

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第60號

原告 魏冬豪

訴訟代理人 張智翔律師（法律扶助律師）

被告 宏名鑄造廠股份有限公司

法定代理人 游其福

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣8萬8305元，及自民國109年3月5日起至清償日止，均按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十五，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8萬8305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106年7月1日起受僱於被告並擔任技術士職務，兩造約定原告每月薪資新臺幣（下同）63,000元。惟被告自108年6月起未經原告同意即片面將原告薪資調降為43,900元，並自同年9月起未再提供原告工作，要求原告在家等候通知，至同年9月22日發薪日時，被告即拒絕給付原告薪資，並要求原告簽署自願離職書，遭原告拒絕。嗣經原告向被告催討積欠原告之薪資，未獲被告置理，兩造於108年10月7日進行勞資爭議調解，亦未成立，原告於同日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，以口頭告知原告終止兩造間勞動契約。被告依兩造間勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例等規定，應給付原告下列合計348,807元：

1. 積欠工資：原告已於108年10月7日以口頭終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告108年9月工資63,000元、同年6月至8月短少工資57,300元，合計120,300元。

2. 資遣費：原告自106年7月1日起至108年10月7日止受僱任職被告之工作年資共2年3月7日，以原告108年4月至同年9月之工資均為63,000元計算，原告平均工資為63,000元，則被告應給付資遣費40,005元【 $(63,000 \times 1/2) + 63,000 \times (3 + 7/30) / 12 \times 1/2 = 40,005$ 】。

3. 職業災害期間之工資差額：原告於107年5月25日在被告工廠工作時，受有左側第二、三、四、五跖骨開放性骨折、左側第一趾骨骨折等傷害（下稱本件職業災害），原告自107年5月25日起至同年11月30日就醫期間，被告應依原告之原領工資數額即每月薪資63,000元，補償原告六個月期間之工資378,000元（ $63,000 \text{元} \times 6 \text{月} = 378,000 \text{元}$ ），扣除原告已向勞動部勞工保險局勞工保險局申請取得之職災傷病給付189,498元，被告尚應給付原告差額188,502元【 $378,000 - 189,498 = 188,502$ 】。

(二) 綜上，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法、勞工退休金條例等規定，提起本件訴訟，請求被告給付原告348,807元及其法定遲延利息。並聲明：1. 被告應給付原告348,807元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；2. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一) 原告於106年7月1日受僱於被告，兩造約定原告之勞保投保薪資43,900元、每月伙食津貼2,400元，每月加班及獎金視實際情況支付。嗣因被告受景氣影響，自108年6月起訂單大量銳減，被告情商原告自108年8月25日起休息至30日止，但被告仍有按月給付薪資46,300元（ $43,900 + 2,400 = 46,300$ ）。惟原告自108年9月1日起連續無故曠職達3日以上。故被告自108年6月起至8月止，每月均依約給付46,300元，係原告自同年9月1日起未請假而無故曠職，被告實未積欠原告薪資。

(二) 被告未資遣原告，係原告自108年9月1日起無故連續曠職3日以上，亦不配合填寫離職書，被告於108年9月底將原告之勞

01 保退保，即表示被告同意原告離職。故原告請求被告給付資
02 遣費，於法無據。

03 (三)原告已受領勞工保險局給付之職業災害傷病給付189,498元
04 ，並已由被告自行為原告投保之台灣人壽保險股份有限公司
05 先後領取保險給付158,685元，共計348,183元，相較原告依
06 勞動基準法第59條第2款規定得領取之6個月原領工資263,40
07 0元（計算式： $43,900 \times 6 = 263,400$ ），原告已多領取84,78
08 3元，原告此部分請求，顯無理由。

09 (四)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請；2.如受不利益
10 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、法院之判斷：

12 (一)原告主張被告應給付其積欠之108年9月工資63,000元及同年
13 6月至8月短少工資57,300元，合計120,300元，有無理由？
14 說明如次：

15 1.原告自106年7月1日起受僱於被告並擔任技術士職務，又原
16 告受僱任職被告期間，原告實際至被告處上班之日期及被告
17 實際給付原告之各月薪資數額，為如卷附被告提出之原告薪
18 資清冊、考勤表所示之情形，為兩造所共認，並有原告之考
19 勤表及經原告簽收之前開薪資清冊（即被證1、2）、原告之
20 勞保投保資料（見本院卷第57、58頁）在卷可按，堪認屬實
21 。

22 2.原告雖以卷附兩造間於108年10月7日進行勞資爭議調解之社
23 團法人台中市勞資爭議調解紀錄有關雙方不爭執事項記載原
24 告之月薪63,000元等語（見本院卷第27、28頁），據此主張
25 原告受僱任職被告期間，被告應給付原告之每月薪資數額為
26 63,000元，然此與前揭經原告簽收之前開薪資清冊所載「應
27 付金額」欄所示被告應給付之薪資數額不符，且無其他客觀
28 證據足以佐證原告之月薪數額確為63,000元，自無從徒以上
29 開調解紀錄遽認原告主張其月薪為63,000元屬實。是原告主
30 張被告應給付原告之每月薪資數額為63,000元乙節，尚無可
31 採。再者，被告為兼括原告在內等被告之員工投保團體保險

之保險費部分，係由被告以其名義開立支票給付該保險費，固有台灣人壽保險股份有限公司109年5月6日台壽字第1092430016號復本院函在卷可按（見本院卷第129、131頁），惟被告為原告、證人張秉豪、綽號「小明」、「馬傳揚」等被告之員工投保團體保險之保險費，被告係按月自應給付該等員工之每月薪資中逕予扣除該500元，且該500元並未顯示在原告等員工之薪資清冊中等情，業據先前在被告處任職之員工即證人張秉豪於本院審理時結證明確（見本院卷第136至139頁）。此外，再佐以前揭卷附原告之薪資清冊所載「應付金額」欄所示金額，可知被告就108年6月、7月、8月之「應付金額」欄所示金額，與原告先前受僱被告期間該薪資清冊「應付金額」欄所示金額之基礎相同（即各月均含底薪43,900元、津貼2,400元）等情以觀，則被告依兩造間勞動契約，應給付原告各月薪資之薪資數額為薪資清冊所載「應付金額」欄所示金額及加計每月500元（即應由被告負擔之員工團體保險費，惟自應給付原告每月薪資數額中扣除之500元），應堪認定。是被告應給付原告108年6月、7月、8月工資均各為46,800元（即原告薪資清冊「應付金額」欄記載之46,300元，加計500元，合計46,800元），扣除被告各月已給付原告之46,300元，被告尚積欠原告每月各500元，亦堪認定。從而，原告主張被告應給付積欠其108年6月、7月、8月工資均各為500元，合計1,500元（ $500 \times 3 = 1,500$ ），為有理由，堪予憑採。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

3. 再者，被告雖以原告之108年9月份考勤表（即原告實際未至被告處打卡上班）為由，據此主張原告自108年9月1日起連續無故曠職達3日以上。惟為原告所否認。且勞動契約，乃以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服勞務，雇主則給付勞工報酬為其雙方對待給付之內容。按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。而雇主未經勞工同意，逕自排定所謂

「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。企業經營固須面臨各種經營風險，惟雇主應提供勞工工作及給付工資乃勞動契約中最基本之勞動條件，勞工獲取薪資乃其得以繼續維持生活之重要因素，相較於勞方為勞動條件上之弱勢者，雇主應更有能力應對經營風險，此不利益不應轉嫁由勞方承擔，雇主無從因此取得單方變動勞動條件之權利，故若雇主未經與勞方協商取得其同意，自不得任意要求勞方減縮工作時間即謂無薪假及依比例減少工資。並佐以被告自承其108年6月起訂單大量銳減，且被告對於先前確與原告達成放「無薪假」意思合致之有利於己事實，復未提出確切之證據證明，以實其說，自無從為有利被告之認定。是兩造間勞動契約於108年9月仍繼續有效存立，被告仍應給付原告108年9月之薪資46,800元（即前述原告薪資清冊「應付金額」欄記載之46,300元，加計500元，合計46,800元），堪以認定。是原告請求被告給付其108年9月工資46,800元，為有理由，應予准許。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

4. 綜上，原告請求被告給付其積欠之工資48,300元（1,500 + 46,800 = 48,300），為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

(二) 原告主張被告應給付其資遣費40,005元，有無理由？說明如次：

雇主不依勞動契約給付工作報酬，或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契約。勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。勞工依勞動基準法第14條第1項規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣費。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用勞工退休金條例後之工作年資，勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於勞工退休金條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞工退休金條例之退休金制

度者，其適用勞工退休金條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，雇主應依勞動基準法之規定計給資遣費；其資遣費依勞動基準法第17條規定，即繼續工作每滿一年發給相當一個月平均工資之資遣費，剩餘月數以比例計給，未滿一個月以一個月計之；適用勞工退休金條例後之工作年資，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，勞工退休金條例第11條第1項、第2項及第12條亦分別定有明文。經查，被告積欠原告108年9月份工資46,800元，有如前述，則被告未依兩造間勞動契約給付原告工作報酬，並違反勞動基準法第20條第2項工資應全額直接給付勞工之規定，被告之行為，自屬該當於勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，堪以認定。從而，原告主張於兩造勞資爭議調解即108年10月7日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，以口頭告知原告終止兩造間勞動契約，已合法終止之效力，亦堪認定。被告以其於108年9月底將原告之勞保退保，即表示被告同意原告離職等語置辯，自無可採，被告前開所辯，自不生合法終止兩造間勞動契約之效力甚明。又被告應給付原告各月薪資為薪資清冊所載「應付金額」欄所示金額及加計每月500元（即應由被告負擔之員工團體保險費，惟自應給付原告每月薪資數額中扣除之500元）乙節，有如前述，依此計算被告原應給付原告之資遣費為53,027元【即原告於108年10月7日離職前之每月薪資應為46,800元（ $46,300 + 500 = 46,800$ ），其自106年7月1日開始任職於被告至108年10月7日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年3個月又6日，新制資遣基數為 $1 + 33/248$ （新制資遣基數計算公式： $((\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數})) \div 12) \div 2$ ），資遣費為53,027元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）】。準此，原告於前揭53,027元之範圍以內，請求被告給付其資遣費40,005元，為屬有據，應予准

01 許。

02 (三)原告主張被告尚應給付其職業災害期間之工資差額188,502
03 元，有無理由？說明如次：

- 04 1.原告於受僱被告期間即107年5月25日在被告工廠工作時，受
05 有本件職業災害（即左側第二、三、四、五蹠骨開放性骨折
06 、左側第一趾骨骨折等傷害），經原告向勞動部勞工保險局
07 申請職業災害傷病給付，業經該局核發原告因本件職業災害
08 醫療六個月期間不能工作（即自107年5月28日起至107年11
09 月28日止）之職業傷病給付合計189,498元，為兩造所共認
10 ，並有原告提出之勞動部勞工保險局107年7月18日、107年8
11 月20日、107年9月13日、107年10月29日、107年12月12日、
12 107年12月17日等函文（見原證2）及勞動部勞工保險局109
13 年3月13日保職傷字第10910024610號復本院函附原告本件職
14 業災害之申請資料在卷可按（見本院卷第89至92頁），堪認
15 屬實。
- 16 2.勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主
17 就勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以
18 補償。為勞動基準法第59條第2款所明定。又勞基法第59條
19 第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前1日正常工
20 作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近1
21 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日
22 之工資，勞基法施行細則第31條第1項亦有明文。查被告應
23 給付原告各月薪資為卷附薪資清冊所載「應付金額」欄所示
24 金額（即被證1）及加計每月500元【即被告逕自應給付原告
25 每月薪資數額中扣除之500元團體保險費，該500元係屬被告
26 應給付原告之工資，該500元被告不得扣抵並作為由原告自
27 行負擔之保險費（即前揭團體保險之全額保險費均由被告負
28 擔）】，已如前述。則原告發生本件職業災害之原領工資應
29 為每日1,810元（依原告遭遇本件職業災害前最近一個月即
30 依107年4月份薪資清冊所載「應付金額」53,790元，加計50
31 0元為54,290元； $54,290 \div 30 = 1,810$ 元，元以下四捨五入）

，依此計算被告應給付本件原告所主張之六個月期間工資補償為325,800元（ $1,810 \times 30 \times 6 = 325,800$ ），堪以認定。

3. 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。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。雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。勞動基準法第59條、第60條分別定有明文。又按雇主於勞工因遭遇職業災害而致殘廢，未實際提供勞務，仍須依勞動基準法第59條規定予以補償，係為保障勞工，加強勞、雇關係，促進社會經濟發展之法定補償責任，其性質已非屬「因工作而獲得之報酬」。又為避免勞工或其他有請求權人就同一職業災害所生之損害，對於雇主為重複請求，有失損益相抵之原則，同法第60條規定，雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。再者，由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，以勞動基準法第59條職業災害補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主主張類推適用該條規定予以抵充，始得謂與立法目的相合（最高法院95年度台上字第854號民事裁判意旨參照）。經查，被告應給付原告本件職業災害之工資補償為325,800元，有如前述。又原告因本件職業災害向勞動部勞工保險局申請傷病給付，業經該局核發六個月（即自107年5月28日起至107年11月28日止）之職業傷病給付合計189,498元，有如前述；另原告因本件職業災害，已領得團體保險理賠金158,685元，為兩造所共認，並有經原告簽收領取該理賠金之支票影本在卷可按（見被證3），亦堪認定，且被告逕自應給付原告每月薪資數額中扣除之500元保險

費，該500元係屬被告應給付原告之工資，該500元被告不得扣抵並作為由原告自行負擔之保險費（即前揭團體保險之全額保險費均由被告負擔），已如前述。基此，被告應給付原告之本件職業災害補償為325,800元，扣抵前揭職業傷病給付189,498元、團體保險理賠金158,685元後，原告已無餘額得向被告請求（ $325,800 - 189,498 - 158,685 = -22,383$ ）。是原告主張被告尚應給付其職業災害期間之工資差額188,502元，為無理由，不應准許。

(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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告之前揭88,305元（ $48,300 + 40,005 = 88,305$ ）債權，既經原告起訴送達訴狀予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任。則原告就前揭88,305元之利息部分，請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即109年3月5日（見本院卷第53頁之被告送達回證）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

(五) 綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前揭勞動基準法、勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付原告88,305元，及自109年3月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫

屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 7 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

上為正本係照原本作成。

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，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）。

中 華 民 國 109 年 7 月 22 日
書 記 官 陳 弘 祥