

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第270號

原告 詹明哲

訴訟代理人 賴錫卿律師

黃永嘉律師

被告 中友交通企業股份有限公司

法定代理人 王凱弘

訴訟代理人 米承文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提撥新臺幣86,102元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
退休金個人專戶。

被告應協助將以原告為被保險人之全球人壽保險股份有限公司保
險單（保單號碼：C0000000）之要保人及受益人變更為原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之98，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣86,102元為原告預供
擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國84年8月1日起受僱於被告擔任駕駛
工作，最後約定月薪新臺幣（下同）11,500元，另有金額不
定之跑車車資5%獎金、安全獎金3,000元、清潔獎金2,000
元、洗車津貼1,000元、代班津貼2,800元。被告於110年12
月1日攬中華航空員工通勤接駁車業務，載運往來內勤人
員，惟於111年1月21日突然要求原告當日出勤特班車次搭載
下機機組人員至諾富特機場飯店，惟因新冠疫情嚴峻，被告
未配置隔離裝備，原告婉拒指派勤務，並要求改派其他路

線，然被告表示因疫情關係，僅有該機組員接駁業務，無法改派其他路線，並於同月24日要求原告返還公司車輛，另逕自111年2月17日將原告退保，顯見被告係因業務緊縮而資遣原告，原告得請求新舊制期間之資遣費共680,605元（計算式詳見院卷第14至15頁）、30日預告工資31,603元及107至111年間計144日未休特別休假工資補償151,632元（計算式：31,603元÷30日×144日）。又原告任職期間被告應提繳勞工退休金247,450元，惟僅提繳161,348元，尚餘差額86,102元（計算式詳見院卷第17至25頁），被告應如數補提繳。另被告於87年2月21日以原告為被保險人，向國華人壽保險股份有限公司（下稱國華人壽）投保年金保險，而國華人壽於102年3月為全球人壽保險股份有限公司併購，承接保單（保單號碼：C0000000，下稱系爭保單），因兩造於94年7月間簽訂員工退休金保險協議書（下稱系爭協議書），又原告於101年5月14日至同年9月20日間留職停薪，回任後適用勞退新制，被告既已資遣原告，即應依系爭協議書之約定，協同辦理要保人變更手續。從而，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第3款、第3項、第17條、第19條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項及系爭協議書之約定，提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告863,840元（計算式：680,605元+31,603元+151,632元），及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥86,102元。（三）被告應開立非自願離職證明書予原告。（四）被告應協助將以原告為被保險人之全球人壽保險單之要保人及受益人變更為原告。（五）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告主要業務為提供國內外機關、企業及團體之旅遊或接駁用車，近年來受新冠肺炎疫情衝擊，於110年12月間除零星車趟外，各機關團體固定派車業務僅剩中華航空接駁業務，

01 雖派車接駁機組員身處染疫高風險範圍，惟被告需生存，在
02 遵守防疫規範下，指派司機出勤合乎情理。又被告當時無其
03 他工作可供安排原告，也不可能獨厚原告因染疫風險不出
04 勤，公司排定勤務要求原告出勤，原告無法接受表明辭職，
05 並交還車輛給被告。再原告主張其僅交還車輛並非離職，惟
06 被告分配固定車輛給固定司機，司機間不需共用車輛，且疫
07 情期間尚有閒置車輛，即便原告拒絕中華航空接駁勤務，也
08 不妨礙被告車輛調度，原告倘非離職，何須交還車輛。從
09 而，被告從未表示終止勞動契約或資遣原告，係原告考量司
10 機工作染疫風險高而主動離職，自不得請求被告給付資遣
11 費、預告工資及開立非自願離職證明書。

12 (二)被告未與原告達成留職停薪協議，係原告不滿薪資條件主動
13 離職，又衡諸常情，僱主在非育嬰或職災留職停薪情形，與
14 勞工協議留職停薪，多半同意勞工繼續投保累積勞保年資，
15 至多由勞工自行負擔保費，不至合意留職停薪卻辦理退保。
16 準此，被告於101年5月14日至同年9月20日間將原告勞工保
17 險退保，即可推認兩造該期間無勞資關係存在，原告於101
18 年9月20日重新受僱被告起，至111年2月17日離職止，原告
19 年資應為9年4月27天，其107年至111年應有特別休假75天。
20 而原告於108年至111年已休特別休假25天，又被告因檔案保
21 管缺失無從提出原告107年出勤記錄表，故不爭執原告107年
22 未休特別休假天數。再被告向來按原告要求排休，除事假或
23 病假扣薪外，原則上不扣薪，在超過勞基法之例假或休假
24 外，被告即認定原告特別休假。另被告考量司機如臨時請
25 假，不論事假、病假或特別休假，被告須調度其他司機出車
26 額外加給代班津貼，希望透過發放如同不請假獎金之代班津
27 貼，獎勵員工按排班出勤。於員工請假1日扣除代班津貼500
28 元，係因其他司機代為出勤之補貼，請假天數過多僅扣除當
29 月代班津貼2,800元，被告仍有支付當日薪資。

30 (三)被告就原告離職前實領薪資即原證6及被告已提繳勞工退休
31 金161,348元部分，均不爭執。又被告為員工投保年金保

險，係因勞退舊制時期，考量勞工任職因年齡或年資屆滿，一次領取勞工退休金外，倘投保年金保險，將另有一筆終身保障，為求照顧退休員工，始開辦此一制度，惟94年7月1日勞退新制上路，依系爭協議書第3條規定，原告離職時，兩造同意變更保險契約，被告將要保人變更為原告且偕同辦理要保人變更手續，原告並應無息退還被告已支出之保險費。而該年金保險自87年2月至102年12月計191期，每期保險費1,500元，被告已繳納286,500元，至103年才變更由原告私人帳戶扣繳。職此，被告基於尊重合約，願變更要保人為原告，並就原告應償還被告已繳納保險費286,500元部分，於原告訴之聲明第1項請求有理由時，主張抵銷抗辯。

(四)爰聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)原告於111年1月20日自願離職，其請求被告支付資遣費、預告工資及發給非自願離職證明書部分，即無理由：

1.按勞動契約除得由勞雇雙方合意終止外，於具備法定事由時，雇主得依勞基法第11條規定經預告，或依第12條規定不經預告而單方終止契約；反之，於具備法定事由下，勞方亦得依同法第14條第1項規定不經預告，或依第15條經預告而單方終止契約，除合意終止係屬勞雇雙方間之契約行為外，終止權之行使依民法第94條、第95條及第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之，而無待他方為同意或不同意之意思表示，於他方了解其對話之意思表示或非對話之意思表示之通知達到時，即生效力。

2.原告固主張其於111年2月17日遭被告以自勞工保險退保方式，屬因業務緊縮而資遣之事由，終止兩造間勞動契約云云。惟為被告否認，辯稱當時未對原告為終止或解僱之意思表示。查，原告勞工保險異動查詢紀錄中，固顯示原告於111年2月17日自投保單位即被告公司退保，惟員工退保原因不一，而勞工保險為公法上強制保險，至多為勞動契約輔助

證明資料，尚難僅憑勞工保險之投保期間或退保日，逕推認兩造勞動契約係因被告以勞基法第11條第2款業務緊縮事由而終止。再者，縱本件有該款業務緊縮之法定事由，惟被告否認其有向原告為終止勞動契約之意思表示，核與其於勞資爭議調解時所稱：「本公司當時並無意資遣或終止雙方之勞僱關係」等語相符，此有臺北市政府勞動局111年3月25日勞資爭議調解紀錄在卷可憑（院卷第37頁），是原告復未舉證被告有發送終止兩造間勞動契約之意思表示，或其有收受此開意思表示通知之事實，縱本件客觀上有此開「業務緊縮」之法定事由，亦不能逕認被告業依該規定行使終止權而終止勞動契約，復原告並不具備請求雇主以勞基法第11條行使形成權之適格，則原告主張勞動契約因上開規定終止，其屬非自願離職，自屬無據。

3.再查，原告於111年1月20日下午5時48分許，主動向被告調度人員黃孟貞表示：「明天請排別人跑，我明天要交車了」，於同月25日再表示：「（對方：那1/31-2/2的車趟？）車都交了還跑什麼」等語，有通訊軟體截圖可佐（院卷第193、195頁），原告當時已然表明其不再向被告提供勞務，並表示將所持公司最重要資產車輛交還被告之意思，其並非出於被告要求而交還車輛。嗣被告因此始指示員工趙國棟於翌日在原告停放車輛地點取回車輛乙節，亦為被告所不爭執（院卷第225頁、第321頁）。另被告主張司機表示返還車輛鑰匙即是離職之意，為客運業慣習乙節，原告對此並不否認（院卷第215頁）。此外，勞動檢查單位亦查無被告主動終止勞動契約之事證，亦有臺北市政府勞動局111年5月12日函文可佐（院卷第68頁）。綜此，被告主張原告上開以通訊軟體所告知內容，證明原告有為自請離職之事實，即可採信，揆諸上開意旨，故原告上開終止契約之非對話意思表示通知達到被告時，即生效力，亦無待被告為同意或不同意之意思表示而異，故被告抗辯兩造勞動契約係因原告自願離職而終止，堪以認定。至於原告稱因疫情排班爭議始交還車輛

01 或另取消與家人出遊行程而回覆上開對話，其原意係為取消
02 向被告租車之意思，並非拒絕後續職務之安排，並無自請離
03 職之意云云，惟該心理狀態或真意，縱構成其意思表示內在
04 成因，亦屬個人內心動機問題，未經對外表達，不能為被告
05 知悉，即不影響上開認定。

06 4.承上，被告既未依勞基法第11條規定終止勞動契約，兩造間
07 勞動契約實係因原告自願離職而終止，原告請求被告支付資
08 遣費、預告工資及發給非自願離職證明書部分，即無理由。

09 (二)原告請求特別休假未休補償工資部分：

10 1.按勞基法第38條第1項、第4項、第6項規定：勞工在同一雇
11 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予
12 特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2
13 年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以
14 上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15
15 日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工
16 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
17 發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
18 在，應負舉證責任。又特別休假未休工資之發給，應按勞工
19 未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工
20 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常
21 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
22 前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，
23 勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。

24 2.再按勞工工作年資中斷者，依勞基法第10條規定，定期契約
25 屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新
26 約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。則
27 依該項規定反面解釋，倘勞動契約係因其他原因而停止履
28 行，應認業已中斷，則嗣逾3個月後重新任職，自應認係成
29 立新勞動契約，其前後工作年資自不能合併計算。復再按當
30 事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事
31 訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利

者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。查，原告主張因身體狀況不佳，曾與被告協議於101年5月14日至同年9月20日間留職停薪乙節，並援引交通部公路總局台北市區監理所回函及系爭保單為據（院卷第213、214頁參照），然此情為被告所否認，而監理單位回函（院卷第207頁），僅敘明原告於101年無申請「遊覽車客運業駕駛人登記證」，不能證明原告上開期間不在職原因究意為何，又系爭保單之保險條件之成立或變更，有賴保險契約當事人之約定，其有效期間自非當然等同兩造勞動契約存續期間，是原告上開舉證，尚難證明其主張為真實，揆諸上開說明，縱被告抗辯事實舉證不能或有疵累，亦不能認原告主張可採，則兩造勞動契約前於101年5月14日因故停止履行後，至原告於101年9月20日回任後，已逾3個月，故被告抗辯原告自101年9月20日重新受僱，即有理由，原告工作年資另行起算，原告請求前後階段年資應予併計云云，無以採認。

3.從而，原告自101年9月20日起任職被告，就其請求107至111年度在職期間，係5年以上10年未滿者，依勞基法第38條第1項第5款規定，分別自107年9月20日、108年9月20日、109年9月20日、110年9月20日起，各有15日之特別休假，共計60日。又被告不爭執原告107年度未休特別休假乙節，另主張除原告有特別告知為事假、病假而扣薪外，原則上不扣薪，於超過勞基法之例假或休假外，被告即認定原告特別休假。又原告於108至110年度已休特別休假計25天等語（院卷第580頁、第588至589頁、第415至433頁），然依勞基法第38條第2項規定，特別休假期日由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。則被告上開所陳特別休假之登錄特別休假之方式，乃由被告片面認定，而非由勞工即原告排定之或經兩造協商調整之，即與上開特別休假之規範意旨未符，被告復未舉證證明

原告特別休假補償工資之權利不存在，揆諸首揭條文，原告主張均未休畢上開特別休假，應有理由。是以，原告尚有60日之特別休假應休而未休，其主張兩造勞動契約終止前之原告平均月薪資為31,603元，為被告所不爭執（院卷第580頁），是原告請求特別休假未休補償工資於63,206元（計算式：31,603元÷30日×60日）之範圍內，即屬有據。

4. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條有規定，原告就特別休假未休補償工資，請求法定遲延利息百分之5，即有理由。

(三)原告請求被告補提撥勞工退休金部分：

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。
2. 查，被告未依原告工資按月足額提撥原告退休金，業據原告提出107年2月起至111年1月薪資單（院卷第43至65頁、第

01 445至496頁)及薪資帳戶明細(院卷第69至100頁)為證，
02 被告不爭執原告在職期間僅提繳161,348元乙情(院卷第590
03 頁)，另對原告所主張計算提繳勞工退休金之方式及起訴狀
04 附表(院卷第17至25頁、第31頁)，亦不爭執其數額(院卷
05 第576頁)，是原告請求被告補提繳勞工退休金差額86,102
06 元，應予准許。

07 (四)原告請求被告協助系爭保單辦理變更要保人及受益人部分：
08 查，兩造於94年7月1日在系爭協議書第2條(保險金支付)
09 第3款約定：「乙方(原告)因離職、調職、或勞動契約之
10 終止...時，雙方同意變更保險契約，甲方(被告)同意將
11 要保人變更為乙方，且協同乙方辦理要保人變更手續。保險
12 契約之變更，乙方應無息退還甲方因保險契約已支出之各期
13 保險費...」，有系爭協議書在卷可稽(院卷第291頁)。又
14 被告於最後言詞辯論前亦同意將系爭保單之要保人變更為原
15 告(院卷第590頁)，是原告此部分請求，應有理由。

16 (五)被告抵銷抗辯部分：

17 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
18 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
19 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應以
20 意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為
21 抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條第1項、第335
22 條第1項定有明文。

23 2.查，被告公司依系爭協議書之約定請求原告返還其已繳付之
24 保險費286,500元，並主張與原告本件訴之聲明第1項請求之
25 債權抵銷，此開抵銷抗辯亦為原告當庭表示同意(院卷第
26 576頁)，洵屬有據。是經被告抵銷後，原告之工資補償
27 63,206元本息債權已歸於消滅，該項聲明已無餘額可資請
28 求。

29 四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定及系爭
30 協議書，請求被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥
31 86,102元，及應協助將系爭保單號碼之要保人及受益人變更

01 為原告，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理
02 由，應予駁回。

03 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
04 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
05 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
06 項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告
07 勝訴部分即主文第1項，應依上開規定，依職權宣告假執
08 行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提
09 存後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行聲請失所依
10 附，應併予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
12 本院斟酌後，均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論駁，
13 併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 112 年 8 月 22 日

16 勞動法庭 法 官 林瑋桓

17 以上正本係照原本作成

18 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 8 月 22 日

21 書記官 陳玉鈴