

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞小字第92號

原告 呂清彬
被告 太優人資整合有限公司

法定代理人 簡秋萍

訴訟代理人 何全祐

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟捌佰伍拾肆元及自一百一十四年十月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟捌佰伍拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得為訴之變更或追加，但擴張或縮減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。查本件原告訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）30,720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。嗣於本院審理時變更聲明為：被告應給付原告29,834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84頁），原告所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自民國111年1月12日起任職於被告，約定薪資為每月27,800元，並聽從被告指示指派至敦化國中擔任工友（下稱系爭勞動契約）。詎料，被告於111年12月15日即已

01 知悉並未取得下一年度敦化國中之標案，竟未告知或詢問原
02 告是否轉介至其他單位工作，而於同年12月31日即逕將原告
03 退保、資遣原告。爰依勞動法令之規定提起本件訴訟，求為
04 判決：被告應給付原告29,834元及自起訴狀繕本送達翌日起
05 至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語。

06 二、被告則以：被告於111年12月15日知悉並未得標原敦化國中
07 案場後，即有詢問原告是否欲繼續任職敦化國中，由新得標
08 公司聘用，原告表示同意後，由原告自行與新得標公司簽
09 約，並於111年12月31日主動向被告自請離職，被告並無資
10 遣原告之情形，主張被告應給付原告資遣費、預告工資及特
11 休假換算薪資均無理由等語，資為答辯，並聲明：(一)原告之
12 訴及假執行聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
13 告免為假執行。

14 三、經查，原告自111年1月12日起任職於被告，約定薪資為每月
15 27,800元，並聽從被告指示指派至敦化國中擔任工友，被告
16 於111年12月31日退保原告，原告自112年1月1日起即未任職
17 於被告等情，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、校務
18 人員僱用契約書、被告提出之原告薪資明細、出勤記錄等件
19 在卷可稽（見本院卷第15頁至第17頁、第43頁至第57頁），
20 為兩造所不爭執，堪信為真實。

21 四、得心證之理由

22 (一)、就原告請求各項費用，有無理由，分述如下：

23 1. 原告請求未休假之特別休假工資6,720元，有無理由

24 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
25 依下列規定給予特別休假：(1)6個月以上1年未滿者，3日。
26 (2)1年以上2年未滿者，7日。(3)2年以上3年未滿者，10日。
27 (4)3年以上5年未滿者，每年14日。(5)5年以上10年未滿者，
28 每年15日。(6)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
29 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
30 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
31 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

01 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
02 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
03 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應
04 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發，勞基
05 法施行細則第24條之1第2項第1款第1目亦有明定。而勞基法
06 乃勞動條件之最低標準，上開關於勞工特休之規定，自屬法
07 律之強制規定，雇主給予特休之方式不得低於上開規定；且
08 自106年1月1日起，關於勞工特休未休之工資，已改採權利
09 推定之方式，於年度終結或契約終止時，如雇主未能舉證證
10 明勞工此部分權利為不存在（例如勞工已休完特休，或勞工
11 未休特休係不可歸責於雇主），勞工即得依勞基法第38條第
12 4項規定，請求雇主發給特休未休日數之工資。

13 (2)查原告任職被告年資為111年1月12日起至111年12月31日
14 止，依勞基法第38條第1項規定，原告自111年7月12日起應
15 有3日特休，參以被告提出之出勤記錄，可知原告業於111年
16 9月8日申請1日特休（見本院卷第55頁），剩餘2日被告既未
17 提出確已原告請領完畢之證明，參以前揭說明自應為被告不
18 利之認定，是原告請求2日特休未休之工資，應屬有理。又
19 原告月薪為27,800，其每日日薪為927元【計算式：27,800÷
20 30=926.6，小數點以下四捨五入】，特休未休之工資應為
21 1,854元。準此，原告請求被告給付特休未休之工資1,854
22 元，為有理由。至原告主張其係因被告而無法完整工作一年
23 致無從取得7日特別休假，顯無可採，其逾上開1,854元之請
24 求，為無理由，應予駁回。

25 2. 原告請求資遣費13,514元、預告期間工資9,600元，有無理
26 由

27 (1)原告主張伊係遭被告單方終止勞動契約，並提出空白之被告
28 員工自願離職書為憑（見本院卷第89頁）。然查：原告於11
29 1年12月31日自被告退保後，於112年1月1日即任職於承洋物
30 業股份有限公司即敦化國中之新得標公司迄今等情，為原告
31 所自承，且有原告之勞保投保紀錄可佐（見本院卷第59頁至

01 第77頁)，核與被告所指原告係為繼續在敦化國中擔任工
02 友，故自願離職並任職於新得標公司一事，尚非無據。原告
03 固主張：伊係因遭被告退保後，方至承洋公司就職等語，然
04 參以原告遭被告退保之時間為111年12月31日，而至承洋公
05 司任職之時間為112年1月1日，二者間並無時間差，顯與原
06 告所指因知悉遭被告退保後，再另行至承洋公司任職之情形
07 未合。至原告所提出空白之被告員工自願離職書，至多僅足
08 認定原告並未確實簽署該文書，然以此遽認原告並非自願離
09 職，系爭勞動契約係遭被告單方終止等情，實有速斷，亦非
10 可採。此外，原告亦未能提出任何證據以實其說，是其此部
11 分之主張，難謂可採。應認系爭勞動契約確係因原告於111
12 年12月31日自請離職而終止。

13 (2)又本件原告既係於111年12月31日自請離職，系爭勞動契約
14 即告終止，被告自無從再為終止之意思表示，是原告請求被
15 告給付預告期間工資、資遣費，皆屬無據，應予駁回。

16 五、綜上，原告依勞動基準法第38條第4項及勞退條例規定，請
17 求被告給付特休未休工資1,854元，於法有據，為有理由，
18 應予准許，其逾此範圍之請求，並無依據，應予駁回。原告
19 依勞動基準法第16條第1項、第3項及勞退條例第12條第1項
20 等規定，請求被告給付預告期間工資9,600元及資遣費13,51
21 4元，均無理由，應予駁回。

22 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
23 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
24 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
25 敗訴部分所為假執行聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准
26 許。

27 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
28 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
29 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 吳逸儒

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 114 年 11 月 27 日

書記官 王顥儒