臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第83號

原　　告　洪偉倫

000000000000000000

被　　告　漢程汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊豐文

訴訟代理人　許菀玲

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）111年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應提繳新台幣（下同）2,334元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告應給付原告4萬6,416元。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔1/3，餘由被告負擔。

五、本判決所命給付得假執行，但被告如分別以2,334元、4萬6,416元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊原受僱於被告，目前已離職，被告為伊提繳之勞工退休金不足，請求補提繳（含勞退投資收益損失），另請求被告給付剛進公司時教育訓練之工資、加班費、資遣費。並聲明：被告應給付原告13萬0,725元（勞工退休金提繳不足部分請求補提繳）及教育訓練之工資、加班費、資遣費部分，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：原告請求補提繳勞工退休金部分，同意補提繳2,334元。伊公司就加班費僅以最低薪資計算，如以實際薪資計算，應補發4萬6,416元，此部分金額範圍同意給付。原告所稱剛進公司時教育訓練，實為徵才所舉辦之說明會，目的在使應徵人員可瞭解應徵職務之工作之內容，參與說明會者

隨時可離開，無強制性，尚非屬僱傭關係，原告不得請求工資。再者，原告任職期間共被記大過4次、小過8次、申誡15次、缺失1次、記事3次，並被記大功2次、小功3次、口頭獎勵6次，經最後1次獎懲紀錄往前推算，1年之功過相抵後仍為大過3次、小過2次、申誡1次、缺失1次、記事1次，故依勞動基準法第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約」之規定，終止兩造間之勞動契約關係，原告不得請求給付資遣費。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

㈠被告於109 年10月1 日為原告加保勞工保險，投保薪資為2萬3,800 元，110 年1 月1 日投保薪資調高為2 萬4,000 元，110 年3 月1 日投保薪資調高為3 萬6,300 元，110 年12月24日辦理退保。

㈡原告出生年月日為68年5月2日。

㈢兩造間之勞動契約關係於110 年12月24日終止。

四、原告就被告所辯勞工退休金應補提繳2,334元，及加班費應補發4萬6,416元部分並不爭執（見本院卷第173頁、第175頁言詞辯論筆錄），故被告應依上開金額補提繳及給付，應可認定。並就兩造爭執部分說明如下：

㈠關於原告得否請求被告給付教育訓練之工資（補提繳勞工退休金投資收益）：

原告主張109年9月25日至同年月30日，被告就包含其本人之新進員工進行教育訓練，被告抗辯原告上開所指不是教育訓練，且僅9月26日（週六）、29日為說明會，28日、30日為公車觀摩，共僅4天，而且說明、觀摩結束後，公司才與3位參加之應徵者簽訂勞動契約。經查：

1.當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，民事訴訟法第277

條、勞動事件法第35條、勞動基準法第30條第5項分別定有明文。

2.依原告之勞保（職保）被保險人投保資料表【明細】所示，被告為原告投保勞工保險之時間為109年10月1日（見本院卷第285頁），兩造不爭執被告提供原告之說明會或教育訓練時間為上開勞工保險開始投保前之109年9月底，則尚難要求被告需提出當時之出勤紀錄，以判斷當時是否已屬原告受僱於被告之工作期間，合先敘明。而正式受僱前對於企業經營之說明及觀摩，性質上可將之歸入教育訓練，亦可將之歸入吸引有應徵興趣者正式決定加入工作行列之說明會，端視企業之規劃而定。而以被告為原告投保勞工保險之時間而論，明顯係將之歸類於吸引有興趣者投入公車駕駛行業之說明及觀摩，則被告在本件辯稱109年9月底數日之活動，僅係說明及觀摩，說明、觀摩後仍對公車駕駛工作有興趣者，其公司始會與之簽訂勞動契約關係，被告所辯堪認與一般經驗法則相符，應可採信。原告主張上開說明、觀摩屬勞動契約關係建立後之教育訓練，與勞保投保紀錄不合，且原告亦無法提出其他對其有利之證據加以佐證，其主張當難認為與事實相符，而當時原告既尚未受僱，當不得請求被告給付工資。至於原告希望將勞保級距調整為4萬1,800元部分（見本院卷第283頁爭議點整理狀），因為此部分非屬「訴之聲明」範圍內，是僅能協調被告盡量幫其爭取，但被告相關人員詢問主管機關後，表示不能事後調整（見本院卷第287頁陳報狀），是無法再協調為原告爭取，併予敘明。

3.原告請求被告補提繳勞工退休金投資收益部分，因原告並未提出其可請求補提繳之相關證據，亦未聲請作相關調查，是無法證明其有此部分損害，當亦不能請求，併予說明。

㈡關於原告得否請求被告給付資遣費：

1.勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。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1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定；勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主得不經預告終止勞動契約，勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第12條第1項第4款分別定有明文。

2.被告就其辯稱原告最後1次獎懲紀錄時往前推算，1年之功過相抵後仍為大過3次、小過2次、申誡1次、缺失1次、記事1次之事實，已提出獎懲紀錄資料、原告遭客訴案件資料、高雄市政府交通局函3份及高雄市政府線上即時服務系統（非網路部分）人民陳情案件處理聯單5份為證，且為原告所不爭執，堪信為真實。又觀之上開獎懲紀錄資料，原告被記大、小過之原因多數為拒載乘客、過站未停、誤點發車（見本院卷第187至237頁）。而原告雖主張其與受傷乘客之爭論，被告未提供車上影像來協助釐清事實，其曾建議車內客滿時，應設計可顯示「客滿」字樣之車前看板，以避免乘客誤會司機不載客，有些客訴案件，不外乎同業競爭之騷擾、惡質乘客之擾亂、道路施工導致之車流危安問題，有些其說明後，公司會接受撤銷可能對其之懲處，但公司遇到無法處理之爭執點時，就置之不理，直接記過懲處云云（見本院卷第281至283頁爭議點整理狀）。然，被告自承其所主張之被告未提供車上影像以協助事實釐清事件，最終以和解收場，（見本院卷第281頁爭議點整理狀），則此部分可否認為雇主未提供相關協助，即有疑慮。另就相關過站不停（或停在汽車道讓乘客需經過一個車道才能上車）之情形，被告已提出監視器畫面之截圖為證（見本院卷第119至141頁），經核，確有應再加以注意，以利搭車安全之處。且原告既不爭執有許多乘客對其客訴，在其說明及調查後，被告並未對其作懲處，顯見被告對原告所作之懲處，並未有過苛之情形。

另公車屬大眾運輸之一環，眾所周知公車業在高雄地區之經營甚為艱難，許多問題應只能往大家都能接受之方向調整，並無法完全兼顧各方之全部要求，蓋公車業者除需對其下屬員工負責外，亦需顧及乘客之需求，在尚有許多其他交通工具可供選擇之情形下，包含駕駛者之員工當難要求公車業者需滿足其等之一切期待，原告主張「有些主管曾說，交通局都不處理了，公司怎麼處理」，此主張雖非無可能是事實，但即使為事實，亦即反應公車業之困境，身為公車業之員工，當需共體企業經營之困難，而非僅強烈期待雇主需顧慮到勞工之權益，是原告上開主張即使為真實情形，亦無法據以認定被告就原告之懲處有何不適法之情形，併予敘明。

3.原告自109 年10月1日起受僱於被告公司，當應適用勞工退休金條例之退休金制度，而如上所述，被告對原告之懲處並無不適法，則被告以最後1次獎懲紀錄時往前推算，1年之功過相抵後仍為大過3次、小過2次、申誡1次、缺失1次、記事1次，適用勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約關係，堪認合於情理，應屬適法，而被告既係依上開規定終止勞動契約關係，依上開勞動退休金條例規定之反面解釋，原告當無權請求被告給付資遣費。

五、綜上所述，原告所訴於補提繳勞工退休金2,334元，及給付加班費4萬6,416元部分，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又原告勝訴部分，為就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告雇主得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　111　　年　　12　　月　　7　　日

書記官　洪光耀