

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第76號

原告 施文明

訴訟代理人 王文成律師

被告 亨泰餐飲有限公司

法定代理人 羅威

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

洪楷峻律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於113年5月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟肆佰零陸元及自民國一一二年三月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決主文第一項得假執行，但被告以新臺幣壹萬壹仟肆佰零陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項但書第3款定有明文。原告起訴原聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）117,866元，並自民國112年3月25日起至清償日為止按週年利率百分之5計算之利息。（二）被告應補提繳146,880元至勞動部勞工保險局設立之原告甲○○勞工退休金個人專戶。（三）原告願供擔保，請准宣告假執行。最後變更聲明為：（一）被告應給付原告111,527元，並自112年3月25日起至清償日為止按週年利率百分之5計算之利息。（二）被告應補提繳146,880元至勞動部勞工

01 保險局設立之原告甲○○勞工退休金個人專戶。原告所為聲
02 明之變更，係減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予
03 准許。

04 二、原告主張：原告於106年6月1日起任職於被告，擔任被告所
05 營餐廳之廚師，離職前薪資為每月34,000元並於次月5日以
06 匯款方式給付。被告於112年2月9日由其高層經理主管兼餐
07 廳行政主廚DENNIS LIM以電話通知原告立即離開職務不要再
08 到餐廳上班，未具理由且未經預告即終止兩造勞動契約，原
09 告甚感驚訝與不解，經與被告溝通無結果後，於112年3月6
10 日申請勞資爭議調解，要求被告給付資遣費、特休未休工資
11 補償、補提繳勞工退休金，被告拒不出席112年3月25日之勞
12 資爭議調解，原告也沒辦法至被告餐廳工作，兩造勞動關係
13 於此時即不存在。原告遭被告違法解僱，並致特別休假13日
14 落空。爰依勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付資遣
15 費96,759元，並依勞動基準法第38條第1項、第4項規定，請
16 求特別休假未休13日之工資補償14,768元。又被告利用原告
17 閱讀中文困難，不清楚勞工退休金提繳制度，沒有依法將原
18 告納入被告之勞保、健保，且未依勞動基準法第56條規定按
19 月依原告月薪34,000元之6%即2,040元提繳勞工退休金儲存
20 於原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，依
21 勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳6年之勞
22 工退休金。並聲明：（一）被告應給付原告111,527元，並
23 自112年3月25日起至清償日為止按週年利率百分之5計算之
24 利息。（二）被告應補提繳146,880元至勞動部勞工保險局
25 設立之原告勞工退休金個人專戶等語。

26 三、被告則以：被告負責人乙○為英國籍人，來臺開設英式餐酒
27 館，餐廳客群以外國人為主，所聘員工需具備相當之英語能
28 力。原告因其父母分別為我國與菲律賓籍而具有雙重國籍，
29 雖不具餐飲產業相關經驗，惟自幼於菲律賓長成而得熟練使
30 用英文，於106年間經同屬被告員工之原告父親請託，被告
31 破格自106年6月1日起聘僱原告。原告最後提供勞務之日為

112年1月14日，其排定於112年1月15日至1月31日休假、特
休及春節國定假日等假期離開臺灣返回菲律賓，本應於112
年2月3日前返臺並準時出勤，然在未事先向被告請假並取得
同意之情況下，繼續滯留菲律賓，且當被告詢問其變更返臺
行程原因及預計返回工作崗位時間時，原告以「不知道」、
「等Visa下來」等詞推託，不願正面答覆。原告返臺後不僅
未至被告公司報到說明，更於112年3月6日以遭被告依勞動
基準法第11條第5款資遣為由，向臺北市政府勞動局申請勞
資爭議調解，請求給付資遣費，但被告從未以此條款向原告
為資遣之意思表示，無主動資遣原告之動機與舉措，自無給
付資遣費之義務。惟兩造間之勞動契約已因原告逾期未假曠
職之意思實現事實而終止。原告未設籍於我國，無我國之身
分證，經被告多次請求協助提出國民身分證及工作許可證以
利進行原告之勞健保投保及勞工退休金專戶設置相關行政作
業，然其為規避我國之兵役及稅賦等國民義務，總以「我會
去辦」、「我父親是臺灣人」等理由推託，且不惜以定期出
境並更新入境許可方式繼續於我國居留。被告曾多次致電勞
動部勞工保險局詢問得否於不檢附相關文件之情況下，為原
告此類雙重國籍而未設籍於我國且無工作許可之人提繳勞工
退休金，承辦人皆以若未檢附相關文件，此類勞工即無勞工
退休金條例之適用，雇主亦無法為其提繳勞工退休金，故未
能提繳原告之勞工退休金，實肇因於原告不願盡協力義務提
出文件，非被告不欲為原告提繳勞工退休金。原告因繼續工
作滿5年，依法自111年6月起享有年度特別休假15日，已於
111年7月使用2日、111年8月使用1日，未使用之特別休假僅
餘12日，以原告112年1月正常工作時間所得工資25,736元換
算其1日工資為858元，12日之特別休假未休工資為10,296
元，扣除原告親自簽收之112年1月薪資單所列被告已給付年
度特休未休工資2,194元，原告僅得請求差額8,102元等詞，
資為抗辯，並答辯聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受
不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 四、經查：

02 (一) 原告主張其於106年6月1日起任職於被告，擔任被告所營
03 餐廳之廚師，離職前薪資每月34,000元並於次月5日以匯
04 款方式給付，被告於112年2月9日未具理由且未經預告即
05 由高層經理主管兼餐廳行政主廚DENNIS LIM以電話通知原
06 告終止兩造間之勞動契約，原告於112年3月6日申請勞資
07 爭議調解，要求被告給付資遣費等，被告拒不出席112年3
08 月25日之勞資爭議調解等事實，被告則以前詞否認曾主動
09 向原告為資遣之意思表示，其餘部分均不爭執。按勞工適
10 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於
11 勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
12 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
13 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月
14 之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
15 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退
16 休金條例第12條第1項定有明文。故勞工依上開規定請求
17 雇主給付資遣費，應限於勞動契約依該條所定終止之情
18 形，該條所定勞動基準法第11條、第13條、第14條第1
19 項、第20條、職業災害勞工保護法第23條、第24條係分別
20 規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞
21 動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。
22 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變
23 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、
24 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」、「勞工在第五
25 十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，
26 雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力
27 致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」、
28 「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇
29 主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有
30 受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞
31 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工

01 作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果
02 者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，
03 對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。
04 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之
05 勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工
06 法令，致有損害勞工權益之虞者。」、「事業單位改組或
07 轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第
08 16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞
09 資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承
10 認。」、「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職
11 業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管
12 機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療
13 機構認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其
14 他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核
15 定。」、「有下列情形之一者，職業災害勞工得終止勞動
16 契約：一、經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。
17 二、事業單位改組或轉讓，致事業單位消滅。三、雇主未
18 依第二十七條規定辦理。四、對雇主依第二十七條規定安
19 置之工作未能達成協議。」。查原告主張被告之高階經理
20 主管兼餐廳行政主廚DENNIS LIM於112年2月9日以電話通
21 知原告立即離開職務所為終止勞動契約不合法，固據提出
22 原告與DENNIS LIM互傳訊息之截圖為證，然為被告否認，
23 且原告主張之上開事實難認兩造間勞動契約已依勞動基準
24 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
25 保護法第23條、第24條規定終止，揆諸前揭規定及說明，
26 原告依勞工退休金條例第12條請求被告給付資遣費，即屬
27 無據。

28 (二)原告主張被告違法解僱，致原告之13日特別休假落空，依
29 勞動基準法第38條第1項、第4項規定，請求被告給付13日
30 特別休假未休之工資補償14,768元部分，被告則以前詞置
31 辯，並提出經原告以電子郵件確認之111年12月與112年1

月薪資單等為證。原告對於被告提出原告薪資單之真正及原告至111年5月31日於被告任職滿5年，被告應於111年6月1日給予年度特別休假之日數為15日，均不爭執。依原告111年12月薪資單之Note欄記載及原告112年1月薪資單所列給付明細，堪認被告於111年6月1日應給予原告年度特別休假15日，原告已於111年7月休假2日、111年8月休假1日，尚有12日未休，被告於給付原告112年1月份薪資時已給付年度特別休假未休工資2,194元。又原告主張其於112年3月6日申請勞資爭議調解，被告拒不出席112年3月25日之勞資爭議調解，原告也沒辦法至被告餐廳工作，兩造間之勞動關係於斯時即112年3月25日終止而不存在，被告對於兩造間勞動契約關係於112年3月25日已不存在之事實，亦不爭執。原告依勞動基準法第38條第4項規定，得請求被告給付契約終止時年度特別休假未休12日工資部分為有理由。關於特別休假未休應發給工資之基準，依勞基法施行細則第24條之1規定，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。原告主張其離職前薪資為每月34,000元為被告所不爭執，據此計算原告特別休假未休12日工資為13,600元（計算式：月薪34,000元÷30日×12日＝13,600元）。被告辯稱原告12日之特別休假未休工資為10,296元，與上開規定不符，不足採信。從而，原告得請求被告給付契約終止時年度特別休假未休12日工資13,600元，扣除被告已給付之2,194元，尚得請求11,406元及自契約終止翌日即112年3月26日起至清償日止按週年利率百分之5計算之遲延利息，逾此部分之請求，則屬無據。

（三）原告主張被告未依勞動基準法第56條規定按月提繳勞工退休金儲存於原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個

人專戶，被告對此事實雖不爭執，惟以前詞辯稱係肇因於原告不願盡協力義務提出其國民身分證及工作許可證等語，並提出勞動部勞工保險局先後於112年10月24日、112年10月30日回覆之電子郵件等為證。原告對於被告所辯原告具我國與菲律賓雙重國籍，未設籍於我國且無我國身分證，經被告多次請求協助提出國民身分證及工作許可證以利進行勞保、健保之投保及勞工退休金專戶之設置相關行政作業，原告均未提供等事實及提出之勞動部勞工保險局電子郵件真正均不爭執。查被告提出之勞動部勞工保險局112年10月24日及112年10月30日回覆電子郵件略謂：「……依照勞工退休金條例規定，雇主應為適用勞動基準法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），自到職之日起至離職當日止，按月提繳不低於其每月工資6%之勞工退休金，儲存於本局設立之勞工退休金個人專戶。…有關您所詢該勞工因其父母分別為我國及菲律賓籍，而屬具雙重國籍之人，雇主是否應為其提繳勞工退休金乙節，如其為適用勞動基準法之勞工，且其居留證之居留效期為有效期限內，並依就業服務法第48條規定取得中央主管機關核發之工作許可證明文件，則該雇主應依規定為其提繳勞工退休金，寄局之提繳申報表應備註『雙重國籍』字樣，並檢附下列文件：1. 我國護照影本或臺灣地區居留證影本。2. 勞動部核發之工作許可證明文件（如有檢附國內設籍資料影本則免附）。……」、「……所詢勞工因其父母分別為我國及菲律賓籍，而屬具雙重國籍之人，經雇主多次敦促該勞工仍遲不願辦理工作許可或設籍於我國以取得國民身分證，則該雇主僱用此勞工是否符合就業服務法之規定合法聘僱外國人在臺灣從事工作。該未取得國民身分證具雙重國籍之勞工如未依上開法令取得工作許可證，則非勞工退休金條例適用對象；須俟雇主符合就業服務法規定合法聘僱該勞工並取得勞動部核發之工作許可證明文件或取得我國之國民身

01 分證後，始自取得該等證明之日起為其提繳勞工退休金。
02 至有關是否合法聘僱外國人、雙重國籍者在臺工作等問
03 題，係屬就業服務法之範疇，請您向該勞工勞務提供地之
04 勞工行政主管機關即各縣（市）政府勞工局（處）洽詢。
05 …」等語（見本院卷第105、107頁）。原告雖於本件審理
06 中先後提出我國護照影本及核准日期為113年1月9日、身
07 分事由為無戶籍國民之我國居留證影本（見本院卷第35、
08 129頁），但迄未提出前揭勞動部勞工保險局覆函所指勞
09 動部核發之工作許可證明文件或在我國設籍資料影本，被
10 告辯稱原告經其多次請求未能提供國民身分證、工作許可
11 證等證明致未能提繳原告之勞工退休金等語，尚非無理
12 由。原告既未提交前述被告辦理提繳退休金於勞動部勞工
13 保險局設立之勞工退休金個人專戶所需之工作許可證明文
14 件或在我國設籍資料，其依勞工退休金條例第31條第1項
15 規定，請求被告補提繳勞工退休金，難認有據。

16 五、綜上所述，原告請求被告給付特別休假未休工資11,406元及
17 自112年3月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
18 利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求則無理
19 由，應予駁回。又本判決主文第一項係就勞工之給付請求，
20 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
21 定，依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供擔保免為假執
22 行。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經斟酌
24 後均不足以影響判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

25 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
26 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
27 主文。

28 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
29 民事勞動法庭 法 官 謝宜伶

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

03 書記官 張韶恬