臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第127號

原　　告　蘇少宏

訴訟代理人　施泓成律師

被　　告　嘉仁工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林有福

000000000000000000

訴訟代理人　周福珊律師

複代理人　　劉士綜律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參萬陸仟參佰元及自民國一百一十四年七月三日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣肆仟柒佰伍拾柒元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參萬陸仟參佰元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣肆仟柒佰伍拾柒元為原告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

一、原告起訴主張：其自民國（下同）106年7月4日起受雇於被告，擔任作業員，月薪為新臺幣（下同）3萬3000元。被告公司於113年11月15日發函以原告曠職超過3日(事假已請超過14天)，依據勞動基準法(下稱勞基法)第12條之規定終止勞動契約，最後工作日為113年11月15日；惟原告任職期間，被告公司均未依法給予特休假，積欠特休未休工資，則

因原告當時依法尚有15日特別休假未休，被告未扣除該特休假直接以曠職解僱原告，其終止勞動契約自屬違法，自得請求資遣費，並開立非自願離職證明書，被告高薪低報，原告得請求如附表1所示，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告17萬6413元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳3萬5728元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職書予原告，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告前曾於100年9月16日入職被告公司，隨後於103年離職，在外另謀高就，再於106年間請求被告公司收留，被告念在兩造舊誼及景氣不佳等，遂同意原告再次入職。豈料，原告再次就職後，工作態度不佳、工作時段偷懶使用手機、長期遲到、休假不遵循請假程序、亦不口頭告知，甚至對於主管指示變賣公司生產廢料後之盈餘，從不主動交付，有侵占被告公司資產之嫌，具被告公司了解，係因原告在外兼差其他工作賺取外快所致，合先敘明。

(二)原告於113年度可請事假14日，早已於113年5月20日就已達該年度得請事假之上限，然原告無視其事假已修畢，擅自於113年11月5日至7日連續曠職3日，復又於同年月11日、13日至15日再次連續無故曠職，原告連續曠職情形已對被告公司經營造成嚴重影響，被告公司遂於113年11月15日以存證信函通知原告因連續曠職超過3日，依勞基法第12條第1項第6款之規定終止雙方勞動契約，應屬適法，是以，原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，自屬無據；另就特休假一事，原告受雇期間被告均有給予法定特休假，此關原告於起訴狀亦自承已使用特休假45日，被告否認原告尚有48日特休假。況且，被告於每年農曆年節前，均有併同發放當年度之特休假未休工資，原告最後之特休未休工資 亦已於113年12月5日轉帳給付1萬6500元，原告請求被告給付特休假

未休工資，亦屬無據。縱肯認原告尚有特別休假一事，亦受民法第126條規定之5年時效，被告得主張時效抗辯。末就平均工資計算部分，原告係以3萬3,000元為計算依據，然原告係以有利之平均工資作為標準，刻意忽略其薪資之高度變動性，如個人請假等，故本件不宜以3萬3000元作為平均薪資計算勞工退休金依據。

(三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見114年9月3日筆錄，本院卷第127至129頁）：

(一)原告於106年7月4日受雇於被告，被告於113年11月15日以原告曠職超過3日以上（113年5月6日起至113年11月7日止、113年11月11日、113年11月13日起至113年11月15日），依據勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，有原告提出原證1存證信函、被證1員工休假單、被證2考勤卡可按（見本院卷第21、61、63頁）。

(二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證3之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第25-28頁）。

(三)原告於113年12月30日以被告未給付特休未休工資、未足額提繳勞工退休金為由，依據勞基法第14條第1項終止勞動契約，有原證3之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按。

(四)原告自106年7月4日起至113年11月15日止，共有特別休假93日，原告已請特別休假45日。被告於113年12月5日已給付15日特別休假工資1萬6500元，有被證3之轉帳明細可按（見本院卷第65頁）。

(五)被證5之薪資轉帳明細表為真正(見本院卷第73-91頁)。

(六)被告為原告提繳勞工退休金如附表2所示。

四、本件爭點如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?

原告主張其於113年12月30日以被告未給付特休未休工資、

未足額提繳勞工退休金為由，依據勞基法第14條第1項終止勞動契約，且被告有於前開日期請假，且被告未先扣除特別休假逕以曠職解雇，違反解雇之最後手段性原則，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

1. 觀諸勞動基準法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。是以，勞動基準法第38條規定之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特別休假，雇主無正當理由不得拒絕之。惟勞工排定特別休假，原則上應預先為之，並於相當期間前通知雇主俾其得以事先因應之，俾兼顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原則。故勞工未到班服勤係出於急迫或突發狀況之事故，事後辦竣請假手續具正當事由者，其事後將該未到班服勤時間排定為特別休假，補辦請假手續者，固非法所不許。惟勞工無故未完成請假手續，擅自不到班，已違背職業倫理及工作紀律，構成曠職，自無從事後排定為特別休假，而脫免曠職之法律效果。換言之，勞工事後始將未到班服勤期日排定為特別休假，必須具有正當性，雇主未予同意，始構成違反勞動基準法第38條第2項規定之情事。否則，雇主就勞工無正當理由未到班服勤，已發生曠職之效果者，不同意其事後排定為特別休假，於法並無不當，無從課予其違反勞動基準法第38條第2項規定之責任(最高行政法院111年度上字第154號判決意旨參照)。

2. 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第10條定有明文。另參以被告於113年11月8日有公告「員工請假需事先填寫請假單，並經主管核准簽字，病假須提供證明，事假一年14天，超過視為曠工，連續曠工3天以

上或一個月曠工6天，自動解除雇傭關係」等語，有被告提出被證6之公告可按（見本院卷第199頁）。並經證人翁文發於本院審理時證述:公司有公告，內容是要請假要寫請假單等語（見本院卷第195頁），被告公司已參酌勞工請假規則第10條之規定，規範被告公司完整之請假程序，至為明確。

3. 雇主得要求勞工提出有關證明文件，則被上訴人公司所訂工作規則規定請病假應提出證明文件，亦非無據。而勞工請假規則亦規定勞工請假，應事先請假並提出相關證明文件，足見勞工欲請假，仍須依相關規定辦理，並非可以恣意而為」（見台灣台中高等法院99年度勞上易字第42號判決意旨參照）。勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。準此，勞工請假需以書面敘明理由及日數，雇主得要求勞工提出相關證明文件，以證明勞工請假之必要性及真實性，並非謂雇主毫無審核請假是否合理或正當之權限，從而，原告主張已提出請假申請云云，自有誤會。

4. 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止勞動契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，勞基法第12條第1項第6款定有明文。「所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工。」此有最高法院109年度台上字第2250號民事判決可資參照。證人王世穎即原告之同事於本院審理時證述:原告於113年5月5日起至113年5月7日止、113年11月13日起至113年11月15日，均有向被告請假等語（見本院卷第151-155頁、114年10月29日筆錄），經原告於113年1

1月11日、113年11月13日起至113年11月14日止請假等事實，並提出原證6之line對話為證（見本院卷第119頁）等情，然查，原告雖於113年11月5日當日請假，並未親自依法提出申請，卻委由證人王世穎代為聲請，未經被告公司准駁，即未到班，亦未提出相關證明文件，原告又於113年11月10日以line傳訊息通知被告公司之老闆娘蔡美惠將於113年11月13日起至113年11月15日請假等情（見本院卷第119頁），並未提出書面申請，亦未到班並提出證明文件等情，並經證人翁文發於本院審理時證述明確（見本院卷第195-196頁、115年3月18日筆錄），揆之前開說明，自構成曠職之事由，被告以原告曠職超過3日以上（113年5月5日起至113年5月7日止、113年11月11日、113年11月13日起至113年11月15日，共7日），依據勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約等情，提出原證1存證信函、被證1員工休假單、被證2考勤卡可按（見本院卷第21、61、63頁），再者，原告未事先與被告協調特別休假之日期，被告不得擅自將原告曠職變更特別休假，從而，被告以此為由終止勞動契約，應屬有據。另被告已於113年11月15日勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，兩造勞動契約於113年11月15日已經消滅，原告再於113年12月30日依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，自無理由。

5. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行

為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號判決意旨參照）。按所謂「解僱之最後手段性」意即解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，在可期待雇主捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施時，為符合憲法保障工作權之價值判斷，應認雇主不得任意解僱勞工。惟勞基法乃保護勞工權益之大憲章，違反勞動契約或工作規則須情節重大，且雇主與勞工所定之勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，同法第1條第2項規定甚明，故同法第12條係屬於強制規定，立法意旨在避免雇主不當行使契約終止權，而達保障勞工權益之目的，從而雇主自不得以訂定工作規則或約定勞動契約之方式而擴張其解僱權限，否則同第12條即受到工作規則或勞動契約之架空，而無適用之餘地，自非妥適。是若勞動契約約定或工作規則規定，雇主在特定情形得不經預告解僱勞工，該約定或規定僅限於同法第12條所定之範圍內，始生效力。準此，被告係依據原告連續曠職連續三日以上為由終止勞動契約，自無從適用解雇之最後手段性原則，附此敘明。

(二)原告依據勞動法令，請求如資遣費及開立非自願離職證明書，是否有理由?

原告主張其於113年12月30日以被告未給付特休未休工資、未足額提繳勞工退休金為由，依據勞基法第14條第1項終止勞動契約，並無理由，已如前述，原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，應屬無據。

(三)原告請求被告給付特休未休工資、提繳勞工退休金差額部分:

1.特休未休工資部分:

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，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一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。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，記載於第二十三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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。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。

(2)原告主張期共有特休93日，扣除已休假45日，被告未給付48日特休未休工資共5萬2800元，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:原告自106年7月4日受雇日起至113年11月15日終止勞動契約止，共有特別休假93日，原告已請特別休假45日，尚餘48日特別休假，被告於113年12月5日已給付特別休假工資1萬6500元，有被證3之轉帳明細可按（見本院卷第65頁）。原告請求被告應給付特休未休工資3萬6300元(33000/30X00-00000=36300)，應屬有據，逾此部分，應予駁回。

(3)被告雖以農曆年節逐年給付特休未休工資如被證4計算表云云，然為原告所否認，從而，被告並未舉證說明之，被告據此抗辯已給付特休未休工資，自無理由。

2.提繳勞工退休金部分:

(1)雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第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休金

，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該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24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工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提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。

(2)原告主張被告應以3萬3000元為原告提繳勞工退休金，提繳差額4757元如本院卷第161頁附件1，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:參以被告提出之薪資單即原證8，與被告提出之被證5薪資轉帳明細表 、附件及原告提出之附件之薪資金額均相符（見本院卷第123、73-91、167-179頁），從而，原告依據被告提出之前開薪資金額計算勞工退休金提繳差額如本院卷第161頁附件1，應屬有據。

(四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，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利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年7月2日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第99頁)，因此，原告請求被告應自114年7月3日起至清償日止，按年息

百分之五計算之利息， 應屬有據。

五、爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求被告給付如主文所示，逾此部分，應予駁回。

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

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　1　　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　　115　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　丁柔方

附表1

請求項目	金額	本院准許金額
特休未休	52800	36300
資遣費	123613	0
以上合計	176413	36300
提繳勞工退休金	35728	4757

附表2:

編	提繳時間	提繳級距

（續上頁）

號		
1	106.7.4-106.12.31	21009
2	107.1.1-107.12.31	22000
3	108.1.1-108.12.31	23100
4	109.1.1-109.12.31	23800
5	110.1.1-110.12.31	24000
6	111.1.1-111.12.31	25250
7	112.1.1-112.12.31	26400
8	113.1.1-113.11.18	27470