臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第5號

原　　告　張祐瑞

被　　告　寶城保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　吳建業

000000000000000000

上列當事人間請求請求損害賠償事件，經本院於民國111年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣柒仟壹佰貳拾伍元。

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二十二 ，餘由原告負擔。

本判決第一項假執行，但被告以新台幣柒仟壹佰貳拾伍元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

一、本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第三百八十六條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第256條定有明文。原告原以吳建業為被告，嗣於110年11月2日更正被告為寶城保全股份有限公司法定代理人吳建業，揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張:原告於民國（下同）109年5月12日受雇於被告，擔任保全員，約定薪資新台幣（下同）3萬345元，被告於109年8月24日無故解雇原告，被告應給付109年8月工資3

萬750元、資遣費4342元，被告應提繳勞工退休金7600元，並開立非自願離職證明書，爰依據勞動法令，請求被告應給付原告3萬5092元，及被告應提繳勞工退休金7600元至原告之勞工退休金專戶，並開立非自願離職證明書。

二、被告則以:因原告有前科而無法擔任保全員，原告自請離職，被告毋庸給付資遣費，及開立非自願離職證明書，原告於109年8月薪資已給付2萬971元，且原告於109年8月已離職，被告自毋庸為原告提繳勞工退休金等語置辯。

三、原告主張自109年5月12日起受雇於被告，擔任保全員，最後工作日為109年8月24日，為被造所不爭，並有原告提出之新北市政府勞資爭議紀錄可按（見本院卷第15、176頁、110年12月14日筆錄），堪信為真實

四、原告主張被告於109年8月24日違法解雇原告，爰依據勞動法令，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯。經查:本件爭點應為（一）兩造終止勞動契約之法律上原因為何?（二）原告得請求之金額為何?（三）原告得否請求被告開立非自願離職證明書?分述如下:

（一）兩造終止勞動契約之法律上原因為何?

原告主張被告於109年8月24日突然非法解雇原告等語，然為被告所否認，以原告為自請離職等語置辯，並提出原告親自書寫之離職證明書為證，經查:

1.原告於本院審理時陳述:「法官問:原告是否知悉有前科紀錄無法擔任保全員?原告主張被告知悉原告有前科紀錄仍雇用原告之證據為何?被告解雇原告時，是否有告知解雇之原因?）1.知道。2.我第一天去面試就有告知面試人員跟會計小姐表明我有前科，但她說沒有關係可以先擔任機動人員，還是可以上班。3.我做三、四個月後，於109 年8 月24日我最後一天上班時，我到位置換好制服，就突然告知我稱我有前科，當天就要解僱我。...，且經過試用期才說不僱用我，。」等語，核與被告於本院審理時陳述:「(法官問:原告主張被告告知原告有前科紀錄無法擔

任保全員，而被被告解僱，有何意見？）原告做第一個月我們還沒有調前科紀錄，因當時原告資料尚未繳全，第二個月我們調得前科紀錄就可以當然將原告解僱，但因業主覺得他表現還不錯，所以留任，後來業主發現留任後原告開始有打混的情形，例如去買便當要兩個小時，這都是業主向我們反應的結果，所以才解僱。 」等語相符（見本院卷第130頁、第175頁），足見，被告並非因原告有前科而解雇原告，而為原告經留用後，因工作不認真，被告始以原告不能勝任工作為由，解雇原告等情，應為真實。

2.被告雖提出原告親自簽署之離職申請單2紙為證（見本院卷第165~167頁），但原告於109年6月2日簽署之離職申請單同意於109年6月2日自請離職，又於109年7月20日簽署離職申請單，但原告卻工作至109年8月24日，再參以被告前開陳述，原告雖有前科，被告經業主同意後，仍由被告繼續雇用，足見，原告雖於109年6月2日、109年7月20日提出離職單後，之後仍繼續受雇於被告，原告並非自請離職等情，始與事實相符。

（二）原告得請求之金額為何?

1.原告請求109年8月薪資部分:

原告請求109年8月薪資3萬750元，被告不應扣除6300元云云，被告則以已給付2萬971元等語置辯。經查:

(1)依據被告提出原告於109年8月薪資單顯示，原告於該月工作時數為238小時，遲到2小時，月薪為2萬7271元，扣除誠保保險100元、團保保險150元、借支5000元、服裝費1050元，給付薪資2萬971元（見本院卷第195頁）。經查，行政院勞工委員會民國 89 年 10 月 16 日台(89)勞資二字第0043550號函 ，制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。因此，被告扣除制服費1050元，自非適當。又

原告上班238小時，遲到2小時，依據時薪125元計算，應可請求2萬9500元，扣除誠保100元、團保150元、借支5000元，被告應給付2萬4250元，被告僅給付2萬971元，原告尚得請求薪資差額3279元，為有理由，逾此部分，應予駁回。至於被告扣除之5000元，為原告借支之金額，及原告告應負擔之保險費包括誠實保險費100元、團體保險費150元，均為原告應負擔之自負額保險費，被告予以扣除，應屬有據。

2.原告請求資遣費部分:

(1)雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。

(2)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。

(3)原告自109年5月12日受雇起至109年8月24日離職日止，尚未滿6個月，工作日數為104日，原告各月薪資為2萬2100元、2萬5000元、1萬6953元、2萬9500元（236x125=2950

0），合計9萬3193元，平均每日薪資為896元，每月平均工資為2萬6880元。

(4)被告依據勞基法第11條第1款之規定，終止勞動契約，則原告得請求資遣費為3846元，有勞動部資遣費試算表可按，逾此部分，應予駁回。

3.提繳勞工退休金部分:

(1)雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，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金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。

(2)依據原告各依據前開各月份薪資，被告應依各該級距，提繳勞工退休金1386元（23100元級距）、1584元（26400元級距）、1037元（17280元級距）、1818元（30300元級距），合計應提繳5825元，被告自109年5月12日起至109年7月11日，又自109年7月12日起至109年8月26日，各以3萬3

00元之級距至為被告提繳勞工退休金，有本院依職權調閱之原告已繳納勞退專戶名係資料表可按（見本院卷第90頁），被告合計已提繳6363元(1151{1818/30*19}+1818+1818+1576{1818/30*26}=6363)，被告已逾應提繳之金額，原告此部分之請求，顯無理由，應予駁回。

(三)原告得否請求被告開立非自願離職證明書?

勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第11條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付7125元（含資遣費3846元+109年8月薪資3279元），被告應開立非自願離職證明書，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已明，兩造就其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　24　　日

勞動法庭

法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　黃奎彰