

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第153號

原告 田佩欣

訴訟代理人 李思怡律師(法扶律師)

被告 鎔德科技工程企業有限公司

法定代理人 張之亞

訴訟代理人 郭本毅

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣36,915元，及自民國112年5月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣22,652元至勞動部勞工保險局設立之原告勞退個人專戶。

被告應開立並交付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95%，餘由原告負擔。

本判決第1項、第2項得假執行。但被告以新臺幣59,567元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年12月1日起任職於被告，擔任作業員，約定工作時間為上午8點30分至下午17點30分，每月底薪為新臺幣（下同）25,250元。被告於原告任職期間，短付111年9月之薪資4,080元、111年11月及12月之薪資各1,000元，依勞動基準法（下稱勞基法）第22條規定，請求被告給付上開積欠之工資合計6,080元。原告工作年資已達1年以上，應有10天特別休假（下稱特休），惟被告未給予原告特休，依勞基法第38條第1項第1、2款、第4項前段、第6項規

01 定，請求被告給付原告特休未休工資計8,420元。被告於112
02 年1月19日無預警資遣原告，然原告並無被告所述任職期間
03 有損害到公司名譽，且無故曠職屢勸不聽等情，故被告以此
04 為由，於112年1月19日依勞基法第12條第1項第1、4款規定
05 終止兩造勞動契約，並非合法，且已逾同條第2項之三十日
06 期間。被告無故扣薪，且未給予原告特休等，於原告任職期
07 間復未如實為原告投保勞工保險（下稱勞保）、提繳勞工退
08 休金（下稱勞退），致使原告受有勞退差額之損害，違反勞
09 工法令，經原告於112年3月22日在勞資爭議調解時，依勞基
10 法第14條第1項第6款規定終止契約，被告應依勞退條例（下
11 稱勞退條例）第12條第1項規定，按原告之工作年資及月平
12 均工資37,243元，給付原告資遣費42,345元。再者，被告直
13 至111年7月始替原告投保勞保及提繳勞退，復未足額投保，
14 被告應依勞退條例第31條第1項規定，補提繳自110年12月起
15 至112年1月止之勞退差額22,652元至原告勞退個人專戶。原
16 告自被告離職既為非自願，應得依勞基法第19條、就業保險
17 法（下稱就保法）第11條第3項規定，請求被告發給非自願
18 離職證明書等語。並聲明：除如主文第2項、第3項所示外，
19 被告並應給付原告56,845元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
20 清償日止，按年息5%計算之利息。

21 二、被告抗辯：原告110年9月確診時僅有提供隔離通知書之照片
22 予被告，事後也沒有補請假資料，惟確診屬於病假，已給半
23 薪，被告並未違法扣薪。就原告主張111年9月、10日短少給
24 付加薪1,000元部分，加薪係11月生效，且係加在職務津貼
25 上面，原告原本職務津貼4,000元，從11月以後就增加為5,0
26 00元，被告並未短少給付。對於原告主張之年資及平均工資
27 均不爭執，願給付原告資遣費。對於原告請求補提繳勞退2
28 2,652元部分無意見，但嗣後已有幫原告補提繳。原告任職
29 期間多次曠職，公司依原告所留存原告電話及緊急聯絡人之
30 電話，均聯絡不到原告，被告即於112年1月19日以原告就職
31 期間有損害到公司名譽，且無故曠職屢勸不聽為由，依勞基

01 法第12條第1項第1、4款規定終止兩造勞動契約，故不同意
02 發給原告非自願離職證明書等語。並答辯聲明：原告之訴駁
03 回。

04 三、得心證之理由：

05 (一)原告主張其自110年12月1日起任職於被告，擔任作業員，約
06 定工作時間為上午8點30分至下午17點30分，每月底薪為25,
07 250元。被告於原告任職期間未如實為原告投保勞保、提繳
08 勞退，致使原告受有勞退差額之損害，復於112年1月19日無
09 預警資遣原告之事實，業據原告提出被告公司基本資料、兩
10 造間之LINE對話、原告與主管郭本毅間之LINE對話、臺中市
11 政府勞工局勞資爭議調解紀錄、原告薪資轉帳明細、原告勞
12 保投保資料及勞退個人專戶明細資料等件為證，並為被告所
13 不爭執，堪信上情為真實。

14 (二)茲就原告請求被告之給付之金額有無理由，分述如下：

15 1.短付薪資6,080元：

16 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
17 另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。
18 又勞工確診嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19），並經衛生
19 主管機關通知居家照護、收治於指定處所或醫院，於隔離
20 治療期間，依勞基法第43條及勞工請假規則第4條規定請
21 普通傷病假者，雇主不得扣發全勤獎金，並自000年0月0
22 日生效（勞動部勞動條2字第1110140434號令參照）。普
23 通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，勞工
24 請假規則第4條第3項亦有明文規定。經查：

25 (1)原告主張：原告於111年9月因確診而請假6日，應扣半
26 薪，惟被告竟於該月連同原告事假1日共扣薪7,448元，
27 短少給付原告該月薪資4,080元等情，業據提出111年9
28 月之薪資明細表為證（見本院卷第47頁）。被告不爭執
29 原告確診6日係扣全薪，抗辯：12年1月有補8,000元給
30 原告等語（見本院卷第176、247頁）。惟被告嗣後陳
31 稱：112年1月補給原告的8,000元，是補給原告所述111

01 年12月曠職5天及112年1月曠職3天的扣薪；確診時，算
02 病假，所以只有給半薪，沒有再補薪給付原告等語（見
03 本院卷第268頁）。參以原告111年9月當月底薪25,250
04 元，其日薪為842元，則原告確診請假6日及請事假1
05 日，應扣6日半薪及1日全薪合計3,368元（ $842 \div 2 \times 6 + 84$
06 $2 = 3,368$ 元），被告於當月共扣薪7,448元，已短少給
07 付原告該月薪資4,080元。被告復自承其後未再補薪予
08 原告，則原告依勞基法第22條第2項前段規定，請求被
09 告給付此部分薪資差額4,080元，核屬有據。

10 (2)原告主張：被告於111年9月承諾原告於當年度11月開始
11 加薪1,000元，惟被告於同年11月、12月均未給付加薪
12 之1,000元予原告，積欠原告2,000元之薪資等情，固
13 據提出111年10月至111年12月之薪資明細表為證（見本
14 院卷第49至53頁）。惟查，依原告任職期間之薪資表
15 （見本院卷第215至219頁），於111年7月以前並無職務
16 津貼之給付項目，其111年8月之職務津貼為2,000元，
17 加上廠區業務之給付6,750元後，合計此二項目之給付
18 為8,750元；111年9月之職務津貼調升為4,000元，但廠
19 區業務之給付調降為4,750元，合計此二項目之給付仍
20 為8,750元；原告自111年10月起至離職前一月即111年1
21 2月止，各月之廠區業務給付均為4,750元，職務津貼則
22 調升為每月5,000元。相較之下，原告之職務津貼確自1
23 11年10月每月增加1,000元。參以原告111年9月之薪資
24 表記載：加薪1,000元，11月生效等語（見本院卷第4
25 7、217頁），並未記載加薪於底薪或其他薪資項目，應
26 認被告上述抗辯為可採，且係自111年10月起即為原告
27 加薪1,000元。原告主張：被告於111年11月、12月均未
28 給付加薪之1,000元云云，尚非可採。是原告依勞基法
29 第22條第2項前段請求被告給付積欠之111年11月、12
30 月薪資計2,000元，於法無據，不應准許。

31 2.特休未休工資：

01 (1)勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿六個月以上
02 一年未滿者，應給予特休三日；滿一年以上二年未滿
03 者，應給予特休七日。勞工之特休，因年度終結或契
04 約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
05 條第1項第1、2款，第4項前段定有明文。而雇主應發
06 給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工
07 資計發。所定一日工資，為勞工之特休於年度終結或
08 契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計
09 月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作
10 時間所得之工資除以30所得之金額。於契約終止時，
11 雇主即結算給付勞工（勞基法施行細則第24條之1第2
12 項規定參照）。

13 (2)原告主張其自110年12月1日起任職於被告，迄112年1
14 月19日遭被告無預警資遣止，工作年資已達1年以上，
15 應有10天特休，惟被告並未給予員工特休等情。
16 被告不爭執原告應有10天特休未休，惟抗辯：特休未
17 休工資年底均有計算在薪資中補發給原告云云。經原
18 告否認後，被告亦自承：沒有證明等語（見本院卷第
19 248頁），是被告此部分抗辯，即非可採。從而，原
20 告依勞基法第38條第1項第1、2款、第4項前段等規
21 定，請求被告按日薪842元，給付原告10日特休未休
22 工資合計8,420元，核屬有據，應予准許。

23 3.資遣費：

24 (1)被告依勞基法第12條第1項第1款、第4款規定，於112
25 年1月19日終止與原告間之勞動契約不合法：

26 按勞基法第12條第1項第1款規定：勞工「於訂立勞動
27 契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞
28 者」，雇主得不經預告終止契約，係指勞工於訂立勞
29 動契約時，就其應具備之僱用條件有所欺瞞，致雇主
30 誤信予以僱用，因而有受損害之虞者而言（最高法院
31 83年度台上字第1703號判決參照）。被告於112年1月

19日以原告就職期間內，損害公司之利益及名譽，依勞基法及被告公司相關規定開除原告，並認原告違反勞基法第12條第1項第1款、第4款，其事由為多次曠職、遲到屢勸不聽，嚴重影響工程進度及公司商譽等情；關於依勞基法第12條第1項第1款終止部分，被告並抗辯：原告曠職時，公司依照原告留存的原告電話及其緊急連絡人電話，都聯絡不到原告等情，固據其提出開除通知書、原告基本資料、工作派工對話及刷卡紀錄等件為證（見本院卷第179至187頁）。然被告抗辯原告任職時所留原告及其緊急連絡人電話不實一情，縱屬實，亦與前揭規定得終止契約之情形不符。況依被告提出之原告任職期間之考勤表（見本院卷第187至213頁），原告任職期間之曠職紀錄為111年1月24、28日，4月14、15、18日，5月27、30日，12月2、12、13、27、28日（見本院卷第189、195、197、211頁），若被告有因原告曠職，以原告留存之電話連絡不上原告，致受有損害之虞，至遲應於111年4、5月間即已知悉。被告遲至112年1月19日始以此為由終止與原告間之勞動契約，已逾勞基法第12條第2項「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」之規定，不生終止之效力。其次，依原告上開曠職情形，不符合勞基法第12條第6款：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」之終止契約事由。至被告抗辯原告有遲到屢勸不聽、嚴重影響工程進度及公司商譽云云。然原告否認之，被告就此未能舉證證明。則被告抗辯其於112年1月19日依勞基法第12條第1項第4款終止契約，亦不合法，不發生終止之效力。

(2) 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。查原告任職期間，被告有違法扣

01 薪、未給予原告特休、給付特休未休工資，復有未照
02 實為原告加保勞保及提繳勞退等違反勞工之情形，業
03 如前述（未如實提繳勞退部分並詳如後述），而此違
04 法情形均係持續發生而未改正，自有損原告之勞工權
05 益。原告主張其於112年3月22日在勞資爭議調解時曾
06 以此為由請求被告給付資遣費、發給非自願離職證
07 明，核係依勞基法第14條第6款規定對被告終止勞動
08 契約等情，業據提出臺中市政府勞工局勞資爭議調解
09 紀錄為證（見本院卷第39、40頁），並為被告所不爭
10 執。則兩造間之勞動契約經原告依勞基法第14條第1
11 項第6款規定，於112年3月22日合法終止。

12 (3)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
13 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
14 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
15 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
16 一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以
17 比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用
18 勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應
19 於終止勞動契約後三十日內發給，勞退條例第12條第
20 1項、第2項定有明文。兩造間勞動契約既經原告依勞
21 基法第14條第1項第6款規定，於112年3月22日合法終
22 止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。被告陳
23 明願給付原告資遣費，對原告主張之平均工資無意見
24 等語（見本院卷第241、242頁）。準此，按原告自11
25 0年12月1日至112年3月22日之工作年資及月平均工資
26 37,243元計算，原告得依前揭規定請求被告給付之資
27 遣費數額為24,415元（見本院卷第285頁資遣費試算
28 表）。從而，原告依前揭規定請求被告給付資遣費2
29 4,415元，應予准許；逾此數額資遣費之請求，於法
30 無據，不應准許。

31 4.以上，原告得請求被告給付之金額為36,915元（4,080

01 + 8, 420 + 24, 415 = 36, 915) 。

02 (三)原告請求被告提繳勞退部分

03 1. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
04 勞保局設立之勞退個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
05 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。
06 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退，致勞
07 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例
08 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
09 文。而勞退個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
10 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
11 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
12 足額提繳勞退者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，
13 勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
14 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
15 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金
16 專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號
17 判決參照）。

18 2. 原告主張：原告自110年12月1日起任職於被告，然被告
19 直至111年7月始替原告投保勞保及提繳勞退，扣除被告
20 截至112年1月止為原告提繳之4, 396元勞退後，被告應
21 為原告補提繳自110年12月起至112年1月止之勞退差額
22 為22, 652元（詳如本院卷第29頁附表2）等情。被告陳
23 明：對於原告請求提繳勞退22, 652元部分沒有意見（見
24 本院卷第176頁）。又被告於訴訟中抗辯：已有為原告
25 提繳勞退云云，並提出勞退提繳申報表為證（見本院卷
26 第271、273頁）。然該申報表之內容無法證明被告嗣後
27 有為原告補提繳勞退。經本院向勞保局函查結果，被告
28 申報原告自111年7月13日起提繳勞退至112年1月31日
29 止，無被告自112年2月申報原告提繳勞退之紀錄等情，
30 有該局112年12月1日函文暨所檢附之原告勞退提繳異動
31 明細資料在卷可憑（見本院卷第277至279頁）。是被告

01 上開抗辯，無法採信。從而，原告依勞退條例第31條第
02 1項規定，請求被告提繳勞退差額22,652元至其勞退個
03 人專戶，於法有據，應予准許。

04 (四)原告請求被告交付非自願離職證明書部分

05 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
06 或其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險
07 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
08 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
09 規定各款情事之一離職，勞基法第19條及就保法第11條
10 第3項分別定有明文。準此，勞工因有就保法第11條第3
11 項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記
12 離職原因為非自願離職之服務證明書。

13 2.本件原告與被告間之勞動契約，係經原告依勞基法第14
14 條第1項第6款規定於112年3月22日合法終止，核屬於就
15 保法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告
16 依前揭規定請求被告開立並交付非自願離職證明書，即
17 屬有據。

18 四、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
19 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
20 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定
21 利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未
22 經約定，亦無法律可據者，年息為5%，民法第233條第1項、
23 第203條亦分別有明文。本件原告請求被告給付之111年9月
24 份短付薪資，被告原應於次月發薪日給付，是被告至遲應於
25 000年00月間給付完畢；特休未休之工資，依勞基法施行細
26 則第9條及第24之1第2項第2款第2目規定，應於終止勞動契
27 約時即112年3月22日給付；資遣費部分，依勞退條例第12條
28 第2項規定，應於終止勞動契約後30日內即於112年4月22日
29 前給付，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延
30 責任。是原告就上開金額併請求被告給付自起訴狀繕本送達
31 之翌日即112年5月25日（見本院卷第83頁送達證書）起至清

01 償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

02 五、綜上所述，原告依前揭勞基法、勞退條例及就保法等規定，
03 請求判決被告應給付原告36,915元，及自112年5月25日起至
04 清償日止，按年息5%計算之利息，被告並應提繳22,652元至
05 原告之勞退個人專戶、開立並交付非自願離職證明書予原
06 告，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應
07 予駁回。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
09 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
10 論述，附此敘明。

11 七、本判決第1、2項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，
12 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並
13 依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保
14 後，免為假執行。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 113 年 2 月 6 日
17 勞動法庭 法 官 黃渙文

18 正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 2 月 6 日
22 書記官 楊玉華