臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第100號

原　　告　林建裕
訴訟代理人　黃培鈞律師
被　　告　嘉賀保全股份有限公司
法定代理人　李大明
訴訟代理人　黃寬爐

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於108 年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣壹拾肆萬零壹佰參拾捌元及自民國一百零八年十月三十一起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣柒萬玖仟貳佰壹拾貳元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二十分之十九，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告如以新台幣貳拾壹萬玖仟參佰伍拾元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：伊自民國100 年4 月1 日起受僱於被告公司，奉派在設於高雄市○○區○○○路○○○ 號之陽信商業銀行平等分行擔任保全人員，詎伊於108 年5 月29日至勞動部勞工保險局查詢個人退休金專戶提繳資料，赫然發現被告公司於100 至105 年間，均未依法為伊提繳勞工退休金，而106 年1 月至108 年2 月之勞工退休金，則係由不相干之訴外人一級棒國際物業管理有限公司（下稱一級棒公司）為伊提繳，且未給付特別休假應休未休工資，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，以存證信函終止兩造間之勞動契約關係，請求

給付資遣費新台幣（下同）93,803元、特別休假應休未休工資59,656元，另請求補提繳勞工退休金差額79,212元。並聲明：1.被告應給付原告153,459 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；2.被告應提繳79,212元至原告之勞工退休金個人專戶。

三、被告雖未於言詞辯論期日到場，但之前曾到場並以書狀抗辯：伊公司自100 年4 月1 日至101 年12月31日期間，每月均有給付未提繳勞工退休金之補助1,500 元予原告，原告自106 年起即任職於一級棒公司，與伊公司已無勞動契約關係，原告自不得請求伊公司給付資遣費，又原告僅能請求給付103 年6 月至105 年12月之特別休假應休未休工資15,962元，亦僅得請求補提繳同時期之勞工退休金36,615元，103 年6 月前之請求權，均已罹於時效。並聲明：原告之訴駁回。

四、原告就其主張自100 年4 月1 日起受僱於被告公司，迄至108 年6 月4 日始以存證信函終止兩造間勞動契約關係，被告公司於同年6 月5 日收獲存證信函之事實，已提出存證信函及郵件收件回執、勞資爭議調解紀錄、被告公司108 年2 月2 日通知陽信銀行各分行保全員之函文、簽到退簿各1 份為證，依勞資爭議調解紀錄之記載，被告公司並未爭執原告於上開期間受僱於該公司之主張（見本院卷第34頁），又依上開被告函文所示，於被告公司發函之108 年2 月2 日，原告奉派擔任保全員之陽信商業銀行平等分行保全員，應屬被告公司所派遣（見本院卷第67頁），依原告上開108 年5 月簽到退簿，其上亦記載「嘉賀機構（保全樓管物業）」等字（見本院卷第69頁），且被告公司就原告主張自100 年4 月1 日至105 年12月31日期間，任職於該公司之事實，並未加以爭執，則原告上開主張自堪信為真實，被告公司辯稱原告自106 年起，已改任職於一級棒公司，尚難認與事實相符，不足採信。

五、雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形，勞工得不經預告終止契約；第17條（雇主應發給勞工

資遣費）規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第14條第1項第6款、第4項分別定有明文。被告公司辯稱其自100年4月1日至101年12月31日期間，每月給付原告未提繳勞工退休金之補助1,500元之事實，為原告所否認，且被告公司亦無法提出相關證據加以佐證，不足採信，合先敘明。雇主需為勞工提繳勞工退休金，在勞工未休特別休假持續工作時，應給付特別休假應休未休工資，此為法所明訂，被告公司不否認有未為原告提繳勞工退休金，及未發給原告特別休假應休未休公司之情形，此雖為上開規定違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形，但因坊間目前仍有許多雇主因各種理由，未為其勞工依法提繳勞工退休金，或未發給勞工特別休假應休未休工資，基於勞動基準法第1條第1項「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法意旨，本院認勞工應先提出異議，請求雇主依法辦理，如雇主仍不願依法辦理，勞工始得依上開規定不經預告終止契約，如勞工在工作多年期間，就雇主上開違法行為默默接受而未提出異議，卻突然以此主張雇主違反勞動契約或勞工法令，致其有受損之虞，而作為其不經預告終止勞動契約關係之事由，主張得不經預告終止勞動契約關係，該權利之行使，尚難認合於民法第148條第2項誠信原則之規定，而本件原告雖係在工作多年期間，就雇主上開未提繳勞工退休金及未發給特別休假應休未休工資違法行為，默默接受而未提出異議，突然以此主張雇主被告公司違反勞動契約或勞工法令，致其有受損之虞，而作為其不經預告終止勞動契約關係之事由，主張終止其與被告公司間之勞動契約關係，本不應認此終止勞動契約之所為屬適法，但依被告公司所辯，其除上開違法作為外，顯有在未告知而獲得原告同意之情形下，試圖將原告改列為一級棒公司之員工，該所為非僅違反法規範，對原告勞工權益之影響，更甚上開未提繳勞工退休金及未發給特別休假應休未休工資之違法作為，且一般而言，非勞工可輕易得知，則原告綜合上開被告公司違法有損

其權益之所為，當可依上開勞動基準之規定，適法終止兩造間之勞動契約關係，並請求被告公司給付資遣費。

六、原告主張其平均工資為22,941元，合於常情，且為被告公司所不爭執，堪信為真實，而如上所述，任職期間自100 年4 月1 日起至108 年6 月5 日，則原告主張可請求被告公司給付之資遣費為93,803元（22,941× 1/2 × 8 ＋《2 ＋4/30》÷12】＝93,803，小數點以下四捨五入），合於勞工退休金條例第12條第1 項規定，應認於法有據。

七、原告主張以「勞工受僱當日起算，每一週年之期間」計算其本件受僱期間之特別休假，為被告公司所不爭執，且核亦與法相符，自當以上開方式計算原告之特別休假日數，但依現行勞動基準法第38條第4 項及105 年12月21日修正前該施行細則第24條第3 款規定，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資之規定，可知特別休假應休未休工資之請求權屬民法第126 條所規定之「1 年或不及1 年之定期給付債權」，請求權時效期間為5 年，被告公司就此為時效抗辯，尚無不合，則本件原告得請求被告公司給付之特別休假應休未休工資，僅限於本件訴訟繫屬108 年9 月6 日前5 年可請求之部分，即任職滿4 、5 、6 、7 、8 年可請求之部分，原告主張此部分特別休假應休未休工資為46,335元（6,670 ＋6,670 ＋10,500＋10,995＋11,500＝46,335，見本院卷第16頁起訴狀附表1 ），經核並無不合，且為被告公司所不爭執（僅爭執應給付之範圍），堪信為真實，故原告就特別休假應休未休工資之請求，於46,335元範圍內於法有據，超過上開金額之部分，於法無據。

八、原告主張被告公司自100 年4 月1 日至105 年12月31日期間，未為其提繳勞工退休金（106 年1 月1 日起，已以一級棒公司為投保單位為其提繳，故不請求），請求補提繳勞工退休金差額79,212元，而被告公司就上開期間未幫原告提繳勞工退休金之事實，並不加以爭執，原告此部分主張堪信為真實，又原告主張應補提繳之金額如上之主張，已提出附表臚

列計算（見本院卷第17至18頁附表2），經核並無不合，且為被告公司所不爭執（僅如上所述，辯稱自100年4月1日至101年12月31日期間，每月給付曾原告未提繳勞工退休金之補助1,500元，但不足採信），亦堪信為真實，則原告主張被告應為其補提繳勞工退休金79,212元，亦屬於法有據。至被告公司所為時效抗辯部分，因依勞工退休金條例第31條2項規定，請求權時效之起算點為「勞工離職時起」，則原告此部分請求權尚無罹於時效之情形，併予敘明。

九、綜上所述，原告所訴，於140,138元（資遣費93,803元＋特別休假應休未休工資46,335元＝140,138元）及自起訴狀繕本送達翌日（即108年10月31日，見本院卷第51頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5％計算法定遲延利息，及補提繳勞工退休金79,212元之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又原告勝訴部分，為所命給付金額、價額未逾50萬元之判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依職權定相當擔保金額，宣告被告可預供擔保免假執行。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　25　　日

高雄簡易庭　法　　官　鄭峻明

以上正本是照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　25　　日

書　記　官　王居玲