

臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第45號

原告 林金華

訴訟代理人 林光彥律師

複代理人 楊蕙謙律師

被告 明源玻璃工程有限公司

法定代理人 林明源

訴訟代理人 陳又新律師

複代理人 徐于淨律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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

按訴狀送達後，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項第3款定有明文。原告起訴時聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）29萬5,342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（本院湖勞簡調字卷第7頁）。嗣變更為：被告應給付原告30萬2,415元，及其中29萬5,342元自起訴狀繕本送達翌日起；5,169元自民國108年10月2日起；1,904元自同年12月20日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院勞訴字卷第142頁），核其所為係擴張應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自101年6月1日起受僱被告任職技工，約定月薪資6萬元，迄105年12月28日止之工作年資為4年6月27日，期間被告未曾給予特別休假，累計特別休假日數為34日。又伊上開受僱期間，兩造縱曾合意終止勞動契約，亦屬

通謀虛偽之意思表示，被告於同年8月30日申報伊之勞工保險退保，不影響勞動契約存續。被告於同年12月28日透過通訊軟體Line，發送因伊經常工作遲到、工作不利，要求伊自隔日起無需到班之訊息，係以伊有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款所定對於所擔任之工作確不能勝任為由單方終止兩造間勞動契約，惟未給付同年月13日至28日之15日工資、未休假工資、預告期間工資、資遣費及開立非自願離職證明書，爰依民法第486條、勞基法第22條第2項規定，請求被告給付上開15日工資3萬元；修正施行前勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條第1項第3款規定，請求被告給付未休假工資6萬8,000元；勞基法第16條第1項、第3項規定，請求被告給付預告期間30日之工資6萬元；勞工退休金條例第12條第1項規定，以伊於勞動契約終止前6個月即105年6月28日至12月27日之月平均工資6萬3,167元核算，請求被告給付資遣費14萬4,415元；勞基法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書。又伊未積欠被告債務，被告無從主張抵銷等語，並聲明：(一)被告應給付原告30萬2,415元，及其中29萬5,342元自起訴狀繕本送達翌日起；5,169元自108年10月2日起；1,904元自同年12月20日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)願就聲明第1項供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊前係以月薪資3萬6,300元僱用原告。105年8月間，原告因積欠他人債務，為免薪資遭查扣，向伊表明將於同年月30日離職，伊同意且依期申報原告勞工保險退保，兩造間勞動契約斯時即行終止，原告其後改點工之承攬方式為伊服勞務，伊依法無需給付預告期間工資、資遣費或開立非自願離職證明書。又原告未證明兩造勞動契約存續期間伊未給予特別休假，或曾於同年12月13日至28日為伊服勞務且未受報酬，亦無從請求未休假工資或上開期間工資。另原告請求如有理由，伊對原告有消費借貸債權8萬元，得以之

01 予以抵銷等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如
02 受不利判決，願以現金或銀行無記名可轉讓定存單供擔保，
03 請准宣告免為假執行。

04 三、得心證之理由：

05 (一)、原告於101年6月1日受僱被告任職技工。被告於105年8
06 月30日申報原告之勞工保險退保。被告代表人林明源之配偶
07 侯春花於同年12月28日對原告發送Line訊息等情，有原告提
08 出之Line訊息（湖勞簡調字卷第12頁）、薪資轉帳紀錄（勞
09 訴字卷第72至80頁）、被告提出之勞工保險退保申報表、加
10 保申報表（勞訴字卷第22至23頁）及本院調取之公司基本資
11 料（湖勞簡調字卷第14頁）、原告投保勞保資料（勞訴字卷
12 第25頁）為證，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

13 (二)、原告主張其於101年6月1日至105年12月28日受被告僱用
14 ，嗣遭被告單方終止勞動契約，為被告否認，並以前揭情詞
15 置辯。查：

16 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
17 民事訴訟法第277條前段定有明文。又各當事人就其主張有
18 利於己之事實，均應負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
19 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
20 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。如一方
21 已有適當之證明，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證
22 ，此為舉證責任分擔之原則。

23 2.原告與侯春花於105年12月28日之Line訊息有如下對話：

24 「侯春花：阿華，老闆說你上班都沒辦法與大家一樣準時，
25 老闆娘（侯春花）叫你不用來了，欠公司的錢趕
26 快來公司清一清。

27 我這麼挺你，你都害我被罵。

28 原告：明天不用上班嗎？」（湖勞簡調字第12頁）。

29 3.被告於105年6月8日、13日、7月12日、8月12日、19日
30 、9月12日、10月7日、10月12日、11月11日、12月12日分
31 別匯款1萬元、5萬元、6萬元、5萬5,000元、2萬元、

6 萬元、1 萬元、6 萬元、4 萬 8,000 元、3 萬 2,000 元至原告開設之新光商業銀行帳戶（勞訴字卷第 72 至 80 頁）。

4. 證人即被告之會計王千宜於本院審理時證稱：伊於 98 年起至被告處任職，負責處理新進員工加保、離職員工退保、洽接電話等工作。伊辦理加保時，會詢問員工以何方式受僱及願否加入勞健保，於員工離職時，亦會與員工接洽確認離職時間辦理退保。原告於受僱期間因無意清償在外債務，要求被告於 105 年 8 月 30 日將其勞工保險退保改為點工，被告其後需要工人時才會通知原告等語（勞訴字卷第 106 至 107 頁）。

5. 證人侯春花於本院審理時證稱：伊在被告處任職會計，負責發放員工薪資。原告於 101 年 6 月 1 日受被告僱用，其後因欠債遭法院執行處扣押 1/3 薪資，與被告協調改為點工領取日薪，以工作多寡計算薪資，且不再投保勞健保，被告即申報勞工保險退保等語（勞訴字卷第 83 至 86 頁）。

6. 本院執行處以 105 年 8 月 16 日士院勤 105 司執吉字第 45062 號執行命令，禁止原告收取該命令所示扣押金額範圍內對被告之月薪資債權或為其他處分，被告亦不得對原告清償。另以 105 年 8 月 31 日士院勤 105 司執吉字第 45062 號執行命令，將原告對被告之月薪資債權 1/3 移轉予債權人（勞訴字卷第 127 至 130 頁）。

7. 法務部行政執行署士林分署以 105 年 9 月 28 日函文，通知被告於 10 日內陳報該署扣押原告薪資之結果（勞訴字卷第 131 頁）。

8. 被告於 105 年 9 月 30 日對本院 105 年度司執字第 45062 號清償債務強制執行事件提出聲明異議狀，其上記載：「債務人（原告）對第三人（被告）之薪資債權…（原告）已於 105 年 8 月 30 日離職…無從扣押」（勞訴字卷第 132 頁）。

9. 依原告所提上開 2.、3. 之 Line 訊息與銀行匯款資料，固足為侯春花於 105 年 12 月 28 日以訊息告知原告無需上班，及被告迄同年 12 月 12 日仍匯付款項予原告之認定，惟被告既辯稱原告

於同年8月30日自願終止勞動契約，其後改以點工之承攬方式服勞務等語，自難僅依上開2.、3.之證據，逕為兩造間勞動契約存續期間為101年6月1日至105年12月28日之認定。又依上開4.、5.之證人證述及上開6.至8.之執行命令、函文與聲明異議狀內容，參酌原告之勞工保險於同年8月30日退保，及其未曾表明自被告受領之報酬遭執行扣押等事實，可認原告確為避免薪資遭其債權人查扣，與被告合意於同年8月30日終止勞動契約，並由被告據以申報勞保退保及向法院聲明異議，否則其如持續任職而受領薪資，豈有不知已退勞保而未被扣減勞保保費，或對薪資未遭債權人扣押產生懷疑之理，是被告所辯兩造間合意於105年8月30日終止勞動契約，應屬有據。

10. 原告雖主張兩造合意於105年8月30日終止勞動契約，係通謀虛偽之意思表示，惟其就此部分有利於己之事實未舉證以明，無足憑採。

11. 從而，兩造間勞動契約應於105年8月30日合意終止，原告以遭被告依勞基法第11條第5款規定單方終止勞動契約，請求被告依勞基法等規定，給付101年6月1日至105年8月30日之預告期間工資、資遣費及開立非自願離職證明書，於法未合。

(二)、原告另主張其於105年8月31日至12月28日仍受僱被告，為被告否認。查：

1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決參照）。又就勞動契約之內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從

屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。

2. 依上開2.、3.之Line訊息與銀行匯款資料，僅足為侯春花於105年12月28日以訊息告知原告無需上班，及被告於同年9月至12月間多次匯付款項予原告之證明，難以逕為原告經被告納入其經濟組織或生產結構，有受被告指揮、監督、管理或懲戒，而有人格上、經濟上、組織上從屬性之認定。又依證人王千宜於本院審理時證稱：原告點工期間不是每天都會有工作，其偶爾會到公司，老闆會告知伊原告有來工作，要做一下紀錄等語（勞訴字卷第108至109頁），可認原告尚得自行支配其時間，非如機械般規律、單純為被告提供勞務，益難為原告與被告間具人格上從屬性。原告復未進一步舉證兩造間於105年8月31日至12月28日之點工為僱傭關係，其以遭被告依勞基法第11條第5款規定單方終止勞動契約，請求被告依勞基法等規定，給付105年8月31日至12月28日之預告期間工資、資遣費及開立非自願離職證明書，亦無足取。

(四)、原告再主張被告未給付其受僱期間之未休假工資，及105年12月13日至28日之15日工資，為被告否認。查：

1. 未休假工資部分：

(1) 按105年12月21日修正前之勞基法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第2、3款規定，本法第38條之特別休假，依左列規定：二、特別休假日期應由勞雇

雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。又勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日(79)台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。則105年12月21日勞基法第38條修正前，特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101年度台上字第1651號判決參照）。故如勞工未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主固應發給未休完日數之工資，惟若特別休假未休完之日數，係勞工個人之原因而自行未休時，雇主可不發給未休日數之工資。而勞基法第38條雖於105年12月21日修正其中第4項、第6項規定為勞工之特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發工資，勞工依該條規定主張權利時，雇主如認其權利不存在，應負舉證責任，惟本件特別休假未休發生於上開法律修正之前，該法律修正復明定自106年1月1日施行，本件自無適用修正後勞基法第38條第4項、第6項規定之餘地。

- (2) 原告主張其受僱期間被告未給予特別休假，請求被告給付未休假工資，依前揭說明，其對於係可歸責於被告而未特別休假，應負舉證之責，原告就此部分有利於己之事實未舉證以明，是其受僱期間縱有未休畢之特別休假日34日，其據以請求被告發給未休假工資6萬8,000元，仍難憑採。

01 2. 105 年 12 月 13 日至 28 日之 15 日工資部分：

02 依上開 2.、3. 之 Line 訊息與銀行匯款資料，僅足為侯春花於
03 105 年 12 月 28 日以訊息告知原告無需上班，及被告迄同年月
04 12 日匯付款項予原告之認定。又兩造於 105 年 8 月 30 日已合
05 意終止勞動契約，原告於 105 年 8 月 31 日至 12 月 28 日應係以
06 非持續之點工方式為被告服勞務，均如前述，自難僅憑上開
07 2.、3. 之 Line 訊息與銀行匯款資料，推論原告於 105 年 2 月
08 13 日至 28 日為被告服勞務之事實，原告復未提出其他證據以
09 實其說，其請求上開期間工資，並無理由。

10 四、綜上所述，兩造間勞動契約應於 105 年 8 月 30 日合意終止，
11 依原告所提證據，復無足認定兩造於 105 年 8 月 31 日至 12 月
12 28 日間另成立勞動契約、其得請求被告給付 105 年 12 月 13 日
13 至 28 日之 15 日工資或受僱被告期間未休假 34 日之工資，其依
14 民法第 486 條、勞基法第 22 條第 2 項規定，請求被告給付上
15 開 15 日工資 3 萬元；修正施行前勞基法第 38 條、第 39 條、勞
16 基法施行細則第 24 條第 1 項第 3 款規定，請求被告給付未休
17 假工資 6 萬 8,000 元；勞基法第 16 條第 1 項、第 3 項規定，
18 請求被告給付預告期間 30 日之工資 6 萬元；勞工退休金條例
19 第 12 條第 1 項規定，請求被告給付資遣費 14 萬 4,415 元，合
20 計 30 萬 2,415 元，及其中 29 萬 5,342 元自起訴狀繕本送達翌
21 日起；5,169 元自 108 年 10 月 2 日起；1,904 元自同年 12 月
22 20 日起，均至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息，暨依勞
23 基法第 19 條規定請求被告開立非自願離職證明書，均無理由
24 ，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附
25 麗，應併駁回之。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審
27 酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

28 六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第 78 條、第 87
29 條第 1 項，判決如主文。

30 中 華 民 國 109 年 3 月 20 日

31 民事第三庭法官 林昌義

01 以上正本係照原本作成。
02 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
04 命補正逕行駁回上訴。
05 中 華 民 國 109 年 3 月 23 日
06 書記官 吳旻玲