

臺灣高雄地方法院小額民事判決

108年度雄勞小字第32號

原告 蔡坤霖

訴訟代理人 蔡尚宏律師（法扶律師）

被告 泉成機電工程顧問有限公司

法定代理人 張復華

訴訟代理人 陳清堯

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬伍仟伍佰捌拾貳元，及自民國一百零八年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒仟貳佰玖拾元至原告之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣玖萬貳仟捌佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按簡易程序於訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436第2項準用同法第255條第1項第3款定有明文。次按簡易事件因訴之變更或一部撤回，致其訴之全部屬於民事訴訟法第436條之8第1項之範圍者，承辦法官應以裁定改用小額程序，並將該簡易事件報結後改分為小額事件，由原法官依小額程序繼續審理，同一地方法院適用簡易程序審理事件事務分配辦法第7條第2項亦規定甚明。查本件原告原起訴時聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）85,582元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，(二)被告應提繳29,430元至原告之勞工退休金個人專戶；嗣於審理時變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告

元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，(二)被告應提繳7,290元至原告之勞工退休金個人專戶，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許，惟減縮後之訴訟標的金額在10萬元以下，本院乃裁定改用小額程序，並將原簡易事件報結後改分為本件小額事件，依小額程序繼續審理。

二、被告經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國106年3月27日起受僱於被告，並在台灣電力公司大林發電廠負責電機設備檢測、規劃製作電氣設備測試工作表及相關設備維修養護等工作，雙方約定月薪80,000元、於次月5日給付，並簽立員工聘僱契約書。嗣於107年9月11日，被告主管表示因業務性質變更而有減少勞工之必要，將於同年月30日終止與原告間之勞動契約，惟被告應給付原告下列項目與金額：

(一)依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1、2項規定，被告應給付原告自預告將終止契約時起至契約終止時止，每週至多2日之謀職假，且請謀職假仍應正常給薪，原告嗣於107年9月14、18日共請2日之謀職假，被告卻於107年10月將原告於9月份請謀職假之時數，以15小時加班時數扣抵，違反前揭勞基法規定，被告自應將此違法扣除之加班費給付原告。而原告被扣除之加班費時數，延長工時2小時內之時數共13.5小時，延長工時2小時以上之時數共1.5小時；延長工時2小時內，被告每小時應給付原告445元（計算式： $80,000 \div 30 \div 8 \times 4/3 = 444.44$ ，無條件進位為445），故被告共應給付6,008元（計算式： $445 \times 13.5 = 6007.5$ ，四捨五入為6,008）；延長工時2小時以上，被告每小時應給付原告556元（計算式： $80,000 \div 30 \div 8 \times 5/3 = 555.55$ ，無條件進位為556），故被告共應給付834元（計算式： 556

01 $\times 1.5 = 834$)。從而，被告應給付原告被扣除之加班費為
02 6,842 元 (計算式： $6,008 + 834 = 6,842$)。

03 (二)被告於107年9月11日告知原告終止勞動契約，僅有19日之
04 預告期間，少於勞基法第16條第1項第3款所規定之20日，
05 應補給原告1日預告工資2,667元 (計算式： $80,000 \div 30 =$
06 2666.66，四捨五入為2,667元)。

07 (三)被告依勞基法第11條第4款終止兩造間之勞動契約，自應給
08 付資遣費，而原告年資自106年3月27日起至107年9月30
09 日止，共計1年6月又3日，參酌原告107年4至9月之各
10 月工資為118,466元、103,825元、90,688元、87,515元、
11 109,224元、98,866元，資遣前6個月之平均工資為101,43
12 1元，被告即應給付原告資遣費76,073元 (計算式： $101,43$
13 $1 \div 2 \times 1 + 6/12 + 3/30/12$) = 76,073.25，四捨五入
14 為76,073)。

15 (四)原告自106年4月起至106年8月之月薪依序為80,445元、
16 120,804元、105,996元、114,652元、89,797元，而被告
17 應為原告提繳之勞工退休金級距依序為83,900元、120,900
18 元、110,100元、115,500元、92,100元，惟被告僅提繳每
19 月4,812元，短少222元、2,442元、1,794元、2,118元
20 、714元，共計7,290元，故被告提繳7,290元至原告之勞
21 工退休金個人專戶。

22 (五)為此，爰依勞基法第24條、第16條第1、3項、勞工退休金
23 條例第12條第1項及第31條第1項等規定提起本件訴訟等語
24 。並聲明：1.被告應給付原告85,582元，及自起訴狀繕本送
25 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被告
26 應提繳7,290元至原告之勞工退休金個人專戶。

27 二、被告未於最後一次言詞辯論期日到場，惟其先前到庭及書狀
28 則以：被告主要專長為電機產品輸電配電設計、規劃、測試
29 業務，資本額為100萬元，屬微小型企業，尚無能力承接大
30 型案例，因於104年曾承接日商委託台灣高鐵台北車站－南
31 港段及苗栗、彰化、雲林3站新增輸配電設計、測試業務而

01 與日商結識，日商乃於105年再委任被告承接人力支援台灣
02 電力公司大林發電廠「電器測試助理」人員，被告自82年成
03 立以來係第一次承接人力支援工作，在管理及契約簽訂經驗
04 方面尚處學習階段，台灣電力公司大林發電廠為重大工程，
05 人力支援部分主要係由大型廠商承接，非大型廠商取得之合
06 約通常是短期、非關鍵性工作，合約到期即結束，視需要再
07 另行訂定合約；而被告人力支援項目為「電器測試助理」，
08 屬非關鍵性技術、職務為可替代性，日商住商洋行基於成本
09 考量，在契約結束1個月前才會告知是否再行訂定合約，被
10 告無法事先預知，也無能力掌握契約，因此必須簽訂定期勞
11 動契約，絕無刻意違反規定之意圖，儘管目前台灣電力公司
12 大林發電廠專案仍在進行中，被告所承接之人力支援業務已
13 於108年2月28日全部終止。又依據兩造間簽訂之員工聘僱
14 契約書之約定，兩造間係屬定期勞動契約，且契約第1條記
15 載契約期間為107年4月1日起至同年9月30日止，並在日
16 商住商洋行股份有限公司服務，有2個月之試用期，是兩造
17 間之勞動契約係因到期終止，而勞基法並未規定定期契約工
18 需給付資遣費，故原告請求於法無據；況契約第7條第1項
19 載明「甲方（即被告）應按月給付乙方（即原告）工資80,0
20 00元（內含年終獎金及相關法令所規定之一切福利）。」，
21 則每月工資80,000元確已含加班費、資遣費等在內，以電器
22 測試助理之職務給付80,000元工資之薪資所平，於被告與日
23 商公司之簽約金額佔比已屬合理範圍，另被告尚須負擔人事
24 支出與勞、健保及勞工退休法令所規範之部分，遑論被告尚
25 且向訴外人南山人壽投保員工意外傷害險1,000萬元，受益
26 人為原告。此外，被告於107年9月6日即通知將終止契約
27 乙事，107年9月11日僅係再一次確認等語資為抗辯。並聲
28 明：（一）原告之訴駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告
29 免為假執行。

30 三、本院得心證之理由：

31 （一）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；派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約；定期契約屆滿後，如勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，或雖經另訂新約，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，則視為不定期契約，然此規定於特定性或季節性之定期工作不適用之，勞基法第9條定有明文。又所謂「特定性之工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作而言（勞基法施行細則第6條第4款參照）。

(二)經查，兩造於106年3月26日簽訂員工聘僱契約書（下稱系爭第一份契約），上載該契約為不定期勞動契約，而該契約第1條載明契約期間自106年3月27日起至107年3月31日止，原告在被告合約單位即訴外人日商住商洋行股份有限公司（下稱住商公司）台北分公司服務，兩個月試用期，如住商公司提出異議，原告不得拒絕，住商公司得於1個月前提出終止契約要求，該員工聘僱契約亦隨之終止；另該契約第2條則載明工作項目包括電機設備檢測、與業主及專案團隊參加會議、規劃電氣設備測試工作表、製作每一項電器測試程序表、依照被告電器工程師指示測試電氣設備、製作測試報告等，由原告提出之系爭第一份契約在卷可憑（見本院卷第21至22頁）。又兩造復於107年3月27日簽訂員工聘僱契約書（系爭第二份契約），上載該契約為不定期勞動契約，除該契約第1條所載之契約期間為107年4月1日起至同年9月30日止外，契約第1、2條之內容均與系爭第一份契約相同，此亦有原告提出之系爭第二份契約附卷可稽（見本院卷第23至24頁）。而被告對於系爭第一、二份契約並未爭執，則觀之系爭第一、二份契約內容，前後契約之工作期間均超過90日，且前後契約期間並未間斷，除非原告所從事者係屬特定性或季節性之定期工作，否則依前引勞基法第9條第2項第2款之規定，即應視為不定期契約。然而，觀之系爭第一、二份契約內容，原告雖係與被告訂立勞動契約，但係

於住商公司服務，並在台灣電力公司大林發電廠從事電機設備檢測等工作，另被告亦自承係因住商公司有人力需求而委由其承接人力支援工作，期間隨其與住商公司間之契約而定，現台灣電力公司大林發電廠之專案亦仍在進行中，是原告之工作顯然非季節性之定期工作，亦非可於特定期間內完成之非繼續性工作，被告復未能再行就兩造間之勞動契約係屬特定性或季節性之定期工作乙節舉證說明，況被告於108年3月6日言詞辯論時亦自承兩造間勞動契約係不定期契約等語（見本院卷第77頁），性質上自應認係屬不定期勞動契約。至被告一再抗辯因系爭第一、二份契約訂有契約期間，故勞動契約係因契約到期而終止云云，惟此與勞基法第9條第2項第2款規定意旨有違，自不足採。從而，兩造間之勞動契約既屬不定期契約，被告終止與原告間之勞動契約，自應依法給予謀職假、預告工資及資遣費。

(二)關於原告請求之項目與金額，分別析述如下：

1.請求給付遭違法扣除之加班費部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，而繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，勞工於接到預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，但其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給，勞基法第16條第1項第2款、第2項分別定有明文。經查，原告主張其於107年9月14、18日共請2日之謀職假，被告卻於同年10月將原告於9月份請謀職假之時數，以15小時加班時數扣抵乙情，業據原告提出出勤紀錄表、107年10月薪資表在卷可參（見本院卷第29、49頁），此部分事實應堪信實，則被告將謀職假之時數以加班時數扣抵，顯然違反上開勞基法第16條第2項之規定，原告請求被告應給付此部分扣除之加班費，洵屬有據；又被告對原告請求遭扣除之加班費有理由時，就其請求之金額不予爭執（見本院卷第79頁），是原告請求被告應給付扣除之加班費6,842元，應為有理由。至被告另抗辯系爭第一、二份契約第7條均載明按月給付之

工資包含年終獎金及相關法令所規定之一切福利，故每月工資80,000元已含加班費在內云云，然給付加班費為雇主之義務，且此係因勞工有加班之事實而為之給付，性質上自非福利，況依原告所提出106年4月至107年9月薪資表所載（見本院卷第31至49頁），被告每月確實會依加班之時數給予加班費，顯然加班費並非包含在系爭第一、二份契約第7條之工資內，是被告此部分抗辯顯屬無稽。

2. 請求預告工資部分：

依被告所自承，其係承接住商公司之人力支援業務，因無人力需求而終止與原告間之勞動契約，依其所述應係因業務性質變更而有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，故終止與原告間之勞動契約，是依前引勞基法第16條第1項第2款規定，再參酌原告任職期間為1年以上3年未滿者，被告自應於20日前預告之，惟被告係於107年9月11日通知原告，迨至同年9月30日預定終止勞動契約之日，僅有19日，則原告請求1日之預告工資，應屬有據。又被告雖抗辯於107年9月6日即通知將終止契約乙事，同年9月11日僅係再一次確認云云，並提出對話紀錄為據（見本院卷第87頁），然由上開對話紀錄僅可見雙方於107年9月6日有對話，無從知悉對話內容為何，就此被告雖聲請通知證人黃致豪到庭作證，惟證人黃致豪到庭證述：我不清楚原告離職時，被告有無通知原告及何時通知，我是在原告離職前幾天經由原告告知才知悉原告要離職等語（見本院卷第115頁），亦無從證明被告有於107年9月6日即告知原告將終止勞動契約乙事，是被告抗辯無足採認。而被告對原告請求預告工資有理由時，就其請求之金額不予爭執（見本院卷第81頁），是原告請求被告應給付預告工資2,667元，應為有理由。

3. 請求資遣費部分：

按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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時

，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。經查，兩造間之勞動契約既為不定期契約，且被告既係因業務性質變更而有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，故終止與原告間之勞動契約，自應依上開規定給予資遣費。而被告對原告請求資遣費有理由時，就其請求之金額不予爭執（見本院卷第81頁），是原告請求被告應給付資遣費76,073元，應為有理由。至被告另抗辯系爭第一、二份契約第7條均載明按月給付之工資包含資遣費在內云云，然給付資遣費為勞基法所規定之雇主義務，性質上自非福利，且在勞動契約有效期間，自無給付資遣費之可能，欲以每月工資涵蓋資遣費之給付，顯不合勞基法之相關規定，是被告此部分抗辯亦難採認。

4. 請求提繳勞工退休金部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定甚明。經查，原告主張其自106年4月起至106年8月之月薪依序為80,445元、120,804元、105,996元、114,652元、89,797元，被告應為其提繳之勞工退休金級距依序為83,900元、120,900元、110,100元、115,500元、92,100元，惟被告僅提繳每月4,812元，短少222元、2,442元、1,794元、2,118元、714元，共計7,290元等節，業據其提出106年4月至8月之薪資表及已繳納勞工個人專戶明細資料可憑（見本院卷第31至35、59頁），應堪採信。而被告對於上開資料並未爭執，僅抗辯被告業已於107年11月補繳完畢，復提出補繳資料為據（見本院卷第85頁），惟被告補繳之月份僅限於106年9月之後，就106年4月至8月間之部分則未有補繳之證據，則原告請求被告應提繳7,290元至其勞工退休

01 金個人專戶，洵屬有據。

02 四、綜上所述，原告依勞基法第24條、第16條第1、3項、勞工
03 退休金條例第12條第1項及第31條第1項等規定，請求被告
04 應給付85,582元（計算式：6,842元＋2,667元＋76,073元
05 ＝85,582元），及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月22日
06 （見本院卷第67頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5
07 %計算之利息，及被告應提繳7,290元至原告之勞工退休金
08 個人專戶，為有理由，應予准許。又本件係適用小額訴訟程
09 序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定
10 ，應依職權宣告假執行；而被告陳明願供擔保，聲請宣告免
11 為假執行，經核無不合，爰酌定相當擔保金額宣告之。

12 五、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為訴訟費用之裁判
13 時，應確定其費用額，民事訴訟法第78條、第436條之19第
14 1項分別定有明文。經核本件訴訟費用額為1,000元（即原
15 告減縮訴之聲明後之第一審裁判費；至其餘金額即原告減縮
16 部分之裁判費，參酌民事訴訟法第83條第1項規定意旨，自
17 應由原告自行負擔，且因減縮部分未經本院裁判，該部分裁
18 判費之負擔亦毋庸於主文諭知，併此敘明），而原告之請求
19 為有理由，爰依上開規定確定被告應負擔之訴訟費用如主文
20 第3項所示。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後
22 認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

23 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條
24 之23、第436條第2項、第385條第1項前段、第436條之
25 19第1項、第78條、第436條之20、第392條第2項，判決
26 如主文。

27 中 華 民 國 108 年 7 月 8 日
28 勞工法庭 法官 王宗羿

29 以上正本係照原本作成。

30 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背
31 法令為理由，不得為之。

01 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，並
02 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
03 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
04 人數附繕本）。

05 中 華 民 國 108 年 7 月 11 日

06 書記官 劉容辰