

臺灣花蓮地方法院民事判決

111年度勞訴字第13號

原告 黃政榮

李文潭

徐振福

秦玉德

共同

訴訟代理人 林之翔律師(法扶律師)

被告 安聯保全股份有限公司

法定代理人 孫佩蘭

訴訟代理人 凌孝純

王泰翔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年6月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應分別給付原告黃政榮、李文潭、徐振福、秦玉德新臺幣
(下同)133,117元、239,073元、159,581元、128,729元，及均自
民國111年8月31日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之
利息。

原告黃政榮、李文潭其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之65，餘由原告黃政榮、李文潭分別負
擔百分之30、百分之5。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如分別以133,117元、23
9,073元、159,581元、128,729元為原告黃政榮、李文潭、徐振
福、秦玉德預供擔保後，得各免為假執行。

事實及理由

01 一、原告主張：

02 (一)原告黃政榮、李文潭、徐振福、秦玉德分別於民國95年3月1
03 日、101年1月1日、106年7月6日、107年5月1日起任職於被
04 告公司，擔任被告公司標得於花蓮榮民之家(下稱花蓮榮家)
05 的駐衛保全人員，離職前6個月月薪分別為新臺幣(下同)32,
06 900元(後已改稱金額為14,957元)、32,900元、32,900元、3
07 2,800元。詎料，被告公司竟無故解雇原告4人，要求於110
08 年12月31日離職，且從未給與原告4人特休假，顯已違反勞
09 動基準法(下稱勞基法)規定。據此，原告4人爰依勞基法第1
10 4條第1項第6款之規定，並以本件起訴狀繕本之送達，對被
11 告公司為終止勞動契約之意思表示，並請求被告公司給付下
12 列費用：

13 (二)資遣費部分：

- 14 1.原告黃政榮自95年3月1日到職，餘110年12月31日離職前6
15 個月平均工資為32,900元，工作年資為15年9月，依勞工
16 退休金條例第12條規定，被告公司應給付資遣費共259,08
17 8元(計算式：32,900元 $\times$ 1/2月 $\times$ 15年+32,900元 $\times$ 1/2月
18 $\times$ 9/12月=259,088元)。
- 19 2.原告李文潭自101年1月1日到職，於110年12月31日離職前
20 6個月平均工資為32,900元，工作年資為9年，依勞工退休
21 金條例第12條規定，被告公司應給付資遣費共148,050元
22 (計算式：32,900元 $\times$ 1/2月 $\times$ 9年=148,050元)
- 23 3.原告徐振福自106年7月6日到職，於110年12月31日離職前
24 6個月平均工資為32,900元，工作年資為4年5月25天，依
25 勞工退休金條例第1、12條及勞基法第17條第2款規定，未
26 滿一個月者以一個月計，被告公司應給付資遣費共74,025
27 元(計算式：32,900元 $\times$ 1/2月 $\times$ 4年+32,900元 $\times$ 1/2月
28 $\times$ 6/12月=74,025元)。
- 29 4.原告秦玉德自107年5月1日到職，於110年12月31日離職前
30 6個月平均工資為32,800元，工作年資為3年7月，依勞工
31 退休金條例第12條規定，被告公司應給付原告秦玉德資遣

費共58,767元(計算式： $32,800\text{元} \times 1/2\text{月} \times 3\text{年} + 32,800\text{元} \times 1/2\text{月} \times 7/12\text{月} = 58,767\text{元}$)。

(三)預告期間工資部分：

- 1.原告黃政榮離職前6個月平均工資為32,900元，工作年資為15年9月，依勞基法第16條第1項規定，被告公司應於30日前預告之，是原告黃政榮得請求之預告期間工資為32,900元。
- 2.原告李文潭離職前6個月平均工資為32,900元，工作年資為9年，依勞基法第16條第1項規定，被告公司應於30日前預告之，是原告得請求之預告期間工資為32,900元。
- 3.原告徐振福離職前6個月平均工資為32,900元，工作年資為4年5月25天，依勞基法第16條第1項規定，被告公司應於30日前預告之，是原告李文潭得請求之預告期間工資為32,900元。
- 4.原告秦玉德離職前6個月平均工資為32,800元，工作年資為3年7月，依勞基法第16條第1項規定，被告公司應於30日前預告之，是原告秦玉德得請求之預告期間工資為32,800元。

(四)特休未休工資部分：

- 1.原告黃政榮工作年資為15年9月，其中繼續工作十年以上每一年加給一日特別休假，則原告黃政榮之特別休假共135日(計算式： $7+7+10+10+14+14+14+14+14+15+16=135$)，故得依勞基法第38條規定，請求135日特別休假工資為147,960元(計算式： $【32,900\text{元}/30\text{日}】 \times 135\text{日} = 147,960\text{元}$)。
- 2.原告李文潭工作年資為9年，其中104年間之雇主非被告公司，又橫跨勞基法修法，故101至103年特休日為24日(計算式： $7+7+10=24$)，105年底至110年間之特休日為75日(計算式： $7+10+14+14+15+15=75$)，故得依勞基法第38條規定，得請求共計99日特別休假工資為108,207元(計算式： $【32,800\text{元}/30\text{日}】 \times 99\text{日} = 108,207\text{元}$)。

01 3.原告徐振福工作年資為4年5月25天，屬三年以上五年未滿
02 者，則特別休假共48日(計算式： $3+7+10+14+14=4$
03 8)，故得依勞基法第38條規定，請求48日特別休假工資為
04 52,656元(計算式： $【32,900\text{元}/30\text{日}】\times 48\text{日}=52,656$
05 元)。

06 4.原告秦玉德工作年資為3年7月，其中未滿一年部分，因特
07 別休假並無按比例計算之規定，則原告秦玉德之特別休假
08 共34日(計算式： $3+7+10+14=34$)，故得依勞基法第38
09 條規定，請求34日特別休假工資為37,162元(計算式： $【3$
10 $2,800\text{元}/30\text{日}】\times 34\text{日}=37,162\text{元}$)。

11 (五)爰依兩造間勞動契約及勞基法第14條第1項第6款等規定起訴
12 等語。並聲明：1.被告公司應分別給付原告黃政榮439,948
13 元、原告李文潭289,157元、原告徐振福159,581元、原告秦
14 玉德128,729元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
15 止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執
16 行。

17 二、被告公司則以：

18 (一)依原告4人與被告公司簽訂之110年1月1日勞動契約書(下稱
19 系爭勞動契約)所載：「因甲方(即被告公司)承攬榮民之家
20 志學分部(即花蓮榮家)駐衛保全工作，承攬期間為110年1月
21 1日起至110年12月31日止或契約期滿止，甲方於前述期間內
22 雇用乙方(即原告)為特定性定期契約員工，經雙方同意訂契
23 約條款如下：一、契約成立：本契約成立係因甲方承攬榮家
24 志學分部駐點駐衛保全工作，服務地點於志學，屬於依特定
25 計畫可在特定期間完成之非繼續工作。」之文義，可知被告
26 公司對於原告4人之人力需求限於承攬花蓮榮家駐點保全業
27 務期間，且有明確之起訖時間，可認為係被告公司基於一時
28 性需要，而無繼續性之「定期契約」。縱被告公司於111年1
29 0月31日言詞辯論期日曾就系爭勞動契約屬「不定期契約」
30 為自認，然因此與事實不符，被告公司仍得依民事訴訟法第
31 279條規定撤銷此自認，故無礙於系爭勞動契約之「定期契

約」屬性。

(二)若本院仍認系爭勞動契約屬「不定期契約」，然花蓮榮家之駐衛保全工作，於110年12月20日由訴外人皇家國際保全股份有限公司(下稱皇家公司)得標後，被告公司曾詢問原告4人是否有轉調案場之意願，然原告4人均未回應，反而於同年月24日與皇家公司簽訂勞動契約，由皇家公司僱用在花蓮榮家提供相同駐衛保全勞務。是原告於同性質、同案場、相同工作時間，已與第三人訂立勞雇契約，顯然完全無法再對被告公司履約，亦無法提供被告公司任何勞務，雙方勞雇關係無以為繼，足認原告所為違反勞工之忠實義務情節重大甚明，被告公司自得依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約。

(三)系爭勞動契約第12條第5項亦明訂「乙方(即原告)在工作契約未滿時，不得同時與第三人另訂新勞動契約，如有違反，甲方(即被告公司)得與終止契約，乙方不得向甲方請求發給預告期間工資及資遣費。」是被告公司得知原告秦玉德、黃政榮有違反系爭勞動契約第12條第5項及勞基法第12條第1項第4款之規定後，自得終止與該2人間之勞動契約關係。至原告李文潭、徐振福係以「案場結束，另有生涯規劃」為由自行離職，並簽有離職單，該2人自不得再請求被告公司給付資遣費及預告期間工資。

(四)原告秦玉德、徐振福分別於110年12月27日、30日與皇家公司簽訂勞雇契約，明顯仍在被告公司任職期間即與第三方簽訂勞雇契約，其他兩名原告亦於111年1月1日前即與皇家公司簽訂勞雇契約並開立薪資戶，因皇家公司至遲於110年12月29日前即須將警衛人員名冊送審至榮民之家，是原告4人至少於該日前即已與皇家公司簽訂勞雇契約。

(五)原告之特休未休工資，均經薪資約定同意書(見卷第183-189頁)以每月攤提之方式給付予原告，故縱被告解僱不合法，亦無積欠原告之特休工資。

(六)並為答辯聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.願

01 供擔保，請准宣告免為假執行。

02 三、本件不爭執事項：(見卷第432頁)。

03 (一)原告李文潭、徐振福、秦玉德分別自101年1月1日、106年7
04 月6日、107年5月1日起即在被告公司任職，其3人與原告黃
05 政榮(即原告4人)均於110年12月31日自被告公司離職。

06 (二)原告黃政榮、李文潭、徐振福、原告秦玉德於離職前6個月
07 平均工資分別為14,957元、32,900元、32,900元、32,800
08 元。

09 (三)皇家公司於111年1月1日得標花蓮榮家駐衛保全案，原告4人
10 此前受雇於被告公司，因被告公司未得標而撤離，改由皇家
11 公司所新聘僱，故皇家公司均依勞基法等相關規定於111年1
12 月1日為原告4人納保，並簽訂勞動契約書，皇家公司並未承
13 受原告4人與被告公司(即原雇主公司)間之勞動契約相關權
14 利義務。

15 (四)原告秦玉德、徐振福、李文潭、黃政榮，分別於110年12月2
16 7日、110年12月30日、111年1月1日、111年1月1日、與皇家
17 公司簽立勞動契約書。

18 (五)卷第151、153頁之離職單，為原告徐振福、李文潭所親簽；
19 另原告秦玉德、黃政榮則未曾簽署類似離職單。

20 四、本件爭點：

21 (一)兩造間之勞動契約性質為「不定期」或「定期」勞動契約？
22 是否因系爭勞動契約有僱用期間之約定而有不同？

23 (二)原告4人於110年12月31日是否自願自被告公司離職？

24 (三)被告公司是否曾以原告秦玉德、黃政榮違反勞基法第12條第
25 1項第4款、第5項終止其與該2人之勞雇契約關係？若有，被
26 告公司主張有無理由？

27 (四)原告4人請求被告給付資遣費、預告期間工資及特休未休工
28 資，有無理由及其金額？

29 五、本院之判斷：

30 (一)原告4人與被告公司間之勞動契約，均為「不定期」勞動契
31 約。

01 1.按勞基法第9條第1項規定：「勞動契約，分為定期契約及
02 不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為
03 定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位
04 與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約」。又不定
05 期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任
06 之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續
07 性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性
08 需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具
09 有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇
10 主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去
11 持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或
12 暫時者，該工作即具有繼續性(最高法院109年度台上字第
13 1156號判決參照)。

14 2.本件被告公司雖以系爭勞動契約(即原告4人與被告公司於
15 110年1月1日所簽約之勞動契約書)，已載明：「因甲方
16 (即被告公司)承攬榮家志學分部駐點駐衛保全工作，承攬
17 期間為110年1月1日起至110年12月31日止或契約期滿止，
18 甲方於前述期間內雇用乙方(即原告)為特定性定期契約員
19 工，經雙方同意訂契約條款如下：一、契約成立：本契約
20 成立係因甲方承攬榮家志學分部駐點駐衛保全工作，服務
21 地點於志學，屬於依特定計畫可在特定期間完成之非繼續
22 工作。」等語，可知被告公司對於原告4人之「人力需求限
23 於承攬駐點警衛期間，且有明確之起訖時間，可認為係雇
24 主基於一時性需要，而無繼續性，故事實上應為「定期契
25 約」云云。

26 3.惟查，原告李文潭、徐振福、秦玉德分別自101年1月1
27 日、106年7月6日、107年5月1日起即受僱被告公司，並受
28 被告公司指派至花蓮榮家擔任駐衛保全工作等情，已如前
29 揭三、(一)所述；另依被告公司主張原告黃政榮於被告公司
30 之任職時間，第一次為96年11月5日至105年2月4日、第二
31 次為105年2月25日至106年11月6日、第三次為107年11月1

01 日至110年12月31日，亦受被告公司指派至花蓮榮家擔任
02 駐衛保全工作等語，可知原告4人係受僱於被告公司，而
03 由被告公司派遣至花蓮榮家擔任駐衛保全工作，揆諸勞基
04 法第9條第1項後段：「派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞
05 動契約，應為不定期契約。」之規定，被告既為「派遣事
06 業單位」，其與被告4人(即「派遣勞工」)間之勞動契約
07 關係，自無由解為「定期契約」。至被告公司雖以其與花
08 蓮榮家間之保全承攬契約招標週期，作為其與原告4人間
09 勞動契約之履約期間，並於系爭勞動契約中使用「特定性
10 定期契約」等語，主張兩造間勞動契約為「定期契約」之
11 依據，惟此已與上揭勞基法之規定不符，自屬無效；況被
12 告公司既為保全公司，原告4人所提供之保全勞務係被告
13 公司持續不間斷進行之業務，被告公司對於此種保全人力
14 需求自非屬突發或暫時，揆諸上揭1.之實務見解，自屬有
15 繼續性之工作，則兩造間之勞動契約應屬於「不定期」勞
16 動契約之性質，已堪認定。從而，被告公司前開抗辯，自
17 非可採。

18 (二)原告4人於110年12月31日均非自願自被告公司離職。

19 1.被告公司雖以其於花蓮榮家駐衛保全工作，於110年12月2
20 0日由皇家公司得標後，被告公司之經理黃紹明曾詢問原
21 告4人是否有轉調案場之意願，然原告4人均未回應，而與
22 皇家公司簽訂勞動契約，並主張傳訊黃紹明為證云云。

23 2.惟查，被告公司係專業之保全公司，於花蓮榮家案場結束
24 後，即要求原告徐振福、李文潭及訴外人曹震罡、劉榮華
25 等人填具離職單，並提出離職單4紙可證；然原告黃政
26 榮、秦玉德既拒簽署上開離職單，則被告公司曾否徵詢該
27 2人轉調案場之意願，涉及該2人是否自願離職及有無資遣
28 費、預告期間工資可請求，倘被告公司曾有徵詢之舉，豈
29 有不以書面等方式取證之理？況經審視兩造間於花蓮縣政
30 府之勞資爭議調解紀錄，其中被告公司就原告秦玉德、黃
31 政榮主張：「3.因資方沒標到標案，也未安排至其他案

01 場，並要求簽署離職書，且不願意開非自願離職證明，另
02 請求特休未休之金額補償。」等語，並未有何反駁意見
03 (見卷第35頁)；另就原告李文潭、徐振福主張：「4.資方
04 於110年公司案件沒得標，要求勞方填寫離職單，但非勞
05 方自願離職，故請求資遣費。」等語，被告公司亦僅主
06 張：「勞方為自願離職並已填寫離職單」等語，然對其曾
07 徵詢該2人轉調案場意願乙情，亦未置一詞(見卷第37
08 頁)。本院審酌原告於系爭勞動契約中既試著透過契約條
09 款之擬定，以圖規避勞基法第9條第1項之適用，已可認被
10 告公司對勞基法就「不定期」勞動契約之勞工保護有相當
11 程度之瞭解，於此前提下，被告公司豈有就原告4人無轉
12 調案場之意願等有利被告公司之情事，未能提出書面或錄
13 音證據之理？復於勞資爭議調解時對此未曾加以爭執，嗣
14 因勞資爭議無法達成調解，始於臨訟主張等異常舉措。綜
15 上，其此部分之抗辯，自難逕採。

16 3.至被告公司雖以原告徐振福、李文潭已簽具離職單，主張
17 該2人係自願離職云云。惟查，經審視原告徐振福、李文
18 潭之離職單，其上載明之離職原因為：「案場結束，另有
19 生涯規劃。」等語，已足認原告徐振福、李文潭係因被告
20 公司未能於原案場繼續承攬保全業務，始簽具該離職單，
21 此已與其等自願離職有別。至「另有生涯規劃」等語，依
22 花蓮榮家駐衛保全工作於110年12月20日由皇家公司得標
23 之情節以觀，亦僅可解原告徐振福、李文潭自110年12月3
24 1日離職後，可再於原案場為皇家公司提供相同保全勞
25 務，然此均無法得出被告公司曾徵詢原告徐振福、李文潭
26 轉調案場意願而遭拒之事實，而可認其2人係自願離職。

27 4.至被告公司聲請傳喚其員工黃紹明到庭為證，本院認為黃
28 紹明係被告公司原花蓮榮家案場之管理人，就原告4人(即
29 勞工)而言，屬資方之一員，與原告4人利益相左，難認其
30 證述能無所偏頗。況其到院後縱為被告公司有利之證述，
31 惟亦不能動搖本院依上開事證及經驗法則所形成之心證，

01 自無傳訊之必要。

02 5.綜上，原告4人於110年12月31日，均非自願自被告公司離
03 職。

04 (三)被告公司未曾以原告秦玉德、黃政榮違反系爭勞動契約第12
05 條5項，而以勞基法第12條第1項第4款終止與該2人之勞動契
06 約關係。且被告公司於本件訴訟繫屬中主張終止與被告4人
07 間之勞動契約，已逾除斥期間，且無理由。

08 1.按勞工違反勞動契約，情節重大者者，雇主得不經預告終
09 止契約；雇主依前項第四款規定終止契約者，應自知悉其
10 情形之日起，三十日內為之，勞動基準法第12條第1項第4
11 款、第2項定有明文。又乙方(即原告)在工作契約未滿
12 時，不得同時與第三人另訂新勞動契約，如有違反，甲方
13 (即被告公司)得與終止契約，乙方不得向甲方請求發給預
14 告期間工資及資遣費，系爭勞動契約第12條第5項亦有規
15 定。

16 2.本件被告公司主張其因原告秦玉德、黃政榮違反系爭勞動
17 契約第12條5項「禁止於工作契約未期滿時，不得同時與
18 第三人另訂新勞動契約」之規定，而業以勞基法第12條第
19 1項第4款終止其與原告秦玉德、黃政榮間之勞動契約關係
20 云云，惟其並未提出何行使上開契約終止權之證據。又本
21 院審酌前揭被告公司與原告秦玉德、黃政榮間之勞資爭議
22 調解紀錄(見卷第35頁)，被告公司對其已終止與原告秦玉
23 德、黃政榮間之勞動契約關係，並未置一詞，堪認其僅係
24 臨訟始為此項主張，自難逕採。

25 3.又原告4人均於110年12月31日自被告公司離職乙節，業為
26 兩造所不爭執(見前揭三、(一)所述)，足認被告公司迄至原
27 告4人離職前，均未對原告4人依勞基法第12條第1項第4款
28 終止勞動契約。從而，自110年12月31日以後，兩造間之
29 勞動契約關係既因原告4人離職而當然終止，又終止權行
30 使之效力僅使法律關係不繼續發生效力，然其並未如撤銷
31 權、解除權之行使可使法律關係溯及失效，則於兩造間勞

動契約關係因原告4人離職而當然終止後，被告公司即無終止權行使之標的。況被告公司縱於本件訴訟繫屬中為上揭終止權之行使，亦顯已逾勞基法第12條第2項所定「知悉其情形之日起，三十日內為之」之除斥期間。足認被告公司主張行使終止權，均無所據。

4.至被告主張原告秦玉德、徐振福，分別於110年12月27日、110年12月30日即與皇家公司簽立勞動契約，有違系爭勞動契約第12條第5項：「在工作契約未滿時，不得同時與第三人另訂新勞動契約」之約定云云。惟原告秦玉德、徐振福雖於110年12月27日、110年12月30日與皇家公司簽約，然其2人為皇家公司服勞務之期間係自111年1月1日起，並不影響其2人於110年12月31日離職前為被告公司所提供之勞務，被告公司以上揭條款限制原告徐振福、秦玉德求職權利，並製造勞基法就「預告期間工資」及「資遣費」請求所未規定之限制，自屬違反強制規定而無效，其自不得據此主張原告秦玉德、徐振福已無「預告期間工資」及「資遣費」之請求權利。

5.綜上，原告主張其已合法終止與被告4人間之勞動契約；或其得依系爭勞動契約第12條第5項拒絕原告秦玉德、徐振福之「預告期間工資」及「資遣費」請求，俱無理由。

(四)又原告4人嗣後雖在原案區接續由皇家公司聘僱為駐衛保全人員，惟皇家公司並未承受原告4人與原雇主公司即被告公司間之勞動契約相關權利義務等情，已如前揭三、(三)所述。是原告4人依勞動基準法等規定所得對被告公司主張之權利，縱於原告4人任職皇家公司後，仍得向被告公司為主張，不因原告4人嗣後經皇家公司接續聘用執行同一職務而有不同。茲就原告4人對被告公司之資遣費、預告期間工資、特休未休工資等請求，分述如下：

1.資遣費部分：

(1)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。本件原告4人主張之勞動契約關係，均係發生在94年7月1日勞退新制施行後，自應適用上開規定計算資遣費，合先敘明。

(2)原告黃政榮請求資遣費以89,742元為有理由，逾此範圍則無理由。

①查被告公司前於111年12月14日以民事答辯(三)狀，主張原告黃政榮於被告公司之任職時間，第一次為96年11月5日至105年2月4日、第二次為105年2月25日至106年11月6日、第三次為107年11月1日至110年12月31日(見卷第283頁)，故原告黃政榮中間曾2次離職云云；惟被告公司嗣後於112年3月28日，再以民事答辯(六)狀主張原告黃政榮因需請領勞保老年給付，故於107年11月15日離職，至108年1月被告公司再重新僱用云云(見卷第393頁)，是就原告黃政榮離職時點，前後已有歧異。另本院審酌被告公司上揭主張原告黃政榮之離職情節，均與原告黃振榮之勞保退休金提撥紀錄之時點不符(見卷第293頁)，自難逕採。又被告公司雖提出其自行製作之原告黃政榮106年1月至110年12月薪資統計表(見卷第403頁)，然此資料既為被告公司自行製作，再參酌被告公司前揭不論是主張原告4人係自願離職、或被告公司曾徵詢原告4人是否願轉場任職等情，其前後所述均有反覆，亦未能提出足以憑信之證據等情，是其自行製作之上揭薪資統計表，自難憑信。綜上，本件既無證據足認原告黃政榮於95年3月1日到職後曾有被告所稱離職情事，自應認原告黃政榮主張其自95年3月1日到職後任職至110年1

01 2月31日未曾離職，工作年資為15年9月等情可採。

02 ②查原告黃政榮離職前6個月平均工資為14,957元乙
03 節，已如前揭三、(二)所述，因94年7月1日勞退新制施
04 行後之資遣費最高以發給6個月平均工資為限(亦即超
05 過12年之年資，對資遣費計算已無實益)，故以最高6
06 個月平均工資計算其資遣費，原告黃政榮得請求之金
07 額為89,742元(計算式： $14,957\text{元} \times 6\text{月} = 89,742$
08 元)，逾此部分之請求，則無理由。

09 (3)原告李文潭請求資遣費148,050元為有理由。

10 查原告李文潭自101年1月1日到職，於110年12月31日離
11 職前6個月平均工資為32,900元，工作年資為9年等情，
12 已如前揭三、(一)、(二)所述，揆諸上揭說明，被告公司應
13 給付資遣費共148,050元(計算式： $32,900\text{元} \times 1/2\text{月} \times 9$
14 年 $= 148,050\text{元}$)

15 (4)原告徐振福請求資遣費74,025元為有理由。

16 查原告徐振福自106年7月6日到職，於110年12月31日離
17 職前6個月平均工資為32,900元，工作年資為4年5月25
18 天等情，已如前揭三、(一)、(二)所述，揆諸上揭說明，被
19 告公司應給付資遣費共74,025元(計算式： $【32,900\text{元}$
20 $\times 1/2\text{月} \times 4\text{年}】 + 【32,900\text{元} \times 1/2\text{月} \times 6/12\text{月}】 = 74,$
21 025元)。

22 (5)原告秦玉德請求資遣費58,767元為有理由。

23 查原告秦玉德自107年5月1日到職，於110年12月31日離
24 職前6個月平均工資為32,800元，工作年資為3年7月等
25 情，已如前揭三、(一)、(二)所述，揆諸上揭說明，被告公
26 司應給付原告秦玉德資遣費共58,767元(計算式： $【32,$
27 $800\text{元} \times 1/2\text{月} \times 3\text{年}】 + 【32,800\text{元} \times 1/2\text{月} \times 7/12\text{月}】$
28 $= 58,767\text{元}$ ，元以下四捨五入)。

29 2.預告期間工資部分：

30 (1)按雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約
31 者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年

01 以上者，於三十日前預告之；雇主未依第一項規定期間
02 預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第
03 16條第1項第3款、3項分別定有明文。

04 (2)查原告4人之繼續工作年資均在3年以上，已如前揭1、
05 (2)至(5)所述，揆諸上開說明，被告公司自應於30日前分
06 別對原告4人預告終止勞動契約。而本件自花蓮榮家駐
07 衛保全工作於110年12月20日由皇家公司得標後，縱被
08 告公司曾立即對原告為預告終止契約之通知，然算至原
09 告於同年月31日遭解僱之日止，其預告天數最多僅為10
10 日，是原告客觀上無法滿足上開30日預告期間要求甚
11 明。

12 (3)從而，被告公司既未依勞基法第16條第1項第3款之規
13 定，於30日前對原告4人預告終止勞動契約，則應依同
14 條第3款之規定，給付30日(即1個月)預告期間之工資，
15 是原告4人請求如附表「預告期間工資欄」所示之金
16 額，俱有理由。

17 3.特休未休工資部分：

18 (1)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
19 數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明
20 文；又利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年
21 或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五
22 年間不行使而消滅，民法第126條亦有規定。而特休未
23 休工資於勞動契約存續中，既應於年度終結時計算，自
24 屬1年定期給付之債權，而應適用5年之短期時效，合先
25 敘明。

26 (2)本件被告公司雖辯稱原告之特休未休工資，均經兩造約
27 定以每月攤提之方式給付予原告4人，故縱被告解僱不
28 合法，亦無積欠原告之特休工資等語。惟本院審視被告
29 公司所提出之薪資約定同意書(見卷第183-189頁)，其
30 中原告黃政榮、李文潭、徐振福部分，均係在110年所
31 簽，另原告秦玉德部分則係109年所簽，是僅於各該簽

約年度可認被告公司確有給付該年度之特休未休工資外，其餘年度被告公司既未就給付事實為舉證，自應認被告4人主張未獲特休未休工資給付為有理由。

(3)原告徐振福、秦玉德請求特休未休工資52,656元、37,162元，俱有理由。

查被告公司經本院曉諭以被告公司對原告終止勞動契約不合法之前提下，計算原告徐振福、秦玉德應得之特休未休工資金額，並得出原告徐振福、秦玉德應得之特休未休工資分別為52,656元、37,162元，有被告公司111年12月16日民事答辯(四)狀可證(見卷第301頁)，核與原告徐振福、秦玉德主張之金額相符，而被告公司對原告4人終止勞動契約不合法，已如前述，是原告徐振福、秦玉德請求特休未休工資52,656元、37,162元，自屬有據。

(4)原告李文潭請求特休未休工資以58,123元為有理由，逾此部分請求為無理由。

①本件原告李文潭主張101至103年特休日為24日(計算式： $7+7+10=24$)，105年底至110年間之特休日為75日(計算式： $7+10+14+14+15+15=75$)，總計特休未休天數為99天等語。惟特休未休工資應適用5年短期時效，已如上所述，今被告公司已對此提出時效抗辯，另被告公司已給付110年度特休未休工資予原告李文潭乙節，已如上揭(2)所述，是其僅得請求106年至109年共53日(計算式： $10+14+14+15=53$)之特休未休工資。

③綜上，今以原告李文潭離職前6個月平均工資32,900元為計算基礎，總計原告李文潭得請求53日特休未休工資金額為58,123元(計算式： $【32,900元 \div 30日】 \times 53日 = 58,123元$)

(4)原告黃政榮請求特休未休工資以133,117元為有理由，逾此部分請求為無理由。

01 ①原告黃政榮之工作年資為15年9月，已如前述，是被
02 告公司主張應自107年11月1日起計算原告黃政榮至11
03 0年12月31日之特休未休天數為34天，自不可採。

04 ②又原告黃政榮雖主張其工作年資為15年9月，其中繼
05 續工作十年以上每一年加給一日特別休假，故其累計
06 特休未休日數為135日(計算式：7+7+10+10+14+
07 14+14+14+14+15+16=135)。然經適用5年短期
08 時效後，及扣除被告公司已給付原告黃政榮110年度
09 特休未休工資(見上揭(2)所述)之該年度特休日數，是
10 原告黃政榮僅得請求106年至109年共57日(計算式：1
11 4+14+14+15=57)之特休未休工資。

12 ③綜上，今以原告黃政榮離職前6個月平均工資14,957
13 元為計算基礎，總計原告黃政榮得請求57日特休未休
14 工資金額為28,418元(計算式：【14,957元÷30日】
15 ×57日=28,418元。)

16 4.綜上，本件原告黃政榮、李文潭、徐振福、秦玉德所得向
17 被告公司請求之金額，如附表所示分別為133,117元、23
18 9,073元、159,581元、128,729元，逾此部分之請求，則
19 無理由。又本件原告4人請求自起訴狀繕本送達翌日起算
20 遲延利息，對被告公司既無不利，自無不可。而本件起訴
21 狀繕本於111年8月30日送達被告公司，有卷附送達證書可
22 憑(見卷第83頁)，是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即11
23 1年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自
24 屬有理。

25 六、綜上所述，原告黃政榮、李文潭、徐振福、秦玉德依兩造僱
26 傭關係及勞動基準法有關資遣費、預告期間工資及特休未休
27 工資給付等規定，分別請求被告公司給付133,117元、239,0
28 73元、159,581元、128,729元，及均自111年8月31日起至清
29 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。
30 逾此部分請求為無理由，應予駁回。爰判決如主文第1、2項
31 所示。

七、又原告4人勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依職權宣告假執行，並諭知被告公司供相當擔保後得免假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核於判決結果不生影響，爰不一一論斷，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 7 月 14 日
民事第二庭 法 官 李立青

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，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（均須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 7 月 19 日
書記官 林政良

附表：

編號	原 告	資 遣 費	預告期間 工資	特休未休 工資	合 計	備 註 (離職前6個月 平均工資)
1	黃政榮	89,742元	14,957元	28,418元	133,117元	14,957元
2	李文潭	148,050元	32,900元	58,123元	239,073元	32,900元
3	徐振福	74,025元	32,900元	52,656元	159,581元	32,900元
4	秦玉德	58,767元	32,800元	37,162元	128,729元	32,800元