

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第184號

原告 王龍生
訴訟代理人 鄭晃奇律師
被告 正強特殊金屬股份有限公司
法定代理人 林簡永雪
訴訟代理人 林樹興
袁裕倫律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1,012,139元，及其中新臺幣850,667元自民國108年1月31日起，其餘新臺幣161,472元自民國108年8月27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交付予原告。
- 三、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。
- 四、本判決第1項部分得假執行；但被告如以新臺幣1,012,139元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或縮減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，原聲明第1項請求：被告應給付原告新臺幣（下同）1,056,867元，及其中850,667元自民國108年1月31日起，其中206,200元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於108年11月26日言詞辯論期日，當庭以言詞將聲明第1項變更為：被告應給付原告1,012,139元，及其中850,667元自108年1月31日起，其中161,472元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。核屬減縮應受判決事項之聲明，依照前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一)原告自84年5月25日起，任職於被告公司擔任貨車司機。原
03 告於107年6月間，搬運貨物時不慎遭貨物壓傷，然因原告患
04 有糖尿病喪失痛感知覺反應，故而當時未立即感覺有嚴重之
05 傷害，直至7月間，因行走感覺右足無法施力，始就醫診治
06 而發現右足第一至第五腳掌已有粉碎性骨折脫位，因而開刀
07 進行手術。因原告於受傷時，未立即前往就醫，故勞工保險
08 局以無法認定受傷原因為職業災害所致，而未核准職業災害
09 理賠給付，此部分因無法提出其他相關證明，不再爭執。原
10 告於107年9月13日恢復上班，然因右腳受傷未完全恢復正常
11 ，無法再擔任貨車司機工作，被告調任原告為內勤人員，未
12 有固定職務，而依主管指示協助處理事務。被告於107年10
13 月3日突然告知原告工作表現不佳，將於107年12月31日以資
14 遣之方式終止勞動關係，經原告爭取留任後，被告仍未改變
15 心意。被告係於原告受傷後調任內勤工作，始指責原告表現
16 不佳，不願繼續聘用原告，當係以勞動基準法第11條第5款
17 規定，勞工不能勝任所擔任之工作為資遣事由。原告因右腳
18 受傷已無法回復再擔任原先貨車司機之職務，確實已無法勝
19 任原有之工作。再經兩造進行勞資調解後，被告不願意讓原
20 告回任，原告決定接受被告之資遣，兩造之勞動契約應於10
21 7年12月31日終止。

22 (二)被告於原告提起本件訴訟之前，從未向原告表達係以勞動基
23 準法第12條第1項第4款終止勞動契約，足證被告陳稱係以解
24 雇方式終止兩造勞動契約，無可採信，亦不符合勞動基準法
25 第12條第1項第4款規定終止勞動契約之要件。再者，被告指
26 摘原告於工作上有種種不良行為，並未舉證，原告均為否認
27 ，且依通常經驗法則，若員工有此種種劣行，雇主必將斷然
28 處置，豈有再容忍員工3個月才予以資遣之可能。顯見被告
29 確係以勞動基準法第11條第5款規定，以原告無法勝任工作
30 之理由資遣原告，且為符合勞動基準法第16條之預告期間而
31 提前告知，自當依法給付原告資遣費。

01 (三) 資遣費部分：

02 原告自 84 年 5 月 25 日受僱於被告起至 97 年 5 月 1 日始改採勞工
03 退休金條例之退休新制，自 84 年 5 月 25 日起至 97 年 4 月 30 日止
04 之舊制年資並未結清。原告之舊制年資為自 84 年 5 月 25 日至 9
05 7 年 4 月 30 日止，共計 12 年 11 月又 5 日，依勞動基準法第 17 條
06 第 1 項第 2 款規定，舊制年資共計 13 年。再依勞動基準法第 17
07 條第 1 項第 1 款規定，每滿 1 年應發給 1 個月平均薪資之資遣費
08 。原告之平均薪資為 46,400 元，原告舊制年資之資遣費應為
09 603,200 元。原告之新制年資為自 97 年 5 月 1 日起至 107 年 12 月
10 31 日止，共計 10 年又 8 月，依勞工退休金條例第 12 條第 1 項規
11 定，新制年資部分之資遣費為 247,467 元。被告合計應給付
12 原告資遣費 850,667 元。依勞動基準法第 17 條第 2 項、勞工退
13 休金條例第 12 條第 2 項規定，資遣費應於終止勞動契約後 30
14 日內發給。兩造之勞動契約係於 107 年 12 月 31 日終止，被告
15 最遲應於 108 年 1 月 30 日發給原告資遣費，然迄今被告尚未履
16 行給付資遣費之義務，應自 108 年 1 月 31 日起加計利息而為給
17 付。

18 (四) 特別休假未休工資部分：

19 原告自 84 年 5 月 25 日起任職於被告公司，至 107 年 12 月 31 日終
20 止勞動契約時，已任職超過 13 年。被告辯稱原告 107 年之特
21 別休假日數已休假完畢，不得主張補付工資等語，原告不爭
22 執。另 103 年至 106 年被告應補付特別休假未休工資之數額，
23 原告同意依被告所計算之 161,472 元為準。然被告辯稱已給
24 付原告特別休假未休工資 161,168 元乙事，原告否認之。

25 (五) 原告遭被告資遣，非自願離職，原告當得依勞動基準法第 19
26 條規定，請求發給非自願離職證明書。

27 (六) 聲明：

- 28 1. 被告應給付原告 1,012,139 元，及其中 850,667 元自 108 年 1 月
29 31 日起，其中 161,472 元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清
30 償日止，按週年利率 5% 計算之利息。
31 2. 被告應開立非自願離職證明書交付原告。

01 3. 聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告答辯：

03 (一)原告主張107年6月係於送貨時遭貨物壓傷而為職業災害，惟
04 原告當天根本不須送貨予該客戶，原告亦無法證明其係在客
05 戶處被貨物壓傷，原告主張顯非事實。因原告受傷，被告將
06 原告轉為內勤，惟原告於擔任內勤人員時，仍持續請假、曠
07 職，工作態度不佳，工作績效不彰。原告若出去送貨，時常
08 送完貨後，在客戶處睡午覺，睡到午休結束後，才慢慢回到
09 公司進行下午工作。因原告延遲開始進行下午工作，造成原
10 告需要經常性加班。原告與其餘員工之工作量相同，其餘員
11 工均不需加班，原告竟需要經常性加班，且平均每個月溢領
12 5、6千元之加班費，被告實無法苟同。原告亦曾偷竊被告之
13 金屬材料，私下以低價賤賣予被告客戶，使被告蒙受損失，
14 被告客戶皆得作證原告之行為。原告已完全無法勝任工作，
15 甚至積極以犯罪行為使被告蒙受損失，故被告依勞動基準法
16 第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並依同法第18條第1
17 項規定不給付資遣費，核屬有據。

18 (二)被告係採「曆年制」計算特別休假天數，即以每年1月1日至
19 12月31日為計算區間，並按年資占年度比例換算員工特休之
20 天數，非原告採週年制算法。原告到職日為84年5月25日，
21 採曆年制算法下，原告107年特休假日數為28.6日、106年特
22 休假日數為27.6日、105年之特休假日數為26.6日、104年之
23 特休假日數為25.6日、103年之特休假日數為24.6日。又原
24 告107年特別休假已休完，被告不須給付107年之特別休假未
25 休工資。另被告自103年起均有給付特別休假未休工資，合
26 計103年至106年已給付原告161,168元，而被告應給付原告
27 之103年至106年特別休假未休工資為161,472元，扣除被告
28 已給付之161,168元後，被告僅須再給付原告304元。

29 (三)聲明：

30 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

31 三、本院之判斷：

01 (一)被告係依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造勞動契約：

02 1.原告自84年5月25日起至被告公司任職，至107年12月31日經
03 被告終止兩造勞動契約，此有被告於108年1月2日寄發給原
04 告之大雅馬岡厝郵局第1號存證信函（本院卷第25頁）可佐
05 證，且為兩造所不爭執，堪認為真正。

06 2.被告於108年1月2日寄發給原告之大雅馬岡厝郵局第1號存證
07 信函（本院卷第25頁）記載：「王龍生先生，正強特殊金屬
08 股份有限公司已於107年10月3日告知您，將於107年12月31
09 日終止勞資關係（資遣）。希望您接獲此信函二星期內，親
10 至正強特殊金屬股份有限公司辦公室，協商資遣事宜。」等
11 字。該存證信函既載明以「資遣」方式終止勞動契約，且被
12 告係於107年10月3日即向原告預告將於同年12月31日終止勞
13 動契約，堪認原告主張被告係以勞動基準法第11條第5款、
14 第16條規定，預告而終止與兩造勞動契約，應為可採。

15 3.被告辯稱：原告曾詐領職災補助、轉任內勤後長期曠職、出
16 勤時間過長且溢領加班費，偷竊被告之金屬材料再賤賣予客
17 戶，故被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契
18 約等語，既為原告所否認，且被告就原告確有勞動基準法第
19 12條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則情節重大之情
20 事，以及被告曾依上開規定向原告為終止勞動契約之意思表
21 示等事實，均未能提出任何證據以實其說（本院卷第98頁）
22 證，則被告此部分抗辯，自無可採。

23 (二)被告應給付原告資遣費850,667元：

24 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依下
25 列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
26 作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前
27 款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未
28 滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動
29 契約30日內發給。勞動基準法第17條定有明文。又按勞工適
30 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
31 動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條

01 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣
02 費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
03 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
04 限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12
05 條第1項亦有明文。被告依勞動基準法第11條第5款規定，終
06 止兩造勞動契約，依照前揭規定，被告即應按原告之工作年
07 資、平均工資給付資遣費。又原告依勞動基準法第17條、勞
08 工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告給付之資遣費
09 合計為850,667元，此為兩造所不爭執（本院卷第17、99頁
10 ），則原告請求被告給付資遣費850,667元，即屬有據。

11 (三)被告應給付原告特別休假未休工資161,472元：

12 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，
13 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
14 遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休
15 之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第4項定有明
16 文。原告103年至106年之特別休假未休工資合計為161,472
17 元，既為兩造所不爭執（本院卷第44、45、89頁），堪認屬
18 實。

19 2.被告辯稱：被告自103年起均有給付特別休假未休工資，合
20 計103年至106年已給付原告161,168元等語，並提出獎金明
21 細（本院卷第65頁）為證，然為原告所否認。又被告所提出
22 之獎金明細，係被告自行製作，且經原告否認其真正，而被
23 告復未能提出任何證據足資證明該獎金明細及其內容確為真
24 正，則被告此部分抗辯，即不可採。

25 3.因此，原告請求被告給付特別休假未休工資161,472元，即
26 屬有據。

27 (四)被告應給付原告遲延利息：

28 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任
29 。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
30 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
31 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。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。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233條第1項、第203條亦有明文。經查：

1. 原告請求被告給付資遣費850,667元，依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第11條第2項、第12條第2項規定，屬給付有確定期限之債權，被告依法應於107年12月31日終止勞動契約30日內即108年1月30日前發給，被告迄今仍未給付，則原告就資遣費850,667元部分，請求被告給付自108年1月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，即屬有據。
2. 原告請求被告給付特別休假未休工資161,472元，既經原告提起民事訴訟，且起訴狀繕本已於108年8月26日送達被告，此有本院送達證書（本院卷第37頁）為憑，被告迄今仍未給付，則原告就特別休假未休工資161,472元部分，請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即108年8月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

(五) 被告應發給非自願離職證明書：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：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條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。被告既依勞動基準

01 法第11條第5款規定，終止兩造勞動契約，即屬就業保險法
02 第11條第3項所定「非自願離職」之情形，則原告請求被告
03 應發給原告非自願離職證明書，即屬有據。

04 四、綜上所述，原告依勞動基準法、勞工退休金條例、就業保險
05 法規定，請求：(一)被告應給付原告1,012,139元，及其中850
06 ,667元自108年1月31日起，其餘161,472元自108年8月27日
07 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開
08 立非自願離職證明書交付予原告；為有理由，應予准許。

09 五、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。
10 本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由
11 繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規
12 定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109年1月
13 1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件
14 雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1
15 月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又
16 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
17 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
18 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2
19 項亦有明文。本判決主文第1項部分，原告雖陳明願供擔保
20 請准宣告假執行，然該部分既屬就勞工之給付請求，為雇主
21 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依
22 職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得
23 免為假執行。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 109 年 1 月 7 日
26 民事勞工法庭 法官 鄭舜元

27 正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 109 年 1 月 7 日
31 書記官 李國敬

