臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第21號

原　　告　張水源
訴訟代理人　張藝騰律師
被　　告　瑞吉實有限公司
法定代理人　李洽源
訴訟代理人　林哲倫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年6 月19日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹仟壹佰壹拾捌元，及自民國一〇九年三月十三日起至清償日止，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。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹仟壹佰壹拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

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。經查：本件原告起訴時請求被告應給付資遣費新臺幣（下同）38萬8,002 元、特別休假未休工資2 萬3,711 元、應提繳20萬4,588 元至原告勞工退休金專戶及開立非自願離職服務證明書；末於109 年3 月30日提出民事準備一狀變更請求特別休假未休工資為1,118 元，並變更聲明為：㈠被告應給付原告38萬9,120 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。㈡被告應開立非自願離職服務證明書予原告。㈢第一項聲明，請依職權宣告假執行（見本院卷第205 頁）。經核原告所為前開減縮應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠、原告自94年8月1日起受僱於被告，擔任技術人員，薪資為每月6萬5千元，108年4月3日原告以電子郵件向被告表示欲離職，再於同年4月26日以電子郵件向被告表示撤回其離職之意思表示，兩造於同年4月29日達成協議，被告同意原告撤回同年4月3日離職意思表示，故兩造勞動契約於108年5月29日時仍有效存在。原告於108年5月24日至新北市政府勞工局諮詢時始知悉被告自94年8月至98年3月短少提撥退休金之違法情事，故原告於108年4月30日依勞動基準法第14條第1項第6款規定，以存證信函通知被告終止兩造間勞動契約，該存證信函於同年5月2日送達被告。

㈡、兩造勞動契約業已終止，依勞動基準法第14條第4項準用第17條規定，原告自94年8月1日至108年5月2日止任職於被告公司，年資為13年9月又2日，每年應有18日特別休假，於107年11至12月薪資為6萬4千元，108年1月至4月薪資為6萬5千元，原告平均薪資為6萬4,667元，是被告應給付原告資遣費38萬8,002元（計算式：6萬4,667元*6）；原告於契約終止時尚有11天特別休假未休，扣除被告已給付特休未休工資2萬2,715元，被告應給付原告特別休假未休工資1,118元｛計算式：（6萬5,000元/30*11）－2萬2,715元｝，共計38萬9,120元。並聲明：如上開變更後之聲明所載。

二、被告則以：

原告於108年4月3日以電子郵件向被告表示於同年5月3日離職之際，原告之離職已生效，原告再於同年4月26日以電子郵件向被告表示撤回離職意思表示，嗣被告於108年4月29日同意原告撤回離職意思表示，係因原告願意辦理技術交接，惟原告於翌（30）日寄發存證信函終止兩造勞動契約，原告並未完成技術交接，被告係誤信原告要技術交接而同意原告撤回108年4月3日離職意思表示，被告於109年4

月17日依民法第92條第1項前段規定，寄發存證信函予原告及其訴訟代理人，撤銷被告於108年4月29日同意原告撤回離職申請之意思表示，故原告於108年4月3日離職意思表示仍有效存在，原告既為自願離職，自不得以被告短少提撥退休金而終止勞動契約，亦不得請求資遣費、特休未休工資及開立非自願離職證明書，而被告係基於原告於被告公司服務多年始給付原告2萬2,715元。原告雖主張被告短少提撥勞工退休金之情事而終止勞動契約，惟此非屬勞動基準法第14條第1項第6款之情節重大，再者，被告業於108年8月28日將短少提撥21萬912元繳納至原告勞工退休金專戶，且原告離職過程中要求被告給付移轉技術相關費用，顯屬權利濫用，是原告終止契約難認合法，故原告請求並無理由。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠、被告已給付原告特休未休工資2萬2,715元（見本院卷第205頁）。

㈡、原告107年11月、12月之薪資為64,000元，108年1月至4月之薪資為65,000元，故平均薪資為64,667元（本院卷第235頁）。

㈢、原告於108年4月3日寄電子郵件予被告，以身體健康因素為由，預告將於同年5月3日離職（見本院卷第181頁）。

㈣、原告於108年4月26日寄發電子郵件與被告，原告以交接因素，欲撤回前自願離職，並請求被告同意（見本院卷第199頁）。

㈤、原告於108年4月30日寄發存證信函，以被告未依勞工退休金條例第14條第1項規定，為原告提撥94年8月至98年3月按各月工資6％計算之勞工退休金，而有違反勞基法第14條第6款規定，原告不經預告終止兩造勞動契約（見本院卷第37頁）。

四、本院判斷：

原告以被告於94年8月至98年3月未依法為其提撥勞工退休金，而主張終止勞動契約，請求被告給付資遣費及特休未休工資共計38萬9,120元及開立非自願離職服務證明書等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。是本件爭點厥為：㈠原告主張兩造間勞動契約於108年4月30日始經其終止，有無理由？㈡原告向被告請求資遣費、開立非自願離職服務證明書及特休未休工資，有無理由？

㈠、原告主張兩造間勞動契約於108年4月30日始經其終止，有無理由？

1、民事法上所謂詐欺者，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示。因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項前段定有明文。而民事法上所謂詐欺云者，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示。

2、原告雖主張其於108年4月30日以被告未依法為其提撥勞工退休金而以存證信函通知被告終止勞動契約，故兩造間勞動契約業經原告合法終止等情，並提出108年4月30日存證信函影本一份在卷可佐（見本院卷第37頁），然為被告所否認，辯稱：原告前於108年4月3日以電子郵件表示其自願離職而終止勞動契約等語，並提出原告於108年4月3日以電子郵件向被告預告於同年5月3日離職，以及被告於109年4月17日發函予原告，撤銷原同意原告撤回離職之意思表示之文件影本各一份可參（見本院卷第181頁及第251至252頁）。經查，原告前於108年4月3日以身體健康因素為由，寄發電子郵件向被告預告將於同年5月3日離職，而被告確有收受該電子郵件事實，有108年4月3日電子郵件為證（見本院卷第181頁），且為兩造所不爭執，堪認原告上揭自願離職之意思表示已送達被告。再查，依原告於108年4月30日寄發之存證信函，原告前於108年4月24日至新北市政府勞工局為法律諮詢時，業已知悉被告未依法提撥勞工退休金一情（見本院第37頁），然原告卻於108年4月26日向

被告佯稱係基於技術交接之因素，而欲撤回離職意思表示等語，待被告同意後，原告旋於108 年4 月30日以被告未依法為其提撥勞工退休金為由，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造勞動契約乙情，堪認原告於108 年4 月26日寄發撤回自願離職之信函與被告時，應無繼續任職之真意，益徵原告係向被告佯以欲完成技術交接，而撤回自願離職，使被告陷於錯誤，誤信原告係為完成技術交接而復職，始同意原告撤回自願離職，嗣待兩造回復勞動契約後，被告旋即以被告違反勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定，終止勞動契約等情觀之，被告同意原告撤回自願離職之意思表示，顯係遭原告詐欺而為，故被告於109 年4 月17日依民法第92條規定，撤銷原同意原告撤回自願離職之意思表示，要難謂無據。綜上，原告於108 年4 月3 日向被告表示自願離職之意思表示既已生效，兩造間勞動契約應於108 年5 月3 日合法終止，原告自無於108 年4 月30日再行終止勞動契約之可能。故原告上開主張，實難認有據。

㈡、原告向被告請求資遣費、開立非自願離職服務證明書及特休未休工資及，有無理由？

1、請求資遣費及開立非自願離職服務證明書部分：

按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1 項規定期間預告雇主。有下列情形之一者，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15條第2 項、第18條分別定有明文。又按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3 項及勞基法第19條亦分別定有明文。經查，兩造間勞動契約乃因原告自願離職而終止乙節，已如前述，是本件原告主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款及就業保險法第11條第3 項之規定，請求被告給付

資遣費、並發給非自願離職證明書，均與法未合，故原告此部分請求，為無理由，均應予駁回。

2、特休未休工資部分：

⑴、按發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項定有明文。經查，原告請求被告給付11日特休未休工資，於扣除被告已給付2 萬2,715 元後，被告尚須給付特休未休工資1,118 元等節，業據被告否認，並以前揭情詞置辯。經查，原告確實尚有11日特休未休、原告業已給付22,715元，以及原告108 年4 月之薪資為65,000元等事實，為兩造所不爭執，揆諸前揭規定，原告特休未休11日之工資應為23,833元（計算式：65,000元÷ 30 *11，元以下四捨五入），是被告應再給付原告特休未休之工資1,118 元（計算式：23,833元－22,715元＝1,118 元）。從而，原告請求被告應再給付特休未休工資1,118 元，為有理由。

五、末按給付有確定期限者，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2 項、第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付特休未休工資部分，依勞動基準法施行細則第9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。經查，兩造間之勞動契約既已終止，則被告應於勞動契約終止日結清特休未休工資，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。準此，原告就特休未休工資，請求自起訴狀繕本送達翌日即

109年3月13日（見本院卷第70-3頁）起至清償日止，按法定利率即週年利率百分之5計算之利息，於法有據。

六、綜上所述，原告依勞基法之規定，原告請求被告給付特休未休工資1,118元及自109年3月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已明，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　6　　日

民事勞動法庭　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

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。

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　　109　　年　　7　　月　　7　　日

書記官　張琬青