

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第75號

原告 匡朔永

訴訟代理人 陳學驊律師（法扶律師）

被告 陳俊亨

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月26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）64,860元，及自112年7月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳981元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以64,860元為原告預供擔保後，得免為假執行。

四、本判決第二項得假執行。但被告如以981元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

六、訴訟費用由被告負擔1/10，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

（一）原告自111年10月25日起受僱於被告，擔任工地經理，負責工地現場管理，約定月薪75,000元，雖應被告要求投保至訴外人億生科技工程有限公司（下稱億生公司），然原告之工作內容、地點、薪資發放、勞務實施方式均受被告

01 指揮監督。原告於111年11月21日確診，提供快篩照片及
02 確診隔離通知書向被告請病假，詎被告向原告表示：「兄
03 弟，這個工地不太適合你，有新工地再來」等語，並將原
04 告退出LINE工作群組。被告未向原告說明解僱事由，逕於
05 同年11月23日片面解僱原告，被告解僱行為顯不合於勞動
06 基準法（下稱勞基法）各該解僱事由，應屬無效，故兩造
07 間僱傭關係自仍存在。被告違法解僱又預示拒絕原告提供
08 勞務，未給付原告111年11月份迄起訴前之薪資，亦未提
09 繳勞工退休金、遲延為原告投保勞健保，且有高薪低報之
10 情事。爰依勞基法第14條第1項第5、6款規定，以民事起
11 訴狀作為終止兩造勞動契約之意思表示，再依勞基法第14
12 條第3項準用第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
13 第12條第1項規定請求被告給付資遣費27,188元，及類推
14 適用勞基法第16條規定請求被告給付預告工資25,000元，
15 及起訴前積欠之工資共627,500元（計算式如附表(一)）。
16 且因被告積欠勞保費及滯納金致原告無法請領確診後得請
17 領之勞保傷病給付1,527元，爰依民法第184條第2項規定
18 請求被告賠償損害1,527元，並依勞退條例第6條第1項、
19 第14條第1項被告應提繳勞工退休金共35,343元（計算式
20 如附表(二)）至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金帳
21 戶等語。

22 (二)並聲明：

- 23 1.被告應給付原告681,215元，及自民事起訴狀繕本送達
24 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 25 2.被告應提繳35,343元至勞動部勞工保險局設立之原告勞
26 工退休金個人專戶。
- 27 3.願供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被告抗辯：原告受僱於被告，其工作時間約1個多月，雙
29 方約定一個月薪資為75,000元，但原告那個月僅工作10幾
30 天，要休息也沒跟我說，原告在工地沒有認真上班，常常
31 遲到早退，想來才來，後來又說確診要休息，我就跟原告

說不用來上班了，後來原告說一定要給他75,000元等語，
並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷

(一)按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，
為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠
信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意
改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，
於訴訟上變更為以他項事由，解僱勞工（最高法院100年
度台上字第2024號判決意旨參照）。

(二)經查，原告自111年10月25日起受僱於被告，約定每月薪
資75,000元，擔任工地經理，為未定期限之不定期勞動契
約等情，為兩造所不爭執，堪以認定。復查，被告於111
年11月23日僅以LINE向原告表示：「兄弟，這個工作不太
適合你，有新工地再來，帳號賴給我，5號薪水會匯給
你。」（見本院卷第56頁），並未表明係依勞基法第11
條、第12條何款之事由終止兩造勞動契約，其臨訟再主
張：「要休息也沒跟我說，原告在工地沒有認真上班，常
常遲到早退，想來才來，後來又說確診要休息」，違反誠
信原則，故被告對原告行使勞動契約終止權時，未告知解
僱事由，並不合法。

(三)再查，原告於111年11月23日同日對被告表示：「你薪水
算到什麼時候？當初6/30你叫我離職7/1來幫你，我離職
了。現在10/25叫我來上班，我也10/24離職來幫你。明明
一開始你說工具跟材料給阿昌負責，計價你負責，我只要
管現場。也一直跟你反應工班人數不足跟師傅流動太大的
問題。以及上包沒給圖面及進度表。這樣在師傅不足的情
況下會被一直追著打，結果你上週五拿工具的事情質疑
我。」、「煩請薪水請給足，11/1~11/27請給全薪，其中
11/21~11/26病假請給半薪，以及資遣費用。不然勞動局
申訴。」；再於同年26日對被告表示：「群組已把我踢
出，看來，我週一也不用去簽名報到了。記得"5號發薪

01 日"要薪水足額給我喔。」有兩造之LINE對話紀錄在卷可
02 查（見本院卷第58-60頁）。

03 (四)復按終止權之行使，依民法第263條準用同法第528條之規
04 定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年度台
05 上字第2294號判決〈原判例〉意旨）。另按所謂默示之意
06 思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知
07 其效果意思者而言（最高法院101年度台上字第1294號判
08 決意旨參照）。原告上開(三)之LINE表示，雖未明示終止勞
09 動契約，惟原告請被告給足薪水至111年11月27日，並表
10 示其不用去簽名報到，已推知原告有為終止勞動契約之意
11 思。其雖未引據勞基法第14條第1項第6款等規定，惟其對
12 被告一開始所為之終止表示，提出工作分配等事由向被告
13 表示異議，堪認原告於111年11月23日對被告為上開終止
14 表示時，已有以被告違反勞工法令致有損害其權益之虞之
15 情事，而為默示終止勞動契約。又直到原告於112年7月17
16 日提起本件訴訟（見本院卷第12頁民事起訴狀之收文章
17 戳），方對被告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款
18 對被告終止勞動契約之意思表示，在本件起訴前，原告未
19 為續行提供勞務之表示，又雙方於上開111年11月LINE對
20 話後，原告接連於訴外人合隆電工有限公司、原基建築師
21 事務所、合機電線電纜股份有限公司二廠、冠元工程有限
22 公司、萬世盛工程顧問股份有限公司台北分公司、大歲事
23 業有限公司、耀寬營造股份有限公司投保勞保（見限閱卷
24 之勞保投保資料查詢），可知原告於他處工作，依原告後
25 續之舉措，益證原告先前於111年11月23日已對被告終止
26 勞動契約。綜上，本院既認原告已依勞基法第14條第1項
27 第6款規定為合法終止勞動契約之意思表示，則就原告以
28 民事起訴狀繕本送達時作為終止兩造間勞動契約意思表示
29 之時點部分，即無再加審究必要，併此敘明。

30 (五)茲就原告請求之各項目金額析述如下：

31 1.關於資遣費：

01 (1)勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約者，雇主應
02 依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業
03 單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資
04 之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
05 一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，
06 勞基法第14條第4項準用第17條第1項甚明。次按勞工
07 適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
08 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣
09 費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均
10 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
11 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條
12 例第12條第1項亦有明文。

13 (2)原告於111年11月23日依勞基法第14條第1項第6款規
14 定，以同年月27日為最後工作日，終止勞動契約，既
15 有理由。則原告之月薪為75,000元，其自111年10月2
16 5日開始受僱於被告至同年11月27日離職日止，自94
17 年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1個月又2
18 天，新制資遣基數為 $0+2/45$ （新制資遣基數計算公
19 式： $[(\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div 30))\div 12]\div 2$ ），原告得請求被告公
20 司給付之資遣費為3,333元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基
21 數，元以下四捨五入，下同）；逾此範圍之資遣費請
22 求，則無理由。

23 2.關於積欠工資：

24 原告主張被告應給付最後工作日111年11月27日前之工
25 資，為有理由。準此，原告一日工資為2,500元（計算
26 式： $75,000\div 30\text{日}=2,500$ ），故原告主張被告於111年1
27 1月1日至20日、27日被告應給付全薪共52,500元（計算
28 式： $2,500\times 21\text{日}=52,500$ ），於11月21日至26日請病假
29 期間應給付半薪7,500元（計算式： $1,250\times 6\text{日}=7,500$
30 0），合計被告應給付積欠之工資共60,000元（計算
31 式： $52,500+7,500=60,000$ ）；逾此範圍之工資請

01 求，則無理由。

02 3.關於預告工資：

03 原告主張依勞基法第16條規定，請求被告給付預告期間
04 工資25,000元等語。惟按勞基法第16條規定，雇主依同
05 法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付
06 預告期間工資予勞工。本勞動契約係因原告行使同法第
07 14條第1項第6款終止權而消滅，業如前述(四)，顯與同法
08 第16條請求權成立要件不合，是原告此部分預告工資請
09 求，為無理由。

10 4.關於勞保傷病給付：

11 (1)按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償
12 責任。民法第184條第2項本文所明定。勞工保險條例
13 之立法目的，係為保障勞工生活，促進社會安全，為
14 勞工保險條例第1條所明定，勞工保險之被保險人依
15 該條例投保後，依法享有生育給付、傷病給付、醫療
16 給付、失能給付等保險給付，使勞工生活獲得保障，
17 故勞工保險條例為民法第184條第2項之保護他人之
18 法律。被告為原告之雇主，自有依法按勞工之月薪資
19 總額投保勞工保險之義務。

20 (2)次按勞保被保險人因染疫「住院」診療，不能工作，
21 以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自住院不能
22 工作之第4日起，得申請勞保普通傷病給付。112年3
23 月19日(含)以前確診COVID-19被保險人，由直轄市、
24 縣(市)政府收治於「集中檢疫所」或「加強型防疫旅
25 館」進行診療者，或者是進行居家照護期間，亦可申
26 請。原告主張其於受僱期間染疫確診，自111年11月2
27 2日至27日接受隔離，得領取勞保普通傷病給付，因
28 投保單位億生公司積欠保險費，原告未能領取勞保傷
29 病給付等情，業據原告提出指定處所(居家)隔離通
30 知書(見本院卷第112頁)、勞動部勞工保險局112年

01 6月1日函（見本院卷第114頁），且為被告所不爭
02 執，堪以認定。

03 (3)經查，兩造約定之每月工資為75,000元，業如前述。
04 而億生公司未依前揭勞工保險條例相關規定，按實際
05 薪資投保，致原告未能領取勞保傷病給付。是原告受
06 有上開短少給付損害，與雇主即被告未確實投保，有
07 相當之因果關係，為被告所不爭執，亦堪認定。故原
08 告依民法第184條第2項規定請求被告賠償短少之勞保
09 傷病給付損害1,527元，為有理由（計算式：按原告
10 應投保級距45,800元計算，自原告不能工作之第4天
11 起請領勞保傷病給付， $45,800 \div 30 \times 1/2 \times 2 \text{日} = 1,527$ ）。

12
13 5.關於勞退提繳：

14 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
15 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月
16 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分
17 之六。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。
18 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按
19 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
20 工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益
21 屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領
22 退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
23 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退
24 休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
25 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償（最高法院1
26 01年度台上字第1602號判決意旨參照）。準此，原告僅
27 得向被告請求契約終止前之111年10月勞退未提繳之損
28 害，不得主張111年12月以後勞退未提繳之損害。查原
29 告自111年10月25日迄10月底受僱於被告時，億生公司
30 未提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶等情，並有
31 勞工退休金提繳異動查詢、勞工退休金個人專戶明細資

料在卷可查（見本院卷第118、120頁），為被告所不爭執，是依前揭規定，被告為雇主，應依勞退條例第31條規定，就原告未受提繳之損害，應負損害賠償責任。從而，原告依勞退條例第31條規定請求被告提撥918元（計算式： $76,500 \times 6\% \times 6/30 \text{日} = 918$ ）至其勞工退休金專戶，於法有據；逾此範圍之請求，則無理由。

四、綜上所述，原告依勞動契約關係、勞基法第14條第1項第6款、第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條第1項、民法第184條第2項規定請求被告給付共64,860元（計算式：資遣費3,333元＋積欠工資60,000元＋勞保傷病給付之損害1,527元＝64,860元），及自民事起訴狀繕本送達翌日即112年7月28日起（見本院卷第150頁之送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及依勞退條例第31條第1項規定請求被告提撥918元至其勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件判決主文第一項、第二項為勞工之給付請求，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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告其餘之訴既經駁回，則其假執行之聲請既失所依附，應併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 11 日
勞動第一庭 法 官 張新楣

以上正本係依照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

01 中 華 民 國 113 年 3 月 11 日
02 書記官 施怡愷

03 附表：

04 (一)111年11月1日至112年7月15日之積欠薪資
05

月份	金額	備註
111年11月	65,000元	111年11月21日至26日請病假 $75,000 \div 30 \times 1/2 = 1,250$ $75,000 - (1,250 \times 6) = 65,000$ (依原告之計算式結果應為67,500)
111年12月至 112年6月	525,000元	$75,000 \times 7 = 525,000$
112年7月	37,500元	計算至111年7月15日 $75,000 \div 30 \times 15 = 37,500$
合計	627,500元	

06 (二)應提撥勞工退休金
07

月份	金額	備註
111年10月	918元	111年10月25日職 $76,500 \times 6\% \div 30 \times 6 = 918$
111年12月至 112年6月	32,130元	$76,500 \times 6\% \times 7 = 32,130$
112年7月	2,295元	計算至111年7月15日 $76,500 \times 6\% \div 30 \times 15 = 2,295$
合計	35,343元	