

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第69號

原告 陳立德

訴訟代理人 林哲健律師（法扶律師）

複代理人 張宏暉律師

被告 昱泰開發股份有限公司

法定代理人 柯介正

訴訟代理人 余政勳律師

李余信嘉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣12萬7,170元，及自民國111年2月15
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20%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣12萬7,170元為
原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國100年12月1日起任職於被告，因被告遲延給付11
0年6至7月份月薪，經原告於110年8月6日以電話通知被告依
勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動
契約，如該時未合法終止，因被告迄未給付107年12月1日至
110年8月間特別休假45日未休折算工資，原告再以起訴狀繕
本送達依同一規定為終止勞動契約之意思表示，被告即應給
付資遣費新臺幣（下同）39萬6,828元、原告45日特別休假
未休折算工資12萬2,940元，並開立非自願離職之服務證明
書。另原告在職期間為被告代墊零用金款項4,230元，被告

亦應如數給付。爰依如附表所示請求權基礎，提起本件訴訟等語。

附表 111年度勞訴字第69號			
編號	項目（民國）	金額（新臺幣）	請求權基礎
1	資遣費	39萬6,828元	勞工退休金條例第12條第1項
2	107年12月1日至110年8月間45日特別休假折算工資	12萬2,940元	勞基法第38條第1項、第4項
3	代墊零用金款項	4,230元	先位依民法第546條第1項、備位依第179條
總計		52萬3,998元	
4	開立非自願離職之服務證明書		勞基法第19條、就業保險法第11條第3項

(二)並聲明：

- 1.被告應給付原告52萬3,998元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 2.被告應開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款之服務證明書予原告。

二、被告辯以：

(一)原告曾於109年9月24日表示自109年11月30日離職，經兩造協商延至110年7月底，嗣因被告無法再挽留原告，而於110年8月12日答覆原告於翌日辦理離職交接手續，兩造勞動契約於110年8月12日因原告自願離職而終止。又原告未曾於110年8月6日表示依勞基法第14條第1項第5款終止契約，況原告已同意遞延工資之給付期限，難謂有害原告權益，而不該當該款事由，復被告於110年8月20日已給付之前積欠之工資，原告亦無從於起訴後再依該款事由終止。且原告特別休假均已休完，縱未休完亦係終止勞動契約後始得請求折算工資，自無從據為上開終止事由，被告當毋庸給付資遣費及開立非自願離職證明。兩造間不存在代墊費用之委任關係，原告亦無為被告代墊費用，原告請求均無理由等語。

(二)並聲明：

01 1.原告之訴駁回。

02 2.願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、不爭執事項（見本院卷第131至132頁，並依判決格式調整文
04 字及順序）：

05 (一)原告於100年12月1日起任職於被告，最後工作日為110年8月
06 6日，離職前6個月之平均工資為8萬1,961元。

07 (二)原告於110年8月12日以通訊軟體傳訊詢問被告何時辦理離職
08 交接，被告答稱於隔日中午12時30分於被告公司作離職交接
09 手續。

10 (三)被告於110年8月20日將前積欠之110年6至7月份月薪發給原
11 告，現無積欠原告月薪。

12 (四)原告於110年9月24日以通訊軟體傳送其自行繕打之離職證明
13 書檔案（見本院卷第83、93頁之被證2、原證5）予被告，該
14 檔案離職原因勾選自願離職，未填載填表日期。

15 四、本院之判斷：

16 (一)原告不得請求資遣費、開立非自願離職證明書：

17 1.依勞基法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準
18 用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見
19 勞工得任意終止不定期契約。又勞工依勞工退休金條例第12
20 條第1項規定請求雇主發給資遣費，應以勞動契約依勞基法
21 第11條、第13條但書、第14條、第20條或職業災害勞工保護
22 法第23條、第24條規定終止者為限；又勞工依勞基法第19
23 條、就業保險法第11條第3項規定，請求雇主開立非自願離
24 職證明書，以勞工因雇主關廠、遷廠、休業、解散、破產宣
25 告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
26 規定各款情事之一離職為限。

27 2.原告主張其於110年8月6日以電話通知被告依勞基法第14條
28 第1項第5款規定終止勞動契約云云，為被告所否認，原告於
29 本件訴訟中迄未提出任何事證，此主張即難可採。至被告抗
30 辯原告曾表示自109年11月30日離職，經協商後被告於110年
31 8月12日答復原告於翌日辦理離職交接手續，兩造勞動契約

於110年8月12日因原告自願離職而終止等節。首查依原告所提通訊軟體對話紀錄，原告曾於110年8月12日詢問被告何時交接，經被告於同日答復於翌日交接（見本院卷第37頁；不爭執事項(二)），足見原告於該時已無繼續提供勞務以維持僱傭關係之意願；又原告於110年9月24日以通訊軟體傳送其自行繕打之離職證明書檔案予被告，該檔案離職原因勾選自願離職，未填載填表日期（見不爭執事項(四)），復觀諸兩造所提通訊軟體對話紀錄，原告於同日、110年9月28日數次催促、詢問被告公司人員處理離職證明書之進度（見本院卷第41、83頁），堪認確已表明自願離職之意，則被告抗辯兩造勞動契約於110年8月12日因原告自願離職而任意終止，核屬有據。

3.至原告固主張其係因顧念舊情，始先於離職證明書上勾選自願離職，惟因被告遲未交付，原告乃直接至臺北市政府勞動局申請開立，並告知被告將依事實填寫為勞基法第14條第1項第5款，故其絕非自願離職云云。惟查縱雇主有不依勞動契約給付工作報酬之情形，亦僅係勞工有依前開規定終止之權利，而究選擇任意終止或依前開規定終止，仍屬勞工之自由。由原告所提通訊軟體對話紀錄（見本院卷第37至41頁），僅足顯示其與被告於110年8月12日約定交接事宜，原告於110年9月28日數次催促發薪及交付離職證明書，嗣於110年10月26日始表示將請臺北市（對話內容誤載為「薪」北市）政府勞動局開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款之證明書等節。是原告於傳送勾選自願離職之證明書時，均未敘及係依前開規定終止契約之意，且時隔1月餘始為前開主張，亦有違事理之常，難認原告主張屬實。再勞動契約既已經原告任意終止，原告即無從再於本件訴訟以起訴狀繕本送達依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約。從而，原告係自願離職，其依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，均無理由。

01 (二)原告得請求特別休假折算工資12萬2,940元：

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，
03 應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年未滿者，10
05 日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿
06 者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
07 止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
08 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
09 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止
10 仍未休之日數，雇主應發給工資」、「勞工依本條主張權利
11 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」，勞基法第
12 38條第1項、第4項、第6項定有明文。

13 2.原告於107年12月1日起至110年8月12日止任職於被告期間，
14 應有45日特別休假（計算式：15+15+15=45）。被告固抗
15 辯原告均係自行安排特別休假，且原告有於正常上班時間兼
16 職Uber多元化計程車職業駕駛之情形，足見原告係利用特別
17 休假兼營副業，而已休畢特別休假云云。惟經本院函請優步
18 福爾摩沙股份有限公司提供原告登錄為駕駛用戶及行程紀錄
19 等資料，經該公司函復略以：原告未曾成為與Uber App合作
20 之任一多元化計程車車隊旗下職業駕駛等語（見本院卷第18
21 7頁），被告此部分所稱即難可採。又證人即被告公司員工
22 柯颯如固證稱：原告通常是自己安排休假，會讓老闆知道，
23 原告有講過有在做Uber司機，有時候還會做Ubereats送餐司
24 機；被告應該有統計原告特別休假已休之紀錄，但在財務那
25 裡，我不清楚原告特別休假狀況。我覺得原告已經休完，因
26 為他蠻常不會到公司等語（見本院卷第176至177頁）。然證
27 人柯颯如既不清楚原告特別休假狀況，則其所稱因原告常未
28 到公司故認原告已休完乙節，純屬其個人意見，亦難採為認
29 定原告已休畢特別休假之證據。至被告辯稱：原告有兼職而
30 常未上班之情形，且未曾因病假、事假而遭扣薪，顯見原告
31 係請特別休假且已休畢，係離職時始藉此再向被告請求云

云，惟被告迄未能具體說明原告休假時間或提出出勤、休假紀錄，實難以被告前開泛稱逕推論原告已休畢45日特別休假。被告既未能舉證原告請求特別休假折算工資之權利不存在，原即應給付折算工資12萬2,942元（計算式：8萬1,961÷30×45=12萬2,941元，元以下四捨五入），原告請求12萬2,940元，核屬有據。

(三)原告得請求代墊零用金款項4,230元：

接受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還之，並付自支出時起之利息，民法第546條第1項定有明文。查原告主張其受被告委任代墊零用金款項4,230元，業據提出其與證人柯姵如之通訊軟體對話紀錄，其中證人柯姵如表示：「6/9總共欠你4230」（見本院卷第43頁），並與證人柯姵如證稱：公司的慣例是如果我有零用金我會先付，如果不夠就看哪個人先代墊，之後我再付錢給他。零用金原告先代墊，我們有紀錄下來等語相符（見本院卷第177頁），堪認屬實。至證人柯姵如固另稱：原告走之前我們都有結清零用金，是給原告現金，有無簽收我忘記了，但我有記錄在零用金的表格等語（見本院卷第177頁），惟其後再另具狀陳稱：經事後確認自身零用金紀錄，發現尚未給付該筆款項等語（見本院卷第207頁），是其此部分說詞已有反覆，尚難採信，無從認定被告已清償該款項。從而，原告先位依民法第546條第1項請求被告給付代墊零用金款項4,230元，即屬有據。此部分原告先位之訴既有理由，備位主張民法第179條部分，即無審究必要，併此敘明。

(四)遲延利息：

按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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；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5%，此觀民法第229條第2項、第233條第1項前

段、第203條規定甚明。查本件起訴狀於111年2月14日送達被告（見本院卷第57至59頁），則原告就前開准許金額12萬7,170元（計算式：12萬2,940+4,230=12萬7,170元），請求自送達翌日即111年2月15日起計付法定遲延利息，並無不合。

五、結論：

(一)原告依勞基法第38條第1項、第4項、民法第546條第1項規定請求被告給付12萬7,170元本息，為有理由，應予准許；其依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項，請求逾前開金額及開立非自願離職證明書，則無理由，應予駁回。

(二)本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
勞動法庭 法 官 梁夢迪

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 111 年 7 月 29 日
書記官 林昀潔