

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第89號

原告 王俊利

王永泰

前列二人

訴訟代理人 陳盈州律師

被告 滙豐工程有限公司

法定代理人 鄧啟民

訴訟代理人 謝政恩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告乙○○新臺幣玖萬伍仟玖佰壹拾肆元及自民國一百一十二年一月十四日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告甲○○新臺幣柒萬貳仟柒佰陸拾元及自民國一百一十二年一月十四日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣玖萬伍仟玖佰壹拾肆元為原告乙○○供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣柒萬貳仟柒佰陸拾元為原告甲○○供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

原告原起訴請求被告依序為原告乙○○、甲○○提繳勞工退

01 休金新台幣（下同）11萬8元、8萬2656元至其勞工退休金專
02 戶，經兩造於民國（下同）112年6月27日成立和解，有本院
03 之和解筆錄可按，先為敘明。

04 貳、實體上理由

05 一、原告起訴主張：原告乙○○於107年6月7日起受雇於被告，
06 擔任工地主任；原告甲○○於107年6月20日起任職於被告，
07 擔任工地勞安人員。先位以被告於111年1月18日將原告二人
08 提出群組，並停繳勞工退休金，無預警解雇原告二人，卻未
09 給付資遣費、預告工資、亦未給付特休未休工資，未足額提
10 繳勞工退休金，備位以若鈞院認被告對原告二人之解雇並非
11 合法，而兩造間之勞動契約尚未終止，則被告長期拖欠租
12 金，持續未繳勞工退休金，且已將原告二人退保、長期未墊
13 付工地雜支費、自111年1月18日起未再給付工資等未依勞動
14 契約給付工作報酬、違反勞動法令及勞動契約，於112年2月
15 22日具狀以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
16 項第5、6款規定，終止勞動契約，被告自應給付資遣費、預
17 告工資、特別休假工資如附表所示。原告乙○○雖於111年1
18 月18日雖自請離職，但離職日期為111年1月21日，其期限屆
19 至前，僱傭契約尚未消滅，被告於自願離職生效前，卻遭被
20 告於111年1月18日片面解雇，自屬雇主違法解雇。被告提出
21 被證1之函文，僅要求被告盡快支付代墊工地雜支費用，並
22 非自請離職，而甲○○與被證1函文無關，確係遭被告資遣
23 為事實，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本
24 訴，並聲明：被告應給付原告乙○○新臺幣（下同）33萬34
25 62元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按周年利率百
26 分之五計算之利息。被告應給付原告甲○○25萬1900元及自
27 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計
28 算之利息。被告應發給載有原告乙○○與甲○○之姓名、性
29 別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記
30 載離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告乙
31 ○○與甲○○，並願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告早於110年12月即已多次向被告表明離職意願，惟因原
03 告負責之「新北市中和區瓦瑤溝安樂抽水站改建工程」工程
04 已經遲延趕工在即，希望其繼續留任，惟原告卻以111年1月
05 18日向表示於111年1月21日自請離職並同時函知新北市政府
06 水利局及大武工程顧問有限公司如被證1、6函文所示，被告
07 當面詢問原告後，原告還於上班時間自行離開工區，此後即
08 不再出工及出現，顯然是原告自行離職，自符合勞基法第15
09 條第2項終止勞動契約，且於離職後相隔1年後，始提起本
10 訴，誣稱遭資遣云云，非有理由。況被告工程進度落後，趕
11 工在即，並遭罰款約286萬元如被證7函文所示，被告不可能
12 要求原告離職，更不可能資遣原告。又被告雖將原告踢出工
13 作群組，係將原告移除於工程個案之line群組，並非終止勞
14 動契約，原告自行離職除已造成被告於政府工程執行上之重
15 大困難，更有巨大損失，其於本件請求之資遣費、預告期間
16 薪資及非自願離職證明云云，當無理由。

17 (二)原告向被告提出告被證2薪資單計算書僅計算000年0月出工1
18 7.5日之工資，亦未列資遣費、預告工資，足見，原告知悉
19 其為自請離職。況原告突遭資遣，一定會與被告溝通或協
20 調，但原告於事後未曾聯繫被告，卻相隔1年之後始提起本
21 訴，誣稱遭資遣云云，並無理由。又原告於111年1月18日離
22 職時或111年11月25日提起本訴時，即已知悉未足額提繳勞
23 工退休金之事實，遲至112年2月21日始具狀以被告未足額提
24 繳勞工退休金為由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終
25 止契約，顯已逾30日之除斥期間。被告均已按照原告計算之
26 金額給付原告乙○○之代墊款如被證2，被告亦要求原告不
27 得代墊工地雜支費，應依一般程序採購及付款，已有違誤，
28 卻以此為由，主張被告未給付代墊款云云，實無理由。

29 (三)原告乙○○為工地主任，本就工作及休假期間具有彈性，被
30 告亦將排假事宜交由自行處理，並未限制其不得請特休假，
31 原告於在職期間並未排定特別休假，依據台灣高等法院107

01 年度勞上字第7號判決意旨，自不得請求特別休假之工資。
02 原告甲○○已於109年4月、5月領取特休未休工資5萬9940
03 元、1萬5660元已包含109年4月30日以前之特休未休工資如
04 被證3，甲○○已領取10日2萬1400元之特休未休工資，應予
05 扣除。

06 (四)聲明：原告之訴駁回。

07 三、兩造不爭執之事項（見112年6月27日筆錄，本院卷第29至30
08 頁）：

09 (一)原告乙○○於107年6月7日起受雇於被告，擔任工地主任，
10 原告甲○○於107年6月20日受雇於被告，擔任工地勞安人
11 員。

12 (二)原告二人最後工作日為111年1月18日。

13 (三)被告於111年1月18日11時43分同時將原告二人退出工作群
14 組，有原告提出之原證4之line可按（見調字卷第55-57
15 頁），並自同日起停繳原告二人之勞工退休金，將原告二人
16 退出勞保有原告提出之勞工退休金提繳明細可按（見調字卷
17 第51-53頁、第155-166頁）。

18 (四)原告乙○○於111年1月18日提交被證1 書面予被告及業主
19 新北市政府水利局，被告將原告二人同日11時43分退出群
20 組，及下午1時37分退保後，故原告二人於同日離開被告公
21 司工地，有被告提出之被證1 函文及原證4-line、原證14勞
22 工保險退保申請表及可按（見調字卷第113、55、165
23 頁）。

24 (五)被證3之薪資明細表為真正（見調字卷第191-206頁）。

25 四、本件爭點：(一)本件終止勞動契約之法律上理由為何?(二)
26 如原告主張為有理由，原告二人依據勞動法令，請求被告給
27 付如附表所示之金額，及如附表所示之提繳勞工退休金至原
28 告二人之勞工退休金專戶，開立非自願離職證明書，是否有
29 理由?分述如下：

30 (一)本件終止勞動契約之法律上理由為何？

31 原告主張被告於111年1月17日將原告二人踢出工作群組，並

01 自111年1月18日將原告二人退保即停繳勞工退休金，亦未依
02 法給付代墊工地零用金及小包工資，亦未足額提繳勞工退休
03 金，因被告違反勞動法令，原告依據勞基法第14條第1項第
04 5、6款之規定，終止勞動契約。然為被告所否認，並以前詞
05 置辯，經查：

- 06 1. 被告於111年1月17日晚上8時5分將原告二人退出群組，原告
07 乙○○遂於111年1月18日以被證1之函文早上以line傳給被告
08 之負責人，預告將於111年1月21日自請離職，並要求被告辦
09 理交接，被告於111年1月18日上午11時43分將原告乙○○踢
10 出群組、被告於000年0月00日下午1時許，將原告二人退保、
11 並停繳勞工退休金，原告二人於111年1月18日上午以被證6之
12 函文通知業主即新北政府水利局及大武公司，原告二人離職
13 等情，有原證4之line、原證16之line、被證1之函文、被證6
14 函文、原證14之勞工保險退保申報表可按(見調字卷第55、11
15 3、165頁、本院卷第49-51、105頁)，且為兩造所不爭，被告
16 於111年1月17日晚上8時5分退出「瓦窯抽水站」之群組，並
17 非原告二人工作「安樂抽水站」群組，斯時並無解雇原告乙
18 ○○之意思，否則原告焉有可能於翌日再以被證1之函文自請
19 離職，然原告乙○○於111年1月18日提出被證1之函文予被告
20 後，被證1之函文意旨係因原告乙○○墊付工地雜支費過多，
21 造成生活不便，而預告將於111年1月21日自請離職，斯時自
22 請離職尚未生效，但兩造於111年1月18日上午爭執後，原告
23 二人隨即離開工地，被告於111年1月18日上午11時43分同時
24 將原告二人踢出工地之工作群組，並由被告之會計通知原告
25 二人，已將原告二人退保並停繳勞工退休金，被告之法定代
26 理人於當日與原告二人發生爭吵後，原告二人亦稱不幹了，
27 當時並未確認兩造終止勞動契約之理由，再加以被證1之函文
28 意旨原告為自請離職，並原告二人於當日隨即離開工地，則
29 被告將原告二人退保並停繳勞工退休金、退出群組，應為原
30 告自請離職之真意所為，原告二人同日上午亦行文業主，原
31 告二人離職等事實，實難以認定被告有解雇原告二人之意

01 思。準此，原告主張被告違法解僱二人等事實，並未舉證以
02 實其說，難為有利於原告之認定。

03 2. 原告於起訴狀謹記載被告違反勞工退休金條例第12條、勞基
04 法第16條、第38條之規定，並未說明原告或被告係依據何項
05 規定終止勞動契約，而原告於000年0月間請求被告給付工
06 資、工地代墊款時，亦未請求資遣費如被證2之工資請求明
07 細，原告再於112年2月22日始具狀以被告解雇並不合法，則
08 兩造勞動契約尚未終止，被告未依法提繳勞工退休金、並將
09 原告二人退保，被告違反勞動契約之情事繼續發生，依據勞
10 基法第14條第1項第6款之規定，以民事準備(一)狀暨爭點整
11 理狀向被告為終止勞動契約之意思表示(見調字卷第141頁)，
12 然被告早於111年1月18日未依法足額提繳勞工退休金、將原
13 告二人退保、停繳勞工退休金等事實，為原告所明知，卻遲
14 至112年2月22日始依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止
15 勞動契約，提起本訴，顯已逾越30日之除斥期間，亦非適
16 法。

17 3. 原告主張自111年1月18日起未再給付工資、原告乙○○墊付
18 工地雜支費未返還等事由，以民事準備(一)狀暨爭點整理
19 狀，依據勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約云云(見本院
20 卷第142頁)，然查，原告自111年1月18日離開工地，並無再
21 給付勞務之意思表示，亦無實際再提供勞務，被告自無繼續
22 給付工資之義務。況被告已於000年0月間已清償原告乙○○
23 之工地代墊款，亦為兩造所不爭(見本院卷第83頁)，並有
24 被告提出被證2之工資請求明細可按(見調字卷第189頁)，
25 被告已於000年0月間返還原告乙○○之工地代墊款，則原告
26 再於112年2月22日以前開書狀依據勞基法第14條第1項第5款
27 之規定終止勞動契約，並無理由。

28 (二)如原告主張為有理由，原告二人依據勞動法令，請求被告
29 給付如附表所示之金額，開立非自願離職證明書，是否有
30 理由？

31 1. 資遣費部分：勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契

約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約，並非適法，已如前述，原告依據前開規定請求被告給付資遣費，自屬無據。

2. 預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：原告主張依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約，並無理由，自不得請求被告給付預告工資。

3. 特別休假部分：

- (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，3年以上5年未滿者給予10日特別休假，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，僱主應發給工資」，105年12月21日修法前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。另105年12月21日修正勞基法第38條規定為「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：
一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞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日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，上開規定自106年1月1日施行，準此，修法前後對於特別休假之日數，已有變更，雇主於修法後應與勞工排定特別休假，並將勞工之特別休假記載於勞工工資清冊，合先陳明。

- (2)依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告乙○○、甲○○分別於107年6月7日、107年6月20日到職，於111年1月18日止，應各有34日之特別休假，據此計算，原告乙○○、甲○○以110年12月薪資8萬7000元、6萬6000元計算，原告乙○○、甲○○各得請求特別休假工資9萬8600元、7萬4800元（ $87000 \div 30 \times 34 = 98600$ 、 $66000 \div 30 \times 34 =$

74800，見調字卷第205頁薪資明細表），原告乙○○僅請求9萬5914元、原告甲○○僅請求7萬2760元，為有理由，應予准許。

(3)被告雖以甲○○於109年4月、5月薪資各受領特休未休工資5萬9940元、1萬5660元已包含109年4月30日以前之特休未休工資如被證3，自得就甲○○領取10日2萬1400元($64202/30 \times 10 = 21400$)之特休未休工資，應予扣除云云。然為原告所否認，並以其領取之費用為各該月份例假日、休息日均未休假之加班費等語置辯，經查：原告甲○○於107年6月20日到職，計算至109年4月特別休假僅有10日，如依據原告甲○○之於109年4月當月薪資6萬元計算或108年度終結時即108年12月之薪資6萬元計算，特別休假未休假之工資應為2萬元，然被告卻給付5萬9940元（見調字卷第191、195頁薪資明細表），顯與特別休假未休假之工資計算金額不符，況被告並未說明如何計算109年4月給付甲○○特休未休工資5萬9940元之方法，自應以原告之主張，較為可信。從而。被告為抵銷之抗辯，自非可取。

(4)被告抗辯原告為自請離職，自不得請求特休未休折算之工資，並提出本院107年度勞訴字第130號判決、台灣高等法院107年度勞上字第7號判決云云，然查，本院107年度勞訴字第130號判決意旨係因雇主已排定特別休假予勞工，勞工拒絕特別休假，自可歸責於勞工之事由而未休假，亦與本件基礎事實不同，難以援引適用。又台灣高等法院107年度勞上字第7號判決意旨係勞工請求105年度以前之特休未休工資，顯為修法前之規定，原告引用上開判決意旨，自有誤會。

4. 非自願離職證明書部分：

(1)勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規

01 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
02 規定之情事而離職或依據勞基法第11條之規定而離職，屬於
03 前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於
04 離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明
05 書，則原告依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動
06 契約，並無理由，原告請求被告核發非自願離職證明書，均
07 非有據。

08 (二)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
09 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
10 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
11 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
12 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
13 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
14 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
15 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年1月13日收受
16 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見調字卷第129頁)，
17 因此，原告請求被告應自112年1月14日起至清償日止，按年
18 息百分之五計算之利息，應屬有據。

19 五、綜上述，原告依據兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請
20 求被告應給付原告乙○○9萬9514元及自起訴狀繕本送達翌
21 日即112年1月14日起至清償日止，按周年利率百分之五計算
22 之利息。被告應給付原告甲○○7萬2760元及自起訴狀繕本
23 送達翌日即112年1月14日起至清償日止，按周年利率百分之
24 五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

25 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
26 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
27 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
28 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
29 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
30 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核

與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項、判決如主文。

中 華 民 國 112 年 11 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 徐玉玲

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 112 年 11 月 21 日
書 記 官 王思穎

附表：

姓名	資遣費	預告工資	特休未休工資
乙○○	114940	84630	95914
甲○○	152918	64200	72760