

臺灣南投地方法院民事判決

111年度勞訴字第2號

原告 施漢忠

被告 創奕工程顧問股份有限公司

法定代理人 簡益正

訴訟代理人 魏昌榮

朱峻賢律師

複代理人 林育生律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年12月28日
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查：原告於起訴時原請求被告給付資遣費新臺幣（下同）82,690元、特休未休工資13,782元、加班費316,978元、福利獎金165,380元、預告期間工資27,561元、失業補助金損害賠償223,263元及勞保年金差額損害賠償80,280元，共計909,934元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第11頁至第13頁）；後迭經變更，最終聲明被告應給付原告617,533元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（見本院卷第529頁）。核原告上開變更，僅係減縮請求之金額，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張略以：

02 (一)原告主張自107年1月1日起至108年12月31日止受雇於原告擔
03 任國道六號埔里及國姓隧道機電巡察維護工程師。依勞動基
04 準法（下稱勞基法）第9條第1項規定，兩造勞動契約屬不定
05 期契約。嗣於108年12月18日被告質疑原告工作能力，被告
06 法定代理人無預警口頭告知於當月底解雇原告，原告因而被
07 迫離職，爰依勞基法、就業保險法等相關規定，請求被告給
08 付下列費用：

- 09 1.資遣費70,000元：原告工作滿2年，平均每月薪資35,000
10 元，爰依勞基法第9條、第11條、第14條、第17條規定，請
11 求被告給付資遣費70,000元（計算式： $35,000\text{元} \times 2\text{月} = 70,0$
12 00元 ）。
- 13 2.特休未休工資11,667元：勞工在同一雇主或事業單位，繼續
14 工作滿一定期間者，雇主依法應給予特別休假，原告工作滿
15 2年，被告應給予10日特休，爰勞基法第38條規定，請求108
16 年度特休10日應付未付工資（下稱特休未休工資）11,667元
17 【計算式： $(35,000\text{元}/30) \times 10\text{日} = 11,667\text{元}$ 】。
- 18 3.加班費233,333元：原告自107年1月起至108年12月止，在過
19 年、中秋節、端午節等國定假日及星期六、日上班，合計於
20 例假日、國定假日工作共200日，爰依勞基法第24條、第39
21 條請求國定假日期間工作之加班費233,333元【計算式： $(3$
22 $5,000\text{元}/30\text{日}) \times 200\text{日} = 233,333\text{元}$ 】。
- 23 4.福利獎金140,000元：被告於徵才廣告公布給予員工三節獎
24 金、生日禮金及旅遊等福利，就應履行，此為企業誠信行
25 為，因被告未履行員工福利，依前開徵才廣告所載，任職1
26 年以上計應有2個月工資福利（包含年終獎金），原告工作
27 滿2年得請求4個月薪資福利140,000元（計算式： $35,000\text{元} \times$
28 $4\text{月} = 140,000\text{元}$ ）。
- 29 5.預告期間工資23,333元：被告未依規定給予預告期間即無預
30 警口頭告知於當月底終止兩造勞動契約，原告被迫離職，爰
31 依勞基法第16條第1項規定請求20日預告期間工資23,333元

01 【計算式： $(35,000\text{元}/30\text{日}) \times 20\text{日} = 23,333\text{元}$ 】。

02 6.失業補助金損害賠償139,200元：原告為非自願離職，多次
03 請求被告發給失業證明，被告均不理會，且被告疏忽未向勞
04 工保險局將原告投保資料退保，致原告無法領得政府失業補
05 助金，依原告須扶養父母2人，無業期間為5個月計算，爰依
06 就業保險法第19條規定，請求被告賠償失業補助金損害139,
07 200元【計算式： $[34,800\text{元} \times 60\% + (34,800\text{元} \times 10\% \times 2$
08 人)] $\times 5\text{月} = 139,200\text{元}$ 】。

09 (二)爰依勞基法第9條、第11條、第14條、第17條、第38條、第2
10 4條、第39條、第16條第1項及就業保險法第19條暨相關規定
11 提起本訴，並聲明：如前所述。

12 二、被告抗辯略以：

13 (一)被告係承攬交通部高速公路中區養護工程分局（下稱中區養
14 護工程分局）之國道六號隧道巡查值勤工程（下稱巡查工
15 程），方招聘值勤維護工程師，而該巡查工程係每年重新招
16 標，如被告未得標新年度之巡查工程，即無聘僱值勤維護工
17 程師之必要，故兩造間之勞動契約屬特定性工作，為定期契
18 約。又兩造間就勞動關係成立有簽立聘僱合約書，於聘僱合
19 約書約定原告之任職期間至108年12月31日止，每月薪資為3
20 5,000元；原告後於108年12月31日自被告處離職，然此並非
21 被告片面終止勞動契約，而係兩造於勞動契約屆期後，合意
22 終止勞動契約，合先說明。

23 (二)就原告請求各項費用，說明如下：

24 1.資遣費70,000元部分：原告係自願離職，無給付資遣費問
25 題；縱原告得請求資遣費，原告任職期間2年，亦僅得請求1
26 個月之平均工資即35,000元。

27 2.特休未休工資部分11,667元部分：原告任職期間之特別休
28 假，已經被告於108年7月20日以個人通知單通知原告自行安
29 排修畢，並經原告簽名確認，原告並於108年8月13至15日、
30 同年10月1日、同年12月2至4日及同年9至11日修畢特別休
31 假10日，故原告之特別休假已全數修畢，其無從請求108年

01 度之特休未休工資。

02 3.加班費233,333元部分：原告並未證明其有於107、108年度
03 間例假日、國定假日均有上班情形；且被告於承攬巡察工程
04 前，曾於106年12月25日召開工作前協調會時，即當面與包
05 括原告在內之所有員工說明被告為「建築及工程技術服務
06 業」（指定適用日期87.1.12），亦得適用8週彈性工時（指
07 定適用日期92.3.31），巡查及值勤工作屬排班之彈性工
08 時，並於會議中取得所有同仁同意採行，原告明知其工作內
09 容為排班制工作，且被告係按照勞基法規定排班，並無加班
10 費問題。

11 4.福利獎金140,000元部分：被告係因承攬中區養護工程分局
12 之巡檢工程，方短期招聘原告任值勤維護工程師，該專案係
13 政府編列固定預算金額，僅有薪資、巡檢維護車輛使用費及
14 編制設備維護手冊等項目，並無賸餘可供該職務其他福利事
15 項，且被告歷來面試「值勤維護工程師」職務，兩造勞動契
16 約亦無約定被告有提供相關福利事項，原告請求並無依據。

17 5.預告期間工資23,333元部分：原告於108年12月23日申請自
18 願離職，故兩造勞動契約於同年月31日終止；則本件原告係
19 自願離職，並非被告單方終止勞動契約，被告即無需給付預
20 告期間工資。縱認原告得請求預告期間工資，兩造於107
21 年、108年所簽立之勞動契約為定期勞動契約，故不得合併
22 計算所謂「繼續工作」之期間，原告亦僅能請求10日之預告
23 期間工資。

24 6.失業補助金損害賠償部分139,200元：原告係自願離職，故
25 無法請求上開損害；縱認原告得請求，失業保險給付係以離
26 職辦理退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%計算發
27 給，又依原告之勞保投保資料可知，原告於108年12月31日
28 自被告退保後，109年6月1日即於南投縣埔里鎮公所投保，
29 其無業期間亦僅有5個月，故其縱能請求，亦僅得請求104,4
30 00元。再依就業保險法規定，原告需舉證實際扶養父母，且
31 父母無工作收入，原告均無舉證，故原告此部分主張並無理

01 由。

02 (三)並聲明：如主文第1項所示。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)被告有向中區養護工程分局承包巡查工程，並與中區養護工
05 程分局簽立巡查值勤契約（下稱系爭巡查值勤契約）。

06 (二)依系爭巡查值勤契約內容，被告應每日派員辦理巡檢，且指
07 派專人24小時輪值服勤，辦理監控工作。

08 (三)被告為履行系爭巡查值勤契約，有於1111人力銀行刊登徵才
09 廣告，徵求值勤維護工程師，並於前開徵才廣告之「公司福
10 利欄位」記載下列各項：獎金類：員工生日禮金、年終獎
11 金、三節獎金、績效獎金。休假類：旅遊價。保險類：意外
12 險。娛樂類：國內旅遊、國外旅遊、員工定期聚餐、慶生
13 會、尾牙。補助類：員工國內、外進修補助、國內、外旅遊
14 補助。其他：員工在職教育訓練。

15 (四)兩造有簽立聘僱合約書，約定受聘期間自108年1月1日起至1
16 08年12月31日止，擔任工作為值勤維護工程師，每月薪資為
17 35,000元，並約定相關休假、值勤依巡查、值勤工作說明書
18 辦理。

19 (五)原告於107年1月1日起至108年12月31日任職於被告，擔任值
20 勤維護工程師，依其職務內容有輪班情形。

21 (六)被告係以每月薪資34,800元，為原告投保勞工保險。

22 (七)被告未給付原告資遣費。

23 (八)被告未給付原告非自願離職同意書。

24 (九)原告任職期間之每月薪資均為35,000元。

25 (十)被告曾於109年11月間，經南投縣政府以被告在徵才廣告載
26 明工作福利，然並無實施相關福利措施，違反就業服務法第
27 5條第2項第1款規定，依同法第65條第1項規定處300,000元
28 罰鍰。

29 四、本件爭執事項：

30 (一)兩造所簽立之勞動契約，為定期或不定期勞動契約？

31 (二)兩造終止勞動契約之原因為何？係因勞動契約屆期或係因被

(四)原告依勞基法第38條規定，請求被告給付108年度特休未休工資11,667元，有無理由？

(六)原告依兩造間勞動契約約定，請求被告給付福利獎金即4個月之工資140,000元，有無理由？

(八)原告依就業保險法第19條暨就業保險法相關規定，請求被告給付139,200元，有無理由？

(一)上開不爭執事項(一)至(十)，為兩造所不爭執（見本院卷第465

(二)按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約；所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機

01 關核備，勞基法第9條第1項、勞基法施行細則第6條定有明
02 文。經查：

- 03 1.被告因向中區養護工程分局承包巡查工程，且與中區養護工
04 程分局簽立系爭巡查值勤契約，被告依前開契約內容，需每
05 日派員辦理巡檢，及指派專人24小時輪值服勤，辦理監控工
06 作；被告為履行系爭巡查值勤契約，僱用原告擔任值勤維護
07 工程師，約定原告受聘期間自108年1月1日起至108年12月31
08 日止，擔任工作為值勤維護工程師，每月薪資為35,000元，
09 相關休假、值勤均依系爭巡查值勤契約工作說明書辦理，並
10 與原告簽立聘僱合約書等節，業經本院認定如前。
- 11 2.而原告固以前開勞動契約即聘僱合約書約定工作內容具有繼
12 續性，主張兩造間係成立不定期勞動契約等等，但參以被告
13 與中區養護工程分局簽立之系爭巡查值勤契約、107年巡查
14 值勤工作說明書內容觀之，交通部臺灣區國道高速公路局中
15 區工程處係將國道6號隧道路段隧道機房機電設備巡查、值
16 勤等工作，依政府採購法規定辦理招標，於被告得標後，由
17 被告與中區養護工程分局就107年度之前開巡查值勤工作簽
18 立契約，並約定中區養護工程分局得視業務需要，要求被告
19 依同一條件、契約單價，續為中區養護工程分局實施巡查值
20 勤工作1年，此觀之107年巡查值勤工作說明書第3條第1項規
21 定自明（見本院卷第253頁）；被告後與中區養護工程分局
22 再於107年9月間簽立系爭巡查值勤契約，約定履約期限為10
23 8年1月1日起至108年12月31日止，由被告續為中區養護工
24 程分局實施巡查值勤工作1年，亦有系爭巡查值勤契約第7條第
25 1項、第3條第2項規定可參（見本院卷第201頁）。再兩造於
26 107年11月1日簽立之聘僱合約書，業已約定任職期間為108
27 年1月1日起至108年12月31日起，及值勤工作內容需依系爭
28 巡查值勤契約工作說明書辦理，亦如前述。顯然被告僱用原
29 告擔任值勤維護工程師，係為履行其與中區養護工程局簽立
30 之系爭巡查值勤契約，而屬基於特定目的所生，如於系爭巡
31 查值勤契約履約完畢後，即無此項工作需求，核屬被告因應

01 系爭巡查值勤契約所生之職務安排；則被告有無需要安排前
02 開職務執行上開巡查值勤工作，尚需視政府機關就上開契約
03 之需求程度展延契約或再為招標之結果而定，顯然並非屬被
04 告持續不間斷進行之經濟活動所衍生之職務工作，而不具有
05 繼續性。依前開說明，兩造所簽立之勞動契約即為定期契
06 約。則原告任職於被告之期間係至108年12月31日，核與其
07 與被告於勞動契約即聘僱合約書約定之屆滿期間相符，堪認
08 兩造間之勞動契約係因定期契約期間屆至而終止。

09 (二)關於原告所請求之各項費用說明：

10 1.資遣費、預告期間工資：

11 按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工
12 資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。
13 二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第18條第1項定有明
14 文。經查：兩造間為定期契約，且兩造間勞動契約係因期滿
15 而終止，已如前述。是原告係因前開勞動契約屆滿而離職，
16 依前開法條說明，即無從向被告請求給付資遣費、預告期間
17 工資。

18 2.特休未休工資部分：

19 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
20 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
21 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
22 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
23 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
24 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
25 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
26 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
27 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
28 條第1項、第4項定有明文。經查：原告主張其係於107年1月
29 1日起至108年12月31日任職於被告，茲以原告主張內容，依
30 勞基法第38條第1項規定計算結果，原告於107年度、108年
31 度之特別休假分別為3日、7日。又原告分別於108年8月13日

01 至同年月15日、108年10月1日、108年12月2日至4日、同年
02 月9日至11日，有排定特別休假乙節，有請假單在卷可參
03 （見本院卷第489頁至第498頁）。是原告於任職期間已將特
04 別休假休畢，自無從請求特休未休工資。

05 **3.加班費部分：**

06 (1)勞動基準法第84條之4第1項規定，經中央主管機關核定公告
07 之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工
08 作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時
09 間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核
10 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之
11 限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身
12 工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞動
13 基準法相關規定之限制。則勞雇雙方既得自行約定該勞動條
14 件，並非須經主管機關許可始生效力，故即令勞雇雙方於約
15 定後未依上開規定報請當地主管機關核備，亦僅屬行政管理
16 上之問題，究不得指該約定為無效（最高法院101年度台上
17 字第258號判決意旨參照）。次按勞基法第84條之1有關勞雇
18 雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定
19 時，應報請當地主管機關核備之規定，如未經當地主管機關
20 核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第
21 37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效
22 果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間
23 等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立
24 法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、
25 第39條規定計付工資；由於勞雇雙方有關工作時間等事項之
26 另行約定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，
27 依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以
28 勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效
29 （釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。再工資由勞雇
30 雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定
31 有明文。是以，若勞雇雙方未經報請當地主管機關核備，即

對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並約定薪資包含本薪、例休假工資及延時工資等在內為定額給付而不另支付加班費，僅就工作時間之約定不排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而非逕認其約定違反強制規定而無效，仍應於具體個案審視約定內容就整體而言，是否不利於勞方而定。若勞雇雙方約定薪資之數額高於勞基法保障之最低基本工資，亦即高於法定基本薪資依勞基法第24條、第39條規定加計之延時、例休假工作之加倍工資總合時，既優於勞基法保障最低勞動條件，自無損害勞工之權益，應認其薪資之約定有效。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例假日、國定假日之工資。從而，兩造約定原告所領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。另建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員自90年8月1日起為勞動基準法第84條之1之工作者，有行政院勞工委員會90年8月16日台勞動二字第0000000號公告可參。

(2)經查：

- ①原告任職於被告擔任值勤維護工程師，兩造並約定相關休假、值勤依系爭巡查值勤契約工作說明書辦理；而依107年巡查值勤工作說明書之「工作範圍」及「工作內容」，可知原告任職值勤維護工程師需依被告指示，至國道6號國姓至埔里路段樁號17k+000至29k+500路段，進行巡檢隧道機電各

項設施，檢視其功能及工作狀態是否正常，並填報「隧道機電巡檢報告表」；上開工作需專人24小時、以3班制輪值，每班工作8小時，辦理監控工作，與監控室及交控中心之圖控資料核對，檢查各項設備是否正常，運轉情形有無異常並填報「值勤報告表」等情，有107年巡察值勤工作說明書在卷可參（見本院卷第253頁至第263頁）。是依前開工作內容觀之，原告需於前開路段，檢視各項機電設施運轉情形，暨與圖控資料核對運轉有無異常，且係於一定場所從事以監視為主之工作，應可認屬中央主管機關核定公告建築及工程技術服務之監造人員，而可由勞雇雙方依勞動基準法第84條之1規定，另行約定工作時間、例假、休假。

- ②又兩造既已就每月薪資固定為35,000元為約定，並約定其等工作時間悉依前開說明書辦理；而自前開說明書內容，亦可知悉原告係以輪值方式提供勞務，且每日均需由有人輪值。而依被告提出、未經原告以書狀或言詞爭執之原告出勤紀錄、出勤紀錄暨休假整理表（見本院卷第175頁至第181頁、第481頁至第485頁），可知原告任職於被告期間係以輪班方式值勤，其輪班方式為分成3班，分別為早班即8時至16時、晚班即16時至24時、夜班即0時至8時；原告於107年1月1日起至108年12月31日止，原告以上開方式提供勞務，而與兩造於勞動契約所約定之內容相符。於此種情況，原告當可知悉兩造所約定之薪資即每月35,000元，即已包含法定工時、延長工時、休息日、例假日、國定假日工資。依前開說明，除兩造約定之工資給付總額低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，方得依勞基法第30條等規定為調整；否則，原告即應受前開勞動契約約定拘束。本件依原告值勤情形，及兩造約定之每月薪資為35,000元計算結果，原告自107年1月1日至108年12月31日止，每月所領取之薪資總額，均未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例、休假日、國定假日未休工資等之總和。是以，原告即應受前開勞動契約約定之拘束，無從再依勞基法第24條、第39條規定，向被

告請求星期六、日及國定假日工資。

(3)從而，原告主張其得向被告請求星期六、日及國定假日工資等等，並非可採。

4.福利獎金部分：

(1)被告為履行系爭巡查值勤契約，有於1111人力銀行刊登徵才廣告，徵求值勤維護工程師，並於前開徵才廣告之「公司福利欄位」記載下列各項：獎金類：員工生日禮金、年終獎金、三節獎金、績效獎金。休假類：旅遊假。保險類：意外險。娛樂類：國內旅遊、國外旅遊、員工定期聚餐、慶生會、尾牙。補助類：員工國內、外進修補助、國內、外旅遊補助。其他：員工在職教育訓練；被告後於109年11月間，經南投縣政府以被告在徵才廣告載明工作福利，然並無實施相關福利措施，違反就業服務法第5條第2項第1款規定，依同法第65條第1項規定處300,000元罰鍰等節，固經本院認定如前。然上開行政機關所為裁罰規定，僅屬取締規定，就原告得否依勞動契約之約定內容，向被告請求給付福利獎金，仍應視兩造於勞動契約之約定內容而定。

(2)原告雖主張前開徵人廣告為兩造勞動契約之一部等等，但依前開徵才廣告之整體內容觀之，上開記載係於公司福利制度欄位所為說明，並非於工作待遇欄位為上開記載，顯然上開福利是否適用於該職務，且約定之日數、數額分別若干，仍應視勞工與雇主間之勞動契約議定結果而定。則自兩造所為之勞動契約即聘僱合約書約定內容觀之，並未就上開福利為任何約定，有聘僱合約書在卷可參，自難認上開福利制度已為兩造間勞動契約之一部。故原告以被告設有上開福利制度，基於兩造間之勞動契約請求被告給付福利獎金乙節，即無依據。

5.失業補助金損害賠償部分：

(1)按被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月

01 平均月投保薪資60%發給職業訓練生活津貼，最長發給6個
02 月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓
03 練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離
04 職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加
05 給給付或津貼，最多計至20%。前項所稱受扶養眷屬，指受
06 被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙
07 子女，就業保險法第19條第1項、第19條之1分別定有明文。
08 次按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
09 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第
10 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
11 職，同法第11條第3項亦有明文。

12 (2)經查：本件原告係因定期契約屆滿而離職，依就業保險法11
13 條第3項規定，已非屬非自願離職情形；又原告就其有無確
14 實參加全日制職業，參與之時間、頻率為何，是否符合就業
15 保險法第19條規定，而得請領職業訓練生活津貼，均無舉證
16 說明，是難認其請求合於前開條文規定。故其請求被告給付
17 失業補助金損害等等，即屬無據。

18 六、綜上所述，原告依勞基法第9條、第11條、第14條、第17
19 條、第38條、第24條、第39條、第16條第1項及就業保險法
20 第19條暨就業保險法相關規定，請求被告給付617,533元及
21 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之
22 利息，為無理由，應予駁回。

23 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
24 核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 112 年 1 月 31 日
27 勞動法庭 法 官 劉玉媛

28 以上正本係照原本作成。

29 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。

30 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 112 年 2 月 4 日

