

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第251號

原告 廖崇旭

被告 正信保全股份有限公司

法定代理人 于順發

訴訟代理人 陳志堅

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟壹佰貳拾貳元，及自民國一百一十三年十一月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣貳萬玖仟玖佰參拾伍元至原告勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹仟元，由被告負擔新台幣捌佰元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣肆萬貳仟壹佰貳拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣貳萬玖仟玖佰參拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國（下同）112年3月19日起受雇於被告擔任保全員一職，約定被告值夜班保全員，應於大月工作21天，小月工作20天，每日工作12小時，並於當月月月初前以排班之方式確認當月全月之工作日，日薪1,700元，按日以現金結清。但原告於113年9月9日遭被告以表現不佳為由單方資遣，當日被告將原告113年9月9日以後之其餘9月份排班取消，被告並

01 拒絕提供原告新的排班工作。故原告請求被告給付預告期間
02 工資新臺幣（下同）22,667元、資遣費25,500元、應休未休
03 特休工資17,000元及提撥勞工退休金29,935元至原告勞工退
04 休金專戶。併聲明：(一)被告應給付原告65,167元及自起訴狀
05 繕本送達被告之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算
06 之利息。(二)被告應提撥29,935元至原告勞工退休金專戶。

07 二、被告抗辯：

08 原告從112年3月任職被告之物業樹林新都市社區，因態度及
09 執勤不佳，經社區管委會決議不適任後，被告之處長給原告
10 機會，轉調凱旋門及帝國園林A區晚班機動值勤，但原告並
11 不改變惡劣態度，未與早班交接放空哨離開。經社區糾正多
12 次，原告並未改善，也在帝國園林A區值勤時，拿社區公設
13 廁所捲筒衛生紙練習毛筆字，其行為屬侵占社區財產。且社
14 區保全管理最重視門禁管理，原告居然多次放哨擅離職守，
15 萬一火警或宵小來時，對社區重大損失不堪設想。因此，基
16 於以上幾點原告經評估已不適任保全，但被告並無開除原
17 告，只是請原告暫緩，有適合的工作在安排等語。並聲明：
18 請求駁回原告之訴。

19 三、本件爭執點及本院判斷如下：

20 (一)就資遣費及預告工資部分

- 21 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
22 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
23 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
24 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
25 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
26 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
27 休金條例第12條第1項定有明文。
- 28 2. 原告主張被告於113年9月9日以其表現不佳為資遣，應給予
29 資遣費及預告工資等情，被告到庭對「113年9月9日後沒有
30 排班給原告」一節不否認（見本院卷第43頁），惟以原告經
31 評估已不適任保全，但被告並無開除原告，只是請原告暫

01 緩，有適合的工作再安排，而被告訴訟代理人（即公司經
02 理）手上只有20幾個案場，處長手上才有100多個案場，保
03 全有工地哨或車道哨比較適合他，但我的案場沒有這些哨云
04 云為抗辯（見本院卷第49、55頁）。

05 3. 經查，依原告到庭陳述：「……我有問被告訴訟代理人為何
06 沒排班，他說處長會另做安排，我打給處長，處長不接，也
07 不回我電話，我才來法院告。……」等語（見本院卷第42
08 頁），被告也辯稱並無開除原告一語，可知被告並未對原告
09 為終止勞動契約之意思表示。惟被告自113年9月9日後就無
10 排班給原告，讓原告至113年11月14日起訴時均處於無班可
11 上的情形，而被告已自陳「處長手上才有100多個案場，保
12 全有工地哨或車道哨比較適合他」，故此超過2個月未排班
13 之情形，顯然違反兩造間勞動契約之約定，自屬勞動基準法
14 （下稱勞基法）第14條第5款「雇主對於按件計酬之勞工不
15 供給充分之工作者」類似情形。因此，原告於113年10月14
16 日於勞資爭議調解會時向被告表示請求資遣費時，應認定已
17 依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，依照前述說明，
18 自得請求被告給付資遣費。

19 4. 原告主張自112年3月19日起任職至113年9月9日止，平均工
20 資為34,000元，年資為1年5月22日，資遣基數為133/180
21 【計算式： $\{1 + (5 + 22/30) / 12\} \div 2$ 】，故原告依照前述勞
22 工退休金條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣
23 費25,122元【計算式： $34,000 \text{元} \times (133/180) = 25,122 \text{元}$ ，
24 採四捨五入】，逾越此部分則為無理由，無法准許。

25 5. 至於預告工資部分，按勞基法第16條僅明文規定雇主依第11
26 條或第13條但書規定終止勞動契約者，有預告期間之規定；
27 雇主未預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，是勞基
28 法第14條並無在第16條適用範圍內。本件原告係屬於依勞基
29 法第14條規定終止勞動契約，並非雇主即被告公司依勞基法
30 第11條或第13條但書規定終止契約，已如前述，不符合請求
31 給付預告期間工資的規定，故其自不得請求被告給付預告期

01 間費用。

02 (二)就特休未休工資部分

03 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
04 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
05 日。二、一年以上二年未滿者，七日。又勞工之特別休假，
06 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；
07 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉
08 證責任，此於勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有
09 明文。原告主張其於任職被告滿一年後，至終止勞動關係
10 時，共有10日之特別休假未休，被告對此部分未提出爭執，
11 也未舉證證明原告此部分權利不存在。從而，原告依勞基法
12 第38條規定，請求被告給付特休未休10日之薪資17,000元
13 (計算式：1,700元×10日)，應予准許。

14 (三)就勞工退休金部分

15 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
16 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
17 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
18 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同
19 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
20 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
21 求損害賠償。

22 2. 原告主張任職期間被告僅為其提繳7,020元，尚積欠退休金2
23 9,935元，有提繳勞退金不足致原告受有損害之情形，此有
24 勞工退休金個人專戶資料可證(見本院卷第23-24頁)，被
25 告對此部分未提出爭執。故原告依據勞工退休金條例第6條
26 第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告公司
27 補提繳29,935元至原告退休金專戶，應予准許。

28 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第38條及勞工退
29 休金條例第6條、第14條、第12條、第31條等規定，請求被
30 告給付42,122元(計算式：資遣費25,122元+特休未休工資
31 17,000元=42,122元)，及自起訴狀繕本送達被告翌日即11

01 3年11月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
02 息；暨被告應提繳29,935元至原告之勞工退休金專戶部分，
03 為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應
04 予駁回。

05 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
06 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
07 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
08 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
09 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
11 與判決結果無涉，不再一一論述。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
14 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

15 以上正本係照原本作成

16 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
17 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
18 載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟
19 資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上
20 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
22 書 記 官 溫 凱 晴