

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第60號

原告 焦安倫

訴訟代理人 邱揚勝律師

被告 帛鴻機械工程有限公司

法定代理人 李明鴻

訴訟代理人 陳哲偉律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）113年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）7萬7,458元及112年8月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳1萬0,754元至原告之勞工退休金專戶。

三、訴訟費用1,660元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

四、本判決第1、2項所命給付得假執行，但被告如以7萬7,458元、1萬0,754元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自111年6月8日起受僱於被告，因對112年3月之工資有疑問，詢問被告聘任之會計人員，被告竟於112年3月5日將原告解僱，此屬違法解僱，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費1萬7,930元，依就業保險法第38條第3項後段規定，請求賠償高薪低報之請領失業給付差額損失5萬9,528元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求補提繳勞工退休金1萬0,754元。並聲明：(一)被告應給付原告7萬7,458元及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)被告應提繳1萬0,754元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第131頁準備書(二)狀）。

二、被告抗辯：兩造間係訂立施作被告所承攬中油大林煉油廠鍋

01 爐工區配管工程（下稱系爭工程）之特定性工作，預計施工
02 期間為1年之定期勞動契約，期間自116年6月8日至112年6月
03 7日，系爭工程之管線工程施作至112年2月15日結束，兩造
04 間之勞動契約關係亦終止，僅因原告表示希望領失業補助，
05 故開立非自願離職證明書予原告，但兩造間既係訂立定期勞
06 動契約，依勞動基準法第18條第2款規定，原告不得請求發
07 給資遣費，亦無從請領失業給付，當無失業給付差額之損
08 失，原告請求均無理由。並聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造之不爭執事項：

10 (一)原告自111 年6 月8 日起受僱於被告公司擔任配管工作，約
11 定工資為日薪2,600 元，被告公司於112 年3 月6 日，以勞
12 動基準法第11條第5 款「不勝任工作」之事由，終止兩造間
13 之勞動契約關係，並發給非自願離職證明書，其上記載離職
14 當月工資4 萬8,600 元。

15 (二)被告公司自111 年6 月8 日起，均以基本工資為原告投保勞
16 工保險。

17 (三)勞工保險局於112 年3 月31日轉帳支付原告失業給付1 萬
18 8,078 元。

19 四、就兩造爭執事項之判斷：

20 (一)關於兩造所訂立是否特定性工作之不定期勞動契約：

21 1.依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為
22 左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：
23 一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者，民法第24
24 7-1條第1款定有明文。又法律行為，違反強制或禁止之規定
25 者，無效；法律行為之一部分無效者，全部皆為無效，但除
26 去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第71條
27 前段、第111條亦有明文。再者，民法第111條但書之規定之
28 適用，需綜合法律行為全部之旨趣，當事人訂約時之真意、
29 交易之習慣、其他具體情事，並本於誠信原則予以斟酌後，
30 認為使其他部分發生效力，並不違反雙方當事人之目的者，
31 始足當之（最高法院75年度台上字第1261號民事裁判要旨意

見略同，可資參照）。而勞動契約之訂立，因勞工通常處於極為弱勢之地位，為養家活口之生活所需，就勞動契約之內容在訂約初期不敢有所質疑，則勞動契約關係已存在一定期間，事後如因前述定型化契約（即附合契約）之重大不利益約定，認定勞動契約全部無效，對勞雇關係之正常穩定將造成極大之破壞，故除有例外情況，在雇主以預先準備之定型化契約，與勞工簽訂勞動契約之場合，如有對勞工顯失公平之重大不利益情形，當應認僅係相關對勞工顯失公平之重大不利益條款無效，而非整體勞動契約無效。

2. 被告就其辯稱兩造簽訂之勞動契約，係為施作其所承攬系爭工程之特定性工作，預計施工期間為1年之事實，雖提出兩造間工程臨時工聘僱契約書（下稱系爭契約書）、原告之出勤表（下稱系爭出勤表）各1份為證（見本院卷第77、79頁），且系爭契約書開頭記載「帛鴻機械工程有限公司（以下簡稱甲方）本契約為無法預期之非繼續性工作，聘僱甲○○（以下簡稱乙方）派遣契約工，雙方同意訂立契約條款如下：以資共同遵守：一、契約期間：自111年6月8日起至112年6月7日止」等語（下稱系爭前約定），另依系爭出勤表，原告出勤地點非記載「林園」即記載「大林浦」，上開工作地點與被告承攬稱系爭工程所在之中油大林煉油廠所在大致相符，且原告亦未爭執在兩造間之勞動契約關係期間，其均係施作系爭工程，由上開契約文字及原告實際工作情形而言，雖堪認定被告在主觀動機上，有可能如其所主張，係因系爭工程之承攬，而欲僱用原告，專用於派至中油大林煉油廠鍋爐工區，從事系爭工程之配管工作。

3. 然依勞動基準法第9條第1項後段規定：「派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約」，且此為強制規定。而觀之系爭契約書既有記載「聘僱甲○○（以下簡稱乙方）派遣契約工」之記載，且在「四、工作地點」處為空白，即未記載或填寫具體之特定工作地點，契約全文亦未提及被告僱用原告僅係專為施作系爭工程（以下合稱系爭後約

01 定），則依系爭後約定之客觀意義以觀，堪認兩造係約定由
02 被告僱用原告，擔任未指定特定工作地點之不定期派遣工，
03 系爭前後約定間，顯有衝突。則當應解釋及認定系爭前後約
04 定間，對兩造間勞動契約所造成之影響。

05 4.本件勞動契約關係已存在約9個月相當長之期間（111年6月8
06 日至112年3月6日），且契約書係事先打字方式繕印，雇主
07 部分並已具體繕印為被告，堪認是被告預定用於同類契約條
08 款而訂定之契約文書，屬於定型化契約（即附合契約）。而
09 比較系爭前後約定之差異，依系爭前約定解釋結果，原告既
10 係被告所僱用，專派至中油大林煉油廠鍋爐工區，從事系爭
11 工程之配管工作，則兩造間之勞動契約關係當如原告所主
12 張，有可能屬特定性工作之定期勞動契約，而依系爭後約定
13 之客觀意義以觀，被告係僱用原告擔任未指定特定工作地點
14 之不定期派遣工。因不定期勞動契約之約定，對勞工較為有
15 利，且依勞動基準法第9條之規定，勞動契約本以不定期契
16 約為原則，是堪認系爭前約定，屬於免除雇主（即被告）派
17 遣不定期僱用責任，而對勞方（即原告）顯失公平之約定，
18 如上所述，系爭前約定應屬無效，且不影響兩造間勞動契約
19 整體約定之有效成立。

20 (二)原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

21 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
22 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
23 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
24 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
25 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
26 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條
27 例第12條第1項定有明文。又勞工在雇主依上開法律規定，
28 適法終止勞動契約之情形下，尚得請求雇主給付資遣費，在
29 雇主不適法終止勞動契約之情形下，因顧慮勞工在勞動契約
30 關係中之人格尊嚴，當不能強求勞工僅可選擇繼續維持既有
31 之勞動契約關係，而應認勞工亦可被迫接受勞動契約關係之

01 終止，但得請求雇主給付上開之資遣費，勞動法規在此情形
02 下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費
03 之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向
04 雇主請求給付資遣費。如上所述，兩造間係成立不定期勞動
05 契約關係，被告當不得以系爭工程施作完畢為由，終止兩造
06 間之勞動契約關係，則原告當可選擇被迫接受勞動契約關係
07 之終止，但得請求雇主給付上開之資遣費。

08 2.兩造不爭執原告係自111年6月8日起受僱於被告，約定工
09 資為日薪2,600元，被告公司於112年3月6日終止兩造間
10 之勞動契約關係（見兩造不爭執事項(一)），原告主張依被告
11 提出之出勤表記載之（見本院卷第79頁）出勤日數，乘以每
12 日工資2,600元計算，其平均工資為每月4萬8,533元，已具
13 體列式計算（計算式見本院卷第84頁，每月工資之計算見第
14 87頁），經核數據均屬正確，且計算亦相符，自堪信為真
15 實。原告主張其可請求被告給付之資遣費為1萬7,930元（ 4
16 $8,533 \times 1/2 \times \left[\langle 30 \times 8 + 26 \rangle \div 360 \right] = 17,930$ ，小數點以下四
17 捨五入），經核並無不合，且為被告所不爭執，亦堪信為真
18 實，則原告得請求被告給付資遣費1萬7,930元。

19 (三)原告得否請求被告賠償高薪低報所致領取失業給付差額之損
20 失：

21 1.投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報
22 多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，
23 處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，
24 屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金
25 額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法
26 第38條第3項分別定有明文。

27 B.原告就其主張因被告將其投保薪資金額以多報少，致其可領
28 取之失業給付短少5萬9,528元之事實，亦已具體說明及列式
29 計算（見本院卷第132頁），且其主張領取相關給付之金
30 額，與提出之帳戶入帳資料相符（見本院卷第27頁、第137
31 頁），而原告主張之勞工保險局給付金額及短少金額之計

01 算，為被告所不爭執（見本院卷第161頁），亦堪信為真
02 實，則原告得請求被告賠償高薪低報所致領取失業給付差額
03 之損失5萬9,528元（被告原爭執原告於14日內已找到新工作
04 部分，因嗣後已不再爭執【見本院卷第196頁】，是自無需
05 加以論述，併予敘明）。

06 (四)原告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

07 1. 雇主應為適用本條例之勞工（含本國籍勞工），按月提繳退
08 休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為
09 第7條第1項規定之勞工（含本國籍勞工）負擔提繳之退休
10 金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按
11 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
12 向雇主請求損害賠償，勞動基準法第6條第1項、第14條第1
13 項、第31條第1項分別定有明文。又雇主未依上開規定，按
14 月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之
15 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依上開條例第
16 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
17 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
18 退休金專戶，以回復原狀，此有最高法院101年度台上字第1
19 602號民事裁判要旨可資參照。而依上開條例第24條第1項規
20 定，勞工年滿60歲，始得請領退休金，故雇主未提繳或未足
21 額提繳，但勞工未滿60歲時，勞工僅得請求雇主補提繳勞工
22 退休金至退休金專戶。

23 2. 本件原告未滿60歲，此有勞工退休金個人專戶明細資料附卷
24 可稽（見本院卷第35頁），則被告為原告提繳之勞工退休金
25 如有不足，當僅得請求補提繳。又原告主張依被告提出之出
26 勤表之出勤日數，乘以每日工資2,600元計算每月工資，乘
27 以6%後相加之應提繳勞工退休金總金額，扣除實際提繳金
28 額之結果，被告為其提繳之勞工退休金不足1萬0,754元，已
29 具體列表計算（見本院卷第93頁），經核數據與出勤表、勞
30 工退休金個人專戶明細資料所顯示均相符（見本院卷第79
31 頁、第35頁），計算結果亦無不合，且為被告所不爭執（見

01 本院卷第98頁），亦堪信為真實，則原告得請求被告補提繳
02 之勞工退休金為1萬0,754元。

03 五、綜上所述，原告訴請被告給付7萬7,458元（資遣費1萬7,930
04 元加計失業給付差額之損失5萬9,528元）及自起訴狀繕本送
05 達翌日（即112年8月12日，見本院卷第53頁送達證書）起至
06 清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，並補提繳
07 勞工退休金1萬0,754元，於法有據，均應准許。又本件為法
08 院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44
09 條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
10 定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻
11 明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決
12 結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

13 六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔
14 之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項）。

15 中 華 民 國 112 年 2 月 21 日
16 勞動法庭 法 官 鄭峻明

17 以上正本係照原本作成。

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 112 年 2 月 21 日
21 書記官 洪光耀