臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第49號

原　　告　吳秉漢
　　趙碧玉
共　　同
訴訟代理人　鄭旭廷律師
被　　告　鼎億事業有限公司
法定代理人　郭博雄
訴訟代理人　郭鴻鑫

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告吳秉漢新臺幣壹萬玖仟捌佰參拾參元，及自民國一百零八年五月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告趙碧玉新臺幣壹萬伍仟參佰元，及自民國一百零八年五月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸仟柒佰伍拾貳元至原告吳秉漢之勞工退休金個人專戶。

被告應提撥新臺幣伍仟壹佰參拾肆元至原告趙碧玉之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二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項至第四項得假執行。但被告如分別以新臺幣貳萬陸仟伍佰捌拾伍元、新臺幣貳萬零肆佰參拾肆元為原告吳秉漢、趙碧玉預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原起訴聲明為：「㈠被告應給付原告吳秉漢新臺幣（下同）58,836元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應

給付原告趙碧玉45,388元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應將10,890元提繳至勞工保險局設立之原告吳秉漢勞工退休金專戶。㈣被告應將10,890元提繳至勞工保險局設立之原告趙碧玉勞工退休金專戶。㈤被告應給付非自願離職證明書予原告吳秉漢。㈥被告應給付非自願離職證明書予原告趙碧玉。」。嗣減縮聲明為：「㈠被告應給付原告吳秉漢46,586元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應給付原告趙碧玉35,938元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應將8,712元提繳至勞工保險局設立之原告吳秉漢勞工退休金專戶。㈣被告應將6,624元提繳至勞工保險局設立之原告趙碧玉勞工退休金專戶。㈤被告應給付非自願離職證明書予原告吳秉漢。㈥被告應給付非自願離職證明書予原告趙碧玉。」（下稱變更後聲明），核其變更符合前開規定，應予准許。

二、原告主張：原告吳秉漢、趙碧玉為夫妻，渠等均自民國107年8月21日至同年12月17日受僱於被告，經被告指派前往澎湖薑母鴨店工作，原告吳秉漢係擔任廚師，月薪為35,000元；原告趙碧玉係擔任櫃檯會計，月薪為27,000元，被告並未為原告2人投保勞健保。原告趙碧玉於任職期間，因另名員工陳玟廷向被告借貸1,500元未還，被告遂認原告趙碧玉有虧空公款情形，處罰原告趙碧玉須罰款50,000元，但尚未執行。107年12月18日原告2人請假返台，被告即以前有虧空公款之事非法解僱原告2人，原告申請勞資爭議調解不成，始提起本訴。原告吳秉漢請求如下：1.107年8月21日至同年9月7日受訓期間薪資21,000元（計算式：35,000元÷ 30× 18＝21,000元）。2.107年12月1日至同年12月17日薪資19,833元（計算式：35,000元÷ 30× 17＝19,833元）。3.資遣費：被告積欠薪資且無故解雇原告吳秉漢，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，原告吳秉漢得終止勞動契約，因原告吳秉漢於勞資爭議調解時已表明欲請求

資遣費，故可認為原告吳秉漢當時已有終止勞動契約之意。而原告吳秉漢任職期間為107年8月21日至同年12月18日共120天，故依勞工退休金條例第12條第1項規定，可請求資遣費5,753元（計算式：120÷ 365× 0.5× 35,000＝5,753）。

4.勞工退休金：被告並未為原告吳秉漢提繳勞工退休金，原告吳秉漢月薪資為35,000元，依勞動部公佈之勞工退休金每月提繳工資分級表所示，被告每月應提繳2,178元（計算式：36,300元x 6%＝2,178元），共應提繳8,712元（計算式：2,178元x 4＝8,712元）至原告吳秉漢之勞工退休金專戶。

5.非自願離職證明書：原告吳秉漢係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，自得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第1項及第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書。而原告趙碧玉請求如下：1.107年8月21日至同年9月7日受訓期間薪資16,200元（計算式：27,000元÷ 30× 18＝16,200元）。2.107年12月1日至同年12月17日薪資15,300元（計算式：27,000元÷ 30× 17＝15,300元）。3.資遣費：被告公司積欠薪資且無故解雇原告趙碧玉，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，原告趙碧玉得終止勞動契約，因原告趙碧玉於勞資爭議調解時已表明欲請求資遣費，故可認為原告趙碧玉當時已有終止勞動契約之意。而原告趙碧玉任職期間為107年8月21日至同年12月18日共120天，故依勞工退休金條例第12條第1項規定，可請求資遣費4,438元（計算式：120÷ 365× 0.5× 27,000＝4,438）。

4.勞工退休金：被告並未於原告趙碧玉任職期間提繳勞工退休金，故亦應提繳6,624元至原告趙碧玉之勞工退休金專戶。

5.非自願離職證明書：原告趙碧玉係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，自得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第1項及第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，爰依勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第1項及第3項規定提起本訴等語，並聲明：如變

更後聲明。

三、被告則以：原告2人是從107年9月15日到澎湖薑母鴨店才開始受僱於被告，原告吳秉漢月薪35,000元、原告趙碧玉月薪27,000元，被告並未替原告提撥勞工退休金。原告在8月21日到9月7日期間有去別家薑母鴨店受訓，但有跟原告協商說好要正式到澎湖開始營業才開始算薪資，原告在12月1日至12月17日的薪資確實還沒算給原告。原告是自行離職，被告沒有解雇原告，也沒有叫他們不用來了等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、原告2人主張受僱於被告，原告吳秉漢每月薪資為35,000元、原告趙碧玉每月薪資為27,000元，原告於107年8月21日至同年9月7日期間有至被告指派之其他臺灣薑母鴨店受訓學習，自107年9月15日起至被告公司位於澎湖薑母鴨店上班至107年12月17日，而107年12月1日至12月17日之薪資尚未給付原告等情，為被告所不爭執，堪信為真。至原告主張被告應給付原告受訓期間薪資及資遣費，並提撥勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，及開立非自願離職證明書一節，則為被告所否認等情，則本件爭點厥為：㈠原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告給付107年8月21日至同年9月7日受訓期間及107年12月1日至同年12月17日之薪資，有無理由？㈡原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告給付資遣費5,753元、4,438元，有無理由？㈢原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告提撥勞工退休金8,712元、6,624元至原告2人之勞工退休金個人專戶，有無理由？㈣原告吳秉漢、趙碧玉請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

㈠原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告給付107年8月21日至同年9月7日受訓期間及107年12月1日至同年12月17日之薪資，有無理由？

1.107年8月21日至同年9月7日受訓期間薪資：按勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。換言之，受僱

人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務。倘該勞務之性質，必須經特殊訓練後始能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，雙方間已有勞動契約關係存在（最高法院98年度台上字第1276號判決意旨參照）。經查，原告主張被告應給付原告於107年8月21日至同年9月7日受訓期間之薪資一節，為被告所否認，原告自應就此有利於己之事實舉證以實其說，然依原告趙碧玉自陳：被告要求我們先去別家薑母鴨店受訓，學習製作流程及準備材料，被告沒有指明哪段期間要去，我們每天大約4點半去，如果客人沒有很多，就是7、8點走，人多就到11、12點才走，受訓期間被告並未到現場，我不知道他知不知道，我們偶爾會向他回報等語（勞訴字卷第183頁、第185頁），足認原告於107年8月21日至同年9月7日至別家薑母鴨店係以學習技能為目的，並未替被告提供勞務，被告亦未控管原告之出勤狀況，難認兩造於此段期間已有勞動契約關係存在，況依原告趙碧玉自陳剛開始至澎湖尚未營業時亦僅算半薪等語（勞訴字卷第183頁），而原告亦未舉證證明兩造就受訓期間有特別約定應給付薪資，則原告請求此段期間之薪資，要屬無據，應予駁回。

2.107年12月1日至同年12月17日薪資：此部分業經被告自承尚未給付薪資107年12月份薪資予原告等語（勞訴卷第133頁），則原告吳秉漢請求被告給付此部分薪資19,833元（計算式：35,000元÷ 30× 17＝19,833元），原告趙碧玉請求被告給付此部分薪資15,300元（計算式：27,000元÷ 30× 17＝15,300元），自屬有據，應予准許。

㈡原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告給付資遣費5,753元、4,438元，有無理由？

1.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1年發給1/2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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.經查，原告主張於勞資爭議調解時有請求資遣費，已有終止勞動契約之意等語。惟觀之原告趙碧玉所寫之勞資爭議調解申請書係記載：「107年12月18日不預警將本人開除，107年12月工資未給，將本人開除應給資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書，未投保勞健保，應給予補償等語。」等語；及勞資爭議會議記錄記載略以：「勞方主張：如趙姓勞方申請書於107年12月18日公司無預警將我們3人解雇且12月份工資未給付，請求依法給付預告工資、資遣費、12月工資及開立非自願離職證明書」等語（勞訴卷第48頁、第64頁），可知原告係認被告非法將其解僱，故要求被告應依法給付預告工資、資遣費及開立非自願離職證明，而非有意主動終止兩造間勞動契約請求被告給付資遣費等，尚難據此即逕予推認原告於調解時請求給付資遣費視同原告已為終止勞動契約之意思表示，則原告主張兩造間之勞動契約係因原告於調解時依勞基法第14條第1項第5、6款規定而終止乙節，尚屬無據，則原告依勞工退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費，自屬無由，應予駁回。

㈡原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告提撥勞工退休金8,712元、6,624元至原告2人之勞工退休金個人專戶，有無理由？

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主倘未依規定為勞工提繳退休金至個人退休金專戶，即造成勞工個人退休

金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工之財產減少，足認已使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳之金額提繳至勞工之勞工退休金專戶以填補其損害。經查，兩造間為僱傭關係，則被告自原告任職之日起，即負有為原告按月提繳退休金之義務，是原告請求被告提撥107年9月15日起至107年12月17日期間之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，自屬有據，而原告吳秉漢、趙碧玉每月薪資分別為35,000元、27,000元，參照勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資分別為36,300元、27,600元，是原告吳秉漢、趙碧玉請求被告分別提撥6,752元（計算式：36,300元×6%×3又1/10≒6,752元，元以下四捨五入）、5,134元（計算式：27,600元x 6%×3又1/10≒5,134元，元以下四捨五入）至原告吳秉漢、趙碧玉之勞工退休金個人專戶，自屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

㈣原告吳秉漢、趙碧玉請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

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；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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。經查，原告既未有上開條文所指離職之情事，則原告請求被告開立非自願離職證明書，自無理由。

五、綜上所述，原告吳秉漢、趙碧玉分別請求被告給付19,833元、15,300元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨分別提撥6,752元、5,134元至原告吳秉漢、趙碧玉之勞工退休金個人專戶，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分之價額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，另併依職權宣告被告以如主文所示之金額供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、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　　109　　年　　2　　月　　10　　日

勞工法庭　法　官　翁熒雪

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。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　　109　　年　　2　　月　　13　　日

書記官　劉國偉