

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第312號

原告 黃美玲

訴訟代理人 陳彥均律師(法扶律師)

被告 聯嘉光電股份有限公司

法定代理人 黃國欣

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 陳彥佐律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告黃美玲自民國94年4月8日起受僱於被告聯嘉光電股份有限公司（工作地點：臺北市○○區○○路○段000號9樓）擔任業務助理，約定原告每月薪資為新台幣（下同）44,383元，惟被告聯嘉光電股份有限公司（下稱被告公司）於109年3月27日結束臺北辦公室之營業，並搬遷至苗栗縣竹南鎮之總公司，原告旋即於109年3月24日寄發存證信函予被告聯嘉光電公司，表明被告109年3月27日結束臺北辦公室之營業，並搬遷至苗栗縣竹南鎮之總公司，未能依勞動基準法第10之1條第4款提供原告相關住宿安排、交通及其他配套措施，主張被告已違反勞動基準法第14條第1項第6款之規定，故即刻終止雙方僱傭契約在案，並請求被告給付積欠之預告期間薪資44,383元、資遣費332,207元及未休假工資19,019元。

(二)而兩造間勞資糾紛於109年4月28日於中華民國勞資關係服務

01 協會進行調解，惟經調解後仍不成立，黃美玲固有於109年2
02 月10日寄發電子郵件予被告公司之人資經理周瑞福，表明因
03 家庭因素等事由，預計於109年3月10日離職等語，然被告公
04 司收受此封電子郵件後未予置理，除以口頭方式慰留原告留
05 任之外，亦未進一步與原告商議後續離職交接等事項，同時
06 依先前狀況持續交代原告工作相關事項，故原告於被告公司
07 之最後工作日為109年3月31日（即原告於臺北辦公室上班至
08 109年3月27日結束營業之日，109年3月30日和109年3月31日
09 復依被告要求至苗栗竹南總公司上班）。

10 (三)原告至109年2月10日以電子郵件提出離職後，約莫於109年3
11 月上旬始知悉臺北辦公室即將於109年3月27日結束營業；關
12 於被告公司告知臺北辦公室即將關閉等情之電子郵件內容，
13 亦未副本予原告知悉，且被告公司欲將臺北辦公室退租關閉
14 一情歸責於原告離職，實非可取，蓋臺北辦公室於原告109
15 年2月10日提出離職前，已陸續調離和裁員二名業務人員，
16 故被告公司早已有虧損或業務緊縮時之事實；原告實因被告
17 公司欲將調離和資遣之二名業務人員工作量加諸於己而不堪
18 負荷之際，始於109年2月10日提出離職在先，且由原告任職
19 於被告公司之人資主管商惠芬尚於109年3月30日寄發郵件予
20 原告討論離職相關事宜，可徵兩造之勞動契約並未於109年3
21 月10日達成合意而終止外，復據原告之離職申請單所載明之
22 內容，被告公司確實無法提供宿舍一情，著實違反勞動基準
23 法第10之1條第4款「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之
24 協助。」。

25 (四)退步言之，縱使被告公司否認依勞動基準法第11條第1款或
26 第2款向原告終止勞動契約，原告僅於被告同意補貼住宿費
27 之前提下，同意至竹南總公司上班；今被告公司非但拒絕提
28 供原告搬遷至竹南總公司之住宿費用以及交通補助等配套措
29 施，尚遽稱雙方合意以竹南總公司為工作地址，且未提出相
30 應之證據；尤有甚者，原告於被告公司陸續調離和資遣同部
31 門其他二名業務同仁，且亦未招聘新人之過渡期間，長期以

01 往承接離職同事之工作項目，縱使負荷超出原工作範圍之龐
02 大工作量（原告之職務為業務助理，非為業務同仁），皆盡
03 心協助公司上層指示工作項目。足見被告公司為逃避資遣費
04 之法定義務而將原告調職至苗栗竹南總公司，亦拒絕補貼必
05 要之住宿與交通費用，除違反前揭第10之1條第4款「調動工
06 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」外，尚有違反同條
07 第1款「不得有不當動機及目的」等違反法律規定之嫌，今
08 原告實不願留任被告公司，故原告依勞動基準法第14條第1
09 項第6款（雇主違反勞工法令使勞工有受損之虞）為由終止
10 勞動契約，復依據同條第4項準用勞動基準法第17條，向被
11 告公司請求給付資遣費計332,207元暨發給非自願離職證明
12 書。

13 (五)並聲明：

14 (1)被告應給付原告395,609元，及自起訴狀送達被告翌日起至
15 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

16 (2)被告應發給原告非自願離職證明書。

17 (3)並願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 (一)本件係原告於109年2月10日提出自請離職，並擬於該年3月1
20 0日終止契約生效，被告從未依勞基法第11條規定終止原告
21 契約，查原告逕以被告台北辦公室退租關閉，即逕自認定被
22 告有勞基法第11條第1款、第2款之情形，此部分與事實不
23 合，就此本屬原告自行臆測，被告公司從未依上開事由向原
24 告終止勞動契約，自不生預告期間或資遣費之情。

25 (二)原告自請離職部分，此有原告寄給其上級周瑞福之電子郵件
26 可證，周瑞福於接獲電子郵件隔日2月11日即有以電子郵件
27 告知其主管郭坤樺（即電子郵件中之Allan Kuo，詳被證十
28 六）原告將離職之消息並請求聘用新人協助業務，後該消息
29 再經轉呈至總經理黃昉鈺，黃總經理方於2月15日以電子郵
30 件向吳俊德、王振中等主管告知將關閉台北辦公室，再於同
31 日由吳俊德將該電子郵件轉寄予黎育秀處理退租事宜，參以

證人黎育秀於109年度12月8日證稱：「（到現場評估時，有與原告有任何交談？）有，2/27有，原告告訴我說他2/10提出辭職，3/10最後一天上班，上面主管同不同意離職事上面主管決定，不是我可以管控的，以上這些是原告當場告訴我的內容」及證人周瑞福證稱：「（是否知悉原告於2/10提出離職？）知道，因為原告寄電子郵件給我，就是被證1那封。」等語，由上開電子郵件之往來過程可證，原告既係提出自請離職在先，而後才有台北辦公室關閉之計畫出現並開始實行，此搬遷決定固與原告於109年2月10日自請離職有關，但與原告於109年3月25日寄發存證信函無關，蓋原告既已決定離職，無論公司是否搬遷，均無法影響其所提出之離職決定，而搬遷之日定於3月27日，早已在其自請離職生效之後，縱原告有因完成交接義務而隨周瑞福至竹南辦公室，原告勞動契約亦不受搬遷計畫之影響，對於已經離職之人何有調動之可能，由於原告既自承從未有撤銷其自請離職之意思表示，周瑞福私下慰留行為，從中運作，亦不見原告同意，充其量僅是周瑞福處置未獲被告公司同意，又無儘快啟動離職程序，以致於原告聽信勞動局意見於3月25日寄發存證信函，而被告公司亦因此發生不必要之紛爭，以為是原告曾有至竹南辦公室任職之意思，事後出爾反爾之舉，實則，兩造之勞動契約理應於3月10日因原告自請離職即告終止。

(三)且原告從未有任何撤銷或撤回前揭終止之意思表示，此有原告於前次庭期自承：「（被證1離職電子郵件後，你有無撤銷該電子郵件？）沒有。」、「（2/10-3/24中間發生何事？你為何再寄存證信函而不是寫電子郵件？）我只是想公司要搬家了，卻沒有辦離職程序，我去問勞動局，我去問勞動局，因為我沒有要過去竹南上班，但是公司不辦離職手續，我該怎麼辦？勞動局的人就叫我寫存證信函，我去勞動局詢問這件事情時，就順便聲請勞動調解。」等語，足證原告於提出該封電子郵件後，至該終止契約正式生效前，從未撤銷該離職申請，是以兩造契約於109年3月10日即已終止，

01 該日之後所生情事乃係原告對於終止權有所誤解並受主管機
02 關人員錯誤指導，誤以為其自請離職需得被告同意並須完成
03 被告內部程序方完成終止，始提出存證信函再次終止契約。
04 (四)至原告於109年2月10日，而被告開始著手台北辦公室搬遷事
05 宜後，周瑞福雖曾私下主動慰留原告並一併告知將關閉台北
06 辦公室消息，其間周瑞福雖有加以運作，如向被告公司建議
07 可否提供原告宿舍，惟原告知悉被告公司拒絕周瑞福建議
08 下，始終未表示其願意續留被告公司，且觀原告自承內容乃
09 因周瑞福未啟動離職程序而有後續種種作為，是以，兩造既
10 就慰留條件未達成合意，故兩造之勞動契約於3月10日即已
11 終止，此有證人周瑞福於於109年度12月8日到庭證稱：
12 「（收到被證1電子郵件後如何處理？）我通知我的主管全
13 球營運總監郭坤樺說原告要離職，我寫電子郵件說的，當時
14 想要請一個代理人或招募新人，後來想想原告已經任職十幾
15 年了，我有勸原告留下來，因為原告對公司運作及流程很清楚，
16 我有慰留他，那時原告沒有回答。」、「（是否有將台北辦公室
17 關閉的事情告知原告？）有，有跟原告講，我忘記
18 時間了。」、「（證人在慰留原告過程中，有提及台北辦公室
19 關閉？）有」、「（當時原告有無提出任何要求？）
20 無。」、「（原告後來有無接受公司的慰留？）那時候是我
21 主動請他留下來，當時我對原告說會幫她詢問公司有無補助
22 宿舍費用，我有寫電子郵件給主管郭坤樺詢問，郭坤樺說有
23 向總經理黃昉鈺報告這件事，黃昉鈺打電話告訴我說，因為
24 原告他是助理，公司沒有這個慣例可以補助，所以拒絕補助
25 宿舍這檔事。」、「（有無將上開決定拒絕補助告知原告？）
26 有，當時我有問原告之後怎麼辦，原告跟我說他利用
27 週六日去竹南找房子。」、「（慰留原告之後，原告是否有
28 表示不要辭職？）我慰留之後，原告都沒有講什麼，原告只
29 有說他要去找房子，這是總經理電話回覆之後的事情」等語
30 可證。
31 (五)由此足見，以原告認知，兩造勞動契約早因伊自請離職而消

01 減，或因周瑞福一廂情願，逕自勸原告留任，遲遲未啟動離
02 職程序，而原告因不諳法令，誤以為需要公司批准始生效
03 力，然以原告所稱其並未撤銷自請離職，理應於3月10日就
04 已經離職，搬遷辦公室與其根本無關，亦無寄送存證信函之
05 必要，原告所作所為與其所想根本無因果關係，畢竟自請離
06 職、調職在法令上分屬二事，而本件搬遷亦是在自請離職之
07 後，此等因果倒置之說詞，何以為之？原告已自請離職仍繼
08 續工作，後見公司遲遲未准離職，於3月25日寄發存證信
09 函，此一過程是否為其心存僥倖，欲利用此一機會獲取不當
10 資遣費，雖不得而知，若以善意論之，原告僅是促使公司正
11 式開始交接手續，之後種種皆為交接所生事項，但與本件勞
12 動契約效力已因原告自請離職而終止契約無關，更與所謂調
13 職無關。

14 (六)因此，若3月26日啟動離職程序，如請原告填寫離職申請
15 單、3月26日後仍持續前往竹南辦公室完成交接手續，訴外
16 人商惠芬、周端福、原告三方協調，充其量僅是再確認原告
17 離職時點及交接內容，均與其勞動契約於3月10日已經終止
18 無關，至原告主張被告有勞基法第14條第6款之情形，姑且
19 不論法律上不可能再度終止已經結束之勞動契約關係，事實
20 上該存證信函亦僅是原告用以表明不願意至竹南辦公室工作
21 （從未與周瑞福達成慰留之合意），並以督促被告開啟離職
22 手續，是以，原告既係自請離職自不得請求預告工資及資遣
23 費。

24 (七)再者，被告公司就員工之特別休假係採預給制，計算則係以
25 週年制為準，業如前述，且被告公司曾於99年10月29日召開
26 勞資會議，決議員工每年度特休超過14天之部分予以遞延至
27 次年使用，是以，員工除當年度即得依其任職年資之法定標
28 準給予特別休假外，如有超過14天之部分應依上開說明延至
29 隔年使用；因此，被告公司於原告任職期間均依法給予特別
30 休假，原告亦有持續依前開說明請假，從未提出異議，而原
31 告雖曾向台北市政府勞動局提出勞動檢查，主張被告公司有

01 未依法給予特別休假等諸多事項，惟當時台北市政府勞動局
02 認定因原告最後勞務提供地點係在竹南總公司，並將本件移
03 至行政院科技部新竹科學園區管理局進行勞動檢查。而原告
04 於94年4月7日到職，因此於108年4月7日任職滿14年，本應
05 於108年4月7日至109年4月7日可放20日之特假休，但依被告
06 公司之例，即預先將任職滿15年即21日之特休假提前於108
07 年5月1日至109年4月30日放假，因此，本件被告主張其離職
08 時點為「109年3月27日」，原告在108年5月1日至109年4月3
09 0日可有21日共計168小時（計算式： $8 \times 21 = 168$ ）之特休假，
10 當期已放164小時，剩餘4小時小假，再加上前期剩餘47.35
11 小時，當時尚有51.35小時，被告已給付完畢。

12 (八)前揭給付內容，有原告在4月8日、4月9日、4月10日、4月13
13 日、4月14日仍請特休假總計5日共40小時之特休假，故其剩
14 餘時數即為11.35小時（計算式： $51.35 - 40 = 11.35$ ），又因
15 被告公司之例自109年5月1日至5月20日再按比例給1日即8小
16 時有給假，故尚有19.35小時（計算式： $11.35 + 8 = 19.35$ ）之
17 有給休假時數，此部分被告公司業已連同5月份薪資一併於1
18 09年5月26日匯款至被告帳戶，故被告公司自無積欠任何特
19 休未休工資。

20 (九)為此聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣
21 告免為假執行。

22 三、得心證之理由：

23 (一)經查，原告主張上開事實，業據其提出經濟部商業司商工登
24 記公示資料查詢服務、勞工被保險人投保資料表、存證信
25 函、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、電子郵件
26 件等文件為證（卷第23-37、217-226頁），被告則否認原告
27 主張，而以前詞資為抗辯，並提出原告自請離職電子郵件、
28 被告公司總經理109年2月15日關閉台北辦公室電子郵件、原
29 告出勤紀錄、原告109年5月薪資明細、電子郵件等文件為證
30 （卷第65-182、255-258頁），是本件所應審究者為：原告
31 主張被告違反調動原則，因此依勞動基準法第14條第1項第6

01 款終止兩造間勞動契約，並請求被告給付預告期間工資、資
02 遣費、特休未休工資合計395,609元，及法定遲延利息，有
03 無理由？被告則抗辯本件係原告自請離職，有無理由？以下
04 分別論述之。

05 (二)次查，原告係於109年2月10日寄發電子郵件予周瑞福，其電
06 子郵件表示略以：因家庭因素及個人生涯規劃而擬於109年3
07 月10日正式離職等語，此有該電子郵件在卷可按（卷第65
08 頁），是依照該電子郵件內容以觀，乃原告因為考量家庭因
09 素及個人生涯規劃之因素，寄給其上級部門主管周瑞福之辭
10 職之意思表示，應可確定，而該辭職之意思表示，於到達上
11 級部門主管周瑞福時即生效力；其次，周瑞福於接獲電子郵
12 件隔日2月11日即以電子郵件告知其主管郭坤樺，除回報原
13 告離職之訊息外，並請求聘用新人協助業務，之後，再將該
14 訊息轉呈至總經理黃昉鈺，經上級決定後，黃總經理乃於2
15 月15日以電子郵件向吳俊德、王振中等主管告知將關閉台北
16 辦公室，再於同日由吳俊德將該電子郵件轉寄予黎育秀，由
17 其處理退租事宜，此有上揭電子郵件附卷可憑，是依照上揭
18 電子郵件之內容，本件事件發生始末乃為：原告先於109年2
19 月10日提出自請離職，經考量後，被告公司後於109年2月15
20 日決定將台北辦公室關閉，並開始著手進行關閉事宜，應可
21 確定，因此，被告主張：本件是原告自請離職在先，之後被
22 告才決定將台北辦公室搬遷，原告自請離職，則其即不得為
23 本件請求等語，即非無據。

24 (三)其次，就此部分，亦據證人黎育秀證稱略以：「（知悉公司
25 於109年2月15日欲關閉台北辦公室？欲遷回竹南總公司？如
26 何得知？）知道，是公司有一個命令下來才知道，是用電子
27 郵件寄的，時間大約2/20左右。（如何執行該命令？）收到
28 命令之後，約了機電廠商及搬家公司，因為要將承租的房屋
29 回復原狀，所以須要機電公司參與，於2/27約了承辦公司到
30 現場估價。（到現場評估時，有與原告有任何交談？）有，
31 2/27有，原告告訴我說他2/10提出辭職，3/10最後一天上

01 班，上面主管同不同意離職是上面主管決定，不是我可以管
02 控的，以上這些是原告當場告訴我的內容…」等語，經核與
03 上揭電子郵件所記載之情形相吻合，由此足見被告公司確定
04 係於109年2月15日才決定將台北辦公室關閉，應可確定。

05 (四)再者，本件過程亦據證人周瑞福證稱略以：「（知悉原告於
06 2/10提出離職？）知道，因為原告寄電子郵件給我，就是被
07 證1那封。（收到被證1電子郵件後做如何處理？）我通知公
08 司我的主管全球營運總監郭坤樺說原告要離職，我寫電子郵
09 件說的，當時想要請一個代理人或是招募新人，後來我想想
10 原告已經任職十幾年了，我有勸原告留下來，因為原告對公
11 司運作及流程很清楚，我有慰留他，那時原告沒有回答。

12 （知道臺北辦公室要關閉？）日期不記得，是公司總經理黃
13 昉鈺打電話告訴我的，他說公司在臺北辦事處，如原告離職
14 後，剩下我一個人，本來有三人，108年年底離職一人，因
15 為剩下我一人，臺北辦公室就沒有意義了，總經理希望我回
16 竹南總公司，當時我有同意，但是電話中還沒有提到要將臺
17 北辦公室關閉的事情。我是在2/16、17左右知道，證人黎育
18 秀跟我說要搬家，要估搬家費用，那時候我才知道的。（有
19 將臺北辦公室關閉的事情告知原告？）有，有跟原告講，我
20 忘記時間了。…（在慰留原告過程中，有提及臺北辦公室關
21 閉？）有。（當時原告有無對公司提出任何請求？）沒有。

22 （原告後來有無接受公司的慰留？）那時候是我主動請他留
23 下來，當時我對原告說會幫他詢問公司有無補助宿舍費用，
24 我有寫電子郵件給主管郭坤樺詢問，郭坤樺說有向總經理黃
25 昉鈺報告這件事，黃昉鈺打電話告訴我說，因為原告他是助
26 理，公司沒有這個慣例可以補助，所以拒絕補助宿舍這檔
27 事。當時我是以我的名義寫電子郵件給主管郭坤樺詢問。

28 （有無將公司上開決定拒絕補助告知原告？）有，當時我有
29 問原告之後怎麼辦，原告跟我說他利用週六日去竹南找房
30 子。（原告當時有無向你表示不願意接受，他要離職？）沒
31 有。」、「（收到被證1電子郵件後如何處理？）我寫電子

郵件給我主管郭坤樺，說我的助理要離職了，我要申請一個助理，當時我沒有將被證1電子郵件往上送。被證1上面的訊息，我沒有收到，我不清楚。（慰留後原告是否有表示不要辭職？有將慰留結果等訊息往上陳報？）我慰留之後，原告都沒有講什麼，原告只有說他要去找房子，這是總經理回覆電話之後的事情。就時間流程來說，原告2/10提出辭職，我就轉告郭坤樺，郭坤樺隔二天，時間先後，因為我時間不記得，所以我確定轉告郭坤樺的時間，應該是在公司決定臺北辦公室之後，才會決定向公司詢問有無宿舍補助的流程，電子郵件如果我找到，會再提出。…（這兩份電子郵件，你是副本收受人，電子郵件有提到三方會談，你是否有參加？）這二份我都有收到，三方會談我有參加，是三方電話會談，參加人有我、管理部商惠芬經理、原告，我跟原告在臺北辦公室，商經理在竹南。過程剛開始是商惠芬經理打電話給我，問我是否知道原告寫存證信函給公司，我很驚訝，因為我不知道這件事情，我說不可能，因為原告應該會留下來，我跟商惠芬經理說，請原告來對質，我也想確定是否有這樣的事情，當場我就請原告一起過來講電話。三方會談的過程中我講得不多，主要是原告與商惠芬經理對話，當時我很驚訝完全沒有辦法進入狀況，對話內容我沒有辦法確定誰說了什麼，但是當時雙方是在談離職日從何時何日開始算的問題，到最後雙方的結論是就從對話當天3/25開始算，因為已經過了原告所提出辭職之3/10法定離職日，所以只好用通話那天作為計算。3/25當天是上班日，我們在辦公室講電話的。3/26之後原告還有上班，但是我沒有特別問她為什麼還來上班。（有排交接？）我原本預計請竹南公司的助理孫佩華暫時代替原告的工作，但是後來原告就沒有來，4月初就沒來，所以就沒有交接。（搬家時間？）3/27搬的時候，我有在，原告也有在，那天有進行搬家，3/27那天公司的人來搬家，我將我的東西搬上公司配的公務車，我去竹南辦公室，我在竹南辦公室已經講好我的位置，就將臺北辦公室搬

出來的東西辦到竹南辦公室。3/27那天原告也有將臺北辦公室的東西清好，跟我一起去竹南的，原告在竹南辦公室也有位置，因為我們同一個部門，這個部門只有我們二人，所以他跟我在同一個部門辦公室，他也有他自己的位置，是配好的，原告也將他的東西放在他的位置去，也有將物品放好放到他的位置上。（你們二人在3/27一起去竹南，是何時說好的？）之前沒有特別說要一起去竹南的事情，之前都沒有這樣說，是搬完之後，因為東西很多，還有電腦要自己搬過去，所以我們就一起上我的公務車一起去竹南。電腦是桌機，搬到竹南之後要自己組裝，我跟原告到竹南之後都有自己組裝起來，因為當天有業務要進行，所以電腦組裝之後，就開始進行工作。（原告到竹南之後有無對原告提到交接的事情？）我原本認為原告會進行交接，但是他突然就沒來。到竹南之後，我有跟原告說要辦理交接，原告沒有說什麼，後來就沒來，所以就沒有進行。實際上從原告確定要走之後，我就有跟他說要辦理交接的事情，那時還在臺北辦公室，到竹南之後我也有跟他講。」等語綦詳，因此，依照證人前揭證詞，足認原告先於109年2月10日提出自請離職，被告公司才於109年2月15日決定將台北辦公室關閉，且在此過程中，除雙方曾經就最終上班之基準日為確認之外，原告並未曾表示要撤回辭職之意思，而被告公司亦未曾就此部分為同意之表示，應可確定，則被告主張：本件係原告自請離職，其不得為本件請求等語，即非無據。

(五)況且，原告亦自承：「（為何在三方會談之前即3/24寄存證信函？）因為我看到公司要搬家，但是我的離職都還沒有開始辦理，我會慌。（被證1離職電子郵件之後，你有無撤銷該電子郵件？）沒有。（2/10-3/24中間發生何事？你為何再寄存證信函而不是寫電子郵件？）我只是想公司要搬家了，卻沒有辦離職程序，我去問勞動局，因為我沒有要過去竹南上班，但是公司不辦離職手續，我該怎麼辦？勞動局的人就叫我寫存證信函，我去勞動局詢問這件事情時，就順便

01 聲請勞動調解。」等語，因此，就原告離職之過程，依上開
02 證人及原告自述，顯係原告先於109年2月10日先以電子郵件
03 向主管周瑞福提出辭職之意思表示，且於事後台北辦公室搬
04 家過程，甚至109年3月27日到竹南總公司後，均未撤銷上開
05 辭職之意思表示，可以確認，是被告主張：本件兩造間僱傭
06 關係終止事由為原告自請離職，原告從未有任何撤銷或撤回
07 前揭終止之意思表示，原告自請離職在先，被告搬遷台北辦
08 公室在後，兩者係屬二事等語，即屬有據。

09 (五)準此，本件兩造間之僱傭關係既係原告自行離職，且未撤回
10 或撤銷終止之意思表示，則原告依勞動基準法第14條第1項
11 第6款終止兩造間勞動契約，並請求被告給付預告期間工資4
12 4,383元、資遣費332,207元，均無理由，應予以駁回。至原
13 告請求特別休假未休之工資部分，被告主張：原告於94年4
14 月7日到職，因此於108年4月7日任職滿14年，本應於108年4
15 月7日至109年4月7日可放20日之特假休，但依被告公司之
16 例，即預先將任職滿15年即21日之特休假提前於108年5月1
17 日至109年4月30日放假，因此，本件被告主張其離職時點為
18 「109年3月27日」，原告在108年5月1日至109年4月30日可
19 有21日共計168小時（計算式： $8 \times 21 = 168$ ）之特休假，當期
20 已放164小時，剩餘4小時小假，再加上前期剩餘47.35小
21 時，再扣除原告在4月8日、4月9日、4月10日、4月13日、4
22 月14日仍請特休假總計5日共40小時之特休假後，故其剩餘
23 時數即為11.35小時（計算式： $51.35 - 40 = 11.35$ ），依被告
24 公司之例自109年5月1日至5月20日再按比例給1日即8小時有
25 給假，故尚有19.35小時（計算式： $11.35 + 8 = 19.35$ ），被告
26 公司業已連同5月份薪資一併於109年5月26日匯款至被告帳
27 戶等語，而原告就其主張尚有13日特別休假之部分，並未據
28 其提出證據以資證明，或就被告上開主張部分以為答辯，則
29 其主張：被告應給付予原告未休特別休假工資19,019元，即
30 屬無據，不能准許。

31 四、綜上所述，本件係原告先於109年2月10日先以電子郵件向主

01 管周瑞福提出辭職之意思表示，且未有任何撤銷或撤回前揭
02 終止（辭職）契約之意思表示，就其主張尚有13日特別休假
03 之部分，亦未據其提出證據以資證明，則原告請求被告給付
04 預告期間工資、資遣費、特休未休工資合計395,609元，及
05 法定遲延利息，均無理由，應予以駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
07 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
08 附此敘明。

09 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
10 決如主文。

11 中 華 民 國 110 年 3 月 17 日
12 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 110 年 3 月 17 日
17 書記官 陳靜