

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

107年度南勞簡字第50號

原告 劉程洋
訴訟代理人 嚴庚辰律師
嚴奇均律師

被告 宇燦股份有限公司
法定代理人 方正旭
訴訟代理人 陳怡慶

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院臺南簡易庭於民國108年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣11,852元，及自民國107年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提撥新臺幣9,165元至原告之勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。
- 五、本判決主文第一項得假執行。但被告如以新臺幣11,852元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

- (一)原告自民國96年6月7日起受僱於被告公司，擔任臺南市○○區○○○街○○○○○號臺南分公司之業務工程師兼專案副理。兩造於107年3月23日達成協議以合意資遣方式於107年4月22日終止兩造勞動契約。原告為覓尋就職機會自107年4月11日至13日止前往大陸面試，已提前於107年4月9日告知被告公司並填寫假單交給職務代理人陳泓睿。被告公司竟以LINE指摘原告未請假，原告遲至107年4月13日上午11時返抵臺灣後始知悉上情，旋於上午11時29分致電說明，並表示下午可立即服勞務，孰料被告公司堅稱原告已屬「無正當理由繼續曠工三日」，佐以認原告交接是項交代不

01 清，而得逕不經預告終止勞動契約。惟原告請假乃為求生
02 計前往大陸地區面試新工作，非無正當理由，亦填寫假單
03 交給陳泓睿，實難認屬「無正當理由繼續曠職三日」。

04 (二) 被告公司未經預告即終止僱傭關係應屬違法，自應回歸兩
05 造協議之合意資遣方式處理，原告自得請求被告公司給付
06 下列金額：

07 1、資遣費新臺幣（下同）313,718元：原告自96年6月7日起
08 至107年4月止受僱於被告公司已有10年又10個月，以原告
09 離職前六個月平均薪資為57,919元計算資遣費，原告得請
10 求資遣費333,718元（計算式：57,919元×10.83×0.5＝
11 333,718元）

12 2、107年4月薪資36,518元：原告原訂工作至4月22日，薪資
13 應為42,474元（計算式：57,919元÷30×22日＝42,474元
14 ），扣除被告公司支付之5,956元，尚應給付原告36,518
15 元。

16 3、勞工退休金基金9,727元：被告公司自106年3月起至107年
17 4月止，所提撥之勞退基金總額為34,824元，此與原告平
18 均薪資為57,919元，於上開期間所應提撥之總額44,551元
19 短少9,727元，此部分被告公司自應補提撥交給勞動部勞
20 工保險局。

21 (三) 並聲明：

22 被告公司應給付原告350,236元，及自起訴狀繕本送達翌
23 日止至清償日止；被告應向勞動部勞工保險局為原告交勞
24 退基金新臺幣9,727元；願供擔保請准宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一) 原告自107年4月11日起至13日止，未經主管同意，亦未事
27 前通知主管，無正當理由曠職三日，此段期間被告公司以
28 簡訊、電子郵件、LINE等方式均聯絡不到原告，直至107
29 年4月13日11時29分，原告始以LINE至電被告公司之業務
30 經理陳怡慶表示赴大陸地區求職，甫至廈門返回金門，該
31 通話內容亦未表示下午可進公司服勞務，且原告甫至金門

客觀上下午亦無回台服勞務之可能。原告因無正當理由曠職三日，被告公司未經預告終止兩造勞動契約，自無庸給付預告期間工資及資遣費。

(二) 有關原告107年4月份之薪資，被告公司給付4月1日起至16日之薪資20,480元、車輛津貼2,667元，合計23,147元，然須扣除勞保費用471元、公務手機通話費用528元（實際通話費1,528元-每月公司補貼之通話費1,000元=528元）、手機提前解約之違約金10,637元、未達業績扣除油資1,715元，應給付原告5,956元，此部分業已支付。

(三) 原告主張以平均薪資57,919元計算，然原告職位曾有變動，自不能以平均薪資計算勞工退休金之提撥金額，而應以每月實際工資作為計算始可。

(四) 並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一) 原告自96年6月7日起受僱於被告公司，擔任臺南市○○區○○○街○○○○○號臺南分公司之業務工程師兼專案副理。

(二) 被告公司於107年2月12日以本院卷第131頁公告，原告因業績表現不理想，自同年月1日起轉為一般業務。

(三) 兩造於107年3月23日同意以合意資遣方式於107年4月22日終止勞動契約。

(四) 關於資遣費部分：

1、原告曾填寫本院卷第181至197頁之請假單。

2、被告公司會依員工特別休假日數，事先發放請假單，該請假單「核准簽章」欄已蓋有被告公司印章。

3、原告於107年4月9日填寫上開被告公司發放之請假單，將請假期間同年月11日至13日特別休假（下稱系爭請假）之請假單（下稱系爭請假單），交給其職務代理人陳泓睿簽名，原告未告知其主管陳怡慶，即於同年月10日前往中國廈門面試新工作，同年月13日返回臺灣。

4、被告公司於107年4月11日以通訊軟體LINE通知原告，其未

01 事先請假，原告於同年月13日上午11時許返回金門後，始
02 讀取該訊息，同日上午11時29分許以通訊軟體LINE與陳怡
03 慶通話，說明系爭請假緣由。

04 5、被告公司於107年4月12日以email通知原告，系爭請假不
05 符合請假程序，且未經部門主管陳怡慶同意，收到通知，
06 請立即上班，辦理後續交接事宜。

07 6、被告公司於107年4月16日以本院卷第37頁公告，原告於同
08 年月11日至13日曠職，且客戶交接、待開發票、應收帳款
09 及公款等事項未交接清楚，予以免職。

10 四、兩造爭執事項：

11 (一) 關於資遣費部分：

12 1、系爭請假是否須經原告之主管陳怡慶同意，請假程序方為
13 完成？

14 2、被告公司以系爭請假係無正當理由繼續曠工3日為由，終
15 止兩造間之勞動契約，是否符合勞動基準法第12條第1項
16 第6款規定？

17 3、如否，則原告依勞工退休金條例第12條規定，請求被告公
18 司 給付資遣費313,718元，有無理由？

19 (二) 原告107年4月之薪資為何？被告公司是否應補給付原告
20 6,518元？

21 (三) 原告主張，被告公司依勞工退休金條例第14條第1項規定
22 ，應為原告提繳自106年3月起至107年4月止之勞工退休提
23 撥合計44,551元，其僅提繳34,824元，請求被告公司提繳
24 差額9,727元，有無理由？

25 五、得心證之理由：

26 (一) 關於資遣費部分：

27 1、系爭請假是否須經原告之主管陳怡慶同意，請假程序方為
28 完成？

29 (1) 按被告公司員工考勤作業準則第二點規定「員工請假須
30 先經主管同意方能辦理請假手續（除傷、病、產、喪假
31 外主管有不准假權）。若欲突發事件（或傷、病），則

01 應於當日以電話告之主管，待恢復正常上班時即行補辦
02 請假手續（傷病假須檢附相關單據證明）；年假及事假
03 三天以上，請提前一個禮拜向主管及職代提出申請。」
04 則有關被告公司員工請假，被告公司確實有規定須經主
05 管同意，參以證人陳泓睿於本院審理中證稱：新進員工
06 在進入公司時，被告公司即有通知員工請假要先經主管
07 同意，我請假的假別都是特休比較多，請假程序都事先
08 告知上級長官，經上級長官同意後，在開始請假流程，
09 先給代理人簽名，再把假單拿給上級主管簽名等語（見
10 本院卷第258頁至第259頁），上開證人所述之請假流程
11 與上開考勤作業準則相同，堪認被告公司員工請假均須
12 先經主管同意始可，是原告之系爭請假自應經陳怡慶之
13 同意始可。至被告公司雖於年初依照員工該年之特休日
14 數給與相同份數之請假單，並於請假單上之核准欄蓋公
15 司章，然由證人陳泓睿證述可知，縱然其請特休仍是事
16 前經上級長官同意後，再進行請假流程，足見被告公司
17 給予員工特休請假單並非概括授權員工得任意請假，而
18 係告知員工該年度有幾天特休之權利。

19 (2) 原告雖主張依勞動基準法第70條規定工作規則應報請主
20 管機關核備，是被告公司員工考勤作業準則有無未經新
21 北市政府核備，有無核備時副知臺南市政府，尚有疑問
22 等語，然雇主違反勞動基準法第70條，工作規則應報請
23 主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第
24 79條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制
25 或禁止規定，仍屬有效，對於員工有無拘束力應視兩造
26 勞動契約之內容，不因未報請主管機關核備即對員工無
27 拘束力，原告上開主張，應不可採。

28 2、被告公司以系爭請假係無正當理由繼續曠工3日為由，終
29 止兩造間之勞動契約，是否符合勞動基準法第12條第1項
30 第6款規定？

31 (1) 按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正

01 當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得
02 不經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得
03 請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請
04 假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦
05 請假手續。勞動基準法第43條前段、第12條第1項第6款，
06 勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工
07 於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法
08 律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則
09 勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，
10 仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，
11 始能兼顧勞、資雙方之權益。

12 (2) 原告對於其於107年4月11日至4月13日請假一事，未事前
13 通知主管等情，並不爭執（見本院卷第161頁），則被告
14 公司員工考勤作業準則第二點之規定，原告欲請假三日，
15 本應請提前一個禮拜向主管及代理人申請，而原告請假原
16 因為前往大陸地區面試，並非突發狀況，自應遵守員工考
17 勤作業準則請假，其未依該規定請假，縱有請假之正當理
18 由，仍應認構成曠職，是被告公司以勞動基準法第12條第
19 1項第6款終止兩造之勞動契約，自屬合法，原告自不得請
20 求被告公司給付資遣費。至原告雖主張其得於107年4月13
21 日下午得立即上班，其僅有曠職2.5日，然原告107年4月
22 13日下午終究沒有至被告公司上班，實際上仍是曠職3日
23 未到被告公司上班，倘原告認為107年4月13日下午經主管
24 核假，自應提出相關證據證明。

25 (二) 關於107年4月份薪資部分：

26 原告107年4月之薪資為何？被告公司是否應補給付原告36
27 ,518元？

28 1、原告每月底薪原為38,400元、車輛津貼為5,000元，其107
29 年4月工作13日（107年4月11日至13日原告曠職），底薪
30 應為16,640元（38,400元×13/30=20,480元）、車輛津
31 貼2,167元（5,000元×13/30÷2,167元，元以下四捨五入

01)，原告應得薪資18,807元。

- 02 2、雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準
03 法第26條定有明文。原告除健保費471元、行動電話費用
04 528元原告不爭執扣款外，其餘手機提前解約之違約金10,
05 637元及未達業績扣除百分之30油資補助1,715元部分，因
06 原告尚有爭執，依上開規定，自不應於工資中扣除，是原
07 告107年4月應得領得薪資17,808元，因被告公司業已給付
08 原告5,956元，被告公司僅須補給付原告11,852元，原告
09 請求被告公司給付11,852元部分，為有理由，逾此部分，
10 則無理由，應予駁回。

11 (三) 原告主張，被告公司依勞工退休金條例第14條第1項規定
12 ，應為原告提繳自106年3月起至107年4月止之勞工退休提
13 撥合計44,551元，其僅提繳34,824元，請求被告公司提繳
14 差額9,727元，有無理由？

- 15 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
16 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工
17 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%勞工退休金條例
18 6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又上開所稱之工
19 資，係指謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
20 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
21 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞工退休
22 金條例第3條準用勞動基準法第2條亦定有明文。

- 23 2、查原告之薪資所得結構為底薪、職務加給、車輛津貼、業
24 績獎金，其中底薪及職務加給固屬工資無誤，車輛津貼所
25 指為員工所使用於業務之車輛非公司所提供者，公司給予
26 之補助，係勞工因工作所得之報酬，且為經常性之給與，
27 自屬工資範疇。業績獎金乃員工每季業績達一定標準，依
28 業績多寡而給予不同之金額，具有因工作而獲得報酬之性
29 質，亦屬工資無誤，是原告之每月工資即為底薪、職務加
30 給、車輛津貼、業績獎金之總和。至原告主張其公務行動
31 電話通話費被告公司每月補助1,000元應列入工資云云，

然該行動電話門號係被告公司與電信公司簽約，被告公司依約本有繳納電信費之義務，被告公司將行動電話門號交由原告在通話費1,000元範圍內使用，倘電信費高於1,000元原告自應負擔超越部分之費用，倘低於1,000元被告公司亦不會補足未滿1,000元之差額與原告，自難認屬工資之一部。

3、原告自106年3月起至107年4月止，每月所得工資分別為48,400元、48,900元、48,400元、48,400元、59,060元、48,400元（三節、生日獎金不算入）、48,400元、109,494元、48,400元、48,400元、48,820元、43,400元、43,400元、18,807元（如上開（二）、1所計算之金額），依照勞動部勞工保險局公布106年、107年勞工退休金月提繳工資分級表觀之，原告分別應提撥3,036元、3,036元、3,036元、3,036元、3,648元、3,036元、3,036元、6,606元、3,036元、3,036元、3,036元、2,634元、2,634元、1,143元，合計43,989元，是原告主張被告公司應補提撥9,165元（43,989元-34,824元=9,165元）至原告勞工退休金專戶部分，為有理由，逾此部分，則無理由，應予駁回。

（四）給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於107年12月4日送達被告，有本院送達證書1份附卷可查（見本院卷第65頁），從而，原告請求被告有關107年4月份薪資差額11,852元部分，應給付遲延利息，並自起訴狀繕本送達被告翌日即107年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予

准許。

六、綜上所述，原告依兩造勞動契約請求被告給付原告107年4月薪資之差額11,852元，及自107年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；依勞工退休金條例第14條第1項，請求被告應提繳9,165元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、未按通常程序所命給付之金額未逾500,000元之判決，法院應依職權宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款定有明文，依上開規定，本件原告第一項勝訴部分，本院應依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保，聲請免為假執行，核無不合，爰酌定如主文5項所示之相當擔保金額，准許之。至原告請求願供擔保請准宣告假執行，僅屬對本院應依職權發動事項促使注意之性質，爰不另為准駁之諭知。又本判決主文第2項命被告應提撥9,165元至原告之勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為命被告為一定行為之請求，並非為財產上之請求，與民事訴訟法第389條第1項規定得為假執行宣告應為財產上之請求不合，自不能准許。至於原告敗訴部分之假執行聲請，因原告敗訴而失其附麗，一併駁回之。

八、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，與本件之結論不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 5 月 17 日
臺灣臺南地方法院臺南簡易庭
法 官 陳協奇

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提前上訴者，應於判決送達後20日補提上訴理由書（須附繕本），並繳納上訴審費用。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 5 月 17 日

