動契約關係，非同法第11條或第13
02 條但書之規定，則原告亦不得請求被告甲○○給付預告期間
03 工資。

04 (六)關於原告得否請求被告甲○○補提繳勞工退休金及其金額：
05 被告甲○○就其辯稱原告受僱之初，因在外積欠債務，為避
06 免債權人追償，故要求工資以現金發放，並拒絕投保勞健保
07 或提繳勞工退休金，故勞健保均透過工會為其辦理，應提繳
08 勞工退休金部分則以現金發給之事實，已提出切結書1份為
09 證（見本院卷第173頁），經核相符，且原告亦未加以爭
10 執，堪信為真實。又以被告甲○○提出原告不爭執形式真正
11 之110年12月18日、112年2月18日至6月18日之現金支出傳
12 票，其上記載除工資外，亦有應提繳之勞工退休金，並經原
13 告簽名（見本院卷第171頁、第175至185頁），是堪認被告
14 甲○○確已依兩造之約定，將應提繳之勞工退休金以現金給
15 付之方式，與工資一併給付原告，則原告主張被告甲○○尚
16 應為其補提繳勞工退休金，難認合於民法第148條第2項誠信
17 原則之規定，不應准許，故本件原告不得請求被告甲○○為
18 其補提繳勞工退休金。

19 (七)關於原告得否請求被告甲○○給付未幫忙繳納勞工保險費、
20 全民健康保險保險費之損失及其金額：
21 如上所述，兩造訂立勞動契約之時，已約定由雇主透過工會
22 為原告辦理勞健保之投保，且由上開各月份之另紙現金傳
23 票，亦可見被告甲○○有為原告支出保費（見本院卷第171
24 頁、第175至185頁），被告甲○○並提出之工會投保繳費收
25 據為證（見本院卷第191至199頁），堪認被告甲○○亦已依
26 兩造之約定，透過工會為原告辦理勞健保之投保，並為原告
27 繳納相關之勞健保保費，則原告亦不得請求被告甲○○給付
28 未幫忙繳納勞工保險費、全民健康保險保險費之損失。

29 (八)關於原告得否請求被告甲○○給付未幫忙投保就業保險致未
30 能請領失業給付之損失及其金額：

31 1.年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所

屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；本保險各種保險給付之請領條件如下：①失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前年內，保險年資合計滿1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14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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，勞工保險法第5條第1項、第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第38條第1項後段分別定有明文。

2.如上所述，本件係雇主即被告甲○○係以勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間勞動契約關係，不符合上開就業保險法第11條第3項之「非自願離職」規定，原告當亦不得請求被告甲○○給付未幫忙投保就業保險致未能請領失業給付之損失。

五、綜上所述，原告所訴於請求被告甲○○給付5萬6,928元（43,428【少付及未付工資】+13,500【特別休假應休未休工資】=56,928），及自準備(二)暨追加起訴狀繕本送達翌日（即113年3月28日【以提出後開庭時間認定送達，見本院卷第145頁言詞辯論筆錄】）起至清償日止，按週年利率5%計算法定遲延利息之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，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。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

01 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
02 文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1
03 項、第91條第3項）。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 12 日
05 勞動法庭 法 官 鄭峻明

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 6 月 12 日
10 書記官 洪光耀