

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第199號

原告 黃湫婷

訴訟代理人 黃建雄律師（法扶律師）

被告 笑笑笑國際股份有限公司

法定代理人 黃進財

訴訟代理人 王嘉翎律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月31日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣286,356元，及其中新臺幣265,167元自民國111年12月31日起，其餘新臺幣21,189元自民國112年3月14日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣9,936元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立記載原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國111年10月13日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣286,356元、9,936元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件被告公司主事務所雖設於屏東縣，然原告工作地點為高雄市○○區○○○路00號之被告公司文衡分公司，此為被告所不爭執，原告以本院為其

01 勞務提供地之管轄法院，向本院提起訴訟，本院就本件訴訟
02 自有管轄權。

03 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
04 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
05 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，原於聲明第1項
06 請求被告給付新臺幣（下同）293,340元（含資遣費277,500
07 元、特別休假未休工資15,840元）及其利息，嗣以民國112
08 年3月10日民事準備一狀，擴張請求金額為300,669元（追加
09 請求積欠工資23,169元，減縮特別休假未休工資之全部請
10 求，其餘金額不變；本院卷第151、169頁）及其利息，合於
11 上開規定，應予准許。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張：

14 （一）原告自93年5月1日起任職於被告公司文衡分公司文具禮品
15 部，擔任銷售人員，負責商品進貨上架及現場管理，月薪3
16 7,000元。原告於111年6月29日晚上10時30分許下班時，因
17 後門鐵捲門下放之高度過低，致原告撞上而受有腦震盪之傷
18 害，原告於同年7月7日起陸續至聖功醫院、高雄長庚醫院
19 （下稱長庚醫院）就醫，同年7月25日起請假，同年8月7日
20 起於長庚醫院住院，同年8月20日出院，因被告拒絕原告申
21 請職業傷病假，故原告均以排休假及特別休假方式請休。原
22 告於同年8月21日休假，8月22日至9月14日上班，9月15日及
23 16日休假，9月17日上班時，於晚上登打假單，排定9月18日
24 至9月30日之特別休假，並記載請假事由為原告撞到分公司
25 後門鐵捲門，導致重度腦震盪並進入慢性腦震盪，醫師開立
26 之診斷證明書已經在之前提出等語，但經被告紀錄「作廢」
27 而不予准假。原告於111年9月16日、9月19日向高雄市政府
28 勞工局申請勞資爭議調解，兩造於同年10月12日調解不成
29 立，然被告於同年9月22日使用通訊軟體LINE通知原告於111
30 年9月18日、9月19日、9月21日連續3天未出勤，將依公司規
31 定辦理，原告於9月22日提出長庚醫院診斷證明書予被告，

其上記載醫囑建議再休養一個月，惟被告仍於111年9月29日寄發台南虎尾寮郵局第244號存證信函，以原告連續三天應到班而未到班，予以解僱，並於同年9月30日將原告退出勞保。被告拒絕原告特別休假，且於勞資爭議調解期間違法終止勞動契約，自不生終止勞動契約之效力。原告於111年10月13日寄發高雄建工郵局第88號存證信函，依勞基法第12條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約。爰請求被告開立非自願離職證明書，並給付下列工資、資遣費及提撥勞工退休金：

(1)積欠工資23,169元：原告於111年9月應領薪資37,000元，特別休假尚有24天，至111年9月30日請休特別休假10天，尚有14天未休，被告應給付特別休假未休工資15,840元（基本薪資27,303元＋伙食費2,400元＝29,700元， $29,700\text{元} \div 30\text{天} \times 14\text{天} = 15,840\text{元}$ ），合計52,840元，被告僅給付45,704元，尚有7,136元未給付。又原告於111年10月13日以存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，被告應給付原告111年10月1日至10月13日之工資16,033元（ $37,000\text{元} \div 30\text{日} \times 13\text{日} = 16,033\text{元}$ ，元以下四捨五入）。故被告應給付原告111年9月、10月工資合計23,169元。

(2)資遣費277,500元：原告任職期間自93年5月1日至94年6月30日為舊制，94年7月1日至111年9月30日為新制，舊制可請求1.5個月資遣費，新制可請求6個月資遣費，原告得向被告請求給付資遣費277,500元（ $37,000\text{元} \times 7.5\text{月} = 277,500\text{元}$ ）。

(3)被告自106年10月起至111年9月止，未足額提繳原告勞工退休金，而短少提繳如附表之所示之退休金合計9,936元，被告應補提繳差額9,936元至原告於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶。

(二)聲明：(1)被告應給付原告300,669元，及其中293,340元自起訴狀繕本送達被告翌日起、其餘7,329元自準備一狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被告應提繳9,936元至原告於勞保局設立之

01 勞工退休金個人專戶。(3)被告應開立記載原告姓名、性別、
02 出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期
03 為民國111年10月13日、離職原因為非自願離職之服務證明
04 書予原告。

05 二、被告則以：原告主張其於111年6月29日不慎撞上文橫分公司
06 鐵捲門，然其當時並未告知被告或公司任何人，且原告當時
07 亦未向被告提出職災申請，直至原告申請勞資爭議調解時，
08 被告始知悉上情，是被告並無拒絕原告申請職業傷病假。又
09 文橫分公司之文教用品部主管於111年8月底離職，由原告接
10 代該主管業務，而111年9月至10月為門市舉辦開學活動期
11 間，有關文教用品視聽圖書之商品販售，需有專業人員執行
12 商品進貨、應付現場顧客商品諮詢及客訂商品等服務，文橫
13 分公司有19名員工，分配三個樓層將近200坪之營運空間，
14 每日正常排班之工作人員有12名，原告為文教用品部之資深
15 組員並代主管，擔任文教用品商品進貨上架及現場管理等重
16 要工作，其正值開學季節門市活動繁忙之際，未事先告知有
17 休長假之安排，於111年9月17日（週六）晚上21時許始自行
18 登打假單，臨時提出自翌日（18日）起休假至9月30日，嗣
19 又以口頭告知10月1日至10月31日要繼續請假，當時店長曾
20 向原告表示因請如此長假之情況特殊，須待週一與總公司協
21 調，惟原告於隔日即未到班。原告未依員工手冊規定之請假
22 流程以自行登打、亦僅以口頭告知非主管休假事務之同仁，
23 未經主管休假事務之主管核准，亦不願與被告協商，即在無
24 安排接任工作代理人之情形下，自行自9月18日起即未到職
25 上班，而臨時接替之新人專業知識銜接不上，致文橫分公司
26 進貨商品不齊全，許多顧客無法購得其所需商品，對現場顧
27 客之詢問亦無法立即回應，影響該部門之銷售業績，亦對其
28 他同仁造成額外之負擔及休假之排擠，且被告因臨時派員南
29 下教導新人而額外支出成本，原告突然請長假，且未安排代
30 理及交接，已造成被告營運上之急迫困難，原告非合理行使
31 勞基法第38條第2項之排休權利，構成權利濫用等語。並聲

01 明：原告之訴駁回。

02 三、兩造不爭執事項（本院卷第219頁）：

03 （一）原告自93年5月1日起受僱於被告，擔任光南門市文橫分公司
04 銷售人員，工時10小時，薪資37,000元，111年5月1日起享
05 有特別休假24天。原告於111年9月17日晚間9時許登打假單
06 排定111年9月18日至111年9月30日特別休假，事由為原告在
07 公司撞到後門鐵捲門導致重度腦震盪並進入慢性腦震盪，被
08 告未予准假。原告於111年8月份請假時，有提出醫師開立之
09 診斷證明書，原告在登打111年9月18日起之假單時，未提出
10 醫師開立之診斷證明書。

11 （二）原告於111年9月16日、111年9月19日向高雄市政府勞工局申
12 請勞資爭議調解，兩造於111年10月12日調解不成立。

13 （三）被告以原證6之通訊軟體LINE通知原告111年9月18日至111年
14 9月21日未出勤，再於111年9月29日以台南虎尾寮郵局244號
15 存證信函通知原告連續3天未到班，予以解僱，於111年9月3
16 0日送達原告；原告於111年10月13日以高雄建工郵局88號存
17 證信函通知被告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，
18 於同年10月14日終止勞動契約，於111年10月14日送達被
19 告。

20 四、本件爭點：

21 （一）被告以原告無正當理由繼續曠工三日，依勞基法第12條第1
22 項第6款終止勞動契約，是否適法？

23 （二）原告以被告拒絕原告排定特別休假及非法解僱，依勞基法第
24 12條第1項第5款、第6款終止勞動契約，是否有理？

25 （三）原告請求被告給付工資、資遣費，提撥勞退金差額，並開立
26 非自願離職之服務證明書，是否有據？

27 五、本院之判斷：

28 （一）按勞基法第38條規定勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作
29 滿一定期間者，每年應依一定規定給予特別休假，其目的乃
30 在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工
31 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特

別休假之權利，其權利之行使即「日期之指定」。而依105
年12月21日增訂、106年1月1日施行之勞基法第38條第2項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整」之文義，可知特別休假之期日應由勞工依照自己意願決定，雇主僅可於「企業經營上之急迫需求」或「勞工因個人因素」時，與勞工「協商」調整。但所謂協商調整，並非賦予雇主變更勞工排定期日之形成權，經過協商後是否同意調整以排定之特別休假期日變更，仍然需由勞工決定，勞工亦得拒絕協商或協商後仍有不同意變更之權限，故勞工於取得特別休假之權利後，即得依其本人意願排定特別休假期日，雇主欲進行調整，其結果仍視勞工之態度而定。如果勞工拒絕協商，或協商不成，依法規之意旨，只能回歸由勞工指定期日。本件原告因頭部外傷及腦震盪症候群，於111年7月21日、25日至長庚醫院門診治療，醫囑建議休養一個月，再於111年8月7日至8月20日入住長庚醫院治療，由於持續性症狀，醫囑建議再休養一個月，此有原告提出長庚醫院111年7月25日、111年9月22日診斷證明書可稽（本院卷第45、173頁），原告前曾因上開傷病提出長庚醫院診斷證明書，於111年7月25至7月31日、8月1日至8月7日、8月8日至8月15日、8月16日至8月21日排休或特別休假，此有原告之請假登錄資料、診斷證明書及原告與主管沈香蘭LINE對話截圖存卷可按（本院卷第33至34頁、第173至183頁），原告因前揭傷病之症狀持續，醫師建議再休養一個月，故排定於111年9月18日至111年9月30日特別休假，被告雖以基於企業經營上之急迫需求未予准假並要求與原告協商，原告拒絕協商云云，然依前開說明，勞工有排定特別休假之權利，雇主僅得與勞工協商調整，勞工得拒絕協商或協商後仍不同意變更期日，亦只能回歸勞工指定之特休期日，難認有何權利濫用之情形。本件原告因罹患腦震盪症候群，基於其個人身體健康因素而排定特休期日，被告由原告之前提出之診斷證明書及請假事由

01 亦知悉原告有身體不適之情形，仍罔顧原告健康狀況，以影
02 響公司營運為由，不予准假，顯已違反勞基法第38條第2項
03 之規定。

04 (二)次按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資
05 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工
06 之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行
07 為，勞資爭議處理法第8條定有明文。其立法目的旨在保障
08 合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免
09 爭議事件擴大，是資方違反上開規定而終止契約，自非合法
10 (最高法院109年度台上字第2210號判決意旨參照)。前開
11 法條所定調解期間，係指直轄市或縣(市)主管機關依職權
12 交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當
13 事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送
14 達之日終止(行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第101
15 0125649號函參照)。所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭
16 議在調解或仲裁期間，資方不得因「該勞資爭議事件」而有
17 終止契約之行為。查原告於111年9月19日向高雄市政府勞工
18 局申請勞資爭議調解，爭議要點記載：雇主於9月18日、19
19 日通知不予准假算曠職，惟本人已於9月17日向店長提出特
20 休及排休，雇主依法應予准假等語，有高雄市政府勞工局勞
21 資爭議調解申請書可按(本院卷第39、40頁)，被告於111
22 年9月29日以存證信函通知原告連續3天未到班，予以解僱，
23 嗣兩造於111年10月12日調解時，被告再次重申原告已連續
24 曠職3日，依勞基法第12條予以解僱，兩造因此調解不成
25 立，此有勞資爭議調解紀錄可按(本院卷第41、42頁)。是
26 被告於111年9月29日以原告連續曠工3日以上終止勞動契
27 約，自屬勞資爭議處理法第8條所稱之「勞資爭議事件」，
28 被告違反上開規定，於勞資爭議調解期間因該勞資爭議事件
29 終止勞動契約，自非合法，不生勞動契約終止之效力。

30 (三)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定

有明文。次按雇主依前條終止勞動契約者，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。次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；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。本件被告就原告依法排定之特別休假以原告無正當理由繼續曠工3日，並於勞資爭議調解期間就該勞資爭議事件終止勞動契約，違反勞基法第38條第2項及勞資爭議處理法第8條等規定，致損害原告權益，原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣，自屬有據。查原告任職期間自93年5月1日起至111年10月13日，其中舊制年資自93年5月1日至94年6月30日，共計1年2個月，其舊制資遣費為43,167元【 $37,000 \text{元} \times (1 + (2 \div 12)) = 43,167 \text{元}$ ，元以下均四捨五入】；新制年資自94年7月1日起至111年10月13日，依前揭勞工退休金條例第12條第1項後段規定最高以發給六個月平均工資為限，其新制資遣費為222,000元（ $37,000 \text{元} \times 6 = 222,000 \text{元}$ ），是原告得請求被告給付之資遣費為265,167元。

（四）按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意

，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。本件被告非法解僱原告，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，原告請求被告給付至111年11月13日終止勞動契約之日止之薪資，自無不合。查原告111年9月份薪資為37,000元、10月份薪資為16,033元（ $37,000 \text{元} \times 13/30 = 16,033 \text{元}$ ），合計53,033元，原告自111年5月1日起年資滿18年，享有特別休假24日，扣除原告已休10日，尚有14日（原告誤以16天計算，本院卷第218頁），被告應給付特別休假未休工資13,860元（ $29,700 \text{元} \div 30 \times 14 = 13,860 \text{元}$ ），扣除被告已給付45,704元，尚應給付21,189元。

（五）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。原告主張被告自106年10月起至111年9月止，未足額為原告提繳勞工退

01 休金，而短少提繳如附表之所示之退休金合計9,936元，為
02 被告所不爭執，並有原告之勞工退休金個人專戶明細資料可
03 按（本院卷第73至88頁、第218頁），原告請求被告應補提
04 繳差額9,936元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶。自
05 屬有理。

06 （六）按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
07 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、
08 第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動
09 契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人
10 不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定
11 有明文。原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而離
12 職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求被
13 告開立非自願離職之服務證明書，於法有據，應予准
14 許。

15 六、綜上所述，原告請求被告給付286,356元（265,167元+21,1
16 89元=286,356元），及其中資遣費265,167元自起訴狀繕本
17 送達被告翌日即111年12月31日（本院卷第69頁）起、其餘
18 工資21,189元自準備一狀繕本送達被告翌日即112年3月14日
19 起（本院卷第213、215頁）起，均至清償日止，按法定利率
20 年息5%計算之遲延利息，並提撥9,936元至原告於勞保局之
21 勞退金個人專戶，暨開立非自願離職之服務證明書，為有理由，
22 應予准許，逾上開範圍之請求，非有理由，應予駁回。
23 又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
24 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
26 行。

27 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
28 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 112 年 6 月 14 日
31 勞動法庭法官 鍾淑慧

01 以上正本係照原本作成。

02 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

03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 6 月 14 日

05 書記官 蔡蓓雅

06 附表(單位：新臺幣)

07

期間	薪資	提繳級距	每月應提撥金額	每月實際提撥金額	應補提繳金額
106/10-106/12	33,500	34,800	2,088	1,998	270
107/01-107/12	35,000	36,300	2,178	1,998	2,160
108/01-110/12	36,000	36,300	2,178	1,998	6,480
111/01-111/09	37,000	38,200	2,292	2,178	1,026
合計					9,936