

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第81號

原告 陳楓安

訴訟代理人 李淑寶律師

被告 汨玉特有限公司

法定代理人 溫明山

訴訟代理人 庾恕仁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)6萬1,119元，及自民國111年5月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳4,032元至原告於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔2/3，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行，但被告如以6萬5,151元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國107年10月22日起受僱被告，並擔任會計專員之職務，約定每月工資為新臺幣(下同)3萬0,500元。又因伊就讀於幼稚園之小孩於111年1月22日調假防疫，伊需居家照顧，故於111年1月17日向被告申請在111年1月22日當天請「特休假」(特休請假事由：因防疫期間居家照顧小孩)，伊依例將請假單提出予主管即訴外人王嘉琦簽核，並向王嘉琦報告上開請假事由，惟請假單核下來後，伊發現王嘉琦未

01 詢問伊意願，即自行更改伊請假類別為「事假」，而因伊認
02 為請假類別係准「特休假」，抑或「事假」，最終決定權應
03 為被告法定代理人，故伊才會將請假單更正回「特休假」，
04 並提出予被告法定代理人簽核，伊認為無論裁示結果係准
05 「特休假」或「事假」，伊均接受，伊絕無竄改請假單，作
06 為詐領全勤獎金之意圖，嗣被告法定代理人簽核後准伊請
07 「事假」。

08 (二)詎料，被告法定代理人竟於111年1月18日下午3時許片面解
09 僱伊，並語帶毀謗威脅羞辱伊，連伊放置在公司之私人物品
10 皆不准伊帶走，伊僅得於111年1月19日向新北市政府申請勞
11 資爭議調解，惟於111年2月9日進行調解程序時，因被告不
12 同意調解方案而致調解不成立，且伊亦於111年3月29日寄發
13 樹林育英街郵局第75號存證信函，以被告有違反勞動基準法
14 （下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，自111年1月19日起
15 終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費、預告工資、
16 特休未休工資、提繳不足勞工退休金及開立非自願離職證明
17 書等，惟被告迄今仍未給付，爰依勞工退休金條例（下稱勞
18 退條例）第12條第1項、勞基法第38條第2款、第3款、類推
19 適用勞基法第16條、第18條反面解釋、勞退條例第6條第1
20 項、第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第25條第3項
21 等規定為請求。並聲明：1.被告應給付原告9萬1,619元，及
22 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
23 息。2.被告應提繳4,032元至原告之勞動部勞工保險局勞工
24 退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。3.被告開立非自願離職
25 證明書予原告。

26 二、被告則以：

27 原告係自107年10月22日任職於伊，約定每月工資為3萬0,50
28 0元，伊係因原告竄改請假紀錄，故於111年1月18日以勞基
29 法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，最後工作
30 日為111年1月18日。又原告所請求之資遣費4萬6,886元、特
31 休未休工資1萬4,233元、提繳勞工退休金4,032元等部分，

01 伊均同意給付，惟因原告係以勞基法第14條第1項第6款規定
02 終止兩造間之勞動契約，伊願意開立勾選離職原因為勞基法
03 第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書，然因原告係以
04 前開規定終止勞動契約，自不得依勞基法第16條規定請求被
05 告給付預告工資。答辯聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均
06 駁回。(二)如受不利判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、得心證之理由：

08 (一)被告以勞基法第12條第1項第4款對原告終止勞動契約是否合
09 法？

10 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
11 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
12 「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，
13 而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人
14 亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反
15 勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
16 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒
17 性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之
18 （最高法院97年台上字第825號判決參照）。是勞工之違規
19 行為態樣、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
20 係之緊密程度等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準，且
21 不以發生重大損失為要件，蓋不可能在發生具體危險時，始
22 思補救措施，故有無發生重大損失與是否情節重大，應屬二
23 事。至於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通
24 念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影
25 響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，
26 平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷。

27 2.次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
28 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。本件被告辯稱因原
29 告有竄改請假紀錄之行為，故依勞基法第12條第1項第4款規
30 定終止兩造間之勞動契約云云，惟此為原告所否認，故被告
31 就此有利於己之事實，應負舉證責任，然被告就此並未提出

01 任何資料證明之，併參以原告提出之（111）年度請假單所
02 載（見本院卷第37頁），可知原告係因與單位主管對於請假
03 類別之認定不同，復於勾選特別假後交予總經理審核，而請
04 假類別之最終決定權既為總經理，則無論原告係勾選特別
05 假，抑或事假，均無礙總經理對於請假類別之認定，堪認並
06 無被告所稱原告有竄改請假紀錄之情事存在。是以，被告既
07 無法舉證證明原告有所辯之竄改請假紀錄之行為，則其以
08 此為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動
09 契約，難認為有理由。

10 (二)原告請求被告給付資遣費4萬6,886元部分：

11 1.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
12 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
13 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
14 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
15 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
16 資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資
17 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基
18 法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第
19 55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條定有明文。又
20 按雇主違反勞動契約或勞動法令，致有損害勞工權益之虞
21 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款亦
22 有明定。查原告確實有於111年1月18日遭被告違法解僱，業
23 如前述，則原告於111年3月29日寄發樹林育英街郵局第75號
24 存證信函，以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，於11
25 1年1月19日終止兩造間之勞動契約，自屬有據，而該存證信
26 函已於111年4月12日送達被告等情，亦有存證信函暨掛號郵
27 件收件回執在卷為憑（見本院卷第41-49頁）。則兩造間之
28 勞動契約業於111年1月19日合法終止，是原告依勞退條例第
29 12條第1項規定，請求被告給付資遣費，應屬有據。

30 2.又原告係自107年10月22日起至111年1月19日（勞動契約終
31 止日）止任職於被告，工作年資共計為3年2月又28日，而其

於終止勞動契約前6個月（自110年8月1日起至111年1月18日共171天）之平均工資為2萬8,905元【計算式：（29,333元+29,333元+29,333元+28,866元+29,393元+18,502元）÷171天×30天＝28,905元；小數點以下四捨五入，以下同】，此有永豐銀行帳戶往來明細資料附卷為證（見本院卷第35-36頁），則其依勞退新制施行日（94年7月1日）起之資遣年資為3年2月又28日，新制資遣基數為1又28/45（新制資遣基數計算公式：【{年+(月+日÷當月份天數)÷12}÷2】，故原告得請求被告給付資遣費4萬6,890元【計算式：28,905元×（1+28/45）＝46,890元】，惟原告僅請求被告給付4萬6,886元，未逾前開範圍，自屬有據，應予准許。

(三)原告請求被告給付特休未休工資1萬4,233元部分：

按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項第1至6款、第4項前段分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。查原告係自107年10月22日起至111年1月19日止任職於被告，為繼續工作3年以上5年未滿者，於兩造間勞動契約終止時，尚有111年度14日之特休假未休，而依兩造前揭約定之每月工資為3萬0,500元，以此計算被告應給付原告之特休未休工資1萬4,233元（計算式：30,500元÷30日×14日＝14,233元），即屬有據，應予准許。

01 (四)原告請求被告給付預告工資3萬0,500元部分：

02 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
03 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿
04 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於
05 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告
06 之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
07 告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。
08 又按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應
09 給付預告工資，惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條
10 不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明
11 示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規
12 定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，是勞工
13 既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資
14 之理。本件兩造間之勞動契約係由原告依勞基法第14條第1
15 項第6款規定向被告終止乙節，業經認定如上，則依前揭說
16 明，被告自無庸給付預告期間之工資。是以，原告主張類推
17 適用勞基法第16條、第18條反面解釋等規定，請求被告給付
18 預告工資部分，自不應准許。

19 (五)原告請求補提繳勞工退休金4,032元部分：

20 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
21 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
22 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
23 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
24 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
25 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
26 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
27 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
28 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
29 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
30 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
31 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

01 提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀。查原告主張被
02 告未足額提繳自107年11月至110年12月止共38月之勞工退休
03 金至勞退專戶內，故依法請求被告補提繳勞工退休金等情，
04 有勞工退休金個人專戶明細資料附卷可查（見本院卷第53-6
05 1頁），且為被告所不爭執（見本院卷第88頁），是原告此
06 部分主張，自屬有據。而依兩造約定之每月工資為3萬0,500
07 元，依照勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為3萬1,800
08 元，每月應提繳勞工退休金為1,908元（計算式：31,800元×
09 6%=1,908元），則原告共計應提繳金額為7萬2,504元（計
10 算式：1,908元×38月=72,504元），惟被告僅為原告提繳6
11 萬8,472元等情，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被
12 告應補提繳4,032元至原告於勞保局之勞退專戶，自屬有
13 據，應予准許。

14 (六)原告請求被告發給非自願離職證明書部分：

15 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
16 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
17 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
18 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
19 第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
20 第3項亦有規定。查本件原告係以勞基法第14條第1項第6款
21 規定終止兩造間之勞動契約等情，業如前述，故本件屬於前
22 揭就業保險法第11條第1項規定之情形之一，而勞工本得於
23 離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明
24 書。基此，原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證
25 明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

26 (七)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
27 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
29 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
30 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
31 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債

務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付特休未休工資部分，依勞基法施行細則第9條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞基法第55條第3項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給，而兩造間之勞動契約既已於111年1月19日終止，則被告應於該期日結清特休未休工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，被告迄未給付，對原告應負遲延責任。是原告一併請求被告自起訴狀繕本送達之翌日即111年5月10日（見本院卷第71頁之送達證書）之法定遲延利息，核屬有據。

四、從而，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第38條4項等規定，請求被告給付原告6萬1,119元，及自111年5月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及請求被告提繳4,032元至原告之勞退專戶；另請求被告發給原告非自願離職證明書，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行即失所附麗，應併予駁回。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 8 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 繼 瑜

以上正本係照原本作成。

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，上訴臺灣高等法院（應按他造人數提出繕本）。

01 中 華 民 國 111 年 8 月 22 日
02 書記官 李依芳