

臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第71號

原告 鄭子榮

訴訟代理人 鄭旭廷律師

被告 星尚實業有限公司

法定代理人 林秀舒

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國108年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬柒仟零玖拾壹元，及自民國一百零七年五月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立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五分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣貳萬柒仟零玖拾壹元為原告預供擔保，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：

(一)原告自民國105年12月12日任職被告擔任送貨司機之工務員，月薪為新臺幣（下同）25,000元。原告於107年1月19日運載整車之工地圍籬與石塊前往工地時，因被告當時僅指派原告前往送貨，並無旁人協助，且原告自任職起，被告從未對其施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，致原告於該日送貨時自車上摔落受傷，造成腳部右側腓骨外踝非移位閉鎖性骨折之傷害（下稱系爭傷害），經醫師開立診斷證明書建議應休養1個月。因原告配偶於000年0月00日生產，原告乃自107年1月20日至107年1月28日向被告請陪產假，再於107年1月28日向被告法定代理人林秀舒之配偶蘇秉鴻請職災傷假，107年1月29日亦去電向林秀舒請假，均遭拒絕，被告僅准原告請病假，並要求原告從事非

01 工作內容之內勤工作，甚且於107年2月6日寄發存證信函
02 要求原告至遲於107年2月9日回公司上班，否則以曠職
03 處理，經原告申請勞資爭議調解，被告於107年2月26日調
04 解時當場表示解雇原告。

05 (二)原告於107年1月19日送貨受傷，乃職業上原因所引起之傷
06 害，依職業安全衛生法第2條第5款、職業安全衛生法施行
07 細則第6條規定，應屬職業災害，被告未安排適當人力運載
08 貨物且未對原告實施安全衛生教育訓練，致原告受有職業災
09 害，依民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項
10 、第195條第1項及職業災害勞工保護法第7條規定，賠償
11 原告因系爭傷害支出醫療費1,640元，於107年2月至107
12 年5月27日所受無法工作損失96,774元，原告復因此事故受
13 有精神上痛苦，併請求給付精神慰撫金100,000元，合計19
14 8,414元。縱認系爭傷害非於卸貨時自車斗跌落所致，但系
15 爭傷害係在工作時間中造成，依職業安全衛生法第2條第5
16 款有關職業災害之定義，應屬其他職業上原因引起之傷害，
17 仍屬職業災害，被告對原告所受系爭傷害縱無故意過失，依
18 民法第487條之1規定，仍應就前開醫療費、無法工作損失
19 、精神慰撫金負損害賠償責任。又系爭傷害屬職業災害，被
20 告應負無過失責任，原告亦得依勞動基準法（下稱勞基法）
21 第59條第1款、第2款規定，請求被告給付前開醫藥費及無
22 法工作之工資補償。

23 (三)被告於107年2月26日調解當場解雇原告，依勞基法第13條
24 規定，被告終止勞動契約應屬無效，且原告工作內容不包含
25 黏貼物品之工作，被告要求原告返回工作崗位從事內勤工作
26 ，違反兩造勞動契約，其以原告拒絕從事黏貼物品之工作終
27 止勞動契約，係屬違法。又原告自107年1月29日起請職災
28 傷假，經被告扣107年1月29日、1月30日、1月31日之半
29 薪共1,150元，未依勞動契約給付工作報酬，該當勞基法第
30 14條第1項第5款規定之事由，且被告違反勞基法第13條規
31 定將原告解雇，自原告薪資扣除其應提撥之勞工退休金，違

反勞工退休金條例第14條第1項規定，復未依勞基法第38條第4項規定發給原告特休未休工資，該當勞基法第14條第1項第6款事由，原告於調解當時已表明請求資遣費，原告之真意係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，則原告自105年12月12日任職至107年2月26日止，工作年資共1年77天即1.21年，自得請求被告給付資遣費15,125元（計算式： $25,000 \text{元} \times 1.21 \times 0.5 = 15,125 \text{元}$ ）。

(四)原告已提出診斷證明書，被告不能拒絕原告自107年1月29日起請職災傷假，然被告卻扣107年1月29日、1月30日、1月31日之半薪共1,150元，被告應給付此部分之金額。

(五)原告於任職期間，被告均違法自原告月薪中扣除其應負擔之勞工退休金，總計17,196元，被告應給付17,196元予原告。

(六)依勞基法第38條第1項第2款、第4項、第6項規定，原告年資為1.21年，依法應有7日特別休假，原告並未休假，被告自應核發特休假未休之工資5,833元（計算式： $25,000 \text{元} \div 30 \times 7 = 5,833$ ）。

(七)原告已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，原告得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告。

(八)為此，爰依前揭規定提起本件訴訟，請求被告給付原告237,718元（損害賠償198,414元＋資遣費15,125元＋違法扣薪1,150元＋勞工退休金17,196元＋特休未休工資5,833元），並開立非自願離職證明書予原告等語。並聲明：(一)被告應給付原告237,718元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告；(三)願就聲明第一項供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告工作內容包含送貨及黏貼物品等輕便工作，被告平時均有對員工施以職業安全訓練及教育，教育員工在職場工作上應注意安全，且原告所受系爭傷害非因無旁人協助而自車斗上摔落受傷，亦非於駕駛座上跳下車受傷，原告並非因工作受傷，自非職業災害，被告無須負擔醫療費，亦

不需賠償精神慰撫金，況原告於107年1月20日至28日請陪產假，仍可照顧他人，應無休養必要，且能從事黏貼物品之輕便工作，無從請求工作損失，且原告仍有工作能力，不得依勞基法第59條規定請求補償。原告自107年1月29日即未上班，亦未完成請假手續，原告自該日起連續曠職三日即非公司員工，被告於107年2月6日寄發存證信函，請原告於107年2月9日前至公司從事輕便工作或完成請假手續，原告置之不理，被告已於107年2月26日調解時終止勞動契約，不需給付資遣費，亦無庸給付107年2月26日以後之薪資。另原告並非職業災害，應視為普通傷病假，依勞工請假規則，普通傷病期間給予半薪，最多30日，被告於107年1月29日至31日給付半薪並無違誤。被告僅願意給付原告勞工退休金17,196元、特休未休工資5,833元，合計23,029元，惟原告於106年8月間駕駛貨車不慎發生車禍，其應支付維修費20,000元及拖吊費3,000元，原告向被告預借薪資給付，再自薪資按月扣還2,000元，迄今僅清償12,000元，尚欠11,000元，被告得依消費借貸之法律關係請求原告返還，並就原告勝訴部分予以抵銷等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

- (一)原告自105年12月12日任職被告，擔任送貨司機之工務員，月薪25,000元。
- (二)原告自107年1月20日起至1月28日止向被告申請休陪產假。
- (三)被告有扣除原告107年1月29日、30日、31日半日薪資共1,150元。
- (四)被告同意給付原告自薪資扣除之勞退金17,196元，及特別休假工資5,833元。
- (五)原告於106年8月間駕駛被告所有之000-0000號自用小貨車（下稱系爭小貨車）發生車禍，造成系爭小貨車受損，被告已支付維修費用20,000元及拖吊費3,000元，兩造約定由原告

01 以預借薪資方式給付，再由原告薪資按月扣還2,000元，按
02 月扣還之部分已扣還12,000元。

03 (六)原告於107年1月19日有至桃子園名威營造公司之工地送貨
04 次數為一次。

05 四、本件之爭點：

06 (一)原告是否於送貨時自貨車摔落造成系爭傷害？

07 (二)原告依民法第184條第1項、第2項、職業災害勞工保護法
08 第7條、民法第487條之1規定，請求被告賠償醫療費、無
09 法工作損失及精神慰撫金，有無理由？若有，金額各為若干
10 ？

11 (三)原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付醫
12 療費及工資補償，有無理由？若有，金額各為若干？

13 (四)兩造間之勞動契約何時終止？

14 (五)原告請求被告給付資遣費有無理由？若有，金額為若干？

15 (六)原告得否請求被告返還扣除之薪資1,150元、勞退提撥金17
16 ,196元及特休未休薪資5,833元？

17 (七)原告得否請求被告開立非自願離職證明書？

18 (八)被告所為抵銷抗辯有無理由？

19 五、本院得心證之理由：

20 (一)原告是否於送貨時自車上摔落造成系爭傷害？

21 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
22 民事訴訟法第277條前段定有明文。原告起訴主張於107年
23 1月19日送貨時自車上摔落受有系爭傷害（見本院審勞訴卷
24 第9頁），並自承：受傷地點為桃子園名威營造有限公司（
25 下稱名威公司）工地（見本院勞訴卷一第291頁），被告則
26 否認原告係因工作受傷，自應由原告就此事實負舉證之責。
27 經查，證人即名威公司現場工程師石明祥於本院審理時證稱
28 ：伊第一次見到原告是在左營桃子園工地，因為需要圍籬有
29 跟被告訂，當天送圍籬來的人是原告，1月19日伊簽收臨時
30 圍籬約4、50組，還有圍籬底座，底座是水泥塊。原告要下
31 車的時候，伊有注意到他的腳有受傷的狀況，一跛一跛的，

伊有問他腳怎麼了，他說他腳受傷，因為只有原告一個人過來，伊就幫忙把圍籬卸下來，原告打開車門下車腳就已經一跛一跛的。搬圍籬時，不用跟原告爬到貨車上面，站在車下用拖的就下來了，伊記得兩人都沒有爬上去，搬運過程中也沒人把圍籬弄倒，那很輕，而且伊等搬起來就放倒在地上等語明確（見本院勞訴卷一第123至127頁），堪認原告於107年1月19日至前開工地送貨時，並無自車上摔落受傷之情事。

2. 原告雖主張：伊前對被告法定代理人林秀舒提起業務過失傷害告訴，證人石明祥於偵查中證稱曾詢問原告為何受傷，但忘記原告如何講的，與本院證稱不記得有無詢問原告不符，且證人與林秀舒曾於偵查庭開庭前交談，疑有串證之嫌等語，然證人石明祥於原告抵達工地及搬運圍籬等物品期間，全程陪同原告，就其親見原告下車時腳部受傷情形為證言，與兩造又無特殊親誼，應無甘冒偽證風險而不實陳述之必要，且其已就原告下車時即已受傷證述明確，其就是否曾詢問原告受傷原因一節縱無記憶，亦不影響本院就原告並非自貨車摔落受傷之認定，況原告並未就證人石明祥與林秀舒串證一節舉證以實其說，自難以證人石明祥為不利原告之證述，即依原告片面所述遽認有何串證之情，原告此部分主張自無可採，本院仍認證人石明祥所為證言應堪採信，依此可知，並無原告主張其於107年1月19日在前開工地因送貨自車上摔落受傷之事實。

3. 至證人即被告之送貨兼作業人員蔡聰智雖證稱：當天原告回來時說他從車上跳下來，因為地上不平腳受傷，所以腳扭到，他說在那天送貨的桃子園工地那邊等語（見本院勞訴卷一第137頁），然證人蔡聰智僅係聽聞原告片面陳述，並非在場親見親聞，且與原告本件訴訟主張尚有不符，亦與證人石明祥所為證言相悖，亦難依此採認原告有自車上跳下扭傷之情，併此敘明。

(二) 原告依民法第184條第1項、第2項、職業災害勞工保護法

第7條、民法第487條之1規定，請求被告賠償醫療費、無法工作損失及精神慰撫金，有無理由？若有，金額各為若干？

1. 民法第184條第1項、第2項部分：

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第1項前段、第2項定有明文。惟主張侵權行為之當事人，應就此項事實負舉證之責任，除須有損害之發生，及有責任原因之事實外，並以二者之間有相當因果關係為成立要件，仍應由原告就被告有違反保護他人法律之行為，且該不法行為與損害之發生間有相當因果關係負舉證責任，方符合民法第184條第2項所規定之要件。故侵權行為損害賠償之訴訟，原告須先就上述要件為相當之證明，始能謂其請求權存在。然本件原告並非於107年1月19日至桃子園工地送貨時自車上摔落受傷，業如前述，顯無從認定原告所受系爭傷害與其主張之不法行為具有相當因果關係，則原告主張被告有未指定他人協助送貨、未施以安全衛生教育訓練之過失行為，而導致其於該日送貨時自車上摔落受傷，應由被告負侵權行為損害賠償責任，自屬無據。

2. 職業災害勞工保護法第7條部分：

按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限，固為職業災害勞工保護法第7條所明定，惟該條法規適用前提為勞工係因職業災害所致損害，而依職業安全衛生法第2條第5款對於職業災害定義之規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」，及職業安全衛生法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」。是以，雇

主依職業災害勞工保護法第7條規定負賠償責任，必須勞工之行為係在執行職務，勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、失能或死亡，且「災害」與勞工所擔任之「業務」間存在相當因果關係者而言。而所謂「相當因果關係」，指「災害」係勞工所擔任業務之內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。所謂「業務」，則除勞工本於勞動契約原定應提供之勞務給付本身之外，勞工伴隨該勞務給付之作業活動所衍生，於就業上一切必要行為及其附隨行為而具有合理連結關係者均包含在內。然本件原告並非於桃子園工地送貨時自車上摔落受傷，亦無從認定原告有自車上跳下扭傷之情形，原告就受傷原因、於工作時受傷等節，復未提出其他證據證明（見本院勞訴卷一第291頁），依前揭說明，即無從認定原告所受系爭傷害與工作業務相關，自非屬職業災害，其主張被告應依職業災害勞工保護法第7條規定負損害賠償責任，洵無可採。

3. 民法第487條之1部分：

又接受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償，民法第487條之1定有明文。原告雖主張縱認系爭傷害非於卸貨時自車斗跌落所致，但系爭傷害仍係在工作時間中造成，依職業安全衛生法第2條第5款有關職業災害之定義，應屬其他職業上原因引起之傷害，仍屬職業災害，被告對原告所受系爭傷害縱無故意過失，依民法第487條之1規定仍應負損害賠償責任等語（見本院勞訴卷一第275頁），然原告所受系爭傷害非職業災害，經本院認定如前，其執此主張被告應負損害賠償責任亦屬無據。

4. 依上開說明，原告並未證明其所受傷害原因及與其主張之不法行為具有相當因果關係，本件亦無從認定系爭傷害為職業災害，是其依民法第184條第1項前段、第2項、職業災害勞工保護法第7條、民法第487條之1規定，請求被告賠償醫療費、無法工作損失及精神慰撫金，即無理由。

(三) 原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，請求被告給付醫

療費及工資補償，有無理由？若有，金額各為若干？
按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第1款、第2款本文定有明文。惟勞基法就「職業災害」並未加以定義，一般仍須比照前述職業安全衛生法第2條第5款，及同法施行細則第6條對於職業災害定義之規定，故勞基法第59條之職業災害補償，勞工仍須因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而發生之死亡、殘廢、傷害或疾病，且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係，業務需與勞工本於勞動契約原定應提供之勞務給付本身之外，勞工伴隨該勞務給付之作業活動所衍生為限。然本件原告並非於送貨時自車上摔落受傷，亦無從認定其所受傷害與工作業務相關，而非職業傷害，如前所述，原告即不得依勞基法第59條第1款、第2款請求被告給予醫療費及無法工作之工資補償，其此部分請求並無理由。

(四)兩造間之勞動契約係何時終止？

1. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2項分別定有明文。勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者。雇主得不經預告終止契約，亦為勞基法第12條第1項第6款所明定。次按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第14條第1項亦著有明文。上

開勞基法第14條第2項規定，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。

2. 原告主張：伊自107年1月29日起請職災傷假，經被告扣107年1月29日至31日半薪共1,150元，未依勞動契約給付工作報酬，該當勞基法第14條第1項第5款規定之事由，且被告違反勞基法第13條規定將原告解雇，自原告薪資扣除其應提撥之勞工退休金，違反勞工退休金條例第14條第1項規定，復未依勞基法第38條第4項規定發給原告特休未休工資，該當勞基法第14條第1項第6款事由，伊已於107年2月26日調解時表明請求資遣費，真意即係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約等語，被告則抗辯原告無正當理由曠職3日，伊已於107年2月26日依勞基法第12條第1項6款當場終止勞動契約等語。經查，被告於原告任職期間，按月自原告薪資扣除雇主應負擔提撥之勞工退休金，有卷附薪資袋可憑（見本院審勞訴卷第25至35頁），被告對此亦無爭執，顯已違反勞工退休金條例第14條第1項之強制規定，原告主張其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，即屬有據。又兩造於107年2月26日勞資爭議調解時，被告主張勞方係曠職自動離職等語，原告則主張被告自105年12月至107年1月按月自其薪資扣除勞退6%提撥金，並請求資遣費及非自願離職書等語，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可稽（見本院勞訴卷一第219頁），而資遣費之給付、非自願離職證明書之開立，均以兩造間僱傭契約關係終止為前提，原告申請勞資爭議調解亦未提及回復原

職、繼續工作等內容（見本院勞訴卷一第229頁申請書），應認其已無與被告繼續僱傭關係之意思，其真意應係主張被告指稱其曠職而離職不合法，而依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，且依兩造所述，原告係於107年2月5日或2月6日收受107年1月薪資（見本院勞訴卷一卷第119頁），知悉經被告自107年1月份薪資扣除勞退提撥金之結果，則原告於107年2月26日終止勞動契約亦未逾30日除斥期間，是兩造勞動契約應於107年2月26日經原告終止而消滅，至原告另主張其他終止事由，即無再予論述必要。

3. 被告雖抗辯：原告未完成請假手續，無正當理由曠職3日，伊已於107年2月26日依勞基法第12條第1項6款當場終止勞動契約等語，惟按勞工請假規則第4條第1款規定：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。」，第6條規定：「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」，勞資爭議處理法第8條亦規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」，且勞方終止契約，不在上開規定限制（最高法院93年度台上字第1613號判決要旨參照）。經查，被告於勞資爭議調解時係主張「勞方係曠職自動離職論」，與被告依勞基法第12條第1項第6款對原告為終止勞動契約之意思表示尚屬有別，再依原告提出其與被告法定代理人配偶蘇秉鴻之line對話紀錄觀之，其等就原告應請公傷病假或普通病假已有爭執（見本院審勞訴卷第49頁），被告於107年2月6日寄發存證信函，通知原告於2月9日前回公司上班，否則以曠職論處，原告旋即於2月8日向高雄市政府勞工局申請調解，其於調解時主張其於107年1月29日向蘇老闆（即蘇秉鴻）請職災公傷假1個月，公司

只給病假半薪處理等語，被告則主張原告以line傳真診斷書，未完成請假手續，未告知請假時間，勞方回應需在107年1月29日看診才知道等語，有卷附上開存證信函、調解申請書、調解紀錄可參（見本院勞訴卷一第219至221、229頁），然依前開資料可知，兩造對於原告所受系爭傷害為職業災害或普通傷病、是否曠職等節均有爭執，依勞資爭議處理法第8條規定，被告應不得於勞資爭議調解期間以原告曠職終止勞動契約。

4. 被告另於108年1月16日民事辯論意旨狀記載：「被告已於107年2月9日終止勞雇關係」，並以前開存證信函為其論據，然該存證信函僅要求原告於107年2月9日前回公司上班，並未對原告為終止勞動契約之意思表示，且被告於106月5日答辯狀即已陳明：「存證信函內容只有說依據曠職論處理，並未提出終止僱傭關係之意思表示」等語在卷（見本院審勞訴卷第117頁），於本院審理時亦表明係於勞資爭議調解時以原告曠職終止勞動契約（見本院勞訴卷一第77至79頁），其於108年1月16日民事辯論意旨狀抗辯已於107年2月9日終止兩造勞動契約，殊無可採。

(五) 原告請求被告給付資遣費有無理由？若有，金額為若干？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，於勞動契約依勞基法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，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項定有明文。本件原告主張依第14條第1項第6款終止勞動契約，為有理由，業如前述，依前揭規定，自得請求被告給付資遣費。兩造對於原告自105年12月12日受僱被告，月薪25,000元，均無爭執，則自105年12月12日起至107年2月25日（終止勞動契約前一日止），原告工作年資為1年2月14日，則原告可請求之資遣費為15,062元（

25,000元 $\times$ 1/2 + 25,000元 $\times$ 1/2 $\times$ 2/12+ 25,000元 $\times$ 1/2
 $\times$ 14/ 365 = 12,500元 + 2,083 元 + 479 元) , 小數點以下
均四捨五入) , 逾此範圍之請求尚屬無據。

(六)原告得否請求被告返還扣除之薪資1,150 元、勞退提撥金17,196元, 及給付特休未休薪資5,833 元?

1.原告主張被告應返還扣除之107年1月29日、30日、31日半薪共1,150 元, 惟依勞工請假規則第4條第1項第1款規定:「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者, 得在左列規定範圍內請普通傷病假: 一、未住院者, 一年內合計不得超過30日。」, 同條第3項規定:「普通傷病假一年內未超過三十日部分, 工資折半發給, 其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者, 由雇主補足之。」。而原告所受系爭傷害既經本院認定非職業傷害, 則不得請公傷病假, 應僅能請普通傷病假, 依前揭規定, 被告將工資折半發給, 並無不合, 原告不得請求返還扣除之薪資1,150 元。

2.原告請求被告給付自薪資扣除之勞退提撥金17,196元、特休未休薪資5,833 元部分, 合計23,029元, 經被告同意給付之(見本院勞訴卷一第77頁), 是原告此部分請求應得予准許。

(七)原告得否請求被告開立非自願離職證明書?

按勞動契約終止時, 勞工如請求發給服務證明書, 雇主或其代理人不得拒絕, 勞基法第19條定有明文。再按本法所稱非自願離職, 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職; 或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。被保險人於離職退保後二年內, 應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件, 親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢, 並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第一項離職證明文件, 指由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明, 就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3項亦有明定。兩造勞

動契約既經原告於107年2月26日依勞基法第14條第1項第6款規定而終止，則原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法之規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告。

(八)被告所為抵銷抗辯，有無理由？

1. 被告抗辯：原告於106年8月間駕駛貨車不慎發生車禍，其應支付維修費20,000元及拖吊費3,000元，原告向伊預借薪資給付，再自薪資按月扣還2,000元，迄今僅清償12,000元，尚欠11,000元，爰依消費借貸之法律關係請求原告返還，並就原告勝訴部分予以抵銷等語，原告則主張：被告已自107年1月份之薪資扣除11,000元，伊已無欠款，被告於薪資袋塗改，單方面扣款11,000元，未給伊簽名，伊胞兄鄭君榮代伊領回薪資，伊有點收實領薪資為八千餘元等。經查，證人鄭君榮於本院審理時固證稱：伊幫原告領取107年1月份薪資，當時領薪資袋和職災回診單，向他們老闆蘇先生領取薪資，伊先拿到薪資袋，後來伊問說回診單什麼時候要拿給伊，他請伊等一下，說薪資袋要順便拿回去扣錢，他沒有說要扣什麼錢，伊對薪資袋中間和下面有兩個塗有立可帶的地方有印象，最上面的那個地方沒有印象。伊沒有現場確認薪資袋內的款項，這是原告私人東西，伊不敢打開看，薪資袋沒有彌封，回家伊就立即把薪資袋拿給原告，原告在伊面前點收，伊印象很深刻，他領的很少，才八千多元，原告當下有點給伊看等語（見本院勞訴卷二第65至69頁）。然證人鄭君榮前揭證述內容為證人蘇秉鴻所否認，其等證述互歧，尚難逕為採認。

2. 而觀諸證人鄭君榮所稱薪資袋經塗改中間和下面之位置，中間修改處係記載：「請病假1/29、1/30、1/31半薪 $383.34 \times 3 = 1150$ 」，與原告主張經扣除半薪一節相符，下面修改處則為扣款合計金額欄位、實支額欄位，另全民健保費、勞保費、勞退提撥金之欄位亦記載因基本工資調漲修改扣款金額，及另記載應按月扣還之維修費2,000元（見本院勞訴卷一

第301頁)，本院審酌薪資應扣款項之項目既經修改，合計及實支額欄位，本即隨之變動調整，縱薪資袋上有以立可帶修改痕跡，然證人鄭君榮最終取得薪資袋之狀態即為如此，原告並未證明修改內容為何，亦無法認定與其主張遭扣款11,000元相關，況原告對於其駕駛系爭小貨車發生車禍，兩造約定由原告以預借薪資方式給付維修費用20,000元及拖吊費3,000元等節，並無爭執，被告本有收取權利，且於107年2月初給付1月薪資時，兩造尚未因是否曠職終止勞動契約爭執，倘被告確有扣除11,000元，應無刻意不於薪資袋上記載之必要，再者，原告107年1月薪資袋上業已記載「00000 - 0000 = 尚欠11000」（見本院勞訴卷一第301頁），原告於收受薪資袋時，清點金額倘有不符，理應詢問證人鄭君榮金額何以不符，並向被告反應金額不符、確認扣款項目，然經本院就此質之，證人鄭君榮亦證稱：原告點完發現只有領八千多元沒有說什麼，當下伊只發現他心情好像很不開心等語（見本院勞訴卷二第69頁），足認原告並未向其反應、詢問何以金額短少甚多，且原告與證人鄭君榮一同前往勞資爭議調解，被告當場表明：「勞方在106年8月份發生車禍車損修理費用11,000元，也主張應扣抵」等語（見本院勞訴卷一第219頁），證人鄭君榮證稱：伊當時沒有為反對意見等語在卷（見本院勞訴卷第二第73頁），依調解紀錄記載，原告亦未就此有所爭執，倘被告已自107年1月薪資逕自扣除11,000元，兩造勞雇關係業已交惡進行調解，原告斯時聽聞被告仍稱尚有11,000元欠款，應無不據理力爭之理，然其未就此為之，實與常理不符，本院綜合前開各項情狀，認原告主張被告逕自扣除11,000元一節，尚難憑採。

3. 末按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務與他方之債務互為抵銷，民法第334條本文定有明文。依上開說明，原告尚欠系爭小貨車維修費11,000元，被告自得以此就其對原告所負債務38,091元（15,062元 + 17,196元 + 5,833元）為抵銷，則經抵銷維修費11,000元，

原告尚得向被告請求給付金額為27,091元（38,091元－11,000元）。

六、綜上所述，本件原告依前述勞基法、就業保險法及勞工退休金條例等規定，請求被告應給付27,091元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年5月31日起（見本院審勞訴卷第109頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件原告就請求金錢給付勝訴部分，所命給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依聲請宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中華民國 108 年 4 月 11 日
勞工法庭 法官 周佳佩

以上正本係照原本作成。

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並表明上訴理由（須附繕本）。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 4 月 12 日
書記官 王智嫻