

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第49號

原告 李麗祝

訴訟代理人 劉硯田律師（法扶律師）

被告 才庫人力資源顧問股份有限公司

法定代理人 楊朝安

訴訟代理人 尤中瑛律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項定有明文。經查，原告之勞務提供地係在被告高雄分公司所在之高雄市○○區○○○路○○○號13樓之3，屬本院管轄範圍，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、原告主張：原告自民國96年6月1日起受僱於被告，嗣擔任被告行政主管，並自109年3月起調整工資為每月新臺幣（下同）42,000元。原告於109年7月31日上班途中發生車禍（下稱系爭事故），受有臉部裂傷、四肢多處擦傷及輕微腦震盪，經高雄市立民生醫院診斷需休養至8月17日，原告自109年7月31日至8月9日共請休10日，系爭事故經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）審定為職業災害並核發傷病給付6,705元。

勞工因職業災害而休養治療之請假期間，雇主不得扣薪且應給予公傷病假，於醫療中不能工作時，雇主應按原領工資數額予以補償。然被告於109年9月5日發放8月份薪資時，擅自扣發6日薪資8,400元，並於薪資單列示為事假扣薪，經原告詢問後，被告表示將另給予補休，原告於當時就是否受有損害一節尚難知悉；被告復於同年10月22日寄發電子郵件告知原告將要補扣4日薪資，原告請被告說明補扣原因，被告未

有回覆，同年¹¹月⁵日發放¹⁰月份薪資時，被告未與原告確認金額是否有誤，即擅自扣發⁴日薪資^{5,600}元，並於薪資單列為事假，原告於翌日以電子郵件反應工資短少，被告卻僅回覆有扣⁴日薪資，經原告詢及「職災工資不是應該公司先列出各項明細後，要等雙方都對帳清楚才還公司，由人員繳回退還公司嗎？不是單方面說從薪資中扣還就自行扣薪吧？」，詎被告竟回覆已於同年¹⁰月²²日告知。被告擅自扣薪違反工資應全額直接給付原則，且已損害原告權益，原告遂於同年¹¹月²³日寄發存證信函予被告，通知於¹¹月²⁴日起依勞基法第¹⁴條第¹項第⁶款終止勞動契約。原告自⁹⁶年⁶月¹日任職至¹⁰⁹年¹¹月²⁴日，年資共計¹³年⁵個月又²⁴日，依勞工退休金條例第¹²條第¹項，被告應給付最高以發給⁶個月平均工資之資遣費^{252,000}元（^{42,000}元×⁶=^{252,000}元），並應依勞基法第¹⁹條及就業保險法第²⁵條第³項規定，開立註記非自願離職之服務證明書予原告。並聲明：- 被告應給付原告^{252,000}元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率⁵%計算之利息。- 被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

三、被告則以：原告於¹⁰⁹年⁷月³¹日上午⁸時許，因上班途中發生交通事故而請假休養，直至¹⁰⁹年⁸月¹⁰日（週一）開始提供勞務，經被告確認系爭事故屬職業災害後，即將上開期間均列為公傷假，原告於前開公傷假期間（¹⁰⁹年⁷月³¹日至¹⁰⁹年⁸月⁹日，共計¹⁰日）之原領工資補償以月薪折算為每日^{1,400}元（^{42,000}元÷³⁰日=^{1,400}元），¹⁰日共計^{14,000}元，被告已如數發給。嗣勞保局認定原告因職業災害而不能工作，未取得全部之原有工資，核給原告自職災後第⁴日起即¹⁰⁹年⁸月³日至⁸月⁹日（共計⁷日）之傷病給付^{6,705}元，於同年⁸月²⁰日匯入原告帳戶；另被告為原告投保團體保險，其中職業災害保險費每月⁹元係由被告全額支付，保險公司因此給付原告傷病保險金^{7,295}元，並於同年⁹月²日匯入原告帳戶，原告分別於¹⁰⁹年⁸月²⁰日、⁹月²日領取前開二筆保

險給付合計^{14,000}元（^{6,705}元 + ^{7,295}元 = ^{14,000}元），被告依法自得主張抵充。被告於¹⁰⁹年⁹月⁴日發放⁸月份工資時本可全數抵充，但為避免一次性全額抵充對原告影響過鉅，僅先就其中^{8,400}元進行抵充，惟為避免改動薪資系統，乃將^{8,400}元列為薪資清冊上之事假扣薪項目，載為「事假扣⁸月職災」，實際上原告於¹⁰⁹年⁸月份並未請事假⁶日，原告就前開抵充情節知之甚詳，故未提出任何反對意見。被告又於¹⁰⁹年¹⁰月²²日以電子信件通知原告就保險給付之餘數^{5,600}元予以抵充，因原告於第一次抵充時即知悉薪資清冊記載之真意，故原告亦僅回函要求被告提供團保給付明細，而未為反對之表示，被告乃於¹⁰⁹年¹¹月⁵日發放¹⁰月份工資時，就^{5,600}元進行第二次抵充，並於薪資項目上記載「事假補扣⁸月職災」。被告係在原告取得職災期間全數工資數額之保險給付後，始進行抵充，原告並無任何權益受損，被告亦無違反勞動契約或勞工法令之主觀意圖，或有何工資給付不足之情事，原告依勞基法第¹⁴條第¹項第⁶款終止契約，並請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明，均非有理。並聲明：－原告之訴駁回。－如受不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

四、本院之判斷：

（一）原告於⁹⁶年⁶月¹日起受僱於被告，並自¹⁰⁹年³月起調整工資為每月^{42,000}元，其於¹⁰⁹年⁷月³¹日上班途中因系爭事故受有職業災害，自¹⁰⁹年⁷月³¹日起至⁸月⁹日止共休養¹⁰日，被告已給付原告上開期間之原領工資補償^{14,000}元；嗣原告經勞保局核發傷病給付^{6,705}元，於同年⁸月²⁰日匯入原告帳戶，又被告以原告為被保險人向南山人壽保險股份有限公司（下稱南山人壽）投保團體保險，而由南山人壽給付原告職業災害保險之傷病保險金^{7,295}元，於同年⁹月²日匯入原告帳戶，被告於¹⁰⁹年⁹月⁴日發放⁸月份薪資時，扣發原告薪資^{8,400}元，於同年¹¹月⁵日發放¹⁰月份薪資時，扣發原告薪資^{5,600}元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第¹¹⁶頁），並有原

告提出¹⁰⁹年⁷月至¹⁰月之薪資單、勞保局¹⁰⁹年⁸月²⁰日保職核字第¹⁰⁹⁰²¹¹⁴⁰²⁴¹號函（本院卷第⁴⁵、⁴⁷、⁵³、⁵⁴頁），被告提出南山人壽保險金理賠通知書、原告¹⁰⁹年⁷月至¹⁰月之薪資明細（本院卷第⁹⁹、¹⁰¹頁）等件影本附卷可稽，自堪信為真實。

（二）按勞基法第⁵⁹條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依該條各款規定予以補償。但如同一起事故，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。另同法第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。此一規定，旨在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。又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，勞基法第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，應可由雇主流張類推適用該條規定予以抵充（最高法院⁹⁵年度台上字第⁸⁵⁴號、¹⁰⁹年度台上字第¹⁹⁰⁶號裁判意旨參照）。次按二人互負債務，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。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第³³⁴條第¹項亦有明文。經查：

— 被告抗辯原告由南山人壽所受領之職業災害傷病保險金^{7,295}元之保險費⁹元係由被告全額負擔，為原告所否認。經本院向南山人壽查詢上開傷病保險金給付之保費負擔情形，依南山人壽¹¹⁰年⁷月¹³日（¹¹⁰）南壽核字第⁰⁷⁶號回函及檢附之退保通知註²所載，原告之職業災害保險每月應繳保費為⁹元（依被保險人每月薪資⁴²⁰⁰⁰×^{0.216}計算），係

01 由被告負擔（本院卷第¹⁴¹至¹⁴⁵頁），足見被告所辯屬實。
02 則被告已給付原告職業災害原領工資補償^{14,000}元，原告嗣
03 後分別由勞保局、南山人壽受領傷病給付及保險金各^{6,705}
04 元、^{7,295}元，合計^{14,000}元，依前揭說明，被告自得依勞
05 基法第⁵⁹條及類推適用該條規定，抵充原告已受領之工資補
06 償。

07 一原告主張被告於¹⁰⁹年⁹月⁵日發放⁸月份薪資時，扣發⁶日薪
08 資^{8,400}元，同年¹¹月⁵日發放¹⁰月份薪資時，扣發⁴日薪資
09 ^{5,600}元，並均於薪資單列為事假，被告擅自扣薪違反工資
10 全額給付原則且有損害原告權益，爰依勞基法第¹⁴條第¹項
11 第⁶款終止勞動契約等語。被告則辯稱原告已於¹⁰⁹年⁸月²⁰
12 日、⁹月²日領取前開保險給付合計^{14,000}元，被告依法抵充
13 前已給付之工資補償，分別於¹⁰⁹年⁹月⁵日、¹¹月⁵日各抵充
14 ^{8,400}元、^{5,600}元，為避免改動薪資系統，乃將上開款項列
15 為事假扣薪，此業於¹⁰⁹年¹⁰月²²日以電子信件通知原告等
16 語。查依被告電子郵件內容，可知被告扣發^{8,400}元、^{5,600}
17 元之原因係原告已受領勞保給付及南山團保，而原告當時並
18 未對扣薪有何爭執，僅回函要求被告提供團險給付明細，此
19 有兩造電子郵件可按（本院卷第¹⁰⁵、¹⁰⁷頁），足見原告於
20 終止勞動契約前應已知悉被告以上開保險給付抵充前已給付
21 之原領工資補償，而非事假扣薪。則原告前受領被告之工資
22 補償時，雖有法律上之原因，惟經被告以前開保險給付抵充
23 後，原告受領工資補償之法律上原因已失其存在，而屬不當
24 得利，應將原領之工資補償^{14,000}元返還被告，則兩造互負
25 債務，其給付種類相同，並均屆清償期，且依債之性質並無
26 不能抵銷或當事人有何特約不得抵銷之情形，則被告由原告
27 ¹⁰⁹年⁹月⁵日、¹¹月⁵日薪資中各抵銷^{8,400}元、^{5,600}元，
28 於法尚無不合。

29 ．按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
30 ，勞工固得依勞基法第¹⁴條第¹項第⁶款終止勞動契約，本件
31 原告主張被告扣發薪資，違反勞動契約或勞工法令，然原告

上開薪資業經被告以原告應返還之不當得利即原領工資補償互為抵銷，被告並無違反勞動契約或勞工法令之情事，且原告實際上亦未受有何損害，原告終止勞動契約並不合法，其據此請求被告給付資遣費，即屬無據。

(三)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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第¹¹條第³項、勞基法第¹⁹條分別定有明文。本件原告依勞基法第¹⁴條第¹項第⁶款終止勞動契約，並無理由，業如前述，則原告之離職既不符合前述就業保險法所稱之非自願離職，自不得請求被告開立非自願離職證明書。

五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費^{252,000}元及其利息，並開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第⁷⁸條。

中 華 民 國 110 年 8 月 26 日

勞動法庭法官 鍾淑慧

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 110 年 8 月 27 日

書記官 林怡君