

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第13號

原告 唐長興

訴訟代理人 唐于玲

被告 京鴻公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 施成霖

訴訟代理人 方燕秋

上開當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間自112年12月31日至113年8月31日期間之勞動契約關係存在。

二、被告應給付原告新台幣（下同）4萬5,428元。

三、被告於113年2月至同年0月間，應於每月翌月10日給付原告3萬8,836元。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔，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。

六、本判決第2、3項所命給付得假執行，但被告如分別以4萬5,428元、應給付之金額預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：兩造於112年9月簽署1年勞動契約，原告被派至英倫京城公寓大廈（下稱英倫大廈）擔任夜班駐巡保全員，被告公司人員於112年12月30日突襲英倫大廈，未具理由終止兩造間勞動契約關係，並逼迫簽署員工離職申請書，原告因而在員工離職申請書上之離職原因欄填寫「公司要求」。被告終止勞動契約不適法，訴請確認兩造間勞動契約關係存在，並請求被告給付112年9月至000年0月間之不足工資、加

01 班費及勞工退休金提繳差額合計4萬7,012元，113年2月至同
02 年8月每月應給付工資3萬6,544元，並賠償未提繳勞工退休
03 金之損害2,292元，合計每月3萬8,836元，另請求被告給付
04 特別休假應休未休工資3,654元。並聲明：(一)確認兩造間自1
05 12年12月31日至113年8月31日期間之勞動契約關係存在；(二)
06 被告應給付原告4萬7,012元；(三)113年2月至同年8月，被告
07 每個月應給付原告3萬8,836元；(四)被告應給付原告3,654
08 元。

09 二、被告抗辯：原告係被告與英倫大廈簽訂管理維護合約時，英
10 倫大廈希望留任之原有服務人員，故被告要調整原告時，需
11 獲得英倫大廈之同意。當時因無其他職缺又無適當工作可安
12 置，故於112年12月30日給付112年12月工資及預告期間工
13 資、資遣費，將兩造間之勞動契約關係予以終止，原告已簽
14 署員工離職申請書，足證已同意離職。願給付112年9至12月
15 間給付不足之工資、加班費2萬2,019元，另112年12月之勞
16 工退休金業已提繳，同年9至12月提繳不足額為1,249元，同
17 意與原告和解，但無法允諾原告回任英倫大廈擔任夜班駐巡
18 保全員。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、兩造之不爭執事項：

20 (一)原告自112年9月1日起受僱於被告公司，被派遣至英倫京城
21 公寓大廈擔任夜班駐巡保全人員，約定上班時間為下午17：
22 15至翌日05：15，作4休2，每月工資3萬元。

23 (二)被告公司以勞動基準法第11條第4、5款「業務性質變更，有
24 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」、「勞工對於所
25 擔任之工作確不能勝任」為事由，通知於113年1月10日終止
26 兩造間勞動契約關係。

27 (三)原告為00年0 月0 日生，本件屬勞工退休後再工作，依法參
28 加勞工職業災害保險。

29 (四)被告公司自112年9月1日起為原告投保勞工保險，投保薪資
30 為2萬6,400元，113年1月1日投保薪資調整為2萬7,470元，
31 於113年1月11日辦理退保。

01 (五)被告公司於112年9至11月，每月為原告提繳勞工退休金1,58
02 4元。

03 四、就兩造爭執事項之判斷：

04 (一)兩造間原有之勞動契約關係是否仍存在：

05 1.因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表
06 示，民法第92條第1項定有明文。

07 2.兩造不爭執被告公司以勞動基準法第11條第4、5款「業務性
08 質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」、「
09 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為事由，通知原告於
10 113年1月10日終止兩造間勞動契約關係，此並有非自願離職
11 證明書附卷可佐（見本院卷第25頁），依上開非自願離職證
12 明書之記載形式，已難遽認原告自願同意離職，合先敘明。

13 3.原告就其主張係因被告公司人員逼迫簽署員工離職申請書，
14 其因而在員工離職申請書上之離職原因欄填寫「公司要求」
15 之事實，有與其主張相符之員工離職申請書附卷可稽（見本
16 院卷第81頁），參酌上開非自願離職證明書之記載不符情
17 形，及勞工在勞動契約關係中所處之弱勢處境，原告並隨即
18 於113年1月19日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請
19 求被告恢復勞動契約關係（見本院卷第26至27頁勞資爭議調
20 解紀錄），堪認原告確實係在被脅迫下簽署上開員工離職申
21 請書，並以申請勞資爭議之方式一併表達撤銷離職申請之意
22 思表示，否則當應請求重新訂立勞動契約關係，而非恢復原
23 有之勞動契約關係。依上開規定，應認原告於上開員工離職
24 申請書簽署時所為之同意兩造間勞動契約關係終止之意思表
25 示業已撤銷。而被告並未舉證證明其企業有何非自願離職證
26 明書所記載之「業務性質變更，有減少勞工之必要」、「勞
27 工（指原告）對於所擔任之工作確不能勝任」情形，則當應
28 認兩造間原有之勞動契約關係仍存在，即兩造間自112年12
29 月31日至113年8月31日期間之勞動契約關係仍存在。

30 (二)原告得否請求被告給付112年9月至000年0月間之不足工資、
31 加班費及勞工退休金及其金額：

- 01 1.工資應全額直接給付勞工；雇主未依本條例之規定按月提繳
02 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
03 請求損害賠償，勞動基準法第22條第2項前段、勞工退休金
04 條例第31條第1項分別定有明文。故原告任職期間，被告給
05 付之工資、加班費（延長工時工資）如有不足，原告當得請
06 求被告給付。且兩造不爭執本件屬勞工退休後再工作，依法
07 參加勞工職業災害保險（見兩造不爭執事項(三)，並有原告之
08 老年職保被保險人投保資料表【明細】附卷可佐【見本院卷
09 第39頁】），是原告已得請領勞工退休金，則被告提繳之勞
10 工退休金如有不足，原告當可請求被告賠償不足之提繳金
11 額，而非僅可請求補提繳勞工退休金。
- 12 2.原告主張其工資（含每日延長工時應加給部分）應以當時之
13 基本工資計算，112年9至12月為每月3萬5,156元，113年以
14 後為3萬6,544元，經核相符，且112年9至12月之計算，並為
15 被告所不爭執（見本院卷第85頁不足薪資及加班費計算
16 表），堪信為真實。而原告主張其實際應領工資之計算，應
17 以上開每月工資扣減健保自負額563元、制服臂章費用400
18 元、保險費用200元部分，計算結果工資差額為2萬0,008元
19 （ $5,636 + 4,368 + 5,002 + 5,002 = 20,008$ ，見本院卷第15至
20 17頁起訴狀），雖為被告所爭執（見本院卷第85頁不足薪資
21 及加班費計算表，得出之工資差額不符），但被告計算金額
22 高於原告所計算，是當應認原告此部分請求有理由。則原告
23 當可請求被告給付112年9月至12月間工資（含加班費）之不
24 足額2萬0,008元。
- 25 3.被告雖認為勞動契約關係業已終止，113年後無再給付原告
26 工資之必要，就113年1月之工資差額未予計算，但原告上開
27 113年以後每月工資實際應為3萬6,544元之計算，如上所
28 述，經核亦無不合，然因扣除被告給付之預告期間工資、資
29 遣費，合計1萬5,000元，則原告主張被告給付其113年1月工
30 資（含加班費）之不足金額為2萬0,752元（見本院卷第17頁
31 起訴狀），堪認與事實相符，應可採信。

01 4.被告就其辯稱112年12月之勞工退休金有幫原告提繳之事
02 實，已提出勞動部勞工保險局之逕自補收函為證（見本院卷
03 第87至88頁），堪信為真實。而原告主張被告112年9至12
04 月，每月應為其提繳勞工退休金2,178元（實際工資3萬5,15
05 6元，參照勞工退休金月提繳分級表規定，以3萬6,300乘以
06 6%計算應提繳之勞工退休金金額），而被告每月為其提繳
07 之勞工退休金為1,584元（見本院卷第43頁勞工退休金個人
08 專戶明細資料），及另主張113年1月以後，被告每月應為其
09 提繳勞工退休金2,292元（實際工資3萬6,544元，參照勞工
10 退休金月提繳分級表規定，以3萬8,200乘以6%計算應提繳
11 之勞工退休金金額），核無不合，均可採信。故112年9月至
12 113年1月期間，被告為原告提繳勞工退休金之不足金額，應
13 為4,668元（ $【2,178-1,584】\times 4+2,292=4,668$ ）。

14 5.綜上，原告得請求被告給付112年9月至113年1月間之不足工
15 資、加班費及勞工退休金為4萬5,428元（ $20,008+20,752+$
16 $4,668=45,428$ ）。

17 (三)原告可否請求被告給付113年2月至同年8月之工資並賠償未
18 提繳勞工退休金之損害及合計金額：

19 如上所述，兩造間自112年12月31日至113年8月31日期間之
20 勞動契約關係仍存在，則原告當可向被告請求給付113年2月
21 至同年8月之每月工資3萬6,544元，另兩造不爭執被告每月
22 工資於翌月10日匯付給勞工，故各月工資當可於翌月10日請
23 求。同理，原告亦可於上開期間請求被告每月賠償應提繳未
24 提繳之勞工退休金2,292元，合計原告每月可請求被告給付3
25 萬8,836元。

26 (四)原告可否請求被告給付特別休假應休未休工資及金額：

27 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
28 下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3日；勞
29 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
30 應發給工資，勞動基準法第38條第1項第1款、第4項固有明
31 文規定，且自112年9月1日迄今，已超過6個月期間，依上開

規定，原告依法已可休特別休假3日，且兩造不爭執原告迄今並未休特別休假。然行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項亦有明文。而兩造不爭執於112年12月30日，被告人員即要求原告簽署員工離職申請書，原告自113年1月1日起即未再上班（112年12月31日可能為休息日），即至少自113年1月1日起，原告實際上並未向被告提供勞力，每日均像在休假，於此情況下再主張應休特別休假，及被告應給付特別休假應休未休工資，尚難認合於上開法條所規定之誠信原則，是本院認原告不可再向被告請求給付特別休假應休未休工資。

五、綜上所述，原告所訴於確認兩造間自112年12月31日至113年8月31日期間之勞動契約關係存在、請求被告給付112年9月至000年0月間之不足工資、加班費及勞工退休金提繳差額合計4萬5,428元、113年2月至同年8月於每月翌月10日請求被告給付3萬8,836元之範圍，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。又本件原告勝訴部分（除確認勞動契約關係存在以外），屬法院就勞工之給付請求，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，宣告被告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，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3項）。

中 華 民 國 113 年 5 月 8 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 113 年 5 月 8 日
書 記 官 洪 光 耀