

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第140號

原告 吳朕

訴訟代理人 何志揚律師(法律扶助)

被告 威儀保全股份有限公司

法定代理人 林立

訴訟代理人 謝政翰律師

複代理人 林宗諺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣玖仟零陸拾伍元及自民國一百一十年
六月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

二、被告應提繳新臺幣壹萬壹仟陸佰玖拾肆元至原告設於勞動部
勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖仟零陸拾伍元
為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬壹仟陸佰玖
拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；勞動事
件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯
失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴，勞動事件
法第6條第1項前段、第7條第1項前段分別定有明文。本件係

01 勞工為原告，雖兩造僱用合約約定以臺灣臺北地方法院為第
02 一審管轄法院（見本院卷(一)第173頁），惟依首揭法條，其
03 合意管轄對勞工顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法
04 院起訴。查本件原告最後勞務提供地在臺中市梧棲區，原告
05 依法向有管轄權之本院提起本件訴訟，自屬合法，合先敘
06 明。

07 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
08 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
09 條第1項第3款定有明文。本件原告於民國110年8月30日具狀
10 變更聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）93,357元，
11 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之
12 5計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)
13 被告應提繳11,694元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退
14 休金個人專戶（下稱勞退專戶）（見本院卷(一)第225頁），
15 核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

16 貳、實體方面：

17 一、原告主張：原告自108年6月6日起受僱於被告，派駐三中港
18 奧特萊斯股份有限公司，擔任保全人員，每月工資36,700
19 元。嗣原告於109年11月24日上班途中不慎跌倒，受有下頷
20 鈍傷、頸部挫傷、右上唇擦傷、右側膝部擦傷、左側小腿擦
21 傷等職業傷害。然被告高薪低報，且未補償職業災害，違反
22 勞工法令，原告乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
23 項第6款規定，以起訴狀繕本送達向被告為終止勞動契約之
24 意思表示，並請求如下：

25 1.資遣費：原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為29,06
26 7元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規
27 定，被告應給付原告資遣費24,223元。

28 2.國定假日工資：原告於108、109年度共有15日國定假日出
29 勤未休，而原告每日工時為12小時，被告僅以10小時計算
30 加倍工資，尚應給付差額8,007元。

31 3.特別休假工資：原告於任職期間共有10日特別休假，被告

未足額發給工資，尚應給付差額6,657元。

4.職業災害補償：原告自109年11月24日起至110年1月31日止因職業災害不能工作，被告應按原告原領工資數額予以補償，扣除勞保給付及保險理賠後，被告尚應補償原領工資54,470元。

5.非自願離職證明書：原告業依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，即符合就業保險法（下稱就保法）所稱之非自願離職，原告自得依就保法第11條、第25條規定，請求被告發給非自願離職之證明。

6.提繳勞工退休金：被告未足額提繳勞工退休金，被告應提繳差額11,694元至原告之勞退專戶。

為此，爰依勞退條例第12條第1項、第31條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、第39條、第59條第2款、就保法第11條第3項、第25條規定提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：兩造係依保全業之保全人員工作時間審核參考指引、適用勞基法第84條之1工作者之工資相關規定，約定以基本工資按月計酬，則被告以基本工資投保勞工保險及提繳勞工退休金，並按此計算職業災害補償，於法有據；況原告於到職時即知悉薪資之計算方式，已超過勞基法第14條第2項所定之30日除斥期間，自不得執此主張終止勞動契約。且勞工保險局於110年3月22日核定職業傷害傷病給付後，被告多次要求原告返回上班未果，遂於110年4月22日以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，故原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，均屬無據。又兩造約定每月正常工時為240小時，每日正常工時為10小時，每日得延長工時2小時，故被告以每日正常工時10小時計算國定假日工資、特別休假工資，應屬合法。另原告不能工作之期間僅有21日，已由勞保給付及保險理賠獲得補償等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、本件原告主張自108年6月6日起受僱於被告，派駐三中港奧
02 特萊斯股份有限公司，擔任保全人員，於109年11月24日上
03 班途中不慎跌倒，受有前開職業傷害等情，業據其提出勞工
04 保險被保險人投保資料表、清泉醫院診斷證明書、存摺內
05 頁、薪資條為證（見本院卷(一)第37至49、63頁），且為被告
06 所不爭執，自堪信為真實。

07 四、原告另主張其已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間
08 勞動契約，被告應給付原告資遣費、國定假日工資、特別休
09 假工資、非自願離職證明書，且應提繳退休金至原告之勞退
10 專戶等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。茲分述如下：

11 (一)資遣費及非自願離職證明書部分：

12 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者，勞工固得不經預告終止契約，惟應自知悉其情形或損害
14 結果之日起，30日內為之，此觀勞基法第14條第1項第6款、
15 第2項規定即明。本件原告於110年1月26日申請勞工保險被
16 保險人投保資料表（見本院卷(一)第27至39頁），而勞工保險
17 局係於110年3月22日核定傷病給付（見本院卷(一)第181至182
18 頁），縱原告認被告高薪低報等有違反勞工法令情事，依上
19 開規定，原告應自各該日起30日內向被告為終止勞動契約之
20 意思表示，方屬合法。惟原告以起訴狀繕本送達被告即110
21 年6月10日，作為向被告終止勞動契約之意思表示，有本院
22 送達證書1紙在卷可稽（見本院卷(一)第91頁），顯已逾30日
23 之除斥期間，是其終止勞動契約於法不合，不生效力。從
24 而，原告依勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條第1
25 項規定，請求被告給付資遣費24,223元；另依就保法第11
26 條、第25條規定，請求被告開立非自願離職證明書，均屬無
27 據。

28 (二)國定假日工資部分：

29 1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
30 管機關指定應放假日，均應休假；又第三十七條所定之休
31 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作

者，工資應加倍發給，勞基法第37條、第39條分別定有明文。次按經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，勞基法第84條之1亦有明文。查原告任職於被告期間係為保全人員，兩造簽有依上開勞基法第84條之1工作時間之保全人員約定書，且該約定書業經宜蘭縣政府同意核備在案乙情，為原告不爭執，並有被告提出之保全人員約定書（下稱系爭約定書）及宜蘭縣政府函文在卷可佐（見本院卷(一)第277至279頁），觀之上開約定書內容乃係針對工作時間、例假休假日之移調與協商排定、工資及加班費計算等事項之約定，足認兩造所簽訂之系爭約定書，其目的無非係考量原告擔任保全巡邏勤務及突發狀況處理之工作，因其工作特性有輪班之必要，而排除勞基法第30條（基本工時）及第32條（延長工時）、第36條（例假）及第37條（休假）之限制，俾與原告約定較長之正常工作時間及符合雙方需求之例休假日。

2. 查系爭約定書第4條第1項約定：「…工作時間事先以班表排定之」、第6條第1項約定：「…乙方（即原告）同意甲方（即被告）以排班方式將例假日、其他應放假日排訂於輪值表中」（見本院卷(一)第277頁）。則依兩造所約定之工作時間，原告於任職期間實有可能適遇上開應放假日而休假或上班之情形，然原告並未明確說明及舉證其在任職期間於兩造已約定之放假日出勤之明確日期及日數，即概括請求被告給付其任職期間全部應放假日之加倍工資，洵屬無據。況輪班者，必須在假日上班，而其放假日則可能在週一至週五間，此係輪班制工作之性質使然，輪班者自不得以其假日上班而主張加倍發給假日工作之薪資，卻忽略其於通常上班期日放

01 假之事實。原告既已同意「工作時間事先以班表排定之」之
02 輪值表及排定其例休假日而受僱，自應受前開契約約定之拘
03 束。

04 3.是以，原告依上開輪休制度排班，輪班範圍外部分始為原告
05 之例、休假日，要非六、日或國定假日均為固定之例休假
06 日。故原告依輪值表於國定假日值班，自非屬勞基法第39條
07 所定之「假日加班」，被告自無庸加倍給付工資。從而，原
08 告依勞基法第39條規定，請求被告給付國定假日出勤應發給
09 之加倍工資差額8,007元，為無理由。

10 (三)特別休假工資部分：

11 依系爭約定書第4條第1項約定：「各輪班保全人員每日正常
12 工時為10小時，每日正常工時連同延長工時不得超過12小
13 時」（見本院卷(一)第277頁），原告1日之正常工作時間為10
14 小時，被告據此以平日每小時工資額計算原告之特別休假工
15 資，自係符合兩造前述之約定內容，原告請求特別休假工資
16 差額6,657元，難認正當。

17 (四)職業災害補償部分：

18 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
19 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例
20 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
21 充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資
22 數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之
23 醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能
24 給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除
25 此項工資補償責任，勞基法第59條第2款定有明文。

26 2.依據勞工保險局110年3月22日保職簡字第109021230405號函
27 （見本院卷(一)第181至182頁），核定109年11月24日至109年
28 11月30日及109年12月2日至109年12月15日共21日符合勞工
29 保險條例第34條所定「不能工作」之情形，該核定係經勞工
30 保險局特約專科醫師依據原告之病歷資料所為之判斷，故對
31 原告不能工作日數之判斷，應有學理及臨床診斷基礎，堪認

為可採，則原告於109年11月24日至109年11月30日及109年12月2日至109年12月15日共21日均為不能工作之醫療期間，逾此部分之期間，原告並未舉證以實其說，難認有據。

3.又按本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資，勞動基準法施行細則第31條第1項定有明文。查原告於遭遇職業災害前最近1個月正常工作時間所得之工資為36,753元，有原告所提薪資條在卷可證（見本院卷(一)第63頁），依前開說明，以原告遭遇職災前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為其1日之工資計為1,225元（計算式： $36,753 \div 30 = 1,225$ ，元以下四捨五入）。則其21日不能工作之工資補償金額應為25,725元（計算式： $1,225 \times 21 = 25,725$ ）。

4.然被告於僱用原告時已為原告支付費用投保勞工保險及意外險，且原告前已向勞工保險局及南山人壽保險股份有限公司領得不能工作期間之原有薪資給付9,996元及6,664元（見本院卷(一)第181至182、203頁），共16,660元（計算式： $9,996 + 6,664 = 16,660$ ），自屬被告已支付費用而補償原告，則該已補償之金額，依勞基法第59條但書規定，當得予以抵充，故原告得請求之工資補償25,725元經抵充16,660元後，被告尚應給付原告9,065元（計算式： $25,725 - 16,660 = 9,065$ ），原告逾此部分之請求，則屬無憑。

(五)提繳勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第

24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按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本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查被告依適用勞基法第84條之1工作者之工資相關規定，計算原告各年度月工資額既為35,613元、36,691元及37,000元（見本院卷(一)第157至158頁），則原告受僱於被告期間，被告應依原告每月工資，按勞工退休金月提繳分級表，每月為原告提繳退休金，然被告並未按月足額提繳，故原告請求被告提繳11,694元之退休金〔計算式： $(36,300 \times 6\% \times 6.8) + (38,200 \times 6\% \times 12) + (38,200 \times 6\% \times 1.8) - (9,425 + 25,092 + 229) = 11,694$ 元〕，自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告給付9,065元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年6月11日（見本院卷(一)第91頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳11,694元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，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，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 8 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 111 年 8 月 9 日

03 書記官 劉雅玲