

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第20號

原告 黃淑美

訴訟代理人 陳相懿律師

被告 榮賓汽車有限公司

法定代理人 吳甲寅

訴訟代理人 林亮宇律師

王雲玉律師

當事人間給付資遣費等事件，本院於112年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣142,998元及自民國110年12月1日起至清償日止，及應給付原告新臺幣34,161元及自民國112年2月3日起至清償日止，均按週年利率百分之5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37，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣177,159元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，此外，依勞動事件法第15條後段規定，前開規定於勞動事件亦適用之。查本件原告起訴時僅請求被告給付資遣費並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）330,000元及自民國110年12月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於112年4月19日言詞辯論時，追加請求被告給付原告特休未休之工資，並聲明：被告應給付於告483,083元及其中330,000元及自110年12月1日起至清償日止，其餘1

53,083元自變更狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息（本院卷第247頁）。本院審酌原告上開追加請求之原因事實與原訴仍屬相同，核屬請求之基礎事實同一，依首揭法條規定，即無不合，應准許之。

貳、實體部分

一、原告主張：原告於94年10月31日至110年2月11日受僱被告，擔任會計人員，負責作帳及存提銀行帳戶資金等事務，月薪55,000元，然被告於110年2月11日竟訛以原告對所擔任之工作確不能勝任由，終止兩造勞動契約，自不生合法終止之效力，原告依照勞動基準法規定得請求被告給付資遣費330,000元，此外，原告受僱任職被告期間，被告亦未依法給予原告特別休假，是被告另應給付原告自106年起至110年止計100日未休之特別休假工資共183,333元；為此，爰依兩造勞動契約及勞動基準法之規定，請求被告給付原告前開款項，並聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以：原告原為被告法定代理人甲○○配偶，兩人已於107年5月16日離婚，其後原告於110年2月11日自行通知被告烤漆師傅不願意再至被告公司工作後，屢經被告催促均拒未完成離職交接工作，被告不得已，以連續曠職3日為由，終止兩造勞動契約，被告自無庸給付資遣費；此外，原告身為甲○○前配偶，任職期間職務內容屬閩娘性質，上班日常有不規律休假及參與社團活動休假之情形，其休假日數已超過特別休假日數，自不得再向被告請求特別休假之工資，況原告遲至110年3月方向被告請求特休未休之工資，則被告對於已罹於五年消滅時效部分，亦得為時效抗辯而得拒絕給付等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證之理由

(一)原告主張兩造間有僱傭關係存在，另原告任職被告期間為94年10月31日到110年2月11日，又兩造勞動契約已於110年2月11日終止，此外，原告自107年2月3日至110年2月11日間特休日數為60日等情，為被告所不爭執（本院卷第209、23

01 7、249頁），本院自得採為判決之基礎。

02 (二)勞動契約終止原因為何？

- 03 1. 原告主張被告以勞動基準法第11條第5款終止兩造勞動契
04 約，為被告所否認，抗辯被告係以曠職三日為由資遣原告等
05 語，是本件首應審究者為，以何造主張之終止勞動契約原因
06 為可採？
- 07 2. 查被告以原告不能勝任工作為由資遣被告，有被告開立之離
08 職證明書附卷可查（本院卷第114頁），另被告亦以勞基法
09 第11條第5款為由向台中市政府勞工局為原告之資遣通報，
10 則有台中市政府勞工局111年7月8日中市勞就字第111003375
11 9號函在卷可參（本院卷第95至97頁），是原告主張被告以
12 勞基法第11條第5款不能勝任工作為由終止兩造勞動契約，
13 即非無憑。至被告固提出LINE對話記錄抗辯：原告為自願兩
14 造終止勞動契約等語。然查：「另外你要記得我的勞健保，
15 不要給我退掉，當你給我的退休金」等語，固有原告與被告
16 群組之LINE附卷可佐（本院卷第85頁），惟觀之前開文義，
17 乃原告就退保時間之要求，尚難遽認原告有終止契約之意思
18 表示，此外，被告於本院審理時則供稱：對於原告曠職沒有
19 其他舉證等語（本院卷第209頁），既然被告未能舉證原告
20 連續曠職三日之事實，則被告以之為終止兩造勞動契約之理
21 由，顯非有據；從而，原告主張被告以原告不能勝任為由終
22 止兩造勞動契約，較為可採。

23 (三)原告請求資遣費及特休未休工資是否合理？

24 1. 資遣費部分

- 25 (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年
26 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
27 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
28 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
29 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
30 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
31 項定有明文。查被告以原告不能勝任職務為由依勞基法第11

條第5款終止兩造勞動契約乙節，業經本院認定如前，揆諸上開說明，原告請求被告給付資遣費，即屬有據。

(2)查原告主張平均薪資為55,000元，為被告所否認，並抗辯：原告於109年8月至109年12月月薪資為23,800元、另110年1月則為24,000元等語（本院卷第81頁），經查，原告就所主張每月薪資為55,000元之情，並未舉證以佐其說，對照勞動部勞工保險局以投保薪資即24,000元計算發給原告失業給付，有勞動部勞工保險局111年7月13日保普就字第11113031820號函及檢附之給付明細、台中市政府勞工局111年7月9日中市勞服字第1110035175號函及檢附之失業給付申請書及給付收據在卷可查（本院卷第99至131頁），原告就此並未爭執，此外，原告離職當月工資為24,000元之情，亦有原告提出勞動部勞動力發展署求職登記表檢附之離職證明書附卷可稽（本院卷第114頁），則被告抗辯原告離職前6個月工資以投保薪資為準，較屬可採；而原告於109年8月至109年12月投保薪資為23,800元、另110年1月投保薪資為24,000元，有投保資料附卷可參（本院卷第63至66頁），依此，原告之平均工資應以23,833元為可採（計算式： $\langle 23800 \times 5 + 24000 \rangle \div 6 = 23833$ ）。此外，原告任職被告期間為94年10月31日到110年2月21日，則為兩造所不爭執，揆諸上開規定，應發給6個月平均工資之資遣費，是原告主張之資遣費以142,998元（ $23833 \times 6 = 142998$ ）為可取。

2. 特休未休之工資部分

(1)按勞基法第38條關於雇主於年度終結就勞工特別休假未休之日數應發給工資之規定，106年1月1日修正施行之該條第6項增列：勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任之規定。又106年1月1日修正施行前之勞基法38條規定部分，參諸74年2月27日訂定之勞基法施行細則第24條規定：「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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，雇主應發給工資。」所謂勞工應休而未休之日數，倘非因勞工自願性放棄，雇主當不能拒絕給未休完特別休假日數之工資（行政院勞工委員會（改制後為勞動部）89年9月14日（89）臺勞動二字第0028787號函釋意旨參照）。且衡諸一般勞工就其勞動權利，若非因被告不同意其申請特別休假，原告不會無故自行放棄，甚且長達數年期間均未曾請休特別休假之理。基此，本件原告請求被告給付其特休未休工資，為屬有據。惟查，原告於107年有5日平日工作時間出境、另108年則有12日平日工作期間出境，另有入出境資訊連結作業查詢單附卷可參（本院卷第225頁），原告固抗辯乃因工出國等語，然就此部分並未舉證以佐其說，則被告抗辯：此部分應計入已休之特休日數，較屬可採。至被告固聲請傳喚證人即被告汽修板金師傅丙○○、師傅乙○○證明原告休假狀態，然其等於本院審理時均證稱：不瞭解原告如何請假，不清楚原告與被告約定之休假時間、不清楚原告有無請假未上班的情況等語（本院卷第198至210頁），既證人丙○○、乙○○均不清楚原告請假狀態，則被告抗辯原告之特休均已休乙節，仍屬不能證明，而非可採，附此敘明。

(2)次按，利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工時及例、休假日加班費等均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號民事判決要旨參照）。此外，消滅時效，自請求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，

01 堪認本件原告主張之特休未休工資之請求，核屬民法第126
02 條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條規定而為五
03 年，債權人若於五年間未行使權利，債務人即得拒絕給付。
04 查原告以民事變更訴之聲明狀主張被告應給付原告特休未休
05 之工資，有變更訴之聲明狀附卷可查（本院卷第47頁），而
06 被告則於112年2月2日收受前開書狀，另經被告自陳在卷
07 （本院卷第230頁），基此，原告對被告自112年2月2日回溯
08 5年即107年2月2日前之特休未休工資工資請求，已罹於5年
09 消滅時效期間，而此部分既經被告提出消滅時效抗辯（本院
10 卷第211頁），原告自不得再請求被告為給付；準此，是原
11 告逾此部分之請求，尚非有據。

12 (3)次查，兩造就原告於107年2月3日至110年2月11日特休日數
13 共計60日，並不爭執（本院卷第249頁），扣除前開出境日
14 數17日（計算式： $5+12=17$ ），原告請求特休未休之日數，
15 以43日為合理，依此，原告請求特休未休之工資以34,161元
16 （計算式 $23833\div30\times43=34161$ 元）為可採。

17 四、綜上，原告請求被告給付資遣費142,998元及自110年12月1
18 日起至清償日止，及請求被告給付特休未休之工資34,161元
19 及自112年2月3日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算
20 之利息，為有理由，應與准許，逾此部分，為無理由，應予
21 駁回。

22 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
23 不生影響，爰不逐一論述。

24 六、本件係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，應依民事訴訟法
25 第389條第1項第3款之規定，依職權宣告假執行。另依同法
26 第436條第2項，適用同法第392條第2項規定，本院依職權酌
27 定相當擔保金額，宣告被告為原告預供擔保後，得免為假執
28 行。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
31 勞動法庭 法 官 陳航代

01 正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 5 月 18 日

05 書記官 顏伶純