

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第57號

原告 劉建成

訴訟代理人 邱揚勝律師

被告 良安行有限公司

法定代理人 鄧率

訴訟代理人 唐小菁律師

當事人間給付薪資等事件，本院於民國108年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）149,484元及自民國107年1月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔9/10，其餘由原告負擔。
- 五、判決第1項得假執行。但被告如以149,484元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、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。查原告原起訴主張：(一)被告公司應給付原告新臺幣（下同）199,372元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；(二)被告公司應發給原告非自願離職證明書。嗣減縮為(一)被告公司應給付原告166,339元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；(二)被告公司應發給原告非自願離職證明書。核其所為屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，洵屬有據。

二、原告主張：

- (一)原告自民國96年4月23日起受僱於被告良安行有限公司（下稱被告公司），並經被告公司指派至中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）廠區負責鐵砂清除工作，月薪新臺幣（下

同) 2 萬至 3 萬元不等。原告於受僱期間係依被告公司排定之出勤表與其他員工輪班工作，而被告公司時常要求原告於例假日或休息日上班，卻從未給付加班費。又原告於 105 年間經醫師診斷罹患尿毒症，更於 106 年 9 月 21 日因慢性腎衰竭急性惡化，開始向被告公司請病假，後至阮綜合醫院接受左手動靜脈瘻管手術，其後每週需接受血液透析治療 3 次，而原告出院後於 106 年 10 月 5 日向被告公司表示需請病假休養，惟被告公司表示因原告負責之工作需一人單獨作業，原告罹患上開疾病後已不適合繼續從事該工作，乃要求原告休畢特別休假後，再於 106 年 10 月 15 日離職，且因原告不諳法律，只能依照被告公司人事部人員之要求，於離職單事由欄上填寫「生病」並簽名，被告公司則於 106 年 10 月 15 日將原告退保。然而，原告並無離職之意，實係被告公司以原告不適合繼續從事先前工作要求原告離職，此屬勞動基準法第 11 條第 5 款所示雇主終止勞動契約之情形。

(二) 茲以勞工保險月投保薪資 27,600 元作為計算基準，而為下列原告對被告之請求：

1. 原告至 106 年 10 月 5 日被告公司預告終止勞動契約止，均未休過特別休假，被告公司應給付特別休假 15 日之未休假工資 13,800 元（計算式：每日 920 元 $\times$ 15 日 = 13,800 元），扣除被告已匯款 11,260 元，應為 2,540 元（13,800 元 - 11,260 元 = 2,540 元）。
2. 被告公司預告期間僅 10 日，未經 30 日預告期間，即終止雙方間勞動契約，應給付 20 日預告期間工資 18,400 元（每日 920 元 $\times$ 20 日 = 18,400 元）。
3. 按照勞退新制計算之資遣費 145,399 元予原告，並發給非自願離職證明書。從而，被告公司應給付原告 166,339 元（計算式：2,540 元 + 18,400 元 + 145,399 元 = 166,339 元）及發給非自願離職證明書。為此，爰依勞動基準法第 16 條第 1 項第 3 款、第 3 項、第 19 條、第 38 條第 4 款、勞工退休金條例第 12 條第 1 項等規定，提起本件訴訟，並聲明：

01 (一)被告公司應給付原告166,339元及自起訴狀繕本送達翌日
02 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；(二)被告公
03 司應發給原告非自願離職證明書。

04 三、被告則以：

05 (一)原告離職前在被告公司係擔任鐵砂清除工作，離職前月薪為
06 22,520元，而原告之工作係與其他員工輪班排休，輪班排休
07 之休息日並非固定於星期六日，原告以其排班於星期六日工
08 作，要求給付加班費與休假日加倍工資，自有誤解；再者，
09 原告考量其身體狀況難以負荷工作，且居住地在屏東，上班
10 往返工作地小港過於勞累，為全心養病遂於106年10月5日
11 向被告公司表達辭職之意，並填具離職單，此係基於原告之
12 自由意志，並無原告所稱受人事部員工要求而誤予填寫離職
13 單之情形，原告請求給付資遣費、預告期間工資及核發非自
14 願離職證明書，自無所據。

15 (二)其次，原告表示辭職時，尚有特別休假未休畢，經人事部員
16 工善意告知，原告遂於離職單上填寫離職日為106年10月15
17 日，被告公司並依此為原告申報退保。又勞工保險之月投保
18 薪資係按主管機關所定投保薪資分級表級距而列，並非勞雇
19 雙方約定之實際薪資，且原告以月投保薪資計算加班費、特
20 別休假未休工資、預告工資、資遣費等，亦有重複計算之情
21 形，而原告於106年度確有15日特別休假未休，換算工資為
22 11,260元（計算式：月薪22,520元÷30日×15日＝11,260元
23 ），並非原告所稱之13,800元，然因原告未於最後一次發薪
24 期間至被告公司辦理移交與結算手續，且並未依被告公司之
25 簡訊通知前來領取特別休假未休工資，實非被告公司拒絕支
26 付，原告自不得請求給付此部分之遲延利息。綜上，原告主
27 張為無理由，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，
28 願供擔保請准宣告免為假執行。

29 四、兩造不爭執事項：

30 (一)兩造訂立勞動契約，原告於96年4月23日任職，工作期間原
31 告於105年間罹患尿毒症，106年9月21日請假，在106年

01 10月5日由原告母親陪同前往被告公司辦理請假手續。

02 (二)原告辦理前項請假手續時簽署自願離職單，同意在106年10
03 月15日自願離職。

04 (三)原告自106年10月5日自簽署自願離職單時，尚有10日之特
05 別休假未休。

06 五、兩造爭執事項：

07 (一)原告係自願離職？抑或係被告公司以原告無法勝任工作為由
08 ，終止雙方間勞動契約？

09 (二)原告請求被告公司給付預告期間工資18,400元、資遣費145,
10 399元，及核發非自願離職證明書，是否有據？

11 (三)原告請求未休假工資，是否有理由？數額為何？

12 六、本院得心證之理由：

13 (一)原告係自願離職？抑或係被告公司以原告無法勝任工作為由
14 ，終止雙方間勞動契約？

15 1.勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，不得預告勞工終止勞
16 動契約；又雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止
17 勞動契約者，同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給
18 相當於一個月平均工資之資遣費，依前款計算之剩餘月數，
19 或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月
20 計，勞動基準法第11條第5款及第17條分別定有明文。是以
21 ，雇主於有勞動基準法第11條各款規定之情形而欲終止勞動
22 契約時，應依同法第17條規定發給資遣費，並應依同法第16
23 條規定預告期間終止勞動契約，或給付預告期間工資。即謂
24 依勞動基準法第1條規定，該法規定係屬勞動契約之勞動
25 條件最低標準，故雇主與勞工所訂勞動契約之勞動條件不得
26 低於上開最低標準，故勞動基準法中有關保障勞工權益之規
27 定乃屬民法第71條所稱強制禁止之規定，雇主與勞工之勞動
28 契約所約定之勞動條件自不得抵觸以上規定，否則依法應屬
29 無效。

30 2.依證人甲○○之證述可知，原告因罹患尿毒症、腎衰竭、糖
31 尿病等疾病，需長年洗腎，又身體虛弱，其與原告詳談之後

，告知其身體狀況，恐無法勝任中鋼工作，其固在自願的情況下，理解其無法勝任工作而自願簽署該自願離職單，故原告聽從證人甲○○之意，然在原告簽署自願離職單之同時，被告卻也不法規避了勞動基準法第11條第1款、第16條、第17條之法定最低勞動條件，給予資遣費、預告期間工資之規定，違反法律強制規定之行為，並與民法誠信原則之強制規定有違，則依民法第71條前段規定，應為無效。且該自願離職單僅空泛寫明「勞方同意放棄勞僱期間之權力行使，不再有任何異議，並放棄民事求償權。」，未能使原告知悉其所真正放棄的係何種勞動基準法上之權利行使，尚難認此生放棄主張之法效，是原告主張被告於106年10月15日，以其不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約之事實，應屬可採。

(二)承上，原告請求被告公司給付預告期間工資18,400元、資遣費145,399元，及核發非自願離職證明書，是否有據？

1.預告期間工資部分，原告之身體的確無法勝任工作，被告不以終止勞動契約之方式終止契約，反以勸告原告簽發自願離職單之方式自動離職，違反強制規定，欲以自願離職取代資方終止契約，業如前述，故此仍應視為被告以原告具有勞動基準法第11條第5款之事由之終止契約之意思表示，是以，該給付預告工資之義務，不得因此而免除，故就此預告工資，仍應給付，以原告受僱至106年4月22日已滿10年，被告公司未經30日預告期間滿，僅間隔10日期間即終止雙方間勞動契約，而原告自106年10月15日終止勞動契約關係時之最近6個月（106年4月至9月）月薪，依原告106年個人領薪名卡所示，月薪欄固載22,520元，然被告人力短缺，致所僱三班制人力，僅有二班人力相互支援，此有證人即原告公司主管乙○○於本院證述可佐（見院卷第89頁），就該加班費部分，仍應視為具有對價性及經常性（99年度台上字第1825意旨參照），準此，原告之平均薪資應為25,090元（32,838元 + 30,971元 + 15,764元 + 24,897元 + 26,303元 + 19,767

元 = 150,540 元，150,540 元 ÷ 6 個月 = 25,090 元），日薪為 836 元（25,090 元 ÷ 30 日 = 836 元，元以下四捨五入），故被告應給付預告期間工資 16720 元（每日 836 元 × 20 日 = 16,720 元），逾此部分之主張則無理由。

2. 資遣費部分

按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第 11 條第 5 款定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 2 分之 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給，最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第 17 條之規定，勞工退休金條例第 12 條第 1 項亦定有明文。經查，被告係依勞動基準法第 11 條第 5 款之規定終止系爭勞動契約，則依前揭法條規定，被告自應給付資遣費予原告，而原告之月薪為 25,090 元，其自 96 年 4 月 23 日起受僱於被告至 106 年 10 月 15 日離職日止，自 94 年 7 月 1 日勞退新制施行日起之資遣年資為 10 年 6 個月，新制資遣基數為「5 + 6/24」（新制資遣基數計算公式：〈年 + 〔月 + 日 ÷ 當月份天數〕 ÷ 12〉 ÷ 2），是原告得請求被告給付之資遣費為 131,479 元（計算式：月薪 × 資遣費基數，元以下四捨五入）。是原告請求被告給付資遣費 131,479 元，洵屬正當，逾此部分則無理由。

3. 核發非自願離職證明書

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 條規定各款情事之一離職。就業保險法第 11 條第 3 項著有明文。查本件被告於 106 年 10 月 15 日令原告簽署自願離職單，實則係以原告不能勝任工作而終止勞動契約，原告即符合就業保險法第 11 條第 3 項規定所稱之「非自願離職」，是依就業保險法第 25 條規定，原告請求原

01 投保單位即被告發給非自願離職之證明，即屬有據。

02 (三)原告請求被告公司給付特別休假未休工資2,540元，是否有
03 據？

04 被告公司每年應給予特別休假15日，然原告至106年10月5
05 日被告公司預告終止勞動契約止，均未休過特別休假，被告
06 公司應給付特別休假15日之未休假工資11,260元（計算式：
07 每月25,090元÷1/2=12,545元），扣除被告已匯款11,260
08 元，應為1,285元（12,545元－11,260元＝1,285元），逾
09 此部分則無理由。

10 七、綜上所述，原告依據兩造之勞動契約、勞動基準法第11條第
11 5款、第16條第1項第3款、第3項、第17條、第19條、第
12 38條第4款、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第
13 11條第3項等規定，請求被告應給付原告149,484元（資遣
14 費131,479元、預告期間工資16,720元、特別休假未休工資
15 1,285元），及自起訴狀繕本送達翌日即107年1月20日（
16 見院卷第25頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息
17 ，另請求被告發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許
18 ；逾此部分，為無理由，應予駁回。

19 八、本判決第一項就原告勝訴所命給付未逾50萬元，依據民事訴
20 訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，並依
21 同法第392條第2項規定，依聲請宣告被告預供擔保後得免為
22 假執行。

23 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
24 與判決結果無涉，爰不一一論述。

25 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
26 事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項
27 ，判決如主文。

28 中 華 民 國 108 年 1 月 31 日

29 勞工法庭法官 沈宗興

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 108 年 1 月 31 日

03 書記官 吳和卿