

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞小字第69號

原告 丁肇奕 高雄市○鎮區○○路00巷0號

被告 鼎硯工程實業股份有限公司

法定代理人 郭宏航

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年2月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國112年9月5日起任職於被告公司，並於114年5月13日以Line告知被告其預定於114年6月20日離職，然原告於114年6月初申請事假時，卻遭被告以事假超過14日為由退回申請，並告知將會以曠職處理，並未與原告有任何協商，且未告知原告最終處理結果，違反勞動基準法（下稱勞基法）第30條第5項規定；又若原告有單日加班超過4小時之情形，被告會以勞基法規定單日不得超過4小時加班為由，將超過4小時之加班時數挪移到其他未加班之日，違反勞基法第30條規定，另被告以勞基法第35條規定主張每工作4小時須有30分鐘之休息時間為由，規定每日下午5點至5點半不得申請加班，違反勞基法第35條規定；再被告公司要求原告須為離職之交接，經原告進行交接後，被告公司卻拒絕承認該次交接，違反民法第148條規定。因被告有上開違法情事，原告不得已僅能提前於114年6月11日以被告構成勞基法第14條第1項第6款規定之事由終止僱傭關係，是被告自應依勞基法第16條規定給付預告工資25,333元、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條給付資遣費38,000元。再被告

01 於原告離職後，遲未為原告辦理退保，導致原告於離職後之
02 相當期間內，仍無法確認自身勞保及就業保險身分，客觀上
03 即無法正常進行求職就業，亦難以申請任何失業相關補助，
04 故原告自得依民法第184條規定請求被告賠償延誤一個月之
05 工作損失36,667元。為此，爰依法提起本訴等語。並聲明：
06 被告應給付原告10萬元(包含預告工資25,333元、資遣費38,
07 000元、延誤一個月之工作損失36,667元)。

08 二、被告則以：原告於114年5月13日已明確表示其預定於114年6
09 月20日離職，是原告離職係基於其自主生涯規劃，並非被告
10 強制終止勞動契約。原告復於114年6月11日傳送Line訊息告
11 知依勞基法第14條第1項第6款規定提前終止勞動契約，並自
12 行完成設備與資料返還，然被告實無勞基法第14條第1項第6
13 款所定之事由。而原告截至114年5月底，事假已逾年度上限
14 14日，且被告公司人員僅係向原告表示：「目前只是提醒事
15 假申請不合規定，尚未列入曠職」等語，尚未曾以原告所申
16 請之事假超過14日為由，逕行否認其請假權利或列為曠職，
17 亦未對原告作成曠職之認定或處分。另依被告所訂之差勤管
18 理辦法第6.10項規定，加班採「事前申請制」，並須於當天
19 下班前一小時提出申請，經主管機關核准後始得為之；而該
20 辦法第6.10(2)項所載「加班時間須於下班半小時後起
21 算」，因5點至5點半為休息時間，此舉亦符合勞基法第35條
22 規定，即係依勞動相關法規所為之加班時數計算基準，並非
23 禁止員工於特定時段申請加班，亦非限制員工工作行為，原
24 告將「加班起算時間之計算規定」誤解為「下午5點至5點半
25 不得申請加班之限制」，實屬對制度內容之誤解，與被告公
26 司實際規定不符。又原告於離職前，僅告知當天在場工程部
27 主管所有資料都放在桌上，然卻未告知直屬主管完整列明工
28 作進度、資料存放位置及後續處理方式，而被告公司並未否
29 認原告曾進行交接，僅係認為該交接尚未符合完整交接之基
30 本要求，故要求補正交接內容。再被告之所以於114年7月2
31 日方為原告辦理退保，係因按勞工保險實務，雇主辦理退保

01 作業，須經內部行政流程、資料彙整及向勞工局申報，並非
02 必然與勞動契約終止日完全同步，而被告係於114年7月2日
03 在高雄市政府勞工局與原告調解不成，確認其並無再提供勞
04 務之意，始依法辦理退保，並無任何規避責任或惡意拖延之
05 情事等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執事項：

07 原告於112年9月5日起任職於被告公司，於114年5月13日以L
08 ine告知被告其預定於114年6月20日離職，復於114年6月11
09 日以被告公司於交接期間反覆更動安排更於約定時間卻又不
10 執行，且內部管理混亂工作環境已不利於繼續任職為由，依
11 勞基法第14條第1項第6款在114年6月12日起終止勞動契約。
12 而原告離職前之6個月平均工資為38,000元。

13 四、得心證之理由：

14 (一)預告工資部分：

15 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
16 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
17 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
18 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
19 日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契
20 約者，應給付預告期間之工資。」，是雇主依勞基法第11
21 條、第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工
22 資，而預告期間工資之給付，於勞工終止契約時並不適用，
23 此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用
24 第16條關於預告工資之規定甚明，是原告主張其係依勞基法
25 第14條第1項第6款規定終止契約，並依勞基法第16條第3項
26 規定，請求被告給付預告期間工資，於法無據。從而，本件
27 原告請求被告給付預告期間工資25,333元，不應准許。

28 (二)資遣費部分：

- 29 1、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
30 者，勞工即得不經預告終止勞動契約；勞工依前項第1款、
31 第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為

01 之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結
02 果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項
03 載有明文。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉
04 證之責任，民事訴訟法第277條本文載有明文。民事訴訟如
05 係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不
06 能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事
07 實即令不能舉證，或其舉證尚有疵累，亦應駁回原告之請求
08 (最高法院100年度台上字第415號判決意旨參照)。本件原
09 告主張被告有違反勞工法令之情事，並據此終止僱傭契約而
10 請求資遣費云云，然此為被告所否認，並以前揭情詞置辯，
11 是所應審究者，厥為原告是否得依勞基法第14條第1項第6款
12 規定終止僱傭契約，茲分述如下：

- 13 (1)原告主張114年6月初申請事假時，卻遭被告以事假超過14日
14 為由退回申請，並告知將會以曠職處理，然未與原告有任何
15 協商，且未告知原告最終處理結果，違反勞基法第30條第5
16 項之規定云云(參本院卷第513頁)。而按，雇主應置備勞工
17 出勤紀錄，並保存5年，勞基法第30條第5項規定載有明文。
18 惟依原告所主張之情節，實與上開條文所規範之雇主應置備
19 勞工出勤紀錄無涉，且被告亦已提供原告之出勤紀錄(參本
20 院卷第391頁至第393頁)，難認被告有違反上開勞基法第30
21 條第5項規定之情形。又依兩造間之Line對話紀錄，被告曾
22 傳訊告知原告：「(1)公司每月給的薪資表都有提供目前特
23 休、事假的請假狀況。(2)截至5月底已請事假16.125
24 天...。」、「就目前只是提醒事假申請不合規定，尚未列
25 入曠職，不是嗎？」等語(參本院卷第531頁)，即僅係告知
26 原告事假已超過法規所定之天數，且尚未列入曠職一節，而
27 原告雖主張被告應與其協商告知超過天數部分應如何處理云
28 云，然並未提出相關依據以證明被告於勞工所請事假超過法
29 定天數時，有須與勞工協商之法定義務，則原告執此主張被
30 告構成勞基法第14條第1項第6款之終止事由，要屬無據。
- 31 (2)原告復主張其若有單日加班超過4小時之情形，被告會以勞

01 基法規定單日不得超過4小時加班為由，將超過4小時之加班
02 時數挪移到其他未加班之日，違反勞基法第30條規定，且被
03 告規定於每日下午5點至5點半之間不得申請加班，亦違反勞
04 基法第35條規定等情，並據其提出加班申請紀錄為佐(參本
05 院卷第513頁、第203頁至第211頁)。然查，依原告所提出之
06 加班申請紀錄，其最晚係於114年4月15日為加班之申請，並
07 於同年月25日經被告公司駁回申請(參本院卷第209頁)，則
08 縱認原告所指被告有違法否准其加班一節為真實，惟原告至
09 遲於遭被告公司駁回申請即114年4月25日已知悉該違法行
10 為，距其於114年6月11日依勞基法第14條第1項第6款規定行
11 使終止權時已逾30日之除斥期間，自不生依該規定合法終止
12 之效力。

13 (3)另原告主張被告要求其須為離職之交接，然經其進行交接
14 後，被告公司卻拒絕承認該次交接，違反民法第148條規定
15 云云(參本院卷第513頁)；被告則辯稱係因原告交接不完
16 整，希望原告能補足交接程序，並非否認其曾為交接行為等
17 語(參本院卷第527頁至第528頁)。而按，民法第148條係規
18 定行使權利，應依誠實及信用方法，不得違反公共利益，或
19 以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪
20 失利益，倘非以損害他人為主要目的，亦無違反誠實及信用
21 之方法，即難謂係違反誠信原則或權利濫用(最高法院108
22 年度台上字第753號判決意旨可資參照)；復按，勞工於離
23 職時，其與雇主間之勞動契約雖然已經終止，惟仍負有確實
24 交接業務之義務，此乃勞工之附隨義務。經查，被告於114
25 年6月12日以Line告知原告應前來公司完成後續交接事宜，
26 復於114年6月20日因交接問題而向高雄市政府勞工局申請調
27 解，此有Line紀錄及高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄等
28 可稽(參本院卷第361頁、第131頁至第132頁)，堪認被告係
29 因原告未完整交接而影響公司後續運作，方要求原告完成交
30 接並據此向高雄市政府勞工局申請調解，此乃被告基於僱傭
31 契約而希望原告履行完整交接之附隨義務，難認係為損害原

01 告為目的或違反誠實信用之方法，故原告執此主張被告違反
02 誠信原則，並依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
03 約，要非可採。

04 2、從而，原告既不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭
05 關係，則其據以依勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費
06 38,000元，即屬無據。

07 (三)延誤一個月之工作損失部分：

08 1、按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權
09 利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害
10 間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權
11 之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院10
12 0年度台上字第328號判決意旨參照）。

13 2、原告主張被告於兩造僱傭關係終止後，延遲至114年7月2日
14 方將其退保，致其無法確認自身勞保及就業保險身分，客觀
15 上即無法正常進行求職就業，被告應給付其延誤一個月之工
16 作損失36,667元云云(參本院卷第319頁、第511頁)。然查，
17 縱被告係於兩造間僱傭關係終止後之114年7月2日方為原告
18 退保，惟此僅為勞保之行政上作業程序，並不影響原告另謀
19 他職就業，且原告亦未能提出相關證據以證明其係因被告遲
20 未退保致無法就業，則其請求被告賠償延誤一個月之工作損
21 失36,667元，並無理由。又原告雖主張其有多支付勞保費用
22 一情(參本院卷第319頁)，然該勞保費用既係繳付予勞保局
23 而作為日後相關勞保給付予原告之用，難認係屬原告之損
24 害，故原告此部分主張亦屬無據。

25 (五)末按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程
26 度，於言詞辯論終結前適當時期提出之；判決除別有規定
27 外，應本於當事人之言詞辯論為之，民事訴訟法第196條第1
28 項、第221條第1項分別定有明文。準此，當事人於言詞辯論
29 終結後始提出之攻擊或防禦方法，既未經辯論，法院自不得
30 斟酌而為裁判（最高法院109年度台上字第7號民事裁判意旨
31 參照）。查本件於115年2月26日言詞辯論終結之後，原告於

01 同年3月2日始提出書狀(參本院卷第577頁至第591頁)，揆諸
02 前揭說明，本院即無從審酌，併予敘明。

03 五、綜上所述，原告請求被告給付預告工資25,333元、資遣費3
04 8,000元、延誤一個月之工作損失36,667元，共計10萬元，
05 為無理由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
08 明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

11 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

16 書 記 官 解 景 惠