

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞小字第17號

原告 HOANG VAN MANH (中譯名:黃文孟)

訴訟代理人 楊時綱律師 (法扶律師)

被告 政伸企業股份有限公司

法定代理人 洪招儀

訴訟代理人 王瑞甫律師

江佳憶律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣27元，及自民國115年2月12日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔2%，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣27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113年5月21日起至114年7月17日止受
僱於被告，約定每月工資為新臺幣（下同）28,590元。被告
於114年7月16日通知原告當日終止兩造間勞動關係，然未告
知原告終止之法條依據為何，被告迄今仍未給付資遣費33,3
55元、預告期間工資19,060元及特休未休工資9,530元予原
告，以上合計61,945元。為此，爰依兩造勞動契約、勞動基
準法（下稱勞基法）第16條第1、3項、第17條、第38條第
1、4項、勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目規
定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告61,945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。(二)願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被告則以：原告自113年5月21日起受僱於被告，被告於114
02 年7月16日接獲通知，原告於114年7月15日20點30分上班
03 前，於公司門口當面向仲介表示欲終止勞動契約，轉換雇
04 主，被告得知後同意終止勞動契約，兩造為合意終止勞動契
05 約，則原告請求被告給付資遣費及預告期間工資並無理由。
06 另原告離職前特別休假原有80小時，已請6天5小時共計53小
07 時，被告已結算6小時予原告，所餘21小時於原告離職後亦
08 已結清，原告請求被告給付特休未休工資亦無理由。並聲
09 明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭之事實（見本院卷第200頁）：

11 (一)原告自113年5月21日起至114年7月17日止受僱於被告，約定
12 每月工資28,590元。

13 (二)如原告得請求資遣費（被告否認前提存在），其金額為33,3
14 55元。

15 (三)如原告得請求預告期間工資（被告否認前提存在），其金額
16 為19,060元。

17 (四)原告依其年資，有10日特休。如尚有未休且未折算（被告否
18 認尚有未休且未折算），應以每小時119.125元折算。

19 四、本院之判斷：

20 (一)兩造為合意終止勞動契約，原告不得請求資遣費、預告期間
21 工資：

22 1.勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使
23 勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於
24 誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由
25 及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院10
26 9年度台上字第1518號民事判決）。查，原告主張被告於114
27 年7月17日單方終止勞動契約等語，惟又稱：被告未告知原
28 告終止之法條依據為何等情，可知依原告主張之事實，被告
29 終止勞動契約並未明示預告終止之事由及法令依據，即無單
30 方合法終止勞動契約之事實，被告亦辯稱為合意終止勞動契
31 約，否認有單方終止勞動契約之事實，是本件難認被告有何

單方行使終止權之法律事實。

2. 勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。經查：

(1) 關於原告主張究係依勞基法何規定終止勞動契約乙節，原告表示：事實為被告單方表示終止。原告未反向告知被告終止勞動契約之法條依據，也沒有要爭執僱傭關係存在等語（見本院卷第198頁）。則依原告所述，尚難排除被告表示終止勞動契約，原告接受之情形。

(2) 被告抗辯原告於114年7月15日向仲介表示欲終止勞動契約，被告次日得知後同意終止勞動契約等情，有原告與仲介間對話紀錄、外國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）、外國人轉換雇主登記資料、說明函、服務紀錄表（中/越版）在卷足參（見本院卷第133至143頁），依原告與仲介間對話紀錄可知原告有與仲介約於114年7月15日20時許在被告公司門口見面之事實。而次日原告即簽立上開中越雙語之外國人同意轉換雇主或工作證明書、外國人轉換雇主登記資料、說明函、服務紀錄表，有上開文書可稽。又上開文書均明白書寫兩造合意終止勞動契約，其中服務紀錄表更有手寫「移工無法適應工作要求轉出，經與雇主協調後，同意移工廢聘轉出」等語及其越語翻譯，有服務紀錄表足證（見本院卷第143頁），是原告於文書上明白表示是自己無法適應工作要求轉出。對此，原告主張：文件均是原告自己親簽，係因被告突然通知解僱，擔心不簽名，會被送回越南，迫不得已才簽名，非其主動說要轉換雇主，是遭仲介通知要見面，於見面時要求原告簽名轉換雇主等語（見本院卷第201頁），原告雖辯稱係因恐遭遣返而迫於無奈簽署等情，惟查，此乃原告本於自由意志衡酌利弊後所為之決定，屬內心動機之範疇，難認有何遭受強迫或意思表示受違法干抑，查無被告有濫用其經濟上之優勢地位，致原告立於不對

01 等地位而處於非完全自由決定之情形。基此，本件原告就上
02 揭文書實係知悉簽名之意思及效力，經其內心考量後，自願
03 簽立上開文件，而與被告合意終止勞動契約。

04 3. 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應預告
05 之，雇主未預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；雇
06 主依前開條文或勞基法第14條規定終止勞動契約者，應發給
07 勞工資遣費，勞基法第16條第1、3項、第17條第1項分別定
08 有明文。是勞、雇非依上揭規定單方終止勞動契約，而係雙
09 方合意終止勞動契約，如無特別約定，勞工實無從請求預告
10 期間工資及資遣費。查，本件為合意終止勞動契約，非勞、
11 雇單方終止勞動契約，且查無原告受迫之事實，無類推適用
12 勞基法第16條第1項、第3項、第17條規定之餘地，兩造又無
13 特別約定，依上開說明，原告自不得請求預告期間工資及資
14 遣費。

15 (二) 被告應給付原告特休未休工資27元：

16 1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿1年以上，未滿2年
17 者，應給予合計10日特別休假；勞工之特別休假，因年度終
18 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法
19 第38條第1項、第4項定有明文。又前開雇主應發給工資按勞
20 工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。而所謂一
21 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
22 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約
23 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
24 金額，勞動基準法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目
25 亦定有明文。

26 2. 查，原告自113年5月21日起至114年7月17日止受僱於被告，
27 約定每月工資28,590元等情，為兩造所不爭執，堪以認定。
28 則依上開規定，原告取得10日特別休假，如有未休完，並應
29 分別於113年12月31日結算113年間取得之3日特別休假，於1
30 14年7月17日結算114年間取得之7日特別休假，而一日工資
31 為953元（計算式：28,590/30=953），即每小時119.125

元。

3.被告抗辯原告已請6天5小時即53小時，其餘27小時均已結算給付原告合計3,189元等情，並提出電子假卡申請資料查詢、外籍員工薪資小表為證（見本院卷第147至149頁）。查，原告業已請特休6天5小時即53小時，有電子假卡申請資料查詢，上載請特休假1日之情形有6次，請1時之情形有2次，請3時之情形有1次等情在卷足參（見本院卷第147頁），堪以認定。又依外籍員工薪資小表，其上載：114年1月10日給付之不計稅加班費總額為4,000元，其中加班費明細分別計得加班費為1763.8元、860.2元、306.7元、382.3元等情（見本院卷第148頁），則被告抗辯剩餘之687元【計算式： $4,000 - (1763.8 + 860.2 + 306.7 + 382.3) = 687$ 】即為113年剩餘6小時特休之工資等語，尚屬可採。又外籍員工薪資小表另載：115年2月13日給付之不計稅加班費為2,502元，而依加班費明細並無加班費等情（見本院卷第149頁），則被告抗辯2,502元為114年剩餘21小時特休之工資等語，亦屬可採，是被告為特休未休工資業已給付原告3,189元（計算式： $687 + 2502 = 3,189$ ）。又原告27小時未休之特休，承前說明，被告應給付之工資為3,216元（計算式： $27 \times 119.125 \div 3,216$ ，元以下四捨五入），是被告尚欠27元（計算式： $3,216 - 3,189 = 27$ ）未為給付。則原告請求被告給付特休未休工資27元，應屬可採，超過部分，難認有據。

(三)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；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%，民法第233條第1項、第203條亦有明文。查，本件原告對被告之請求權，核屬有確定期限之給付，原告請求自起訴狀繕本送達翌日起算，於法無違。又本件起訴狀繕本於115年2月11日送達，有送達證書在卷可佐，並經兩造確認（見本院卷第95、96、19

9頁)。從而，原告請求被告給付自115年2月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核無不合，應予准許。

五、綜上，原告依兩造勞動契約關係，請求被告給付原告27元，及自115年2月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告於供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第2項所示金額。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第436條之19第1項。

中 華 民 國 115 年 4 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

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。

民事訴訟法第436條之24第2項規定：對小額程序之第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

中 華 民 國 115 年 4 月 22 日
書 記 官 曾 靖 文