

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第5號

原告 李環

訴訟代理人 陳雅珍律師

被告 陳昭雄即臺北市私立大方凌雲幼兒園

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣527,292元，及其中新臺幣286,692元自民國113年10月24日起，其中新臺幣240,600元自民國113年11月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔55%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但如被告以新臺幣527,292元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款有明文。原告起訴原聲明：(一)補發二月至七月工資差額及資遣費新臺幣（下同）38萬元。(二)被告無權要求開立自願離職證明。(三)拒絕撤回預告工資請求權。(四)請求解除勞雇關係。後數次變更聲明，最後於民國113年11月6日提出民事準備（二）狀（見本院卷第236頁），聲明為：(一)被告應給付原告957,548元，及自準備（一）狀繕本送達翌日（113年10月12日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准予宣告假執行。核原告係就其與被告間勞動契約所生相關爭議提起本件訴訟，變更後聲明亦基於同一基礎事實而為主張請求，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：原告自100年3月24日起受雇於被告，並自101年7
02 月31日起擔任被告經營臺北市私立大方凌雲幼兒園（下稱系
03 爭幼兒園）園長職務，約定工資為40,100元。因系爭幼兒園
04 發生教保員虐兒事件，學生漸漸減少乃至最後完全無學生。
05 被告自113年2月到7月只給付原告半薪，113年8月起則未給
06 付薪資，故自113年2月至10月23日止，被告尚短少給付薪資
07 230,552元。另原告於113年10月22日開庭知悉被告已經把原
08 告的勞保和健保都在113年5月均退保，且原告任職期間被告
09 及其配偶王雪子對原告有多次重大侮辱行為，原告已於113
10 年10月23日依勞動基準法第14條第1項第6款、第2款規定發
11 函通知被告終止勞動契約。勞動契約既經原告合法終止，被
12 告應給付資遣費514,616元、預告工資40,100元。又原告已
13 任職12年以上，每年應有7日休假，合計84日未休畢，被告
14 應給付原告不休假獎金112,280元。再者原告僅掛名擔任系
15 爭幼兒園園長，因此原告遭臺北市政府社會局裁罰6萬元，
16 應由被告負最終繳納責任。被告因原告代為繳納而受有免繳
17 罰款之利益，應返還不當得利予原告。爰依兩造勞動契約、
18 勞工退休金條例第12條、勞動基準法第16條、第38條第4項
19 及民法第179條規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變
20 更後聲明。

21 二、被告則以：原告自100年3月24日起受雇於被告，後擔任系爭
22 幼兒園園長，為實際從事管理權責之人，負責綜理幼兒園的
23 營運和發展計畫規畫，管理園務行政和人事業務、輔導和執
24 行招生、課程擬定和教學活動，與家長及社區維護關係、領
25 導教職工培養正確的教育觀念、建立合理的幼兒園組織管理
26 系統，以及負責與主管機關聯絡，並非單純掛名。兩造約定
27 原告每月工資40,100元，後來沒有學生，被告向原告提議採
28 彈性上班，兩造協商上午9時30分至11時30分上班，下午休
29 息，原告並未表示不同意，被告就給付2萬元。原告於113年
30 1月至113年10月21日後還有去幼兒園，雖然沒有學生，園長
31 還是有行政職務，包括系爭幼兒園於113年11月及12月間將

01 進行五年一度基礎評鑑，然原告自112年起之歷次幼兒園園
02 長會議及各項研習後均未向被告提及此事，顯未盡其職責。
03 而原告每天來上班就躲在教室無所事事滑手機，既未招生，
04 且只有早上來上班，下午就不在。原告下班離去時教室水龍
05 頭、電燈、電扇都沒有關，馬桶漏水卻未告知被告處理，疏
06 於管理致水電費異常增加。因原告在外的風評不佳，導致去
07 招生都碰壁。綜上各情，被告乃在113年5月時候把原告勞健
08 保退保。又原告指控被告及配偶多次重大侮辱行為，應就其
09 主張舉證以佐。另原告任職期間特別休假未休之工資均與原
10 告結算，且原告有一次一個多月未上班，未請假，原告顯已
11 繼續曠工3日，被告得不經預告終止契約，原告不得請求資
12 遣費。又原告請假過多已經超過原休假，其再向被告請求不
13 休假工資，並無理由等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁
14 回。

15 三、本院之判斷：

16 (一)原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為
17 有理由。另依同條項第2款規定終止勞動契約，為無理由。

18 1. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…二、雇
19 主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮
20 辱之行為者。…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
21 害勞工權益之虞者。勞動基準法第14條第1項第2款、第6款
22 分別定有明文。經查，原告主張被告及王雪子對原告有多次
23 重大侮辱行為，未據原告舉證以佐，自不能僅憑原告陳述為
24 認定，故其以此事由終止勞動契約，並無理由。

25 2. 另就原告主張被告逕自於113年5月間將原告勞健保退保乙
26 節，被告並未爭執其退保之事，但以前揭理由而為答辯。按
27 勞工保險與全民健康保險，均為社會保險制度，按勞工保險
28 條例規定，受僱勞工如為強制納保對象，雇主應於到職日為
29 其投保勞保；按全民健康保險法規定，合於投保條件之保險
30 對象，投保單位應為其投保健保。而依全民健康保險法第84
31 條第1項、第2項規定，投保單位未依第15條規定，為所屬被

01 保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應
02 繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。非可歸責於投保單位
03 者，不適用之。全民健康保險法第1條第2項規定，保險對象
04 在保險有效期間，發生疾病、傷害、生育事故時，依規定給
05 與保險給付。再按勞工保險條例第72條第1項規定，投保單
06 位未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，
07 並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。故投勞保
08 與健保均為雇主之義務，雇主於勞工受僱期間，將勞工之勞
09 保及健保退保，將使勞工於發生疾病、傷害、生育等事故
10 時，無法依規定請領相關保險給付，顯然有損害勞工權益。
11 本件被告就原告之勞健保於113年5月15日退保勞保、於5月2
12 1日退保健保，原告於113年10月22日開庭時知悉，而於113
13 年10月23日以律師函通知被告終止勞動契約，該律師函於隔
14 天送達被告等情，有原告提出律師函及送達回證在卷可佐
15 （見本院卷第246頁至250頁），應認可採。則原告主張依勞
16 動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為有理由。

17 (二)原告請求資遣費部分：

- 18 1. 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後
19 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，
20 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
21 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
22 工資為限。此觀之勞工退休金條例第12條第1項規定可明。
- 23 2. 經查，原告自100年3月24日受僱於被告，兩造勞動契約於11
24 3年10月23日終止，原告受僱於被告工作年資13年餘，依前
25 揭規定，被告應發給6個月平均工資之資遣費。而原告之每
26 月工資為40,100元，為兩造所不爭執，故原告得請求之資遣
27 費為240,600元（計算式：40,100×6=240,600），是以原告
28 請求被告給付上開數額資遣費，即有理由，應予准許，逾此
29 範圍，則無理由，尚難准許。
- 30 3. 被告辯稱原告曾於100年6月離職，同年9月復職，再於105年
31 9月離職，於106年2月始復職等語。經查，依原告勞保投保

01 資料（見本院卷第48頁至62頁、第102頁），可知被告以系
02 爭幼兒園為投保單位為原告加保後，迄至111年7月23日曾退
03 保，再於同年12月25日加保，後於113年5月15日退保。又依
04 臺北市政府教育局函（見本院卷第16頁），可知原告101年7
05 月起持續擔任系爭幼兒園之園長。則依原告投保情形及原告
06 持續擔任系爭幼兒園之園長等事實來看，均無從認被告所稱
07 原告於105年9月離職之事實可採，此外被告未再提出其他證
08 據佐證此事，自不能認此部分抗辯（即資遣年資之計算自10
09 6年2月起算）可採。

- 10 4. 被告另辯稱原告前曾有一次1個多月未上班，未請假，原告
11 顯已繼續曠工3日，被告得不經預告終止契約，原告不得請
12 求資遣費等語。按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內
13 曠工達6日者。雇主依前項第6款規定終止契約者，應自知悉
14 其情形之日起，30日內為之。勞動基準法第12條第1項第6
15 款、第2項有明文。查，被告所稱原告未請假而曠工1個多月
16 之事，未據被告提出證據佐證，已難採信。況縱信屬實，被
17 告應該在知悉其事之30日內，依法終止勞動契約，而依被告
18 所述，被告既未在原告有該情事之30日內解僱原告，應認被
19 告已不能再以此事由來解僱原告。故被告此部分抗辯自非可
20 採。

21 (三)原告請求預告工資部分：

22 按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定規定終止勞動
23 契約者，其預告期間依左列各款之規定：繼續工作3年以上
24 者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止
25 契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項
26 第3款、第3項分別定有明文。換言之，有關預告工資之給
27 付，應符合「雇主」依「勞動基準法第11條或第13條但書規
28 定終止勞動契約」之要件。本件係「勞工」（原告）依勞動
29 基準法「第12條」規定終止勞動契約，即與上開雇主應給付
30 預告工資之規定不符，則原告請求被告給付預告期間工資，
31 難認有理由。

01 (四)原告請求特別休假折算工資部分：

- 02 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
03 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
04 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
05 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
06 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
07 日，加至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。
08 但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與
09 他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條
10 件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。勞工之特別休
11 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
12 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年
13 度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主
14 應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日
15 數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，
16 並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利
17 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞動基準法
18 第38條定有明文。是以，勞工依勞動基準法第38條主張特別
19 休假之權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
20 另按勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第
21 4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基
22 準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資
23 計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度
24 終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計
25 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所
26 得之工資除以30所得之金額。
- 27 2. 原告主張其任職12年以上，每年應有7日休假，合計84日未
28 休畢，被告應給付原告不休假獎金112,280元等語。被告則
29 辯稱原告任職期間特別休假未休之工資均與原告結算，且原
30 告有一次一個多月未上班，未請假，原告請假過多已經超過
31 原休假，其不得再向被告請求不休假工資。又原告請求期限

01 最長為5年等語。經查，被告雖稱原告請假過多，已超過其
02 休假日數，並提出出勤簽到簿為佐。然就108年至113年度原
03 告之出勤情形（原告僅得請求108年至113年度之特別休假折
04 算工資，詳下述），其中109年度被告僅提出5月、6月、10
05 月出勤簽到簿（見本院卷第324頁至340頁），雖109年5月25
06 日、29日、10月29日、30日均未簽到，但無從認係原告請休
07 假之紀錄。此外，未提出其他證據推翻原告主張，應認原告
08 主張其均未休假可採。又被告抗辯請求期限最長為5年（見
09 本院卷第298頁）。按消滅時效，自請求權可行使時起算。
10 利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之
11 定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
12 滅。時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第128條前段、
13 第126條、第144條第1項定有明文。特別休假未休畢之日
14 數，雇主應於年度終結時發給工資，故屬一年之定期給付債
15 權，應自各期得請求之時起算5年時效。原告請求被告給付
16 特別休假工資，被告既為時效抗辯而拒絕給付，則原告請求
17 超過5年之特別休假工資部分，自無理由。原告係於113年11
18 月6日始提出特別休假工資之請求（見本院卷第239頁），是
19 原告請求每年7日之特別休假工資，其中自108年至113年（6
20 個年度）之特別休假未罹於時效，其餘（即107年度以前之
21 特別休假）已罹於時效而不得請求。故原告得請求之天數為
22 42日。又原告於離職時之月薪為40,100元，以此計算其特別
23 休假折算工資為56,140元（計算式：40,100÷30×42＝56,140
24 元），原告之請求於此範圍應予准許，逾此範圍，為無理
25 由。

26 (五)原告請求短少給付工資部分：

- 27 1. 原告主張被告自113年2月到7月只給付原告半薪，113年8月
28 起則未給付薪資，故自113年2月至10月23日止，被告尚短少
29 給付薪資230,552元等語。被告抗辯系爭幼兒園後來沒有學
30 生，被告向原告提議採彈性上班，兩造協商上午9時30分至1
31 1時30分上班，下午休息，原告並未表示不同意，故僅給付2

萬元等語。經查，系爭幼兒園已無學生，無學費收入，而無法支應相關費用支出包括原告之薪資，被告固得採取相關因應措施，然有關勞工之薪資條件之調降應經勞雇雙方合意，不得由雇主片面調降。即令被告要求上班時間變更為上午9時30分至11時30分上班，下午休息，原告並未表示不同意，且確實只有上午上班，此部分固認原告已配合被告指示提供勞務時間而調整工時。然被告並未舉證薪資部分亦經兩造合意調整（減半），自不能以被告自行要求原告只上半天班，原告被動配合，即認兩造亦已合意薪資比照減半，或認被告有權按原告上班時數比例發放薪資。被告抗辯原告只上半天班，薪資只能請求一半等語，自非可採。是以，原告請求被告按原約定給付薪資，應為可採，原告自113年2月至同年10月23日（8月又23日）薪資應為350,552元（計算式： $40,100 \times 8 + 40,100 \times 23/31 = 350,552$ ，小數點以下四捨五入）。扣除被告已發放2月至7月部分薪資12萬元，被告應再給付薪資230,552元。

2. 被告另辯稱系爭幼兒園雖已無學生，原告仍為園長，系爭幼兒園於113年11月及12月間將進行五年一度基礎評鑑，然原告自112年起之歷次幼兒園園長會議及各項研習後均未向被告提及此事，顯未盡其職責。且原告每天來上班就躲在教室無所事事滑手機，既未招生，且只有早上來上班，下午就不在。原告下班離去時教室水龍頭、電燈、電扇都沒有關，馬桶漏水卻未告知被告處理，疏於管理致水電費異常增加。原告自不得請求薪資等語。按工資應全額直接給付勞工。勞動基準法第22條第2項本文有明文。可知工資應全額給付勞工。如勞工有違反勞動契約或工作規則，除依勞動契約或工作規則之相關懲戒規範處理，或如符合勞動基準法第11條或12條規定，而得以終止勞動契約外，雇主尚不得以此為由拒絕給付勞工薪資。本件原告於任職期間如確實有上開情事，要係被告依工作規則或勞動契約相關的關紀律、獎懲規範加以處理，乃至依勞動基準法第11條或12條規定，終止兩造間

01 勞動契約事項，但被告不能以上開情事作為拒絕給付薪資之
02 理由。是被告此部分抗辯難認有理由。

03 (六)原告請求被告返還罰款6萬元部分：

04 1. 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
05 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
06 179條定有明文。

07 2. 原告主張其僅掛名擔任系爭幼兒園園長，因此原告遭臺北
08 市政府社會局裁罰6萬元，應由被告負最終繳納責任。被告因
09 原告代為繳納而受有免繳罰款之利益，應返還不當得利予原
10 告等語，並提出臺北市政府社會局111年11月22日處分函及
11 繳款單為佐（見本院卷第214頁至224頁）。被告則抗辯原告
12 係實際擔任園長職務等語。經查，臺北市政府社會局以原告
13 擔任系爭幼兒園園長，就園內教師及助理教保員不當行為，
14 未依兒童及少年福利與權益保障法進行責任通報之事由，對
15 原告為處罰，原告業已繳納6萬元罰鍰，有上開處分函及繳
16 款單可佐，勘信為真。而依原告於113年6月12日向臺北市教
17 育局申請幼兒園服務經歷證明，經該局核發服務資歷證明予
18 原告（見本院卷第16頁），則若原告係掛名擔任園長，是否
19 合於教保服務人員條例之規定，已有疑義，且如原告未實際
20 擔任園長，卻又向主管機關申請服務經歷證明，是否有不實
21 申請服務資歷證明情形，更非無疑。就此應認原告主張不可
22 採，則原告因擔任園長之職，違反上開規定遭主管機關處罰
23 並繳納罰鍰，該罰鍰自屬對於原告之違法行為予以處罰，不
24 能認被告有何因原告繳納罰鍰之行為而獲有免於繳納罰鍰之
25 利益。原告請求被告返還免繳6萬元罰鍰之不當得利，自非
26 可採。

27 (七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
28 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
29 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
30 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
31 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、

第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。兩造勞動契約係於113年10月23日終止，被告就上開應給付予原告之工資230,552元、特別休假工資56,140元（合計286,692元）應於上開日期結算並給付予原告；就應給付原告之資遣費240,600元應於113年11月23日前給付。則原告上開請求，其中286,692元併請求自113年10月24日起，其中240,600元併請求自113年11月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，其餘逾上開範圍之利息請求，為無理由。

四、從而，原告依兩造勞動契約、勞工退休金條例第12條、勞動基準法第38條第4項規定，請求被告給付527,292元，及其中286,692元自113年10月24日起，其中240,600元自113年11月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，核無不合，本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權為之，自無庸為供擔保之諭知。另依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 2 月 5 日

01
02
03
04
05
06
07

勞動法庭 法官 林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 5 日
書記官 陳珮勻