

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第92號

原告 黃瓊瑩

訴訟代理人 翁毓琦律師

被告 大方物業管理顧問股份有限公司

法定代理人 吳春華

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬貳仟肆佰壹拾貳元，及自民國一百一十三年五月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬柒仟捌佰零肆元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

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。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾參萬零貳佰壹拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告自民國112年8月1日起受僱被告，經被告派駐至新北市板橋區金扶輪社區擔任總幹事，工作時間為星期一至星期五上午10時至下午7時，約定每月薪資為新臺幣（下同）4萬元。於112年10月3日，原告寄送社區信件時，

走路前往郵局之路途中跌倒，造成原告右膝及左肘擦傷、左
拇指瘀傷，並致原告腳扭傷，當日原告即將受傷一事告知金
扶輪社區主任委員江浩彰及原告主管胡世原，惟因傷勢日漸
嚴重，致原告無法正常站立及行走，原告乃於112年11月1日
起向被告請公傷病假，然於原告休養期間，經主管胡世原告
知因代班人員僅能工作至112年11月15日故要求原告回去工
作，原告遂於112年11月16日返回崗位繼續擔任總幹事之工
作，詎被告發放112年11月薪資時，竟僅給予原告半薪2萬
元，並未依法給予原告公傷病假不能工作之職業災害工資補
償2萬元，亦未給付原告醫療費用補償。嗣自112年12月起，
被告將原告調往新北市中和區御璽社區擔任總幹事，復於11
3年1月31日向原告表示因有其他人力可供支援，原告隔日起
可先在家養傷，等待公司再安排其他案場等語，詎被告並未
再行安排原告任何工作，且因被告未足額給付原告113年1月
份薪資、加班費，亦未給付原告職業災害工資補償，又不當
以健保費之名目扣款，亦未依法為原告投保勞工保險、全民
健康保險及提繳勞工退休金，原告遂於113年2月22日向新北
市政府勞工局申請勞資爭議調解，且於113年3月12日召開勞
資爭議調解會議時終止兩造間之勞動契約，並再以本件起訴
狀繕本送達作為終止兩造間勞動契約之意思表示。爰依民法
第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24
條、第38條第4項、第39條、第59條第2款及勞工退休金條例
（下稱勞退條例）第12條第1項等規定，請求被告給付113年
1月至3月積欠工資6萬5,288元、職業災害工資補償2萬元、
延長工作時間工資6,726元、資遣費1萬2,332元、特休未休
工資4,000元，並依民法第179條規定，請求被告返還不當扣
款5,064元，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31
條第1項規定，請求被告應提繳原告之勞工退休金1萬7,804
元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專
戶（下稱勞退專戶），以及依勞基法第19條、就業服務法第
11條第3項、第25條第3項等規定，請求被告應開立非自願離

職證明書予原告等語。併為聲明：(一)被告應給付原告11萬3,410元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳1萬7,804元至原告設於勞保局之勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、法院之判斷：

(一)原告主張之事實，業據提出與其所述相符之公司基本資料、林博通醫師診斷證明書、LINE對話紀錄截圖、薪轉帳戶明細資料、112年10月至113年1月份現場員工現金薪資領取表、老年職保被保險人投保資料表、新北市勞資爭議調解紀錄、金扶輪大廈及御璽公寓大廈管理委員會議記錄、佑康診所收據、天梁堂中醫診所診斷證明暨收據、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證。而被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，即視同自認，堪信原告之主張為真實。

(二)兩造間之勞動契約於何時因何原因終止？

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者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。復按依勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第11條前段、第13條第1項、第14條第1項之規定，雇主有為其勞工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務。又依勞退條例第6條、第7條、第14條、第15條、第31條第1項之規定，雇主亦有為其勞工依當月月薪總額，依勞工退休金月提繳分級表之規定，以不低於勞工每月工資6%，按月為其勞工提繳勞工退休金至勞工在勞工保險局設立之個人專戶內之義務。

01 2.查原告主張以被告積欠工資、加班費、職業災害補償、未投
02 保勞健保、及提繳勞工退休金，於113年2月22日向新北市政府
03 府勞工局申請勞資爭議調解，復於113年3月12日進行勞資爭
04 議調解程序時終止兩造間之勞動契約終止等情，業據其提出
05 新北市政府勞資爭議調解紀錄為憑，而觀諸該調解紀錄所
06 載，原告於調解會議中請求被告給付112年10月至113年1月
07 職災補償工資、補提繳勞工退休金、資遣費及開立非自願離
08 職證明書等情，堪認原告於調解會議時已依勞基法第14條第
09 1項第5、6款規定對被告為終止勞動契約之意思表示，顯見
10 兩造間之勞動契約業於113年3月12日終止在案。

11 (三)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

12 1.積欠工資部分：

13 (1)按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
14 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
15 施行細則第9條定有明文。次按僱用人受領勞務遲延者，受
16 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
17 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
18 領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付
19 之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，
20 拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第
21 487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人
22 於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之
23 協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
24 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬
25 （最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。

26 (2)113年1月份工資部分：

27 原告主張其於113年1月份應領薪資為4萬2,000元（含薪資4
28 萬元、禮金2,000元），扣除每月應繳納之相關費用1,444元
29 （含團險200元、互助金200元、誠實險200元、二代健保844
30 元）後，實領薪資應為4萬0,556元，惟被告僅給付3萬1,268
31 元，尚應給付9,288元等情，業據其提出113年1月份現場員

01 工現金薪資領取表、薪轉帳戶明細資料、LINE對話紀錄截圖
02 等件為證，被告迄未提出任何證據證明已經給付前開積欠工
03 資，是原告請求被告應給付113年1月份薪資不足額9,288
04 元，應屬有據。

05 (3)113年2、3月份工資部分：

06 原告主張被告向其表示自113年2月1日起先在家養傷，等待
07 公司安排其他案場，惟因被告均未聯繫，經撥打電話詢問
08 後，被告回應稱因新社區之標案暫緩，要求再等待一段時間
09 等語，而兩造間之勞動契約業於113年3月12日終止，業經認
10 定如前，顯見原告本已準備依勞動契約本旨提供勞務，惟經
11 被告預示拒絕受領，揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責
12 任，原告無補服勞務之義務，自仍得請求被告給付113年2月
13 1日起至113年3月12日止之薪資報酬。故原告請求被告應給
14 付113年2、3月薪資共計5萬6,000元（計算式：40,000元+4
15 0,000元÷30×12=56,000元，小數點以下四捨五入〈下
16 同〉】，亦屬有據。

17 (4)從而，原告請求被告給付積欠薪資共計6萬5,288元（計算
18 式：9,288元+56,000元=65,288元），為有理由，應予准
19 許。

20 2.職業災害工資補償部分：

21 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
22 主應依下列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例
23 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
24 充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資
25 數額予以補償。勞基法第59條第2款前段定有明文。原告主
26 張其於112年10月3日至郵局寄送社區信件時跌倒，造成右膝
27 及左肘擦傷、左拇指瘀傷至林博通醫師診所就診，嗣於112
28 年10月5日至112年11月28日再因上開傷勢至佑康診所進行後
29 續治療，且原告跌倒受有右側膝部挫傷，復於112年10月24
30 日至112年12月27日至天梁堂中醫診所進行後續治療，原告
31 並於112年11月1日至112年11月15日向被告請公傷病假等

情，業據其提出林博通醫師診所診斷證明書、佑康診所收據、天梁堂中醫診所診斷證明書暨收據、LINE對話紀錄截圖等件為證，故原告請求被告應給付112年11月1日至112年11月15日之工資補償2萬元（計算式： $40,000\text{元} \div 30 \times 15 = 20,000\text{元}$ ），洵屬有據，應予准許。

3.延長工時工資部分：

(1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下到標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再給付1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。勞基法第24條、第36條第1項分別定有明文。

(2)原告主張兩造約定之工作時間為星期一至星期五上午10時至下午7時，惟每次社區召開管理委員會時，原告亦須在場協助會議，進行管理委員交辦之事宜、行政事務及會議記錄等工作；如社區有於假日進行工程，原告亦須於假日到場監工，而有延長工作時間之情形等情，業據其提出LINE對話紀錄截圖、金扶輪公寓大廈及御璽公寓大廈管理委員會會議記錄等件為證，堪信為真。而依上開資料可知，原告於112年7月25日、9月5日、11月14日、12月8日、113年1月7日、1月20日持續至管理委員會議服務至下午9時；112年10月25日則係至下午9時30分，故平日延長工時在2小時以內之時數共計為14小時；在2小時以上之時數為0.5小時，而原告之月薪為4萬元，時薪為167元（計算式： $40,000\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} = 167\text{元}$ ），是原告得請求平日延長工時工資為3,256元【計算式： $167\text{元} \times 14\text{小時} \times (1 + 1/3) + 167\text{元} \times 0.5\text{小時} \times (1 + 2/3)$ 】

01 =3,256元】、於112年8月19日休息日上午9時至下午5時協
02 助辦理中元普渡事宜，故被告應給付原告休息日延長工時工
03 資2,115元【計算式：167元×2小時×(1+1/3) + 167元×6小
04 時×(1+2/3) =2,115元】、於112年9月24日例假日(註：原
05 告例假日加班並非基於天災、事變或突發事件等勞基法第40
06 條之規定，故就此部分出勤之前8小時，雇主應再加給一日
07 工資，超過8小時部分，則應按勞基法第24條第1項第1、2款
08 規定給付延長工時工資)至社區進行工程監工，故被告應給
09 付原告例假日8小時內延長工時工資1,333元(計算式：40,0
10 00元÷30日=1,333元)。準此，原告得請求被告給付之延長
11 工時工資為6,704元(計算式：3,256元+2,115元+1,333元
12 =6,704元)，逾此部分之請求，應予駁回。

13 4.資遣費部分：

14 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
15 資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費
16 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
17 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
18 限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1
19 項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規
20 定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
21 該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期
22 間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按
23 工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工
24 資，如少於該期間內工資總額除以實際工作日數所得金額百
25 分之60者，以百分之60計。查原告業依勞基法第14條第1項
26 第5、6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告
27 依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。
28 又原告係自112年8月1日起受僱於被告，至113年3月12日終
29 止勞動契約，而其離職前6個月(即自112年9月13日起至113
30 年3月12日止)每月應領薪資均為4萬元等情，業據提出現金
31 薪資領取表為證，是其薪資總額為24萬元，除以其工作期間

01 總日數為（計算式： $18 + 31 + 30 + 31 + 31 + 29 + 12 = 18$
02 2），故原告日平均工資為1,319元（計算式： $240,000 \text{元} \div 18$
03 2日 $= 1,319 \text{元}$ ），再依民法第123條第2項規定，按每月為30
04 日，計算月平均工資為3萬9,570元（計算式： $1,319 \text{元} \times 30 =$
05 39,570元）。再查，原告之資遣年資為7月又12日，依勞退
06 新制資遣費基數為222/720【計算式： $\{ (7 (\text{月}) + 12$
07 $(\text{日}) \div 30) \div 12 \} \times 1/2$ 】，故原告得請求被告給付之資遣費
08 為1萬2,201元（計算式： $39,570 \text{元} \times 222/720 = 12,201 \text{元}$ ）。
09 從而，原告請求被告給付資遣費1萬2,201元，洵屬有據，逾
10 此部分之請求，應予駁回。

11 5.特別休假工資部分：

12 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
13 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，每年
14 應給予3日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約
15 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
16 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
17 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
18 條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
19 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
20 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
21 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
22 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得
23 之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項
24 第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為7月又12
25 日（自112年8月1日至113年3月12日），依上開規定，被告
26 自113年2月1日起應給予該年度3日特別休假，而原告於契約
27 終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為4萬元，已如前
28 述，除以30所得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應
29 為1,333元（計算式： $40,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,333 \text{元}$ ），則原告
30 請求被告給付特別休假未休工資3,999元（計算式： $1,333 \text{元}$
31 $\times 3 \text{日} = 3,999 \text{元}$ ），核屬有據，應予准許，逾此範圍之請

01 求，即屬無據，應予駁回。

02 6.不當扣款部分：

03 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
04 益。民法第179條前段定有明文。又被保險人區分為下列六
05 類：□第一類：(一)政府機關、公私立學校之專任有給人員或
06 公職人員。(二)公、民營事業、機構之受僱者。(三)前二目被保
07 險人以外有一定雇主之受僱者。第一類被保險人，以其服務
08 機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。第
09 一類至第四類及第六類保險對象有下列各類所得，應依規定
10 之補充保險費率計收補充保險費，由扣費義務人於給付時扣
11 取，並於給付日之次月底前向保險人繳納。但單次給付金額
12 逾新臺幣1千萬元之部分及未達一定金額者，免予扣取：□
13 所屬投保單位給付全年累計逾當月投保金額4倍部分之獎
14 金。□非所屬投保單位給付之薪資所得。但第二類被保險人
15 之薪資所得，不在此限。□執行業務收入。但依第20條規定
16 以執行業務所得為投保金額者之執行業務收入，不在此限。
17 □股利所得。但已列入投保金額計算保險費部分，不在此
18 限。□利息所得。□租金收入，全民健康保險法（下稱健保
19 法）第10條第1項第1款、第15條第1項第1款、第31條第1項
20 第1款分別定有明文。兩造間既有僱傭關係存在，原告自屬
21 健保法第10條第1項第1款第2目之第一類被保險人，被告給
22 付原告之報酬，即為僱傭契約之工資，係屬投保單位給付之
23 薪資所得，依健保法第31條規定，自無由再收取補充保險費
24 （即俗稱二代健保補充保費）。而原告主張被告自112年8
25 月起至113年1月止每月自應領薪資，扣款二代健保費844元，
26 故請求被告返還不當扣款健保費5,064元等情，固據原告提
27 出現金薪資領取表為證。然經核原告所提出112年11月份現
28 金薪資領取表所示，被告於該月份並未扣款二代健保費844
29 元，是原告此部分請求返還，自屬無據。從而，原告依不當
30 得利之法律關係，得請求被告返還扣款之二代健保費應為
31 4,220元（計算式：844元×5＝4,220元），逾此範圍之請

01 求，應予駁回。

02 7.提繳勞工退休金部分：

03 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
04 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
05 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1
06 項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇
07 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞
08 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本
09 金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項
10 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
11 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休
12 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該
13 條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退
14 休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
15 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字
16 第1602號判決意旨參照）。查原告主張其每月薪資為4萬
17 元，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資均為4萬
18 0,100元，每月應提繳勞工退休金2,406元（計算式：40,100
19 元 $\times$ 6%=2,406元）。又勞工退休金繳款採按月開單，每月
20 以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有明定。是
21 自112年8月1日起至113年3月12日止，被告應為原告提繳金
22 額為1萬7,804元（計算式：2,406元 $\times$ 7+2,406元 $\times$ 12/30=1
23 7,804元），故原告此部分請求，核屬有據，應予准許。

24 8.開立非自願離職證明書部分：

25 按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
26 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險
27 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
28 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
29 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
30 情事之一離職。」。經查，本件原告係以勞基法第14條第1
31 項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，屬於就

業保險法第11條第3項規定之情形之一，故原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被告應開立非自願離職證明書，亦屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付11萬2,412元（計算式：65,288元+20,000元+6,704元+12,201元+3,999元+4,220元=112,412元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金1萬7,804元至原告在勞保局設立之勞工退休金個人專戶，暨被告應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至本判決主文第3項，乃係請求被告為特定行為，性質上不宜宣告假執行，暨原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，故原告此部分所為假執行之聲請，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告其餘主張及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 2 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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 113 年 9 月 2 日
書 記 官 李 依 芳

