

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第8號

上訴人 薛淑燕

被上訴人 高動力國際有限公司

法定代理人 黃連興

訴訟代理人 張晁綱律師

賴協成律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年3月19日臺灣彰化地方法院114年度勞續字第1號第一審判決提起上訴，本院於114年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國104年6月8日至113年4月15日間受僱於被上訴人，任職期間盡心盡力，詎被上訴人為節省成本，欲僱用較低薪資之勞工取代伊，竟自伊離職前半年起，藉故挑剔伊工作不力、逼迫簽署自願離職表，以規避資遣費之給付。惟伊既非自願離職，被上訴人應按每月薪資新臺幣(下同)4萬元、任職期間8年11月又2日(即4.46111個月基數)計算，給付伊資遣費17萬8,445元。另被上訴人尚積欠伊113年4月之薪資4萬3,361元、及109年至113年之特別休假未休之工資7萬0,649元，合計11萬4,010元。又被上訴人未依勞工退休金條例第12條、勞動基準法第38條，給付伊資遣費及特別休假未休之工資，及違反勞工保險條例第72條第3項規定，有高薪低報、短少提撥勞退休金之行為，已違反保護他人之法律，致伊受有訴訟成本、及非財產上之損害，亦得依侵權行為之規定，請求被上訴人賠償。爰依勞工退休金條例

01 第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費17萬8,445元；
02 依勞動基準法第38條第4項及兩造間之勞動契約，請求薪資
03 補償金11萬4,010元；及依民法第184條第2項、第195條第1
04 項規定，請求賠償訴訟成本5萬元、及精神慰撫金29萬2,455
05 元，合計63萬4,910元等語(已確定部分未繫屬本院，茲不贅
06 述)。

07 二、被上訴人則以：上訴人於離職前擔任卡鉗部門組長一職，未
08 能盡力管控公司產品之品質而履遭客戶投訴、甚至退貨。上
09 訴人自認其工作內容不應包含品管，遂於113年4月9日書立
10 員工離職申請表，表示終止勞動契約，原預計離職日期為同
11 年5月9日，惟竟自同年4月12下午即未再上班，經伊與上訴
12 人確認後，兩造合意於同年月15日終止勞動契約，並同意伊
13 辦理勞、健保之退保手續。兩造既係合意終止勞動契約，上
14 訴人自不得請求資遣費。另伊關於特別休假未休之工資，已
15 預先在每月薪資中發放，經結算後，伊並未積欠上訴人薪
16 資。另伊既無違法未發放資遣費及工薪，上訴人依侵權行為
17 之法律關係，請求伊給付訴訟成本及精神慰撫金，均無理由
18 等語資為抗辯。

19 三、原審就上開請求為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提
20 起上訴，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)項
21 之訴部分廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人63萬4,910元。
22 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

23 四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3
24 款規定，整理並協議簡化爭點如後：

25 (一)不爭執事項

26 1.上訴人自104年6月8日起受僱被上訴人，於離職前擔任卡
27 鉗部門組長一職。對於卡鉗各零件之組裝及最終品質檢查
28 等，負有管理、監督之責任。

29 2.勞訴卷第21-35頁，為兩造間LINE的對話紀錄。

30 3.上訴人於113年4月9日提出員工離職申請表，預計離職日
31 期記載為113年5月9日，離職原因記載「工作理念不同」

(見勞訴卷第45頁)。

4.上訴人最終打卡上班日為113年4月12日上午，下午起即未有打卡紀錄(見勞訴卷第259頁)。

5.勞訴卷第145-149頁，為113年4月15日以後，兩造間之LINE對話紀錄。

6.上訴人自109年至113年止，各年度特別休假天數如下表：

年度	特別休假天數	已休天數	未休天數	當年度工資 (新台幣元/月)
109	14	0	14	30,000
110	15	0	15	30,700
111	15	0	15	34,200
112	15	5	10	有爭執
113	15	0	15	有爭執

7.被上訴人已給付113年4月份之薪資2萬9,593元予上訴人，薪資明細記載如下(見勞訴卷第189頁)：

(1)14天底薪：16,893元

(2)15特休：18,100元

(3)1-3月已發放特休：5,400元

(二)本件爭點：

1.系爭員工離職申請表是否被上訴人逼迫上訴人申請？

2.兩造是否合意終止勞動契約？何時終止？

3.上訴人能否依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費？

4.被上訴人有無積欠上訴人113年4月以後之薪資，及109年至113年止，特別休假未休之工資？

5.上訴人依侵權行為的法律關係，請求被上訴人給付訴訟成本及精神慰撫金，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)被上訴人並未逼迫上訴人申請離職，兩造已於113年4月15日合意終止勞動契約，上訴人不得請求資遣費：

01 上訴人主張其係受被上訴人逼迫而申請離職，並非自願離
02 職，其雖於離職申請表之離職原因欄填寫「工作理念不
03 同」，惟稍具常識之人都不可能誠實填寫離職原因，被上訴
04 人係藉故並逼迫伊離職等語。經查：

05 1.按勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終
06 止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間
07 接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂
08 非合意終止勞動契約(最高法院110年度台上字第1511號判
09 決參照)

10 2.上訴人為卡鉗部門之組長，對於卡鉗各零件之組裝及最終
11 品質檢查等應負有管理、監督之責任，此為兩造所不爭
12 執。而被上訴人於110年6月25日、113年1月31日及113年2
13 月14日陸續因卡鉗品質瑕疵而受有損失，此有客戶求償統
14 計表、銷貨單、松信報關股份有限公司進出口貨物通關稅
15 費清表、卡鉗產品瑕疵說明文件、客戶求償費用計算表在
16 卷可證（見勞訴卷第151-至163頁），足見上訴人於其所
17 職掌範圍內之工作事項確實有所疏失。然被上訴人於事發
18 後並未要求上訴人負賠償責任，亦未予以嚴厲譴責，僅表
19 示欲與上訴人商討關於如何避免產生上開卡鉗瑕疵之解決
20 方式，且於上訴人提出卡鉗部門人力不足之問題時，被上
21 訴人亦表示會再招募人力等情，此有兩造通訊軟體LINE對
22 話紀錄截圖在卷可憑（見勞訴卷第21-35頁）。足徵被上
23 訴人並無上訴人所稱藉故指責、逼迫離職之情事。且上訴
24 人迄未提出被上訴人有何逼迫離職之其他具體事證，此部
25 分之主張，要屬無據。系爭離職申請表係上訴人自願提出
26 一情，應可認定。

27 3.上訴人於113年4月9日提出離職申請表後，原應繼續工作
28 至預計離職日期即113年5月9日，然上訴人於113年4月12
29 日下午即未繼續至公司打卡上班，有員工離職申請表、11
30 3年1月至4月出勤紀錄表在卷足參（見勞訴卷第45頁、第2
31 59頁）。被上訴人乃於113年4月15日以通訊軟體LINE詢問

01 上訴人是否有繼續上班之意願，上訴人表示無意願，此觀
02 兩造於113年4月15日通訊軟體LINE之對話內容：「公司員
03 工：『請問你還會進公司上班嗎』；上訴人：『不會』；
04 公司員工：『那勞健保的部份我退了』；上訴人：

05 『好』」即明（見勞訴卷第145頁）。已足證明上訴人已
06 變更原本預計113年5月9日離職之心意，並表示自113年4
07 月15日起終止勞動契約。茲該終止勞動契約之意思表示既
08 於同日到達被上訴人，經被上訴人允諾後，並於隔日為上
09 訴人辦理勞、健保之退保，則兩造之勞動契約業於113年4
10 月15日合意終止，亦堪認定。

11 4.按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契
12 約者，應發給勞工資遣費，同法第17條定有明文；而發放
13 資遣費之標準，於適用勞工退休金條例之勞工，則應適用
14 該條例第12條第1項之標準發放。故雇主應發給勞工資遣
15 費之情形，除兩造係約定以資遣方式終止勞動契約外，限
16 於勞動基準法第11條所規定之「一、歇業或轉讓時。二、
17 虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上
18 時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工
19 作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任
20 時。」或勞動基準法第13條但書所規定之「雇主因天災、
21 事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定
22 者」，始足當之。本件兩造既係合意終止勞動契約，且並
23 未約定以資遣之方式終止勞動契約，自不符合應發給資遣
24 費之要件。則上訴人請求被上訴人給付資遣費17萬8,445
25 元，即屬無據。

26 (二)被上訴人並未積欠上訴人113年4月以後之薪資，及109年至1
27 13年止，特別休假未休之工資：

28 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
29 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
30 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
31 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年

01 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
02 給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或
03 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未
04 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次
05 一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，
06 勞動基準法第38條第1項、第4項分別定有明文。又按本法
07 第38條第4項所定雇主應發給工資之基準如下：(一)按勞工
08 未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所
09 定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前
10 一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終
11 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
12 30所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定
13 協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應
14 發給工資之基準計發。勞基法施行細則第24條之1第2項第
15 1款亦有明定。

16 2.關於113年之工資部分：

17 (1)上訴人主張被上訴人需給付薪資至離職申請表所載之離
18 職日期即113年5月9日，外加15日之特休補償日薪，合
19 計7萬1,992元，惟被上訴人僅給付2萬8,631元，不足差
20 額為4萬3,361元等語。

21 (2)查兩造業於113年4月15日合意終止勞動契約，已如前
22 述，且上訴人自113年4月15日起即未至公司提供勞務，
23 亦有出勤紀錄表在卷可佐（見勞訴卷第259頁），故上
24 訴人僅得請求給付113年4月1日起至113年4月14日之薪
25 資。

26 (3)上訴人於113年離職時，每月薪資為3萬6,200元，有上
27 訴人自行提出之薪資單在卷可參（見原審卷第39頁），核
28 與被上訴人提出之薪資清冊相符（見原審卷第189頁）。
29 上訴人固主張伊離職時之月薪為4萬元，惟迄未舉證以
30 實其說，此部分之主張尚無足採。

31 (4)又上訴人113年離職前，尚有15日之特別休假未休（參不

爭執事項第6.點)，則上訴人可領取之113年4月份薪資，加計15日特休補償，合計應為3萬4,993元(計算式： $36,200 \div 30 \times 14 + 36,200 \div 30 \times 15 = 34,993$ ，元以下4捨5入，下同)。惟被上訴人已於113年1月至3月之薪資中，按月預為給付特休未休工資1,800元，共計5,400元予上訴人(參原審卷第189頁)；又於上訴人離職時，給付薪資及特休未休工資2萬9,593元予上訴人(參不爭執事項7.點)，2筆款項合計為3萬4,993元(計算式： $5,400 + 29,593 = 34,993$)。足見被上訴人並無積欠上訴人113年之薪資及特休補償工資之情事。

3.關於109年至112年之特休未休工資：

(1)109年之特休補償工資部分：

上訴人109年每月薪資為3萬元，特休未休日數為14日(參不爭執事項第6.點)，則109年可領取之特休補償工資為1萬4,000(計算式： $30,000 \div 30 \times 14 = 14,000$)。而被上訴人於109年1月至12月，已按月預先給付特休未休工資1,000元予上訴人，故上訴人全年已領特休未休補償工資為12,000元(計算式： $1,000 \times 12 = 12,000$)，與當年度可領之14,000元間，尚有2,000元之差額。然被上訴人於發放109年度之年終獎金時，已將該2,000元之差額併予給付，此有109年薪資清冊、109年年終獎金暨特休未休工資簽收單在卷可憑(見勞訴卷第173-175頁、第191頁)，故被上訴人尚無積欠109年之特休未休工資之情事。

(2)110年之特休補償工資部分：

上訴人110年每月薪資為3萬0,700元，特休未休日數為15日(參不爭執事項第6.點)，其110年可領之特休補償工資為1萬5,350元(計算式： $30,700 \div 30 \times 15 = 15,350$)。而被上訴人於110年1月至12月，已按月預先給付特休未休工資1,300元予上訴人，上訴人於110年已領特休補償工資為1萬5,600元(計算式： $1,300 \times 12 = 15,600$)，有110

01 年薪資清冊在卷可憑（見勞訴卷第177-179頁），足見
02 被上訴人給付予上訴人110年之特休未休工資，已超過
03 當年度可領之特休未休工資1萬5,350元，而有溢付之情
04 事，則故被上訴人並無積欠上訴人110年之特休未休工
05 資之情事。

06 (3)111年之特休補償工資部分：

07 上訴人111年每月薪資為3萬4,200元，特休未休日數為1
08 5日（參不爭執事項第6.點），其111年可領之特休補償工
09 資為1萬7,100元（計算式： $34,200 \div 30 \times 15 = 17,100$ ）。而
10 被上訴人於111年1月至12月，已按月預先給付特休未休
11 工資1,800元予上訴人，上訴人於111年已領特休補償工
12 資為2萬1,600元（計算式： $1,800 \times 12 = 21,600$ ），有111
13 年薪資清冊在卷可憑（見勞訴卷第181-183頁），足見
14 被上訴人給付予上訴人111年之特休未休工資，已超過
15 當年度可領之特休未休工資1萬7,100元，而有溢付之情
16 事，則故被上訴人並無積欠上訴人111年之特休未休工
17 資之情事。

18 (4)112年之特休補償工資部分：

19 ①上訴人112年特休未休日數為10日（參不爭執事項第6.
20 點）。另依被上訴人提出之薪資清冊，當年之月薪介
21 於3萬4,200至3萬6,200元之間（見勞訴卷第185-187
22 頁）。上訴人雖主張當年月薪為4萬元，惟並未舉證以
23 實其說，自當以薪資清冊之記載為準。

24 ②茲以特休未休日數10日，及當年度最高月薪3萬6,200
25 元計算，上訴人112年可領之特休補償工資為12,067
26 元（計算式： $36,200 \div 30 \times 10 = 12,067$ ），惟被上訴人於
27 112年1月至12月，已按月預先給付特休未休工資1,80
28 0元予上訴人，上訴人於112年已領取特休補償工資為
29 21,600元（計算式： $1,800 \times 12 = 21,600$ ），有薪資清冊
30 在卷可憑（見勞訴卷第185-187頁），足見被上訴人
31 給付之112年特休補償工資，已超過上訴人當年度可

領取之12,067元，而有溢付之情事，則被上訴人亦無積欠上訴人112年之特休未休工資之情事。

(5)至上訴人主張被上訴人於薪資條上巧立特休未休工資之名目云云，惟依被上訴人提出之前開薪資清冊可知，被上訴人在112年之前，就已經在薪資清冊中列舉「特休津貼」之項目，自112年之後雖刪除「特休津貼」之項目，惟增加「特休未休工資」之項目，足見被上訴人自始均係採行按月預發特休補償工資之方式，發放特休未休之工資，且詳載於薪資清冊之中，上訴人自可查悉，難認有何巧立名目之情形，上訴人主此部份主張，要無足採。

4.基上，被上訴人既無積欠上訴人任何薪資及特休未休工資，則上訴人請求給付薪資補償金11萬4,010元，自屬無據。

(三)上訴人依侵權行為之規定，請求被上訴人賠償訴訟成本及精神慰撫金，為無理由：

1.關於訴訟成本部分：

(1)上訴人主張，被上訴人違反勞工退休金條例第12條、勞動基準法第38條、及勞工保險條例第72條第3項等保護他人之法律，致伊支出訴訟成本5萬元等語。惟查，被上訴人並無需給付上訴人資遣費，亦未積欠上訴人薪資或特休未休之工資，自無違反勞工退休金條例第12條、或勞動基準法第38條之規定。

(2)至於被上訴人固有違反勞工保險條例第72條第3項，短少為上訴人提撥勞工退休金之情事(此部分經原審判決後，被上訴人並未上訴而確定，參原審判決書第14-15頁)，惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。查，我國之民事訴訟制度，除上訴第三審外，並未採行律師強制代理主義，當事人是否委任律師代理訴訟，全由當事人自行決定，故委請律師之費用，並非訴訟之必要費

01 用。至於裁判費部分，依民事訴訟法第78條規定，係由
02 敗訴之當事人負擔，法院自當於判決主文中諭知，無須
03 當事人更為請求。此外，上訴人就其是否另受有其他訴
04 訟成本之損害，迄未提出任何單據為證，故其請求被上
05 訴人賠償訴訟成本5萬元之損害，要屬無據。

06 2.關於精神慰撫金部分：

07 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
08 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害
09 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第
10 195條第1項定有明文。故請求賠償非財產上之損害者，以
11 人格法益被侵害，且情節重大為限。查，被上訴人固有高
12 薪低報，違反勞工保險條例第72條第3項，而短少提撥上
13 訴人退休金之行為，惟其所侵害者，係上訴人日後領取退
14 休金之權利，為財產權之性質，並非侵害上訴人之人格法
15 益。從而，上訴人依據上開規定，請求被上訴人賠償精神
16 慰撫金，亦屬無據。

17 六、綜上所述，上訴人依據勞工退休金條例第12條第1項，請求
18 被上訴人給付資遣費17萬8,445元；依據勞動基準法第38條
19 第4項及兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付薪資補償11
20 萬1,010元；及依據侵權行之規定，請求被上訴人賠償訴訟
21 成本5萬元、精神慰撫金29萬2,445元，合計63萬4,910元，
22 均無理由，不應准許。從而原審就此部分所為上訴人敗訴之
23 判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢
24 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，附此敘明。

28 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

29 中 華 民 國 114 年 8 月 6 日
30 勞動法庭 審判長法官 陳得利
31 法官 廖欣儀

01

法 官 高英賓

02 正本係照原本作成。

03 不得上訴。

04

書記官 孫銘宏

05 中 華 民 國 114 年 8 月 6 日