

臺灣苗栗地方法院民事判決

108年度勞訴字第10號

原告 林振榮
被告 國祥保全公司

法定代理人 陳炳欽
訴訟代理人 于天龍

黃浩章律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於111年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）30萬8,450元，及自108年6月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提撥2萬4,697元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、本判決第1、2項得假執行，但被告如各以30萬8,450元、2萬4,697元為原告供擔保，得免為假執行。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔27%，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自102年11月28日起受雇於被告，擔任駐地保全，每月薪資為2萬8,000元，詎原告於103年1月28日遭被告無故解僱，又自103年4月12日起再次受僱於被告，於103年8月6日復遭被告無故解僱。原告前曾對被告起訴請求給付原告於102年11月28日至103年1月28日、103年4月12日至103年8月6日任職期間(下稱系爭任職期間)之延長工時工資、國定假日出勤工資等(下稱前案)，經本院107年度勞簡上字第3號(下稱前案二審)判決確定，前案二審認定原告先後2次任職被

告均未經被告合法終止勞動契約，兩造間勞動契約係於106年10月3日由原告合法終止，是原告主張應以106年10月3日為兩造間勞動契約合法終止之日。為此，原告分別請求被告給付下列金額：

1.102年11月28日至106年10月3日被告應付未付之工資113萬1,200元：

(1)103年1月28日遭解雇至103年4月12日起復職，期間為2月又4日，薪資為6萬9,067元【計算式： $(\text{月薪}28,000\text{元} \times 2\text{月}) + (28,000\text{元} \times 14/30\text{日}) = 69,066.6\text{元}$ ，元以下四捨五入，以下均同】。

(2)103年8月6日再遭解僱至106年10月3日勞動契約合法終止之日，期間為3年1月又28日，薪資為106萬2,133元【計算式： $(28,000\text{元} \times 12\text{月} \times 3\text{年}) + 28,000\text{元} + (28,000\text{元} \times 28/30\text{日}) = 1,062,133\text{元}$ 】。

(3)綜上，此段期間工資合計為113萬1,200元(計算式： $69,067\text{元} + 1,062,133\text{元} = 1,131,200\text{元}$)。

2.未提撥勞工退休金6萬9,828元：依100年及103年勞工退休金月提繳工資分級表第25級所列，薪資2萬8,000元，月提繳工資為28,800元，每月提繳金額為1,728元(計算式： $28,800\text{元} \times 0.06 = 1,728\text{元}$)，每日應提繳金額為58元($1,728\text{元} \div 30\text{日} = 57.6\text{元}$)。

(1)103年1月28日遭解雇至103年4月12日起復職，期間為2月又4日，應提繳金額為4,268元【計算式： $(1,728\text{元} \times 2\text{月}) + (58\text{元} \times 14\text{日}) = 4,268\text{元}$ 】。

(2)103年8月6日再遭解僱至106年10月3日勞動契約合法終止之日，期間為3年1月又28日，應提繳金額為6萬5,560元【計算式： $(1,728\text{元} \times 12\text{月} \times 3\text{年}) + 1,728\text{元} + (58\text{元} \times 28\text{日}) = 65,560\text{元}$ 】。

(3)綜上，被告補提撥退休金差額為6萬9,828元(計算式： $4,268\text{元} + 65,560\text{元} = 69,828\text{元}$)。

3.資遣費差額3萬9,445元：原告於前案向被告請求之資遣費數

01 額為1萬4,455元，惟前案二審認定原告得向被告請求之資遣
02 費數額應為5萬3,900元，故原告尚得向被告請求3萬9,445元
03 之差額(計算式：53,900元－14,455元＝39,445元)。

04 (二)被告辯稱應扣除原告自其他保全公司之工資所得，惟經原告
05 向勞保局及健保局詢問，其等均認為1人兼職2份工作並無違
06 法，且法律亦無明文規定勞工不得身兼數職，故被告所辯，
07 並無理由。

08 (三)爰依兩造勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）等規定，提
09 起本訴。並聲明：1.被告應給付原告117萬645元，及自起訴
10 補正狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；
11 2.被告應提撥6萬9,828元至原告勞工退休金個人專戶。

12 二、被告答辯：

13 (一)本案與前案二審判決間並無爭點效理論適用

14 前案二審判決主要爭點在於：「(1)上訴人依民法第738條但
15 書第3款規定撤銷系爭調解成立之和解契約，有無理由？(2)
16 上訴人請求被上訴人應再給付例假未休工資26,757元部分：
17 (3)上訴人主張兩次任職期間之正常工時8小時內欠薪5,901
18 元部分：(4)上訴人請求資遣費14,455元部分：(5)上訴人請求
19 預告工資10,770元部分：(6)上訴人請求再補提退休金差額7,
20 499元部分：」，與本件或有關連性者為爭點(4)、(5)，原告
21 第2次任職被告係於前源科技公司哨點擔任保全員，自被告
22 撤換原告後，原告未曾向被告表達要回任，可推知原告同意
23 終止勞動契約，前案二審判決有訴外裁判之嫌，於本件無爭
24 點效原則適用。

25 (二)兩造間勞動契約已於103年8月6日合意終止

26 1.原告曾向苗栗縣政府勞資關係協會就其在職期間加班費一事
27 申請調解，兩造於106年4月14日調解成立，兩造於調解當時
28 就原告於103年8月6日離職一事列入不爭執事項，顯見原告
29 對其於103年8月6日離職並無意見，觀原告於本院107年度苗
30 勞簡字第1號（下稱前案一審）起訴之聲明，除請求被告給
31 付103年8月6日前未給付之工資、加班費、退休金差額外，

01 皆係主張資遣費、預告工資，並未一併請求確認僱傭關係存
02 在，由此可知原告主觀上亦認同兩造間勞動契約已於103年8
03 月6日合意終止，本院110年度勞簡上字第1號判決亦採相同
04 見解。

05 2.原告自103年8月7日起，未曾向被告表明補服勞務之意思與
06 行為，更於103年8月26日起陸續任職於銘廬保全股份有限公司
07 公司（下稱銘廬保全）、福將保全股份有限公司（下稱福將保
08 全）、東京都保全股份有限公司桃園分公司（下稱東京都保
09 全）、俊邦保全股份有限公司（下稱俊邦保全）、強固保全
10 股份有限公司（下稱強固保全）、浩瀚保全股份有限公司
11 （下稱浩瀚保全）、真愛幸福社區管理委員會，均擔任保全
12 員一職，原告以自己之行為創造出不願再與被告繼續勞動契
13 約之外觀，且長期未有向被告提出勞務之準備行為，期間原
14 告若有向被告表達願繼續服勞務，如同103年4月12日當時情
15 況一樣，被告可再找哨點讓原告服勞務，惟原告一直不為表
16 示，無意願亦無行動，直到108年5月27日才又主張勞動關係
17 存在，起訴請求給付工資，顯然有違誠實信用原則，且應有
18 權利失效理論之適用。

19 (三)兩造於106年4月14日調解成立，調解成立內容記載：「3. 本
20 案調解成立後，勞資雙方任一方不得就本爭議事件再對他方
21 為任何民、刑事或行政程序之請求，並『拋棄其他請求
22 權』」，兩造均親自簽名於上，應受此調解結論之拘束，縱
23 使僱傭關係至106年10月3日依舊存在，亦因此調解結論而
24 不得向被告請求。

25 (四)被告得依民法第487條但書規定主張賠償金額應扣除原告自
26 他處服勞務所取得之報酬

27 1.原告自103年8月6日離職後至其主張勞動契約終止日即106年
28 10月3日，此期間長達3年1月又26日，原告並無不能工作之
29 情形，寧可另覓相同性質之保全員工作或是斷斷續續未工
30 作，也不願向被告提出續服勞務之請求，顯係故意怠於取得
31 利益，依民法第487條但書之規定，被告得由報酬額內扣

01 除，又原告於民事準備書狀(三)自認其於不知年月日與銘廬保
02 全調解取得3萬6,509元，與俊邦保全調解取得3萬5,000元，
03 此均屬於轉向他處服勞務所取得之報酬，亦得扣除之。

04 2.原告迄今仍未證明其曾依債務本旨實行提出給付，被告亦未
05 曾明示拒絕受領之意思或拒絕提供工作，原告寧可分別向其
06 他保全公司、社區提供勞務，也不願向被告提出勞務請求，
07 此部分應由原告自行負責，不能令被告負遲延受領之責。

08 3.若本院認被告應給付原告薪資，惟依兩造當初所約定之月薪
09 為2萬8,000元，換算日薪為934元(計算式：28,000元÷30日
10 =934元)，原告自103年8月7日離職至106年10月3日終止勞
11 動契約止，經扣除星期六、日及國定假日僅788日工作天，
12 原告此段期間所領工資應為73萬5,992元(計算式：934元×78
13 8日=735,992元)，每月應提撥1,728元，總計應提撥6萬5,3
14 76元【計算式：(1,728元×37月)+(1,728元×25/30日)=65,
15 376元】，又原告於離職後陸續任職於其他保全公司、社
16 區，其分別自他處取得之薪資及和解金已達86萬2,131元及
17 勞退專戶提撥金額3萬8,076元，另原告於108年8月6日本
18 院言詞辯論期間當庭自承每月交通費700元，原告怠於向被告
19 提出勞務，因此減少支出2萬5,900元(計算式：700元×37月
20 =25,900元)，亦應扣除，上開金額早已超越被告所應給付
21 之金額，是原告之請求並無理由。

22 4.原告主張「法律未禁止原告兼職，故原告可以合法領取2份
23 以上之薪水」，惟性質與時間上顯不相容之工作，應無兼職
24 之可能，原告並未具體說明如何能在同一時間點，在不同地
25 點擔任不同職務，此顯與一般常理有違，並不可採。

26 (五)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准
27 宣告免為假執行。

28 三、本院為行集中審理協同兩造整理及協議簡化爭點如下(卷二
29 第320至321、418至420頁)：

30 (一)兩造不爭執事項：

31 1.原告於系爭任職期間任職於被告，擔任保全，雙方約定月薪

- 01 2萬8,000元，月休4日。
- 02 2.兩造於106年4月27日達成勞資爭議調解，被告同意給付原告
03 延長工時工資3萬9,700元。
- 04 3.原告前對被告起訴請求給付系爭任職期間之延長工時工資、
05 國定假日出勤工資等，經前案一審、前案二審判決被告應給
06 付原告5日國定假日工資差額5,385元、5日例假未休工資5,3
07 85元、資遣費1萬4,455元，另應提撥3,176元（前案二審認
08 定3,128元）至原告勞工退休金專戶確定，前案二審認定原
09 告先後2次任職被告均未經被告合法終止勞動契約，兩造間
10 勞動契約係於106年10月3日由原告合法終止，被告應給付原
11 告之資遣費為5萬3,900元。
- 12 4.原告勞保投保紀錄顯示其於102年11月19日至103年2月1日、
13 103年2月25日至103年3月3日、103年4月15日至103年8月6日
14 任職被告；103年2月13日至103年3月3日任職國強保全；103
15 年8月26日至104年3月17日任職銘廬保全；104年3月30日至1
16 04年4月3日任職福將保全；104年4月17日至104年5月29日任
17 職東京都保全；104年7月16日至105年5月3日任職俊邦保
18 全；105年5月23日至105年5月25日任職強固保全；106年8月
19 1日至106年9月5日任職浩瀚保全；另依原告勞工退休金提繳
20 異動明細表，原告於105年5月28日至106年3月17日任職美麗
21 人生社區管理委員會。
- 22 5.依各該保全公司提供之薪資資料，原告任職浩瀚保全期間取
23 得薪資1,862元、資遣費200元；任職俊邦保全期間取得薪資
24 24萬350元；任職銘廬保全期間取得薪資14萬5,793元；原告
25 任職福將保全期間取得薪資1,677元；任職東京都保全期間
26 取得薪資3萬8,611元；任職強固保全期間取得薪資2,480
27 元；任職國強保全期間取得薪資1萬6,021元；任職真愛幸福
28 社區管理委員會期間領得薪資24萬4,800元及中秋禮金1,000
29 元。
- 30 6.原告於102年11月至106年10月間，除被告外，由國強保全提
31 撥800元、銘廬保全提撥7,874元、福將保全提撥183元、東

01 京都保全提撥2,263元、俊邦保全提撥1萬1,726元、強固保
02 全提撥126元、真愛幸福社區管委會提撥1萬3,961元、浩瀚
03 保全提撥42元至原告勞工退休金個人專戶。

04 7.原告與銘廬保全就任職期間加班費調解取得和解金3萬6,509
05 元；原告與俊邦保全就任職期間加班費調解取得和解金3萬
06 5,000元。

07 8.本院109年度苗勞簡字第3號判決銘廬保全應給付原告資遣費
08 7,223元、工資中扣除之制服費2,400元，另應提撥4,668元
09 至原告勞工退休金個人專戶，原告上訴後經本院110年度勞
10 簡上字第1號判決駁回上訴確定。

11 9.本院107年度勞簡上字第5號判決真愛幸福社區管理委員會應
12 給付原告加班費1,400元、資遣費1萬300元、預告期間工資1
13 萬2,000元，另應提撥1,101元至原告勞工退休金個人專戶。

14 (二)爭點：

15 1.兩造間之勞動契約關係係於何時如何終止？

16 2.原告之請求有無理由？

17 四、法院之判斷

18 (一)爭點一

19 1.「爭點效」之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人
20 間」、「非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足
21 以推翻原判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序
22 已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉
23 證，並使當事人為適當而完全之辯論，由法院為實質上之審
24 理判斷，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭
25 點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則
26 (最高法院111年度台上字第1865號判決意旨參照)。

27 2.經查，本件訴訟與前案之當事人相同，而前案一審曾為爭點
28 整理，其中爭點2.為「原告依勞基法第14條第1項第5款規定
29 終止2次勞動契約關係，有無理由？原告依同條第4項準用第
30 17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣費，
31 有無理由？」，前案一審就該爭點之判斷為「1.按雇主不依

01 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
02 之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項
03 第5款定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其
04 事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。原
05 告主張被告具上開規定所示之終止勞動契約事由，並據此請
06 求資遣費、預告工資等，此為被告所否認，故原告應就被告
07 未給付工作報酬或不供給充分之工作等節負舉證之責。2.原
08 告自陳：其第1次離職時，業主表示房子蓋好不須保全，被
09 告沒有叫原告不去，僅告訴原告該哨點至除夕前；其第2次
10 離職，被告叫我不要去，因為業主說若再繼續僱用我，就要
11 與被告解約等語（見本院卷第113頁），惟原告未提出任何
12 證據以明其實。況且，原告第1次離職數月後即回任被告之
13 保全，第2次離職後數日即至他公司任職，業據原告自陳於
14 卷（見本院卷第141頁），故原告離職之因，係自願性離
15 職，或被告不供給充分工作所致，無法證實，依舉證責任分
16 配之法則，無法為有利原告之判斷。是原告依勞基法第14條
17 第1項第5款規定終止2次勞動契約關係，及依同條第4項準用
18 第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣
19 費、預告工資，皆無理由。」，有該案判決在卷可稽（卷一
20 第73至74、76頁），嗣原告不服前案一審判決提起上訴，前
21 案二審判決就此一爭點之論述為「1.現行勞基法關於勞動契
22 約之終止，係採法定事由制，除勞資雙方合意終止外，非有
23 勞基法第11條、第12條所定之法定事由，雇主不得任意片面
24 終止勞動契約。因此，雇主若無法定事由任意終止勞動契
25 約，自屬違反勞基法之強制規定，不生終止之效力。且為使
26 勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於
27 誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務（最高法院95年
28 度台上字2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。
29 有關上訴人主張其第1次任職期間，於103年1月28日遭被上
30 訴人違法解僱乙節，被上訴人並未提出上訴人之辭呈或離職
31 書佐證上訴人自願離職之事實，且被上訴人陳稱：當時並沒

有叫上訴人走，公司被業主解約，只是暫時沒有位置安排給上訴人（見原審卷第113頁）；我們的工地被業主撤哨，業主更換其他保全公司，那個時候還沒有解僱上訴人，只是先讓他暫時休息，當時也沒有安排其他的哨點給他等語（見二審卷二第31頁）。依被上訴人前揭所述，上訴人似非主動向被上訴人提出離職之請求，而是被上訴人在遭業主撤哨後，消極未安排其他工作予上訴人，自難認兩造間之勞動契約已合法終止。另上訴人主張其第2次任職期間，於103年8月6日遭被上訴人違法解僱乙節，據被上訴人於本院稱：103年4月12日因為其他哨點即前源科技公司有缺人，我們就叫上訴人去該哨點上班，就是上訴人第2次任職的時間點，後來因為附近住戶檢舉前源科技的員工違規停車報警處理，警察來時上訴人沒有先通報前源科技的主管，直接把警察帶進去，前源科技的主管認為上訴人不夠專業，要求公司撤掉上訴人換一位保全員，我們就應業主的的要求把上訴人撤換掉，並請上訴人3天內回來公司寫離職單，但是上訴人沒有回來寫，後來我們有把上訴人被撤換的原因公告出來並在公告中將他開除，是依照勞基法第12條第1項第6款終止契約等語。（見二審卷二第31頁、第53-55頁）。依被上訴人前開所述，被上訴人雖係應業主之要求，撤換前源科技公司哨點之保全員，然被上訴人並未另外安排其他哨點予上訴人值勤，即通知上訴人至公司填寫離職單，實有片面解僱上訴人之意。基此，自不得因上訴人未在3日內至被上訴人公司填寫離職單，即認其屬無正當理由曠工。故被上訴人主張依勞基法第12條第1項第6款終止契約，自非合法，上訴人主張其遭被上訴人違法解僱，不生終止勞動契約之效力，核屬有據。2.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文；且勞工依上開法條規定之事由終止勞動契約，不受30日除斥期間之限制，此觀同法條第2項之規定自明。再勞工退休金條例新制係自94年7月1日實施，勞工適用該條例之退休金制度者，於勞動契約

01 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
02 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按
03 其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年
04 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
05 勞基法第17條之規定，為勞工退休金條例第12條第1項所明
06 定。被上訴人於103年8月6日片面解僱上訴人，並不合法，
07 不生終止勞動契約之效力；惟被上訴人於上訴人工作期間，
08 既未給付足額之延長工時工資及假日出勤工資，上訴人依勞
09 基法第14條第1項第5款規定，得不經預告終止勞動契約。又
10 上訴人曾於106年9月4日申請調解，於同年10月3日與被上訴
11 人進行勞資爭議調解時，已明確請求被上訴人給付資遣費，
12 有當日勞資爭議調解紀錄附卷可憑（見原審卷第63頁）。因
13 資遣費係勞動契約終止後始得請求，故解釋其真意，應認上
14 訴人有向被上訴人終止勞動契約之意思表示，故兩造之勞動
15 契約應於106年10月3日合法終止，上訴人得依勞工退休金條
16 例第12條第1項請求被上訴人給付資遣費。依上訴人於102
17 年11月28日受僱時起，計算至106年10月3日勞動契約合法終
18 止時止，年資共3年10個月又6日，上訴人得請求之資遣費基
19 數為77/40 【計算式： $\{3 + (10 + 6/30) \div 12\} \times 1/2 = 77/40$
20 0】。又上訴人於合法終止勞動契約前6個月既無實際出勤工
21 作，自無延長工時或假日出勤之問題，故平均工資應以約定
22 之每月28,000元計算，上訴人得請求被上訴人給付之資遣費
23 數額應為53,900元（計算式： $28,000 \text{元} \times 77/40 = 53,900$
24 元）。而本件上訴人請求被上訴人給付之資遣費數額為14,4
25 55元，並未逾前開金額，應予准許。」，有該案判決在卷可
26 按（卷一第181至184頁），前案二審判決理由部分之論述為
27 第8頁末3列開始至第17頁第19列（卷二第176至185頁），總
28 計不到9頁之理由論述，就上開爭點之論述即占2頁又7列，
29 占理由之論述約末4分之1。而原告於前案請求系爭任職期間
30 之資遣費，此為前案之訴訟標的，原告得否依勞基法第14條
31 第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約關係並請求資遣費

（若得請求，所得請求之金額為多少），業經前案一審明列為爭點，且經前案一審、二審於判決理由內詳加論述說明，前案二審並為不同認定且就此部分廢棄一審判決（卷第185頁前案二審判決六、綜上所述部分參照）並諭知如前案二審判決主文第2、3項所示（卷第169頁前案二審判決主文第2、3項參照），顯見前案就此爭點業經兩造各為充分之舉證，並使兩造為適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，而被告於本件訴訟並未提出新訴訟資料，亦未指出前案確定判決有何違背法令之處，則兩造間勞動契約關係係由原告於106年10月3日依勞基法第14條第1項第5款規定終止，原告得向被告請求資遣費數額為5萬3,900元，於本件訴訟均應發生爭點效，被告不得再為爭執，以符合民事訴訟上之誠信原則。

(二)爭點二

1.資遣費部分：

前案判決理由判斷被告應給付原告資遣費5萬3,900元於本件訴訟有爭點效之適用，被告應受拘束不得再事爭執，業如前述，則扣除原告於前案業已請求之資遣費1萬4,455元外，原告尚得請求之資遣費數額應為3萬9,445元（計算式：53,900－14,455＝39,445）。

2.工資部分：

- (1)「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」，民法第487條前段定有明文。而債權人拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。且債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了（最高法院98年度台上字第1821號判決意旨參照）。雇主不法解雇勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受

僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字第675號判決意旨參照）。又「但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」，民法第487條但書亦有明定。該條但書規定，係民法第216條之1損益相抵規定之具體化，與民法第267條但書規定，同其趣旨。因不服勞務所減省之費用包括交通費（最高法院106年度台上字第812號判決意旨參照）。已領取之資遣費，雇主得主張抵銷（最高法院以103年度台上字第1254號判決意旨參照）。

(2)原告第1次離職之原因，原告表示是因被告告訴原告該哨點至除夕前（前案一審卷第113頁），被告表示是因工地被業主撤哨，業主更換其他保全公司，那個時候還沒有解僱原告，只是先讓他暫時休息，當時也沒有安排其他哨點給他（前案二審卷二第31頁），顯見當時被告預先告知原告之哨點僅至除夕前為止，且有叫原告暫時休息，此等均為預示拒絕受領之意思表示，依前揭最高法院判決意旨，被告須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，原告並無補服勞務之義務，仍得請求被告給付工資；原告第2次離職之原因，據被告表示係因業主公司附近住戶檢舉業主的員工違規停車報警處理，警察來時原告沒有先通報業主的主管，直接把警察帶進去，業主的主管認為原告不夠專業，要求被告撤掉原告換一位保全員，被告即應業主要求把原告撤換掉，並請原告3天內回來公司寫離職單，但是原告沒有回來寫，後來被告有把原告被撤換的原因公告出來並在公告中將他開除，是依照勞基法第12條第1項第6款終止契約（見二審卷二第31頁、第53-55頁），然原告執行職務時縱有過失不符一般業界常規標準，被告仍未舉證原告有違反勞動契約或工作規則情節重大，而原告未到職係因被告要求，亦不符合無正當理由曠工3日，故並未符合勞基法第12條第1項第

4、6款之事由，亦無同項其他款或同法第11條之事由，故原告第2次離職被告解雇原告亦不合法。被告不法解雇原告，應認其拒絕受領原告提供勞務，負受領勞務遲延責任。且被告受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，原告並無補服勞務之義務，仍得請求給付工資。故綜上分析，原告得請求103年1月28日被告預示拒絕原告提供勞務之日起至103年4月12日起復職，期間為2月又14日，及103年8月6日至106年10月3日被告違法解雇原告至勞動契約由原告合法終止之日，期間為3年1月又28日，總計3年3月又42日即3年4月又12日之工資，依原告每月工資2萬8,000元計算，總計得請求之工資數額為113萬1,200元【計算式： $28,000 \times (3 \times 12 + 4 + 12/30) = 1,131,200$ 】。

(3)應扣除之項目部分：

①依兩造不爭執事項5.，原告任職浩瀚保全期間取得薪資1,862元及資遣費200元；原告任職俊邦保全期間取得薪資24萬350元；原告任職銘廬保全期間取得薪資14萬5,793元；原告任職福將保全期間取得薪資1,677元；原告任職東京都保全期間取得薪資3萬8,611元；原告任職強固保全期間取得薪資2,480元；原告任職國強保全期間取得薪資1萬6,021元；任職真愛幸福社區管理委員會期間領得薪資24萬4,800元及中秋禮金1,000元，以上總計取得之報酬為69萬2,794元（計算式： $1,862 + 200 + 240,350 + 145,793 + 1,677 + 38,611 + 2,480 + 16,021 + 244,800 + 1,000 = 692,794$ ）。

②原告自承任職被告期間交通費花費約630元至700元（卷一第335頁），故取平均值應為665元，3年4月又12日之交通費總計為2萬6,866元【計算式： $665 \times (3 \times 12 + 4 + 12/30) = 26,866$ 】。

③依兩造不爭執事項7.原告與銘廬保全就任職期間加班費調解取得和解金3萬6,509元，另與俊邦保全就任職期間加班費調解取得和解金3萬5,000元，依兩造不爭執事項8.本院109年

01 度苗勞簡字第3號判決銘廬保全應給付原告資遣費7,223元、
02 工資中扣除之制服費2,400元，依兩造不爭執事項9.本院107
03 年度勞簡上字第5號判決真愛幸福社區管理委員會應給付原
04 告加班費1,400元、資遣費1萬300元、預告期間工資1萬2,00
05 0元，另原告另案提起訴訟請求浩瀚保全給付工資37萬1,803
06 元、提撥勞退金2萬2,653元，總計39萬4,456元，嗣與浩瀚
07 保全和解取得4萬元，此有本院111年度苗勞簡字第4號和解
08 筆錄在卷為憑（卷二第329至330頁），該和解金額依原告起
09 訴時請求金額之比例分配，工資部分取得之金額應為3萬7,7
10 03元（計算式： $371,803/394,456 \times 40,000 = 37,702.8$ ），故
11 原告另因判決、調解、和解取得之款項數額為14萬2,535元
12 （計算式： $36,509 + 35,000 + 7,223 + 2,400 + 1,400 + 10,30$
13 $0 + 12,000 + 37,703 = 142,535$ ）。

14 ④綜上分析，扣除項總金額為86萬2,195元（計算式： $692,794$
15 $+ 26,866 + 142,535 = 862,195$ ）

16 (4)依前開說明，工資部分原告得請求之金額應為26萬9,005元
17 （計算式： $1,131,200 - 862,195 = 269,005$ ）。

18 3.勞工退休金部分：

19 (1)雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
20 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
21 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞
22 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
23 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足
24 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
25 損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
26 符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
27 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
28 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
29 財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
30 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
31 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀

(最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照)。所謂每月工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬均應計算在內，自包含延長工時工資、例假未休、國定假日工資等經常性給與。

(2)經查：

①兩造之勞動契約關係於原告在106年10月3日終止前仍然存續，故被告仍有按月提繳退休金至原告勞工退休金個人專戶之義務。而除前案判決者外，103年2、3月及103年9月至106年9月共3年3月期間，被告均係完整1個月未提撥退休金，則依原告每月工資2萬8,000元參照此段期間勞工退休金月提繳工資分級表（卷一第313至327頁），原告之月提繳工資均為2萬8,800元，被告每月須提撥之金額應為1,728元，此段期間共應提撥6萬7,392元（計算式： $1,728 \times 39 = 67,392$ ）。

②103年1月、103年4月、103年8月依前案二審判決認定結果，原告每月工資分別為3萬4,072元、2萬1,070元、6,836元（卷一第448至449頁），加計非法解雇各3日（103年1月29、30、31日共3日）、11日（103年4月1日至11日）、25日（103年8月7日至31日）之工資2,710元（1月有31日，計算式： $28,000 \div 31 \times 3 = 2,709.6$ ）、1萬267元（4月有30日，計算式： $28,000 \div 30 \times 11 = 10,266.6$ ）、2萬2,581元（8月有31日，計算式： $28,000 \div 31 \times 25 = 22,580.6$ ）後，原告該3月之每月工資分別為3萬6,782元、3萬1,337元、2萬9,417元，月提繳工資分別為3萬8,200元、3萬1,800元、3萬300元，依此計算被告應提繳之金額分別為2,292元、1,908元、1,818元，扣除被告已提繳之金額2,088元、1,314元、450元（卷一第448至449頁），被告尚應各補提204元、594元、1,368元；而原告係於106年10月3日終止勞動契約，故106年10月原告得請求之工資為2,710元（計算式： $28,000 \times 3 \div 31 = 2,709.6$ ），月提繳工資為3,000元，被告應提撥之金額為180元。

③以上總計被告應提撥之金額為6萬9,738元（計算式： $67,392$

01 +204+594+1,368+180=69,738)。

02 ④而依兩造不爭執事項6.原告於102年11月至106年10月間，除
03 被告外，由國強保全提撥800元、銘廬保全提撥7,874元、福
04 將保全提撥183元、東京都保全提撥2,263元、俊邦保全提撥
05 1萬1,726元、強固保全提撥126元、真愛幸福社區管委會提
06 撥1萬3,961元、浩瀚保全提撥42元至原告勞工退休金個人專
07 戶，另依兩造不爭執事項8.本院109年度苗勞簡字第3號判決
08 銘廬保全應提撥4,668元至原告勞工退休金個人專戶，依兩
09 造不爭執事項9.本院107年度勞簡上字第5號判決真愛幸福社
10 區管理委員會應提撥1,101元至原告勞工退休金個人專戶，
11 另原告與浩瀚保全和解取得4萬元，該和解金額依原告起訴
12 時請求金額之比例分配，勞退金部分取得之金額應為2,297
13 元（計算式： $22,653/394,456 \times 40,000 = 2,297.13$ ），總計
14 已提撥金額為4萬5,041元（計算式： $800 + 7,874 + 183 + 2,2$
15 $63 + 11,726 + 126 + 13,961 + 42 + 4,668 + 1,101 + 2,297 = 4$
16 $5,041$ ）。則扣除他人提撥之金額後，被告尚應補提2萬4,69
17 7元（計算式： $69,738 - 45,041 = 24,697$ ）至原告之勞工退
18 休金個人專戶。

19 4.給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
20 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
21 訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
22 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
23 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
24 利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項前段、
25 第203條分別定有明文。本件原告對於被告之前揭資遣費、
26 工資給付請求權，係屬給付無確定期限之金錢債權。而被告
27 係於108年6月28日收受民事起訴補正狀繕本（卷一第95
28 頁），從而，原告併請求被告自民事起訴補正狀繕本送達翌
29 日即108年6月29日起至清償日止，按法定利率即年息5%計算
30 之遲延利息，自屬有據。

31 五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費3萬9,445元、工資26萬

01 9,005元共計30萬8,450元及法定遲延利息，及請求被告提撥
02 2萬4,697元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予
03 准許，逾此範圍，則屬無據，應予駁回。本件原告勝訴部
04 分，所命給付之金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條
05 第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並依被告聲請，酌定
06 相當擔保金額宣告被告預供擔保後得免為假執行。

07 六、本件事證已明，兩造其餘攻防方法與所舉證據，核與判決結
08 果無影響，爰不另贅述，附此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 111 年 11 月 4 日
11 勞動法庭 法 官 王筆毅

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 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
15 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
16 應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 11 月 4 日
18 書記官 劉家蕙