

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第11號

原告 鍾宇森

訴訟代理人 吳珮瑜律師

被告 清木防水材料有限公司

法定代理人 劉姿君

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年12月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳萬零肆佰玖拾柒元，及自民國一
三年五月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息。
- 二、被告應提繳新臺幣伍仟貳佰壹拾貳元至原告之勞工退休金專
戶。
- 三、被告應發給非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分十五，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬零肆佰玖拾
柒元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣伍仟貳佰壹拾貳
元為原告預供擔保，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項但書第3款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請
求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）4萬9,644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8,421元至勞工保險局設立之個人勞工退
休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。嗣於民
國113年5月15日將前開聲明第1項之金額擴張為：被告應給

01 付原告19萬4,004元，其中4萬9,644元自起訴狀繕本送達翌
02 日起，其中14萬4,360元自追加起訴狀繕本送達翌日起，均
03 至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第75
04 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應
05 予准許。

06 二、原告主張：原告於112年9月21日起受僱於被告，擔任防水油
07 漆技工，兩造約定日薪1,500元，並約定固定於每週週日休
08 假（即月休4日），工資則由被告於每月2、16日以現金給
09 付，每月2日發放上個月16日至當月1日之工資，每月16日則
10 發放當月2日至15日之工資。被告於112年11月29日突指原告
11 工作不力致被告受有1萬1,000元之損害，被告並擅自扣除原
12 告於112年11月16日至113年12月1日應領工資6,000元（即原
13 告於上開期間之工資為9,000元，原告先行借資3,000元，被
14 告將原告應領工資6,000元全數扣除），且被告未曾替原告
15 提撥6%之勞工退休金，原告於112年12月7日向屏東縣政府申
16 請勞資爭議調解，原告認被告擅扣薪資違法在先，乃於113
17 年1月5日調解當日以請求資遣費之方式為終止勞動契約之意
18 思表示。又被告未替原告投保就業保險，以致原告非自願離
19 職後無法取得失業給付而受有損害，為此爰依勞動基準法
20 （下稱勞基法）第22條第2項規定請求112年12月1日起至113
21 年1月5日止此段期間工作日30日之工資4萬5,000元、勞工退
22 休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費4,6
23 44元、就業保險法第38條第1項請求賠償14萬4,360元之失業
24 給付、勞退條例第31條第1項規定請求被告應提撥8,421元之
25 勞工退休金至原告退休金專戶、勞基法第19條規定請求被告
26 開立非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告19萬4,
27 004元，及其中4萬9,644元自起訴狀繕本送達翌日起，其中1
28 4萬4,360元自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，
29 按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳8,421元至勞工保
30 險局設立之原告個人勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願
31 離職證明書予原告。

01 三、被告則以：原告係於112年12月4日自行離職，其在職期間常
02 因疏失而使被告名譽受損且賠錢處理，被告雖因此扣除原告
03 工資5,800元，然兩造調解時被告已將上開工資返還原告而
04 達成和解。又被告員工未滿5人，無法成立投保單位，而原
05 告係自願投保於高雄市防水防漏職業工會，故其請求並無理
06 由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

07 四、本件不爭執事項（見本院卷第218至219頁）：

08 (一)原告於112年9月21日起受僱於被告，擔任防水油漆技工，兩
09 造約定日薪1,500元，並約定固定於每週週日休假（即月休4
10 日），工資則由被告於每月2、16日以現金給付，每月2日發
11 放上個月16日至當月1日之工資，每月16日則發放當月2日至
12 15日之工資，有薪資明細表在卷可參（見本院卷第115至123
13 頁）。

14 (二)原告於112年9月25日起之勞工保險投保於高雄市防水防漏職
15 業工會，至112年12月4日止，有勞保被保險人投保資料表在
16 卷可參（見本院卷第85頁）。

17 (三)被告於112年11月29日向原告表示其施工不力，將從其薪資
18 扣除1萬1,000元，而原告112年11月下半月之薪資為9,000
19 元，經被告扣除原告先前借支3,000元，再以賠償廠商為由
20 扣除原告剩餘之6,000元薪資，原告因此未領得112年11月下
21 半月之薪資。

22 (四)兩造於113年1月5日於屏東縣政府進行勞資爭議調解時，被
23 告於該日有歸還原告5,800元工資。

24 五、本件爭執事項：

25 (一)原告於113年1月5日以勞基法第14條第1項第5、6款規定，與
26 被告終止勞動契約是否有理？

27 (二)原告可否請求112年12月1日至113年1月5日之工資4萬5,000
28 元？請求資遣費4,644元？請求被告應提撥8,421元至原告之
29 勞工退休金專戶？

30 (三)原告可否依就業保險法第38條第1項請求被告賠償無法請領
31 失業給付之損失14萬4,360元？

01 (四)原告請求開立非自願離職證明書是否有據？

02 六、本院之判斷：

03 (一)原告於113年1月5日以勞基法第14條第1項第5、6款規定，與
04 被告終止勞動契約是否有理？

05 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
06 不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約；工資應全
07 額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，
08 不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，
09 勞基法第14條第1項第5款、第22條第2項、第26條分別定有
10 明文。經查，原告112年11月16日至112年12月1日總共出工6
11 日，按每日1,500元工資計算，原可領得工資9,000元，惟原
12 告前因施工造成牆面污損，業主向被告請求賠償，被告乃自
13 原告之9,000元工資中扣除6,000元作為賠償費用，此有原告
14 112年11月16日至112年12月1日薪資單在卷可參（見本院卷
15 第37頁），復為被告所不爭執（見本院卷第219頁），然揆
16 諸前揭勞基法之規定，即便原告施工過程中造成業主牆面污
17 損而應負賠償責任，被告亦不得以其應給付予原告之工資中
18 予以抵扣作為賠償費用，則被告逕自原告工資中扣發6,000
19 元作為賠償費用，與預扣勞工工資無異，應有違反勞基法第
20 26條規定，雖兩造於113年1月5日在屏東縣政府進行勞資爭
21 議調解時，被告已返還扣發之工資予原告，有屏東縣政府勞
22 資爭議調解紀錄在卷可稽（見本院卷第49頁），然此為被告
23 申請勞資爭議調解後，原告方有返還工資之舉，其仍無解於
24 違反勞基法第26條之規定，故被告扣發原告工資之行為有不
25 依勞動契約給付工作報酬之情形，原告自得依勞基法第14條
26 第1項第5款規定而終止勞動契約。次查，原告於113年1月5
27 日進行勞資爭議調解時請求被告給付資遣費，原告上開請求
28 乃行使終止勞動契約後所發生之請求權，自應認原告調解當
29 場已有終止勞動契約之意思表示，該項對話所為之意思表
30 示，既然於調解時到達於被告，堪認兩造間之勞動契約已因
31 原告於該日為終止勞動契約之意思表示而消滅。

2. 原告雖另依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，惟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，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第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6款、第2項規定甚明。本件被告已於112年11月29日於其申設之通訊軟體line之工作群組內傳遞就原告施工瑕疵造成業主損害，損害金額將於原告之工資中扣抵之訊息，且被告法定代理人再於112年12月1日以line傳送原告112年11月16日至112年12月1日之薪資單，薪資單顯示已將原告之工資9,000元扣除借支3,000元後，另再扣除作為施工瑕疵賠償之用之6,000元，此有工作群組及原告與被告法定代理人之line對話紀錄在卷可參（見本院卷第41、45頁），則原告於112年11月29日即已知悉被告有違反勞工法令之情事，並於112年12月1日知悉損害結果，惟原告遲至113年1月5日進行勞資爭議調解時始為終止勞動契約之意思表示，其依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約已逾30日除斥期間，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，即非合法。

3. 綜上，被告有雇主不依勞動契約給付工作報酬及違反勞工法令之情形，而勞基法第14條第2項並未就同法第1項第5款情形設有除斥期間規定，則原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，應屬可採。

(二)原告可否請求112年12月1日至113年1月5日之工資4萬5,000元？請求資遣費4,644元？請求被告應提撥8,421元至原告之勞工退休金專戶？

1. 給付工資部分：

(1)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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受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之事情，通知債權人以代提

出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條定有明文。經查，原告受雇期間被告將其勞保投保於高雄市防水防漏職業工會，有原告勞保投保資料表在卷可稽（見本院卷第85頁），本件被告自112年12月1日起即未再指派原告工作，復於112年12月4日以原告無故曠工3日為由將其勞保退保，此據被告到庭陳述甚明（見本院卷第220頁），而被告曾以line指示原告工作地點及時間，有原告與被告法定代理人line對話紀錄在卷可參（見本院卷第183至189頁），被告將原告退出line之工作群組後，原告亦曾詢問被告法定代理人何以將其退出群組，亦有原告與被告法定代理人line對話紀錄在卷可參（見本院卷第45頁），足見原告主觀上仍有繼續提供勞務之意，而被告既將原告之勞保退保，並將其退出工作群組，應可認被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之意而屬受領勞務遲延，則依上開條文規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬。

(2)112年12月1日至113年1月5日此段期間，被告於中洲建設股份有限公司（下稱中洲建設公司）之建案現場確曾施作防水油漆工作11日（即112年12月1、2、3、9、11、12、14、18日；113年1月2、3、4日），有中洲建設公司函在卷可參（見本院卷第245至257頁），原告主觀上既有繼續提供勞務之意，而被告已預示拒絕勞務受領而屬受領勞務遲延，原告即無補服勞務義務，原告每日工資為1,500元，則原告請求11日工資共1萬6,500元應屬有據（計算式：1,500元×11日=1萬6,500元），逾此範圍之請求，則不應准許。

2. 資遣費部分：

(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，於勞動契約依勞動基準法第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2分之1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

01 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規
02 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退
03 休金條例第12條第1、2項定有明文。次按平均工資，指計算
04 事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日
05 數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總
06 額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時
07 數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該
08 期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%
09 計，勞基法第2條第4款亦有明文。

10 (2)查兩造勞動契約已由原告依勞基法第14條第1項第5款規定為
11 終止，原告112年9月21日至同年月30日工作8日共1萬2,000
12 元工資（原告上開期間之工資為1萬2,000元，扣除借支3,00
13 0元，故薪資袋記載9,000元），112年10月2日至同年月14日
14 工作11日共1萬6,500元工資，112年10月16日至同年11月1日
15 工作10.5日共1萬5,950元工資，112年11月2日至同年月15日
16 工作9.5日共1萬4,500元工資，112年11月16日至112年12月1
17 日工作6日共9,000元工資，有原告薪資袋及薪資明細在卷可
18 參（見本院卷第35至40、43頁），另112年12月2日至113年1
19 月5日因被告受領勞務遲延，原告可請求11日工資共1萬6,50
20 0元，則原告112年9月21日受雇開始至113年1月5日終止勞動
21 契約止，上開期間總日數為106日，上開期間總共受領8萬4,
22 450元工資（計算式：1萬2,000元+1萬6,500元+1萬5,950元+
23 1萬4,500元+9,000元+1萬6,500元=8萬4,450元），日平均工
24 資為797元（計算式：8萬4,450元÷106日=797元，元以下四
25 捨五入，以下同）。又原告之工資係按工作日數計算，其依
26 上述方式計算之平均工資797元，顯少於該期間內工資總額
27 除以實際工作日數56日（計算式：8日+11日+10.5日+9.5日+
28 6日+11日=56日）所得金額60%即905元，故以905元作為原
29 告之日平均工資，月平均工資則為2萬7,150元（計算式：90
30 5元×30日=2萬7,150元）。原告之月平均工資為2萬7,150
31 元，其自112年9月21日開始任職至113年1月5日止，自94年7

月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3個月又16天，新制資遣基數為106/720（新制資遣基數計算式： $([0\text{年}+(3\text{個月}+16\text{日}\div30)\div12]\div2=106/720)$ ），原告得請求被告給付之資遣費為3,997元（計算式：月平均工資2萬7,150元 $\times$ 資遣費基數106/720=3,997元）。逾此範圍之請求，則屬無據。

3. 提撥勞工退休金部分：

(1)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退個人專戶。雇主應為第7條第1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%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞退個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號民事判決參照）。查被告並未提繳退休金至原告之勞工退休個人專戶，有勞動部勞工保險局函在卷可參（見本院卷第169頁），揆諸上開說明，被告應補提繳勞工退休金至原告個人專戶。

(2)原告112年9月21日至同年月30日工作8日共1萬2,000元工資，112年10月2日至同年月14日工作11日共1萬6,500元工資，112年10月16日至同年11月1日工作10.5日共1萬5,950元工資，112年11月2日至同年月15日工作9.5日共1萬4,500元工資，112年11月16日至112年12月1日工作6日共9,000元工資，另112年12月2日至113年1月5日原告可請求11日工資共1萬6,500元，其中112年12月可請求8日工資1萬2,000元，113年1月可請求3日工資4,500元，從而，被告各月應提繳金額

各如附表所示，則原告請求被告應補提繳5,212元至原告個人專戶，即屬有據。逾此範圍之請求，則不應准許。

(三)原告可否依就業保險法第38條第1項請求被告賠償無法請領失業給付之損失14萬4,360元？

1. 按失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第11條第1項第1款定有明文。所謂保險年資合計滿1年以上，係指就業保險之保險年資而言，有勞動部勞動力發展署高屏澎東分署函在卷可稽（見本院卷第207頁）。

2. 經查，被告於僱用原告期間雖未為原告投保就業保險，惟失業給付之申請，以離職退保當日前3年內保險年資合計滿1年以上為其申請要件，原告前次就業保險係於108年12月21日自冠嶺有限公司退保，有原告勞保、就保、職保投保明細在卷可參（見本院卷第102頁），則縱使被告於原告在職期間為其投保就業保險，然於113年1月5日離職前3年之就業保險年資仍無法合計滿1年以上，是原告並未因被告未為其投保就業保險而受有損害，蓋被告縱使為原告投保就業保險，原告非自願離職後依然無法申請失業給付，是原告依就業保險法第38條第1項、第16條第1項規定請求被告賠償失業給付損失14萬4,360元，顯屬無據，不應准許。

(四)原告請求開立非自願離職證明書是否有據？

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條及就業保險法第11條第3項分別定有明文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查原告係依勞基法第14條第1項第5款終止

兩造間勞動契約，則原告請求被告核發非自願離職證明，核屬有據，應予准許。

七、綜上，原告依勞基法第22條第2項前段、勞退條例第12條第1、2項、第31條第1項規定、及就業保險法第11條第3項，請求被告給付工資1萬6,500元、資遣費3,997元，合計2萬497元（計算式：1萬6,500元+3,997元=2萬497元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月29日起（見本院卷第105頁）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及補提繳退休金5,212元至原告勞工個人專戶，並核發非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

九、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。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 12 月 30 日
民事第一庭 法 官 李育任

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
書記官 黃依玲

附表：

年度	月份	工資	提繳工資	提繳金額
112	9月	1萬2,000元	1萬2,540元	752元

(續上頁)

01

112	10月	3萬2,450元	3萬3,300元	1,998元
112	11月	2萬3,500元	2萬4,000元	1,440元
112	12月	1萬2,000元	1萬2,540元	752元
113	1月	4,500元	4,500元	270元
合計				5,212元