

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第31號

原告 黃世昌
被告 茂連有限公司

法定代理人 張智詠

訴訟代理人 黃智靖律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國110年8月25日辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬柒仟貳佰陸拾柒元，及自民國一百一十年七月二十九日起至清償日止，按年息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百分之五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹萬柒仟貳佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國99年3月1日起受僱於被告擔任技術服務人員，平均工資為新臺幣（下同）7萬7,000元。被告於107年8月3日以原告對被告不忠實為由，要求原告自動離職或轉調內勤減薪50%，原告未有被告所稱不忠實情事，遂當場依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造間勞動契約，被告並於當日為原告之勞工保險辦理退保。惟被告並未給付原告預告工資、資遣費及7日之未休特別休假工資，爰依勞基法第16條、第14條第3項、第17條之規定提起本件訴訟，請求被告給付預告工資7萬7,000元、資遣費32萬6,865元及未休特別休假工資1萬7,967元，合計42萬1,832元等語，並聲明：(1)被告應給付原告42萬1,832元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告因獲悉原告於任職期間販賣公司產品相關原物料與同業客戶，遂於107年8月3日要求原告先轉任內勤

、原薪聘僱待調查，然原告不願接受上開條件，於當日自請離職，自不得請求被告給付資遣費及預告工資。被告係因原告未依工作規則填載離職申請書，遂於同年月7日重新為原告加保，通知原告上班，然原告未辦理請假手續，亦未到班，被告另於同年月14日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。又原告每月薪資僅為6萬5,000元，其餘補助非屬薪資，且原告係自請離職，其未能於離職前安排特別休假無可歸責於被告之事由，自不得再請求特別休假工資等語置辯。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自99年3月1日起受僱於被告擔任技術服務人員，被告於107年8月3日為原告之勞工保險辦理退保，復於同年月7日為原告投保勞工保險等情，業據其提出桃園市政府勞動局函、桃園市政府勞資爭議調解申請書、勞工保險異動查詢、衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料（見本院卷第9-17頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張其於107年8月3日依勞基法第14條第1項第2款、第6款終止勞動契約，被告應給付原告預告工資7萬7,000元、資遣費32萬6,865元及特別休假工資1萬7,967元等節，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件之爭點厥為：（一）被告是否有勞基法第14條第1項第2款、第6款情形，而得由原告終止勞動契約？（二）原告請求被告給付資遣費、預告工資，是否有理由？（三）原告請求被告給付未休之特別休假工資，有無理由？分述如下：

（一）被告是否有勞基法第14條第1項第2款、第6款情形，而得由原告終止勞動契約？

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，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。又按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。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，勞基法第14條第1項第2款、第4款亦定有明文。原告主張於107年8月3日依勞基法第14條第1項第2款、第6款終止勞動契約，為被告所否認，揆諸前揭規定，自應由原告就符合勞基法第14條第1項第2款、第6款之情事，且原告已終止勞動契約此一有利於己之事實，負舉證之責。

2、經查，原告於本院審理時自承並無證據可以證明被告於107年8月3日要求其離職或轉調內勤降薪50%，其於當日亦未向被告主張勞基法第14條規定終止勞動契約即直接離開公司等語（見本院卷第137-138頁），是本件兩造間是否具有勞基法第14條第1項第2款、第4款之情事、原告是否已於107年8月3日依上開規定終止勞動契約，已非無疑。再觀諸原告所提出桃園市政府勞資爭議調解申請書記載：「茂連公司老闆張智永先生於8月3日早上與本人黃世昌開會，張先生認為本人對公司不忠，所以給本人兩條路選擇，1.自動離職，2.調內勤降薪50%。以上兩項本人皆不認同，但是已經被說成這樣了，只好收拾東西走人，走的時候未簽署任何文件。茂連公司於8月7日將本人的勞健保又加入，並於8月7日中午通知本人回公司上班…8月14日下午通知本人將屬於公司的物品歸還，本人於8月15日中午將公司物品歸還」等語（見本院卷第13頁），又觀諸桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄之調查事實結果記載：「勞方稱資方於107年8月3日要求我降薪或自請離職」、「公司要調整勞方職務，並讓勞方選擇調派其他工作或離職…同意勞方回公司原薪任職」等語（見本院卷第113頁），可知被告於107年8月3日與原告開會之目的應在釐清原告是否確有在外兼職受薪之情事，並請原告選擇於調查確定前先調派其他工作或係離職，難認有逕為解僱原告或強迫原告減薪之意。又參以原告對被告公司人員以通訊軟體LINE通知：「公司沒有要求你離職是

01 你當場跟老闆說的，如果你不願意自願離職請回來上班」
02 等語，非但未為任何反對或提及係遭被告違法解僱之意，
03 且於被告公司人員要求原告將公司物品於同年8月16日送
04 回公司時，以照片回覆稱業已將物品歸還與公司（見本院
05 卷第151頁），原告復自承於收受訊息後，仍未回被告公
06 司上班，直至同年月15日始返回公司歸還公司物品，亦未
07 主動依勞基法第14條終止勞動契約（見本院卷第137頁）
08 ，難認已於107年8月3日依勞基法第14條第1項第2款
09 、第6款終止勞動契約，原告此部分之主張，實屬無據。

10 （二）原告請求被告給付資遣費、預告工資，是否有理由？

11 1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、雇
12 主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大
13 侮辱之行為者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
14 損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止契約準用之
15 ；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
16 遣費，勞基法第14條第1項第2款、第6款、第4項及第
17 17條分別定有明文，是則，勞工於依勞基法第14條第1項
18 各款規定「合法」終止與雇主間之勞動契約時，始得依同
19 法第17條規定請求雇主給付資遣費。經查，原告未能舉證
20 證明已於107年8月3日依勞基法第14條第1項第2款、
21 第6款終止勞動契約，業如前述，是原告即無請求資遣費
22 之權利，被告亦無給付之必要，是原告此部分之請求尚屬
23 無據。

24 2、復按依勞基法第14條第1項規定而終止勞動契約，並無準
25 用同法第16條預告期間工資之明文，況且，依勞基法第16
26 條之規定，勞工得請求給付預告期間工資，係以雇主依勞
27 基法第11條或第13條但書規定終止契約為前提。是若勞工
28 單方終止勞動契約，因雇主無遵守預告期間義務，此時，
29 勞工對雇主並無請求預告期間工資之權利。經查，本件原
30 告以被告違法解僱為由，得自行決定何時行使終止權，在
31 其主張終止之前，因兩造間系爭勞動契約仍屬有效存在，

原告本得請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要，況且，勞工依勞基法第14條第1項各款之規定，既得不經預告即主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題，遑論本件原告未能舉證證明已於107年8月3日依勞基法第14條第1項第2款、第6款終止勞動契約，是原告對被告並無預告期間工資請求權，其請求被告給付預告期間工資，即無理由，不應准許。

(三) 原告請求被告給付未休之特別休假工資，有無理由？

- 1、按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）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30所得之金額。勞基法第38條第4項、第39條前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款分別定有明文。
- 2、再按工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問，是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

- 01 3、觀諸被告所提原告107年2月至7月薪資明細（見本院卷
02 第115-125頁），原告每月除本俸6萬5,000元以外，均
03 固定每月領有「車補助8,000元」及「話費補1,000元」
04 ，是該汽車及電話費補助之給與，係每月定額給付，非屬
05 實報實銷如「油費」之補貼性質，堪認本件被告每月給付
06 原告「車補助8,000元」、「話費補1,000元」具有固定
07 性、定額性發給之性質，具有經常性。是本件「車補助8,
08 000元」、「話費補1,000元」，具有勞務對價性，及經
09 常性給與之特性，屬工資之範疇，而應計入工資計算，故
10 原告之工資應為7萬4,000元（計算式：6萬5,000元＋
11 8,000元＋1,000元＝7萬4,000元）。又被告亦不否認
12 原告尚有7日未休之特別休假（見本院卷第138頁），故
13 原告得請求被告給付7日未休之特別休假工資應為1萬7,
14 267元（計算式：7萬4,000元÷30日×7日＝1萬7,26
15 7元，小數點以下四捨五入）。原告雖主張應以平均工資
16 7萬7,000元計算其未休特別休假工資，固據其提出存摺
17 明細為證（見本院卷第39-47頁），然被告每月給付原告
18 之款項，尚可能包含實報實銷具補貼性質之「油費」或其
19 他恩惠性給與，自無從僅以原告所提出之存摺明細遽認原
20 告每月平均工資為7萬7,000元，是原告請求被告給付未
21 休特別休假工資逾1萬7,267元部分，應屬無據。
- 22 4、被告雖辯稱其已給付原告特別休假折算薪資之金額，且原
23 告係自請離職，依被告公司之工作規則規定不發給工資云
24 云，並提出原告107年8月之薪資明細及工作規則等件為
25 憑（見本院卷第127、153-169頁），惟被告倘認原告依
26 被告公司工作規則第29條「因年度終結或終止契約而未休
27 之日，且可歸責於本公司者，其應休未休之日數，由本公
28 司發給工資」規定，不應發給未休之特別休假工資，又何
29 須於原告107年8月薪資明細記載「年假15169」並主張
30 已給付原告特別休假折算薪資之金額？是被告前開前後抗
31 辯及所提之前開證據已有所自相矛盾，難認可採。至原告

01 薪資明細雖記載「年假」15169減「補助勞健」1176、「
02 8/1-8/14」1239、「扣勞健」2655，總計為12 266等語，
03 惟原告否認已收受上開含特別休假工資之工資（見本院卷
04 第139頁），被告復未能舉他證以證明確已將特別休假折
05 算工資之金額給付原告，被告前揭所辯，實無足取。

06 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約請求被告給付7日之特
07 別休假未休工資1萬7,267元，應屬有據。從而，原告請求
08 被告給付1萬7,267元，及自110年7月29日（見本院卷第
09 87頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應
10 予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

11 五、本判決第1項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞
12 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
13 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
14 得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附
15 麗，應併予駁回，附此敘明。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經
17 本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附
18 此敘明。

19 七、訴訟負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 110 年 9 月 8 日
21 勞動法庭 法官 何宗霖

22 以上正本係照原本作成。

23 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。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 110 年 9 月 9 日
26 書記官 李慧慧