

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第43號

原告 江宏一

訴訟代理人 謝明佐律師

被告 高陞電機工程有限公司

法定代理人 虞凱翔

訴訟代理人 林采秀

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）112年6月7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）21萬4,373元及自112年3月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳14萬0,246元至原告之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用7,930元由被告負擔1/2，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行，但被告如分別以21萬4,373元、14萬0,246元為原告預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊領有「升降機裝修乙級證照」，受僱於被告公司擔任電梯維修人員，每月工資3萬6,000元，被告公司為電梯維修廠商，因被告公司發給之「許可證檢查費」獎金長期低於同業，伊希望調升「許可證檢查費」，被告公司旋於111年11月28日要求伊離職，伊認為被告公司之資遣不合法，參照勞工退休金條例第12條第1項之計算標準，請求給付資遣費16萬0,160元，依勞動基準法第16條第1項第3款、第3項規定，請求給付預告期間工資4萬4,556元，依同法第38條第1項第4項規定，請求給付19.5天特別休假應休未休工資2萬8,958元，依同法第24條第1項規定請求給付延長工時工資（加班費）34萬1700元，另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14萬6,630元。並聲明：(一)被

01 告應給付原告57萬5,374元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
02 償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳14萬6,6
03 30元至原告之勞工退休金專戶。

04 二、被告抗辯：因原告要求加薪，公司不同意，所以原告自請離
05 職，應不得請求資遣費、預告期間工資，又原告因被銀行追
06 討，要求公司不要投保勞健保，故原告主張之工資中，有1,
07 000元係補貼勞健保費，非屬工資，另因電梯維修工作需24
08 小時與客戶聯絡，由原告等4名電梯維修人員輪流，有補貼
09 原告等人，但此部分非延長工時工作，原告不得請求加班
10 費，再者，原告自己要求不投保勞健保，當無提繳勞工退休
11 金可言。並聲明：原告之訴駁回。

12 三、兩造之不爭執事項：

13 (一)原告自104年9月21日起受僱於被告公司，兩造間勞動契約
14 關係於111年11月29日終止。

15 (二)被告自105年1月5日起為原告以有勝機電股份有限公司
16 (下稱友勝公司)名義投保勞工保險，投保薪資為2萬0,00
17 8元，106年6月14日起改為2萬1,009元，106年10月17
18 日起改為1萬1,100元，106年10月27日起改為2萬1,009
19 元，111年1月5日起改為2萬5,250元。

20 四、就兩造爭執事項之判斷：

21 (一)原告得否請求被告給付資遣費、預告期間工資及其金額：

22 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
23 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
24 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
25 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
26 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
27 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定；雇主依第11條
28 或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款
29 之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
30 之，二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；雇
31 主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間

之工資，勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第1項第1、2款、第3項分別定有明文。又勞工在雇主依上開法律規定，適法終止勞動契約之情形下，尚得請求雇主給付資遣費、預告期間工資，在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終止，但得請求雇主給付上開之資遣費、預告期間工資，勞動法規在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費、預告期間工資。

2.兩造就其等間勞動契約關係之終止，係源於原告要求加薪（原告主張被告公司將其「升降機裝修乙級證照」登錄於友勝公司名下，其係希望提高「許可證檢查費」，見本院卷第10至11頁起訴狀，被告公司說明見本院卷第53頁勞資爭議調解紀錄及第64頁言詞辯論筆錄）並不爭執，僅原告主張係因此遭被告公司要求離職，被告公司辯稱係原告自請離職。然依原告提出其與會計人員之對話紀錄過程（錄音光碟及譯文見本院卷第73至76頁，被告就其形式並未加以爭執）中，會計人員請原告簽署自友勝公司離職之申請文件，但原告陳稱被告公司應發給非自願離職證明書，可徵原告主觀上並非自願離職，在目前之職場氛圍下，堪認原告極有可能係在被告公司要求下，因顧慮自己在勞動契約關係中之人格尊嚴，選擇接受勞動契約關係之終止，且被告公司未提出有利之反證，則堪認原告之主張與事實相符，應可採信，被告所辯與事實不符，不足採信。原告既係在建議被告公司調整相關待遇之情況下，遭被告公司要求離職，類推適用上開規定及說明，當可請求被告公司給付資遣費及預告期間工資。

3.兩造不爭執原告任職被告公司期間，每月可領取基薪2萬5,000元、職務獎金3,000元、工作責任獎金2,500元、績效考核獎金3,000元、伙食津貼1,500元，加計減項欄位中少扣除調

01 整勞健保費1,000元，合計3萬6,000元（見本院卷第9頁起訴
02 狀、第64頁言詞辯論筆錄），但原告主張3萬6,000元全數為
03 工資，被告公司抗辯上開減項欄位中少扣除之調整勞健保費
04 1,000元，係因原告對銀行有欠錢，請公司不要投保勞健
05 保，以免被銀行追討，故上開1,000元是補貼原告之勞健保
06 費用（見本院卷第64頁言詞辯論筆錄），原告就被告公司上
07 開辯稱既未加以爭執，則被告公司所辯堪信為真實，從而原
08 告之每月工資堪認定為3萬5,000元。再者，原告主張離職前
09 6個月之平均工資為4萬4,556元，已詳列計算式及提出薪資
10 單為證（見本院卷第11頁起訴狀、第31至41頁薪資單），經
11 核相符，且除上開補貼勞健保之費用1,000元外，被告公司
12 並不爭執（見本院卷第65頁言詞辯論），自堪採信。而上開
13 補貼勞健保之費用1,000元非屬工資，業如前述，則計算平
14 均工資當應扣除該1,000元，扣除後原告離職前之平均工資
15 應為4萬3,556元。

16 4.兩造不爭執原告任職被告公司期間自104 年9 月21日起至11
17 1 年11月29日（見兩造不爭執事項(一)），則依上開規定，原
18 告得請求之資遣費為15萬6,623元（ $43,556 \times 1/2 \times 【7 + 70/36$
19 $5】 = 156,623$ ，小數點以下四捨五入），得請求之預告期間
20 工資為3萬5,000元（ $35,000 \div 30 \times 30 = 35,000$ ）。

21 (二)原告得否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金額：

22 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿5年以上10年未滿
23 者，每年應給予特別休假15日；勞工之特別休假，因年度終
24 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結
25 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1
26 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞動
27 基準法第38條第1項第5款、第4項定有明文。

28 2.原告主張其離職時110、111年度，分別尚有特別休假4.5
29 天、15天未休之事實，已提出統計表1張為證（見本院卷第4
30 3頁），經核相符，且被告公司並未加以爭執，堪信為真
31 實。如上所述，原告之每月工資為3萬5,000元，則可依上開

規定請求被告公司給付之特別休假應休未休工資為2萬2,750元（ $35,000 \div 30 \times 19.5 = 22,750$ ）。

(三)原告得否請求被告給付延長工時工資（加班費）及其金額：原告主張被告公司為電梯維修廠商，主要營運項目為電梯之保養及維修，因平日值班需備勤時間為下班後17：30至隔日上班之08：30，週六、日備勤時間為08：30至隔日之08：30，備勤時間需在家待命，如接到客戶電梯故障通報，需立即趕到現場維修，與客服人員性質類似，有相當高機會必需提供勞務，被告公司卻僅給予平日每日之值班獎金為350元，假日值班獎金每次700元，每次出勤給與出勤費150元，而勞動部頒佈之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」已於111年1月1日起停止適用，則上開備勤時間，應計入延長工時之時數，是請求111年1至11月延長工時工資之差額34萬1,700元。被告公司抗辯值班需要待在公司，但原告是在家待命，其公司並沒有限制原告的活動，僅因工作上需24小時與客戶聯絡，由4個人在輪流，所以如原告所述補貼給原告，兩造訂約時有同意。經查：

1.雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上，三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給4/3以上，工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給5/3以上，勞動基準法第24條固有明文。然所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受命令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。休息時間為勞工得自由運用之時段，非屬工作時間，除非事實上雇主未予勞工休息，未允勞工得脫離指揮監督，猶要求勞工於職場待命或提供勞務，始屬工作時

01 間，此有臺灣高等法院高雄分院107年度勞上易字第95號民
02 事判決意旨可資參照。

03 2.原告主張「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」已
04 於111年1月1日起停止適用故屬事實，且其主張之平日及週
05 六、日備勤、接獲通報需立即趕到現場維修電梯，及可獲之
06 獎金、出勤費事實，雖為被告公司不爭執而堪信為真實，然
07 本件之備勤情形，既如原告所主張係在家中待命，接獲通報
08 始需趕到現場維修電梯，如上所述，本件之備勤時間顯難認
09 屬雇主需支付延長工時工資之工作時間，則原告當不得依上
10 開規定請求給付延長工時工資（加班費）。

11 (四)原告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

12 原告主張被告公司雖將其投保在友勝公司，但投保薪資與實
13 際之工資不符，以平均工資4萬4,556元為計算基準，應以4
14 萬5,800元計算應提繳之勞工退休金，減去實際提繳金額7,2
15 58元，應補提繳14萬6,630元（ $45,800 \times 6\% \times 56 - 7,258 = 14$
16 $6,630$ ）。被告公司抗辯是原告自己要求不要投保勞健保，
17 沒有投保勞健保就不應該提繳勞工退休金。經查：

18 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
19 局設立之勞工退休金個人專戶，勞工退休金條例第6條第1項
20 定有明文。又依同條例第7條第1項第1款規定，本國籍勞工
21 為適用勞動基準法之人員。而兩造不爭執原告為本國籍勞
22 工，則依上開規定，被告公司當應依法為原告提繳勞工退休
23 金，不因兩造如何約定為勞健保之投保而有不同，且依被告
24 公司將原告投保於友勝公司之情形（見兩造不爭執事項
25 (二)），自亦可藉友勝公司之名義依法為原告提繳勞工退休
26 金，是被告公司上開所辯當無理由，原告可依法請求被告公
27 司為其補提繳勞工退休金之差額，應可認定。

28 2.雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方
29 式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；勞工
30 請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義
31 務，勞動基準法第23條第2項、勞動事件法第35條分別定有

01 明文。又依勞動基準法第23條73年7月30日之立法理由，即
02 揭示之所以規定雇主需置備工資清冊，並定其保存期限，係
03 在作為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據，顯
04 見，工資清冊為主管機關用以處理勞資爭議之重要資料，且
05 參酌上開勞動事件法第35條之規定，堪認工資清冊為法院辦
06 理勞工請求事件之重要資料，雇主如未能提出工資清冊以證
07 明原告之工資情形，則除非勞工之主張有明顯不合理之處，
08 當應認雇主已不爭執勞工之工資主張。

09 3.本件被告公司並未提出原告之工資清冊或其他相關資料，且
10 被告公司亦未說明在原告任職期間，有何調整工資之情形，
11 則原告主張以平均工資計算任職期間之勞工退休金應提繳金
12 額，即屬合理。但如上所述，原告之平均工資為4萬3,556
13 元，非原告主張之4萬4,556元，則以4萬3,556元參照勞工退
14 休金月提繳分級表之規定，應以4萬3,900元（見本院卷第45
15 頁勞工退休金月提繳分級表）之6%來計算被告公司每月應
16 為原告提繳之勞工退休金，且核以友勝公司名義為原告提繳
17 之勞工退休金，確如原告所主張之7,258元（見本院卷第47
18 至49頁勞工退休金個人專戶明細資料），則原告得請求被告
19 補提繳之勞工退休金金額為14萬0,246元（ $43,900 \times 6\% \times 56 - 7,258 = 140,246$ ）。

21 五、綜上所述，原告所訴於請求被告給付資遣費15萬6,623元、
22 預告期間工資3萬5,000元、特別休假應休未休工資2萬2,750
23 元，合計21萬4,373元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年3
24 月30日（見本院卷第59頁送達證書）起至清償日止，按週年
25 利率5%計算之法定遲延利息，及請求被告補提繳勞工退休
26 金14萬0,246元之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範
27 圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，均
28 屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法
29 第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
30 規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已
31 臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據（含被告於言詞

辯論終結後提出答辯狀所載），經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，且無再開辯論之必要，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 28 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 112 年 6 月 28 日
書記官 洪光耀