

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第44號

上訴人 大正保全股份有限公司

法定代理人 曾勤傑

訴訟代理人 鄭光勇

被上訴人 張秣溱

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年9月30日臺灣高雄地方法院114年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，本院於115年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國111年12月1日起受僱於上訴人擔任保全之期間，上訴人高薪低報、短付工資，並於114年1月19日拒絕伊將於同年1月23日、24日及2月4日至7日特別休假之申請。伊遂於114年1月22日寄發存證信函予上訴人，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，定於同月30日終止勞動契約。伊自得請求上訴人給付積欠之工資差額新臺幣（下同）92,326元、特休未休工資15,223元、資遣費39,597元、失業給付差額35,280元及提繳退休金差額7,644元，並開立非自願離職證明書。為此，爰依勞基法第17條、第19條、第21條、第38條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條與就業保險法第11條第3項、第38條規定提起本件訴訟等語。聲明求為判命：(一)上訴人應給付被上訴人182,426元，及自114年9月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應提撥7,644元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之退休金專戶。(三)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

01 二、上訴人則以：被上訴人申請特休因適逢農曆過年期間，人力
02 調度吃緊，所以才請被上訴人將休假日期延後，況被上訴人
03 已於114年1月20日填寫員工離職申請書，並載明離職日期為
04 31日，兩造間勞動契約即因而終止，被上訴人係自願離職，
05 自不得請求伊給付資遣費、開立非自願離職證明書等語為
06 辯。

07 三、原審判決上訴人應給付被上訴人181,819元本息（工資差額9
08 2,326元＋特休未休工資15,223元＋資遣費38,990元＋失業
09 給付差額35,280元）、提繳7,644元至被上訴人設於勞動部
10 勞工保險局之勞工退休金專戶，及開立非自願離職證明書，
11 並駁回被上訴人其餘請求。上訴人不服，對資遣費38,990元
12 及開立非自願離職證明書部分提起一部上訴，上訴聲明：(一)
13 原判決關於命上訴人開立非自願離職證明書及給付超過142,
14 829元本息部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審
15 之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：如主文所示（兩造其餘敗
16 訴部分，未據聲明不服，已告確定）。

17 四、兩造不爭執事項：

- 18 (一)被上訴人自111年12月1日起任職於上訴人公司擔任保全。
19 (二)被上訴人於114年1月初申請於當月17、20、23、24日，及翌
20 月4至7日特別休假，經上訴人准許1月17、20日兩天休假。
21 (三)被上訴人於114年1月20日填寫離職申請書，擬自同月31日離
22 職。
23 (四)被上訴人於114年1月22日寄發存證信函予上訴人，主張上訴
24 人有高薪低報，短付工資含加班費，並拒絕其於2月4至7日4
25 天之特別休假，違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，將
26 於114年1月30日終止勞動契約。

27 五、本件爭點：被上訴人請求上訴人發給資遣費38,990元及開立
28 非自願離職證明書有無理由？

29 六、經查：

- 30 (一)本件被上訴人主張上訴人有高薪低報及短付工資等節，為上
31 訴人於原審所不爭執，並經原審分別判令上訴人給付工資差

01 額92,326元及失業給付差額35,280元，上訴人亦未就此部分
02 提起上訴，堪認被上訴人此部分主張為可採信。

03 (二)又被上訴人主張其遭違法拒絕特休申請等節，為上訴人否
04 認。而查，被上訴人直屬主管即上訴人訴訟代理人於本院審
05 理時固陳稱：工作規則並未規定休假部分可以由上訴人依情
06 況為準駁，保全業在就休假部分在法令上亦無特殊不同規
07 定，當時因為過年期間人力很緊，我找不到人來接被上訴人
08 的班，希望被上訴人往後挪一下，但是被上訴人不願意，就
09 說要離職，至於2月的部分，我說到時候再說，保全業人事
10 異動比較頻繁，臨時有狀況的人也多，所以我當下沒有辦法
11 馬上答應被上訴人等語（見本院卷第70至71頁）。惟上訴人
12 之工作規則既未規定休假部分可以由上訴人依情況為準駁，
13 保全業就休假部分在法令上亦無特殊不同規定，加以其並未
14 提出當時確實因為人力吃緊無法同意被上訴人特休之相關證
15 據資料佐證，則上訴人無正當事由拒絕被上訴人114年1月23
16 日、24日之特休申請，並遲未就被上訴人114年2月份之特休
17 申請為準駁，自有如被上訴人主張之不當拒絕休假申請情
18 事，上訴人否認有此部分違法情事，尚難憑採。

19 (三)查被上訴人於114年1月20日填寫離職申請單，擬於同年1月3
20 1日離職終止兩造間之勞動契約（見原審卷第91頁），雖於
21 其上並未具體敘明終止之事由及法規依據，然上訴人既有如
22 上述之高薪低報、短付工資及甫為不當拒絕被上訴人休假申
23 請情事，且被上訴人復已於2日後之22日寄發存證信函予上
24 訴人明確予以主張，並通知上訴人於同月30日終止僱傭契
25 約，有存證信函在卷為憑（見本院卷第73至74頁），依其時
26 間之密接情形，足見被上訴人終止契約之原因，乃基於上訴
27 人上述違法行為，非屬自願離職，不得以離職申請書未載明
28 事由即認其係自願離職。則其終止行為合於前揭勞基法第14
29 條第1項第6條規定而屬有據，自得請求上訴人給付資遣費及
30 開立非自願離職證明書。上訴人抗辯被上訴人係自願離職，
31 不得請求給付資遣費、開立非自願離職證明書云云，難認有

01 憑。

02 (四)末查，被上訴人請求給付資遣費如有理由，上訴人對被上訴
03 人請求之金額38,990元並不爭執（見本院卷第71頁）。從
04 而，被上訴人請求上訴人發給資遣費38,990元及開立非自願
05 離職證明書，為有所據，自應予准許。

06 七、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付資遣費38,990元本息及
07 開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。原審就此部
08 分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此
09 部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

10 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 黃宏欽

17 法 官 謝雨真

18 法 官 劉傑民

19 以上正本證明與原本無異。

20 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，其
21 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
22 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
23 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
24 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

26 書記官 蔡妮庭

27 附註：

28 民事訴訟法第466條之1：

29 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
30 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

31 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為

- 01 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
- 02 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
- 03 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。