

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第70號

原告 鄭銘輝

訴訟代理人 黃昆培律師

被告 MIT國際科學園區管理委員會

法定代理人 趙再田

訴訟代理人 侯俊安律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應開立離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年度台上字第1240號判例參照）。本件原告起訴主張兩造間有僱傭關係存在，然為被告所否認，則兩造間就勞動契約上之權利義務即陷於存否不明，致原告在法律上之地位有受侵害之危險，而此種不安狀態得以確認判決予以除去。是以原告提起本件訴訟，應認有確認利益存在，先予敘明。

二、按言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人之聲請，由其一造辯論而為判決，民事訴訟法第385條第1項前段定有明文。被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲

01 請，由其一造辯論而為判決。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：

04 (一)被告資遣行為係屬非法，兩造僱傭契約關係仍存在：

05 1.兩造間於民國96年3月26日簽立約聘人員契約書（下稱系爭
06 契約），由原告擔任「MIT國際科學園區」（下稱MIT園區）
07 總幹事一職，自106年10月起平均每月薪資新臺幣（下同）5
08 萬0,500元，平均每日工資1,683元。惟因MIT園區機電人員
09 趙釘成在相鄰之國有土地上放置貨櫃屋出租，並經被告同意
10 後接上MIT園區之水電，由承租商家繳納水電費，十幾年來
11 皆係如此並無不法。但MIT園區相關委員張錡中等人，於111
12 年7月27日被告例行會議上散布共同署名之「貨櫃屋調查小
13 組/調查報告書」，而指控趙釘成監守自盜，原告知情不
14 報、欺上瞞下等誹謗性言論，並以蕭宗文為負責人之「陞達
15 電腦有限公司」（下稱陞達公司）提出議案，於112年2月15
16 日區分所有權人會議，通過將原告留職停薪。

17 2.因原告不願接受留職停薪，被告先惡意變更原告工作地點，
18 再以工作不能勝任為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11
19 條第5款，於112年3月30日決議資遣原告，並於隔日（31
20 日）以存證信函通知原告，要求於112年4月10日辦妥離職。
21 惟原告擔任園區總幹事一職，並無任何無法勝任工作之情形。
22 故原告既無勞基法第11條第5款事由，系爭契約未經合法
23 終止，兩造僱傭關係仍繼續存在，且因原告係遭非法資遣，
24 致勞保健保費改由原告自行負擔。是被告自112年4月1
25 日起，至准許原告復職之日止，應按月給付原告每月薪資5
26 萬0,500元及勞保費3,914元、健保費2,464元，以上共計5萬
27 6,878元；並應按月提繳勞工退休金3,060元（5萬0,600元×
28 6%＝3,060元）至原告勞工退休金個人專戶。

29 (二)如認被告資遣行為係屬合法有效，兩造勞動契約已於112年4
30 月10日終止，則原告亦得請求之項目及金額如下：

31 1.資遣費：

01 原告自96年3月26日任職，至112年4月10日離職，年資共計1
02 6年1月15日。兩造間勞動契約既已終止，依勞工退休金條例
03 （下稱勞退條例）第12條第1項，應給付資遣費以6個月平均
04 工資計為30萬3,000元（5萬0,500元×6月＝30萬3,000元）。
05 又被告單位雖於103年7月1日始納入勞基法規範，惟96年所
06 簽訂之系爭契約第6條：「以上薪資內含勞基法各項相關給
07 付勞方之費用、另依『勞退新制』標準，以實薪之6%另行
08 給付」，明定應適用勞基法，故應依到職日起算資遣費。且
09 依勞退條例第12條第2項，被告至遲應於112年5月10日發給
10 資遣費，並自112年5月11日起算遲延利息。

11 2.預告期間工資：

12 被告於112年3月31日以存證信函資遣，要求原告於112年4月
13 10日離職，預告期間未達30日，故依勞基法第13條第1項第3
14 款，原告得請求預告期間之工資5萬0,500元。況被告於上開
15 存證信函亦表明願發給預告工資，原告自得請求。

16 3.特別休假工資：

17 原告特別休假未休共計23.5日（含111年度18日、112年度5.
18 5日），此有被告會計人員製作之明細表為憑，原告每日工
19 資為1,683元，依勞基法第38條第4項，勞基法施行細則第24
20 條之1第1項、第2項第1款第1、2目，故原告得請求之特別休
21 假未休工資共計3萬9,551元（1,683元×23.5日＝3萬9,551
22 元）。又原告自112年3月28日至31日間，雖無打卡紀錄，此
23 係因被告取走出勤紀錄卡，不讓原告打卡上下班，非如被告
24 所稱未上班。

25 4.年終獎金：

26 原告任職總幹事期間，每年均會發放1.5個月年終獎金。因
27 原告112年度雖未任職滿1年，自1月1日至4月11日計100日，
28 但類推適用勞基法第29條，該年度得請求發給之年終獎金為
29 2萬0,753元（5萬0,500元×1.5月×100/365天＝2萬0,753
30 元）。且系爭契約第9條：「春節年終獎金，視工作表現比
31 照往例發放」，所謂「往例」，即員工即便未於當年度全年

01 工作，仍可依任職日數依比例領取年終獎金。此觀趙釘成10
02 9年9月30日退休時，仍可領取當年度年終獎金3萬4,000元即
03 明，故對於原告自應比照辦理。

04 5.以上1.至4.項，被告應給付之金額共計41萬3,804元。另被
05 告雖稱已給付預告工資5萬0,600元，而給付1萬6,466元為會
06 計作帳錯誤，此部分重複給付屬不當得利，應可主張債權抵
07 銷云云。惟依勞基法第16條3項規定，所謂預告工資性質上
08 兼具資遣費性質，與工資並非相同，故無重複給付問題，被
09 告亦不得主張抵銷。末原告因係遭被告片面資遣，故亦得依
10 勞基法第19條，而請求發給非自願離職之服務證明書。

11 (三)對於被告抗辯有「不能勝任工作」之陳述：

12 1.第18屆管委會於112年3月1日上任後，原告即於112年3月2日
13 依新任主委甲○○指示，向區公所辦理主委變更報備手續，
14 並無拒不辦理之情事。至於原證15之112年3月15日對話，僅
15 係原告對於朝令夕改表達無奈，非拒不辦理報備。又被告稱
16 擅自影印資料及帶走二大袋文件云云，惟原告112年3月17日
17 仍擔任園區總幹事，故影印資料文件係屬其日常工作內容，
18 帶走兩大袋係屬其個人物品，並非被告所稱之管委會文件。

19 2.又被告稱於112年3月16日張貼公告，禁止原告進入管理中心
20 云云。惟原告係112年3月21日上午11時始獲通知移至警衛室
21 工作，此前仍有在管理中心工作之權限，並無擅自進入之情
22 形，且原告於112年3月21日當日上午9時25分，在管理中
23 心遭機電委員羅瑞欽辱罵揮打，故員警陪同原告調閱監視錄
24 影畫面及拷貝檔案以作為證據，但廠戶陳勇伸、環保委員張
25 錡中當日上午10時30分衝進管理中心，而阻撓原告將監視錄
26 影畫面提供警方，並經原告對上開2人提出妨害自由罪告
27 訴。故原告係為保全羅瑞欽之犯罪事證方調取電磁紀錄，非
28 如被告所述涉及不法情事。

29 3.再原告雖於112年3月21日將管理中心電腦紀錄刪除，還原至
30 當初96年到職時之狀態，但只有會議紀錄和公告函稿，並無
31 設備維護紀錄。而原告職務上所製作之電子檔案，均已印製

01 成紙本文書及已全部交接完畢。故原告還原刪除電腦紀錄之
02 行為，並未造成被告任何損失，況原告全憑己力製作電子檔
03 案以便自己工作使用，且系爭契約亦無約定原告所製作之電
04 子檔案應歸屬於被告，原告自得對其享有所有權。是原告縱
05 使將其刪除，僅係對所有物行使事實上處分權，並非被告所
06 得以置喙。

07 (四)為此，爰依民法第487條及相關勞基法、勞退條例規定，提
08 起本件訴訟等語，並聲明如下：

09 1.先位訴之聲明：

10 (1)確認兩造間僱傭契約關係存在。

11 (2)被告自112年4月1日起至准許原告復職之日止，應於每月5日
12 按月給付原告5萬6,878元，及自各期應給付日次日起至清償
13 日止，按週年利率5%計算之利息。

14 (3)被告自112年4月1日起至准許原告復職之日止，應按月提繳
15 3,036元至原告勞工退休金個人專戶。

16 (4)就先位第2、3項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

17 2.備位訴之聲明：

18 (1)被告應給付原告41萬3,804元，以及其中資遣費30萬3,000元
19 部分，自112年5月11日起，其餘11萬0,804元部分，自起訴
20 狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之
21 利息。

22 (2)被告應發給原告註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

23 (3)就備位第1項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

24 二、被告則以：

25 (一)先位請求為無理由：

26 1.原告有「不能勝任工作」之情形：

27 (1)緣機電人員趙釘成設置鐵皮貨櫃屋經營小吃店，係非法佔用
28 MIT園區入口處即新北市○○區○○段○○○○○○段○○○
29 段000地號土地，以及國有財產署經營之國有土地即中原段5
30 03-3地號土地。原告是被告所聘用之園區總幹事，有知情不
31 報、隱瞞包庇之嫌，違反總幹事應主動據實報告社區事務義

01 務。故經區分所有權人會議於112年2月15日通過原告「暫予
02 留職停薪」，原告既不同意留職停薪，仍應繼續提供勞務，
03 但於112年3月1日選出第18屆主任委員後，被告請原告向中
04 和區公所辦理主委變更報備手續，原告卻拒不辦理。

05 (2)又被告於112年3月16日張貼公告，禁止原告擅自進入管理
06 中心。詎原告於112年3月17日，擅自進入管理中心影印資料及
07 帶走二大袋文件，且原告112年3月21日上午10時25分，擅自
08 進入管委會辦公室使用電腦，並擷取監視錄影畫面及拷貝後
09 存於隨身碟，經在場人員報警立案，原告是拷貝監視畫面後
10 被報警，警察來才把隨身碟留下當證物，並非員警陪同原告
11 去拷貝資料。另新任總幹事乙○○於112年3月23日整理清點
12 交接資料時，發現原告將任職期間所製作之電腦資料全數刪
13 除，致使MIT園區17年來相關會議紀錄及設備維護紀錄消
14 失，且原告於112年3月27日至30日，在未經被告管委會同意
15 下，仍擅自進入管理中心。

16 (3)基上，原告自112年3月1日起，違反據實報告之義務，亦不
17 聽從被告指揮而拒絕提供勞務，且未經被告同意，擅自進入
18 管理中心帶走文件，拷貝電腦畫面後儲存於隨身碟，還刪除
19 17年來相關電腦資料，一再而三危害社區財產安全。故被告
20 除提出無故侵入住宅罪、取得及刪除電磁紀錄罪告訴外，並
21 依勞基法第11條第5款「對於所擔任之工作不能勝任」，於1
22 12年3月30日決議對原告予以合法資遣。

23 2.縱令認被告終止系爭契約無理由，惟系爭契約至112年4月10
24 日終止，被告已給付112年4月1日至10日薪資1萬6,466元，
25 原告勞健保被告也是112年4月11日才退保。故原告請求自11
26 2年4月1日起至復職日止，按月給付原告5萬6,878元，於法
27 無據。且原告每月薪資5萬0,500元，而每月勞保費3,914元
28 及健保費2,464元是依法投保應負擔之保費，並非原告得請
29 求之權利。

30 (二)備位請求僅為一部有理由，陳述如下：

31 1.資遣費：

01 依行政院勞工委員會103年1月13日勞動1字第1030130004號
02 公告，被告管委會係於87年4月8日成立報備，應自103年7月
03 1日起適用勞基法。故自103年7月1日起至112年4月10日止，
04 原告工作年資為8年9月又10日。則依勞退條例第12條規定，
05 原告得請求資遣費22萬1,639元（計算式：5萬0,500元 \div 2 \times
06 【8+280/360】=22萬1,639元）。是原告主張工作年資自9
07 6年3月26日起算，與法有違。且被告已於112年5月9日，給
08 付資遣費22萬2,078元，因此原告不得再行請求。

09 2.預告期間工資：

10 因依勞基法第11條、第16條第1項第3款，終止勞動契約預告
11 期間為30日。又被告於112年3月30日已公告通知資遣，兩造
12 契約於112年4月10日終止，則被告已提前11日預告，故原告
13 僅得請求預告期間19日薪資，共計3萬1,983元（計算式：5
14 萬0,500元 \div 30 \times 19日=3萬1,983元）。惟被告於112年5月9日
15 已給付4月份預告期間30日薪資5萬0,600元，並給付4月1日
16 至4月10日薪資1萬6,466元，此係會計作帳計算錯誤而超額
17 給付1萬8,617元（計算式：5萬0,500元-3萬1,983元=1萬
18 8,617元）、1萬6,466元。故如認原告對於被告尚有其他債權
19 存在，則被告主張以1萬8,617元、1萬6,466元之不當得利請
20 求權抵銷之。

21 3.特休假薪資：

22 (1)被告自103年7月1日起適用勞基法，故自103年7月1日起至11
23 2年3月31日，原告年資為8年9個月。依勞基法第38條第1項
24 第5款，每年特休假15日。對於原告主張111年、112年已休
25 特休假3天、4.5天，被告不爭執。但原告112年3月28日至31
26 日未上班，此部份亦算請特休假，以上111、112年度請特休
27 假11.5天，故原告僅能請求18.5天未休假薪資、共計3萬1,1
28 36元（計算式：5萬0,500元 \div 30 \times 18.5日=3萬1,136元）。惟
29 因被告已於112年5月9日，給付特休未休假16.5日薪資、共
30 計2萬7,830元，故原告僅能請求3,306元（計算式：3萬1,13
31 6元-2萬7,830元=3,306元）。至於原告請求未休23.5天

01 數，應由其舉證。縱令認111、112年度未休23.5日，但因被
02 告已給付16.5日薪資，且因自112年3月28日起至31日止亦給
03 予有薪假，故剩餘未休日亦應以扣抵。

04 (2)被告於112年3月27日通知，辦公地點自警衛室更換至他處，
05 但原告於LINE留言表示不接受，故未到指定地點簽到上班。
06 原告雖稱其於112年3月27日至30日有上班，惟原證25之對話
07 紀錄11、12頁並非園區第18屆群組，由群組名稱「沒有其他
08 成員」即知，應是17屆已停用群組。又原告在園區群組中雖
09 表示，112年3月24日、27日至31日請特休假，但並未提出假
10 單。

11 4. 年終獎金

12 因被告為管理委員會，並非營利事業單位，而無盈餘。被告
13 依勞基法第29條請求年終獎金，於法無據。又年終獎金係屬
14 僱主於每年春節視員工前年度工作表現所發之恩惠性給與，
15 不具經常性且非勞務對價性質。如前述，因原告於112年工
16 作未滿一年、且自112年3月1日起不聽從被告指揮、拒絕提
17 供勞務、一再而三危害社區財產安全，故原告之請求給付年
18 終獎金，並無理由等語資為抗辯，並聲明：1.原告之訴駁
19 回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告擔任系爭園區之總幹事，兩造於96年3月26日簽立約聘
22 人員契約書；3個月試用期滿後，於96年6月27日轉任正職，
23 月薪4萬5,000元。

24 (二)原告自106年10月起，調高平均月薪至5萬0,500元，平均1日
25 工資為1,683元。

26 (三)原告每月實領金額（扣除勞健保自付額）：(1)自111年10月
27 至112年1月，每月為4萬8,861元；(2)112年2月、3月，每月
28 為4萬8,569元、4萬8,615元。

29 (四)被告於112年3月為原告負擔勞保費3,914元、健保費2,464
30 元，於112年4月為原告匯款1萬6,466元薪資（扣手續費30
31 元）。

01 (五)被告於112年3月為原告提繳退休金8,652元，於112年4月為
02 原告提繳退休金6,628元。

03 (六)財政部國有財產署北區分署以110年11月3日台財產北管字第
04 11085055290號函通知被告，該署經營之中原段503-1、503-
05 5、505、514-1地號國有土地遭被告占用，請繳納使用補償
06 費並騰空返還土地。

07 (七)新北市政府違章建築拆除大隊於111年9月12日通知，新北市
08 ○○區○○街000號旁10米處違章建物，將於111年9月22日
09 起強制拆除。被告於111年10月18日寄律師函予趙釘成，就
10 無權占用中原段503地號土地，請其提出具體拆遷及賠償方
11 案。

12 (八)張錡中等7人於111年7月27日例行會議散布共同署名之「貨
13 櫃屋調查小組/調查報告書」，指控趙釘成監守自盜，原告
14 涉及知情不報、欺上瞞下等，原告與趙釘成對張錡中等7人
15 提出妨害名譽罪告訴，經新北地方檢察署（下稱新北檢）於
16 112年4月17日，以112年度偵字第5360號為不起訴處分，並
17 經臺灣高等檢察署（下稱高檢）於112年6月2日，以112年度
18 上聲議字第5020號駁回再議。

19 (九)陞達公司提出議案，建議應予原告留職停薪，經112年2月15
20 日區分所有權人會議同意通過，並經112年3月15日被告第一
21 次臨時會議，決議原告應予留職停薪。

22 □原告於112年2月21日對主委蘇恒生表示不接受留職停薪，並
23 於112年3月20日對被告發函表示不同意留職停薪。

24 □原告於112年3月16日向新北市政府聲請勞資爭議調解，並於
25 112年3月24日進行調解不成立。

26 □被告於112年3月21日以函將原告工作地點異動至警衛室上
27 班，並於112年3月26日以函將原告工作地點異動至新北市○
28 ○區○○街000號7樓辦公室上班。

29 □被告於112年3月30日公告解聘資遣原告，於隔日（31日）以
30 存證信函通知原告，請於112年4月10日前辦妥離職交接手
31 續。

01 □被告於112年5月9日匯款30萬0,478元（含資遣費22萬2,078
02 元、預告期間工資5萬0,600元、特休未休薪資16.5日2萬7,8
03 30元，扣手續費30元）及1萬6,436元（即112年4月1日至10
04 日薪資1萬6,466元，扣手續費30元）至原告薪資帳戶。

05 四、本院之判斷：

06 (一)原告係自96年3月26日起任職於被告，擔任園區總幹事，而
07 被告係87年間依公寓大廈管理條例規定成立並報備核准乙
08 節，為兩造所不爭執（見本院卷二第96頁），嗣行政院勞工
09 委員會於103年1月13日以勞動一字第1030130004號函公告依
10 公寓大廈管理條例規定成立並報備者，自103年7月1日起適
11 用勞基法（見本院卷(一)第141頁），故原告自103年7月1日起
12 適用勞基法規定，合先敘明。

13 (二)被告依勞基法第11條第5款資遣原告，為有理由：

14 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
15 止勞動契約；勞工繼續工作三個月以上一年未滿者，雇主依
16 前開規定終止勞動契約時，應於十日前預告之。勞基法第11
17 條第5款、第16條第1項第1款分別定有明文。而勞工對於所
18 擔任之工作是否不能勝任，應就勞工之學識、品行、能力、
19 身心狀況及其工作態度與敬業精神等客觀情事及主觀意志為
20 綜合之觀察，並本於誠信原則加以判斷該勞工所提供之勞
21 務，是否確已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲
22 達成客觀上合理之經濟目的（最高法院102年台上字第2458
23 判決意旨參照）。依此，勝任工作與否應考量之因素，並非
24 侷限於勞工能力及技術能否勝任，勞工之本身主觀上之服務
25 態度及是否忠誠履行勞務給付之義務等亦屬之。如該勞工未
26 忠誠履行勞務給付義務之主觀態度，已使勞雇間之信賴關係
27 喪失時，應認該勞工所提供之職業上勞動力，已不能達成雇
28 主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，而無法期
29 待一合理雇主繼續該契約者，則應准許雇主以勞工不能勝任
30 工作為由終止勞動契約。

31 2.經查，兩造間因趙釘成佔用財政部國有財產署北區分署經營

01 之國有土地乙案產生爭執後，被告遂於112年3月中旬公告要
02 求原告未經同意不得擅自進入管理中心等節，業據證人乙○
03 ○於本院審理中證述明確（見本院卷(二)第148至153頁），復
04 有被告提出之管理委員會112年3月15日臨時會議紀錄、公告
05 翻拍照片1紙在卷可查（見本院卷(一)第153、159頁）。然原
06 告仍於112年3月17日自行進入管理中心，並攜帶相當數量之
07 物品文件離去，此有監視器畫面擷圖2張在卷可佐（見本院
08 卷(一)第161、163頁），原告數日後更有自行進入管理中心並
09 刪除電腦內與工作內容相關電磁紀錄之行為，亦據證人乙○
10 ○證述明確（見本院卷(二)第149至150頁），且原告上開行
11 為，業經被告向臺灣臺北地方檢察署提起侵入建築物、妨害
12 電腦使用、業務侵占及竊盜告訴乙節，有臺灣臺北地方檢察
13 署刑事傳票影本1紙在卷可查（見本院卷(二)第123頁）。綜合
14 上開事證可知，原告上開未能忠誠履行勞務給付之主觀態度
15 及客觀行為，已使勞雇間信賴關係喪失，客觀上已經不能期
16 待被告繼續勞動契約，是被告以勞動基準法第11條第5款規
17 定「確不能勝任工作」為由終止勞動契約，並非無據。

18 3.原告雖主張其於112年3月17日僅是影印文件，所其帶走之兩
19 大袋物品均為其個人物品云云，然參酌原告當時之上班地點
20 既然仍在管理中心，並未變動，亦無清空辦公座位或整理個
21 人物品之需求，當無突然攜離大量物品之必要。又原告固主
22 張其有刪除管理中心電腦中其自行製作之相關檔案之權利云
23 云，惟原告既然擔任系爭園區之總幹事多年，應清楚知悉園
24 區內各項事務運作所產生之文書檔案均需妥善保管，以及在
25 現代社會高度仰賴電腦進行檔案彙整、分類及管理之事實，
26 卻仍擅自刪除相關電磁紀錄，造成被告後續進行系爭園區事
27 務處理之不便與困擾，此一行為自難認為符合原告提供勞務
28 之忠誠義務，是原告此部分主張，並不可採。

29 4.從而，被告因原告前開所為，遂於112年3月31日依據勞動基
30 準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」
31 終止僱傭契約，應為適法，系爭契約既經終止，故原告訴請

01 確認僱傭關係存在，請求被告支付薪資本息，即屬無據。

02 (三)資遣費部分：

03 1.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
04 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
05 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
06 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
07 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
08 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休
09 金條例第12條第1項定有明文。經查，被告係以勞動基準法
10 第11條第5款不能勝任為由終止勞動契約，依照前開規定，
11 原告自得請求雇主發給資遣費。

12 2.又原告自106年10月起平均月薪為5萬0,500元，平均1日工資
13 為1,683元乙節，為兩造所不爭執，又原告工作年資計算係
14 自適用勞動基準法之日即103年7月1日起，至112年4月10日
15 止，共計8年9月又10日，依照前述勞工退休金條例第12條第
16 1項前段規定，被告應給付原告資遣費22萬1,190元（計算
17 式：5萬0,500元÷2×（8+【30日×9+10日】/365）=22萬1,1
18 90元）。又被告已於112年5月9日給付資遣費22萬2,078元，
19 亦為兩造所不爭執，此部分金額已超出被告原應給付之資遣
20 費888元（計算式：22萬2,078元－22萬1,190元=888元），
21 是原告自不得再請求被告給付資遣費。

22 (四)預告期間工資部分：

23 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
24 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
25 者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
26 於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告
27 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預
28 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查，原告受僱於
29 被告已繼續工作3年以上，已如前述，被告應於30日前預告
30 終止勞動契約，被告僅給予11日預告期間，故原告得請求被
31 告給付19日（計算式：30日－11日=19日）之預告工資即3

01 萬1,983元（計算式： $50500 \div 30 \times 19 = 31,983$ 元）。然被告已
02 給付原告30日之預告工資5萬0,600元乙節，為兩造所不爭
03 執，被告所給付之預告期間工資已超出原本得請求之金額達
04 18,617元（計算式： $5萬0,600元 - 3萬1,983元 = 18,617$
05 元），是原告自不得再請求預告期間工資。

06 (五)特別休假工資部分：

- 07 1.按勞基法第38條第1項、第4項分別規定：「勞工在同一雇主
08 或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特
09 別休假：…五、五年以上十年未滿者，每年十五日」、「勞
10 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
11 應發給工資。」。次按勞基法施行細則第24條之1第2項第1
12 款規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依
13 下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢
14 之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一
15 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之
16 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約
17 終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之
18 金額。」。
- 19 2.原告之工作年資為8年9月又10日，已如前述，依法取得每年
20 15天之特別休假。又原告於111年已休特休假3天、112年已
21 休假4.5天乙節，為兩造所不爭執，至原告於112年3月28日
22 至同年31日未上班且未簽到乙節，業據乙○○證述明確（見
23 本院卷(二)第150頁），參以原告亦於LINE通訊軟體群組中向
24 被告表明「我覺得我的人身安全倍感威脅，自即刻起向本會
25 請特休假至3月31日止」，此有LINE對話紀錄擷圖附卷可佐
26 （見本院卷(二)第125頁），足認原告於上開期間未上班，應
27 計入已休特休假之日數。則原告於112年已休特休假共計8.5
28 天（計算式： $4.5日 + 4日 = 8.5日$ ），尚有未休特休假6.5日
29 （計算式： $15日 - 8.5日 = 6.5日$ ），故原告111年及112年未
30 休假日數共計18.5日（計算式： $12日 + 6.5日 = 18.5日$ ）之
31 補償工資即3萬1,142元（計算式： $5萬0,500元 \div 30 \times 18.5日 =$

01 3萬1,142元，小數點以下四捨五入)。又被告已於被告於112
02 年5月9日給付未休假之補償工資2萬7,830元，亦為兩造所不
03 爭執，是原告僅得請求被告給付未休特休假之補償工資3,31
04 2元(計算式：3萬1,142元-2萬7,830元=3,312元)。

05 (六)年終獎金部分：

06 原告固主張其得請求被告給付年終獎金云云，然系爭勞動契
07 約第9條僅記載：「春節年終獎金，視工作表現比照往例發
08 放」，足認年終獎金仍需視原告之工作表現而定，並無保證
09 發放之約定，縱使此部分為原告可期待將來有收入之利益，
10 但並非被告於各年度終了即負有給付獎金義務，是被告以原
11 告之工作表現不佳，且有上開帶走文件、刪除電磁紀錄之行
12 為，決定不給予該年度年終獎金，亦難謂有違反兩造勞動契
13 約約定之情。況勞基法第29條亦僅規定：「事業單位於營業
14 年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股
15 息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金
16 或分配紅利」，則原告既未全年工作且其難認無過失，被告
17 未給予原告年終獎金，亦不違勞基法之最低保障。是原告請
18 求被告應給付年終獎金2萬753元，為無理由。

19 (七)原告主張依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，
20 請求被告開具非自願離職證明書，為有理由：

- 21 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
23 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
24 單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明；」，又同法
25 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
26 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
27 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
28 一離職」。是以勞工倘依勞基法第14條第1項各款所列事由
29 終止勞動契約時，自得請求雇主發給非自願離職證明。
- 30 2.查兩造間之系爭契約業經被告於112年4月10日依勞基法第14
31 條第1項第5款之規定合法終止，已如前述，是以原告自被告

01 離職，即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離
02 職」，是其請求被告發給非自願離職之證明，依上開說明，
03 洵屬有據。

04 (八) 基上，原告雖得請求特休假之補償工資3,312元，惟被告就
05 資遣費及預告工資之溢付金額分別為18,617元、888元，已
06 高於原告得請求之特休假之補償工資，則被告已無積欠原告
07 特休假之補償工資可言。是原告備位請求被告給資遣費、特
08 休假補償工資、預告期間工資及年終獎金41萬3,804元本
09 息，均為無理由。

10 五、綜上所述，原告依就業保險法第11條第3項及勞基法第19
11 條，請求被告開立非自願離職之服務證明書，為有理由，應
12 予准許，逾上開範圍之請求，即非有據，應予駁回，其假執
13 行之聲請亦失所據，併予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
15 本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日
18 民事第七庭 法 官 劉明潔

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日
23 書記官 楊鵬逸