

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第86號

原告 陳若萱

訴訟代理人 黃培鈞律師（法扶律師）

被告 元亨文保存復國際有限公司

法定代理人 阮若雅

訴訟代理人 劉啟輝律師

複代理人 應少凡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬伍仟貳佰玖拾陸元、新加坡幣貳仟陸佰元，及均自民國一百零九年五月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣陸仟叁佰壹拾元，由被告負擔新臺幣肆仟元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參萬伍仟貳佰玖拾陸元、新加坡幣貳仟陸佰元原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國106年10月16日起受僱於被告，從事藝品修復工作，勞務提供地點包含臺灣及新加坡兩地，並約定原告赴新加坡提供勞務期間，被告除給付工資新臺幣（下同）42,000元外，另支付新加坡幣2,000元（嗣調升至3,100元），又原告每年工資以13個月計算，前12個月按月給付，第13個月工資其中新臺幣工資於農曆年前給付，新加坡幣工資則與第12個月工資一同給付，此外，除勞動基準法（下稱勞基法）規定之特別休假外，原告自受僱日起每年另享有28日假期。原告於到職後，被告為能順利幫原告取得赴新加坡從事藝品修復之簽證，另將原告掛名於訴外人Helutrans Artmove公司

(下稱HA公司)名下之員工，且由HA公司名義支付前述新加坡幣之工資。被告法定代理人於108年11月29日至新加坡出差時與原告碰面，當時原告向其表示希望將工作調整為無須外派，留於臺灣從事藝品修復工作，至原告於108年12月11日簽署之離職聲明，乃因原告於新加坡之工作簽證為HA公司辦理，該公司為處理後續簽證問題所簽署，惟109年1月7日原告於新加坡之工作簽證將屆滿，被告卻遲未再指派工作，原告僅得先行返台。嗣原告於109年2月6日向被告反映，被告仍拒絕依兩造間之勞動契約指派工作，且積欠原告部分工資、特別休假未休工資，原告爰於109年3月3日依勞基法第14條第1項第6款規定，以勞資爭議調解申請書為終止兩造間勞動契約之意思表示，該意思表示業於109年3月6日送達被告收受，是兩造間之勞動契約已終止，爰請求被告給付下列款項：

- (1) 特別休假未休工資28,000元及新加坡幣2,060元：原告於106年10月16日到職至勞動契約終止，共有20日特別休假未休（3日＋7日＋10日＝20日），原告於勞動契約終止前1個月正常工作時間所得之工資為42,000元、新加坡幣3,100元，每日工資為1,400元（42,000元÷30日＝1,400元）、新加坡幣103元（3,100元÷30日＝103元，元以下均四捨五入），原告得依勞基法第38條第4項請求被告給付特別休假未休工資28,000元（1,400元×20日＝28,000元）及新加坡幣2,060元（103元×20日＝2,060元）。
- (2) 積欠工資98,601元及新加坡幣2,100元：原告每年有13個月工資，且被告自原告任職起，每月均短少給付新臺幣之工資2000元，共計短發53,401元；年終獎金部分新臺幣短付45,200元（106年450元＋107年2,750元＋108年42,000元＝45,200元），新加坡幣則未付108年第13個月工資2,100元。原告依勞動契約，請求被告給付積欠工資98,601元（53,401元＋45,200元＝98,601元）及新加坡幣2,100元。
- (3) 資遣費33,963元及新加坡幣2,497元：兩造間之勞動契約於

109年3月6日終止，原告往前回溯6個月之平均工資新臺幣部分為28,467元【(0元+0元+9,800元+42,000元+42,000元+42,000元+35,000元)÷6月=28,467元】，新加坡幣部分為2,093元【(0元+0元+674元+3,100元+3,100元+3,100元+2,583元)÷6月=2,093元】。原告工作年資自106年10月16日起至109年3月6日止，合計2年4月19日，原告自得依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費33,963元【28,467元×1/2{2+(4+19/30)}÷12}=33,963元】及新加坡幣2,497元【2,093元×1/2{2+(4+19/30)}÷12}=2,497元】。

(4)原告任職期間，被告未依法繳足勞工退休金，合計短提繳2,538元，爰依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項，請求被告補提繳2,538元至原告之勞工退休金專戶。

(5)原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，屬就業保險法所規定之非自願離職，原告自得依勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書。

(二)聲明：(1)被告應給付原告160,564元、新加坡幣6,657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)被告應提繳2,538元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。(3)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

(一)訴外人HA公司實際為「YH Conservation Pte Ltd」公司（下稱YH公司）之合夥人，YH公司係被告公司負責人另於新加坡設立之公司，即被告公司與YH公司為同一負責人。茲因YH公司不符合申請聘任外國員工條件，故經被告在台應徵人員，再經HA公司代為申辦工作簽證後，前往YH公司提供勞務。原告於106年3月13日求職信件即為應徵被告指定前往YH公司擔任紙質修復師之工作，面試時被告亦清楚說明提供勞務地點與勞務性質及被告與HA公司、YH公司間之關係，薪資則分由臺灣地區每月支付4萬元，新加坡方面由HA公司另給付新加坡幣2000元之方式給付（108年調整為2,100元），雙方於

106年10月16日合意成立勞動契約。嗣於108年11月29日原告表明無意願續留新加坡工作，向被告負責人主動請辭，並於108年12月11日簽署離職聲明（Contract Termination Notice），雙方勞僱關係合意至109年1月7日終止。茲就原告各項請求分述如下：

- (1) 特別休假部分：被告否認原告有除勞基法外，每年另有28天特別休假之約定。原告年資自106年10月16日起至109年1月7日止，共計2年又84天，依勞基法第38條規定，應享有12.3日之特別休假【 $3日 + 7日 + (84 \div 365 \times 10) = 12.3日$ 】，而依原告申請特別休假及機票補助之紀錄，其於107年共申請15.5天特別休假，返台4趟，108年共申請17天特別休假，返台4趟，合計共休32.5日，按勞基法之規定，原告應有之特別休假均已休畢，原告請求特別休假未休工資顯無理由。
- (2) 積欠工資部分：兩造間之勞動契約並無每年13個月薪資之約定，原告每月薪資為4萬元，被告均依約給付，原告自稱薪資42,000元云云，並非事實，原告直至108年11月29日表明不再工作時，方才提出薪資短少之說，若自始即有短缺之情形，理應於領取第一次薪資時即提出異議，豈有合約履行兩年之久，於請辭後始為爭執。
- (3) 資遣費部分：原告係自行請辭，被告並無違反勞動契約，無支付資遣費之責任。
- (4) 勞工退休金差額部分：被告並未短付薪資，原告主張其每月薪資為42,000元，請求被告補提繳勞工退休金差額，同無理由。
- (5) 開立非自願離職證明書部分：本件原告係自行請辭，雙方合意終止勞動契約，被告依法不得開立非自願離職證明書予原告。

(二) 聲明：(1) 原告之訴駁回。(2) 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一) 原告主張其自106年10月16日起受僱於被告，從事藝品修復

01 工作，勞務提供地點包含臺灣及新加坡兩地，並約定原告赴
02 新加坡提供勞務期間，被告除給付工資42,000元外，另支付
03 新加坡幣2,000元（嗣調升至3,100元），又原告每年工資以
04 13個月計算，且除勞基法規定之特別休假外，原告自受僱日
05 起每年另享有28日假期，109年1月7日原告於新加坡之工作
06 簽證將屆滿，被告未再指派工作，且積欠原告部分工資、特
07 別休假未休工資，原告業依勞基法第14條第1項第6款終止兩
08 造間勞動契約，被告應給付原告積欠工資、資遣費、特別休
09 假未休工資，及補提繳勞工退休金差額並開立非自願離職證
10 明書。被告固不否認原告自106年10月16日起受僱於被告，
11 於新加坡YH公司擔任紙質修復師之工作，惟辯稱原告係自願
12 離職，且特別休假均已休畢，並否認有積欠工資情事。

13 (二)原告主張兩造約定其每月工資為新臺幣42,000元及新加坡幣
14 2,000元（嗣調升至3,100元），每年有13個月工資，自任職
15 時起，被告每月均短少給付新臺幣工資2,000元，共計短發
16 53,401元；年終獎金即第13個月工資部分新臺幣短付45,200
17 元（106年450元+107年2,750元+108年42,000元=45,200
18 元），新加坡幣則未給付108年第13個月工資2,100元，並提
19 出台灣薪資匯款紀錄明細（臺灣企銀）、新加坡薪資匯款紀
20 錄、原告與友人使用LINE之對話紀錄、原告於108年12月6日
21 、12月11日寄給被告負責人之電子郵件等件為證。查依台灣
22 與新加坡之薪資匯款紀錄，被告固有給付原告106年及107年
23 年終獎金（本院卷第31至34頁），然關於年終獎金之給付，
24 除勞雇雙方另有約定外，依勞基法施行細則第10條第2款規
25 定，非屬工資，原告復未舉證證明兩造確有約定被告每年應
26 給予原告13個月工資，則被告前所給付之年終獎金僅能認定
27 係恩惠性質之給與，原告請求被告給付年終獎金即第13個月
28 工資，難認有據。另原告與友人之對話紀錄及原告於108年
29 12月間寄給被告公司負責人之電子郵件，固有提及其新臺幣
30 薪資每月短少2,000元之事（本院卷第149頁、第151至155頁
31 、第259至267頁），然此僅為原告之片面表述，不足以證明

兩造確有此項約定，且原告自106年10月16日起即受僱，其領取第一個月薪資時即應向被告反應，確認其薪資數額是否確有短少或出於誤認，迨於任職2年後始表示有短少薪資情事，亦與常理不合，是原告主張被告每月短付薪資2,000元云云，亦無證據可徵，自難信採。則原告據此主張被告因短少薪資而應補提繳勞工退休金差額，同屬無理。

(三)原告主張兩造約定除勞基法規定之特別休假外，其每年另享有28日假期，其於106年10月16日到職至勞動契約終止，共有20日特別休假未休（3日＋7日＋10日＝20日），被告給付特別休假未休工資。查勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。勞基法第38條第1項第1、2、3款定有明文。原告自106年10月16日到職至其主張之勞動契約終止日109年3月6日，合計應有特別休假20日，而依原告申請特別休假及機票補助紀錄，其於107年共申請15.5天特別休假，返台4趟，108年共申請17天特別休假，返台4趟，合計共休32.5日，此為原告所不爭執（本院卷第95至131頁、第211頁），是原告已休日數已逾勞基法規定之特別休假日數，而依原告申請特別休假紀錄，被告系統顯示原告於107年10月20日尚剩餘年假4天，原告請休10月23日至26日共4天而休畢，原告於108年10月25日尚餘年假2天，原告請休11月1日1天（本院卷第101、131頁），尚有1天年假未休，原告亦未能舉證兩造另有約定除勞基法規定之特別休假外每年另享有28天年假，則依原告休假紀錄，僅能認定原告尚有年假1天未休，被告雖辯稱可能係系統錯誤云云，然亦未舉證以實其說，應認原告尚有年假1天未休，原告得請求被告給付之特別休假未休工資為1,333元（40,000元÷30日＝1,333元，元以下均四捨五入）及新加坡幣103元（3,100元÷30日＝103元）。

(四)原告主張其勞務提供地點包含臺灣及新加坡兩地，其新加坡

01 工作簽證將於109年1月7日到期，其無意續留新加坡工作，
02 遂請求被告調整其於臺灣工作而無須外派，因工作簽證係由
03 HA公司辦理，為處理後續簽證問題，始簽署離職聲明，非為
04 離職之意，惟被告即未再指派工作，而違反兩造間勞動契約
05 。被告則辯稱原告已簽署離職聲明而自請離職。查依系爭離
06 職聲明之內容為「Re: Contract Termination Notice (Non-renewal). This letter serves as confirmation that
07 Helu-Trans (S)Pte Ltd is not renewing your
08 employment contract dated 5 January 2018. We refer to
09 the meeting held on 29 November 2019, you have
10 expressed your decision not to continue working with
11 us after your work permit set to expire on 7 January
12 2020. We respect your decision and the management
13 has accepted your notice on the same day. Please be
14 informed that it is mutually agreed that your
15 contract will not be renewed and will instead
16 terminate on its natural expiration of 7 January
17 2020. 譯文：合約終止通知（不更新）。這封信件作為確認
18 Helu-Trans(s)Pte.Ltd.不再更新您（原告）2018年1月5日
19 的工作合約。我們參照2019年11月29日的會談，您表達您於
20 工作許可證到期日2020年1月7日後不繼續與我們工作，我們
21 尊重您的決定，管理者也接受您當日的通知。請注意這是雙
22 方同意，您的工作准證於自然失效日期2020年1月7日後，將
23 不會被更新且終止。」（本院卷第93、242頁）。依上開離
24 職聲明內容，僅能認定原告與HA公司間之工作合約於109年
25 1月7日簽證到期後，因雙方不再續約而終止，工作簽證於
26 109年1月7日屆期後即失效。且依被告所陳，原告係於新加
27 坡YH公司工作，因YH公司不符合申請聘任外國員工條件，故
28 由HA公司代為申辦工作簽證，足見原告與HA公司間並無實質
29 之勞動契約關係，僅係以HA公司名義辦理原告之新加坡工作
30 簽證，況原告簽署系爭離職聲明之對象為HA公司，自無從以
31

01 此認原告有向被告自請離職之意，原告主張其係為處理後續
02 簽證問題，始簽署系爭離職聲明，並非與被告終止勞動契約
03 之意，應屬可採。又原告於起訴狀載明其自106年10月16日
04 起受僱於被告，從事藝品修復工作，勞務提供地點包含臺灣
05 及新加坡兩地（本院卷第11頁），被告對原告上開受僱日、
06 工作內容及工作地點均不爭執（本院卷第167、169頁）；原
07 告主張其返台期間係依被告指示於高雄正修科大文物修護中
08 心、台南奇美博物館及臺北等地從事紙質作品及雕塑品修護
09 等工作，亦有原告提出工作照片、電子郵件存卷可按（本院
10 卷第219至223頁、第243至253頁），是原告工作地點除新加
11 坡外尚包含臺灣，原告於108年12月6日以電子郵件向被告表
12 示其新加坡工作派駐計畫即將終止，請被告安排後續工作（
13 本院卷第151頁），然原告於109年1月7日新加坡工作簽證到
14 期返台後，被告仍未安排後續工作，致原告無從提供勞務受
15 領薪資，原告之權益自受有損害，則原告依勞基法第14條第
16 1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，自無不合。

17 (五)按勞工退休金條例第12條第1項規定：勞工適用本條例之退
18 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動
19 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞
20 工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其
21 工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一
22 年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適
23 用勞基法第17條之規定。又依照勞動基準法第2條第4款規定
24 計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發
25 給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.1
26 1.21 (74)台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時
27 ，應將上開期間扣除，往前推計，此有行政院勞工委員會76
28 年9月17日(76)台勞動字第2255號函釋可資參照，核其
29 意旨，於計算平均工資時應以勞工正常工作時間之薪資所得
30 計算，始為公允。本件原告係依勞基法第14條第1項第6款規
31 定終止勞動契約，其依上開規定請求被告給付資遣費，自屬

有據。查原告係以勞資爭議調解申請書為終止兩造間勞動契約之意思表示，該意思表示於109年3月5日送達被告（本院卷第65頁）而生勞動契約終止之效力，惟被告於109年1月7日以後即未安排工作亦未給付工資，依前開說明，應不得將109年1月8日至109年3月5日之工資列入平均工資計算，從而，原告平均工資應自109年1月7日起往前回溯6個月即自108年7月8日起至109年1月7日，原告於108年7月工作24日之薪資為30,968元（ $40,000 \text{元} \div 31 \times 24 = 30,968 \text{元}$ ）、新加坡幣2,400元（ $3,100 \text{元} \div 31 \times 24 = 2,400 \text{元}$ ），108年8月至12月之薪資為20萬元（ $4 \text{萬元} \times 5 = 20 \text{萬元}$ ）、新加坡幣15,500元（ $3,100 \text{元} \times 5 = 15,500 \text{元}$ ），109年1月工作7日之工資為9,032元（ $40,000 \text{元} \div 31 \times 7 = 9,032 \text{元}$ ）、新加坡幣700元（ $3,100 \text{元} \div 31 \times 7 = 700 \text{元}$ ），原告之月平均工資為40,000元【 $(30,968 \text{元} + 200,000 \text{元} + 9,032 \text{元}) \div 6 = 40,000 \text{元}$ 】、新加坡幣3,100元【 $(2,400 \text{元} + 15,500 \text{元} + 700 \text{元}) \div 6 = 3,100 \text{元}$ 】，原告任職期間自106年10月16日至109年3月5日，工作年資2年4月又19日，被告應給付原告資遣費47,722元【 $40,000 \text{元} \times 1/2 \times < 2 + (4 + 19/30) \div 12 > = 47,722 \text{元}$ 】、新加坡幣3,699元【 $3,100 \text{元} \times 1/2 \times < 2 + (4 + 19/30) \div 12 > = 3,699 \text{元}$ 】，原告請求被告給付資遣費33,963元、新加坡幣2,497元，自無不可。

(六)末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條分別定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而離職，核與前揭條文所定非自願離職之要件相符，原告請求被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

四、從而，原告請求被告給付特別休假未休工資、資遣費合計35,296元（ $1,333 \text{元} + 33,963 \text{元} = 35,296 \text{元}$ ）、新加坡幣2,600

(103元 + 2,497元 = 2,600元)，及自起訴狀繕本送達被告翌日即109年6月30日（本院卷第57頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，暨開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，非有理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。至於開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告。

五、本件訴訟費用6,310元（原告第1、2項聲明應徵第一審裁判費3,310元，第3項聲明應徵第一審裁判費3,000元，合計應徵第一審裁判費6,310元），原告勝訴部分之訴訟費用4,000元，應由被告負擔，其餘訴訟費用由原告負擔。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 12 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

以上正本係照原本作成。

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 12 月 30 日
書 記 官 林 怡 君