

臺灣新北地方法院板橋簡易庭簡易民事判決

108年度板勞簡字第39號

原告 呂柏諺
訴訟代理人 吳榮達律師
複代理人 王小鳳
複代理人 黃建霖律師
被告 權薪實業有限公司
法定代理人 羅方鎂

訴訟代理人 葛彥麟律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國109年1月9日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應將新臺幣11,096元提繳至原告勞工保險局退休金專戶。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔5%，餘由原告負擔。
原告勝訴部分得假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴聲明：

- (1)被告應給付原告新臺幣（下同）226,281元，及自起訴狀
繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- (2)被告應提繳11,096元，存入原告於勞工保險局設立之勞
工退休金專戶。

並主張如下：原告於民國107年6月7日受雇於被告權薪實業
有限公司（下稱權薪公司）負責高空外牆清洗工作，約定月
薪43,200元，每月工作天數24天，工作超過24天則另以每日
1,800元計算加班薪資。原告任職期間，任勞任怨勤奮工作
，詎被告卻於107年11月16日以「上遲到早退，臨時請假，
工作態度不佳，對本公司無所幫助特此開除」等由將原告解
僱，顯係違法解僱。故原告請求被告給付下列款項：

- (1)資遣費8,064元

按「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動
契約：...五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

、「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞基法第11條第5款，及勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。本件被告公司既係依勞基法第11條第5款規定對原告終止勞動契約，則其自應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付原告新制資遣費8,064元。

(2)預告工資18,000元

按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。…雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。本件原告係於107年6月7日受雇於被告公司，而於107年11月16日遭被告公司依勞基法第11條第5款規定對原告終止勞動契約，則依上揭勞動基準法第16條第1項、第3項規定被告公司自應依法給付原告10日工資之預告工資18,000元（ $1,800\text{元} \times 10\text{日} = 18,000\text{元}$ ）。

(3)賠償失業給付補助129,816元

按就業保險法第11條第1項規定「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」及第16條「失業給付按申請人離職

01 辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分
02 之六十按月發給，最長發給六個月。」規定，本件原告
03 乃係遭被告依勞基法第11條第5款規定對終止勞動契約，
04 顯屬非自願離職情狀，依上揭法文規定，原告本可依法
05 請領自保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資之60%
06 之六個月失業補償金，惟因被告並未依法為原告納保，
07 則被告自應就原告無法請領6個月失業給付金額129,816
08 元之部分，對原告負賠償之責。

09 (4)補提勞工退休金11,096元

10 按「為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準
11 法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、
12 工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金
13 之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，
14 按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退
15 休金之用。」勞工退休金條例第13條第1項定有明文。本
16 件如前所述，被告公司並未依原告每月薪資數額之6%，
17 足額為原告提撥勞工退休準備金，其因此所造成原告之
18 損害，自應補償給付原告，數額共計為11,096元。

19 (5)加班費54,201元

20 兩造勞動契約終止前，被告公司未依法給付原告加班費5
21 4,201元。

22 (6)未補假工資16,200元

23 例假日上班未補假之九日工資16,200元（1800元×9日
24 =16,200元）。

25 二、被告則請求駁回原告之訴。並辯稱如下：

26 （一）兩造間之勞動契約為定期勞動契約

27 按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
28 期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作
29 應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契
30 約，應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一
31 ，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反

對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」勞動基準法第9條著有明文。經查，本案工作地點在林口區，林口區為台地地形，冬天有東北季風，風勢甚大，時有民眾清潔掃除時發生墜樓意外，因此，林口區諸多公寓大廈都有個默契，凡是冬天皆不會委託公司進行大樓窗戶、外牆高空清潔工作，以免發生意外。故被告只有在特定的時期、季節，才會接案並通知原告前來工作，故兩造間當屬定期勞動契約。

(二) 次按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」，同法第18條亦有規定。故本件既屬定期勞動契約，原告請求資遣費、預告工資、失業補助津貼賠償顯然無理由。

(三) 原告於108年11月25日在通訊軟體LINE上向被告表示不願繼續工作，要求離職，並請被告配合開立非自願離職書，被告不諳法律，想說方便原告，才會開非自願離職書給原告。因此，原告實係因與被告間之定期勞動契約期滿而離職，其向被告請求給付資遣費8,064元、預告工資18,000元自無理由。

(四) 本件離職係原告主動提出，非被告解僱原告。因此，原告既為自願性離職，自不得依就業保險法規定請領補償金，故也不得以此向被告請求賠償失業補助津貼129,816元。

(五) 另原告主張加班費54,201元及未補假工資16,200元，未據原告提出相關證明確有此一情事。

(六) 就原告請求被告為其補提勞工退休金11,096元至其勞退帳戶部分，被告同意給付。

三、本件爭點及本院得心證之理由如下：

(一) 本件原告請求被告為其補提勞工退休金11,096元至其勞工退休金帳戶部分，被告於108年12月26日言詞辯論期日當

庭表明同意給付，就此部分自應為原告勝訴之判決，爰判決如主文第一項所示。

(二) 兩造就本件勞動契約是否為定期勞動契約一節有所爭執，本院審理結果認為兩造間之勞動契約關係為定期勞動契約。理由如下：

按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。而定期契約屆滿後，有下列情形之一者，視為不定期契約：(1)勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。(2)雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者，然上開規定於特定性或季節性之定期工作不適用之，勞基法第9條第2項、第3項亦定有明文。

又臨時性工作係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者；短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀之勞基法施行細則第6條規定自明。申言之，必須為臨時性、短期性、季節性或特定性之工作，且非繼續性工作，始得為定期契約。所謂「非繼續性工作」，係雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作。查，本件原告受被告僱用擔任高空外牆清洗人員，約定每日薪資為1,800元，原告係依被告指示至特定工作地點工作等情，為兩造所不爭執。原告雖主張兩造間的勞務契約並非定期契約，然依原告所陳報其本人之工作時間、地點等資料，可知原告並非每日均有工作，每段工作之時間長短不一，其於前一工作完成後，不一定會立接續至下一工作地點，工作日間隔不定，有時連續、有時間隔長達9日，且原告工作時程最長亦不超過一個月，故核其特點，並不具有繼續性工作之性質。被告

01 辯稱兩造間之勞務契約應為定期勞動契約等語，應較為可
02 信。

03 (三) 原告請求被告給付資遣費8,064元、預告工資18,000元部
04 分：

05 按定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預
06 告期間工資及資遣費，勞動基準法第18條第2款定有明文
07 。本件兩造間係屬定期勞動契約關係，已認定如前，而原
08 告係於107年11月15日完成如意社區（位於臺北市○○區
09 ○○街○○○號）之外牆清洗工作後離職，應認屬工作期滿
10 離職。故原告請求被告給付資遣費及預告工資，顯然無據
11 。

12 (四) 原告請求加班費54,201元及未補假工資10,200元部分：

13 1、按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任
14 ，民事訴訟法第277條有明文規定；又主張法律關係存在
15 之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負
16 舉證責任。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告
17 負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實
18 為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證
19 據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

20 2、本件原告主張兩造約定每月工作24天以上，每日薪資以1,
21 800元計算，如工作天數超過24天，則超過之天數亦以每
22 日1,800元計算加班費，而原告於107年6月至10月在職期
23 間，週六、周日及國定假日有上班，被告卻未依法給付原
24 告加班費共54,201元等情，為被告所否認，並以前詞置辯
25 ，原告自應就其主張負舉證之責。

26 3、經查，本件依原告提出之工作時間、地點表及薪資收入等
27 資料，可發現原告並非每個月都有工作達24日以上，其工
28 作不滿24日之月份，被告亦未給付24日之薪資，而係依原
29 告實際工作之日數給付薪資。原告於本件訴訟中，亦未主
30 張被告應補足每月不足24日之薪資部分。由此可見，本件
31 被告辯稱：兩造間並無約定被告應保障每月給原告工作24

01 日等語，較為可信。是以，本件原告工作之性質，係被告
02 於有清洗外牆工作需求工人時，通知原告上班，成立短期
03 定期性的勞務契約關係，並發給每日1,800元之日薪。是
04 以，兩造間既非繼續性之勞動契約關係，並無繼續且固定
05 工作日時之約定，自無所謂加班或放假可言，是原告請求
06 被告給付加班費及未補假工資云云，自屬無據。

07 (五) 原告請求賠償失業給付129,816元部分：

08 原告主張被告未依法為原告投保就業保險，致其非自願離
09 職後無法請領失業給付補助129,816元等語，為被告所否
10 認，並抗辯係原告主動提出離職，本即無法申請失業補助
11 等語。經查：

12 1、依被告提出兩造間之LINE對話紀錄（被證二），有對話內
13 容如下：

14 原告：星期一麻煩我的證照方面我要用
15 還有時數卡星期一要簽好
16 感謝

17 被告：是你先這樣對我的
18 既然你要這樣做
19 那大家就走法律吧！
20 該給的我不會欠你
21 該你負責的你也要負責到底

22 原告：那麻煩你寫一張我非自願離職書
23 謝謝
24 我星期一就要
25 感謝

26 -----

27 被告：星期五回來吧！
28 回來也是很多事情.....

29 由此對話內容可見，本件應係原告主動提出要離職，被告
30 於對話中尚且曾請原告回來，表示有工作可以做，但為原
31 告所拒絕。故本件原告之離職，應係定期勞動契約屆滿而

離職，並不是非自願離職。

2、再者，依就業保險法第11條之規定意旨，失業給付之請領條件為：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。又被保險人因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上者，視為非自願離職，並準用前項之規定。是以，本件原告係因定期契約屆滿而於107年11月15日離職，依原告108年12月25日民事陳報狀所載，原告係於107年6月19日始初任職於被告公司，可見其離職前一年，與被告間之定期勞動契約期間合計顯然不足六個月，依前揭法條規定，本不符可請領失業給付之條件。是以，本件原告主張被告未為其辦理就業保險，致其受有不能請領失業給付之損失云云，並不可採。

(六) 綜上所述，本件原告請求被告應將11,096元提繳至其勞工保險局退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係行簡易訴訟程序為被告敗訴之判決，應依法宣告得為假執行。並定訴訟費用之負擔如主文第三項所示。

中 華 民 國 109 年 2 月 13 日
法 官 許 映 鈞

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 2 月 13 日
書 記 官 陳 君 偉