臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

108年度重勞小字第38號

原　　告　劉馨筠

被　　告　麒麟開發事業股份有限公司

法定代理人　魏子淇

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國109年4月23日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆萬玖仟壹佰壹拾肆元，及自民國一百零八年十月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣捌佰貳拾參元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣肆萬玖仟壹佰壹拾肆元為原告預供擔保或將請求標的物提存，得免為假執行。

事　實　及　理　由

一、原告起訴主張：

（一）緣原告自民國107 年12月20日起至108 年7 月10日止，任職於被告，擔任業務人員，只要客戶有需要，原告必須去客戶處作業務介紹，被告與原告約定薪資為每月新臺幣（下同）28,000元（本薪23,000元＋交通津貼3,000 元＋全勤2,000 元），年資計6 月又21日。被告於108 年5 月間以原告業績各項指標未達公司規定，要求原告於6 月底轉約聘之承攬人員，不支領底薪，原告不同意，被告即於108 年6 月28日張貼公告，告知原告工作至108 年7 月10日。被告並依勞動基準法第11條第2 款（虧損或業務緊縮）、5 款（勞工對於所擔任之工作確不能勝任）之終止勞動契約事由，發給非自願離職證明書予原告。惟被告仍積欠原告下列金額：

1、原告額外繳納之國民年金保險費4,672 元：原告在職期間自107 年12月20日至108 年7 月10日止，然被告遲至108 年5 月23日始為原告投保，雖已追溯至原告到職日投保，

但因被告未如實為原告投保，致原告斯時需額外繳納國民年金保險費用計4,672 元，有國民年金繳費通知書可憑，爰依不當得利之法律關係請求被告給付原告。

2、原告就勞工保險自負額之溢扣款508 元：被告遲至108 年5 月23日始為原告投保勞保，然原告自107 年12月20日任職被告起，被告便按月從原告薪資中扣除勞保費自付額508 元，有薪資明細表為憑，被告雖於108 年5 月間有返還勞保費自付額溢扣款2,403 元，但仍少退還1 個月之勞保費自付額508 元，爰依不當得利之法律關係請求被告給付原告。

3、資遣費7,817 元：原告自107 年12月20日起至108 年7 月10日止任職於被告，年資計6 月21日，依勞工退休條例第12條第1 項規定，資遣費為7,817 元，計算式：28,000元× 1/ 2× 6/12＋28,000元x 1 /2× 1 /12 × 21/30 ＝7,817 元，元以下四捨五入，下同）。

4、108 年6 月及7 月份積欠之薪資計36,670元：原告最後上班日為108 年7 月10日，被告自應支付原告108 年6 月份薪資28,000元，及支付原告7 月份薪資8,670 元，計算式：26,000元/30 天x 10天＝8,670 元。28,000元＋8,670 元＝36,670元）。

（二）原告無任何被告所指之曠職、記大小過、辱罵主管等情事，原告於在職期間每日皆有打卡單可証明準時上班。原告於108 年7 月2 日是請生理假，原告當日先向被告法代口頭請假，次日書面補請假單，送呈直屬主管簽名通過，此並無不符規定，惟遭被告刁難不予同意並以曠職論處原告及記過處分，經原告向新北市就業歧視評議委員會提出申訴，業認定被告公司違反性別工作平等法第21條第1 、2 項規定成立在案（新北市就業歧視評議委員會第11屆第7 次會審議評議）。又108 年7 月3 日當日原告於上班時間準時打卡完並繳交假單後，便與主管外出至客戶端辦理交接，有公司客戶健康美味火鍋坊提供之証明書，以茲証明

。被告要求原告於108年6月轉為約聘之承攬人員，不支底薪，並於5月底前給出接受之意願，故被告於108年5月22日以工作日報表告知公司之逼迫屬不當行為，被告即污指原告當日曠職；被告先未如實為原告投保勞保，遲至108年5月23日始投保，後又惡意侮辱原告曠職，不斷設立名目苛扣原告應獲領之薪資，其心術不端正之昭言可立於心。

（二）聲明：被告應給付原告59,667元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則請求駁回原告之訴，且陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行，並辯稱：

（一）對原告108年5月前的薪資數額，沒有意見。對原告額外繳納之國民年金保險費4,672元，無意見，願意幫繳納。對勞保自負額多扣款的508元，亦無意見。

（二）關於108年6、7月的薪資，原告108年6月薪資本應領26,000元，108年7月薪資本應領6,899元（7月份薪水計算到10號，但原告7月3日曠職，所以計算式：本薪23,000元x 9天÷ 30天。交通津貼是有跑業務才有補貼，所以7月份沒有交通津貼）。但原告之108年6、7月的薪資都被扣光光了。因為原告在108年7月2日、7月3日、5月22日，共曠職三日，當日薪資不發放，且原告有小過3支及大過3支，所以在108年6、7月份的薪水予以扣薪。其中曠職三日，應扣薪2,301元（原告日薪為26,000元÷ 30天，曠職當日沒有薪水），又依原告曾閱覽後簽名之員工營運管理規則第7節第3條記載，小過應扣五日薪水，大過扣10日薪水，原告有小過3支，應扣15日薪水13,999元，及有大過3支，應扣30日薪水37,332元。另7月份扣勞保費169元，所以108年6、7月的薪資都被扣光光了。

（三）原告5月22日曠職：5月22日係因原告自己去做私人的事情，鵲證據五附件一日報表可證，日報表是工作日報表是

要寫工作內容，從日報表中可以看出，原告整天沒有做工作的事情，都是自己在想事情。

（四）原告7月2日曠職：依員工營運管理規則第四節第3條第1款規定，請假於上班前2小時通知主管……並於事後上班當日完成補假手續。原告7月2日當日有打卡，之後原告向被告法定代理人提出要請假外出面試工作，被告法定代理人拒絕，原告就當場辱罵被告法定代理人，且未經同意，口頭告知要請生理假即離開公司。原告自知未依請假規定辦理，故在7月3日使用生理假之法律保障，事後申請7月2日補假，但是被告之員工守則及勞動基準法都是要事前請假，故原告7月3日的補假單是不合法的，原告有打卡就是上班日，應該依照上班日請假，不適用勞動基準法的補假規定。且原告之職務代理人根本不知情，也無法回到過去代理。原告的補假單的職務代理人部分是原告自己簽名的，其主管簽名是表示主管有看到原告的申請，主管送來給被告法代核示，不是表示主管同意。

（五）原告7月3日曠職：被告之員工上班流程為⑴打卡，⑵填寫日間報表，⑶晨間會議，⑷申請外出。7月3日被告法定代理人均未見原告出現，原告也無按規定填寫日報表及參與早會，非正常上班，故以曠職論，原告所提出跟業主健康美味火鍋坊交接之証明單，經過被告查核後，被告公司根本沒有那個業主。原告說他跟主管去交接，但是主管跟被告法定代理人在一起開早會，怎麼會跟原告一起出去。且依照證物二可以看到原告只有7月1日來上班並提出簽呈，之後就沒有來上班。被告在7月2日、7月3日無法認定原告確實有來上班，有來提供勞務。

（六）小過3支：因為原告曠職3天（108年7月2日、7月3日、5月22日），依照員工營運管理規則第3節第2條第7款第2目「曠職一日，小過乙支」，應記小過3支。

（七）大過3支：其中大過2支，是因為原告於7月2日辱罵主管（即被告法代），依員工營運管理規則第7節第4條第

3款第16目所以記大過2支。另大過1支是針對原告於5月22日，工作時間做與工作無關的事情，所以依員工營運管理規則第7節第4條第3款第5目記大過1支 。

三、得心證之理由：

（一）原告係自107年12月20日起至108年7月10日止，任職於被告，擔任業務人員，約定每月薪資28,000元（本薪23,000元＋交通津貼3,000元＋全勤2,000元），被告於108年6月28日以原告業績各項指標未達公司規定，公告原告工作至108年7月10日止，被告並依勞動基準法第11條第2款（虧損或業務緊縮）、5款（勞工對於所擔任之工作確不能勝任）之終止勞動契約事由，發給非自願離職證明書予原告之事實，為兩造不爭執，並有非自願離職證書影本在卷為證，洵堪認定。

（二）原告主張被告於原告在職期間，遲延為原告投保國民年金，致原告額外繳納國民年金保險費4,672元，及遲延為原告投保勞工保險，卻仍按月自原告薪資扣除勞保費自付額，迄今仍尚欠溢扣款508元，被告應返還予原告等語，為被告不爭執，原告此部分主張，洵堪採信。

（三）原告主張被告尚欠108年6月薪資28,000元，7月薪資8,670元等語，則為被告抗辯原告108年6月及7月之薪資，已因原告於5月22日、7月2日、7月3日曠職三日不支薪，並依員工營運管理規則，每曠職一日記小過3支，每小過扣5日薪資，及於7月2日辱罵主管（即被告法定代理人），依員工營運管理規則記大過2支 ，於5月22日，工作時間做與工作無關的事情，記大過1支 ，每大過扣10日薪資，而扣除殆盡等語，查：

1、關於被告抗辯原告5月22日曠職一日，記小過、大過各1支及扣薪部分：被告乃係以原告當日所提工作日報表均記載與工作無關之事，認定原告當日整天沒有做工作的事情，都是自己在想事情，違反員工營運管理規則等情為據，惟依被告自陳之公司員工上班流程為⑴打卡，⑵填寫日間

報表，⑶晨間會議，⑷申請外出，可知工作日報表之填載，僅屬每日工作事項之文書紀錄，而觀以原告於5月22日工作日報表之記載，乃係針對被告通知其將轉為無底薪之承攬人員乙事，將個人想法記載於工作日報表上呈予公司，尚難認原告當日即屬未有工作，甚或係於工作時間做個人之事，是被告抗辯原告當日係屬曠職，不發薪，而依員工營運管理規則第3節第2條第7款第2目及第7節第4條3款第5目各記小過1支及大過1支，並依員工營運管理規則第7節第3條規定小過1支扣薪5日、大過1支扣薪10日，要無可採。

2、關於被告抗辯原告7月2日曠職一日、記小過1次及因辱罵被告法定代理人記大過2支部分：被告乃係以原告當日因要請假外出面試工作遭拒，即當場辱罵被告法定代理人，且未經同意，口頭告知要請生理假即離開公司，隔日才補申請，違反員工營運管理規則等情為據，惟查：⑴就原告當日有辱罵被告法定代理人乙節，被告並未舉證以實其說，尚無採信。⑵就原告當日以口頭請生理假部分，按「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」性別工作平等法第14條定有明文，又按「工作規則違反法令之強制或禁止規定者，無效。」、「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數；辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」勞動基準法第71條及勞工請假規則第10條亦分別定有明文。是女性受僱者依法得請求雇主給予生理假者，一旦事前對雇主表示請假之理由及日數，即行使其法定請假權利，雇主並無准駁給假之權限，亦不得以工作規則附加核准假期之條件，否則該工作規則因違反上開強制給假之規定而無效。是被告既自認原告當日有以口頭請生理假才離開公司，即符合前開請假之相關規定，被告本無同意與否之權

利，被告另以原告未符員工營運管理規則第5節第3條第1款所規定：「病假請於上班時間前二小時電話通知主管」否准原告當日所請生理假，自屬無據。是被告抗辯原告7月2日係屬曠職，不發薪，而依員工營運管理規則第3節第2條第7款第2目記小過1支，及依第7節第4條第3款第16目以辱罵主管為由記大過2支，並依第7節第3條規定小過一支扣薪5日、大過一次扣薪10日，要無可採。

3、關於被告抗辯原告7月3日曠職一日、記小過1支部分：被告乃係以被告法定代理人當日均未見原告出現，原告也無按規定填寫日報表及參與早會，非正常上班，故以曠職論等情為據，惟查，原告於當日有打卡，並提交簽呈補請7月2日之生理假，除有原告之出勤表及簽呈影本為證外，且為被告不爭執，依員工營運管理規則第3節第2條第4款規定：「打卡：為上、下班憑證及支付薪資的依據。」，自可推定原告當日有上班之事實，至所謂填寫日報表及參與早會之事項，並未規定於員工營運管理規則之視為曠職事項，被告以此遽謂原告當日未正常上班以曠職論，尚屬無據。是被告抗辯原告7月3日係屬曠職，不發薪，而依員工營運管理規則第3節第2條第7款第2目記小過1支，並依第7節第3條規定小過1支扣薪5日，要無可採。

4、綜上，原告於108年6月份既未請假，亦無符合曠職、記過之情事，被告自應發給當月薪資28,000元（本薪23,000元＋交通津貼3,000元＋全勤2,000元），另108年7月份，計算至7月10日止，請生理假一日，核發半日薪資，被告應發給當月薪資8,237元（26,000元÷30日＝867元，867元x 9日+867元x 1/2日＝8,237元，小數點以下四捨五入），是原告請求被告給付尚欠108年6、7月薪資36,237元（即28,000元+8,237元），洵屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

（四）原告主張被告尚欠其資遣費7,817 元部分，被告則爭執其數額，查：

1、按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：．．．二、虧損或業務緊縮時。．．．五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞動基準法第11條定有明文，次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資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦有明文。被告終止與原告間勞動契約之事由為勞動基準法第11條第2 款、第5 款事由，已如前述，被告依法自應發給原告資遣費。

2、按「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」、「依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。．．．六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。」勞動基準法第2 條第4 款、勞動基準法施行細則第2 條分別定有明文。是計算原告之平均工資，應以108 年7 月9 日往前6 個月，即108 年1 月10日起至108 年7 月9 日之工資，並扣除000 年0 月0 日生理假之期日及工資，應為1 月份22日18,458元（當月有請事假，未領全勤2,000 元，以26,000元÷ 31日＝839 元，839 元x 22日＝18,458元），及2 月、3 月、4 月、5 月、6 月之28,000元，7 月之6,936 元（867 元x 8 ），所得工資共計165,394 元，除以總日數180 日，前六個月之平均工資應為每日919 元，即每月27,570元（即165,394 元÷ 180 日＝919 元，919 元x 30日＝27,570元，小數點以下四捨五入）

。

3、原告之工作年資，自107 年12月20日起至108 年7 月10日止，計6 月又21日，被告應發給之資遣費應為7,697 元（【27,570元x 1/2 × 6/12】+ 【27,570元x 1/2 × 1/12× 21/30 】＝7,697 元）；原告逾此部分之請求，則屬無據。

（五）從而，原告依兩造間勞動契約關係、勞動基準法及不當得利之規定，請求被告給付49,114元（即4,672 元+508元+36,237 元+7,697元）及自起訴狀繕本送達翌日即108 年10月23日起至清償日止，按年息百分之5 計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

（六）本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，自不再予一一論述，附此敘明。

（七）本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並宣告被告預供擔保或將請求標的物提存後，得免為假執行。

（八）本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436 條之19第1 項規定，確定本件訴訟費用為1,000 元，由被告負擔823 元，餘由原告負擔。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　7　　日

臺灣新北地方法院三重簡易庭

法　　官　葉靜芳

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　7　　日

書　記　官　林穎慧