

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第297號

原告 陳志銘

訴訟代理人 陳建三律師

被告 玉淞實業有限公司

法定代理人 王羣皓

訴訟代理人 詹仕沂律師

嚴勝曦律師

楊亭寬律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年9月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣160,621元，及自民國110年12月2日
起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提繳新臺幣273,
702元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔25%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣434,323元
為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其
訴訟以前當然停止；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承
受之聲明。民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明
文。查本件起訴時被告之法定代理人為蘇裕淞，嗣於本件訴
訟中被告之法定代理人變更為乙○○，並經其具狀聲明承受
訴訟，有聲明承受訴訟狀在卷可按（本院卷一第115頁），
核與前開規定相符，自應准由乙○○承受訴訟。

01 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但擴張或減縮
02 應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1
03 項第3款定有明文。查原告起訴原聲明請求：(一)被告應給付
04 原告新臺幣（下同）536,582元及自起訴狀繕本送達翌日起
05 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，(二)被告應提
06 繳222,414元至原告勞工退休金專戶，(三)被告應開立離職日
07 為民國110年6月29日之非自願離職證明書予原告。嗣迭變更
08 聲明，並於112年7月12日本院行言詞辯論程序期日時，變更
09 聲明為：(一)被告應給付原告1,487,432及自起訴狀繕本送達
10 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，(二)被
11 告應提繳273,702元至原告退休金專戶，(三)被告應開立非自
12 願離職證明書予原告，核屬減縮應受判決事項之聲明，與上
13 揭規定相符，應予准許。

14 貳、實體事項

15 一、原告主張

16 (一)原告自102年7月24日受僱被告，擔任勞安人員，離職前6個
17 月平均薪資79,730元；由於被告於原告任職期間，並未如實
18 提繳勞工退休金，亦未依照法定級距為原告投保勞工保險，
19 更未排定原告之特別休假，且又於110年6月11日，未經原告
20 同意，即將原告之勞工保險投保單位改為承維實業有限公司
21 （下稱承維公司），業影響原告權益。原告不得已，遂於11
22 0年6月29日，以被告前開事由均已違反勞工法令為由，利用
23 LINE通訊軟體向被告董事羅迺釧為終止兩造契約之意思表
24 示，並於同日另當面通知原告上司即工務經理甲○○，是兩
25 造勞動契約業經原告於111年6月29日依照勞基法第14條第1
26 項第6款為規定合法終止。

27 (二)不料，被告嗣竟於110年7月5日，另以原告於110年6月29日
28 後均未到職、已連續曠職達三日為由，寄送存證信函終止兩
29 造契約，原告因此又於110年7月9日以存證信函重申前開終
30 止兩造勞動契約之意思表示。兩造勞動契約既經原告合法終
31 止，則原告自得請求被告付原告下列事項：

01 1. 資遣費、預告工資及非自願離職證明

02 原告平均薪資為79,730元，任職期間則自102年7月24日起至
03 110年6月29日止，既然兩造勞動契約經原告以勞基法第12條
04 第1項第4款規定終止，依照勞工退休金條例第12條規定，被
05 告應給付原告資遣費316,299元，此外原告亦得類推適用勞
06 基法第16條第3項規定，請求被告給付原告預告工資79,730
07 元，以及依照就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立
08 非自願離職證明書。

09 2. 特休未休工資

10 被告於原告任職期間，均未排定原告特休未，共計73日，而
11 原告於離職前一個月薪資為59,228元，則被告應給付原告特
12 休未休工資共231,246元。

13 3. 遭剋扣工資

14 被告於原告任職期間，分別以車輛分攤費、借支、旅遊基
15 金、機具維修之名義剋扣原告薪資如附件。

16 依照勞基法第22、26條規定，原告自得請求被告返還。

17 4. 補提繳勞工退休金

18 被告於106年至110年6月均未依法提繳原告退休金，應補提
19 繳計273,702元致原告勞工退休金專戶。

20 (三)對被告抗辯之主張

21 1. 羅迺釧為原告LINE聯絡人，原告6月29日所為終止契約之意
22 思表示自已由羅迺釧收悉；此外，原告於7月8日以LINE向甲
23 ○○稱：我6月29日回公司就一直在跟你說把我勞保移走已
24 經影響到我工作等語，甲○○亦於同日以LINE稱：還是那句
25 話，羅董很希望你回來一起共事等語，堪認原告於6月29日
26 已為終止兩造勞動契約之意思表示，對照羅迺釧於6月30日
27 有與原告通話，則原告至遲於該日已為終止兩造勞動契約之
28 意思表示，況原告於同日已將工具取走，若僅為請假意思表
29 示實無取走工具之理。

30 2. 此外，勞工於勞動契約終止時即得請求應休而未休之特別休
31 假，不以是否可歸責於雇主為限，另被告就原告離職前一個

月薪資為59,228元並不爭執，則原告據以請求特休未休工資補償亦屬有理。

3. 再者，車輛管理費用依照實際金額而有不同，原告於員工聘僱契約約定被告給付租賃費已違反勞基法第22、26條規定，依照民法第71條規定應屬無效；另被告就兩造有借支情形並未舉證以佐其說，則被告以借支為由扣除原告薪資亦非可採；又原告於簽立旅遊意願調查書時，旅遊費用為何，尚屬未明，且原告因擔心遭被告報復不得已而簽立，則前開同意書，亦因違反勞基法第22、26條規定，應屬無效；再機具本應由雇主提供，被告要求員工自行負擔機具維修費用，亦有違勞基法第22、26條規定，原告自得請求返還。

(四)並聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以

(一)資遣費及預告工資部分

1. 羅迺釧並未將原告加入為好友，原告所稱於110年6月29日向羅迺釧發送之LINE，並未經羅迺釧收悉，另原告於同日返回公司僅對甲○○表達不滿投保單位經變更、及向甲○○為請假之內容，並無終止兩造勞動契約之之意思表示，原告指6月29日以終止兩造勞動契約，並非有據。
2. 原告於110年6月30日後無故未到職，被告已於110年7月5、6日以原告連續曠職達三日為由，終止兩造契約，既然兩造勞動契約經被告合法終止，原告請求資遣費、預告期間工資、非自願離職證明，即均無理由。

(二)特休未休工資

1. 被告工資之計算採論件計酬，工作進度由原告自行安排，並無工作繁重不能安排特休之狀況，是原告就未能使用特休，或遭被告拒絕其使用特休之事實應為舉證之責。
2. 此外，兩造就特休天數約定採曆年制計算，且時效為5年，另依照勞基法施行細則第24條之1第2項規定，應以兩造勞動契約終止前最近一個月正常工作時間所得工資計算，而原告於110年5月薪資為44,650元，是原告得請求特休未休工資應

01 為96,742元（ $44650 \div 30 \times 65 = 96742$ ）。

02 (三)關於剋扣薪資部分

- 03 1. 車輛管理費：依照兩造簽立之員工聘僱契約書第3條第2項
04 約定，係由被告提供車輛供原告使用，原告則需支付車輛租
05 賃費用，加以被告並未限制原告僅於公務事項得使用被告提
06 供之車輛，是被告提供車輛要屬福利措施，且分擔費用即租
07 金以員工薪資5%計之，亦屬低廉，則關於車輛管理分攤費
08 之扣款，應屬勞基法第22條兩造另有約定之情形，並未違
09 法；況縱屬不當剋扣工資，被告另得依不當得利之法律關
10 係，得依月薪5%計算，請求原告返還使用車輛所受利益，
11 而此部分被告另得主張抵銷。
- 12 2. 借支費用：原告有向被告借款，有借支單為憑，且被告為無
13 息借款，屬福利措施，且原告未曾異議，堪認確有借款無
14 訛；被告並無剋扣原告工資。
- 15 3. 旅遊基金：被告為鼓勵員工參與團康活動，依照勞基法第22
16 條第2項但書與原告另為約定：由被告事先發放員工旅遊費
17 用扣款意願調查書予原告，再由原告自行同意是否扣款，且
18 若同意扣款，則由被告提供旅遊補助，原告僅需負擔小部分
19 金額，被告並無不當剋扣原告工資。
- 20 4. 個人機具維修：兩造有約定，由被告提供機具予原告無償使
21 用，若機具有損壞則得至被告特約廠商維修，再持發票統一
22 於薪資扣款，亦無不當剋扣原告薪資等語。

23 (四)聲明：1. 原告之訴駁回。2. 訴訟費用由原告負擔。

24 三、兩造爭執與不爭執事項

25 (一)不爭執之事項

- 26 1. 原告於102年7月24日開始任職於被告，並於110年7月6日自
27 被告退保。
- 28 2. 被告應補提繳273,702元至原告勞工退休金專戶。
- 29 3. 原離職前六個月平均薪資如附表1-1（本院卷一第491
30 頁）。
- 31 4. 被告未得原告同意即於110年6月11日將原告之勞保投保單位

變更為承維公司。

5.原告於110年7月2日至7月6日並無請假紀錄，亦未至被告公司提供勞務。

6.若原告請求特休未休工資為有理由，原告得請求特休未休之日數為73日。

7.被告與承維為同一事業。

8.兩造就特休約定採週年制。

(二)兩造爭執之事項：

1.兩造契約何時終止？終止原因為何？

2.原告請求資遣費是否有理由？

3.原告請求預告期間工資是否有理由？

4.原告請求非自願離職證明是否有理由？

5.原告請求特休工資是否有理由？期間應為何？

6.原告是否有剋扣被告薪資？（包括車輛管理費、借支、旅遊基金、個人機具維修）金額為何？

四、本院得心證之理由

(一)兩造契約何時終止？終止原因為何？

按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。民法第94條定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民法第277條前段另定有明文。原告固舉LINE為憑（本院卷一第51頁），主張兩造勞動契約業經原告於110年6月29日終止，然為被告所否認，並抗辯：兩造勞動契約係經被告於110年7月5、6日寄交存證信函以原告曠職達3日為由終止等語，揆諸上開說明，自應由原告就前開主張之終止時間及理由為舉證之責。

1.查「…本人依此以此通知玉淞公司，依勞基法第14條第1項第6款等規定，終止兩造勞動契約…」，固有原告LINE附卷可參（本院卷一第51頁），另羅迺釗為原告LINE中之群組成員，則有原告所舉LIN及群組名單附卷可考（本院卷一第465頁），然群組成員不當然為可互相私訊及通話之好友，仍須經該成員加入為好友後，方得與之通話及私訊，對照原告所

01 舉LINE尚未經讀取，有前開LINE畫面附卷可參，準此，原告
02 主張其終止兩造勞動契約之意思表示業已到達被告，即非無
03 疑。此外，證人羅迺釧於本院審理時證稱：我是被告董事兼
04 股東，負責督導，被告與承維公司為母子公司，110年6月30
05 日有與原告通話討論原告勞健保轉投保之問題，我沒有原告
06 LINE、沒有加原告為好友、沒有收到原告於110年6月29日傳
07 送的LINE，於甲○○跟我說兩造勞動契約經被告終止後，曾
08 打給原告通知若原告願意回來上班可以談等語（本院卷一第
09 436至439頁），另證人甲○○於本院審理時證稱：我任職被
10 告擔任工務經理，負責新竹人員調派，110年6月29日在公司
11 有與原告對話，原告有提到公司未經他同意變更投保單位影
12 響他的權益的事情，也提到他要請假回嘉義，但沒有提到他
13 不會繼續在公司任職、也沒有提到請假是為了要給公司時間
14 給他交代等事宜；此外，原告當天並沒有取回工具。原告6
15 月29日後就請假了，我有一直聯絡他，他都沒有回來，後來
16 回來是收東西等語（本院卷一第441至444頁），則依照證人
17 前開證述內容，原告終止兩造勞動契約之意思表示並未於11
18 0年6月29日到達證人羅迺釧及甲○○，則原告主張兩造勞動
19 契約已於110年6月29日經原告終止，並非有據；佐以員工離
20 職需辦妥離職及移交手續，有工作守則在卷可查（本院卷一
21 第548頁），則原告以LINE終止兩造勞動契約亦與前開約定
22 程序未有相符，從而，原告此部分主張，實非可取。

23 2. 次查，甲○○於110年7月8日前，曾以LINE催促原告回被告
24 上班之情，有LINE附卷可參（本院卷一第413頁），另原告
25 於110年6月29日後並未再至被告上班亦無請假紀錄等節，為
26 兩造所不爭執，則被告抗辯：原告曠職達3日即非無憑；此
27 外，被告依照勞基法第12條第1項第6款以存證信函通知原告
28 終止兩造勞動契約，有大雅清泉崗郵局第29號存證信函附卷
29 可稽（本院卷一第177頁），是被告抗辯兩造勞動契約於110
30 年7月5日經被告終止即屬有據，要屬可採。

31 3. 至原告固舉羅迺釧之通話紀錄及與甲○○於7月8日LINE聯繫

01 內容（本院卷一第417、第463至465頁）主張：羅迺釗曾於1
02 10年6月30日與原告通話，於本院審理時證稱該日未與原告
03 聯繫，並非實在，另甲○○既於LINE中已稱「還是那句話、
04 羅董也很希望你回來一起共事」，堪認其等至遲於6月30日
05 即知悉原告表示離職之情等語。然查，被告以大雅清泉崗郵
06 局通知原告依照勞基法第12條第1項第5款曠職達三日為由終
07 止兩造契約，有存證信函附卷可考（本院卷一第177頁），
08 則羅迺釗於兩造勞動契約終止後另稱希望原告回被告共事，
09 其時序並不相違；此外，原告就於6月30日與羅迺釗通話時
10 有為終止兩造契約之意思表示乙節，則未另外舉證以實其
11 說，是原告抗辯：兩造勞動契約於110年6月29日，至遲於6
12 月30日業經原告依勞基法第14條第1項第5款以被告違反法令
13 情節重大為由終止，並非有據，而非可採。

14 (二)原告請求資遣費、預告期間工資、求非自願離職證明是否有
15 理由？

16 1. 資遣費

17 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
18 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
19 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
20 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
21 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
22 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12
23 條第1項定有明文。次按「雇主依第11條或第13條但書規定
24 終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定」、「雇主
25 未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之
26 工資。」勞基法第16條前段、第17條前段分別定有明文，再
27 按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
28 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一
29 條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一
30 離職。」就業保險法第11條第3項亦有明文。查兩造間之勞
31 動契約業經被告於110年7月5日依勞基法第12條第1項第6款

規定終止，已如前述，揆諸上開說明，則原告請求給付資遣費、預告工資及非自願離職證明，均非有據，而非可採。

(三)原告請求特休工資是否有理由？期間應為何？

1. 原告主張被告應給付原告特休未休工資，為被告所否認，並抗辯採論件計酬方式支薪，未有不准予特休之情形等語。然查「乙方同意以論件計酬方式計算延長工時工資」，兩造員工聘僱契約第8條前段定有明文（本院卷第515頁），則論件計酬方式乃用於計算兩造延長工時工資，與特休假之計算並無相涉，此外，被告特休之約定，則未另舉證以為其佐，是被告前開抗辯，即非可採。
2. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第4、6項、勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1、2款分別定有明文。次按「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」106年1月1日勞基法修正施行前之74年2月27日訂定之勞基法施行細則第24條定有明文，而所謂勞工應休而未休之日數，倘非因勞工自願性放棄，雇主當不能拒絕給未休完特別休假日數之工資【行政院勞工委員會（改制後為勞動部）89年9月14日（89）臺勞動二字第0028787號函釋意旨參照】。準此，本件原告既未曾申請特休，揆諸上開規定，原告請求被告給付其特休未休工資，即屬有據；此外，兩造就特休約定採週年制、

另原告得請求特休未休日數為73日，又原告離職前一個月之薪資為59,228元等情，則為兩造所不爭執，是原告請求之特休未休補償以144,121元為可採（計算式： $59228 \div 30 \times 73 = 144121$ ，小數點以下四捨五入）

(四)原告是否有剋扣被告薪資？若有，金額為何？茲分述如下：按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」勞基法第22條第2項、勞基法第26條分別定有明文。次按勞基法第26條所稱「預扣勞工工資」之定義，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用，改制前行政院勞工委員會89年7月28日（89）臺勞動二字第0031343號函意旨參照。

1. 車輛管理費

(1)查甲方同意提供作業用之機具、車輛等供乙方使用，並支付正常使用損耗之保養維修費用，但乙方應支付經雙方約定之租賃費用（金額為該月工資之5%），兩造簽立之員工聘僱契約第3條第2項約有明文（本院卷一第513頁）；是被告抗辯：車輛管理費用即租賃費分擔方式業經由兩造約定等語，核與事實相符。此外「車輛及管理分擔」項目及金額，業經明確載稱於工資清冊，有工資清冊附卷可參（本院卷一第275頁），而原告於每月領取工資時均未提出異議，則被告抗辯原告亦已同意上開工資之計算方式，並非無憑，從而，原告主張被告扣除車輛管理費違反勞基法第22條之規定，即非可採。

(2)次查，勞基法第26條規定「雇主不得預扣工資作為違約金或損害賠償費用」之「預扣」，係指損害尚未發生（即日後是否發生不確定者而言），資方不得扣留一定數額之工資，作為日後發生不測之損害求償之保障者而言，並非限制雇主與勞工預先就生產工具之使用，約定分擔費用之權利。而本件兩造所約定之車輛租賃費，核非違約金或損害賠償性質，自

01 無勞基法第26條規定之適用，故原告主張被告於薪資中扣除
02 車輛管理費用，違反勞基法第26條規定等語，仍非取採。

03 2. 借支費用

04 按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148
05 條第2項定有明文。此外勞工積欠雇主借款或其他款項，勞
06 雇雙方若約定合意按月自薪資中扣除一部分以為清償，尚無
07 違反勞動基準法第22條第2項規定，勞動部勞動條2字第1040
08 027481號函參照。查原告固以被告並未交付借款為由，否認
09 有向被告借支，而主張被告薪資中扣除借支費用，業已違反
10 勞基法第22、26條等語。然兩造有借支情形，有借支單附卷
11 可參（本院卷一第519頁），而「借支」項目及金額，業經
12 明確載稱於工資清冊，另有工資清冊附卷可查（本院卷一第
13 275頁），佐以扣除之借支金額自1,000元至萬餘元不等，金
14 額累計達455,800元，有前開工資清冊、借支單附卷可考，
15 既然扣除借支之時間非短、且金額非小，對照原告並未於任
16 職期間在每月領取工資時均提出異議，堪認原告亦已同意上
17 開工資之計算方式，則被告抗辯：原告有向被告借支，應非
18 無稽；而原告就兩造並未借支乙節，則未另舉證以佐其說，
19 是原告主張：原告為向被告借支，尚非可採。再者，借支費
20 用既非違約金抑或損害賠償費用，則原告主張於薪資中扣除
21 借支費用違反第26條約定，亦有誤解。

22 3. 旅遊基金

23 查原告決定並同意於任職第四個月起每月扣繳2,000元準備
24 金於每年舉辦員工旅遊時使用，有原告於109年2月14日簽署
25 之員工旅遊費用扣款意願調查書附卷可參（本院卷一第527
26 頁），既然旅遊基金非屬違約金、損害賠償費用，與勞基法
27 第26條規定指涉對象即非相符；此外，旅遊基金之提列，既
28 經原告同意以每月扣款2,000元方式提撥，則被告抗辯：旅遊
29 基金之提撥經過兩造另有約定，核與勞基法第22條但書規定
30 相符，即屬可採；準此，原告主張被告就此部分不當剋扣原
31 告工資，仍非可取。

01 4. 個人機具維修費用

02 查甲方同意提供作業之機具、車輛供乙方使用，並支付正常
03 使用耗損之保養維修費用，兩造簽立之員工聘僱契約第3條
04 第2條已有約明（本院卷一第513頁），則兩造業已約定機具
05 維修費用由被告負擔，應屬明確；然被告於給付原告薪資
06 中，則先後扣除機具維修費用共16,500元，有工資清冊在卷
07 可考（本院卷一第271頁），實已違反前開約定，從而，原
08 告主張：由原告負擔機具維修費用，屬不當剋扣原告工資，
09 請求被告返還此前開部分工資，即屬有據，應屬可取。

10 (五)準此，原告請求被告給付特休未休工資144,121元、機具維
11 修費用16,500元，及補提繳273,702元至原告勞工退休金專
12 戶，要屬合理，應為可採，逾此部分，即非有據，並非可
13 取。

14 五、綜上，原告依照勞基法之規定，請求被告給付特休未休工資
15 及不當剋扣工資計160,621元，及補提繳273,702元至原告勞
16 工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理
17 由，應予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
19 不生影響，爰不逐一論述。

20 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
21 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
22 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
23 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
24 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
25 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
26 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
29 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

30 正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 112 年 11 月 6 日

03 書記官 顏伶純