

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第304號

原告 陳家慶律師（即陳姿樺之遺產管理人）

住臺北市○○區○○路00號0樓

被告 世澤有限公司

法定代理人 林欲明

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年4月13日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人死亡者，訴訟程序在有繼承人、遺產管理人或其他
依法令應續行訴訟之人承受其訴訟以前當然停止；第168條
至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即
為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由
法院送達於他造，民事訴訟法第168條、第175條第1項及第1
76條分別定有明文。查甲○○於訴訟繫屬中之民國110年5月
15日死亡，其全體繼承人均拋棄繼承，經臺灣新北地方法院
（下稱新北地院）以110年度司繼字第3542號選任陳家慶律
師為甲○○之遺產管理人，陳家慶律師並於111年2月22日具
狀聲明承受訴訟，有除戶戶籍謄本、臺灣新北地方檢察署11
1年1月13日新北檢錫御110民參59字第1119003842號函、新
北地院110年度司繼字第3542號裁定、民事聲明承受訴訟狀
附卷可參（見本院卷第313頁、第393至396頁、第403頁），
核與前開規定相符，應予准許，合先敘明。

二、次按狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列
各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項之
聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原

告原起訴聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）415,605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）被告應提繳244,193元至原告之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）；三、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第9頁）。嗣於110年2月3日提出民事爭點整理暨辯論意旨狀，減縮聲明第1、2項之請求金額分別為381,316元、177,041元（見本院卷第227、231頁），核原告所為請求金額之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）甲○○自93年5月起任職於被告公司，擔任門市行政人員，約定每月工資23,800元，其於104年6月29日生有1女，詎於105年11月30日其口頭向被告公司表明欲申請育嬰留職停薪，隔日再以通訊軟體Line（下稱Line）向被告公司示欲申請育嬰留職停薪，然被告公司於105年12月即未再交付106年1月之班表，拒絕甲○○服勞務，違法解僱甲○○，更於105年12月30日將其勞工保險（下稱勞保）退保，卻未給付資遣費、預告期間工資（下稱預告工資）。甲○○乃於105年12月間向被告公司表示自同年月31日終止兩造間之勞動契約，並於106年11月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟調解不成立，為此提起本件訴訟，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項及第2項、第14條、勞動基準法（下稱勞基法）第18條反面解釋及第38條、就業保險法第19條之2第1項及第38條之規定，請求被告公司給付資遣費、預告工資、特別休假未休工資（下稱特休工資）、相當於育嬰留職停薪津貼之賠償，共計381,316元，並提繳勞工退休金（下稱勞退金）177,041元至甲○○之勞退金專戶等語。

（二）原告請求之各項金額：

1、資遣費：甲○○自93年5月起任職於被告公司，迄其提起

01 本件訴訟時，工作年資為16年又1個月，新制基數為8.0
02 4，而其平均薪資為23,800元，故被告公司應給付資遣費1
03 91,352元（ $23,800 \times 8.04 = 191,352$ ）。

04 2、預告工資：甲○○工作年資16年又1個月，依勞基法第18
05 條反面解釋，被告公司應給付30日之預告工資23,790元
06 （ $23,800 \div 30 = 793.3$ 【小數點以下四捨五入，下均同】 793
07 $\times 30 = 23,790$ ）。

08 3、特休工資：甲○○自105年至109年止，共計有95日之特別
09 休假（下稱特休）未休，被告公司應給付95日特休工資9
10 4,145元（ $793 \div 8 = 99.1$ ， $\{793 + \langle 99 \times 2 \times 1 \rangle\} \times 95 = 94,14$
11 5）。

12 4、賠償育嬰留職停薪津貼：甲○○於105年11月30日口頭向
13 被告公司表明欲申請育嬰留職停薪，隔日再以Line向被告
14 公司重申上情，然被告公司於105年12月未給甲○○106年
15 1月之班表，並於105年12月30日將其退出勞保，違法解僱
16 甲○○，致其未能領取育嬰留職停薪津貼，其當時薪資為
17 20,008元，故依就業保險法第19條之2第1項、第38條第1
18 項之規定，被告公司應賠償72,029元（ $20,008 \text{元} / \text{月} \times 0.6 \times$
19 $6 \text{月} = 72,028.8$ ）。

20 5、提繳勞退金：被告公司於甲○○任職期間，先是未依法提
21 繳勞退金至其勞退金專戶，直至104年2月起，才開始提繳
22 勞退金，然被告公司未以實際薪資為其投保勞保，致每月
23 提繳之勞退金數額均有不足之情事，又勞退條例係自94年
24 7月1日開始施行，被告公司自94年7月1日起迄109年5月止
25 應為甲○○提繳203,496元，扣除被告公司已提繳之26,45
26 5元，故其自得請求自94年7月1日起迄今被告公司未足額
27 提撥之勞退金177,041元（ $203,496 \text{元} - \text{原告已提繳之} 26,45$
28 $5 \text{元} = 177,041 \text{元}$ ）。

29 （三）聲明：

30 1、被告應給付原告381,316元，及自起訴狀繕本送達翌日起
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 2、被告應提繳177,041元至原告之勞退金專戶。

02 3、願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告答辯略以：

04 (一) 甲○○自93年11月7日後不久之某日起受僱於伊公司擔任
05 櫃檯行政人員，負責辦理伊公司客戶學費收取、樂器買賣
06 等業務，兩造約定薪水給付方式乃時薪制，每小時145
07 元，每周上班時數、排班時間均由伊公司員工自由排定，
08 並無強制規定，詎甲○○竟自103年1月14日起即多次以漏
09 記、以少報多方式，將業務上持有、第3人向伊公司繳交
10 之學費或樂器價金侵占入己，金額高達979,645元，伊公
11 司發現上情，於105年12月4日詢問甲○○侵占事實後，其
12 自同年月7日起即無正當理由連續3日未到職，伊公司乃依
13 法終止雙方之勞動契約，甲○○上述侵占之行為，亦經伊
14 公司向臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）提起告
15 訴，經臺北地檢署檢察官以107年度偵字第15909號起訴書
16 提起公訴，由本院刑事庭於110年4月29日以107年度訴字
17 第852號判決甲○○犯業務侵占罪，足認其違反勞動契約
18 情節重大。

19 (二) 伊公司對甲○○並無給付義務：

20 1、甲○○係自93年11月間遞交履歷表，不久之後受僱於伊公
21 司，並非其所稱自93年5月起即受僱於伊公司。伊公司於1
22 05年12月4日發現甲○○侵占伊公司款項並向其詢問追
23 究，甲○○最後提供勞務日期為105年12月6日，嗣其即無
24 正當理由曠職3日以上，經伊公司於105年12月9日依勞基
25 法第12條第1項第6款終止勞動契約，依勞基法第18條第1
26 款之規定，伊公司自無庸給付甲○○資遣費及預告工資；
27 退步言之，本件兩造就僱傭關係之終止事由與基礎，雖各
28 執一詞，然前於勞資爭議調解時，甲○○主張最後提供勞
29 務日期為105年12月6日為伊公司所不爭執，伊公司與甲○
30 ○並同意105年12月份之薪資結算至該月6日，依最高法院
31 95年度台上字第889號判決意旨，堪認雙方係於105年12月

01 6日合意終止勞動契約，則雙方既已於105年12月6日合意
02 終止勞動契約，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6
03 款、第18條反面解釋、勞退條例第12條之規定請求伊公司
04 給付資遣費及預告工資，自難認有理由。

05 2、原告雖請求自94年至109年之特休工資，然甲○○自到職
06 日起至105年12月5日止，究有何已請求特休卻遭伊公司拒
07 絕，或客觀上不能使用特休，致於年度終結或終止契約而
08 未休之情事，原告並未舉證以實其說，則原告此部分之請
09 求，自屬無據，況特休之請求權應受民法第126條之時效
10 限制，原告請求超過5年之特休工資部分，已罹於時效；
11 另伊公司於105年12月9日終止僱傭關係，甲○○已非伊公
12 司勞工，原告請求105年至109年之特休工資補償部分，顯
13 屬無理由。

14 3、甲○○雖於105年12月1日向伊公司要求留職停薪半年，然
15 自同年月4日遭伊公司發現侵占公司款項後，其於同年月6
16 日最後1次上班，其後即連續曠職3日，於同年月9日遭伊
17 公司終止契約，未辦理留職停薪手續，伊公司自無庸給付
18 育嬰留職停薪津貼。

19 4、伊公司為5人以下公司行號，依勞工保險條例（下稱勞保
20 條例）第8條之規定，並無強制為甲○○投保勞保之義
21 務，再者，原告未就雙方成立每月工資25,000元之契約事
22 實舉證，且伊公司與甲○○議定薪資給付方式乃每小時14
23 5元之時薪計酬，甲○○之月平均工資應為9,933元，又甲
24 ○○係於94年7月1日前即已到職，適用舊制退休金制度，
25 其並未以書面或口頭告知改用新制退休金制度，於104年2
26 月時甲○○要求加保勞保並適用新制退休金制度，伊公司
27 即立即為其加保並改新制退休金制度，原告稱伊公司應提
28 繳94年7月起至109年5月止之勞退金云云，顯然無據。

29 5、甲○○侵占伊公司款項金額高達979,645元，縱認原告之
30 請求部分有理由，應由前開侵占金額中抵銷。

31 （三）聲明：

01 1、原告之訴駁回；

02 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執之事實（見本院卷第228至229頁）：

04 （一）甲○○於93年間（兩造就實際受僱日期有爭執）起受僱於
05 被告公司，被告公司於104年2月25日為甲○○投保勞保，
06 並提繳勞退金（見本院卷第35至38頁）。

07 （二）甲○○最後工作日為105年12月6日。

08 （三）甲○○就本件爭議於106年11月22日申請勞資爭議調解，
09 於107年1月11日調解不成立（見本院卷第189至191頁）。

10 四、本件爭點：

11 （一）兩造間勞動契約何時終止？終止原因？

12 （二）原告依勞退條例第12條第1、2項請求被告公司給付資遣費
13 是否有理由？其數額為何？

14 （三）原告依勞基法第18條反面解釋請求被告公司給付預告工資
15 是否有理由？其數額為何？

16 （四）原告依勞基法第38條請求被告公司給付特休工資是否有理
17 由？其數額為何？其請求權是否已逾消滅時效？

18 （五）原告依就業保險法第19條之2第1項、第38條請求被告公司
19 給付相當於育嬰留職停薪津貼之賠償是否有理由？其數額
20 為何？

21 （六）原告依勞退條例第14條第1項請求被告公司提繳勞退金是
22 否有理由？其數額為何？

23 五、得心證之理由：

24 （一）兩造間勞動契約何時終止？終止原因？

25 1、按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
26 責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被
27 告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回
28 原告之請求。

29 2、經查：

30 （1）原告固主張：於105年12月31日依勞基法第14條第4款、
31 第6款之規定終止兩造間僱傭契約云云，然為被告公司

01 所否認，原告復未舉證證明之，則其此部分主張即屬無
02 據。

03 (2) 關於甲○○與被告公司勞動契約終止之時間及原因，兩
04 造不爭執甲○○最後工作日為105年12月6日（見不爭執
05 事項（二）），而依被告公司提出之106年1月24日至2
06 月3日雙方之簡訊內容略以：

07 「（被告法定代理人於106年1月24日下午8時49分傳
08 送）妳十二月五天的薪水已算好，妳十二月六號之後就
09 一直曠職，從一月五號到一月十二號都沒有到店裡領薪
10 水，請妳親自到店找我媽領，妳自己承認妳有從店裡偷
11 錢，到現在妳都沒有還錢」

12 「（甲○○於106年1月27日下午4時48分傳送）…我從
13 我的帳本2017年1月5日發薪日至今2017年1月27日尚未
14 看到我應該領到的薪資轉帳（2016年12月工作五日工資
15 轉帳）。我也不希望把場面弄的很僵，請你在2017年2
16 月6日前匯款給我，轉帳至我的銀行帳戶，避免節外生
17 枝。…」

18 「（被告法定代理人於106年1月27日下午9時11分傳
19 送）…薪資一直以來都是妳本人到公司簽名領取。當我
20 揭發妳侵占公司收入之後又曠職，現在妳卻要求改成匯
21 款，妳的薪資早已準備好，請妳於營業日到公司親自簽
22 收。」

23 「（甲○○於106年2月3日下午3時2分傳送）…麻煩請
24 列下2016年12月，你應付給我工作五日工資總額。…從
25 我的帳本2017年1月5日發薪日至今2017年2月3日尚未看
26 到…」等語（見本院卷第177頁），可見甲○○與被告
27 公司已合意105年12月工資結算至105年12月6日，則雙
28 方應係合意於105年12月6日終止勞動契約。

29 (3) 被告公司雖辯稱：伊公司已於105年12月9日依勞基法第
30 12條第1項第6款之規定終止勞動契約云云，然為原告所
31 否認，被告公司亦未舉證證明之，則其此部分辯解亦無

01 依據。

02 (二) 甲○○與被告公司係於105年12月6日合意終止勞動契約，
03 已認定如前，則原告依勞退條例第12條第1、2項規定、勞
04 基法第18條反面解釋請求被告公司給付資遣費及預告工
05 資，即無理由。

06 (三) 原告依勞基法第38條請求被告公司給付特休工資是否有理
07 由？其數額為何？其請求權是否已逾消滅時效？

08 1、按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
09 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
10 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
11 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項
12 定有明文。惟前開規定係於107年1月31日修正施行，而本
13 件甲○○與被告公司間之勞動契約係於105年12月6日終
14 止，是雙方勞動契約並無前開規定之適用，而應適用105
15 年12月21日修正前之勞基法，合先敘明。

16 2、次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
17 者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未
18 滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年
19 未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三
20 十日為止。105年12月21日修正前之勞基法第38條定有明
21 文。又106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第2
22 款、第3款規定：「二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排
23 定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應
24 休未休之日數，雇主應發給工資。」審酌特休之目的在於
25 保持勞工之勞動力，而非增加工資，自應以休假為原則，
26 應休未休而發給工資為例外；再參酌勞基法第39條中段關
27 於「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
28 給」之規定，應認特休因年度終結或終止契約而未休，須
29 因雇主徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由
30 所致者，始應發給工資，如非可歸責於雇主而未休，不得
31 請求雇主發給工資。

01 3、經查：就原告請求被告公司發給105年度特休工資部分，
02 兩造間勞動契約係於105年12月6日合意終止，依前揭說
03 明，縱原告尚有特休未休，亦難認可歸責於被告公司。至
04 原告請求被告公司發給106年至109年度特休工資部分，甲
05 ○○與被告公司間自105年12月7日起已無僱傭關係，則原
06 告請求此部分特休工資，亦乏依據。

07 (四) 原告依就業保險法第19條之2第1項、第38條請求被告公司
08 給付相當於育嬰留職停薪津貼之賠償是否有理由？其數額
09 為何？

10 1、按本保險各種保險給付之請領條件如下：四育嬰留職停薪
11 津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲
12 前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。育嬰
13 留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個
14 月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職
15 停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個
16 月。投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手
17 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職
18 日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之
19 損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。就
20 業保險法第11條第1項第4款、第19條之2第1項、第38條第
21 1項分別定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，
22 就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段亦有明
23 文。

24 2、經查：觀諸甲○○與被告公司店長之Line對話內容略以：

25 「(甲○○：對 勞保局 留職停薪 半年 處理了嗎 留職
26 停薪 如果領到就可停，謝謝)

27 (店長：明天幫妳問 妳需要什麼東西？)

28 (甲○○：？)

29 (店長：我們要做什麼？開證明嗎？)

30 (甲○○：就是要告知勞工局)

31 (店長：如何告知？)

01 (甲○○：甲○○員工接下來半年需要留職停薪)

02 (店長：有特定的表格嗎)

03 (甲○○：他們就會跟會計說怎麼處理 我不知道 因
04 為這是會計的範圍 我就不懂了 謝謝 確定處理完再
05 告知我)」等語(見本院卷第33頁)，僅足以證明甲
06 ○○請被告公司店長代為詢問勞工保險局申請留職停薪
07 之程序，然原告未舉證證明甲○○已向被告公司明確告
08 知自何具體日期起申請留職停薪、期間多久？留職停薪
09 事由為何？並檢附相關證明，則其依就業保險法第19條
10 之2第1項、第38條第1項規定請求被告公司給付相當於
11 育嬰留職停薪津貼之賠償，亦無理由。

12 (五)原告依勞退條例第14條第1項請求被告公司提繳勞退金是
13 否有理由？其數額為何？

14 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
15 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應自本條例公布
16 後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及
17 勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工
18 屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法
19 之退休金規定。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳
20 之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。勞退條例第
21 6條第1項、第9條第1項、第14條第1項定有明文。

22 2、經查：

23 (1)甲○○係於93年11月7日填寫被告公司員工資料履歷，
24 有被告公司提出之履歷表影本可憑(見本院卷第193
25 頁)，而被告公司自承甲○○係於填寫履歷表不久後受
26 僱於被告公司(見被告公司109年10月10日民事答辯
27 狀，即本院卷第175頁)，堪認甲○○至遲於93年12月1
28 日起即受僱被告公司。而勞退條例於93年6月30日制定
29 公佈，於94年7月1日起施行，則甲○○屬勞退新制施行
30 前受僱之勞工，原告未舉證甲○○有選擇新制勞退金制
31 度，依勞退條例第9條第1項後段規定及前揭說明，自94

01 年7月1日起，即應繼續適用勞基法之退休金規定。

02 (2) 惟兩造不爭執被告公司於104年2月25日為甲○○投保勞
03 保，並提繳勞退金（見不爭執事項（一）），則被告公
04 司即應自該日起依勞退條例第6條第1項規定為甲○○足
05 額提繳勞退金，而被告公司提繳之勞退金不得低於基本
06 工資，原告亦主張以基本工資為標準計算（見本院卷第
07 245至247頁），則104年2月25日至104年6月30日之基本
08 工資即月提繳工資為19,273元，被告公司每月應為甲○
09 ○○提繳1,156元，此期間被告公司應提繳之數額為4,780
10 元（計算式： $\langle 1,156 \times 4 \rangle + \langle 39 \times 4 \rangle = 4,780$ ）；104
11 年7月1日至105年12月6日之基本工資即月提繳工資為2
12 0,008元，被告公司每月應提繳1,200元，此期間應為甲
13 ○○提繳之數額為20,640元（計算式： $\langle 1,200 \times 17 \rangle +$
14 $\langle 40 \times 6 \rangle = 20,640$ ），總計被告公司應為甲○○提繳之
15 勞退金數額為25,420元（計算式： $4,780 \text{元} + 20,640 \text{元}$
16 $= 25,420 \text{元}$ ），而被告公司已提繳26,455元（見本院卷
17 第37頁），已足額提繳，則原告依勞退條例第14條第1
18 項請求被告公司提繳勞退金177,041元至甲○○之勞退
19 金專戶，即屬無據。

20 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項及第2項、第14
21 條、勞基法第18條反面解釋及第38條、就業保險法第19條
22 之2第1項及第38條之規定，請求被告公司給付資遣費191,3
23 52元、預告工資23,790元、特休工資94,145元、相當於育
24 嬰留職停薪津貼之賠償72,029元，共計381,316元，並提繳
25 勞退金177,041元至甲○○之勞退金專戶，暨前揭金額之法
26 定遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁
27 回，其假執行之聲請亦失依據，應併予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
29 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

30 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 111 年 4 月 27 日
02 勞動法庭 法 官 方祥鴻

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 111 年 4 月 27 日
07 書記官 巫玉媛