

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞小字第80號

原 告 蔡偉裕
被 告 正成工業股份有限公司

法定代理人 黃奕曦

訴訟代理人 許世昌律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣43,176元，及自民國114年6月17日起至清
償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣2,872元至原告於勞工保險局之勞工退休金專
戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由被告負擔99%即新臺幣1,485元，餘由
原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；但被告如以新臺幣46,048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112年8月24日起任職於被告，擔任送貨人員，約
定月薪新臺幣（下同）30,000元。114年2月3日原告因身體
不適，請病假3日，並於同年月6日上班時提出診斷證明，詎
被告於隔日即同年月7日通知原告，依勞動基準法（勞基
法）第11條第5款規定，以不能勝任工作為由，終止兩造勞
動契約，原告之年資為1年5月又14日（即1年又168日）。惟
被告迄今仍積欠原告資遣費21,875元、預告期間工資20,000
元及3日病假半薪工資1,500元，共計43,375元。且被告於原
告任職期間，未依法足額為原告提繳勞工退休金，尚應補提

01 繳2,960元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱系
02 爭專戶）。為此，爰依兩造勞動契約，勞基法第16條第1、3
03 項、第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條
04 第1項、第12條第1項、第14條第1項、勞工退休金條例第31
05 條第1項、勞工請假規則第4條第3項規定，提起本件訴訟，
06 並聲明：(一)被告應給付原告43,375元，及自起訴狀繕本送達
07 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提
08 繳2,960元至系爭專戶。

09 二、被告則以：

10 原告自112年8月24日起任職於被告，擔任送貨人員。原告經
11 常性工作態度不夠積極、延誤工作進度，且經常臨時請假影
12 響工作安排，甚有損壞被告車輛或挪用客戶帳款之情事。原
13 告雖於114年2月3日以身體不適向被告請3日病假，惟於上班
14 時並未提出同年月3日至5日之相關就診證明文件，僅提出11
15 3年3月27日、同年6月12日之診斷證明，嗣經被告告知應依
16 公司規定請假並注意工作態度，原告即於114年2月7日主動
17 提出離職申請，兩造係於當日合意終止勞動契約。原告主張
18 兩造間之勞動契約，係經被告依勞基法第11條第5款規定終
19 止，與事實不符，兩造間係合意終止勞動契約，被告自無須
20 給付原告資遣費、預告期間工資。原告病假請假不符公司要
21 求，依被告工作規則第42條約定，應以事假論，不給付工
22 資。原告薪資扣除非經常性給付部分後，均係依法為原告申
23 報提繳，並無違誤等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
24 回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)簡易訴訟程序事件，法院應以一次期日辯論終結為原則；上
27 開規定於小額程序準用之，民事訴訟法第433條之1、第436
28 條之23條定有明文。勞動事件，法院應以一次期日辯論終結
29 為原則；為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭
30 點，並得命當事人本人到場；法院審理勞動事件，為維護當
31 事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職

01 權調查必要之證據，勞動事件法第32條第1項、第2項第3
02 款、第33條第1項亦定有明文。又為符合小額訴訟、勞動事
03 件以一次期日辯論終結之原則：

- 04 1.法院認為必要時，得依職權訊問當事人；當事人無正當理由
05 拒絕陳述或具結者，法院得審酌情形，判斷應證事實之真
06 偽；當事人經法院命其本人到場，無正當理由而不到場者，
07 視為拒絕陳述，民事訴訟法第367條之1第1項、第3項、第4
08 項定有明文。查，本院於庭前依上揭規定，命原告及被告法
09 定代理人親自到場，且已預先通知，待證事實為原告主張之
10 事實（見本院卷第87、95頁）。原告起訴主張：原告於114
11 年2月3日因身體不適，請病假3日，並於同年月6日上班時提
12 出診斷證明，詎被告於隔日即同年月7日通知原告，依勞基
13 法第11條第5款規定，以不能勝任工作為由，終止兩造勞動
14 契約等情（見本院卷第13、17頁），原告本人於言詞辯論期
15 日親自到庭（見本院卷第109頁）主張：「我第二天上班
16 時，被告公司經理於7號一早我上班時，打電話給我，經理
17 跟我說：『不要來了，不要做了』，我跟裡面主管說經理叫
18 我不要做了，主管有說跟經理講說看看，後來又叫我去送
19 貨，我送貨回來後，裡面主管就叫我簽立離職單，所以我才
20 簽立的」等語（見本院卷第118頁）；至被告法定代理人於
21 言詞辯論期日並未到場，其狀載：因工作事務無法遵期到庭
22 等情（見被告114年9月16日民事答辯(二)狀第2頁），而未附
23 正當理由及釋明證據。本院自得依上開規定，審酌原告主張
24 核與原告114年2月7日打卡情形（見被告114年9月16日民事
25 答辯(二)狀被證5）、原告於離職申請書上載「請病假叫我辦
26 離職」等文（見本院卷第63頁）均屬相符，判認應證事實即
27 原告主張被告於114年2月7日依勞基法第11條第5款規定，以
28 不能勝任工作為由，終止兩造勞動契約等節為真。
- 29 2.勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之
30 義務；為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，
31 並得命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物

01 證，必要時並得諭知期限及失權效果；當事人無正當理由不
02 從法院之命提出，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞
03 動事件法第35條、第32條第2項第1款、第36條第5項。查，
04 本院依上開規定，命被告於文到10日內或開庭10日前提出原
05 告之勞工名卡（即人事資料卡）、114年2月、1月之出勤紀
06 錄、114年2月、1月、113年12月至8月之工資清冊（即薪資
07 明細），並告知待證事實為原告主張之事實（見本院卷第8
08 7、88、97頁）。被告於114年8月25日收受通知（見本院卷
09 第101頁），惟待於審理期日114年9月17日始當庭提出原告
10 之勞工名卡（即人事資料卡）、114年2月、1月之出勤紀
11 錄，惟仍欠114年2月、1月、113年12月至8月之工資清冊
12 （即薪資明細）。本院自得依上開規定，審酌原告主張自11
13 2年8月24日起至114年2月7日止任職於被告，擔任送貨人
14 員，約定月薪30,000元，年資為1年5月又14日（即1年又168
15 日）。被告迄今仍積欠原告資遣費、預告期間工資及3日病
16 假半薪工資未給付等節，核與原告之勞工名卡、114年2月出
17 勤紀錄（見被告114年9月16日民事答辯(二)狀被證4、被證
18 5）、原告112年11月份薪資條上載：「加項金額30,000元」
19 等文相符（見本院卷第31頁），判認此部分應證事實為真。
20 (二)至被告抗辯本件為合意終止勞動契約，原告是自願離職等
21 語，並提出離職申請書為證（見本院卷第63頁），惟：
22 1.上開離職申請書全無載明係自願離職或兩造合意終止勞動契
23 約之文字，被告辯稱原告是自願，兩造有合意終止，更與離
24 職申請書上所載：「請病假叫我辦離職」等文，顯然不情不
25 願之意思矛盾，被告所辯難認合於該原告於該離職申請書所
26 表達之意思。
27 2.再依上開所認之事實，是被告經理先通知原告不適任，要求
28 原告不要再來工作，經被告主管確認後，才叫原告簽立離職
29 申請書，辦理離職程序，原告只是依被告主管告知之程序及
30 應填之文件配合辦理離職，自無從以此證明原告為自願離
31 職。

01 3.此外，如被告確有離職之心，隨時均可以被告未依勞基法規
02 定投保勞保，提繳退休金，以多報少，有損害原告權益之虞
03 之情形，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，請
04 求資遣費，何需與原告合意終止。是上開離職申請書不能認
05 係原告自願離職，兩造有合意終止勞動契約；至多係如認被
06 告未依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，則原
07 告以該離職申請書反向依勞基法第14條第1項第6款規定通知
08 被告終止勞動契約。

09 (三)原告得請求之金額：

10 1.病假工資1,500元：

11 (1)工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明文。

12 又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，
13 勞基法施行細則第9條亦定有明文。而普通傷病假一年內未
14 超過三十日部分，工資折半發給，勞工請假規則第4條第3項
15 參照。

16 (2)被告抗辯原告114年2月3至5日請病假不合規定，僅能以事假
17 論等語，惟查，原告請病假業據原告提出中科好晴天身心診
18 所診斷證明書上載：「廣泛性焦慮症」、「疑似特定場所畏
19 懼症的恐慌症」、「病人因上述診斷於110年開始於本院就
20 診追蹤，…處理意見：建議規則追蹤，必要時考慮在家休養
21 2到3日」等文，有上開診斷證明書2紙可參（見本院卷第5
22 9、61頁），上開診斷證明書雖是113年3月27日、113年6月1
23 2日就診，但考量原告早於110年即開始因上開身心症於該診
24 所追蹤，至113年3月、6月仍有規則追蹤，而身心症本即是
25 不易根除之病症（長期性），即便狀況改善，仍有可能突然
26 又惡化（復發性），是上開診斷證明書亦明白告知：「必要
27 時考慮在家休養2到3日」等情，本院認原告所提診斷證明
28 書，足以證明有請病假之必要，被告抗辯原告未依工作規則
29 請假，然依被告所提工作規則（見本院卷第72頁），僅規定
30 原告應附合格醫師診斷證明，原告並未違反規定，被告不滿
31 原告就診時間是113年3月27日、113年6月12日，非114年2月

01 3至5日期間，顯然是對身心具有長期性、復發性之特性不了
02 解所產生不必要之誤會，應不可採。

03 (3)又查，兩造約定之月薪為30,000元，認定同前，114年2月有
04 28日。則原告得請求之病假工資為1,607元（計算式： 3000
05 $0/28/2*3 \doteq 1,607$ ，元以下四捨五入，以下均同），原告僅
06 請求1,500元，自無不可。

07 2.資遣費21,676元：

08 (1)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
09 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
10 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
11 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
12 限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第
13 1項定有明文。又平均工資：指計算事由發生之當日前六個
14 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
15 滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日
16 數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有規定。另依勞基法第
17 2條第4款計算平均工資時，勞工依請假規則請普通傷病假之
18 期日或期間不計入，勞基法施行細則第2條第5款規定參照。

19 (2)查，依上開所認之事實，原告113年8月至114年1月之月薪均
20 為30,000元，2月則計至7日止，其中又有3日為病假工資為
21 1,607元，說明如上，是2月之工資為5893元（計算式： 3000
22 $0/28*4+1,607 \doteq 5893$ ），而計算事由發生之當日前六個月之
23 期間為113年8月8日至114年2月7日止，合計184日，扣除病
24 假3日不計，為181日，以此計之，平均工資為29,688元【計
25 算式： $(5893+30000+30000+30000+30000+30000+30000*24/3$
26 $1)/181*30 \doteq 29688$ 】。

27 (3)又查，原告工作年資為1年5月又14日（即1年又168日），是
28 原告依上開規定得請求之資遣費為21,676元【計算式： 2968
29 $8*(1+168/365)*0.5 \doteq 21676$ 】，應屬有據，超過部分，尚
30 不可採。

31 3.預告期間工資20,000元：

01 (1) 雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款
02 之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預
03 告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告
04 之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未
05 依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
06 資，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。又預告期間
07 工資之給付標準，為雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工
08 資；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所
09 得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作
10 時間所得之工資除以三十所得之金額（勞動部勞動關2字第1
11 090128292A號令亦同此見解）。

12 (2) 查，原告工資為每月30,000元，工作年資為1年5月又14日，
13 則依上開規定，原告得請求預告期間工資為20,000元（計算
14 式： $30,000/30*20=20,000$ ）。

15 4. 應補提繳退休金2,872元：

16 (1) 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
17 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之
18 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退
19 休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又雇主未依
20 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
21 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第31
22 條第1項亦定有明文。另勞工退休金繳款單採按月開單，每
23 月以三十日計算，勞工退休金條例施行細則第22條第1項規
24 定參照。

25 (2) 查，原告每月工資為30,000元，認定如上，依勞動部勞工保
26 險局公告之勞工退休金月提繳分級表，原告112年8月24日起
27 至114年2月7日止任職於被告期間應投保級距均為30,300
28 元，然被告竟均於114年之前以27,600元、114年以後以28,5
29 90元投保（見本院卷第33、35頁），有以多報少之情形，依
30 上揭規定，自應賠償原告之損害。又依上揭規定，未足月之
31 月份，不論大小月，均30日比例計算，是112年8月份提繳比

01 例為8/30，被告已繳331元，112年9月至113年12月，合計16
02 個月，被告均已提繳1,656元，114年1月被告已提繳1,715
03 元，以此計之，被告應補提繳2,872元【計算式： $30,300 \times 0.06 \times 8/30 - 331 + (30,300 \times 0.06 - 1,656) \times 16 + (30,300 \times 0.06 - 1,715) + (30,300 \times 0.06 - 28,590 \times 0.06) \times 7/30 = 2,872$ 】，原告於此
04 範圍之請求，應屬有據，超過部分，尚不可採。
05

06
07 (四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
08 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
09 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定
10 利息較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未
11 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1
12 項、第203條亦有明文。查，原告對被告請求之債權，核屬
13 有確定期限之給付，並經原告以起訴狀繕本於114年6月16日
14 送達通知，有本院送達證書可考（見本院卷第47頁），則原
15 告退縮請求被告自起訴狀繕本送達翌日即同年月17日起至清
16 償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

17 四、綜上所述，原告請求被告給付原告43,176元（計算式： $1,500 + 21,676 + 20,000 = 43,176$ ），及自114年6月17日起至清償日
18 止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳2,872元至原告
19 於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾
20 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。
21

22 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
23 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依勞動事件
24 法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告於供
25 擔保後，得免為假執行。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，經
27 本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
28 列，附此敘明。

29 七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
30 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本
31 件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第2項所示金

01 額，依法應由被告負擔。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第436條之19第1
03 項。

04 中 華 民 國 114 年 10 月 15 日

05 勞動法庭 法官 王詩銘

06 以上正本，係照原本作成。

07 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
08 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
09 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
10 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
11 繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 10 月 15 日

13 書記官 曾靖文