

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第224號

原告 李致銘

被告 聯安中榮保全股份有限公司

法定代理人 張雪娥

訴訟代理人 楊明德

黃培根

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年5月6日
言詞辯論終結，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

一、原告主張：緣原告係自民國109年2月24日起受僱被告，經派駐於臺北地檢署擔任保全人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）2萬7,000元，自111年1月1日起改為3萬2,000元。又因被告未說明緣由即於111年2月24日將原告調派至捷和生活家社區擔任保全人員，原告因不清楚狀況而未至捷和生活家社區任職，且因被告未提供班表故無法請假，嗣經被告以連續3日（即111年3月1日至111年3月3日）未到班為由解僱原告，原告於111年4月6日收到解僱通知之掛號信件後即向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造並於111年4月25日達成被告同意撤銷原解僱處分，恢復兩造間僱傭關係，原告應於111年4月26日至被告之辦公處所報到之調解方案。詎料，原告於111年4月26日報到時，被告竟稱原告早已遭解僱，倘欲重新任職，年資需自當日重新起算；若原告無意重新任職，則要求原告繳還識別證後離去，最後工作日為111年2月28日。惟被告尚積欠原告10日之特休未休工資1萬元、預告期間工資2萬元、資遣費6萬4,000元，並需開立非自願

01 離職證明書交予原告。另原告特休未休工資係採週年制計
02 算，且原告雖有收到被告所給付之2萬6,524元，惟因被告尚
03 有積欠原告薪資，且未提供給付明細，原告不知該筆款項之
04 給付項目究係為何。爰依相關勞動法令提起本件訴訟等語。
05 併為聲明：1.被告應給付原告9萬4,000元。2.被告應開立非
06 自願離職證明書予原告。

07 二、被告則以：原告於109年2月24日至111年2月28日經派駐於臺
08 北地檢署擔任保全人員，每月薪資為2萬7,000元，自111年1
09 月起改為3萬2,000元。嗣因原告執勤狀況不佳，經臺北地檢
10 署要求調換人員，被告乃於111年2月24日發布人事派令，將
11 原告調至捷和生活家社區擔任保全人員，並於111年2月25日
12 將人事派令及班表以LINE通訊軟體傳送原告，原告已讀應視
13 為送達，惟原告僅回覆「先回公司報到」、「約幾號見面，
14 我們當面談」、「就這樣」，被告並提醒原告應於111年3月
15 1日時至捷和生活家社區報到，薪資3萬3,000元，月休6日。
16 詎料，原告竟於調職後不就任，亦未與被告協商，被告乃於
17 111年3月4日以原告連續3日曠職為由解僱，顯見被告係依勞
18 動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止兩造間
19 之勞動關係，堪認兩造間之僱傭關係應已終止，最後工作日
20 為111年2月28日。嗣兩造於111年4月25日至臺北市政府勞動
21 局進行勞資爭議調解，並達成兩造同意原告於111年4月26日
22 至被告報到、重新入職安排工作等調解方案，惟原告於111
23 年4月26日前往被告時，被告有安排青年市、捷和生活家等
24 案場，然原告復又違反上開調解方案，並要求回任臺北地檢
25 署，不願前往就任，不接受被告安排等，原告雖再提起勞資
26 爭議調解，最後仍因認知各異而於111年9月2日調解不成
27 立。又因被告係依勞基法第12條第1項第6款規定於111年3月
28 4日終止兩造間之僱傭關係，原告自不得請求被告給付預告
29 期間工資、資遣費及開立非自願離職證明書。另經被告計算
30 原告自109年2月24日到職至111年2月28日止，特休假應有20
31 日，原告於111年1月14日已請特休假1日，尚餘19日特休假

01 未休，特休未休工資應為2萬0,267元（計算式：32,000元÷3
02 0日×19日＝20,267元）、勞退提撥差額5,577元，金額共計2
03 萬5,844元，被告已分別於112年5月31日、6月5日、6月7
04 日、11月29日匯付1萬5,480元、8,651元、1,976元、57元，
05 金額共計2萬6,164元（被告誤算為2萬6,524元），原告已不
06 得再向被告請求任何款項等語置辯。答辯聲明：原告之訴駁
07 回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、得心證之理由：

09 (一)被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，
10 是否合法？

11 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
12 雇主得不經預告終止契約；雇主依前款規定終止契約者，應
13 自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第6
14 款、第2項定有明文。復按，終止權之行使，依民法第263條
15 準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為
16 之。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解
17 時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通
18 知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前
19 段亦分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之
20 支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言
21 （最高法院58年台上第715號判例要旨參照）。雇主或勞工
22 所為之終止契約意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之
23 意思表示，於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人
24 了解時；於非對話而為意思表示時，其意思表示，以通知到
25 達相對人時，始發生終止契約之效力。

26 2.被告抗辯原告於109年2月24日至111年2月28日經被告派駐於
27 臺北地檢署擔任保全人員，惟因執勤狀況不佳，經臺北地檢
28 署要求調換人員，被告乃於111年2月24日發布人事派令，將
29 原告調至捷和生活家社區擔任保全人員，並已通知原告應於
30 應於111年3月1日時至捷和生活家社區報到，詎原告竟於調
31 職後不就任，亦未與被告協商，即自111年3月1日至3月3日

01 曠職未到，故被告乃於111年3月4日以原告連續3日曠職為由
02 解僱等語，業據提出臺北地檢署法警長說明書、人事派令、
03 通訊軟體LINE對話紀錄及獎懲令等件為證。而原告固不爭執
04 其收到調職之人事派令後並未就任等情，惟主張其係於111
05 年4月6日始收到被告之解僱通知，並以前詞為辯，否認被告
06 得為終止兩造間勞動契約。經查，被告係基於業主臺北地檢
07 署以原告值勤狀況經評估不適合於該署值勤之需求而要求被
08 告更換原告，有上開臺北地檢署法警長說明書為證，則被告
09 依據臺北地檢署之要求，調動原告之職務，自無不當動機及
10 目的，且為企業經營所必須，尚難認被告調動原告職務有何
11 違反勞基法第10條之1規定之情形。又被告已於111年2月25
12 日通知原告應於111年3月1日上午7時至捷和生活家社區報
13 到，然原告並未辦理請假手續，亦未報到提供勞務等情，為
14 兩造所不爭，原告雖主張其係因什麼都沒說清楚，亦未提供
15 班表，因被告之態度而不敢去云云，然此尚難認定係屬曠工
16 之正當理由，堪認原告自111年3月1日起無正當理由繼續曠
17 工已達3日。又查，被告固抗辯其於111年3月4日以獎懲令終
18 止兩造間勞動契約，惟觀諸其所提出之獎懲令發文日期為
19 111年3月31日，且原告主張係於111年4月6日始收到被告之
20 解僱通知，並為被告所不爭，而按於非對話而為意思表示
21 時，其意思表示，以通知到達相對人時，始發生終止契約之
22 效力，業如前述，堪認被告對原告所為終止勞動契約之意思
23 表示，於111年4月6日始發生終止之效力。又依勞基法第12
24 條第2項規定，雇主依勞基法第12條第1項第6款規定終止系
25 爭勞動契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，而原告
26 迄111年3月3日止無正當理由曠職達3日，此為被告於111年3
27 月4日即得知悉，然被告依勞基法第12條第1項第6款規定所
28 為終止之意思表示，係於111年4月6日始到達原告而發生終
29 止之效力，依前揭規定，顯已逾30日之除斥期間。則被告終
30 止勞動契約既已罹於除斥期間，自不合法，堪認其抗辯兩造

01 間勞動契約業經其於111年3月4日合法終止乙節，洵屬無
02 據。

03 3.據上，被告並未合法終止系爭勞動契約，且未經原告主張已
04 對被告為終止系爭勞動契約之意思表示，堪認兩造間勞動契
05 約迄今仍屬存在。

06 (二)原告請求被告給付資遣費及預告期間工資，有無理由？

07 按勞工依勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣費之前
08 提要件，乃為勞動契約係依勞基法第11條、第13條但書、第
09 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定而
10 為終止；另勞工依勞基法第16條第3項規定請求預告期間工
11 資之前提要件，乃為勞動契約係依勞基法第11條或第13條但
12 書規定而為終止。查被告並未合法終止系爭勞動契約，且未
13 經原告主張已對被告為終止系爭勞動契約之意思表示，兩造
14 間勞動契約迄今仍屬存在，業經本院認定如前。從而，請求
15 被告給付資遣費6萬4,000元及預告期間工資2萬元，均洵屬
16 無據，應予駁回。

17 (三)原告請求被告給付特別休假未休工資，有無理由？

18 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每
19 年應依下列規定給予特別休假，2年以上3年未滿者，10日。
20 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
21 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
22 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
23 日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第5款、第4項
24 定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按
25 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
26 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
27 常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終
28 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
29 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。

30 2.查原告自109年2月24日起受僱於被告，迄111年2月23日止，
31 其工作年資為2年，依上開規定，被告自111年2月24日起應

01 給予該年度特別休假日數10日。又原告主張其該年度特別休
02 假未休日數為10日，被告既稱原告僅於111年1月14日請休特
03 別休假等語，堪認被告對於原告主張該年度特別休假未休日
04 數為10日並不爭執。再查，原告最近1個月正常工作時間所
05 得之工資為3萬2,000元，為兩造所不爭，除以30所得之金額
06 即為其1日工資，故原告之1日工資應為1,066.7元（32,000
07 元÷30日=1,066.67元，小數點第1位以下四捨五入）。從
08 而，原告請求10日特別休假未休工資部分，被告應給付之金
09 額為1萬0,667元（計算式：1,066.67元×10日=10,667元，小
10 數點以下四捨五入）。又被告抗辯其已分別於112年5月31
11 日、6月5日、6月7日、11月29日匯付1萬5,480元、8,651
12 元、1,976元、57元，金額共計2萬6,164元，其中即包括應
13 給付原告之19日特別休假未休工資2萬0,267元，故已未積欠
14 原告任何特別休假未休工資等語。經查，原告對於被告確實
15 已匯款2萬6,164元等情，並不爭執，其雖主張：特休未休工
16 資只有1萬元，被告另有積欠工資，又未交付明細，不知道
17 所匯款項是什麼錢等語。然按對於一人負擔數宗債務而其給
18 付之種類相同者，如清償人所提出之給付不足清償全部債額
19 時，依民法第321條之規定，固原應由清償人於清償時指定
20 其應抵償之債務，如未為指定，即應依同法第322之規定，
21 定其應抵充之債務。惟倘已全額清償，則難謂未發生全部清
22 償之效力。查本件原告對於被告並無資遣費及預告期間工資
23 之債權存在，業經本院認定如前，又原告並未舉證證明被告
24 除積欠特別休假未休工資外，尚有積欠其他款項，則被告清
25 償金額既已超逾原告於本件所請求被告給付之特別休假未休
26 工資1萬元，是原告此部分請求，洵屬無據，不應准許。

27 (四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

28 按勞動基準法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求
29 發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業
30 保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保
31 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；

或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」。查本件被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並不合法，且未經原告主張已對被告為終止系爭勞動契約之意思表示，已如前述，則系爭勞動契約既未經任一方終止，揆諸前揭規定，原告請求被告開立非自願離職證明書，核非正當，不能准許。

四、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約關係及相關勞動法令，請求被告應給付原告9萬4,000元，暨請求被告應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

勞動法庭 法官 王士珮

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

書記官 李依芳