臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第4號

原　　告　張懷中
被　　告　百州機電有限公司
法定代理人　張麗華
訴訟代理人　黃達鏃

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於109 年5 月6 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣壹拾伍萬玖仟零柒拾捌元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔五分之三，餘由原告負擔。
本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣壹拾伍萬玖仟零柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：伊自民國102 年10月21日起任職於被告公司，日薪新台幣（下同）1,500 元，108 年6 月24日被調派於中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）工作，當天下午4 時32分因騎乘機車超速，被裁處罰款2,000 元，翌日即被收回中鋼公司通行證，禁止入廠工作，自此被告公司並未另外指派工作，伊為免勞健保於滿65歲之108 年10月17日前被退保，於108 年7 月16日與被告公司協商，由被告公司持續為其投保勞健保，因被告公司要求，伊簽立自請離職切結書，並先付清保費，但22天後，被告公司又來電要求退保，並退還部分保費，請求給付資遣費198,000 元（1,500 × 22× 6 ＝198,000 ）、至108 年10月17日之未給付工資及預告期間工資120,000 元（1,500 × 80＝120,000 ）。並聲明：被告應給付原告318,000 元。

三、被告未於言詞辯論期日到場，但依其於勞動調解程序及以書

狀抗辯：原告係於108 年6 月25日自請離職，所訴於法無據。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造之不爭執事項：

1.原告自102 年10月21日起任職於被告公司，被告公司於108 年8 月28日將原告勞工保險辦理退保。

2.原告為00年00月00日生。

3.被告公司為中鋼公司協力廠商，原告任職被告公司期間，大部分時間被調派於中鋼公司工作。

4.原告於108 年6 月24日下午4 時32分，在中鋼○○○區○○路、水源路騎機車47公里，違反中鋼公司交通安全管理要點第2 條第9 款規定，被裁處罰款2,000 元，翌日即被收回中鋼公司通行證。

5.原告曾簽署於108 年6 月25日自請離職，請被告公司保留勞健保至108 年10月31日之切結書，及於108 年6 月25日自請離職，原請被告公司保留勞健保至108 年10月31日，因個人因素請被告公司提前至108 年8 月28日退勞健保之切結書。

五、就兩造爭執事項之判斷：

1.兩造間勞動契約關係於何時及以何方式終止：

兩造不爭執其等間之勞動契約關係業已終止，被告公司辯稱係原告於108 年6 月24日交通違規被收回通行證（見兩造不爭執事項4.）之翌日，即108 年6 月25日自請離職，原告主張係因其交通違規被收回通行證後，被告公司未再指派工作，其無工作可作，又擔心勞保於滿65歲之108 年10月17日前被退保，才在108 年7 月16日與被告公司協商，被告公司要求簽立自請離職切結書，並需先付清勞健保之保費，經查：

A.「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，為勞動基準法之立法意旨，此觀同法第1 條前段之規定即明，勞雇間之和諧，為職場可獲最大產能之重要條件，勞雇間如已無意繼續維持勞動契約關係，衡情，已無法維持勞雇間之和諧，勉強維持該勞動契約關係之繼續存在，實已無法期待上開立法意旨所

指「促進社會與經濟發展」之達成，是法規範自應予以尊重，在此情形下，就屬於勞雇關係中弱勢之勞工，如有予以保護之必要，亦不應僅遵循認定勞動契約關係仍存在之途徑為之；又依勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條規定，雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，且未依勞動基準法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工得向雇主請求發給資遣費、預告期間工資，即雇主在有上開法規範允許其主動終止勞動契約關係時，仍規定雇主有給付勞工資遣費、預告期間工資之義務，則在雇主無上開法規範允許終止勞動契約關係之情形下（亦無同法第12條第1項雇主無需預告即得終止勞動契約關係之法定事由），如仍積極主動為終止勞動契約（解僱）之表示，或以消極不提供工作、報酬之方式，逼迫勞工主動要求終止勞動契約，在此情形下，因處於弱勢之勞工並無足以抗衡雇主之能力，以維護其在勞動契約中之合理利益，且基於對人性基本尊嚴之維護，法規範亦不應期待，勞工應強求勞動契約關係在不和諧情形下之繼續維持，是在此情形下之勞工，較之雇主得依上開規定終止勞動契約關係時，更應受到保護，則除非雇主可證明勞雇是在充分溝通後，所達成之勞動契約關係合意終止，否則當應推認勞工係被迫接受勞動契約關係之終止（被解僱），而勞動基準法在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費、預告期間工資之規定，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。再者，上開勞工可類推適用勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條（含勞工退休金條例相關規定）規定，請求雇主給付資遣費、預告期間工資之情形，因類推適用並非法律所明訂，是基於適用法律為法院固有職權之原則，當不應強求勞工可正確援引上開類推適用情形，僅需勞工將其被迫接受勞動契約關係之終止情形予以說明，且請求雇主給付資遣費、預告期間工資，法院即得依職權自行類推適用上開法規範。

B.年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工（省略），應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，勞工保險條例第6條第1項定有明文。兩造不爭執被告公司於108年8月28日，將原告辦理勞工保險之退保（見兩造不爭執事項1.），足見原告於本件勞動契約終止前，屬上開勞工保險條例所規範，15至65歲期間應強制投保勞工保險之勞工，以一般坊間勞工，多數希望在可工作之年盡量掙錢，以保障晚年生活，或為後代子孫多盡心力之情形，則原告主張其在本件交通違規被收回通行證後，因被告公司未持續給予其他工作，擔心勞工保險在滿65歲前被退保（兩造不爭執原告為00年00月00日生【見兩造不爭執事項2.】，於108年10月17日滿65歲），堪認合於常理。則原告另主張其係於108年7月16日，始與被告公司協商，由被告公司持續為其投保勞工保險，而被要求簽下自請離職之切結書，亦合於常理。更何況，原告係在108年6月24日下午4時32分，因交通違規被裁處罰款，翌日才被收回中鋼公司通行證（見兩造不爭執事項4.），以其如上所述，極想在滿65歲前工作並享有勞工保險之心態下，怎有可能如切結書所載，於被收回通行證之108年6月25日當日即自請離職（見本院卷第19、21頁切結書），故原告之上開主張合於常理，自堪信為真實。

C.被告公司雖辯稱原告係於交通違規被收回通行證之翌日，即108年6月25日自請離職，並提出切結書為證，但就原告主張其最先在被告公司是負責修理堆高機，堆高機整理好了後，才被派至中鋼公司工作，其亦曾被派去支援高雄捷運的工作，其被中鋼公司收回通行證時，被告公司也尚有其他工作可指派其從事之事實，被告公司並未加以否認，且核亦屬合於常情，堪信為真實。在被告公司尚有其他工作可指派原告從事，而如上所述，原告亟需保有工作，至少保有投保勞工保險，且切結書又記載：「於108年6月25日自請離職，請公司保留勞健保至108年10月31日」、「於108年6月25日

自請離職，原請公司保留勞健保至108 年10月31日，因個人因素請被告公司提前至108 年8 月28日退勞健保」（見本院卷第19、21頁）之情形下，堪認原告確實係擔心在被告公司未持續提供工作之情形下，勞工保險（可能含健保）可能會遭被告公司停保，才被迫簽署此切結書，本件應認定如原告所主張，在其交通違規被中鋼公司收回通行證後，被告公司未持續提供工作予原告，在無工作可作，又擔心勞保於滿65歲之108 年10月17日前被退保之情形下，原告才在108 年7 月16日與被告公司協商，被迫簽署於108 年6 月25日自請離職，請公司保留勞健保至108 年10月31日之切結書，嗣後並被要求簽署上開提前至108 年8 月28日退保勞健保之切結書，被告上開所辯，尚無可採。

D.如上所述，被告公司於原告因被中鋼公司收回通行證，無法再如往常前往中鋼公司工作之情形下，被告公司尚有其他工作可提供原告從事，但均未提供工作予原告，此即屬雇主以消極不提供工作、報酬之方式，逼迫勞工主動要求終止勞動契約，在此情形下，處於弱勢之勞工即原告，並無足以抗衡雇主即被告公司之能力，此從最終原告同意簽下上開切結書即可窺知，則依前揭所述，應認原告於108 年7 月16日簽署第1 份切結書時，已被迫接受兩造間勞動契約關係終止之事實，原告當可類推適用勞動基準法第16條第1 項、第3 項、第17條（含勞工退休金條例相關規定）規定，請求雇主給付資遣費、預告期間工資。

2.原告得請求之資遣費、預告期間工資：

兩造不爭執原告自102 年10月21日起任職於被告公司（見兩造不爭執事項1.），且如上所述，勞動契約關係於108 年7 月16日終止，前後共5 年又269 日，扣除期間退保之35日（28＋4 ＋1 ＋2 ＝35，見本院卷第23頁勞工保險被保險人投保資料表【明細】），實際工作年資共5 年又234 日，依勞工退休金條例第12條規定，原告可請求被告公司給付之資遣費為93,078元（1,500 × 22×　5 ＋234/365 】x 1/2 ＝

93,078，小數點以下四捨五入）。依勞動基準法第16條第1項第3款、第3項規定，原告可請求被告公司給付之預告期間工資為33,000元（1,500×22＝33,000【正常月薪制30日即1個月工資】）。

3.原告得請求之尚未給付工資：

僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段定有明文。故勞動契約關係存續期間，雇主未指派工作予勞工提供勞務者，雇主仍有給付工資之義務。兩造間勞動契約關係是於108年7月21日終止，同年6月25日以後，原告雖因被告公司未指派，因而未提供勞務予被告公司，此屬被告公司受領勞務之遲延，原告並無補提供勞務之義務，但被告公司仍應給付原告工資。而被告公司自承僅給付原告工資至同年6月15日（見本院卷第67頁），則以正常週休2日之情形計算，被告公司尚有108年6月17至21日、24至28日、7月1至5日、8至12日、15至16日，共22日之工資未給付原告，則原告得請求被告公司給付之尚未給付工資為33,000元（1,500×22＝33,000）。

六、綜上所述，兩造間勞動契約關係，是因原告被中鋼公司收回通行證，無法再如往常被派至中鋼公司工作，被告公司在尚有其他工作可提供原告從事之情形下，以消極不繼續提供工作予原告，亦不繼續給付工資之方式，逼迫原告接受勞動契約關係之終止，原告可類推適用勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條規定（含勞工退休金條例第12條），請求被告公司給付資遣費93,078元、預告期間工資33,000元，及依勞動契約法律關係，請求被告公司給付工資33,000元，合計159,078元，原告所訴於上開範圍內，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。又原告勝訴部分屬勞工給付請求所為之雇主敗訴判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額，依同條第2項規定，同時宣告被告公司得供擔保免為假執行。

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。

據上論結，本件原告之訴為有一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　27　　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　　109　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　王居玲