臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第127號

原　　告　李政岡

訴訟代理人　蔡尚宏律師

被　　告　台灣國際皇家保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張晉銓

訴訟代理人　朱世璋律師

　　張容瑄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年9月4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）120,410元，及自民國113年9月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔29%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以120,410元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，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項但書第3款定有明文。

二、原告起訴時原請求：「㈠被告應給付原告457,508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。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。」（本院卷一第7頁），嗣於訴狀送達後，變更請求為：「㈠被告應給付原告411,903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。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。」（本院卷二第93至94頁），核係減縮應受

判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠伊自民國104年5月25日起受僱於被告擔任保全人員，自108年1月至110年12月，約定每月工資48,000元，自111年1月至112年4月約定每月工資50,000元；嗣於112年5月1日調升為副總經理，並約定自同日起每月工資66,000元，均按月於次月25日給付（下稱系爭契約）。

㈡伊於113年3月4日預告將於同年4月30日自請離職。惟被告於同年3月25日及4月25日，未給付伊2月及3月之工資。伊遂於113年3月26日透過Enterprise Resource Planning系統（下稱ERP系統）反應欠薪情形，並於同年5月2日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請調解，請求被告給付113年2月至4月欠薪。

㈢被告於113年4月30日前，已有未依勞動契約給付工作報酬之情形，伊依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款於同日終止系爭契約，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條請求被告給付資遣費291,493元，依勞基法第19條及就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條第3項前段，請求被告發給非自願離職證明書。

㈣又伊自108年5月25日至112年5月25日（下稱系爭期間），尚有特別休假（下稱特休）74日未休，依勞基法第38條第4項，請求被告給付特休未休工資120,410元（計算詳附件一）。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：

㈠原告以副總經理身分管理位於高雄市○○區○○路00號之京城天贊大廈（下稱天贊大廈）期間，該大廈A1-7樓於112年10月15日因住戶專有部分灑水頭爆裂，搶救不及而致淹水（下稱系爭事件）。原告未即時回報並隱匿情事，迄同年10月30日始告知伊之法定代理人張晉銓（下稱張晉銓）。京城建設股份有限公司（下稱京城公司）嗣向伊求償456,783

元，伊已於113年2月21日以折抵天贊大廈同月管理服務費之方式清償完畢。

㈡原告於113年3月1日以通訊軟體line向張晉銓表示，因家族因素預定於同年4月30日離職，請准辭職，並於同年3月4日提出自請離職申請書，系爭契約即因原告自請離職而於同年4月30日終止，原告不得請求伊給付資遣費及發給非自願離職證明書。

㈢縱認原告非自請離職，ERP系統之異議功能，僅供員工反應疑義以利與雇主溝通調整，原告雖曾異議，惟仍持續出勤至113年4月30日，難認原告係依勞基法第14條第1項第5款終止系爭契約。

㈣原告於113年3月14日簽立同意書（下稱同意書），就系爭事件同意負擔不逾150,000元之賠償，並允由伊自薪資中先行代扣，伊基此暫未發放原告113年2月及3月工資。嗣於同年4月30日，原告在同意書上以手寫方式確認賠償金額為75,000元，並以當年度2月至4月薪資中之75,000元作為擔保，其餘款項由伊於同年5月10日前匯予原告。原告事後竟於同年5月2日向勞工局申請調解，反主張其無賠償義務、未同意扣薪，顯違誠信原則及禁反言原則。

㈤伊依約於113年5月10日給付原告2月至4月工資，難認有欠薪之主觀故意；縱有違反勞基法，程度亦非重大，不足構成勞基法第14條第1項第5款之事由。退步言之，同意書如僅具擔保系爭事件損害賠償之性質，原告既同意賠償金額不逾150,000元，伊暫未給付工資，難認致原告受有損害。

㈥特休未休工資部分：

1.原告於113年3月4日攜帶其出勤資料彙整結果，自行確認自104年5月25日至113年4月30日期間之特休均已休畢，始簽署獎金及工資結算簽領單（下稱簽領單），難認原告於系爭期間尚有74日特休未休。

2.縱認原告得請求特休未休工資，原告於系爭期間僅餘58日特休未休，就附件二編號4部分，已由高雄營運主管即訴外人

陳建宏於112年2月2日給付原告50,000元，其中13,336元為特休未休工資，並由原告簽署111年度各項獎金結算合意書，原告至多僅得請求39,462元（抗辯詳附件二）等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠系爭契約係原告自請離職而於113年4月30日終止，原告不得請求被告給付資遣費與發給非自願離職證明書。

1.按勞基法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，僅須準用同法第16條第1項所定期間預告雇主，別無其他限制，是勞工得任意終止不定期契約。

2.經查，原告於113年3月1日以通訊軟體向張晉銓表示，因家族因素預定於113年4月30日離職，請被告批准其辭職書；原告復於113年3月4日至台中，向張晉銓親自表示辭任，提出自請離職申請書，離職原因為「家人原因，需處理」，經被告同意辦理等節，為兩造所不爭執（本院卷二第100頁）。原告既於113年3月間明確表示辭任之意，並提出載明離職日期之申請書，可認其已合法行使勞基法第15條第2項終止權，系爭契約係因原告自請離職而於113年4月30日終止。

3.又按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真意，應以該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。

4.原告固主張：被告於113年4月30日前短少給付工資，其已於ERP系統提出異議，並於勞工局調解時主張欠薪、請求給付資遣費，可認系爭契約實係其依勞基法第14條第1項第5款終止（本院卷一第269至270頁、卷二第266至267頁），惟查：

⑴、縱勞工行使法定終止權，無須於終止時揭示具體事由，惟仍應本於其意思表示，足認具有依法定終止權終止契約之真意；原告雖曾於ERP系統反應「未領到薪資」（本院卷

一第33至34頁），然依其文義，僅屬薪資未具領之疑義，尚難依此遽認原告已有改依勞基法第14條第1項第5款終止系爭契約之真意。

⑵、原告於系爭契約113年4月30日終止生效後，另於同年5月2日向勞工局申請調解，請求被告給付資遣費並發給非自願離職證明書（本院卷一第19至22頁），系爭契約既因原告自請離職而於113年4月30日終止，自無從另依其他事由，就未存續之契約再為終止之意思表示，原告主張系爭契約係其依勞基法第14條第1項第5款終止，即屬無據。

5.綜上，系爭契約係原告自請離職而終止，原告依勞退條例第12條請求被告給付資遣費、依就保法第11條第3項、第25條第3項前段請求被告發給非自願離職證明書，均屬無據。

㈢原告得依勞基法第38條請求被告給付特休未休工資120,410元。

1.按勞基法第38條第1項規定，勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應依下列標準給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。1年以上3年未滿者，7日。2年以上3年未滿者，10日。3年以上5年未滿者，每年14日。5年以上10年未滿者，每年15日。10年以上者，每一年加給1日，加至30日為止。

2.又按勞基法第38條第4項本文規定，勞工因年度終結或契約終止而有未休之特別休假日數者，雇主應發給工資；同條第6項並規定，勞工依本條主張權利時，如雇主主張其權利不存在，應由雇主負舉證責任。是勞工於年度終結或契約終止時如仍有未休特休日數，即得請求雇主給付相當工資，雇主如否認該權利存在，應負舉證責任。

3.被告辯稱：原告於113年3月4日簽立簽領單，載明其104年5月25日到職至113年4月30日之特休，經勞僱雙方協商以年度薪資貼補方式結清，或已全部休畢，原告不得請求特休未休工資，然查：

⑴、依勞基法第38條第5項，雇主應將勞工每年特休之期日及

未休日數所發給之工資數額，記載於工資清冊，並每年定期以書面通知勞工。

⑵、被告雖提出簽領單為證（本院卷一第71頁），惟該簽領單既未記載「原告各年度應休特休天數」及「實際休假日期」，張晉銓於當事人訊問時復陳稱：簽立過程僅請原告確認，未逐年核對等語（本院卷二第213至214頁），原告無從據此確認特休實際休畢之時間與方式，縱簽立此簽領單，亦不足證明原告系爭期間之特休均已休畢。

4.本院就附件一所示原告特休是否休畢之認定如下：

⑴、編號1、5部分：

①被告抗辯：原告於108年10月5日、109年2月15日及112年6月17日之星期六負出勤義務，惟值勤卡均未載有出勤起迄時間，可見原告該日並未出勤，可推認原告應已請特休，並提出108、109、112年政府行政機關辦公日曆表與值勤卡為證（本院卷一第379、387、391、180、184、243頁）。

②原告則稱：前述日期雖需出勤，惟其對是否請特休已無印象（本院卷二第203至204頁），依現行證據，縱認原告於前開日期未出勤，仍不足推認其係因請特休而未出勤，本院無從認定原告有於108年10月5日、109年2月15日及112年6月17日休特休。

⑵、編號2部分：

①按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，勞動事件法第38條定有明文。參照其立法理由，雇主如主張該時間內包含休息時間，或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務，致不應列入工作時間計算者，應由雇主舉證推翻前開推定。

②被告抗辯：原告於109年9月8日請有特休，原告則主張：伊於該日值勤卡原有簽名（本院卷二第11至12頁）。經本院勘驗原告109年9月8日值勤卡（本院卷二第64頁），

該日合約約定工時欄之起迄時間、簽名欄原載「李政岡」均遭塗去，合約約定工時欄現載之「特休」二字係塗抹後另行填載（勘驗筆錄見本院卷二第97頁），被告並具狀陳報無從知悉塗改者為何人（本院卷二第114頁），則原告該日是否確未出勤，已屬有疑。

③縱依被告所提行政人員對話紀錄，渠等原認原告係請事假，嗣由該等人員改列為特休（本院卷二第34頁），亦難認原告原有請特休之真意，被告執此主張原告已休特休，亦屬無據。

④被告抗辯：原告於110年1月27日有請半日特休，然觀原告110年1月27日值勤卡，合約約定工時欄仍記載有出勤起迄時間（本院卷二第68頁），依勞動事件法第38條，應推定原告於該時間內經被告同意而執行職務。縱被告行政人員曾於110年2月7日討論提及「原告請半日假」並逕自扣除其特休，然該對話紀錄尚無從確認是否即指110年1月27日（本院卷二第35頁）。依前揭出勤紀錄，難認原告確未出勤，亦難認其該日有請特休之意。

⑤被告再抗辯：原告於110年1月28日請有特休半日。經本院勘驗該日值勤卡（本院卷二第68頁），合約約定工時欄、H欄，均有塗去手寫結束時間之痕跡，現載之「13:01」、「4」二字係塗抹後另行填載（勘驗筆錄見本院卷二第97至98頁），被告具狀陳報無從知悉塗改者為何人（本院卷二第114頁），則原告該日是否確未出勤，實屬有疑，難依此認定原告有請特休。

⑥原告自承110年3月30日至同年4月1日因參與防火避難、設備安全回訓而未出勤（本院卷二第204頁），惟其就上揭日期原係申請事假。依被告所提對話紀錄，嗣由行政人員逕將假別改列為特休（本院卷二第36至37頁），然未見此一變更業經原告同意，難認原告就該等日期有請特休之意。

⑶、編號3部分：

被告抗辯原告於110年10月18日請有半日特休。經本院勘驗該日值勤卡（本院卷二第77頁），合約約定工時欄、簽名欄之填載內容均遭塗改：合約約定工時欄之起迄時間、簽名欄原載「李政岡」均遭塗去，合約約定工時欄現以紅筆書寫「特休」二字，係塗抹痕跡後另行填載，並於工作內容欄以紅筆註記「打疫苗」三字（勘驗筆錄見本院卷二第98頁），被告具狀陳報無從知悉塗改者為何人（本院卷二第114頁），原告該日是否確未出勤，已屬有疑，自難認定原告有請特休。

⑷、編號4部分：

①被告抗辯：原告於111年10月13日、14日、17日至20日因確診有請特休，原告則主張：伊於該等日期縱屬確診，仍有前往上班（本院卷一第411頁）。經本院勘驗前開日期之值勤卡（本院卷一第227頁），該等日期社區名稱欄、H欄之填載內容均遭塗改，合約約定工時欄之手寫起迄時間、簽名欄原載「李政岡」均遭塗去（勘驗筆錄見本院卷一第411頁），被告具狀陳報無從知悉塗改者為何人（本院卷一第434頁），原告是否確未出勤，已屬有疑。

②縱依被告提出之嚴重特殊傳染性肺炎指定處所隔離通知書及提審權利告知書，可認政府曾要求原告於111年10月13日至同月20日為指定處所隔離（本院卷一第449頁），然原告是否為遵守前開規範而請特休，被告未能舉證證明，自難依此認定原告有請特休。

③被告另提出111年政府行政機關辦公日曆表（本院卷一第389頁），主張原告於111年12月30日應負出勤義務，惟原告請特休未出勤。然查，依出勤卡所載，111年12月30日記載為休假日，亦無原告出勤起迄時間及簽名記載（本院卷一第231頁），原告是否因請特休而未出勤，未見被告證明，自無從依此認定原告該日係請特休而未出勤。

5.被告抗辯原告已領取特休未休工資13,336元部分，雖以111年度各項獎金結算合意書（下稱合意書）及證人陳建宏證述為

證（本院卷一第331頁、卷二第205至212頁），主張其就原告111年累積之特休、加班費等，已以50,000元結算，其中13,336元屬已給付原告之特休未休工資，然查：

⑴、雇主應記載勞工特休期日、未休日數及工資數額於工資清冊，並每年定期以書面通知勞工，業如前述，被告既未提出符合前開規範之工資清冊或書面通知；合意書本身亦未記載原告應休、已休或未休特休天數，亦未載明折算單日工資基準（本院卷一第331頁）。

⑵、陳建宏復證稱：僅知悉代被告給付之50,000元包含年終獎金及特休未休工資，惟不知計算標準及金額細目，簽立合意書時亦未與原告結算等語（本院卷二第207、209頁），從而，原告簽立合意書時，雙方既未確認特休未休工資之數額及折算標準，則該50,000元中究竟內含多少數額之特休未休工資，實屬不明。

⑶、依現行證據，無從證明該50,000元中確有13,336元係基於特休未休工資結算而為給付，是被告主張其中13,336元屬已給付原告之特休未休工資，尚非可採。

6.查原告於系爭期間，並無證據顯示曾休特休或受領特休未休工資；兩造就附件一所示計算期間之特休應休日數、折算標準及未休畢特休之應領工資，復未爭執（見不爭執事項十九至二十三，本院卷二第101至102頁）。則原告依勞基法第38條請求被告給付特休未休工資120,410元（計算式詳附件一），為有理由。

四、綜上所述，原告依勞基法第38條請求被告給付原告120,410元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年9月27日起至清償日止（本院卷一第49頁），按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或

將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　葉晨暘

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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　陸艷娣