

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第46號

上訴人即附
帶被上訴人 阮白金
訴訟代理人 吳磳慶律師（法扶律師）
複代理人 程映璋律師

被上訴人即
附帶上訴人 冠龍電器有限公司
法定代理人 張傳林
訴訟代理人 蘇子良律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年2月25日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第96號第一審判決提起一部上訴，被上訴人為附帶上訴，上訴人並為訴之追加，本院於108年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

附帶上訴駁回。

第二審訴訟費用，關於上訴（含追加之訴）部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）原請求被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）應給付①資遣費新臺幣（下同）7萬9,024元、②特休假未休工資1萬0,267元，共8萬9,291元，及自民國（下同）107年5月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及③發給其非自願離職證明書。原審判命被上訴人應給付上訴人特休假未休工資9,450元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，且就上訴人上開勝訴部分，為准、免假執行之宣告

，並駁回上訴人其餘請求及假執行聲請。上訴人不服，就其上開請求①資遣費7萬9,024元及自107年7月13日起至清償日止法定遲延利息部分提起上訴，並擴張資遣費請求金額為7萬9,841元（見本院卷第25、43、105頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，依上開規定，毋庸對造同意，應予准許。合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自100年6月15日起受僱於被上訴人公司，擔任工廠塑膠加工機台作業員，離職前6月平均工資為2萬0,660元。於107年4月底，伊與訴外人即被上訴人公司負責人之子張峰銘發生口角爭執，被上訴人公司竟要求伊不用再來上班，並在其所提供已填妥「自願離職」之離職證明書上簽名，伊拒絕簽名。詎被上訴人竟於107年5月11日指伊無故曠職3日以上，將伊解僱，顯不合法，且被上訴人自101年6月15日起至103年6月14日止積欠伊特休假未休工資（下稱系爭特休假未休工資）共9,450元，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，伊已於107年5月16日終止與被上訴人間之勞動契約，爰依勞基法第14條第4項、第38條及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付伊資遣費7萬9,841元、系爭特休假未休工資9,450元，共8萬9,291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（上訴人逾上開部分之請求，經原審判決其敗訴，未據其聲明不服，已經確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

二、被上訴人則以：是上訴人自己表示只做到107年4月底，於同年4月30日下班時，伊公司負責人交給被上訴人當月薪資及離職證明書，並請上訴人再考慮，然上訴人自同年5月2日起未再至伊公司上班，亦未簽署自願離職證明書予伊，伊始於107年5月11日以上訴人無正當理由繼續曠職3日以上，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，自無給付資遣費義務，且伊並未積欠上訴人欠系爭特休假未休工

資等語，資為抗辯。

三、上訴人於原審起訴聲明：(一)被上訴人應給付上訴人8萬9,291元，及自107年5月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)請准宣告假執行。被上訴人於原審答辯聲明：(一)上訴人之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。原審為上訴人一部勝訴之判決，即命被上訴人應給付上訴人系爭特休假未休工資9,450元，及自107年7月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，且就上訴人上開勝訴部分為准、免假執行之宣告，並駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人不服，提起一部上訴，於本院上訴及追加聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下開請求部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人7萬9,024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。(三)被上訴人應給付上訴人817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。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回，並為附帶上訴，於本院附帶上訴聲明：(一)原判決不利於被上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴駁回。上訴人則於本院答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、查兩造對於上訴人係自100年6月15日起受雇於被上訴人，擔任工廠塑膠加工機台操作員，雙方約定工作時間為週一至週五，每日上午8時起至下午5時止，起薪為月薪1萬6,500元，102年月薪為2萬元，103年月薪為2萬0,500元，並自107年1月1日起調整為月薪2萬2,000元，107年4月30日為上訴人在被上訴人公司之最後上班日，及上訴人於101年6月15日起至102年6月14日止、102年6月15日起至103年6月14日止，共有特別休假14日等事實均不爭執（見本院卷第140至141頁），堪認為真實。

五、上訴人主張被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定所為解僱不合法，其已於107年5月16日終止與被上訴人間之勞動契約，依勞基法第14條第4項、第38條及勞工退休金條例

第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費7萬9,841元、系爭特休假未休工資9,450元，共8萬9,291元本息，為被上訴人否認。是本件主張爭點為：(一)被上訴人以上訴人無故連續曠職3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，是否已生終止效力？(二)上訴人請求被上訴人給付資遣費7萬9,841元、系爭特休假未休工資9,450元，共8萬9,291元本息，有無理由？本院判斷如下：

(一)被上訴人以上訴人無故連續曠職3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，是否已生終止效力？

1.上訴人主張於107年4月底與張峰銘發生口角後，是張峰銘要求其不要再來上班，故於同年4月30日拿到該月薪水後未再至被上訴人公司上班，並非無正當理由連續曠職3日以上云云，為被上訴人否認，辯稱是上訴人經由公司其他員工轉告公司負責人張傳林，其只做到107年4月底，張傳林於107年4月30日交當月薪資及已蓋妥公司章、上訴人尚未簽名之自願離職證明書予上訴人時，有請上訴人再考慮，然上訴人自同年5月2日起未再至公司上班，亦未簽署自願離職證明書予伊，被上訴人公司才於107年5月11日以上訴人無正當理由繼續曠職3日以上，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約等語。

2.經查：

①證人即被上訴人負責人張傳林之媳許嘉玲於原審證述：我在被上訴人工廠擔任品檢工作，上訴人並非我所管理之員工，於107年4月26日下午，上訴人跟我說，她做到這個月底，叫我轉告老闆，我建議上訴人自己再向老闆說，我也有跟老闆說上訴人要辭職的事，當天上訴人會這樣說，是因為上訴人與同事張峰銘吵架，至於上訴人在當天或後來有無向老闆如何報告，我不知道，於107年4月30日下班時，被上訴人公司老闆張傳林有發給上訴人當月薪資及離職證明書，並問上訴人要不要繼續做，所以離職證明還沒蓋章，上訴人說她要拿回去和她

01 先生討論看看。她有拿薪水，也有拿那張離職證明書，
02 後來她就沒有來了。107年4月26日下午2至3時左右，
03 張峰銘看到上訴人在工廠密閉空間內直接吐痰在垃圾袋
04 內，沒有用衛生紙包著，張峰銘勸上訴人不要把痰直接
05 吐在垃圾袋裡面，可能會造成大家感冒，因此起爭執。
06 上訴人向我表示不做了的時候，是靠近我小聲說，要我
07 跟張勝雄及老闆張傳林說，她只做到這個月底，所以老
08 闆張傳林才會在107年4月30日時準備薪水給上訴人，
09 因為我們薪水都是次月5日發的等語（見原審卷(二)第38
10 至40頁、第42頁）。

11 ②證人即被上訴人負責人張傳林之子張峰銘於原審亦證述
12 ：我在被上訴人公司擔任機台操作員，於107年4月26
13 日下午，我與上訴人發生爭執，是因為當天吹冷氣，密
14 閉空間，上訴人感冒咳嗽，卻直接吐痰到垃圾袋裡面，
15 沒有用衛生紙包著，我看到很多次，因此叫上訴人用衛
16 生紙包著，再丟到垃圾袋，上訴人就不高興，並說你又
17 不是老闆，憑什麼管我。因為我們公司注重衛生，跟上
18 訴人講過，感冒要戴口罩，吐痰要用衛生紙包，上訴人
19 回我那句話後，我很生氣，但是沒有再理會上訴人，上
20 訴人跟許嘉玲說話時，我未在場，也不知上訴人有無向
21 老闆張傳林說什麼等語（見原審卷(二)第40至41頁）。

22 ③另證人即被上訴人負責人張傳林之子張勝雄於原審並證
23 稱：我在被上訴人公司擔任機台操作員，於107年4月
24 26日下午，我有看到上訴人和張峰銘發生爭執的經過，
25 我和上訴人、張峰銘相距約3公尺，上訴人、張峰銘為
26 吐痰的事情爭執，張峰銘跟上訴人說吐痰要吐在衛生紙
27 上，不要直接吐垃圾袋裡面，上訴人跟許嘉玲說什麼，
28 我沒有聽到，但是過一會兒許嘉玲有跟我說，上訴人做
29 到月底，就不做了。到下班時，我聽到上訴人跟老闆說
30 她只做到月底，就不做了，當時我就坐在旁邊，老闆叫
31 上訴人考慮一下，不要衝動，後來上訴人就回去了。同

01 年4月30日，老闆發薪水跟離職證明書給上訴人時，我
02 有在場，上訴人沒有說什麼，老闆即我父親張傳林將當
03 月薪水和離職證明書交給上訴人，問上訴人是不是真的
04 要做到月底，上訴人說要回去跟她老公討論一下，就拿
05 了離職證明書和薪水就走了，隔天5月1日是勞動節放
06 假，5月2日上訴人就沒有來上班了。因為我每天都是
07 最後一個下班的，所以4月26日、4月30日的事情我都
08 知道等語（見原審卷(二)第42至43頁）。

09 ④雖上訴人主張上開證人均為被上訴人公司員工，且分別
10 為被上訴人公司負責人之子、媳，其等證信不足採信云
11 云，然證人許嘉玲、張勝雄與上訴人並無怨隙，張峰銘
12 於原審證述時亦自承係因糾正上訴人感冒吐痰方式而與
13 上訴人爭執，參以上訴人對於其因吐痰方式與張峰銘爭
14 執乙節並不爭執，且上開證人證述內容互核一致，其等
15 證詞應堪予採信，上訴人上開主張，應無足採。綜上，
16 堪認上訴人係因107年4月26日下午，在被上訴人工廠
17 與張峰銘就吐痰方式發生爭執，遂先後向許嘉玲及被上
18 訴人負責人張傳林表示只做到該月底就不做了，於同年
19 4月30日，張傳林發當月薪水及離職證明書給上訴人時
20 ，仍有詢問上訴人之離職真意，惟上訴人表示要回家與
21 配偶討論後，自107年5月2日起即未再至被上訴人公
22 司上班，是被上訴人此部分所辯，應堪採信。

23 3.按勞動基準法第12條第1項第6款規定：勞工無正當理由
24 繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預
25 告終止契約。上訴人雖向被上訴人負責人張傳林表示只做
26 到月底就不做了，但於張傳林向其確認時，未置可否，又
27 拒未簽署自願離職書，逕自107年5月2日起即未再上班
28 ，且上訴人並未舉證證明其自107年5月2日起未再至被
29 上訴人公司上班係有正當理由，則被上訴人見上訴人未簽
30 自願離職書又未上班，連續3日以上未請假，且無正當理
31 由，因而於107年5月11日發函以上訴人無故連續曠職3

01 日以上，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約
02 依法核屬有據。上訴人主張被上訴人終止勞動契約為不
03 合法云云，無足採信。

04 (二)上訴人請求被上訴人給付資遣費7萬9,841元、系爭特休假
05 未休工資9,450元，共8萬9,291元本息，有無理由？本院
06 判斷如下：

07 1.關於上訴人請求給付資遣費部分：

08 承上所述，被上訴人於107年5月11日發函以上訴人無故
09 連續曠職3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定終
10 止勞動契約（見原審卷(一)第23、24頁），核屬合法有據，
11 兩造間勞動契約已於上訴人收到上開函文時發生終止效力
12 ，且上訴人亦不否認有收受上開函文，則上訴人主張於10
13 7年5月15日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動
14 契約，並依同條第4項請求資遣費7萬9,841元，均屬無
15 據，不能准許。

16 2.關於上訴人請求給付系爭特休假未休工資部分：

17 ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者
18 ，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未
19 滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10
20 年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至
21 30日為止。105年12月21日修正前勞動基準法第38條定
22 有明文。

23 ②上訴人受僱於被上訴人，於100年6月15日到職（見原
24 審卷(二)第24頁），至101年6月14日止即任職滿1年，
25 依105年12月21日修正前勞動基準法第38條第1款規定
26 ，上訴人自101年6月15日起至102年6月14日止，及
27 自102年6月15日起至103年6月14日止，分別各有7
28 日特別休假，合計14日，此為兩造所不爭執，參以兩造
29 於107年5月15日新北市政府勞資爭議調解時，被上訴
30 人亦表示願意給付上訴人102年及103年應休未休特別
31 假14日之工資，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷

01 可證（見原審卷(一)第25頁）。又兩造同意上訴人102年
02 之月薪為2萬元，103年之月薪為2萬0,500元，則被
03 上訴人應發給上訴人系爭特休假未休工資為9,450元【
04 計算式：2萬元×7/30+2萬0,500元×7/30=4,667元（元
05 以下四捨五入，下同）+4,783元=9,450元】。是上訴人
06 請求被上訴人給付系爭特休假未休工資9,450元，為有
07 理由。被上訴人辯稱是上訴人自己不願休特別休假，亦
08 未向伊申請特別休假，難謂伊有何可歸責原因云云，為
09 上訴人否認，且被上訴人並未舉證以實其說，無足採信
10 。

11 六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約及105年12月21日修正
12 前勞基法第38條規定，請求被上訴人給付系爭特休假未休工
13 資9,450元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月13日（
14 於107年7月12日送達，見原審卷(一)第63頁）起至清償日止
15 ，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之
16 請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，駁
17 回上訴人之請求及假執行之聲請，及就上開應准許部分，為
18 被上訴人敗訴之判決，並為供擔保得、免假執行之諭知，均
19 無不合。兩造就其等敗訴部分分別提起一部上訴及附帶上訴
20 ，均指摘原判決此部分不利己之部分不當，求予廢棄改判，
21 為無理由，兩造之上訴及附帶上訴均應駁回。上訴人於本院
22 追加請求被上訴人給付資遣費817元本息部分，亦為無理由
23 ，不應准許。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 八、據上論結，本件上訴人之上訴及追加之訴，被上訴人之附帶
28 上訴，均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條
29 ，判決如主文。

30 中 華 民 國 108 年 8 月 14 日
31 勞 工 法 庭

01 審判長法官 魏麗娟
02 法官 潘進柳
03 法官 陳慧萍

04 正本係照原本作成。

05 不得上訴。

06 中 華 民 國 108 年 8 月 14 日

07 書記官 陳欣怡