

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第103號

原告 黃敏惠 住○○市○○區○○路00號

訴訟代理人 謝秀枝

被告 輝創電子股份有限公司

法定代理人 江義行

訴訟代理人 吳任偉律師

朱萱諭律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）113年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自111年7月11日起至112年9月21日止受僱於被告公司，擔任電子作業員，每月工資為新台幣（下同）3萬3,300元，因訂餐反覆取消問題，被訂餐組張日嫻言語恐嚇，身心害怕，公司人員沒有報告人資處理，反要原告辦理離職，原告已在被告公司工作1年多，不應該被解僱，請求給付預告期間工資及資遣費3萬3,367元。又原應休息之週六、日，幾乎強制被要求加班，另每日工作12小時，但被告公司僅給付10小時之工資，故請求給付平日延長工時工資20萬8,320元、休息日工資1萬4,136元、錯誤扣繳其父黃國煌之健保費4,696元、請假扣款「免稅」675元、福利金扣款1,911元。並聲明：(一)被告應給付原告33萬3,367元；(二)願供擔保，請准宣告假執行（起訴狀記載估計請求之休息日工資、平日延長工時工資合計約30萬元，但嗣後具體分項計算如上，並追加請求錯誤扣繳其父健保費、請假扣款「免稅」、福利金扣款部分，但未減縮聲明，見本院卷第10至11頁、第

87至95頁。另被告就追加請求部分無異議，而為本案之言詞辯論，是程序上並無不合）。

二、被告抗辯：原告自111年7月11日起受僱於公司，但112年2月20日以Line傳訊息請班長幫其辦理離職，並於翌日至公司辦理離職，非公司所資遣，不得請求給付預告期間工資、資遣費。原告之工作時期間為早上7點至晚上7點，但早上9點至9點20分、11點15分至11點55分（午餐）、下午2點至2點20分、下午4點20分至5點是休息時間，每日延長工作時間為2小時，公司業已按基本薪資發給日班津貼予原告，原告請求給付每日延長工時工資，並無理由。另原告於休息日即週六上班，公司亦已依勞動基準法第24條第2項之規定，以業績達成獎勵項目於每月20日，發給工資，故原告請求給付休息日之工資，亦無理由。再者，公司並未扣繳黃國煌之健保費，請假「免稅扣款」部分扣減的僅是伙食津貼，而伙食津貼為免稅薪資所得，故無不當扣款，福利金係依職工福利金條例第2條規定，自員工薪津內扣款，原告上開請求亦無理由。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。

三、就兩造爭執事項之判斷：

(一)原告得否請求被告給付預告期間工資、資遣費及其金額：

1.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1/2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。原告主張其自111年7月11日開始受僱於被告公司，受僱期間在上開條例施行之後，依上開條例第1條第2項規定，當優先適用上開條例之退休金事項（含資遣費）。且依勞動基準法第16條第1項、第4項規定，亦係雇主依該法第11條、第13條但書之規定終止勞動契約，而未

01 依規定預告即終止契約時，始有給與勞工預告期間工資之適
02 用，故勞工如係自行終止勞動契約（申請離職）時，雇主自
03 無需給付預告期間工資、資遣費，合先敘明。

04 2.原告主張其因訂餐取消，被訂餐組張日嫻言語恐嚇，身心害
05 怕，公司人員沒有報告人資處理，反要逼迫其辦理離職，被
06 告抗辯原告於112年9月20日傳Line給班長，表示直接幫原
07 告辦理離職，並非公司要將被告資遣。而被告就其所辯，業
08 已提出Line群組之對話紀錄為證，經核，原告雖曾向班長說
09 「有人一直開槍 不要來」，班長一直詢問到底是誰對原告
10 開槍，但原告不願說明，並於112年9月20日傳Line給班長，
11 表示：「班長我直接幫我變（應為辦之誤）離職哦」……
12 「要去辦離職了」等語（見本院卷第41至45頁），顯見原告
13 是自願離職，並非如原告所主張被公司逼迫離職，如上所
14 述，當不得請求被告給付預告期間工資、資遣費。

15 (二)原告得否請求被告給付平日延長工時工資及其金額：

16 1.依被告提出而被告不爭執形式真正之報到說明記載，原告從
17 事之「12小時日班作業員」，每日實際工時為10小時，休息
18 2小時，每月工資為3萬1,500元，並註記「加班費2小時已含
19 在薪水」（見本院卷第237至239頁），再參酌被告提出之原
20 告薪資明細表記載，被告自101年7月起至同年12月發給原告
21 之工資，確實係以3萬1,500元為基準（基本薪資＋職務津貼
22 ＋伙食津貼＋日班津貼）計算，112年發給原告之工資則以3
23 萬2,900元為基準計算（見本院卷第51頁），則兩造勞動契
24 約訂立時，約定之每月工資非如原告主張之3萬3,300元，而
25 是含每日延長工時之每月工資為3萬1,500元，應可認定。且
26 核上開約定金額合於法定工資之規定 $(25,250 \times [1 + 1/240 \times 4/3 \times 2 \times 22]) = 31,422$ ，小數點以下四捨五入），並無不合
27 （原告112年1月起之工資即為3萬2,900元，亦合於基本工資
28 之規定 $26,400 \times [1 + 1/240 \times 4/3 \times 2 \times 22] = 32,853$ ，小數點
29 以下四捨五入》，併予敘明），則兩造係約定每日工作10小
30 時，每月工資3萬1,500元（含每日2小時延長工時工資），
31

01 甚為明確。

02 2.至原告雖主張約定之工資為每月3萬3,300元，平日每日工作
03 12小時，且工資不應分別以基本薪資、職務津貼、伙食津
04 貼、日班津貼分開臚列再加總，並提出其勞保【職保】被保
05 險人投保資料表（明細）為證。然：

06 (1)原告既不否認被告在其正式工作前，被告即已告知上開報到
07 說明所記載之工資約定情形，則其主張約定工資為每月3萬
08 3,300元，即無可採。更何況依原告提出之勞保【職保】被
09 保險人投保資料表明細（見本院卷第100至101頁）所載，其
10 剛受僱之111年7月11日，被告為其投保之勞保投保薪資為3
11 萬1,800元，並非3萬3,300元，且以上開約定工資3萬1,500
12 元參照勞工退休金月提繳分級表所示，勞保投保薪資確實應
13 為3萬1,800元，並無不合，益見兩造約定之每月工資為3萬
14 1,500元（含每日2小時延長工時工資），非3萬3,300元。

15 (2)依內政部75年6月25日（75）台內勞字第416670號函之說
16 明，勞動基準法第35條規定：勞工繼續工作4小時，至少應
17 有30分鐘之休息，該項休息時間不包括在正常工作時間內。
18 惟依勞工安全衛生法第9條所訂有關高溫度、異常氣壓作
19 業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工具有
20 特殊危害等作業標準中所規定之休息時間，則應計入實際工
21 作時間內。故除非上開函文說明之特殊工作，一般工作之法
22 定應有休息時間，尚且不計入勞工之工作時間，則非法定應
23 有之休息時間，衡情亦無計入勞工之工作時間之必要。且兩
24 造不爭執原告平日之工作時間為早上7點至晚上7點，但早
25 上9點至9點20分、11點15分至11點55分（午餐）、下午2點
26 至2點20分、下午4點20分至5點是休息時間（見本院卷第119
27 頁言詞辯論筆錄），扣除休息時間，工作時間確實為10小
28 時，則原告主張休息時間亦應計入工作時間，當無可採，其
29 另主張每日工作12小時，亦無可採。

30 (3)被告在薪資明細表將原告之約定工資區別為「基本薪資」、
31 「職務津貼」、「伙食津貼」、「日班津貼」分項臚列，而

01 在報到說明僅告知「每月工資為3萬1,500元」，或可能使一
02 般人較為無法確實瞭解其中之關連，但不能據此即認約定之
03 每月工資非3萬1,500元。而上開薪資明細表4分項加總金額
04 既為3萬1,500元，與報到說明之記載相符，且如報到說明上
05 之記載，上開金額已含每日延長工時之工資（加班費），則
06 當應認被告已完全給付原告約定之每日早上7點至晚上7點
07 之工資。

08 3.綜上，被告已依約定之每月工資金額（含2小時延長工時工
09 資），給付原告平日早上7點至晚上7點工作之工資（2小時
10 休息時間不計入工作時間），而原告並未主張在早上7點至
11 晚上7點以外另有延長工時工作之情形，則原告當不得再請
12 求被告給付平日之延長工時工資。

13 (三)原告得否請求被告給付休息日工資及其金額：

14 原告請求被告給付休息日工資1萬4,136元，主要仍是主張休
15 息日工作時間為早上7點至晚上7點，共計12小時，被告僅給
16 付10個小時工作之工資（含2小時延長工時工資），但並未
17 給付另2小時之延長工時工資（見本院卷第89至91頁）。然
18 兩造不爭執休息日工作之休息時間與平日相同，則如上所
19 述，堪認原告休息日之每日工作時間仍為10小時，在10小時
20 之外，並無另外之2小時延長工時工作情形，故原告當無可
21 能在10小時工資之外，再請求被告給付休息日之工資。

22 (四)原告得否請求被告給付錯誤扣繳健保費所減少給付之工資及
23 其金額：

24 原告主張被告錯誤扣繳其父黃國煌之健保費4,696元，並請
25 求給付此部分錯誤扣款之工資。被告抗辯公司並未扣繳黃國
26 煌之健保費，原告所訴並無理由。而被告就其所辯，業已提
27 出全民健保加保單及其公司之系統截圖為證，經核，依全民
28 健保加保單之記載，原告之父黃國煌該欄有註記合於高雄市
29 補助老人暨身心障礙者參加全民健康保險保費自付額實施計
30 畫第2點，所規定補助健保保費之「高市65歲」字句，且依
31 系統截圖所示，健保費之金額僅原告及其母有記載保費金

01 額，黃國煌部分均係記載「0」（見本院卷第207至223
02 頁），足見被告發給工資時，並未錯誤扣繳原告之父黃國煌
03 之健保費，則原告請求被告給付錯誤扣繳健保費少發給之工
04 資，當屬無據。

05 (五)原告得否請求被告給付請假扣款「免稅」所減少給付之工資
06 及其金額：

07 原告主張被告以請假扣款「免稅」名義，少給工資675元，
08 並請求給付此部分錯誤扣款之工資。被告抗辯「免稅扣款」
09 部分扣減的僅是伙食津貼，而伙食津貼為免稅薪資所得，故
10 無不當扣款，原告所訴並無理由。而被告就其所辯，業已提
11 出請假扣款及時數明細表、薪資結構及請假扣款之計算式為
12 證（見本院卷第225至229頁），經核並無不合，足見被告發
13 給工資時，並無錯誤扣款，則原告請求被告給付錯誤以「免
14 稅」為名扣款而少發給之工資，亦屬無據。

15 (六)原告得否請求被告給付福利金扣款所減少給付之工資及其金
16 額：

17 原告主張被告以福利金扣款名義，少給工資1,911元，並請
18 求給付此部分錯誤扣款之工資。被告抗辯福利金係依職工福
19 利金條例第2條規定，自員工薪津內扣款，原告所訴並無理
20 由。被告就其所辯，業已提出相關計算為證（見本院卷第23
21 1至232頁），而原告就被告所辯職工福利金條例之規定並未
22 加以爭執，且核被告之相關計算亦無錯誤，足見被告發給工
23 資時所扣發之福利金，與兩造間之約定並無不合，則原告請
24 求被告給付錯誤以「福利金」為名扣款而少發給之工資，同
25 屬無據。

26 四、綜上所述，原告所訴均屬於法無據，不應准許。且原告所訴
27 既不應准許，假執行之聲請即失所依附，亦不應准許（依勞
28 動事件法第44條第1項規定，法院對於勞工之給付請求，為
29 雇主敗訴之判決時，本應依職權宣告假執行，是本件原告供
30 擔保假執行之聲請本無必要，但規勸之下，原告仍不願意撤
31 回此部分聲請【見本院卷第30頁】，併予敘明）。再者，本

01 件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審
02 酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

03 五、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文（訴訟費用負擔
04 之依據：民事訴訟法第78條）。

05 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
06 勞動法庭 法 官 鄭峻明

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
11 書記官 洪光耀