

臺灣臺南地方法院新市簡易庭民事簡易判決

108年度新勞簡字第20號

原告 唐月綉

訴訟代理人 蔡東泉律師(法扶律師)

被告 新市紡織股份有限公司

法定代理人 王茂德

訴訟代理人 田雅文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提撥新臺幣伍萬陸仟柒佰玖拾伍元至原告之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣柒仟玖佰陸拾元，由被告負擔新臺幣玖佰玖拾元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告以新臺幣伍萬陸仟柒佰玖拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國92年2月14日至被告公司上班，被告為三班制，每班均8小時，但被告未依約定給予國定例假薪資、未依法提撥每個月薪資6%至原告之勞工退休金專戶，被告於108年3月5日未經原告同意擅自將原告由正職人員轉為一年一聘人員，對原告權益顯然不利，故原告未同意，並以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款離職，雙方於108年5月30日於臺南市政府進行勞資爭議調解未成立，並於同日終止勞動契約，被告於108年6月6日將原告退出勞保。

(二)原告請求之項目、金額分述如下：

1.資遣費新臺幣（下同）148,914元：被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，原告始離職，依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，被告應給付原告資遣費，資遣費之

計算依勞工退休金條例第12條第1項規定，每滿一年給予半個月薪資，原告前後在被告工作期間為16年又3個月（即自92年2月14日至108年5月30日），已逾最高12年，被告應給付原告6個月薪資之資遣費。原告離職前之工資，分別為107年12月薪資28,111元、108年1月薪資26,094元、108年2月薪資22,554元、108年3月薪資25,850元、108年4月薪資25,519元、108年5月薪資20,786元，共計為148,914，原告平均日工資為818元（計算式： $148,914 \div 182 = 818$ ，小數點以下四捨五入，下同），基上，被告應給付原告6個月資遣費為148,914元。

- 2.預告工資24,540元：原告與被告間為不定期契約，依勞基法第15條、第16條規定，原告可請求30天之預告工資，原告離職前6個月日平均工資為818元，30日之預告工資為24,540元。
- 3.特休未休之工資77,710元：原告請求自103年至107年之未休特別休假，原告於103年時年資滿11年，依勞基法第38條第1項規定，103年有17日特別休假，104年有18日特別休假，105年有19日特別休假，106年有20日特別休假，107年有21日特別休假，以上共計95日。原告日平均工資為818元，故原告得請求之特休未休工資為77,710元。
- 4.國定例假日薪資150,702元：原告自103年1月至105年12月，每星期均只休息星期天，換言之，原告每星期工作6日，自106年1月起，每星期休息日。原告自103年1月至105年12月，每星期六均加班，故1個月加班4至5日，但被告只給付1日薪資，並未給付加倍之薪資，而原告102年5月1日至106年4月1日每月投保薪資為28,800元，平均日工資為960元（計算式： $28,800 \div 30 = 960$ ）。故原告請求103年1月至105年12月，每星期六未發之工資，共計150,702元。
- 5.被告應給付原告資遣費148,914元、預告工資24,540元、特休未休之工資77,710元、國定例假日薪資150,702元，總計為401,866元。

01 (三)依勞工退休金條例第14條第1項規定，被告應自94年7月起每
02 月提撥原告薪資6%至原告之勞工退休金專戶，而原告94年7
03 月至108年5月，實領薪資之總金額為4,554,558元，4,554,5
04 58元之6%為273,273元，但被告僅提撥216,478元，尚短少5
05 6,795元，故請求被告應再提撥56,795元至原告退休金個人
06 專戶。

07 (四)原告依勞基法第14條終止兩造勞動契約，屬非自願離職之情
08 形，依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3
09 項規定，被告應發給原告非自願離職證明書。

10 (五)又原告填寫之退休申請書、退休金申請同意書均為被告製作
11 ，而被告告知原告上開申請書係有關於舊制結清，且退休金
12 申請同意書右上角有關原告退休金之計算，上班年資是以2.
13 5年計算，與退休申請書上舊制原告上班期間2年4月16日相
14 符，計算出舊制退休金132,010元。當時廠長告知是結清舊
15 制，且全公司大家都相同，原告始簽署上開申請書，否則原
16 告年資已滿15年，且已滿55歲，可領30個基數之退休金，卻
17 只同意領取上班年資2.5年退休金，顯然不合理。且被告當
18 時也不同意原告將上開申請書帶回詢問專業人員，員工只能
19 當場簽，簽完之申請書即遭被告取回，被告顯然係以詐術使
20 原告陷於錯誤，並以雇主之優勢脅迫原告簽署上開申請書，
21 故意侵害原告之權利，被告自107年2月16日再聘任原告回任
22 ，讓原告應有之勞基法上權利全部喪失，故依民法第92條第
23 1項規定撤銷上開退休申請書、退休金申請同意書。

24 (六)並聲明：

- 25 1.被告應給付原告401,866元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
26 清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 27 2.被告應提撥56,795元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 28 3.被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 29 4.願供擔保，請准宣告假執行。

30 二、被告則辯以：

31 (一)原告於92年2月14日至被告公司上班，並於107年2月15日辦

理自請退休並請領退休金，又勞工自請退休具有終止勞動契約之效力，終止權則屬形成權，形成權於權利人合法行使時，即發生形成之效力。準此，兩造自92年2月14日起至107年2月15日止之勞動契約（下稱原勞動契約）已合意終止。惟因被告仍有人力聘僱需求，因而於原告退休之翌日再度聘用原告回任，成立新勞動契約（下稱新勞動契約）。

(二)被告因經營不善而於108年3月5日提出變更勞動條件契約書，由不定期聘任改為定期聘任，並交予原告收受，則原告於收受該契約之日即知由正職人員變更為約聘人員，倘該行為有侵害原告權益之虞，則原告當日即可知悉。是原告遲至108年5月30日調解時始表示欲以上開事由終止新勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項之除斥期間，不生合法終止效力。又勞基法第14條第1項第6款規定，依實務見解，需違反程度重大始得主張。然原告之薪資並不固定，被告為提撥作業迅速方便，因而按原告勞保投保薪資按月提繳6%至原告之勞工退休金專戶，縱原告實領薪資未達勞保投保金額，被告亦提撥高於實領薪資之退休金至原告退休金專戶，並非蓄意違反勞動法令。況且原告工資內容有列載全勤獎金、特優獎金、績效獎金等項目，是否為經常性給與而屬工資之範圍仍有爭議，縱有如原告所述未足額提繳退休金之情形，則依原告主張短少部分金額僅56,795元，足徵被告違反法令情節並非重大；另原告請求103年至105年國定例假日薪資差額，該期間屬原勞動契約期間之工資，原告以原勞動契約存續期間違反勞動法令為由，據此主張欲依勞基法第14條第1項第6款終止新勞動契約並非合法。另勞基法第14條第1項第5款應限縮解釋為限於雇主客觀上有依約給付報酬，但主觀上故意不依約給付，被告依約每月給付工資及提撥6%之退休金，縱被告有漏未發給特休未休薪資、未繳足提撥退休金，並非故意為之且違反程度輕微，不符合勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約之事由；倘原告主張被告未給付特休未休工資及國定例假日薪資差額縱然屬實，仍屬於原勞動契約存續期間之

工資，原告以原勞動契約存續期間違反勞動法令為由，欲據此終止新勞動契約，並非合法。是原告以勞基法第14條第1項第5款、第6款終止新勞動契約並無理由，原告於108年5月30日後無正當理由曠職3日，被告遂依勞基法第12條第6款規定，不經預告終止新勞動契約，自屬適法。

(二)退步言，倘原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止新勞動契約有理由，關於資遣費、預告工資、特休未休工資、國定例假日薪資、提繳退休金差額，答辯如下：

- 1.資遣費部分：依臺灣高等法院之見解，退休後重新訂立勞動契約之情形，無勞基法第10條規定之適用。原告於107年2月15日退休，依前開實務見解，原勞動契約及新勞動契約之工作年資自不得合併計算，則原告自107年2月16日起至108年5月30日止，工作年資為1年3個月又15日。原告離職前6個月即107年12月至108年5月之薪資總和為148,914元，則原告離職前6個月平均月薪為24,819元，原告僅得請求資遣費16,029元【計算式： $24,819 \times 1/2 \times \{ 1 + (3+15/30) \div 12 = 16,029 \}$ 】。
- 2.預告工資部分：勞基法第14條第1項之終止勞動契約規定，並無準用同法第16條預告期間工資之明文，是原告對被告並無預告期間工資請求權，原告請求被告給付預告期間工資24,540元，即無理由。
- 3.特休未休之薪資部分：原告於92年2月14日到職，迄至103年（滿11年）特別休假為16日，104年（滿12年）特別休假為17日，105年（滿13年）特別休假為18日。而原告於103年、104年、105年間，分別請特別休假3日、5日、10.5日，又原告於103年至105年間，並無不能提出特別休假之情事，被告亦未阻礙原告提出特別休假，足證被告無可歸責事由，依105年12月21日修正前之勞基法第38條規定，原告自願放棄而未提出該年度特別休假，且無可歸責於被告，自難令被告負擔給付原告特休未休之薪資；原告於106年、107年特別休假分別為20日、21日，原告已請特別休假5日1小時、9日6小時

，並非原告所述被告均未給予特別休假。另原告於107年2月15日自請退休時，對於原勞動契約之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞工保險差額及一切權利金，均已包含於核發退休金中，如未領取者，亦聲明拋棄。是原告就103年至107年特休未休之薪資縱未領取，亦已拋棄請求，原告請求特休未休之薪資77,710元，自無理由。

4. 國定例假日薪資部分：兩造於92年間成立原勞動契約，約定原告負責看顧機器，工作時數採輪三班制，每星期排定班表，並由被告按原告實際工作天數給付薪資，原則上原告每月工作天數多半可達26日，換算每月薪資約可達35,000元，兩造於約定上開勞動條件時，業已將例假、國定假日及延長工時包含在內，並約定在每月薪資中，是原告自任職被告之初迄離職之日，每月實領薪資因工作天數、營運狀況而並非固定。又被告事先安排每月班表，並依105年12月21日修正前勞基法第36條規定每7天給予1天例假，而例假依勞資雙方合意安排於週一至週日間，週六並非固定之例假日，而無加倍給付薪資之問題。此外，原勞動契約及新勞動契約，就例假、國定假日及延長工時之工資給付方式已有所約定，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，則雙方自應受其拘束。另原告於107年2月15日自請退休時，對於原勞動契約之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞工保險差額及一切權利金，均已包含於核發退休金中，如未領取者，亦聲明拋棄。是原告就103年至105年國定例假日薪資縱未領取，亦已聲明拋棄請求，原告自不得反悔而再請求國定例假日薪資。再者，105年12月21日後改為一例一休，被告依勞基法規定，並未再安排原告於週末出勤。

5. 提繳勞退金部分差額部分：按勞基法第23條第2項規定工資清冊應保存5年，自原告提出離職之日即108年5月30日回溯5年，被告對於103年5月至108年5月間工資清冊負有保存義務，逾此期間則無保存義務，原告主張94年7月1日至103年4月30日薪資應由原告負舉證責任。又因原告每月實領薪資並

01 不固定，被告為提撥作業迅速方便，遂依原告勞保投保薪資
02 按月提繳6%至原告之勞工退休金專戶，並無蓄意違反勞動
03 法令，且依原告計算被告未足額提撥之金額僅56,795元。

04 (五)並聲明：

05 1.原告之訴駁回。

06 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、本院得心證之理由：

08 (一)原告自92年2月14日至被告公司任職，工作型態為三班制，
09 每班工作時間為8小時，嗣原告簽署退休申請書、退休金申
10 請同意書，上開申請書及同意書載有退休日期為107年2月15
11 日，上開申請書及同意書經被告審核後，發給原告舊制退休
12 金132,010元，原告已領得上開退休金；原告嗣後仍繼續在
13 被告公司工作，被告後於108年3月5日提出變更勞動條件契
14 約書，將原告由正職人員轉為一年一聘之聘僱人員，原告並
15 不同意，遂於108年5月30日申請臺南市政府勞資爭議調解，
16 然調解不成立，原告並於同日依勞基法第14條第1項第5款、
17 第6款規定主張終止兩造間勞動契約，被告並於同年6月6日
18 將原告之勞保退保，復於同年6月12日以原告無正當理由連
19 續曠職3日為由，依勞基法第12條第6款規定終止兩造間勞動
20 契約等情，有原告之勞工保險被保險人投保資料表、臺南市
21 政府勞資爭議調解紀錄、被告員工退休申請書、退休金申請
22 同意書、存證信函等資料影本在卷可稽（本院卷第43-48、
23 165-171頁），且為兩造所不爭執，此部分事實應可認定。

24 (二)原告主張其於107年2月15日係與被告結清舊制退休金；被告
25 於103年至107年間長期未給付國定例假日及特休未休之薪資
26 、未足額提撥薪資之6%至原告之勞工退休金專戶，並於108
27 年3月5日將其由正職人員轉為一年一聘約聘人員，損害其權
28 益，故於108年5月30日依勞基法第14條第1項第5款、第6款
29 規定終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費148,914
30 元、預告工資24,540元、特休未休工資77,710元、國定例假
31 日薪資150,702元，共計401,866元，並提撥56,795元至原告

01 退休金專戶，以及開立非自願離職證明書，為被告所否認，
02 並以前揭情詞置辯。是本院應審酌者為：1.原告於107年2月
03 15日係自請退休抑或是僅與被告結清舊制退休金，並未辦理
04 自請退休？、2.兩造間之新勞動契約何時終止？、3.原告請
05 求資遣費、預告工資、特休未休薪資、國定例假日薪資、提
06 撥56,795元至原告之勞工退休金專戶、開立非自願離職證明
07 書，有無理由？茲分述如下：

08 1.原告於107年2月15日係自請退休抑或是僅與被告結清舊制退
09 休金，並未辦理自請退休？

10 (1)按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年
11 滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60
12 歲者；勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算
13 ，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金，勞基法第53條、
14 勞工退休金條例第24條之1前段，分別定有明文。又因被詐
15 欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民
16 法第92條第1項前段另定有明文。而所謂因被脅迫而為意思
17 表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸
18 表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其
19 意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅
20 迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號
21 民事判決要旨參照）。

22 (2)原告雖主張其於107年2月15日僅係與被告結清舊制退休金，
23 並非自請退休云云。惟查，原告為00年0月00日出生，於92
24 年2月14日到職，迄至107年2月15日已年滿57歲，工作年資
25 也滿15年，已符合勞基法第53條規定之自請退休之條件。又
26 觀之被告提出之退休申請書、退休金申請同意書之內容，該
27 退休申請書上記載「一、申請人姓名：唐月綉；工務課織布
28 員；出生年月日：49年6月13日；到職日：92年2月14日；申
29 請退休日：107年2月15日；舊制提撥期間：92年2月14日至
30 94年6月30日，合計年資：2年4月16日；新制提撥期間：94
31 年7月1日至107年2月15日，合計年資：12年7月15日；二、

申請事由：根據公司規則及符合勞基法規定申請，提起公司准予107年2月15日退休」，另退休金申請同意書亦記載：「到職日期92年2月14日；退休日期107年2月15日；工作年資自92年2月14日迄107年2月15日；合計：15年0月0年；申請事由1.工作年資已滿15年，年滿55歲；2.工作年資已滿15年0月；申請金額新台幣：壹拾叁萬貳仟零壹拾元整。NT\$132,010元」，依上開退休申請書及退休金申請同意書之內容，主要均係計算原告在被告公司任職之年資（包含新舊制），原告以年滿55歲並工作年資已達15年，符合勞基法自請退休之條件，而向被告申請退休，難認上開文件僅係兩造結清舊制退休金，原告無自請退休之意。另經證人即被告之會計人員陳玫瑜到庭證稱：伊從77年開始任職在被告公司，擔任過會計、總務、人事，伊也會做到部分退休業務，符合條件的人來跟公司申請退休，伊會給他一張退休申請書，是個人要來申請，公司不會幫他算，他簽完會給經理簽，經理簽完會給伊，伊再拿給董事長簽，確定舊制退休金部分沒問題後，就會寄到主管機關申請；退休申請書及退休金申請同意書是公司員工要退休所需申請的文件，內容是伊打好的，讓申請人簽名後再給審核的人員，審核通過後，伊再拿給董事長簽名；原告拿到文件後沒有當下立刻簽名，伊都是把內容打好讓員工拿回去確認無誤後簽名，再拿來交給審核人員，審核人員簽完後才會拿來給伊，退休申請是原告主動向被告公司的申請的，因為公司不會主動幫員工記住他們是否符合退休的條件，所以都是員工個人按照個人條件如果符合，他們就會提出申請，伊再調資料出來打，然後讓他們簽名；對被告公司而言，這就是原告符合退休條件自請退休，不是只結清舊制退休金部分，另外新制退休金部分已經存到勞工個人退休金帳戶了；退休金申請同意書右上角文字計算是伊寫的，這是因為原告的舊制退休金年資只有2年4個月，然後1年2個基數，這樣算出來的，同意書這張是結清原告在舊制結清應領的退休金額，因原告當時表示要申請退休，才會做這部分結

算等語（本院卷第265-266頁），證人陳玫瑜上開所述，與上開退休申請書、退休金申請同意書之記載相符，應堪採信。可知退休程序係原告自行向被告提出申請，證人陳玫瑜才將申請退休員工之資料調出來，製作退休申請書交予員工簽名確認，經員工確認後交予審核人員，再經證人陳玫瑜交予董事長簽名批准，如原告無申請退休，證人並不會製作上開文件交予原告簽名，是應認原告於上開退休申請書、退休金申請同意書簽名顯係自行申請退休。

- (2) 原告另雖主張其係遭被告詐欺、脅迫始於退休申請書、退休金申請同意書上簽名云云。惟證人即原告之主管林俊宏到庭證稱：伊在被告公司擔任工務課長，原告是伊課內員工，原告要退休時有拿退休申請書給我看，要伊看看記載內容有無問題，伊回答原告說如果覺得有問題的話要直接跟被告反應，原告沒有請伊向被告會計問是否只有結清舊制年資沒有包含新制以及其他權利沒有影響，亦無請伊去問被告公司其他管理階層的人，因為伊是現場工務主管，伊認為原告的申請內容跟伊無關，所以伊也沒有去向其他主管詢問；伊沒有見過退休金申請同意書，伊印象中原告沒有拿退休金申請同意書請伊向公司會計問這是否只有算舊制退休金的結清，沒有包含新制及其他權利，因為伊是負責工務，所以其他的問題伊都是請原告自己向被告公司詢問；是原告拿退休申請書給伊看，當時簽名處是空白的，原告有無再拿退休申請書問公司其他人伊不清楚等語（本院卷第262-264頁），由證人林俊宏所述可知，原告於簽署前曾拿退休申請書詢問證人林俊宏幫忙瞭解該申請書內容有無問題，但證人林俊宏以非其業務範圍，請原告自行向承辦之會計人員詢問及反應。另證人陳玫瑜亦證稱：退休金申請同意書是個別交給原告的，我們主要是計算原告的金額有無問題，如果原告沒有再問，其他的也不會多作解釋，因為其他內容都已經記載在書面上，伊沒有印象退休金申請同意書有無讓原告拿回去，一般員工都會自己算好，伊的經驗是他們都會立刻簽；退休金申請同意

書的內容已經有詳載其他相關權利，如果有疑問當事人要提出來；伊沒有特別印象原告要簽退休金申請同意書時有向伊說這張內容怪怪的，但原告如果真的這樣問伊，伊也會回答被告公司只有這一個版本等語（本院卷第266-267頁），核與退休金申請同意書下方欄位記載「茲本人唐月綉因與公司協議退休，並於中華民國107年2月15日為退休日，今本人同意向公司請領台幣壹拾叁萬貳仟零壹拾元整之退休金，『另本人在職期間之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞工保險差額及其他一切權利金均已含在本項金額中領取，如有未領取者，亦聲明拋棄，爾後絕不再向貴公司要求其他任何權利』，恐口無憑，特立此退休申明書」之內容相符，原告應可知悉其簽署該同意書後已放棄其他權利，且原告並非無識別能力之人，是被告並無刻意隱瞞之情事，而原告復未提出其他證據證明遭被告詐欺或脅迫簽署上開文件之情事，故原告主張其係受詐欺、脅迫始簽署上開退休申請書、退休金申請同意書云云，並不可採。原告既已在上開退休申請書、退休金申請同意書上簽名確認，並經審核通過，是原告於107年2月15日已自請退休，兩造於92年2月14日成立之原勞動契約已於該日終止。而原告於退休翌日即107年2月16日再度受聘僱於被告，屬兩造重新訂立另一新勞動契約。

2.兩造間之新勞動契約何時終止？

- (1)按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者；有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第6款、第14條第1項第5款、第6款、第2項分別定有明文。
- (2)原告主張被告於103年至107年間長期未依約定給付國定例假日薪資、特休未休工資，未足額提撥退休金，並於108年3月

01 5日提出變更勞動條件契約書，逕將原告由正職人員轉為一
02 年一聘，損害其權益，故於108年5月30日依勞基法第14條第
03 1項第5款、第6款規定主張終止兩造於107年2月16日成立之
04 勞動契約。惟查，原告於108年3月5日已收到該變更勞動條
05 件契約書，原告於斯時即知悉其由正職人員轉為一年一聘之
06 約聘人員而侵害其權益，然卻遲至108年5月30日才依勞基法
07 第14條第1項第6款規定主張終止系爭勞動契約，顯然已逾同
08 條第2項所定之30日除斥期間，故其以被告於108年3月5日將
09 其由正職人員轉為約聘人員為由，依勞基法第14條第1項第6
10 款終止勞動契約不生終止效力。又原告以被告於103年至107
11 年間長期未依約定給付國定例假日薪資、特休未休工資，未
12 足額提撥退休金為由，主張依勞基法第14條第1項第5款、第
13 6款規定終止勞動契約云云，然原告已於107年2月15日自請
14 退休，原勞動契約即於該日終止，已如前述，縱被告於原勞
15 動契約存續期間有原告主張之上開事由，原告依勞基法第14
16 條第1項第5款、第6款規定取得終止勞動契約之權利，然亦
17 僅以此得終止原勞動契約，原告並不得以原勞動契約取得之
18 終止權，主張終止於107年2月16日成立之新勞動契約，故原
19 告以未依約定給付國定例假日薪資、特休未休工資，未足額
20 提撥退休金為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止
21 新勞動契約亦非合法。

22 (3) 而原告終止新勞動契約並非合法，不生合法終止之效力，又
23 原告自108年5月30日起即未至被告公司工作，是被告於108
24 年6月12日以原告無正當理由連續曠職3日為由，依勞基法第
25 12條第6款規定，終止新勞動契約，核屬有據。是兩造新勞
26 動契約應於108年6月12日終止。

27 3. 原告請求資遣費、預告工資、特休未休工資、國定例假日薪
28 資、提撥56,795元至原告之勞工退休金專戶、開立非自願離
29 職證明書，有無理由？

30 (1) 資遣費148,914元、預告工資24,540元部分：

31 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年

資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項雖定有明文。惟按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞基法第18條第1款亦有明文。查被告依勞基法第12條以原告無正當理由繼續曠工3日終止新勞動契約，已如前述，是原告請求被告給付資遣費148,914元、預告工資24,540元，洵屬無據。

- (2) 特休未休工資77,710元、國定例假日薪資150,702元部分：原告主張其於103年時年資滿11年，依勞基法第38條第1項規定，103年有17日特別休假，104年有18日特別休假，105年有19日特別休假，106年有20日特別休假，107年有21日特別休假，共計95日，其均未休假，故請求特休未休工資77,710元；另於103年至105年間，每週六均有上班，被告均未加倍給付薪資，故請求國定例假日薪資150,702元。惟原告於107年2月15日自請退休時，除領取退休金132,010元外，並簽署拋棄其對被告其餘勞動法上相關權益，且原告於該申請書上簽名亦非受詐欺或脅迫所為，已如前述，觀諸該申請書所載「…今本人同意向公司請領台幣壹拾叁萬貳仟零壹拾元整之退休金，『另本人在職期間之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞工保險差額及其他一切權利金均已含在本項金額中領取，如有未領取者，亦聲明拋棄，爾後絕不再向貴公司要求其他任何權利』…」字句，堪認原告自被告領取上開退休金時，已明確表示拋棄其餘薪資、加班費、未休假薪資等權利，則原告再請求被告給付特休未休工資、國定例假日薪資，即非有據。

- (3) 提撥56,795元至原告之勞工退休金專戶部分：

按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得

01 低於勞工每月工資百分之6；雇主未依本條例之規定按月提
02 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
03 主請求損害賠償，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1
04 項分別定有明文。原告主張被告未按原告每月實領薪資提撥
05 足額之退休金至原告之勞工退休金專戶，短少之金額共計56
06 ,795元，而被告對於原告主張之短少提撥之退休金金額不爭
07 執，是原告請求被告應補提繳56,795元至原告之勞工退休金
08 專戶，自屬有據

09 (4) 開立非自願離職證明書部分：

10 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠
11 、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第
12 13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保
13 險法第11條第3項定有明文。查被告係以原告無正當理由繼
14 續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止新勞
15 動契約，已論述如前，原告並不符合上述「非自願離職」情
16 形，自無從請求被告開立非自願離職證明書。

17 四、綜上所述，原告請求被告提撥56,795元至原告之勞工退休金
18 專戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求則屬無據，應
19 予駁回。

20 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，均無礙
21 勝負判斷，爰不一一論列，附此敘明。

22 六、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
23 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
24 擔其支出之訴訟費用；又法院為終局判決時，應依職權為訴
25 訟費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有
26 明文。本件訴訟費用經核為7,960元（即第一審裁判費），
27 爰依職權確定上開訴訟費用兩造各自之負擔額如主文第3項
28 所示。

29 七、本判決原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條規定適用簡
30 易程序所為被告敗訴之判決，依同法第436條第2項準用第38
31 9條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。原告就此部分

01 聲明願供擔保聲請宣告假執行，核無必要。另依被告之聲請
02 依同法第392條第2項規定，宣告被告如為原告預供擔保後
03 得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附
04 麗，應予駁回。

05 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。爰依
06 民事訴訟法第436條第2項、第79條、第87條第1項、第389條
07 第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 5 月 22 日
09 勞動法庭 法官 曾仁勇

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
12 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
13 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 5 月 22 日
16 書記官 蘇豐展