

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第169號

原告 許美玲
訴訟代理人 林耿鈺律師
被告 林聰國即海產地飲食店

訴訟代理人 廖繼鋒律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣80,829元，及自民國112年6月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣8,388元至勞保局設立之原告勞工退休金個人專戶。

被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

本判決第1、2項得假執行，但原告以新臺幣89,217元為被告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔22%，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國111年3月1日起受僱被告，擔任外場人員，工作時間為上午10至下午2時、下午4時至晚上10時，月休6日，每月工資新台幣（下同）35,000元，每月10日以現金給付。其後被告於111年5月15日逕以疫情造成業務緊縮為由，宣布歇業，令員工於翌日開始停工，等待復工通知，然原告即未再收到復工通知。被告於原告任職期間，並未替原告投保勞健保，且未足額給付工資，停工期間亦未給付工資予原告。嗣經原告於112年2月8日申請勞動調解，並於調解期日即112年3月7日以被告違反勞工法令為由，依照勞動基準法（下稱

01 勞基法) 14第1項第5款、第6款規定終止兩造勞動契約。

02 (二)為此，爰依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞
03 退條例)第12條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項規
04 定，請求被告給付工資差額361,711元、資遣費17,840元、
05 並補提繳退休金26,644元至勞保局設立之原告勞工退休金個
06 人專戶(下稱系爭個人專戶)，及開立非自願離職證明書予
07 原告。並聲明：1. 被告應給付原告379,551元，及自起訴狀
08 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
09 息。2. 被告應提繳26,644元至系爭個人專戶，3. 被告應開立
10 非自願離職證明予原告，4. 前開1.2項請依職權宣告假執行
11 等語。

12 二、被告則以：

13 (一)1. 原告於111年3月4日到職、薪資每月28,000元(含底薪2,6
14 134元、休假日2日未休之工資1,866元，共28,000元)、工
15 作時間為上午10時至下午2時、下午5時至晚間10時，上班時
16 段各有半小時用餐時間，每日工時計8小時，此外，原告於1
17 11年4月曠職兩日、疫情期間之上、下班時段則因來客情形
18 調整並互為找補，是被告每月給付原告之工資並未有短少。
19 2. 此外，被告於111年5月15日以疫情為由，通知全體員工暫
20 時歇業、返家等候復工，然原告於任職期間之工作情況及同
21 僚相處情形均有未佳，其中111年4月18、19日則曾曠職2天
22 日，故兩造於111年5月15日當日已有默示終止兩造勞動契約
23 之合意，且原告之住處與被告海產店相鄰不遠，原告於被告
24 復工後亦未曾與被告聯繫，益徵兩造勞動契約業已終止，原
25 告自不得再請求被告給付工資。3. 再者，原告因個人債務問
26 題要求被告不要投保勞保，原告亦不得事後再請求被告提繳
27 退休金至系爭個人專戶。4. 況原告就前開薪資計算、工時調
28 整、休假、勞保投保情形均知悉，並均於各月薪資單上簽名
29 確認，則原告事後再主張工資短少及退休金應補繳，實有違
30 誠信原則。

31 (二)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回，2. 願供擔保，

01 請准宣告免予假執行。

02 三、兩造不爭執事項

03 1.被告於111年5月15日宣布歇業，112年3月7日原告有於調解
04 期日向被告為終止兩造勞動契約之意思表示。

05 2.切結書（本院卷第85頁）由原告親簽。

06 3.原告於111年3月至5月實領工資金額各為30,812元、24,218
07 元、11,426元。

08 4.111年5月15日後，原告未曾對被告為服勞務之意思表示（本
09 院卷第146頁），被告未曾對原告通知復工。

10 5.原告於111年6至7月間，經同事邱美惠告知被告已復工，並
11 於112年2月申請勞資爭議調解。

12 四、本院之判斷：

13 (一)關於被告給付原告工資是否有短少部分

14 1.關於原告每月薪資為何部分

15 (1)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
16 民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告主張：兩造合意
17 原告每月薪資為35,000元等語，為被告所否認，抗辯：兩造
18 約定底薪26,134元，但因被告之月休僅有6日，故併發給原
19 告休假日未休之2日工資共1,866元，故每月薪資為28,000元
20 等語；揆諸上開說明，應由原告就兩造合意每月薪資為35,0
21 00元為舉證之責。

22 (2)查原告於本院審理時自陳：薪資為面試時口頭約定，沒有其
23 他舉證等語（見本院卷第144頁），則原告主張每月薪資為3
24 5,000元，尚非有據；惟被告抗辯：原告底薪為26,134元之
25 事實，則有薪資條附卷可參（見本院卷第69至71頁），另原
26 告每月休假未足8日，故每月發給休假日2日工資1,866元工
27 資，亦經上開薪資條載稱明確，則被告前開抗辯，較為可
28 採。

29 (3)原告固否認被告所提111年3至5月薪資條（見本院卷第69至7
30 3頁）上原告簽名之真正，然經本院送請法務部調查局筆跡
31 鑑定結果，前開薪資條上「甲○○」之簽名之筆跡與原告於

01 第一銀行印鑑卡、勞資爭議調解紀錄及切結書上簽名之筆跡
02 筆畫特徵相同，有法務部調查局113年4月18日調科貳字第11
03 323002520號函覆之鑑定書（下稱系爭鑑定書）附卷可考，
04 堪認前開薪資條上簽名為原告親簽；是原告主張：其未於被
05 告所提111年3至5月薪資條上簽名、且其上簽名為他人偽造
06 等情，顯有不實；依此，被告抗辯：每月薪資為28,000元
07 （含底薪26,134元、休假日2日未休之工資1,866元）為可
08 採。

09 (4)原告另抗辯：原告每日工時9小時，則被告給付原告之薪資
10 未達法定基本工資等語。然原告於本院審理時僅自陳：依照
11 工作性質，無法休息等語（見本院卷第234頁），然原告就
12 被告並未依法未予原告休息時間，則未另舉證以為其佐，是
13 原告此部分抗辯，仍難認有據，並非可採。

14 (5)次查，被告於111年3、4月給付原告底薪26,134元，及於111
15 年4月給付原告底薪11,667元，有原告簽名確認之薪資條附
16 卷可參（見本院卷第69至73頁），其中111年3至4月給付底
17 薪核與本院前開認定相符，即未有短少；另111年5月係計薪
18 至111年5月15日，則被告本應給付原告13,067元（計算式：
19 $26134 \div 2 = 13067$ ），被告給付金額即有短少，是原告主張被
20 告應再給付原告底薪1,400元（記算式： $00000 - 00000 = 140$
21 0 ），即屬可採，逾此部分，尚非有據。

22 2. 關於原告於111年4月有否曠職2日？被告對原告所為扣薪是
23 否合法部分

24 (1)原告固舉薪資條（見本院卷第32頁）為憑，主張被告於111
25 年4月訛指原告曠職2日，溢扣原告3日薪資2,799元等語，為
26 被告所否認，另提出經原告簽名確認之同月份薪資條（見本
27 院卷第71頁）主張給付原告之工資並無短少等語。

28 (2)按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不
29 得超過十四日。事假期間不給工資。勞工請假規則第7條定
30 有明文。查原告於111年4月18及19日並無未打卡，於出勤表
31 上經記載為曠職，且出勤表業經原告簽名確認，有微電腦打

01 卡鐘專用單（下稱系爭打卡單）附卷可參（本院卷第81
02 頁），則被告抗辯：原告曠職日得不給薪，即非無憑。

03 (3)原告固主張：伊並未曠職，均有請假，且被告所提打卡資料
04 不實在等語，然為被告所否認。而前開打卡單業經原告親簽
05 之事實，有打卡單及系爭鑑定書在卷可查（見本院卷第219
06 頁），則原告主張打卡單未經原告簽名確認，顯非事實；此
07 外，原告就前開二日已有請假之事實，則未再提出相關事證
08 以為說明，依此，原告前開主張，均非有據，並非可取。

09 (4)準此，依照勞工請假規則第7條第2項規定，被告即無庸給付
10 原告曠職日薪資共1,742元（計算式 $26134 \div 30 \times 2 = 1742$ ，小
11 數點以下四捨無入）。

12 (5)次查，被告以「多休」為名義扣除原告薪資2,538元，有111
13 年5月薪資條在卷可查（見本院卷第71頁），然原告於111年
14 4月共休假5天，為被告所不爭執（見本院卷第234頁），則
15 原告休假天數並未逾每月休假6天之約定，是被告此部分扣
16 薪，於法即有未合；至被告抗辯：此部分扣薪包含原告前開
17 曠職日之薪資等語，然被告扣薪金額仍高於曠職2日應扣金
18 額796元（計算式： $0000 - 0000 = 796$ ），則原告主張：被告
19 就此部分未足額給付薪資796元，請求被告補給付796元，即
20 為可採。

21 (6)至原告主張薪資條（見本院卷第32頁）記載被告以「曠職2天
22 本扣六天特別只扣三天」為由扣薪，且扣薪金額為「2,799
23 元」等語。然原告所提之薪資條未有兩造簽名，而被告提出
24 之薪資條（見本院卷第71頁）則已經原告確認簽名，且經系
25 爭鑑定書認定為原告所親簽等情，業如前述，則原告當月薪
26 資受領情形自應以被告提出之薪資條為準，則原告此部分主
27 張，尚非有據，附此敘明。

28 3. 關於被告於111年4、5月以「早退」為由扣減原告工資，是
29 否合法？原告請求被告給付工資差額是否可採部分

30 (1)原告於111年4月及5月，均經被告以早退為由扣減薪資，為
31 被告所否認，抗辯：因來客減少故有讓原告提早下班，所為

01 扣減亦屬合理等語。

02 (2)按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有
03 明文；次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義
04 務，仍得請求報酬。民法第487條前段亦有明文。依此，雇
05 主既已免除勞工勞務給付之責，自不得要求勞工事後補加班
06 或是扣減應給付之工資。

07 (3)查，原告於111年4月及5月，分別因「早退」遭被告扣減工
08 資2,604元、881元，有薪資條附卷可查(本院卷第71、73
09 頁)，則原告主張薪資遭扣除，即非無憑；揆諸上開說明，
10 雇主即被告既已免除勞工勞務給付之責，自不得事後扣減應
11 給付勞工即原告之工資。此外，被告就原告同意於提早下班
12 時得扣減工資乙節，並未另舉證以為其佐，準此，被告前開
13 扣薪即有違勞基法第22條第2項規定，是原告依據該條規
14 定，請求被告給付111年4、5月因早退遭扣薪之工資差額3,4
15 85元(計算式：2604+881=3485)，即屬可採。

16 4. 關於兩造勞動契約於何時終止、依據為何部分

17 (1)關於被告抗辯兩造勞動契約已於111年5月15日或6月15日默
18 示合意終止部分

19 按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發
20 生效力。民法第94條定有明文。次按終止僱傭契約，依民法
21 第263條準用同法第258條第1項規定，應向他方當事人以意
22 思表示為之(最高法院87年度台上字第1432號裁判要旨參
23 照)。被告固抗辯：兩造勞動契約經兩造於111年5月15日默
24 示合意終止等語，然為原告所否認。查，被告於111年5月15
25 日係以疫情經營不善、暫時歇業為由，通知員工暫時停工並
26 靜候通知等待復工乙情，為兩造所不爭執，則被告於斯時尚
27 未對原告為終止兩造勞動契約之意思表示，應堪認定；然被
28 告對於如何已對原告為終止勞動契約之意思表示，則未再舉
29 證以為說明，準此，被告抗辯：兩造勞動契約於112年5月15
30 日終止，並非有據，即非可採。

31 (2)關於原告主張兩造勞動契約於112年3月7日經原告依照勞基

01 法第14條第1項第5、6款終止部分

02 ①按「各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關
03 保險事務，並備僱用員工或會員名冊。」勞工保險條例第10
04 條第1項定有明文。依此，投保單位，依勞工保險條例第10
05 條之規定，為其所屬員工辦理參加勞工保險手續及他有關保
06 險事務，應解釋為強行契約法規之一種。故勞工保險乃屬強
07 制保險，雇主不得以任何事由拒絕為員工加保。次按「勞工
08 保險保險費之負擔，依左列規定計算之：一、第6條第1項第
09 1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其
10 普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔
11 百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，
12 在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分
13 之五；職業災害保險費全部由投保單位負擔。」勞工保險條
14 例第15條第1項定有明文。而投保單位與雇主應負擔之費
15 用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制
16 課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，
17 自不容許私人間透過契約加以變更。查，原告任職期間未經
18 被告投保勞保，有勞保查詢單附卷可參（見本院卷第89頁）
19 亦為兩造所不爭執；被告固提出切結書為據，抗辯：經原告
20 同意不投保勞保等語，然依前開說明，被告依勞工保險條例
21 第10條第1項規定，為其所屬員工即原告辦理參加勞工保險
22 手續及其他有關保險事務，既為強制規定，則被告未為原告
23 辦理勞保，縱係出自原告之同意，然此既違反前開勞工保險
24 條例之強制規定，依民法第71條之規定，原告與被告間上開
25 約定即應屬無效。

26 ②此外，被告給付原告之111年4、5月薪資有短少，業如前
27 述，又被告並未提繳退休金至原告之系爭個人專戶（詳下述
28 四），則原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造
29 勞動契約，即屬有據，是兩造勞動契約已於111年3月7日終
30 止。

31 5. 關於原告請求被告給付111年5月15日至兩造勞動契約終止日

01 即112年3月7日薪資部分

02 (1)查工資數額及計算方式，屬勞動契約成立之必要之點，雇主
03 如欲變更工時及工資等重要勞動條件，需徵得勞工同意，經
04 勞雇雙方合意後始得為之；倘未經勞工同意，其單方任意所
05 為變更，自屬無效，而仍應依約給付工資。另事業單位受景
06 氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協
07 商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。勞雇雙方協商
08 減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍
09 不得低於基本工資。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，
10 應參考勞雇雙方協商減少工時協議書，本誠信原則，以書面
11 約定之，並應確實依約定辦理，此有行政院勞工委員會（現
12 改制為勞動部）100年12月1日勞動2字第1000133284號函
13 （勞動部109年7月1日勞動條3字第1090130635號函修正）因
14 應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項可參。依上
15 開規定，雇主如經勞雇雙方協商同意且以書面約定後，始得
16 暫時縮減勞工工作時間及減少勞工工資（按即俗稱之無薪
17 假）。依此，被告於111年5月15日以疫情影響為由，通知勞
18 工停工歇業、等待通知復工，原告亦未曾為反對之意思，即
19 屬實施無薪假之性質，揆諸上開說明，被告仍應給付最低基
20 本薪資予原告。

21 (2)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
22 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
23 之效力。民法第487條前段、第235條前段分別定有明文。查
24 被告係於111年6月15日復工，另原告係於111年6月至7月間
25 經同事邱美惠告知被告已復工，然其後原告並未曾對被告為
26 服勞務之意思表示等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項三
27 (一)4.5.），堪認原告於知悉被告復工後，並無繼續為被告提
28 供勞務之意思，則原告於111年8月後既未曾依照債務本旨對
29 被告提出給付，揆諸上開規定，自不得再向被告請求給付薪
30 資。從而，原告請求被告給付自111年5月15日至7月31日止
31 之薪資63,125元為可採（計算式： $25250 \times 2.5 = 63125$ ），逾

01 此部分，尚非可取。

02 6. 綜上，被告給付原告之薪資有短少，原告請求被告給付工資
03 差額68,806元（計算式： $1400 + 796 + 3485 + 63125 = 6880$
04 6），核屬有據，即為可採。

05 (二)關於原告請求被告給付資遣費部分

06 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
07 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
08 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
09 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
10 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
11 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規
12 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退
13 休金條例第12條第1、2項定有明文。查兩造勞動契約依照勞
14 基法第14條第1項第5、6款終止，業如前述，而原告111年3
15 月薪資為30,812元、111年4月已領薪資為24,218元，為兩造
16 所不爭執（見不爭執事項三(-)3. 經加計被告短支部分差額
17 後，應為27,618元（計算式： $24218 + 796 + 2604$ ）、111年5
18 月應領薪資加計短支部分為13,707元（計算式： $11426 + 140$
19 $0 + 881$ ），則原告平均薪資為28,855元（計算式： $\langle 30812 + 27$
20 $618 + 13707 \rangle \div 2.5 = 28855$ ，小數點以下四捨五入），另原告工
21 作年資自111年3月1日至111年7月31日止計5月，揆諸上開規
22 定，原告得請求資遣費12,023元（計算式 $28855 \times 12 \div 5 = 1202$
23 3，小數點以下四捨五入）

24 (三)原告請求被告交付非自願離職證明書部分

25 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
26 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
27 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
28 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
29 職，勞基法第19條及就業保險法第11條第3項分別定有明
30 文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規定之非自
31 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

01 職之服務證明書。查原告係依勞基法第14條第1項5、6款終
02 止兩造契約，則原告請求被告核發非自願離職證明，核屬有
03 據，即屬可採。

04 (四)關於原告請求被告提繳退休金至系爭個人專戶部分

05 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
06 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
07 負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本
08 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退，致勞工受有損害者，
09 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
10 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
11 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
12 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
13 規定，按月提繳或足額提繳勞退者，將減損勞退專戶之本金
14 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
15 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
16 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
17 專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號判決
18 參照）。查被告並未提繳退休金至原告之系爭個人專戶，有
19 查詢單附卷可參（見本院卷第49頁），揆諸上開說明，被告
20 應補提繳薪資至系爭個人專戶。

21 2. 查原告於111年3月領取薪資為30,812元，有薪資條在卷可
22 參，另原告自陳：當月薪資未遭不當扣減等語（本院卷第20
23 4頁），則原告111年3月薪資為30,812元。此外，111年4月
24 薪資為27,618元、另於111年5月至7月應領取至少最低基本
25 薪資25,250元，業如前述，從而，被告各月應提繳金額各如
26 附表所示，則原告請求被告應補提繳8,388元至系爭個人專
27 戶，即屬有據。

28 五、綜上，原告依照勞基法第22條第2項前段、勞退條例第12條
29 第1、2項、第31條第1項規定、及就業保險法第11條第3項，
30 請求被告給付工資、資遣費計80,829元（計算式：68,806＋
31 12,023＝80829）及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月3日起

01 (本院卷第43頁)至清償日止，按週年利率百分之5計算之
02 利息，及補提繳退休金8,388元至系爭個人專戶，並開立即
03 交付非自願離職證明書，為有理由，應予準許。逾此部分，
04 為無理由，應予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
06 不生影響，爰不逐一論述。

07 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
08 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
09 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
10 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
11 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
12 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
13 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 113 年 8 月 8 日
16 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

17 正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 8 月 8 日
21 書 記 官 江 婉 君

22 附表 (單位/元)

23

編號	月份	薪資	提繳工資	提繳金額
1	3月	30812	31800	1908
2	4月	27618	28800	1728
3	5月	25250	26400	1584
4	6月	25250	26400	1584
5	7月	25250	26400	1584

