

臺灣基隆地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原告 方秋萍
被告 川欣企業股份有限公司

法定代理人 周美琴
訴訟代理人 林永川

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊於民國107年9月14日受雇於被告，月薪新
臺幣（下同）24,000元，至110年3月31日經老闆通知離職；
伊原本工作時是負責宰殺魚類作業，後來公司刻意將伊調
離，並增加並非原本負責之工作，如清潔、割草等事項，以
逼迫伊自行離職，故伊並非自願離職，是遭雇主要求而離
職。伊因失業後將導致生活困難，故向老闆要求開具證明以
便申請失業補助，但將拿到的證明要去辦失業補助，又說不
能辦，所以請公司要依勞動基準法給付資遣費及特休未休之
補償。之前在基隆市政府社會處勞資爭議調解時，被告有補
給特休未休的補償4,800元，但應該還有。爰依勞動基準法
請求被告給付，並聲明：(1)被告應給付80,000元；(2)訴訟費
用由被告負擔。

二、被告則以：原告至被告就職時聘僱契約書內容即包含其應依
公司之工作需求隨時調派，除了加工場作業外，關於清潔、
除草等事項，於原告入職前即已向其說明，當時原告並無任
何意見，詎原告於110年3月31日上午10時許，在負責人交代
工作事項後，原告即當場表明無法勝任，想改任時薪180元

01 之計時員工，嗣公司有工作上之需求再通知上班即可。原告
02 當場亦表明因其另有工作，不希望這邊太辛苦，希望被告出
03 具離職單以便其前往就業輔導中心請領補助款。故被告並未
04 資遣原告，其請求被告給付資遣費並無理由；並聲明：駁回
05 原告之訴。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原告主張其自107年9月14日受僱於被告，至110年3月31日離
08 職，期間月薪24,000元，被告並開立離職證明書1紙，嗣後
09 因本件爭議向基隆市政府社會處申請勞資爭議調解，被告乃
10 再補匯款特別休假未休工資4,800元至原告帳戶等節，並提
11 出基隆市政府社會處勞資爭議調解紀錄（本院卷第13頁至第
12 14頁）、110年3月份薪資條（本院卷第15頁）、被告開立之
13 離職證明書（本院卷第17頁）、薪資帳戶存摺內頁影本（見
14 本院卷第71頁）等件影本為憑，又為被告所不爭執，且核與
15 被告提出之兩造間【聘僱契約書（不定期勞動契約）】（見
16 本院卷第47頁至第53頁）、原告110年2月至4月薪資條暨華
17 南商業銀行整批薪資轉帳紀錄（見本院卷第55頁）、原告11
18 0年2月及3月之打卡紀錄（見本院卷第57頁、第59頁）、原
19 告之人員基本資料表（見本院卷第73頁）等件影本並無不
20 合，是此部分事實均無可疑，乃可認定。

21 (二)原告主張其於110年3月31日迫於無奈離職乙情，為被告所否
22 認，並抗辯稱：原告係當日自行請求離職等語。經查：

23 1.依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除
24 須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，
25 可見勞工得任意終止不定期契約。原告雖主張：到職被告
26 時，起初工作內容為宰殺魚類，後來被告刻意將其調離，並
27 增加非原本工作事項（如：清潔、割草等）以逼其自行離
28 職，故其離職並非自願等語，惟被告否認之，原告又無舉
29 證，其主張自難採信。

30 2.原告固主張其原本工作內容並未包含環境清潔，但經被告否
31 認，且由被告所提出之兩造間聘僱契約書，亦可見第2條工

01 作項目之約定為「乙方（按：指原告）應依甲方（按：指被
02 告）之工作需要隨時調派，其作息時間由甲方規定之」等
03 語，被告提出之工作規則（見本院卷第83頁至第106頁，其
04 封面之承認欄位並經原告簽名於其上）第8節第1條亦規定：
05 「公司依業務營運狀況，可隨時命令員工轉職，變更職場，
06 變更職務或外派、支援、派駐、移籍等職務調動」等語，則
07 縱使原告工作內容由其主張之宰殺魚類、區分蝦子大小並剝
08 殼等（見本院卷第67頁原告於本院言詞辯論時之陳述），額
09 外增加拔草、清潔等項目（惟被告否認此等工作事項係嗣後
10 增加，而稱此部分自始即已告知原告為其工作項目之一
11 部），亦難認有違反兩造間之約定或工作規則。

12 3.況本件亦無任職場所異動之情形，更難認被告有何刻意讓原
13 告難以繼續任職、用以迫令離職之情事。是由上開證據調查
14 之結果，即難認原告係如其所主張之被迫去職，仍應認原告
15 係本於其意願主動終止兩造間之勞動契約。

16 (三)按勞工於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
17 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
18 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給¹/₂個月
19 之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平
20 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金
21 條例第12條第1項定有明文。是勞工請求資遣費之前提須以
22 其係本諸勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
23 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時始有適
24 用。本件原告離職情形已如前述，並非雇主終止兩造間之勞
25 動契約，自難認該當前述情形；又原告從未主張並證明其終
26 止僱傭契約是本於勞動基準法第14條及第20條或職業災害勞
27 工保護法第23條、第24條等規定之情形，是亦無從依勞工退
28 休金條例第12條第1項規定請求被告發給資遣費。從而原告
29 請求被告發給資遣費即難認為有理由。

30 (四)至原告請求被告給付特別休假未休工資部分，經查原告於10
31 7年任職，至110年應有特別休假10日（勞動基準法第38條第

01 1項第3款、兩造間聘僱契約書第5條第3款、工作規則第3節
02 第1條第3款參照），依原告提出之110年2月薪資條，及被告
03 提出之原告110年2月及3月之打卡紀錄、原告110年2月至4月
04 薪資條暨華南商業銀行整批薪資轉帳紀錄（原告並未對其真
05 實性有所質疑，亦核與原告提出之薪資條相符），可知原告
06 於110年間已請特別休假4日；是原告於110年3月31日離職時
07 仍有6日之特別休假未休，同可認定無訛。

08 (五)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
09 雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。
10 原告於110年度尚有應休未休之特別休假6日，有如前述，以
11 其月薪24,000元核計1日應領薪資為800元計算（計算式：2
12 4,000元÷30日=800元／日），原告得請求特休未休折算工
13 資則為4,800元（計算式：800元／日×6日=4,800元）。

14 (六)又被告業已於110年5月5日就先前尚未給付之特休未休工資
15 4,800元，以匯款方式匯入原告之帳戶乙情，有上揭被告提
16 出之原告110年2月至4月薪資條暨華南商業銀行整批薪資轉
17 帳紀錄、原告提出之存摺內頁等件影本在卷可稽，且互核相
18 符，並為兩造均供承在卷（見本院卷第65頁）。是原告就此
19 部分所得向被告請求之債權，既已因獲得被告之完全給付，
20 而歸於消滅；則其於110年7月26日再向本院起訴請求，即屬
21 無理由，一併敘明。

22 四、綜上所述，原告依兩造間先前之勞動契約關係，請求被告應
23 於其離職時給付資遣費及應補發特別休假未休工資合計80,0
24 00元，均無理由，應予駁回。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
26 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

27 據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第87條第1
28 項、第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 111 年 3 月 16 日

30 勞動法庭法官 李謀榮

31 以上正本係照原本作成。

01 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
02 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人
03 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
04 判費。

05 中 華 民 國 111 年 3 月 16 日
06 書記官 鄭又綾