

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第109號

原告 劉和春

訴訟代理人 吳建勛律師

梁宗憲律師

鍾韻聿律師

被告 國眾大飯店股份有限公司

法定代理人 王沛穎

訴訟代理人 黃君介律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣38,445元，及自民國110年4月29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137,966元至原告於勞動部勞工保險局之勞工
退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣38,445元、
新臺幣137,966元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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項第3款定有明文。本件原告起訴時原於聲明第一項請
求被告給付新臺幣（下同）151萬9,164元及其利息（含資遣
費102,812元、短少工資52,500元、加班費125萬5,920元及
雇主應負擔全民健康保險費用之損害賠償107,932元；見勞
專調卷第11至15頁）。嗣以民國110年11月25日民事準備狀
（二），減縮上開聲明之請求金額為144萬6,738元（加班費金
額變更為118萬3,494元，其餘金額不變；見本院卷第191至1

94頁)，合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告於102年5月起，受雇於被告，擔任房務櫃檯主任，薪資每月為26,250元，上班時間為早上9點至隔日上午9時，即採取「做一休一」之模式，然被告就原告超時工作部分，並未依法給付加班費。另於109年2月，被告突通知原告及其他員工，表示因受新冠病毒疫情影響，導致被告生意不佳，故自109年3月至6月間，僅需上半個月的班，在未經原告同意之情況下，片面減少原告上班時數並將每月薪資調降為原薪資之一半。再被告於原告102年任職至110年1月15日期間，均無依法為原告投保勞、健保，未按月提撥勞工退休金至原告個人退休金專戶，亦未給付雇主應負擔之全民健康保險費。原告依法向被告要求給付上開加班費、短少薪資及為原告投保勞健保後，被告即於原告上班時刁難原告，要求原告簽署不平等之協議書、拒絕提供原告值班期間之休息空間、甚或要求原告在未有安全設備之情況下清理高處燈具等，原告遂於110年3月10日向被告提出離職，爰請求被告給付下列款項：

(1)資遣費：被告有前述未給付加班費、未投保勞健保及片面減薪等違反勞動法令之情形，原告自得依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，並請求被告給付資遣費；原告任職期間自102年5月10日至110年3月10日，工作年資7年10個月，被告應給付資遣費102,812元。

(2)短少工資：被告於109年3月至6月間，片面將薪資調降為半薪，原告每月僅領13,125元，被告應給付短少之薪資共52,500元（ $13,125 \times 4 = 52,500$ ）。

(3)加班費：原告每小時工資為109元（ $26,250 \div 240 = 109$ ），每月均採上班24小時休息24小時，原告每月工作總時數為360小時，被告採四週變形工時，正常工時為10小時，被告應給付原告如民事準備狀(二)更正後附表二所示之加班費合計153萬2,885元，扣除被告已給付之加班費349,391元，尚應給

01 付118萬3,494元

02 (4)全民健康保險費用（下稱健保費）之損害賠償：被告未為原
03 告辦理全民健康保險加保，而由原告自行投保，依全民健康
04 保險法（下全民健保法）第27條規定，雇主應負擔60%之健
05 保費，原告每月薪資26,250元所對應之月投保金額為25,200
06 元，被告於原告任職期間應負擔之健保費如起訴狀附表一所
07 示合計107,932元，爰依全民健保法第84條規定，請求被告
08 給付其應負擔之健保費107,932元作為損害賠償。

09 (5)被告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定，按月為
10 原告提繳勞工退休金（下稱勞退金），原告任職期間自102
11 年5月至109年12月止，每月平均薪資為26,250元，被告應提
12 繳144,900元（ $26,250 \times 6\% \times 92 = 144,900$ ）至原告於勞保局
13 之勞工退休金個人專戶。

14 (二)聲明：(1)被告應給付原告144萬6,738元，及自起訴狀繕本送
15 達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(2)被告應提
16 撥144,900元至原告之勞工退休金專戶。

17 三、被告則以：原告自102年9月28日起受僱於被告，被告為旅宿
18 業，屬於得適用勞基法四週變形工時之行業，並於106年1月
19 7日經勞資會議同意採四週變形工時制度，原告工作時間為9
20 點至10點半（1.5小時）、2點半到5點半（3小時）、6點半
21 到11點（4.5小時）、次日7點到9點（2小時），合計工時為
22 11小時，做一休一，四週上班14天共154小時，較四週正常
23 工時160小時短少6小時，原告並無超時加班之情形，被告給
24 予加班費係基於鼓勵或原告自行加班而未報領加班費之補
25 貼。被告因受疫情影響，營運困難，為避免遣散員工，乃於
26 109年2月間與員工協商自同年3月份起工作及薪資減半，並
27 請同意之員工於工作分配表內簽名，原告於109年3、4、5、
28 6月工作分配表簽名同意，其每月僅上班7、8天，每月均領
29 取半個月工資，被告並無短付工資。原告任職之初，被告即
30 通知其應參加勞、健保，但原告出具切結書勾選「不洩漏工
31 作場所於他人」，拒絕被告公司加保，被告體諒原告可能有

債務，恐遭債權人扣押薪資，故未予加保及提繳勞退金，並應原告要求給予其每月1200元之勞退金補貼，原告突於110年1月14日要求加入勞健保，被告乃立即為其加保，被告前揭行為縱然違反強制規定，然原告事後向被告請求，已違反禁反言及誠信原則，其請求不應准許；如認被告應提撥勞退金而未提撥，屬不當得利而應予返還，惟被告獲取不當利益之原因係基於原告授意，性質上等同於原告明知係不法行為而仍為給付，此不當得利之發生係由原告與被告共同意思表示所為，自有類推適用民法第180條第4款之規定，原告不得再訴請返還；如認原告得依勞退條例第31條或侵權行為之法律關係請求損害賠償，然此乃原告主動要求而屬不可歸責於被告之事由，被告並無過失，依民法第184條第2項後段及同法第225條規定，應免除返還義務；若認原告請求提撥勞退金有理由，原告任職期間為102年9月28日至109年12月，共87個月，被告已給付原告勞退金合計104,400元（1,200×87＝104,400），爰為抵銷之抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（本院卷第394至395頁）：

- （一）原告自102年9月28日起受僱於被告，擔任房務櫃檯主任，每月薪資26,250元，上班時間為上午9時至次日9時，做一休一，原告於110年3月10日離職。
- （二）被告自110年1月14日起始為原告投保勞工保險，110年1月起始為原告提撥勞退金至同年2月。
- （三）被告為旅宿業，屬於中央主管機關指定得適用勞基法第30條之1四週變形工時之行業，並於106年1月7日經勞資會議同意採四週變形工時制度。
- （四）被告已給付原告加班費合計349,391元。
- （五）被告自原告受僱時起至109年12月止，共87個月，除於109年3月至6月每月給付原告勞退金600元外，其餘均按月給付原告勞退金1,200元。

五、本院之判斷：

- （一）原告主張其做一休一，每日工作24小時，被告未給付加班

費，且於109年3月至6月間，片面將其薪資調降為半薪，而短付工資，復未依法為其投保勞、健保及提撥勞退金，其已於110年3月10日依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約。被告則以扣除原告休息時間，其每月工時尚不足正常工時，並無超時加班；被告於109年3月至6月間因受疫情影響而與員工協商工作及薪資減半，並無短付工資；另因原告拒絕參加勞、健保及提繳勞退金，故由被告按月給付原告勞退金補貼，原告不得於事後再行請求等語置辯。

(二)原告請求被告給付加班費，是否有理？

(1)按勞基法所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩者合計，即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己（最高法院97年度台上字第1358號、106年度台上字第2044判決意旨參照）。又學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：①實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。②備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高

度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相近，應認定為工作時間。③待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。④候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之on call，因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。⑤休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資。易言之，即上開①②③之時間，可被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘④⑤則非屬工作時間。是勞工若仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有隨時提供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作者等量齊觀，難認合理，自不得就此一期間請求雇主給付延長工時之工資。

(2)查原告曾於106年7月22日簽署切結書，其上記載原告之上班時段為9時至11時、14時至17時30分、19時至23時、次日7時至9時，其餘為休息時間，休息中自由活動，但休息中逢停

01 電、停水、火災，有緊急事件或特別事項該處理時，應負責
02 先處理好，並得在處理完起3日內申請加班費（本院卷第119
03 頁）。又原告於本院108年度勞訴字第84號給付工資等事件
04 中證稱：伊上班時間為早上9點到10點半、2點半到5點半房
05 務巡查、6點半到11點在櫃檯待命、次日7點到9點至餐廳巡
06 查並準備交接，其餘為休息時間，休息時間可以外出等語
07 （勞專調卷第105頁）。另於疫情期間原告之工作時段更改
08 為9時至11時、15時至17時、18時至23時、次日7時至9時，
09 亦據證人即被告櫃檯主管黃美齡、房務主任郭瑞證述在卷
10 （本院卷第179、182、185頁）。

11 (3)原告主張其於表定休息時間仍須待命，隨時提供勞務，夜間
12 亦須留宿被告飯店，此待命期間應屬工作時間等語。被告則
13 辯稱原告主要工作是巡房及小家電維修，不需要站櫃檯及處
14 理房務，櫃檯為三班制，原告晚間是住在被告準備的房間，
15 其休息時，客人如有需求，可以找櫃檯或房務等語。查依證
16 人郭瑞證稱：伊自108年2月1日起任職迄今，休息時間不必
17 提供勞務，伊晚上有回家過，其他休息時間也有離開飯店
18 過，伊離開飯店都會打卡，上班再打卡，每個時段的休息時
19 間都要打卡；因下班時間太晚，飯店有提供宿舍，但沒有規
20 定夜間須住在被告提供的房間，因為隔天上午7點就要上
21 班，必須早起，所以伊比較常住在飯店，除非伊母親身體不
22 適伊才會回家；夜間如果有突發事件叫伊去處理，看伊要不
23 要做，伊做的話工資要雙倍給伊，伊夜間有處理過突發事
24 件，比如夜班櫃台是女生，有看到門口酒醉的人，她會害
25 怕，所以叫伊起來處理，伊下去處理都會打上班卡，處理完
26 畢就會打下班卡，伊只要下樓就會打卡，公司薪資袋上有載
27 明給伊加班費；伊休息時間，櫃台請伊處理問題，伊有拒絕
28 過，等隔天再處理，例如送防疫宵夜櫃台只有一個人不能離
29 開，要求伊去幫忙，但伊拒絕，在做防疫旅館之前，伊好像
30 沒有拒絕過，因為當時也沒有什麼事；伊需要輪值中班櫃檯
31 （即15至23時），遇到休息時間伊還是去休息，因為那個時

01 段有二個人站櫃台，所以伊離開是OK的；以前還沒有做防疫
02 旅館時若有團體客人要求5點半用餐，伊就必須去看廚房煮
03 得好不好，但這是突發狀況，伊只要起來就會打卡，公司有
04 要求員工打卡，原告的工作及休息時間跟伊一樣等語（本院
05 卷第179至183頁）。證人黃美齡證稱：伊自100年起任職於
06 被告公司，職務內容是負責業務及櫃台主管，工作時間為上
07 午10點至下午7點，中午休息1小時，伊休息時間可以外出
08 ，不需要被告同意，原告中午也常常外出；如果中班櫃台休
09 假，在原告的工作時間內要去代班，這在應徵的時候已經講
10 好了，如果原告代中班櫃台的班，晚餐休息時間基本上伊
11 在，那一個小時原告是出去吃飯的；陳明淥主任是比較懶得
12 出去吃，原告比較不喜歡吃便當，他就比較常出去吃飯，被
13 告飯店是做團體，團體會早一點出門，總務主任需要比較早
14 起來準備早餐，但是都會給加班費給他們，如果他們6點半
15 起床就6點半打卡，公司都是以打卡計算工資，他們都是住
16 在宿舍，有突發狀況如果是水電問題隔天會請專門配合的水
17 電師傅處理，其他狀況夜櫃可以處理就自己處理，總務主任
18 要處理的情況很少，一年大概1、2次，被告有告知夜櫃除
19 非很重大，才會請二個男主任處理，老闆也有交代如果有人
20 搶錢就把錢給他，損失公司再處理等語（本院卷第185至188
21 頁）。

22 (4)觀之原告簽署之切結書，載明休息時間自由活動，如休息中
23 逢停電、停水、火災、緊急事件或特別事項該處理時，應負
24 責處理並得在處理完起3日內申請加班費，可見原告知悉休
25 息時間不列入工作時間，除非有上開應處理事件，得於處理
26 完後申請加班費，此與證人郭瑞、黃美齡證述休息中如有須
27 處理事件會打卡上班，處理完畢再打卡下班，被告係以打卡
28 計算工資之情相符；復參以原告與郭瑞之打卡紀錄，亦有多
29 次於休息時段加班之紀錄（本院卷第247至260頁、第269至2
30 72頁），被告亦有給付加班費，可見原告應知悉其如於休息
31 時段提供勞務可申報加班費，然其除打卡紀錄所紀錄之加班

01 時間外，並無於其他休息時間提供勞務之紀錄，尚難認原告
02 有於休息時段提供勞務之事實。又依郭瑞、黃美齡所述，被
03 告雖有提供宿舍給房務主任，但未規定必須住宿，因次日上
04 午7點上班需早起，故經常住在宿舍，而被告設有夜間櫃
05 檯，如遇有突發狀況，夜間櫃檯會先處理，如夜間櫃檯無法
06 處理，始會通知主任處理，然主任亦得視狀況決定是否處
07 理，且夜間發生緊急事件之頻率甚低，亦鮮少有通知主任處
08 理之情形。可認被告並未限制房務主任夜間需留在宿舍待
09 命，且原告於宿舍休息時間雖或有夜間櫃檯通知處理緊急事
10 故，然此為即少數例外情形，原告仍保有相當之行動自主性
11 及時間支配自由，難認有何處於雇主指揮監督下隨時提供勞
12 務之狀態，則其精神、體力之緊張狀態，與一般工作時間相
13 去甚遠，自難同視。至於原告所舉證人陳明淙雖證稱：伊任
14 職期間為100年至104年底，擔任主任，中午休息2個小時，
15 晚上6、7 點叫便當來吃，吃便當大概半小時以內，吃完便
16 當就繼續工作，晚上11點開始睡覺，公司規定一定要住在飯
17 店，如果凌晨二、三點有突發事件還是要起來處理，休息及
18 睡覺時間不可以離開飯店，因為是上班中，伊要待命不能離
19 開，除非有重要事情，要跟老闆報備同意才能離開飯店，突
20 發事件像是房客燒炭自殺，要協助送醫跟報警，有時候客人
21 喝醉吵鬧聲很大，櫃台沒有辦法應付，會打電話要伊去處
22 理，房間水龍頭破掉，櫃台也沒有辦法處理，三更半夜很多
23 突發事情都不一定的，伊也是要去處理等語（本院卷第73至
24 74頁）。證人孫崇先證稱：伊在被告公司任職期間自106年9
25 月至107年7月，擔任主任，休息時間都在飯店待命，沒有離
26 開飯店，只要外出一定要老闆同意，夜間也是處於隨時待命
27 的狀態，例如有熱水不熱或水量很小，就要上去房間調大小
28 水量，或是客人要棉被或補房務用具，伊應該有簽如答辯三
29 狀附件1 之切結書，當初老闆是照著這份切結書告知伊上班
30 時間等語（本院卷第217至220頁）。然切結書已明文約定有
31 休息時間，休息時間自由活動，僅逢停電、停水、火災、緊

01 急事件或特別事項方需處理，並未限制原告等房務主任於夜
02 間下班後必須住宿待命以隨時處理突發狀況，且同為房務主
03 任之郭瑞亦曾有夜間返家之情形，而熱水不熱或水量很小，
04 須至房間調大小水量，或客人需要棉被或補房務用具，均為
05 櫃檯或房務人員可以處理之事項，至於房客燒炭自殺需協助
06 送醫跟報警，或客人喝醉吵鬧等，均屬偶發事件，況夜間通
07 常為一般人休息睡眠時間，活動量甚低，實難認有上開證人
08 所述經常有櫃檯人員無法處理之突發事件需處理之情形。是
09 被告並未限制原告於休息時間需在飯店內待命，依切結書之
10 約定，其休息時間可自由活動，僅遇有緊急事件時需為處
11 理，並不負高度之注意程度，以備隨時提供勞務之義務，核
12 與前述實際從事工作之時間、備勤時間、待命時間，得計入
13 工作時間之情形有別，原告主張其休息時間均屬待命工作時
14 間，即無可採，其請求休息時段之加班費，不應准許。

15 (三)原告請求被告給付短少之工資，是否有理？

16 按雇主有歇業、轉讓、虧損或業務緊縮、不可抗力暫停工作
17 在1個月以上、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適
18 當工作可供安置時，本得預告終止勞動契約，勞基法第11條
19 第1、2、3、4款分別定有明文，並應依勞工退休金條例第12
20 條規定，發給資遣費。然雇主受景氣影響，為避免大量解僱
21 勞工，應容許雇主不資遣勞工，得與勞工協商減少工時，以
22 保障勞工工作權之存續。而參照勞動部為因應事業單位受景
23 氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時，為保障勞工權益，避
24 免勞資爭議，於100年12月1日公布之「因應景氣影響勞雇雙
25 方協商減少工時應行注意事項」（下稱協商減少工時注意事
26 項），其中第2、3、6點分別規定：「事業單位受景氣因素
27 影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同
28 意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」、「事業單位如未
29 經勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。
30 勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞
31 動基準法第14條規定終止勞動約，並依法請求資遣費」、

「勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資」（見本院卷第365頁）。被告辯稱其因受疫情影響而與員工協商工作及薪資減半等語，並提出109年2月20日通知書、109年3月至6月之工作分配表為證（勞專調卷第94至101頁）。原告否認看過系爭通知書，惟不爭執於載有「武漢病毒3個月半薪」之工作分配表上簽名，並稱：在這種情形下不同意不行等語（勞專調卷第129頁）。查依證人郭瑞證稱：被告飯店在110年3月至6月因疫情關係，與員工協商工作及薪資減半，是開會的時候講的，開會時大家都有在場，伊應該有看過系爭通知書，伊有在班表上簽名等語（本院卷第181頁）。是被告應有與員工開會討論協商減少工時及工資一事，且由被告所稱在這種情形下不同意不行等語，可知其內心雖屬不願，然受疫情等因素影響，仍勉為同意，亦無證據證明其意思表示有何不自由之情形，仍應認雙方有達成減少工時及工資之合意。惟原告為按月計酬之全時勞工，依前揭協商減少工時注意事項第6點規定，勞雇雙方協商減少工時及工資，其每月工資不得低於基本工資，勞基法第21條第1項亦明定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，此為強制規定，兩造雖協議工時及工資減半，然仍不得低於基本工資，而109年之基本薪資為23,800元，被告僅給付原告半薪13,125元，不足10,675元，原告請求被告給付109年3月至6月短少之工資42,700元（ $10,675 \times 4 = 42,700$ ），尚無不合，逾此金額之請求，即非有理。

（四）原告請求被告給付資遣費，是否有理？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工即得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第5款前段、第6條定有明文。所謂不依勞動契約給付工作報酬，包括給付不完全及給付遲延在內，俾使勞工得於此種情形下不受原勞動契約之拘束，迅速另謀適當之工作，以免生活陷於困難。蓋工作報酬乃勞工

生計之唯一來源，為保障勞工基本生存權益，特設此種規定，是一旦雇主違反此一規定，勞工即依法取得契約之終止權，縱雇主事後補發不完全或遲延之報酬，解釋上亦不應使勞工原已取得之終止權喪失，以貫徹保障勞工之立法目的。次按勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查被告確有短付工資及未依法為原告投保勞、健保及提撥勞退金等違反勞工法令（詳如後述）之情事，原告於110年3月10日終止勞動契約，依前揭規定請求被告給付資遣費，尚無不合。原告於終止勞動契約回溯前6個月之平均薪資為26,250元，其任職期間自102年9月28日至110年3月10日，得請求被告給付之資遣費為97,745元，此有資遣費試算表可按（本院卷第347頁），原告於此範圍內之請求，為有理由，超過部分，即非有理。

（五）原告請求被告給付健保費之損害，是否有理？

按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加

01 本保險為保險對象：一、最近2年內曾有參加本保險紀錄且
02 在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺灣地
03 區設有戶籍。」、「被保險人區分為下列六類：一、第一
04 類：(二)公、民營事業、機構之受僱者。」、「各類被保險
05 人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服
06 務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單
07 位。」、「第18條及第23條規定之保險費負擔，依下列規定
08 計算之：一、第一類被保險人：(二)第10條第1項第1款第2
09 目及第3目被保險人及其眷屬自付30%，投保單位負擔6
10 0%，其餘10%，由中央政府補助。」、「投保單位未依第1
11 5條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追
12 繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。
13 前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依
14 規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自
15 行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按
16 應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。」全民健保法第8
17 條第1項第1款、第10條第1項第1款第2目、第15條第1項第1
18 款、第27條第1款第2目、第84條分別定有明文。是雇主應為
19 其受僱勞工投保健保為強制規定，雇主若未依前開規定為其
20 受僱勞工投保健保，即屬違反保護他人之法律，應依民法第
21 184條第2項規定，對其受僱勞工因參加職業工會為會員投保
22 並繳納保險費，因此所受支出健保費差額之損失，負賠償之
23 責。原告主張被告未依法為其投保健保，爰依全民健保法第
24 84條規定，請求被告賠償其任職期間雇主應負擔之健保費10
25 7,932元。惟依上開說明，原告因被告未依法為其參加健
26 保，所受損害應為其自行以其他單位加保所產生自付額之差
27 額，而60%為主管機關課以雇主應負擔健保費之比例，此非
28 原告所受之損害，原告請求被告賠償雇主應負擔之健保費，
29 於法未合。

30 (六)原告請求被告提撥勞退金至其個人專戶，是否有理？

31 (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

01 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第七條第一項規
02 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
03 六。依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀
04 行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。雇主未依勞
05 工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞
06 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；勞工退休金條
07 例第6條第1項、第14條第1項、第23條第2項及第31條第1項
08 分別定有明文。而勞工退休金條例第6條之立法理由為：
09 「一、雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休
10 金，專戶存儲。」再參見勞工退休金條例第26條之立法理由
11 提及勞工退休金有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第
12 2項更明定，依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低
13 於當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。且
14 勞工退休金條例之立法目的既係為增進勞工退休生活保障，
15 加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設，故有關退休金之
16 提繳、勞工退休年金保險等規定，均屬最低之勞工退休生活
17 條件之保障，又因雇主與勞工於協商地位上本不平等，故如
18 事前協議預為低於勞工退休金條例第14條第1項、第36條第1
19 項勞工退休金提繳比例之變更，無疑使勞工退休金條例形同
20 虛設，故勞工退休金條例之規定，應屬強制規定，縱雇主與
21 勞工間曾事前協議由雇主給予勞工補貼而免除雇主之提繳義
22 務，亦應認此協議違反勞工退休金條例之強制規定而屬無
23 效，勞工自不受該無效之協議所拘束。又該專戶內之本金及
24 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
25 請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
26 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金
27 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
28 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
29 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
30 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院[101年度台上字第1](#)
31 [602](#)號裁判要旨參照）。

(2)被告不爭執其自110年1月起始提撥勞退金至原告之勞退金個人專戶，惟辯稱因原告拒絕被告加保，被告乃未予加保及提繳勞退金，並另給予原告勞退金補貼，原告事後向被告請求，違反禁反言及誠信原則，此為不可歸責於被告之事由，被告並無過失，依民法第184條第2項後段及同法第225條規定，應免除返還義務等語。然上開勞退條例有關勞工退休金之提繳等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，係屬強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，縱有此約定，亦應認違反勞退條例之強制規定而屬無效，業如前述。又雇主應按月為其勞工提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，此為雇主之法定義務，其違反前開規定，自難謂無過失，原告依前揭規定，請求被告提撥勞退金至其個人專戶，自屬有據。查原告自102年9月28日至109年12月止，每月薪資為26,250元，依勞工退休金月提繳分級表，被告應按月提繳工資26,400元之6%即1,584元提繳至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶，然自原告受僱日即102年9月28日起至109年12月止，被告均未依法提繳，原告請求被告應補提繳137,966元（ $1,584 \times 3/30 + 1,584 \times 87 = 137,966$ ）至其勞工退休金個人專戶，即無不合，逾此數額之請求（即102年5月至同年9月27日部分），即非有理。

(七)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。又二人互負債務，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。民法第179條、第334條第1項本文分別定有明文。被告主張若原告請求提撥勞退金有理由，則其受領被告給付之勞退金，即無法律上之原因而受利益，並使被告受有損害，爰依上開規定請求返還，並與對原告所負之債務互為抵銷。查原告按月受領被告補貼之勞退金，使被告免提撥勞退金至其專戶，此項協議違反勞退條例之強制規定而屬無效，業如前述，則原告自受僱時起至109年12月止，共計87個月，原告於109年3月至6月每月各受領

01 勞退金600元，其餘均按月受領勞退金各1,200元，合計受領
02 勞退金102,000元（ $1,200 \times 83 + 600 \times 4 = 102,000$ 元），即欠
03 缺法律上之原因而受利益，並致被告受有損害，被告依不當
04 得利之法律關係請求原告返還上開利益，即無不合。又被告
05 應給付原告工資42,700元及資遣費97,745元，合計140,445
06 元，經以原告對被告所負債務102,000元抵銷後，被告尚應
07 給付原告38,445元。

08 六、綜上所述，原告請求被告給付38,445元，及自起訴狀繕本送
09 達翌日即110年4月29日（勞專調卷第37頁）起至清償日止，
10 按法定利率年息5%計算之遲延利息，暨提繳137,966元至原
11 告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，
12 應予准許，逾上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本
13 判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
14 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
15 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
16 行。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
18 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 111 年 7 月 20 日
21 勞動法庭法 官 鍾淑慧

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 111 年 7 月 20 日
26 書記官 書記官