

臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞訴字第16號

原告 TRAN THI HONG (陳氏紅)

BUI THI THUY (裴氏萃)

上二人共同

訴訟代理人 蔡其龍律師

原告 NGUYEN THI LIEU (阮氏聊)

PHAN THI LAM (潘氏林)

LUONG THI NGHI (梁氏毅)

PHAN THI BICH NGOC (潘氏碧玉)

上四人共同

訴訟代理人 廖怡婷律師

複代理人 蔡其龍律師

被告 艾思妮國際股份有限公司

法定代理人 黃丁守

訴訟代理人 陳唯玲

張慶宗律師

複代理人 何孟育律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告TRAN THI HONG（陳氏紅）、BUI THI THUY（裴氏萃）、NGUYEN THI LIEU（阮氏聊）、PHAN THI LAM（潘氏林）、LUONG THI NGHI（梁氏毅）、PHAN THI BICH NGO C（潘氏碧玉）如附表一「應給付總額」欄所示金額，及自民國一〇九年九月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，被告以附表一「應給付總額」欄所示金額，為原告供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序事項：

原告NGUYEN THI THANH（阮氏青）、LE THI VAN（黎氏雲）、BACH THI THUY（白氏水）、NGUYEN THI HUYEN（阮氏賢）、LUC THI THUY（陸氏翠）、NGUYEN THI DUOM（阮氏恬）、NGUYEN THI THANH HUYEN（阮氏清玄）、NGUYEN THI THU HANG（阮氏秋恆）、TRAN THI NGOG BICH（陳氏玉璧）提起本訴訟，嗣於民國111年3月2日與被告調解成立，此有本院調解程序筆錄在卷可參（見本院卷二第489至491頁），且有被告所提分別與NGUYEN THI THANH（阮氏青）、BACH THI THUY（白氏水）、NGUYEN THI HUYEN（阮氏賢）、LUC THI THUY（陸氏翠）、NGUYEN THI DUOM（阮氏恬）、NGUYEN THI THU HANG（阮氏秋恆）、TRAN THI NGOG BICH（陳氏玉璧）簽訂之和解書足稽（見本院卷三第13至55頁），是上述9人因調解成立，而脫離本件訴訟，先予敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告TRAN THI HONG（陳氏紅）、BUI THI THUY

01 (裴氏萃)、NGUYEN THI LIEU (阮氏聊)、PHAN THI LAM
02 (潘氏林)、LUONG THI NGHI (梁氏毅)、PHAN THI BICH
03 NGOC (潘氏碧玉)等6人(下合稱原告,單指稱其中文譯
04 名)均為越南籍勞工,分別自附表「初次到職日」欄所示日
05 期起,至被告艾思妮國際股份有限公司(下稱被告公司)任
06 職,並簽定勞動契約,月薪均按基本工資計算(自108年1月
07 1日起為新臺幣【下同】23,100元)。雖原告曾於契約所定
08 僱用期間屆滿後,經被告公司退保,又重新簽訂勞動契約,
09 並接續加保勞工保險,然相距未滿3個月,依勞動基準法
10 (下稱勞基法)第10條規定,原告之前後工作年資,應合併
11 計算。詎被告公司以業務緊縮為由,要求原告於108年8月底
12 轉換雇主,而將原告解雇。然被告公司竟宣稱係原告自行離
13 職,拒不給付資遣費,爰依勞動基準法(下稱勞基法)第17
14 條、第38條等規定,請求被告各給付原告如附表所示資遣費
15 及特休未休薪資等語,並聲明:被告應給付原告如附表所示
16 金額,及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按週年利率
17 5%計算之利息。

18 二、被告則以:

19 (一)被告公司前因業務量較大,員工常須加班,嗣因業務量稍
20 減,已無須如先前加班之必要,故於108年5月間,向員工公
21 告將減少加班時數,然正常班別並無差異。原告陸續表示其
22 等遠離家鄉至外地工作,盼能多賺取薪資,因被告公司無法
23 有較多加班時數,故欲另覓有較多加班時數之工作,而自10
24 8年5月起,陸續以找工作為由,請事假或特休,期間長達數
25 月之久,待其等確認已有新任職工作時,才陸續自行離職,
26 被告公司並未資遣原告。原告均屬外籍勞工,轉由其他公司
27 聘僱,非如本國籍勞工自行離職前往新公司任職即可,而須
28 辦理一定程序,當時原告盼能以較快速方式辦理,故被告公
29 司為使其等能儘速轉換至新任職單位,而依慣例便宜行事,
30 開立制式表單之「外國人同意轉換雇主或工作證明書」與原
31 告,勾選「其他不可歸責於受聘外國人之事由」欄位,並記

載「業務緊縮」之事由。然此記載實係配合原告另覓新職，非有資遣之情事。因上開證明書並無「自願離職」或「合意終止勞動契約」等項目，且若記載此等事由，移工將無法符合就業服務法第59條規定，而轉換雇主或工作。被告配合原告便利行事，原告卻反而主張其等遭資遣而要求資遣費，實有違誠信。

(二)原告陳氏紅、裴氏萃、阮氏聊、潘氏林均於前勞動契約所定僱用期間到期後離職，嗣再行入境任職，與被告公司分別重新簽定勞動契約，各該原告之最近到職日如附表一所載，應自該日期起算其等任職期間，而不得再將先前任職期間合併計入，是原告以最初到職日起算在職年資，係有所誤。又原告陳氏紅於106年9月13日到職，於108年8月30日離職，任職期間未達2年，僅有24小時（即3日）特別休假，其於離職時尚有8小時特休未休，已依該年度之時薪計算，領取未休時數薪資733元完畢等語置辯，並聲明：①原告之訴駁回。②如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告曾受僱於被告，月薪均按基本薪資計算，自108年1月1日起為23,100元。

(二)原告之到職及離職日期如附表及勞工保險被保險人投保資料表所示。

(三)兩造約定原告之特別休假採「週年制」計算。

(四)被告開立記載「業務緊縮」之事由之「外國人同意轉換雇主或工作證明書」與原告。

(五)兩造於109年2月19日經彰化縣政府勞資爭議調解不成立。

四、兩造爭執事項：

(一)被告抗辯原告係自願離職，是否可採？

(二)原告之工作年資為何？亦即，原告主張依勞基法第10條規定應合併計算前後工作年資，是否可採？

(三)若認原告非自願離職，係遭被告以業務緊縮為由解雇，其等得請求之資遣費數額為何？

01 (四)原告陳氏紅請求被告給付16日特休未休工資12,320元，有無
02 理由？亦即，原告陳氏紅之特休日數為何？被告抗辯原告陳
03 氏紅於106年度以前休假，非因可歸責雇主事由未休畢，不
04 得請求未休假薪資，是否可採？被告是否已給付完畢？

05 五、得心證之理由：

06 (一)被告抗辯原告係自願離職，是否可採？

07 1.原告主張其等遭被告公司以業務緊縮為由，於附表「離職
08 日」欄所示日期，予以解雇等事實，業據其等提出被告公司
09 簽立之「外國人同意轉換雇主或工作證明書」（下稱系爭證
10 明書）為證（見本院卷一第451、455、457頁）。觀諸系爭
11 證明書之記載，被告公司就「雇主有下列情事之一，本人
12 （外國人）同意轉換雇主或工作，並願依相關規定辦理」，
13 勾選「其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者」，並填載其
14 具體事由為「業務緊縮」。依彰化縣政府110年4月1日府勞
15 外字第1100114074號函略謂：「按外國人受聘僱從事就業服
16 務法第46條第1項第8款至第11款規定之工作之轉換雇主或工
17 作程序準則第2點規定：『受聘僱之外國人有本法第59條各
18 款規定之情事之一者，得由該外國人或原雇主檢附下列文
19 件，向中央主機關申請轉換雇主或工作... (四)其他不可歸責
20 受聘僱外國人事由之證明文件。』上述證明文件應由雇主依
21 事實情況提供。」（見本院卷二第89頁），是被告公司簽立
22 系爭證明書，本應據實記載轉換事由甚明，可認被告公司係
23 以業務緊縮之事由，要求原告轉換雇主，而予以資遣。

24 2.被告辯稱原告因認被告公司加班時數過低，另尋得其他工作
25 後，自行離職等語，固據證人陳志輝即被告公司委任之外勞
26 仲介到庭證稱：因原告的加班時數較少，被告公司有開會，
27 同意原告另尋工作。我大約於108年5、6月間跟外籍勞工說
28 明，被告公司加班時數較少，如果欲賺取較高薪資，可以在
29 外找尋其他工作。勞動部跟彰化縣勞工局當時規定，於系爭
30 證明中，其他不可歸責於受聘僱外國人之事由欄位，僅能填
31 載「業務緊縮」，不能填載其他事由，如果填寫為雙方合意

01 終止，勞工局會不收件。因原告急著要到新公司任職，仲介
02 都會以業務緊縮事由，開立證明書給外籍勞工，讓他們可以
03 早點到新公司任職。原告都是找到工作後，才轉換雇主等語
04 （見本院卷二第16至19頁）；證人羅亦蘋證稱：外勞反應加
05 班較少，賺不到錢，請我們協助轉換雇主。我們都是等原告
06 找到新雇主後，才把系爭證明書交給原告簽名。我與新公司
07 承辦人員確認加班時數多不多，再由翻譯人員撥打電話或以
08 LINE送傳訊息向原告轉達等語（見本院卷第412至413頁）。

- 09 3.然依證人羅亦蘋經翻譯人員協助後，與被告公司外籍勞工
10 （含本件原告）間對話紀錄所示，證人羅亦蘋於108年5月間
11 向原告稱：「仲介公司的副理和課長不是已經承諾會幫你們。
12 幫你們介紹工作。以你們的能力可以找到工作的。仲介
13 公司的副理，有意介紹你們到台北的公司。會議之後他有
14 說，誰的文件（註：指系爭證明書）先辦好，就優先辦理。
15 你們放心，雇主會給你們最好的機會，但是你們要配合公
16 司，不是只要求自己的權益，漠視別人的困擾。」；於108
17 年5月31日稱：「你們還有什麼問題，為什麼沒有簽名？如
18 果有疑問，有權提出。提早簽名，提早送出，你的機會就排
19 在前面。有沒有機會，你們自己決定。」；於108年6月3日
20 稱：「誰已經找到新雇主，請他們聯絡一下，電話...。」
21 （見本院卷二第189、193、197頁），可知證人羅亦蘋係向
22 原告表示，需簽訂系爭同意書後，始介紹其他工作與原告，
23 並於原告尚未尋得新職務前，即催促原告簽訂系爭同意書，
24 足見被告公司係於108年5月間先要求原告簽訂系爭證明書，
25 而預告將原告解雇後，原告始另覓新職。是證人陳志輝、羅
26 亦蘋證稱原告都是找到新工作後，才同意轉換雇主云云，顯
27 然與事實不符。又觀諸證人羅亦蘋與原告間對話紀錄（見本
28 院卷二第189至237頁），未見原告有主動表示離職之意思；
29 再者，依證人羅亦蘋與訴外人新格公司間對話紀錄（見本院
30 卷二239至253頁），證人羅亦蘋僅向該公司確認是否承接外
31 籍勞工，亦無隻字提及加班相關情事，是上開2名證人證稱

01 原告因被告公司加班時數較低，而自行提出離職云云，難認
02 無維護、偏袒被告之情，故其等證述內容，尚難採信。

03 4.雖勞動部110年5月7日勞動發管字第1100505331號函略載：

04 「系爭證明書之勾選事由第5項『其他不可歸責受聘僱外國
05 人事由者』下方空白欄位，本部並未規定僅得記載『業務緊
06 縮』，至若填載『勞工自願離職』或『勞雇雙方合意終止勞
07 動契約』等事由，尚難認定符合本法第59條第1項第4款規定
08 不可歸責於移工之事由。」（見本院卷二第91頁）。然證人
09 陳志輝證述：外籍勞工在聘僱時間內要轉換雇主，可由雇主
10 向勞動部申請廢聘，廢聘後勞工有60日時間繼續尋找新工
11 作。雙方亦可至勞工局做協商，調解合意終止成立，可以轉
12 換雇主，但時間較長等語（見本院卷二第408頁），可見外
13 籍勞工於勞雇雙方合意終止勞動關係情況下，並非僅得以出
14 具填載業務緊縮事由之系爭證明書，申請轉換雇主。而原告
15 自108年5月間簽訂同意書後，迄至同年8月底離職，期間約3
16 個月，則倘若原告係自行離職，被告公司亦有相當時間可循
17 簽訂系爭同意書以外之合法方式，為原告辦理轉換雇主，則
18 原告捨正當程序不為，反提出記載不實事由之系爭證明書，
19 實有違常情，是被告辯稱因原告急著至新公司任職，被告始
20 簽訂系爭證明書云云，乃不足採。

21 5.再者，原告潘氏碧玉、裴氏萃、阮氏聊、梁氏毅、陳氏紅於
22 108年8月30日自被告公司離職後，分別於同年8月31日、9月
23 5日、5日、6日、10日至新公司任職；原告潘氏林於108年8
24 月28日離職後，迄至109年1月3日始任新職等事實，有其等
25 勞工保險被保險人投保資料表（明細）在卷可參（見本院卷
26 一第465、469、473、483、485、487頁，本院卷二第44
27 頁），可知原告於108年5月間簽訂證明書後，均約於3個月
28 後之同年8月28日或30日離職。而其等於離職後，轉至其他
29 公司任職期間，短則相隔1日，長則相距達4月餘。是被告公
30 司辯稱原告已有新任職工作後，才陸續自行離職云云，難認
31 與事實相符。被告復未提出其他證據證明原告係自請離職，

從而，被告抗辯原告因被告公司加班時數較低，而自行離職云云，即不足採。

(二)原告之工作年資應如何計算？

依就業服務法第52條第1項規定，聘僱外國人從事技術性之工作，許可期間最長為3年。又勞基法第10條規定：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算」。查兩造簽訂有特定性定期契約，各次勞動契約存續期間為自原告抵達臺灣後起算3年，此有勞動契約書附卷足參（見本院卷一第157至427頁）。又被告不爭執原告均於前勞動契約所定期限屆滿後，重新簽訂契約受僱於被告等事實（見本院卷二第432頁）。再者，兩造均不爭執原告受僱期間如勞工保險投保日期所示，而觀諸原告陳氏紅、裴氏萃、阮氏聊、潘氏林之勞工保險被保險人投保資料表（見本院卷第465、469、473、483頁），其等於各次離職後，分別再受僱於被告公司之期間均未滿3個月，是依上開規定，其等前後受僱於被告公司期間之工作年資即應合併計算。被告辯稱應自原告最近到職日起算工作年資云云，與法有違，而不足採。

(三)原告請求資遣費部分：

非有虧損或業務緊縮之情事者，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款定有明文。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，此觀勞基法第17條甚明。查被告以業務緊縮為由，預告終止兩造勞動契約，已如前述，是原告陳氏紅、裴氏萃、阮氏聊、潘氏林、梁氏毅、潘氏碧玉依上開規定，請求被告各給付188,650元、186,725元、167,475元、123,200元、111,650元、46,200元，均屬有據，應予准許（原告之

任職期間、工作年資、舊制積數及資遣費計算式，均詳如附表二所載）。

(四)原告陳氏紅請求特休未休工資部分：

1.原告陳氏紅主張其於100年7月19日到職，自102年7月19日起至108年8月30日止，扣除已休假日數後，尚有68日特別休假未休，僅請求被告給付16日未休工資12,320元等語。被告則抗辯原告陳氏紅於106年9月13日到職，於108年8月30日離職，任職期間未達2年，僅有24小時（即3日）特別休假，其業已於原告陳氏紅離職時，給付未休時數8小時工資等語。查原告陳氏紅於各次離職後，再次受僱於被告公司之期間均未滿3個月，是依勞基法第10條規定，其前後工作年資應合併計算，已如前述。故被告抗辯原告陳氏紅於任職期間僅有3日特別休假云云，容有所誤。

2.105年12月21日修正公布前勞基法（下稱修正前勞基法）第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工年滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：」，嗣於105年12月21日修正為同法條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，及增訂第4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞資雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」，並自106年1月1日起開始施行（下稱修正後勞基法）。是修正後勞基法第38條第4項始增訂雇主對勞工因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，應發給工資；修正前勞基法第38條則無此規定。參以行政院勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布(79)台勞動2字第21827號函，謂「勞工之特別休

01 假應在勞動契約有效期間為之，因勞動契約之終止或年度終
02 結而未休，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完
03 特別休假日數之工資，如係勞工個人之原因而自行未休時，
04 則雇主可不發給未休日數之工資。」是以，於勞基法上開規
05 定修正前，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休
06 完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主始應發給未休完日數
07 之工資。

08 3.查原告陳氏紅並未舉證證明其於102年至105年間，曾有向被
09 告公司請求休假卻遭拒絕，或因被告公司要求其不能休假，
10 等可歸責於被告之原因，致其客觀上不可能使用特別休假，
11 則原告請求被告給付102年至105年之特別休假未休日數工
12 資，尚屬無據。

13 4.原告陳氏紅自100年7月19日起受僱於被告公司，於108年8月
14 30日離職，其於106年7月18日、107年7月18日、108年7月18
15 日，分別工作滿6年、7年、8年，依修正後勞基法第38條第1
16 項規定，歷年均有15日特別休假。又觀諸被告所提出勤紀錄
17 （見本院卷一第169至187頁），原告陳氏紅自106年7月19日
18 起至107年7月18日止請特休1.5日，自107年7月19日起至108
19 年7月18日止請特休7日，自108年7月19日起至108年8月30日
20 離職日止則未請特休，是扣除原告休假日數後，尚有36.5日
21 （計算式： $15+15+15-1.5-7=36.5$ ）未休畢，得請求特
22 別休假未休工資28,105元（計算式： $23,100\div30\times36.5=28,1$
23 05）。又被告已於原告陳氏紅離職時給付特休未休薪資733
24 元，此有被告所提原告陳氏紅簽名及按捺指紋之薪資單可證
25 （見本院卷一第433頁），是扣除被告已給付金額後，原告
26 尚得請求27,372元（計算式： $28,105-733=27,372$ ），則
27 原告陳氏紅僅請求12,320元，自應准許。

28 六、綜上所述，原告依勞基法第17條第1項、第38條等規定，請
29 求被告各給付原告如附表所示資遣費及特休未休薪資，及自
30 起訴狀繕本送達翌日即109年9月5日（見本院卷一第105頁）
31 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由，應

予准許。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件經本院為雇主敗訴之判決，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 5 月 5 日
民事第三庭 法 官 鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 111 年 5 月 13 日
書記官 張茂盛

附表一：

編號	姓名	初次到職日 (民國)	最近到職日 (民國)	離 職 日 (民國)	資遣費 (新臺幣)	特休未休薪 資(新臺幣)	應給付總額(新臺幣)
1	TRAN THI HONG 陳氏紅	100年7月19日	106年9月13日	108年8月30日	188,650元	12,320元	200,970元
2	BUI THI THUY 裴氏萃	100年8月22日	103年9月23日	108年8月30日	186,725元	0	186,725元
3	NGUYEN THI LIEU 阮氏聊	101年6月11日	104年7月1日	108年8月30日	167,475元	0	167,475元
4	PHAN THI LAM 潘氏林	103年5月26日	106年6月13日	108年8月28日	123,200元	0	123,200元
5	LUONG THI NGHI 梁氏毅	103年11月19日	同左	108年8月30日	111,650元	0	111,650元
6	PHAN THI BICH NGOC 潘氏碧玉	106年9月20日	同左	108年8月28日	46,200元	0	46,200元

附表二：原告之資遣費數額

編號	姓名	初次到職日 (民國)	離 職 日 (民國)	工作年資	舊 制 基 數	資遣費 (新臺幣)
----	----	---------------	---------------	------	------------	--------------

(續上頁)

01

1	TRAN THI HONG 陳氏紅	100年7月19日	108年8月30日	8年1月12日	8+1/6	188,650元
2	BUI THI THUY 裴氏萃	100年8月22日	108年8月30日	8年0月19日	8+1/12	186,725元
3	NGUYEN THI LIEU 阮氏聊	101年6月11日	108年8月30日	7年2月20日	7+1/4	167,475元
4	PHAN THI LAM 潘氏林	103年5月26日	108年8月28日	5年3月3日	5+1/3	123,200元
5	LUONG THI NGHI 梁氏毅	103年11月19日	108年8月30日	4年9月12日	4+5/6	111,650元
6	PHAN THI BICH NGOC 潘氏碧玉	106年9月20日	108年8月28日	1年11月9日	2	46,200元
備註(資遣費計算式)：原告之平均工資23,100元×舊制基數。						