

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第8號

原告 金星科技農業股份有限公司

法定代理人 陳鳳敏

訴訟代理人 歐嘉文律師

被告 王思婷

訴訟代理人 連堂凱律師

複代理人 吳沛珊律師

張凱琳律師

上列當事人間請求確認資遣費債權不存在等事件，本院於民國111年11月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被告除如附表二所示以外之資遣費、預告工資、加班費、特別休假折算工資債權不存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔50%，餘由被告負擔。

反訴被告應給付反訴原告如附表二所示加班費、折算工資之及利息。

反訴被告應提繳新臺幣7萬0734元至反訴原告所設之退休金專戶。

反訴原告其餘之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

本判決第四項得假執行。但反訴被告如以新臺幣8萬3972元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第五項得假執行。但反訴被告如以新臺幣7萬0734元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。原告起訴時原僅聲明：確認被告對於原告之資遣費債權、預告期間工資債權、特別休假未休工資債權不存在，嗣經被告對之提起反訴，原告遂以被告反訴主張之債權提起確認債權不存在之訴，並聲明確認被告之資遣費16萬8128元、預告工資4萬5540元、特別休假折算工資2萬7936元、國定假日加班費6萬7019元、勞工退休金提撥金額7萬0734元之債權不存在，其所為擴張之聲明，核與前開規定相符，應予准許。

二、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。本件原告起訴主張被告之資遣費16萬8128元、預告工資4萬5540元、特別休假折算工資2萬7936元、國定假日加班費6萬7019元、勞工退休金提撥金額7萬0734元之債權不存在，被告則以其對原告存有前開資遣費等債權提起反訴請求被告給付，並交付非自願離職證明書，堪認上開本、反訴之訴訟標的法律關係具重大關聯，主要爭點相同，合於提起反訴之要件，應予准許。

三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段復有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告否認被告對之存有資遣費、預告工資、特別休假折算工資、國定

01 假日加班費即及退休金差額提撥請求權，然經被告對之聲請
02 調解請求給付，應認原告訴請確認被告對原告前開債權不存
03 在，具確認利益，而應准許。

04 貳、實體部分：

05 一、原告部分：

06 （一）本訴主張及反訴答辯略以：

07 1. 被告王思婷係受原告金星科技農業股份有限公司聘僱，擔
08 任原告公司所營位於台北市○○區○○路00號「咕咕菇類
09 產銷商行」（下稱系爭店面）之門市銷售人員，而原告公
10 司因不堪負荷系爭店面長期虧損，自民國（下同）110年
11 11月1日將系爭店面暫時歇業。惟原告公司並未終止兩造
12 間之僱傭契約，是被告依雙方僱傭契約仍應繼續至系爭店
13 面原址繼續提供勞務，但原告公司自110年11月1日起即未
14 見被告至系爭店面原址繼續提供勞務，亦未見被告有依規
15 定提出任何請假事由，足見被告已無正當理由繼續曠工三
16 日以上，原告於110年11月9日以勞動基準法第12條第1項
17 第6款無正當理由連續曠職三日為由，寄發石岡郵局存證
18 號碼22號存證信函予被告，為解雇之意思表示，並經被告
19 於同年11月10日收受，是兩造間之勞動契約業已於110年
20 11月10日合法終止。

21 2. 原告於被告拒絕至中壢門市辦公後，亦無正式發給調令要
22 求被告至中壢門市提供勞務，亦未變動被告工作內容或方
23 式，且系爭店面租賃契約仍存續當中，被告並持有商行之
24 帳冊、貨運單等聯繫資料，原告仍須仰賴被告協助聯繫廠
25 商、收受貨款、整理帳款、整理庫存，不可能於未有他人
26 接手處理之情狀下，斷然於110年11月1日暫時歇業後資遣
27 被告，更不可能再未有他人接手處理之情狀下拒絕被告系
28 爭店面原址提供勞務，被告藉口門市歇業無法提供勞務，
29 仍有向會計人員聯繫工作事宜，並不可採。

30 3. 被告前於110年10月30日已未正常提供勞務，拒絕依照公
31 司流程正常交付營業款，更於同年10月31日基於業務侵占

之犯意，將系爭店面店內所有之物品搬移至被告於同年11月1日開立之「青年路咕咕菇」商店內使用，顯見被告於門市歇業前即110年10月31日即無繼續提供勞務之意，亦即自始無於歇業後再給付勞務之意思，並轉往經營其自行開設之「青年路咕咕菇」，更侵占原告店內生財器具，用以經營其自行開設之「青年路咕咕菇」，證明被告自始即屬無正當理由曠工。

4. 被告前聲請勞資爭議調解，主張係非自願離職，要求給付預告工資、資遣費、特別休假折算工資等金錢，嗣於本案提起反訴主張得領取資遣費16萬8128元、預告工資4萬5540元、特別休假折算工資2萬7936元、國定假日加班費6萬7019元、勞工退休金提撥金額7萬0734元及非自願離職證明書，然原告並無給付資遣費、預告工資非自願離職證明書之義務，且被告並無加班，於106年2月25日前之加班費亦已罹於時效，至未能特別休假之原因係因被告曠職所致，非可歸責於原告，自無給付特別休假折算工資之義務，亦勞工退休金提撥不足額之情形，爰依民事訴訟法第247條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：確認被告對於原告之資遣費16萬8128元、預告期間工資債權4萬5540元、特別休假未休工資債權2萬7936元、勞工退休金提撥不足債權7萬0734元、國定假日加班費6萬7019元不存在。並反訴聲明：(一)反訴請求及假執行聲請均駁回。(二)如受不利益判決，願供擔保，請准宣告免為假執行

二、被告部分：

(一) 本訴答辯及反訴主張略以：

1. 被告自103年8月29日起，受雇於台原生物科技股份有限公司（下稱台原公司）。隨後，台原公司讓渡予該公司之總經理陳顯亮，且為順利續行經營，遂覓得原告以提供其資金。原告並因此同意留用台原公司包含被告在內之員工；亦承諾將新舊年資合併計算。從而，伊自105年9月起，於原告所營之咕咕菇類產銷商行，擔任臺北市萬華區門市銷

售正職人員。伊之職務約定為月薪制，並另有職務、伙食等津貼，於兩造勞務契約終止之時回朔前六個月，被告單月薪資有4萬6560元。嗣後，該萬華門市因故預計於110年11月起停止營業，原告之法定代理人遂於10月28日要求伊於11月1日起暫時停止提供勞務；並片面請求伊將日後工作地點變更至桃園市中壢區。針對此工作調動，伊旋於10月29日向原告表示無法接受此一調動，惟原告均未予置理。於11月起，即應原告要求未提供勞務；而伊於此期間均有持續向原告之會計人員進行聯繫，而原告斯時亦仍未予以任何職務上之指示。然原告竟於11月9日寄發存證信函誣指被告已無正當理由曠職三日，並同時依勞動基準法第12條第1項第6款，表示終止雙方勞動契約之意思。被告遂於110年11月11日以存證信函針對無故曠職及違法調動等行為，以勞動基準法第14條第1項第6款終止契約。此存證信函並於17日送達於原告，是以，兩造間之勞動契約應於該日合法終止。

2. 原告於110年11月9日終止兩造間勞動契約並不合法該契約應於11月17日由被告合法終止。被告未存有無正當理由曠工三日以上之情事，故原告對被告所為之解雇並不合法。原告應依法給付予被告資遣費及預告期間工資並發給非自願離職證明，而被告於終止勞動契約時仍有110年度之18日別休假，應給付18日之特別休假折算工資2萬7936元，又原告於任職期間均於附表二所示之國定假日加班，當日並傳送營業報表，原告並未給付加班費6萬7019元。再原告於任職期間每月均僅提繳1584元，然被告每月薪資如附表三所示，原告未足額提繳，應提撥至原告退休金專戶。爰依勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、勞動基準法第16條第3項、第19條、第38條第4項、第39條前段規定，向反訴被告為如訴之聲明之請求，聲明：原告之訴駁回；並反訴聲明：(一)反訴被告應給付予反訴原告30萬8623元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%

01 計算之利息。(二)反訴被告應提繳7萬0734元至反訴原告之
02 勞工個人退休金專戶。(三)反訴被告應開立記載以勞動基準
03 法第14條第1項第六款為離職原因之非自願離職證明書予
04 反訴原告。(四)反訴原告願供擔保請准宣告假執行。

05 三、不爭執事項（見本院卷第155至156頁）

06 （一）被告自103年8月29日受僱於台原生物科技股份有限公司，
07 105年9月起改受僱於原告，其於前開公司之年資併計。

08 （二）110年4月起至10月止兩造約定每月薪資4萬6560元。

09 （三）被告工作門市「咕咕菇類產銷商行」因原告虧損於110年
10 11月1日起暫時歇業。

11 （四）被告110年度仍剩餘15日特別休假未休。

12 四、本院之判斷：

13 （一）兩造於110年11月10日以勞動基準法第12條第1項第6款終
14 止勞動契約。

15 1. 被告於110年11月1日即至青年路之店家工作，未至系爭店
16 面原址提供勞務一節，業為其所不爭執，並有臺灣臺北地
17 方檢察署起訴書在卷可參（見本院卷第203至210頁）。被
18 告固抗辯此係因系爭店面歇業，無從到現場提供勞務，而
19 經原告違法調動前往中壢店任職所致。經查，證人即原告
20 總經理莊維鏞到庭證述：伊因公司認識被告約4至5年，系
21 爭店面110年11月初對外歇業，對內仍然要整理帳款、收
22 帳及整理庫存，伊有建議被告去中壢門市提供勞務，但被
23 告不去也沒有叫被告去，還是繼續留在系爭店面工作。被
24 告要幫忙收款，因為系爭店面只是暫時歇業，主因是自被
25 告擔任店長起即虧損連連，打算重整後再開業，被告也知
26 道之後要重新開業，被告有傳訊息給伊表示不願意去中
27 壢，但伊在忙，覺得被告可以跟會計說，平常營運也是被
28 告與會計聯繫，就沒回被告。系爭店面租約一直持續承
29 租，也決定110年11月22日要重新開業，但因為被告離職
30 需要另外找人只好延後到12月等語（見本院卷第232至234
31 頁）。其已陳述建議被告至中壢店上班未果後，並未正式

變更被告工作地點或工作方式。

2. 再系爭店面租約至111年6月30日，於110年11月1日時並未終止，有租賃契約在卷可佐（見本院卷第319至323頁），復自被告提供之對話紀錄以觀，被告於110年10月30日時，經要求盡量將待收款項於2日內收回，被告回復會來不及（見本院卷第269頁），於110年10月31日提出門市銷售庫存暨銷售毛利試算表（見本院卷第280頁），系爭門市仍有庫存，於110年11月1日經要求將貨搬上來（見本院卷第271至272頁）。均顯見系爭店面仍有庫存需待被告收拾並協助運離系爭店面，且仍有待收貨款需收回，核與證人莊維鏞前開陳述相符。則於系爭店面仍存有租約，仍有前開事項待處理，被告並無不能至系爭店面提供勞務之理由，其未經合法終止勞動契約即自行前往其他店家任職，自非曠職之正當理由。原告據此依照勞動基準法第12第1項第6款終止勞動契約，應屬有據，是兩造之勞動契約於110年11月10日已合法終止。

3. 被告復抗辯係因原告要求不再至系爭店面工作，且未指示如何提供勞務，且就剩餘庫存及收款事項已經被告線上處理而繼續提供勞務云云。然就兩造合意變更勞務提供內容一節，未見其提出相應證據以佐，被告即應依原約定，親自至系爭店址提供勞務，其主張並無可採。

4. 綜此，被告係因曠職3日，經原告以勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約，其反訴請求原告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明並無依據，應予駁回，而原告訴請確認資遣費、預告工資之債權不存在，即屬有據，而應准許。

（二）國定假日加班費

1. 按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法

第37條第1項、第39條分別定有明文。次按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第23條第2項、第30條第5項、第6項前段分別定有明文。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項亦分別定有明文。

2. 被告就其於附表一日期欄所示國定假日，均有上班並傳送當日營業報表一節，業據其提出對話紀錄為佐（見本院卷第109至111頁），原告固主張該日果菜市場均休市而不可能營業，惟於審理中經本院命其出被告於該期間之期間出勤紀錄均未能提出，依前開規定，得認被告於附表一所示國定假日加班為真實。
3. 未按利息、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5年間不行使而消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第126條、第128條前段定有明文。本件被告反訴請求給付之國定假日加班費，屬按月定期給付債權，被告至111年3月3日始具狀反訴請求附表一所示105年至106年2月間國定假日加班費，原告抗辯就106年2月以前之國定假日加班費之請求權已罹於5年時效，應屬有據。
4. 綜此，被告得請求原告給付附表一所示國定假日加班費，共計6萬0692元。

（三）特別休假折算工資

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。又勞工之

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，勞基法第38條第1項、第4項定有明文。

2. 被告於110年度仍有15日之特別休假一節，業為兩造不爭執如前，則其依月薪計算工資補償，請求原告給付2萬3280元（計算式：4萬6560元÷30日×15日＝2萬3280），即有理由，其逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。原告雖主張本案係因被告曠職而終止勞動契約，以致特別休假應休未休，然勞動基準法第38條於105年12月21日修正增列第4項，特休工資之發給，本不以可歸責於雇主為要件，是原告此部分主張即屬無據。

3. 綜此，被告得請求原告給付之特別休假折算工資為2萬3280元。

（四）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。另依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有規定。是以，被告就上開國定假日加班費6萬0692元、特別休假折算工資2萬3280元，應於勞動契約終止時結清發給，則被告反訴請求自起訴狀繕本送達翌日（見本院卷第44之1頁）即111年2月22日起，計付之法定遲延利息，亦無不合（詳如附表二）。

（五）綜上，原告訴請確認如附表二所示以外之債權不存在，應屬有據，逾此範圍之請求則為無理由。至被告反訴請求給付如附表二所示國定假日加班費、特別休假折算工資及其利息，為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求，並無理

01 由，應予駁回。

02 (六) 提繳勞工退休金差額部分：

03 1. 按雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
04 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞
05 工退休金條例第31條第1項定有明文。復按依同條例第31
06 條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提
07 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
08 害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬
09 勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休
10 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
11 提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之
12 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第
13 31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金
14 之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納
15 至其退休金專戶，以回復原狀。又依勞工退休金條例第3
16 條、第14條、第15條及其施行細則第15條規定之月工資總
17 額，係以勞基法第2條第3款規定之工資為準，即勞工因工
18 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
19 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
20 何名義經常性給與均屬之。另勞工之工資如在當年2月至7
21 月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳
22 工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次
23 年1月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生
24 效。勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算。依
25 本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或
26 委任單位按勞工每月工資總額，依月投保薪資分級表之標
27 準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3
28 個月工資之平均為準，勞工退休金條例第15條第2項及同
29 條例施行細則第22條第1項、第15條第1、2項分別定有明
30 文。

31 2. 查，被告受僱原告之每月工資如附表三所示，原告自應照

前開規定，每年2月、9月調整於當年為原告提繳工資百分之6勞工退休金，然原告均僅按月為被告提繳1584元，有被告勞工個人專戶明細資料在卷可參(見本院卷第116至116頁)，是存有附表三所示提繳差額7萬0734元。原告請求確認提繳差額債權不存在，即屬無據，被告反訴請求原告為被告提繳7萬0734元至被告勞工退休金專戶，應屬有據，而應准許。

五、綜上，原告請求確認被告對於原告之資遣費、預告工資、國定假日加班費及特別休假折算工資，除如附表二所示以外之債權不存在為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。被告即反訴原告，請求原告即反訴被告依照勞動基準法第38條第4項、第37條第1項、勞工退休金條例第31條第1項，給付被告8萬3972元及自111年2月22日起至清償日止按年息5%計算之利息，並提繳7萬0734元至被告勞工退休金專戶為有理由，應予准許，逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。本件反訴係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第4項、第5項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時依雇主之聲請准供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至反訴原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 12 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

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 112 年 1 月 3 日
書 記 官 林 祐 均

附表一

日期	月薪	加班費	備註
----	----	-----	----

(續上頁)

01

0000000			罹於時效
0000000			
0000000			
0000000			
0000000			
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	39560	1319	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	

(續上頁)

01

0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	42560	1419	
0000000	46560	1552	
0000000	46540	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46540	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46540	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46540	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46540	1552	
0000000	46560	1552	
0000000	46560	1552	
		60692	

02 附表二

01

債權種類	金額（新臺幣，元）	利息
國定假日加班費	6萬0692元	自111年2月22日至清償日止按年息5%計算之利息。
特別休假折算工資	2萬3280元	同上。
提繳至勞工退休金專戶	7萬7034元	無。

02 附表三