

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第107號

原告 林俊翔

訴訟代理人

(法扶律師) 張旭業律師

林均昱律師

被告 優得企業股份有限公司

法定代理人 莊志宏

訴訟代理人 莊承

高靖棠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣壹仟零捌拾元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之九十九，被告負擔百分之一。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹仟零捌拾元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國(下同)101年3月1日起，受僱於被告擔任印刷機領機操作人員，起初約定月薪為新台幣(下同)35,000元，離職前為50,000元。原告主要之工作內容係包含「輪轉印刷機／加工機之操作領機」、「機台故障排除」、「機台維護」、「印刷輸出調整」等。原告於111年6月17日通勤途中發生車禍，造成全身多處擦挫傷、左腳大面積皮膚脫落致

01 無法久站，經醫師診斷需休養數日，暫時無法工作，原告並
02 於車禍後立即附上受傷照片通報予單位同事，並請同事通知
03 被告公司請假事宜。但被告明知原告發生職業災害，竟於11
04 1年6月29日以存證信函通知原告請假不合公司規定，被告除
05 要求原告須口頭呈報給莊先生「經核准」後，尚須提供「書
06 面」證明，否則將依勞基法第12條第1項第6款連續曠職3日
07 予以解僱，之後被告公司即於111年7月15日寄發存證信函予
08 原告，說明原告因無正當理由連續曠職三日，故懲戒解僱原
09 告。

10 (二)被告所為，除違反勞基法第13條不得於治療、休養期間解僱
11 職災勞工外，因原告係「有正當理由」請公傷假，被告並無
12 勞基法第12條各款事由，故解僱並不合法。且被告未足額給
13 付111年6月1日至7月14日工資（即被告最後計薪日），以及
14 111年7月15日至8月8日受領遲延工資，原告遂於111年8月5
15 日依勞基法第14條第1項第5、6款之規定發函終止兩造勞動
16 契約（被告於8月8日收受），並依勞動契約、勞動基準法
17 （下稱勞基法）第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1
18 項、第31條第1項請求被告給付工資差額79,199元、特別休
19 假未休日數之折算工資差額4,054元、資遣費308,115元，合
20 計共391,368元，並應補提繳110年7月至111年6月之11,376
21 元勞工退休金差額至原告退休金專戶。

22 (三)並聲明：1. 被告應給付原告391,368元，及自111年8月8日起
23 至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2. 被告應提繳1
24 1,376元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。

25 二、被告抗辯：

26 (一)原告發生職業災害後，先由員工李鴻德口頭向主管丙○轉達
27 原告因車禍要請假，因事出緊急，被告准予請假，惟被告應
28 待緊急狀況解除後，向主管丙○說明具體情況並檢附相關證
29 明辦理請假，原告卻未依規定為之，被告自原告事發（111
30 年6月17日）後給予至少18天（111年7月5日原告提供報案單、
31 診斷證明書）讓原告提供必要文件，並有三次以上警告原告

01 應提出必要文件，甚至發存證信函催告，原告均置之不理，
02 除造成被告管理上困擾，更嚴重影響被告生產線安排，導致
03 出貨延宕。又依診斷證明書所載，原告應僅為輕微擦挫傷，
04 於111年6月24日已復原而得恢復上班，故原告無請假事由未
05 到班，自111年6月24日起即屬曠職，被告於職災期間結束
06 後，於111年7月15日解僱原告自屬合法，依法亦不須給付資
07 遣費。

08 (二)被告並無積欠原告工資，其主張獎金部分純屬被告之恩惠性
09 給予，與勞務對價無關。被告亦否認有原告主張之積欠特休
10 差額之4,054元。另被告亦有發給7月4日至7月14日調查期間
11 之薪資12,032元，且原告早以從事UBER作為收入來源，故原
12 告捏造其受傷至111年8月3日，並於111年8月5日終止僱傭關
13 係顯與事實不符，並無理由。另外公司勞保費用每6個月依
14 法審視勞保金額，並依人員之薪資(含加班費)更新勞保金
15 額，經核算後無短提繳原告退休金情形。

16 (三)並聲明：1. 原告之駁回。2. 願供擔保請准宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)原告自101年3月1日起，受雇於被告公司，擔任印刷機操作
19 人員，約定月薪為35,000元。

20 (二)原告於111年6月17日上午7時46分許騎乘機車於新北市板橋
21 區民生路二段、正隆巷發生交通事故，受有左側肩膀、左側
22 手肘、左側前臂、左側膝部、左側小腿及左側足踝多處擦
23 傷。

24 (三)原告於111年6月17日、111年6月20日至111年6月24日、111
25 年6月27日至111年7月15日均未上班。

26 (四)被告於111年6月29日寄發存證信函，催告原告應於文到三日
27 內提出診斷證明書並辦理復職事宜。

28 (五)被告於111年7月15日寄發存證信函，以原告曠職三日終止兩
29 造勞動契約。

30 (六)原告於111年8月5日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第
31 5、6款終止兩造勞動契約。

01 四、本件爭執點及本院判斷如下：

02 (一)就雙方的勞動契約關係而言

- 03 1. 按「勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六
04 日，雇主得不經預告終止契約」，勞基法第12條第1項第6款
05 定有明文。
- 06 2. 原告主張於111年6月17日發生交通事故，受有左側肩膀、左
07 側手肘、左側前臂、左側膝部、左側小腿及左側足踝多處擦
08 傷，屬職業災害一節，有報案資料及診斷證明書可稽（見本
09 院卷第41-45頁），且為被告所不爭執，自應認定屬實。惟
10 經本院函查原告所就診的合慶診所，據該所函覆稱「病患甲
11 ○○因車禍受傷期間在本院接受外傷治療，並請本院開立建
12 議請假之事由，本院因診斷證明上之診斷，於醫囑建議宜多
13 休養，不宜久站。進一步建議：1. 第一週（6/17-6/23）宜
14 在家休養。2. 第二週（6/24-6/30），可工作、但不宜久
15 站，每工作一小時，宜休息15分鐘。」等情（見本院卷第14
16 5頁）。由此可知，原告雖受有職業災害，但自111年6月24
17 日起已可恢復工作，只需調整工作休息時間而已，自應認定
18 其職災期間僅至111年6月23日為止。
- 19 3. 被告公司人事規章第十條規定：「（一）請假須向莊先生（即
20 乙○○）口頭呈報，核准後再通報各單位主管。（二）員工未
21 到班且未請假者（未刷卡且無核准之請假單）視為曠職。（三）
22 無法事先請假應先電話通知直屬主管，上班後當天補辦手
23 續。並在假單上註明通知人，否則視為曠職。（四）主管人員
24 請假由總經理（即乙○○）核准之。」該人事規章於79年1月
25 訂定，歷經8次修正，最後於106年5月23日修正實施（見本
26 院卷第161-165頁）。原告於發生本件職業災害之前，曾先
27 後於105年8月22日、108年10月5日向被告莊先生請假，此有
28 Line對話資料可稽（見本院卷第167頁），之後也曾因出勤
29 問題經公司於110年8月24日召開會議向原告表示：「1. 俊翔
30 8/16-8/20休假未詳細告知狀況，讓主管聯繫不上，非常擔
31 憂。因聯繫不上造成公司運作很大的困擾。2. 本次請假缺乏

通報，請密切跟莊○聯繫跟主管告知，請改善。」，也有經原告簽名的會議紀錄可稽（見本院卷第169頁），顯見原告應知悉公司有關請假之相關規定。

4. 原告於111年6月17日發生職業災害後當天並未依請假規則向主管丙○報告，僅告知同事李鴻德要請假，再由李鴻德轉知主管丙○，有Line對話資料可稽（見本院卷第53-55頁），但之後均未檢附任何車禍聯單、診斷書等請假證明文件予公司相關人員。而依兩造提出的Line對話資料所載，6月19日同事莊馥鄉曾詢問原告可否上班？原告稱：「沒辦法上班，沒這麼快」，莊馥鄉：「好的，請聯絡丙○請假」（見本院卷第73頁），之後原告均無法聯絡上丙○，故6月23日丙○傳簡訊給原告提供電話，並要求原告請假打這支電話（見本院卷第83頁），期間同事李鴻德也先後於6月20日、21日、22日以Line醒原告要向丙○請假、完成請假程序（見本院卷第157、159頁），惟原告仍未提出證明完成請假行為，故丙○於6月24日以Line通知原告：「您已於111年6月17日至今多日未到曠職，並且未依公司規定辦理請假程序，請您收到本訊息後於6月25日(六)下午17:00前，向我或行政部提供請假證明」（見本院卷第83頁），原告雖立刻回覆「胸口內傷很痛，沒聯絡上很抱歉」一語，但仍未提出請假證明，故丙○再次表示：「再請明天先提供目前的請假需求與其請假所需之證明文件」（見本院卷第85頁）。之後原告於6月26日以Line通知丙○「明天也是沒辦法上班，換藥時再截圖給您」，丙○即回覆「證明文件沒能如期提供，我明天還是會先夥同行政部確認後續流程」（見本院卷第77頁），6月27日原告雖有以Line傳送換藥截圖，丙○也回覆「針對求醫部分，法規上就是看診斷證明，如有車禍就看報案紀錄」一語，故原告於當晚約23時才Line報案紀錄，但仍未提供診斷證明（見本院卷第79-81頁）。因此，被告於6月29日以存證信函通知原告「於文到三日內提出醫師診斷證明書並辦理復職等事宜」，並說明「逾期未辦理復職，亦未提出診斷證明

書即以曠職論，曠職連續三日，本公司即依勞動基準法第十二條第一項第六款規定終止貴我雙方間之勞動契約」（見本院卷第65-67頁）。

5. 原告之後於7月5日到公司提供報案單與合慶診所開立之診斷證明書（見本院卷第43頁），並辦理請假手續（見本院卷第147、204頁），被告即啟動調查程序，並於111年7月14日完成調查後通知原告到場開會，向原告表示因「未完成請假程序依曠職三日予以開除」、「詢問合慶診所，人員挫傷，原應休養一週，但後來有要求診所更改診斷證明書，所以不予採納」，有經原告簽名之會議記錄可稽（見本院卷第265頁）。被告於翌日即7月15日再以存證信函正式通知原告依勞基法第12條第1項第6款事由終止勞動契約。

6. 如前所述，原告所受職災期間僅至111年6月23日為止，自111年6月24日起即有工作能力可從事原有工作，卻未依規定上班，經被告公司人員多次提醒，也未完成請假程序，即有曠職之情形。原告雖於111年7月5日提供報案單與合慶診所開立之診斷證明書，以辦理請假手續，但經被告調查後發現診斷證明書所載內容不實，而不予准假，原告即構成連續曠職三日之事由。何況，依優食臺灣股份有限公司（即Uber eats公司）函覆本院資料所載，原告於前述職災期間結束後，自111年6月27日起已開始從事外送餐飲工作，之後於6月28日、29日、30日及7月1日、3日、4日，每日均從事多筆外送接單事宜（見本院卷第293-297頁），則原告既然可騎乘機車從事外送工作，自無不能上班提供勞務之情形，故被告經調查後認定原告所提出之診斷證明書所載內容不實，而不予准假，應屬有理由，原告顯然無正當理由而連續曠職達三日以上，故被告於111年7月15日以存證信函正式通知原告依勞基法第12條第1項第6款事由終止勞動契約，即屬合法。

7. 被告於111年7月15日終止勞動契約，既屬合法，雙方的勞動契約即已經消滅。則原告之後於111年8月5日寄發存證信函，主張依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造勞動契約

云云，自不發生任何法律上效力。

(二)請求工資差額79,199元部分

1. 原告主張離職前月薪為50,000元，而111年6月份工資被告僅給付20,435元，尚不足29,565元；7月份工資也僅給付12,032元，尚不足37,968元；8月1日至8月7日因被告受領勞務遲延，須給付之工資為11,666元，合計共應79,199元等情。
2. 查原告於起訴狀即主張「原告雖每月固定由被告處受領約35,000元，惟因被告曾幫原告加薪至50,000元，但附加條件為加薪不會直接呈現在每月工資，而係加在被告所發之獎金（例如：春節、端午、中秋獎金）」等情（見本院卷第19頁），顯然原告每月固定領取者約35,000元，加計三節獎金後，始約為每月領取50,000元。
3. 被告自認原告每月薪資為本薪34,000元及全勤獎金1,500元，共計35,500元，有所提出之原告平均薪資與資遣費計算表可稽（見本院卷第171頁），並自認公司有依三節發放三節獎勵金，以及於春節時發放留任獎金（見本院卷第257頁），惟查，
 - (1)就三節獎勵金部分，被告規定以「三節點數 $\times$ 當節營運點數 $\times$ 工作考核表現 $\times 0.7$ =三節獎勵金」方式發放，但「當節營運點數兌換」是由總經理自行調整，「工作考核表現」係依工作表現、工作態度、團隊精神、技術提升、領導潛力各分4-5等評估，「計算點數之修正因素」為參考直接/非直接職務、業績責任性、技術水平、公司營運等情況，且該三節獎勵金之工作考核表現，亦會經由各該管部門之主管考核評定，並後續將該考核評定之結果、三節獎勵金之計算等相關報表，交由優得公司之負責人(總經理)確認簽名，並由負責人決定是否予以修正或確定核發，又印刷組人員若3年考核未過關，或者有持續犯錯者，則將會被停止獎金制度（見本院卷第261頁）。而前述所謂之「公司營運狀況」，一般而言即係以公司營運盈虧增減情形、公司投資計畫情況等因素考量之。由此可

01 知，三節獎勵金是否發放，除衡量部分員工表現外，更須
02 視全體員工績效表現而為之（即考量業績責任性、技術水
03 平、公司營運等情形），具有勉勵性質，也非必然發放
04 （如3年考核未過關，或者有持續犯錯者），且被告總經理
05 得因當時經營狀況等因素隨時修正「當節營運點數兌換
06 換」或核定不予發放，顯然其發放亦無確定標準。因此，
07 該三節獎勵金之發給，性質上不具有勞務對價性，應認定
08 屬恩惠性給予，並非工資性質（最高法院111年度台上字
09 第698號、110年度台上字第2035號民事判決參照）。

10 (2)就留任獎金而言，被告規定以「三節點數 $\times$ 當節營運點數
11 兌換 $\times$ 工作考核表現 $\times 0.3$ =留任獎金（春節發放）」方式發
12 放，其內容除與前述「三節獎勵金」相同外，也規定「若
13 公司有虧損之情事者，則該留任獎金（含年終獎金）則不
14 予發放」（見本院卷第261-263頁），顯然該留任獎金具
15 有年終之性質，且非必然發放，並得因被告公司整體之營
16 運盈虧狀況決定是否發放，即無每年固定發放之經常給予
17 性，顯非原告提供勞務之對價，而屬恩惠性給予，非屬工
18 資之性質。

19 3. 從而，原告與被告間所約定之每月工資既為35,500元，而非
20 50,000元，則原告依月薪50,000元計算，請求被告給付111
21 年6、7月份工資差額部分，即無理由。至於原告請求給付受
22 領勞務遲延期間工資部分，因被告已於111年7月15日合法終
23 止勞動契約，已無繼續受領勞務或給付報酬之義務，故原告
24 此部分請求，也顯無理由。

25 (三)請求特別休假未休日數折算工資差額4054元部分

26 原告主張離職前仍有8.4天特別休假未休，被告應依每月50,
27 000元之工資計算應折算發給之工資，故被告應再給付特休
28 未休日數之差額工資，即4,054元（計算式： $50,000 \times 8.4 /$
29 $30 = 14,000$ 元， $14000 - 9,946 = 4,054$ 元）等情。惟如前所
30 述，原告每月工資為35,500元，而非50,000元，則原告依月
31 薪50,000元計算並請求此部分特休未休日數工資差額，即無

理由。

(四)請求資遣費308,115元部分

1. 查「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。由此規定可知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
2. 如前所述，被告於111年7月15日係依勞基法第12條第1項第6款事由合法終止與原告間之勞動契約，即不符合上述規定，原告自不得請求被告給付資遣費。

(五)請求補提繳11,376元勞退金差額部分

1. 原告主張兩造之約定工資為每月50,000元，被告卻僅以34,800元之級距為提繳，故被告應按月補足之差額為948元，原告為一部請求，請求被告補提繳110年7月至111年6月，共12個月之勞退金合計11,376元（計算式：948 x 12 = 11,376元）等情。
2. 按「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。」勞工退休金條例第31條第1項定有明文。原告每月約定工資為35,500元，已如前述，則依勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表（見本院卷第25頁），應適用36,300元之級距，即每月應提繳2,178元，但被告於110年7月至111年6月期間，每月僅提繳34,800元級距之2,088元，有原告勞工退休金個人專戶資料可稽（見本院卷第121-122頁），被告自應按月補足差額為90元（計算式：0000－0000＝90）。故被告所應補提繳之勞退金共計1,080元（90x12=1080）。

五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告應補提繳110年7月至111年6月之1,080元勞退金差額至

01 原告退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為
02 之請求，為無理由，應予駁回。

03 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
04 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
05 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
06 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上
07 開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

08 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
09 與判決結果無涉，不再一一論述。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 112 年 3 月 20 日

12 勞動法庭 法 官 劉以全

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 112 年 3 月 21 日

17 書記官 許慧禎