

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第110號

原告 盧春成

被告 李昭賢即旭昇科技工程實業社

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國115年1月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣3,274元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔10分之2，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣3,274元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國114年6月11日起受僱於被告，擔任機械維修員，約定日薪為新臺幣（下同）1,800元，工作時間為星期一至五之8時至17時。嗣被告於114年7月24日下班後，以原告連續於114年7月22日、23日請事假為由解僱原告，此解僱行為應屬違法而無效。原告事後始知悉被告未依法為原告投保勞保、健保及提撥勞工退休金，遂於114年8月12日在國家科學及技術委員會南部科學園區管理局（下稱南科管理局）勞資爭議調解申請書中勾選請求被告給付資遣費，並於同年月27日調解時，以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款為由，終止兩造間勞動契約，而原告自114年7月25日起至同年8月27日止，仍持續有提供勞務之意願，惟被告拒絕受領勞務，仍有給付薪資之義務，爰依僱傭關係及民法第487條前段規定，請求被告給付上開期間之薪資77,400元（計算式：1,800元×43日＝77,400元），復依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，

01 請求被告給付資遣費3,987元（計算式： $37,800\text{元} \times 1/2 \times 77/3$
02 $65 = 3,987\text{元}$ ）及開立非自願離職證明書，另依勞退條例第6
03 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告補提
04 繳114年7月25日起至114年8月27日止期間之勞工退休金5,29
05 2元【計算式：以每日薪資1,800元計算，6月份工作日13
06 日，薪資共23,400元，應提撥退休金1,404元；7月份工作日
07 18日，薪資共32,400元，應提撥退休金1,944元；8月份工作
08 日18日（被告拒絕受領勞務，仍有給付薪資之義務），薪資
09 共32,400元，應提撥退休金1,944元】至原告勞工退休金專
10 戶等語。並聲明：(一)被告應給付原告81,387元及自起訴狀繕
11 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
12 息。(二)被告應提繳5,292元至勞工保險局設立之原告勞工退
13 休金個人專戶。(三)被告應開非自願離職證明書予原告。(四)第
14 一、二項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則以：原告自114年6月11日起受僱於被告，約定按工作
16 日計酬，6月份以1日1,700元計算，7月份以1日1,800元計
17 算，未約定每月最低薪資及最少工作日數。原告經被告派遣
18 至訴外人力爵科創機械有限公司（下稱力爵公司）指定之鵬
19 鼎公司路竹廠區協助組裝機台。力爵公司經理郭富民於114
20 年7月24日告知被告因原告工作表現不佳，希冀被告將原告
21 調離，被告即於當日在工作群組通知所有員工翌（25）日均
22 應出工，並詢問LINE暱稱為「爺」之原告「明天還請假
23 嗎」，足見被告並無解僱原告之意，惟原告於同日21時3分
24 退出該工作群組，被告於其後仍持續告知原告欲為原告安排
25 下一個工作地點，然原告始終不接受被告之說明。且原告於
26 114年8月27日調解期日，並無向被告為終止契約之意思表
27 示。嗣被告於114年9月18日寄送存證信函予原告，通知原告
28 於收受後之翌日8時前與被告聯繫，以利被告安排工作，然
29 原告遲至同年月26日均無回復，被告即於該日以勞基法第12
30 條第1項第6款為由，終止兩造間勞動契約，並以簡訊通知原
31 告。被告並未違法解僱原告，亦未拒絕受領原告提供之勞

務，係原告無正當理由曠職18日（8月份之工作日），未依約提供勞務；且兩造並未約定每月最低薪資及最少工作日數，被告爰依民法第264條規定，拒絕給付原告所請求之薪資。又兩造間之勞動契約係經被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止，不符合請領非自願離職證明書之要件，另被告已補提撥勞工退休金等語為辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、下列事實，有南科管理局勞資爭議調解申請書、調解紀錄、被告提出之LINE對話紀錄擷圖、簡訊擷圖、勞工保險局115年1月12日保納工一字第11413101660號函暨所附資料等在卷可參（見本院卷第21至24、85至87、119至145頁）附卷可證，且為兩造所未爭執，均堪認為真實：

（一）原告自114年6月11日起受僱於被告，擔任機械維修員，兩造約定按日計酬，工作時間為星期一至五8時至17時，自114年7月份起日薪為1,800元。

（二）被告指派原告至力爵公司指定之鵬鼎公司路竹廠區工作，被告於114年7月24日0時39分、40分於成員包含原告（暱稱為「爺」）之LINE群組（下稱工作群組）內標註所有成員傳訊：「明天所有人務必出工」，並標註原告傳訊：

「明天還請假嗎？」、「爾後所有人要請假請提前告知並說明情況」；嗣力爵公司之經理郭富民於同日14時8分以LINE傳訊予被告稱：「真拍謝，要跟你說下，盧春成明天不要來了，他連2天沒來，今天又太晚到被開了，sorry」，被告復於同日14時15分於工作群組內標註原告稱：

「下班之後打電話給我」，惟原告未回覆，並於同日21時3分許退出該群組。原告最後工作日為114年7月24日，自同月25日起即未再提供勞務。

（三）原告於114年8月12日，以「公司以勞方請假2日為由，請勞方於7月25日後不用上班」、「請求調解事項：恢復僱傭關係、資遣費」等事由為爭議發生經過，向南科管理局申請與被告為勞資爭議調解，經南科管理局指派調解人於

114年8月27日進行調解，然未成立。

(四)被告於114年9月19日20時14分以手機簡訊通知原告：「下週一上班日17:30前請主動聯繫公司，並詢問清楚往後工作安排。」，惟原告並未與被告聯繫；嗣被告於114年9月26日以手機簡訊通知原告：「曠職多日，且通知後不回覆，雙方勞資關係已解除」。

(五)被告於原告任職期間，未為原告投保勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及提繳勞工退休金，業經勞動部、勞工保險局裁處罰鍰，被告並已補申報被告114年6月11日至114年7月24日止間之勞工退休金並補繳勞工退休金2,516元，由勞工保險局分配至原告退休金個人專戶。

四、本院之判斷：

(一)兩造間勞動契約終止時點及原因之認定：

1. 按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約；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勞動契約。勞基法第12條第1項第6款、第14條第1項第6款分別定有明文。又契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者；後者為單獨行為，需有法定或約定終止之事由存在，且終止契約之意思表示到達相對人始生效力。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，民事訴訟法第277條前段定有明文。而主張法律關係變更或消滅之當事人，就該法律關係變更或消滅所須具備之特別要件，負主張及舉證之責任。本件兩造並不爭執原有勞動關係存在，然對於此勞動關係終止之時點、原因互為歧異之主張，自應由兩造各就其主張之終止事由及終止契約意思表示之到達等事實，負舉證之責。

2. 被告於原告任職期間，未依法為原告投保勞工保險及提撥退休金乙情，業經本院認定如前，固可認被告有勞基法第14條第1項第6款所定違反勞工法令致有損害原告權益之虞

之情事，然仍須原告行使此終止權之意思表示到達被告，始能終止兩造間之勞動契約。原告雖主張其已於114年8月27日在南科管理局行勞資爭議調解時依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，然為被告所否認，而觀諸上開南科管理局勞資爭議申請書及調解紀錄，原告於申請調解時所陳述之勞資爭議發生經過為「公司以勞方請假2日為由，請勞方於7月25日後不用上班」，請求調解事項則為「恢復僱傭關係、資遣費」，尚難認有以被告未為其投保勞工保險及提撥退休金之事由終止勞動契約之意；又原告於114年8月27日調解當日，除為上開聲請調解時相同主張外，雖曾主張「沒說不要加保，是雇主自己說可以不保的」，亦即曾提出被告未為其投保勞工保險之情，然該調解紀錄中並無原告以此事由為終止契約意思表示之相關記載；且從該調解紀錄「調查事實結果欄」之記載可知，兩造於該調解期日之爭執僅涉及被告有無於114年7月24日資遣原告，調解人亦僅就「資方有無依勞基法第11條規定資遣勞工」、「如雇主未依規定加投勞健保與提撥勞退金，應依法賠償造成之損失」等情為判斷，並未論被告有於該調解期日另以被告未為其投保勞工保險、提撥退休金之情事終止勞動契約。是依上開勞資爭議調解申請書、調解紀錄，尚無法證明原告已於114年8月27日勞資爭議調解期日對被告為終止勞動契約之意思表示，原告復未能另行舉證以實其說，本院自無從認定原告此部分主張為真實。

3. 兩造間勞動契約既未於114年8月27日終止，原告自仍有依勞動契約向被告提供勞務之義務，然原告自114年7月25日後即未再向被告提供勞務，業經本院認定如前；而被告已於114年9月19日（星期五），以手機簡訊請原告於下週一上班日17時30分前請聯繫被告確認往後之工作安排，已明確向原告表達有受領原告勞務之意願；原告自陳有收到上開簡訊，並主張其擔心是詐騙故未加理會（見本院卷第10

01 1頁)；惟上開簡訊之內容僅是要求原告與被告被告聯繫
02 以安排工作，並無任何可疑為詐騙之內容，且被告於114
03 年8月27日調解期日曾表示：「若大家認知有爭議，其也
04 有請求恢復僱傭關係，那9月起可請勞工回來上班」等語
05 (見本院卷第23頁調解紀錄)，原告自應知悉被告有讓其
06 回來上班、為其安排工作之意願，縱有疑惑，亦得於接獲
07 上開簡訊後向被告確認真偽；然原告未以任何方式與被告
08 聯繫，僅逕自不予回應且未提供勞務，實難認原告係有正
09 當理由而未出勤，是原告確有無正當理由連續曠工3日之
10 情事，則被告於同年月26日，以原告曠職多日為由，依勞
11 基法第12條第1項第6款規定，以簡訊向原告為終止勞動契
12 約之意思表示，自生終止兩造間勞動契約之效力。從而，
13 兩造間勞動契約，係於114年9月26日因被告行使勞基法第
14 12條第1項第6款之終止權而告終止。

15 (二)原告請求114年7月25日起至同年8月27日止間之工資部
16 分：

17 按因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得
18 拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此
19 限。民法第264條第1項前段定有明文。又民法第487條所
20 定僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
21 得請求報酬，係以勞工已為勞務提出，而遭雇主拒絕受領
22 或不能受領為前提。勞工為勞務提出，應以現實提出為原
23 則，僅於雇主預示拒絕受領或其給付需雇主協力時，勞工
24 始得以準備給付勞務通知雇主之言詞提出代現實提出，而
25 言詞提出需勞工具備給付能力及給付之主觀意願，始足當
26 之(最高法院111年度台上字第2508號判決意旨參照)。
27 查兩造間之勞動契約乃雙務契約，原告為被告服勞務之義
28 務，與被告給付原告之義務間，存有對待給付關係；又自
29 被告所提出之原告薪資明細觀之(見本院卷第95、96
30 頁)，原告114年6月份之薪資係於同年7月10日發給，7月
31 份之薪資則係於同年8月8日發給，足認被告並無先為給付

薪資之義務。而原告自114年7月25日起，即未向被告給付勞務；原告雖主張被告於114年7月24日下班後違法解僱原告，已拒絕受領原告勞務；然自被告所提出上開LINE對話內容，係力爵公司之人員於114年7月24日向被告表示因被告2日沒來、當日遲到，要開除原告等語，然原告係受被告之指派至力爵公司指定之廠區工作，僱用原告者為被告，並非力爵公司，縱力爵公司拒絕原告於114年7月25日起再至其指定處所提供勞務，亦不代表被告有解僱原告之舉，而被告於工作群組中之發言，亦未見有解僱原告之意思，原告亦未能另行舉證以實其說，自難認被告有於114年7月24日解僱原告，並拒絕原告給付勞務之情事。且被告於114年8月9日，曾以LINE傳訊予原告稱：「當我接獲上層承攬商通知時，我就已經在幫你安排下一場工作了」、「打從一開始我就沒有想過要資遣你，何來資遣費？」、「事發後為了解決你的生活問題及安撫你的心緒，我提出聽從我安排新的工作，薪資上予以從優，卻因為你所謂吞不下的一口氣，無法取得良性溝通」等語（見本院卷第86頁LINE對話擷圖），於114年8月27日調解期日亦表示：「若大家認知有爭議，其也有請求恢復僱傭關係，那9月起可請勞工回來上班」等語（見本院卷第23頁調解紀錄），可認被告於114年7月25日起至114年8月27日間，亦無拒絕原告給付勞務之情。被告既未預示拒絕受領原告之勞務，復未於原告現實提出勞務時拒絕受領（原告自114年7月25日起，既未現實提出勞務，亦未以言詞以代現實提出），自無適用民法第487條之餘地。是以，原告既未於114年7月25日起至114年8月27日間向被告給付勞務，被告自得於原告為對待給付前，拒絕給付此段期間之工資。從而，原告請求被告給付上開期間之工資77,400元，於法無據，無從准許。

(三)原告請求給付資遣費及開立非自願離職證明書部分：

按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不

01 得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費；勞動契約終止
02 時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒
03 絕。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
04 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11
05 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
06 職。勞基法第18條、第19條、就業保險法第11條第3項分
07 別定有明文。兩造間之勞動契約係經被告依勞基法第12條
08 第1項第6款規定終止，原告自不得請求被告發給資遣費；
09 且此離職事由，並非就業保險法所稱之非自願離職，是原
10 告請求被告給付資遣費3,987元暨開立非自願離職證明
11 書，均於法不合，無從准許。

12 (四)原告請求被告提撥勞工退休金部分：

13 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
14 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
15 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；
16 僱主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，
17 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條
18 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明
19 文。勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所
20 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
21 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
22 足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及
23 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
24 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情
25 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
26 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第160
27 2號民事判決意旨參照）。又勞工退休金自勞工到職之日
28 起提繳至離職當日止；勞工留職停薪、入伍服役、因案停
29 職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日
30 起7日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。則為勞
31 退條例第16條前段、第20條第1項前段所明定。基此，為

01 勞工提繳勞工退休金，乃雇主依法律強制規定所應盡之義
02 務，與勞工提供勞務之義務並非源於同一雙務契約，彼此
03 間亦無對待給付之關係；且縱勞工因留職停薪、入伍服
04 役、因案停職或被羈押等事由，而暫未能向雇主提供勞
05 務，雇主於依勞退條例第20條第1項規定向勞保局申報停
06 止提繳前，其提繳勞退金之義務，仍不當然免除。

07 2. 原告雖自114年7月25日，即未向被告提供勞務，被告並基
08 於同時履行抗辯，拒絕給付114年7月25日起至114年8月27
09 日間之工資予原告，然依前開說明，被告除有法定事由，
10 已依法申報停止提繳勞工退休金外，於原告在職期間均負
11 有為原告提繳勞工退休金之義務，且該義務與原告提供勞
12 務之義務間，並無對待給付關係，尚無從主張同時履行抗
13 辯而拒絕提繳。而被告於原告任職期間，並未為原告提撥
14 勞工退休金，則原告自得依勞退條例第31條第1項規定，
15 請求被告將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
16 戶，以回復原狀。經查：

17 (1)兩造係約定按實際工作日計酬，工作時間為星期一至
18 五，114年7月份起日薪為1,800元等節，為兩造所未爭
19 執，堪信為真實。原告雖主張兩造約定114年6月份之日
20 薪亦為1,800元，然為被告所否認，辯稱兩造所約定之6
21 月份日薪為1,700元，因原告並未提出任何證據足證兩
22 造就6月份日薪亦約定以1,800元計算，則就原告6月份
23 之薪資即應以日薪1,700元計算之，是原告114年6月份
24 之薪資總額應為22,100元。又兩造係約定依實際工作日
25 數按日計酬，應按部分工時人員之退休金提撥方式，以
26 全月工資所得總和，依行政院勞動部於113年11月18日
27 修正發布，自000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分
28 級表之等級金額申報月提繳工資。是以，原告114年6月
29 份之月提繳工資為23,100元，被告應提繳之退休金為1,
30 386元。

31 (2)原告固主張其114年7月份之薪資總額為32,400元，然被

告所提出之7月份薪資明細記載之原告之7月份薪資為38,571元（見本院卷第95頁），衡情被告應無反於事實為對己不利主張之理，爰認原告之7月份薪資為被告所主張之38,571元。是原告114年7月份之月提繳工資為40,100元，被告應提繳之退休金為2,406元。

(3)依兩造預先排定之工作時段（星期一至五）計算，原告於114年8月份之可工作日為21日，因兩造係約定以實際工作日計薪，爰以原告所主張其於8月份之可工作日數為18日計算其原可於該月份領得之薪資總額為32,400元（計算式：1,800元×18＝32,400元），月提繳工資則為33,300元，被告應提繳之退休金為1,998元。又原告請求被告提繳退休金之期間雖僅至114年8月27日止，然依勞退條例第31條第1項、勞退條例施行細則第22條規定，被告就勞工退休金之提繳應按月為之，即採整月提繳制，附予敘明。

3. 綜上，被告於114年6、7、8月份，應為原告提繳之勞工退休金共計5,790元，扣除其已補繳之2,516元後，尚應補提繳3,274元。是原告請求被告補提繳3,274元至原告勞工退休金個人專戶部分，核屬有據，逾此範圍之請求則無理由。

四、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳3,274元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有明

01 文。爰審酌本件紛爭之起因、兩造之勝敗比例，定本件訴訟
02 費用之負擔如主文第三項所示。

03 七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
04 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
05 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
06 項定有明文。本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規
07 定，就原告勝訴依職權宣告假執行，並命被告得供擔保後免
08 為假執行。原告就此部分假執行之聲請，僅係促使本院職權
09 之發動，爰不另為駁回之諭知。至於原告敗訴部分之假執行
10 聲請，因原告敗訴而失其附麗，應駁回之。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 115 年 2 月 12 日
13 勞動法庭 法 官 張玉萱

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 2 月 12 日
18 書記官 廖庭瑜