

臺灣宜蘭地方法院民事判決

114年度勞訴字第10號

原告 劉勝遠
訴訟代理人 林詠御律師(法扶律師)
被告 先鋒保全股份有限公司

法定代理人 王至誠

訴訟代理人 陳子程

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬伍仟伍佰伍拾元及自民國一百一十四
年八月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十，餘由原告負擔。

本判決第一項所命給付，得假執行。但被告如以新臺幣伍萬伍仟
伍佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國103年1月28日起任職於被告，擔任保
全，每月薪資新臺幣(下同)30,300元。原告為宜蘭市火車平
交道114年3月27日之排班保全，該日原告因心臟不適入院治
療未上崗，嗣後被告主管以「因原告於114年3月27日曠職，
需扣薪賠償台鐵18萬元，待風頭過了再安排工作」等語，逼
迫原告於114年4月16日簽立員工離職合意書，被告以此規避
勞動基準法關於雇主解雇勞工之規定，有違民法第71條規
定，應屬無效，原告並以勞動爭點整理狀撤銷撤銷受詐欺或
脅迫而簽立員工離職合意書之意思表示，應認被告於114年4
月16日認原告無法勝任工作，依勞動基準法(下稱勞基法)第
11條第1項第5款規定逕行解雇原告。又原告遭被告非法解
雇，於114年4月29日調解時，已拒絕回到被告工作場所任

01 職，依勞基法第16條第1項第6款規定，已終止勞動契約。被
02 告依法應給付下列款項：(一)資遣費173,208元：原告自103年
03 1月28日起至114年4月16日止，均在被告公司任職，年資為1
04 1年2個月又19日，平均月薪為30,300元，依勞工退休金條例
05 第12條第1項規定，資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
06 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
07 以發給6個月平均工資為限，以此計之，被告應給付之資遣
08 費為173,208元(計算式：30,300元×11年÷2+30,300元×79日
09 ÷365日=173,208元)。(二)預告期間之工資30,300元：被告以
10 原告無法繼續工作而片面終止勞動契約，依勞基法第16條第
11 1項第3款規定，被告應於30日前預告之，故被告應給付預告
12 期間之工資為30,300元。(三)特別休假未休之工資78,780元：
13 原告於離職前5年，共有78日之特休未休，依勞基法第38條
14 第4項規定，被告應發給工資共78,780元(計算式：30,300元
15 ÷30日×78日=78,780元)。(四)兩造之勞動契約業經被告終
16 止，原告自得依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離
17 職證明書等語。並聲明：1.被告應給付原告282,288元，及
18 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，依年息百分之5計算
19 之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.原告願
20 供擔保請准宣告假執行。

21 二、被告則以：原告自103年1月28日受僱於被告，擔任保全，期
22 間常犯嚴重錯誤，數度離職又回任，而原告最後一次回任為
23 112年9月22日，故原告年資應自112年9月22日起算。114年3
24 月27日，原告為宜蘭市火車平交道之排班保全，惟原告事前
25 未依請假程序請假，亦未即時提供就診或住院證明，無故曠
26 職，導致被告未能履行與台鐵間之安全勤務契約，被告須對
27 台鐵承擔18萬元之賠償責任，此18萬元屬被告因原告缺勤所
28 致之履約損失，並未要求原告賠償。事發後被告未解雇原
29 告，基於體恤原告健康狀況，曾表明待原告身體康復後可回
30 任原職或安排適合崗位，故原告於114年4月16日簽立員工離
31 職合意書，是原告為自願離職，自不得請求資遣費、預告期

01 間工資及開立非自願離職證明書。至原告主張之特別休假未
02 休工資，原告年資自112年9月22日起算至114年4月16日，僅
03 1年11個月，特別休假未休之日數為10日等語。並聲明：原
04 告之訴駁回。

05 三、本院之判斷：

06 (一)原告主張其於114年4月16日簽立之員工離職合意書為無效，
07 有無理由？

08 1.按勞基法第11條規定，勞工非有該條項所列情形之一者，雇
09 主不得預告終止契約；同法第12條第1項規定，勞工有該條
10 項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有
11 各條款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71
12 條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，
13 雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手
14 段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及
15 選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內
16 容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接
17 之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情
18 形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約
19 為無效，以落實勞基法第1條依據憲法第15條、第152條及第
20 153條規定而制定之本旨(最高法院103年度台上字第2700號
21 判決意旨參照)。

22 2.查，原告為114年3月27日台鐵頭城吉祥路平交道之排班保全
23 人員，於114年3月27日，原告因身體不適向訴外人即被告主
24 管蔡茂發請假，致被告該日在台鐵頭城吉祥路平交道之保全
25 勤務，因原告請病假未到職而拖班；同日原告至國立陽明交
26 通大學附設醫院急診求診，經診斷為充血性心臟衰竭而入院
27 治療，於114年4月8日出院，向被告請病假至114年4月15
28 日，於114年4月16日簽立員工離職合意書等情，有原告提出
29 之國立陽明交通大學附設醫院診斷證明書及被告提出之LINE
30 對話紀錄、114年3月份現場輪值表、員工離職合意書在卷為
31 證(見本院卷第25、53至57、73頁)，首堪認定。

01 3.原告主張其於114年4月16日簽立之員工離職合意書，係遭被
02 告以扣薪賠償等語脅迫等情，為被告所否認。查，被告於審
03 理時辯稱：原告自願離職是因為本身就有病，家境不好，所
04 以不想做，原告聽別人說如果不做的話可以跟向公司要到很
05 多錢等語(見本院卷第90頁)，然細譯被告提出之員工離職合
06 意書內容，其上經原告簽名確認之離職原因為「其他原因說
07 明」，而非「個人因素」(見本院卷第73頁)，此與被告所辯
08 原告係因身體健康及家境狀況而離職等情，顯不相符；又被
09 告於審理時辯稱：我們有講因為原告曠職要被罰18萬元，沒
10 有說要從原告薪資裡面扣等語(見本院卷第90頁)，惟被告經
11 原告請求提出應賠償台鐵18萬元之相關事證，即改口辯稱：
12 我們沒有被台鐵罰款，台鐵沒有發現原告當天沒有上工，是
13 被告發現後派人去補班，並沒有罰款這件事等語(見本院卷
14 第92頁)，可知被告在台鐵頭城吉祥路平交道於114年3月27
15 日之保全勤務，雖因原告請病假未到職而拖班，但被告未因
16 此遭台鐵請求契約上之損害賠償，若果如被告所述，被告並
17 未以扣薪賠償等情脅迫原告，被告何須於原告簽立員工離職
18 合意書之114年4月16日，杜撰並告知原告一個不存在之事實
19 即「因原告曠職導致被告需賠償台鐵18萬元」，是被告前開
20 所辯，顯與常情相違，不足為採。準此，原告主張其簽立員
21 工離職合意書，係因遭被告以扣薪賠償等語脅迫所致，應堪
22 採信。

23 4.綜上，原告因病請假未於114年3月27日出勤，於同日入院治
24 療並請病假至114年4月15日，而原告上開缺勤情形，致被告
25 在台鐵頭城吉祥路平交道之保全勤務拖班，然被告並未因此
26 遭台鐵請求損害賠償，被告明知此情，仍藉組織上與經濟上
27 之雇主優勢地位，告知原告不實資訊，並以扣薪賠償等語說
28 服原告簽立員工離職合意書，原告為勞方，對於雇主與第三
29 人間之契約責任，當難以求證查核，被告佯稱需扣薪以賠償
30 損害等語，已足影響原告決定及選擇之可能，對原告造成重
31 大不利益，顯失公平，故原告主張被告以扣薪賠償為由脅迫

01 原告簽署之員工離職合意書為無效，應屬有據，兩造間之勞
02 動契約，自不因原告無效之員工離職合意書而終止。

03 (二)原告請求被告給付資遣費、預告期間工資，及請求被告開立
04 非自願離職證明書，有無理由？

05 1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
06 對於繼續工作3個月以上之勞工，應於一定期間前預告之，
07 且雇主未於規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之
08 工資，並應依法發給勞工資遣費。此觀勞基法第16條及第17
09 條之規定自明。準此，雇主依勞基法第11條或第13條但書之
10 規定終止勞動契約，或勞工依勞基法第14條第1項各款之規
11 定終止勞動契約時，勞工始取得請求資遣費之權利。亦即，
12 勞工得對雇主請求資遣費及預告期間工資者，須勞工能證明
13 雇主有依上開規定終止勞動契約之情事始可，倘雇主未合法
14 終止勞動契約，則因雙方之勞雇關係尚屬存在，勞工自不得
15 請求資遣費或預告期間工資。又倘勞工亦無依勞基法第14條
16 第1項各款之規定，而單方片面表示終止與雇主之勞動契約
17 之情事，則勞工自亦無請求資遣費之權利可言。

18 2.兩造之勞動契約，不因原告於114年4月16日簽立員工離職合
19 意書而終止，已如前述，先予說明。

20 3.原告主張被告於114年4月16日以原告無法勝任工作為由，未
21 經預告即依勞基法第11條第1項第5款規定終止勞動契約等
22 情，為被告所否認，自應由原告負舉證責任。然原告就此部
23 分事實，未提出任何證據以實其說，自難憑採。

24 4.原告主張被告於114年4月29日調解時所提出「待原告身體康
25 復再回來工作，並補償原告5萬元」之和解條件，為原告拒
26 絕，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約等
27 語，並提出宜蘭縣政府勞資爭議調解紀錄為證(見本院卷第2
28 9至31頁)。查，觀諸調解紀錄內容，原告表示係被迫離職，
29 請求被告給付資遣費、預告期間工資及特別休假未休之工資
30 等語，被告則表示原告未完成請假程序，無資遣原告之意，
31 待原告身體康復再回來工作等語，兩造因各執一詞而調解不

01 成立，可知於調解時，原告固有表示被告違反勞動契約或勞
02 工法令之情，然未有原告所主張其已向被告為終止勞動契約
03 之意思表示，原告復未提出證據以實其說，自難憑採。

04 5. 綜上，原告無法證明被告於114年4月16日依勞基法第11條第
05 1項第5款規定終止勞動契約，亦無法證明其於114年4月29日
06 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，是兩造之勞
07 動契約未合法終止，勞雇關係尚屬存在，原告自不得請求資
08 遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明書。

09 (三)原告請求被告給付特別休假折算之工資，有無理由？

10 1. 按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個
11 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
12 計算，勞基法第10條定有明文。其立法本旨在於保護勞工權
13 益，避免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工
14 權益。上開規定之因故停止履行，並無明文例示，為保護勞
15 工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事
16 由，於未滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，
17 勞工前後工作年資應合併計算（最高法院82年度台上字第59
18 8號判決意旨參照）。又按勞工在同一雇主或事業單位，繼
19 續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，10
20 年以上者，每一年加給一日，加至30日為止；勞工之特別休
21 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
22 資，勞基法第38條第1項第6款、第4項前段定有明文。又勞
23 基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特
24 別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之
25 特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得
26 之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
27 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細
28 則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

29 2. 查，原告於103年1月28日起受雇於被告，於112年3月31日簽
30 立員工離職合意書，離職日期填載112年3月31日，離職原因
31 為「個人因素」，並經原告簽名確認，嗣於112年9月22日再

01 受雇於被告等情，有勞保被保險人投保資料表明細、保全人員
02 人員(含電腦管制中心系統保全人員)約定書、員工離職合意書
03 在卷可參(見本院卷第19至21、77、109至111、263頁)，堪
04 以認定。

05 3.原告主張其年資應自103年1月28日起算，112年3月31日之員
06 工離職合意書，係因更換業主經被告要求所簽，每換一個地
07 方當保全，被告就會要求原告簽員工離職合意書等語(見本
08 院卷第91、188、193至201頁)，被告則爭執原告年資應自1
09 12年9月22日起算，辯稱：原告於112年3月31日因身體不好
10 不能工作離職，於112年9月22日始再任職，期間已超過5個
11 月，依勞基法第10條規定，年資不應合併計算等語(見本院
12 卷第91、189頁)。查，原告就其主張因更換業主經被告要求
13 始於112年3月31日簽立員工離職合意書乙節，未提出任何證
14 據以實其說，自難憑採，是原告自103年1月28日起任職被告
15 之年資，應計算至自願離職之112年3月31日止。準此，原告
16 於103年1月28日起受雇被告，於112年3月31日自願離職，於
17 112年9月22日雖再任職，然離職至再任職之期間已逾勞基法
18 第10條規定之90日，故原告離職之前後工作年資，無法合併
19 計算。

20 4.原告主張於114年1月28日前5年之特別休假均未休等語，為
21 被告所爭執，依勞基法第38條第6項規定，應由雇主負舉證
22 責任，本院已闡明被告應提出原告特別休假未休之證據，然
23 被告僅辯稱：原告有請假，但我不知道有幾天，沒有關係，
24 就算特休10日沒有休等語(見本院卷第91頁)，未提出原告特
25 別休假之出缺勤紀錄供本院審酌，堪認原告主張其於114年1
26 月28日前5年之特別休假均未休乙節為真。是原告得向被告
27 請求特別休假未休之工資，分別如下：

28 (1)原告自103年1月28日起任職被告，迄至離職日112年3月31
29 日，110年1月28日至111年1月27日之特別休假為15日，111
30 年1月28日至112年1月27日之特別休假為15日，112年1月28
31 日至113年1月27日之特別休假為15日，合計為45日，有特休

01 日數試算表附卷為憑(見本院卷第289頁)，原告均未休；又
02 原告主張月平均工資為30,300元，為被告所不爭執(見本院
03 卷第90頁)，故被告應給付特別休假未休之工資45,450元
04 (計算式：30,300元÷30日×45日=45,450元)。

05 (2)原告自112年9月22日再任職於被告，迄至原告主張之114年1
06 月27日，113年3月22日至113年9月21日之特別休假為3日，
07 於113年9月22日至114年9月21日之特別休假為7日，合計10
08 日，有特休日數試算表附卷為憑(見本院卷第291頁)，原告
09 均未休，依原告月平均工資30,300元計算，被告應給付特別
10 休假未休之工資10,100元(計算式：30,300元÷30日×10日=
11 10,100元)。

12 (3)綜上，被告應給付原告特別休假未休之工資為55,550元(計
13 算式：45,450元+10,100元=55,550元)，原告於上開範圍
14 內之請求，為有理由，逾此部分，則無理由。

15 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
18 率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
19 週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項及
20 第203條分別定有明文。本件原告依勞基法第38條第4項規定
21 請求被告給付特別休假未休之工資，屬定有給付期限之金錢
22 債權，揆諸前揭說明，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達
23 翌日起即114年8月6日起至清償日止(見本院卷第46-1頁)，
24 按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

25 五、綜上所述，原告於103年1月28日起受雇被告，於112年3月31
26 日自願離職，於112年9月22日再任職，原告於114年4月16日
27 經被告脅迫簽立之員工離職合意書為無效，兩造之勞動契約
28 自不因無效之員工離職合意書而終止，原告復未舉證證明兩
29 造已合法終止勞動契約，故兩造之勞雇關係仍存在，原告請
30 求資遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明書，均無理
31 由，應予駁回。又原告於114年1月28日前5年之特別休假均

01 未休，被告應發給工資，原告依勞基法第38條第4項規定，
02 請求被告給付55,550元，及自114年8月6日起至清償日止，
03 按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾
04 此部分，則無理由，應予駁回。

05 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
06 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
07 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
08 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
09 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
10 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
11 失所附麗，爰併予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
14 敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 115 年 3 月 12 日
17 勞 動 法 庭 法 官 高 羽 慧

18 以上正本係照原本作成。

19 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日之不變期間內，向本院
20 提出上訴狀（應附繕本）。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 12 日
23 書 記 官 林 欣 宜