

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第296號

原告 張駿紘

訴訟代理人 施泓成律師

被告 吉騰連合工程股份有限公司

法定代理人 雷德威

訴訟代理人 何念屏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟捌佰貳拾參元，及自民國一一二年九月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之十二，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬貳仟捌佰貳拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105年6月20日起受僱於被告，擔任工務經理，約定月薪為新臺幣（下同）9萬5,000元（下稱系爭勞動契約），被告於112年5月15日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定為由，為終止系爭勞動契約之意思表示。惟被告尚積欠原告112年5月1日至同年月15日工資4萬7,500元、特別休假未休工資4萬7,500元、預告期間工資9萬4,475元、資遣費32萬7,882元未給付，爰依勞基法第16條第1項、第3項、第22條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、民法第486條規定，求命被告應給付原告51萬7,357元併計付法定遲延利息等語，並聲明：(一)被告應給付原告51萬7,357元，及自起訴狀繕本送達翌日起

01 至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告
02 假執行。

03 二、被告則以：原告任職於被告公司期間為105年6月20日起至11
04 2年5月5日止，且原告係自願離職，其請求資遣費與預告工
05 資均屬無據。至非自願離職證明書與資遣員工通報名冊等文
06 件，乃係原告請求被告協助前者向勞工局申請失業補助所虛
07 偽開立者。又依原告所簽署之自願離職書，已明確約定原告
08 之薪資給付至112年4月30日，自不得再請求112年5月1日以
09 後之工資。另原告不曾依照被告公司規定打卡，難以認定其
10 均有至被告規定之地點上班，其請求特別休假未休工資，當
11 無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲
12 請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
13 行。

14 三、經查，原告自105年6月20日起受僱於被告，而原告自112年1
15 月1日至離職之日止並未打卡等節，有打卡資料可憑（見本
16 院卷第107至119頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第9
17 頁、第68頁、第74頁、第153頁），是此部分之事實應堪信
18 為真。

19 四、得心證之理由：

20 (一)系爭勞動契約法律關係之終止原因為何？

21 1.原告主張，被告於112年5月15日依勞基法第11條第5款規定
22 終止系爭勞動契約等語（見本院卷第126頁），並提出員工
23 離職申請單、通訊軟體LINE對話紀錄為憑（見本院卷第21
24 頁、第159頁、第161頁）。被告則辯稱原告係自願離職等語
25 （見本院第69頁），並提出通訊軟體LINE對話紀錄、員工離
26 職申請單為憑（見本院卷第83至99頁）。

27 2.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利
28 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（參見勞基法第15
29 條第2項規定），亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而
30 成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨、1
31 09年度台上字第2922號裁定意旨參照）。又按解釋意思表

01 示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法
02 第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意
03 有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、
04 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
05 表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉
06 以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最
07 高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

08 3.經查，觀諸兩造間之LINE對話紀錄，原告於112年5月4日傳
09 送以下訊息予被告法定代理人：「你如果不信任我/那我們
10 就到此結束」、「我也沒有什麼好談的」、「反正在你身邊
11 做事」、「這是唯一的結局」、「你當然有沒有這公司都無
12 所謂」、「無法好聚好散」…「工作我會找阿巫來交接/卸
13 下這個位置/我也輕鬆/再下去/不要說/兄弟了，連朋友都做
14 不了」等語（見本院卷第83頁、第87頁），被告法定代理人
15 於112年5月5日回道：「兄弟：你處於不冷靜的狀態，我說
16 不動你，你也沒有在看我說什麼？」等語（見本院卷第89
17 頁），期間雙方又就原告處理被告公司事務（帳目等）之認
18 知有一番討論，其後原告回應：「這些分歧是沒有結果的，
19 我不希望繼續動盪下去，因為最後這樣吃虧的是你跟我，其
20 他員工、包商，看戲的都只是看熱鬧沒傷害/但你我除了友
21 情還有錢都空/我提一下，你看看怎麼樣/一、我離開公司/
22 二、駿語退出樹林，工班直接對吉騰請款（所有的資料小佳
23 都有），每次請款保留那5%應該沒多少，就讓我當車子再用
24 一年多的費用，到時候車賣了錢會回公司」等語（見本院卷
25 第91至92頁），雙方再次經過一陣討論後，原告回應：「我
26 跟阿巫講完我手上的工作/他說/他會去跟你討論」等語，被
27 告法定代理人答覆：「不管如何，你先讓他們正常運轉」等
28 語，原告則回覆：「讓阿巫先帶著他們吧」等語，被告法定
29 代理人答道：「OK」等語（見本院卷第98頁）。另原告於11
30 2年5月4日傳送以下訊息至「工程一部」群組：「各位」、
31 「我是你們老闆的眼中釘了」…「我跟雷只剩法律問題」、

01 「祝福你們/我必須要離開了」、「因為/我花的錢/在老闆
02 的感覺/就是偷公司的/所以/我被告背信/是他的選擇」…
03 「我功成身退/問心無愧」、「謝謝各位/我真的很高興能供
04 跟你們共事/如果曾經有讓你們感到不愉快的/我感到抱歉/
05 謝謝，真的有你們，我很幸運」等語，隨即退出該群組，有
06 該對話紀錄翻拍照片可查（見本院卷第79至81頁）。

07 4.綜合上開對話內容可知，原告因公司帳目之疑義，與被告有
08 不同認知，遂於112年5月4日在被告之公務群組向公司員工
09 表達離開之意，隨即退出該公務群組，其後並向被告法定代
10 理人表示其離開公司，工作交由綽號「阿巫」之人接手。本
11 院審酌原告向被告法定代理人所稱之「我們就到此結束」、
12 「工作我會找阿巫來接」、「我離開公司」等節所根基之原
13 因事實與經濟目的，既係原告對於上開事項與被告有不同認
14 知，而萌生離開之意，衡諸一般社會之理性客觀認知、經驗
15 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，
16 並本乎誠信原則等各情，應認原告係向被告表達自願離職之
17 意，否則何以尚提及工作由他人接手。是被告抗辯，系爭勞
18 動契約已因原告單方面為終止權之意思表示，而於000年0月
19 0日生終止之效力等語，即非無據。至原告主張被告法定代
20 理人仍有與原告聯繫工作事宜，被告也告知112年5月16日才
21 退勞健保，顯見被告稱原告於112年5月5日自願離職乙節與
22 事實不符等語，然勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於
23 勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，
24 已如上述，是縱然被告未於112年5月5日為原告辦理勞保或
25 健保之退保手續，或是原告於終止勞動契約後，繼續提供勞
26 務，亦或是辦理交接手續，亦不影響兩造間勞動契約法律關
27 係業已終止，故原告此部分主張，要屬無據。

28 5.至被告交付予原告之員工離職申請單（見本院卷第21頁），
29 其上勾選離職原因為「非自願離職-依據勞動基準法第11條
30 第5款」，其後被告並為資遣通報乙節，亦有新北市政府勞
31 工局112年10月2日新北勞資字第1121930111號函為憑（見本

院卷第47頁），然原告之離職原因為自願離職乙節既經本院認定如上，且資遣通報僅為行政作業事項，不影響原告前向被告所為終止系爭勞動契約之意思表示，是上開兩項文件自無從作為有利於原告之認定。

6. 綜上，系爭勞動契約業因原告於112年5月5日向被告為終止勞動契約之意思表示，而生終止之效力等節，堪以認定。

(二) 原告請求被告給付工資、特別休假未休工資、預告工資與資遣費，有無理由？

1. 112年5月1日至同年月15日工資4萬7,500元

(1) 系爭勞動契約已於112年5月5日終止，已如上述，而被告不爭執其並未給付原告112年5月1日至同年月5日工資，是原告請求被告給付該期間工資1萬5,323元（計算式：95,000元÷31日×5日=15,323元，元以下四捨五入），為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

(2) 被告固辯稱，依原告所簽署之自願離職書，已明確約定原告之薪資給付至112年4月30日，自不得再請求112年5月1日以後之工資等語，並提出該自願離職書為據（見本院卷第99頁）。然依被告提出其公司會計與原告之LINE對話紀錄（見本院卷第181頁），被告公司會計於112年5月15日寄送原證1員工離職申請單（見本院卷第21頁）、被證3員工離職申請單（見本院卷第99頁）予原告，其上所載之離職原因不同、且被證3員工離職申請單雖有記載「薪資計算至2023年4月30日止」等語，然原證1員工離職申請單並未記載該等文字，則兩造間是否有就上開事項達成意思表示合致，即非無疑，被告復未提出其他證據以實其說。是被告此部分所辯，並無可採。

2. 特別休假未休工資4萬7,500元

(1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存

在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1、2、3款、第6項定有明文。而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前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得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假日數。

(2)經查，原告主張其於112年度有15日特別休假未休等語（見本院卷第13頁），而被告辯稱：原告不曾依公司規定打卡，難以認定其於112年度均有至被告規定之地點上班等語（見本院卷第74頁），固據其提出打卡資料為憑（見本院卷第107至121頁），然並未指出其中與特別休假有關之內容，亦未為任何計算，且其內容亦未明確記載原告特別休假分別為幾日、已請幾日，尚餘幾日，無從認定原告申請特別休假之具體時間、天數，且若原告真有未依規定打卡，何以未見被告督促原告打卡？難認被告已依勞基法第38條第6項規定為舉證，則被告是項辯解，並不足採。是原告請求被告給付特別休假未休工資4萬7,500元（計算式：95,000元÷30日×15日=47,500元，元以下四捨五入），即有理由。

3.預告期間工資9萬4,475元

按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項第3款、第3項定有明文。然原告係自願離職，已如上述，原告自不

得依前揭規定請求被告給付預告工資。

4. 資遣費32萬7,882元

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資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞退條例第12條第1項定有明文。而原告係自願離職，已如上述，自不得依前開規定請求被告給付資遣費。

五、從而，原告依勞基法第22條、民法第486條規定，請求被告給付112年5月1日至同年5月5日工資1萬5,323元；依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資4萬7,500元，以上總計為6萬2,823元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年9月29日（見本院卷第43頁、第45頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 3 月 18 日

勞動法庭 法 官 莊仁杰

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 3 月 18 日

05 書記官 張月姝

06 附表：原告請求項目、金額與請求權基礎
07

編號	項目	金額 (新臺幣)	請求權基礎
1	112年5月1日 至同年月15日 工資	47,500元	勞基法第22 條、民法第48 6條
2	特別休假未休 工資	47,500元	勞基法第38條 第4項
3	預告工資	94,475元	勞基法第16條 第1項、第3項
4	資遣費	327,882元	勞退條例第12 條第1項
	總 計	517,357元	