

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第193號

原告 陳彥宗

訴訟代理人 陳世杰律師

被告 宏瑋事業有限公司

法定代理人 莊瑞宏

訴訟代理人 吳啟瑞律師

複代理人 許富寓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年5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273,057元，及自民國113年6月5日起  
至清償日止，按週年利率百分之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百分之45，餘由原告負擔。

四、本判決得假執行。但如被告以新臺幣273,057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

壹、程序方面：

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，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項第2款、第3款分別定有明  
文。經查，原告起訴時聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣  
(下同)480,055元，及自起訴狀送達被告翌日起至清償日  
止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告補提繳129,876元至  
原告之勞工退休金專戶。(三)被告應開立有原告姓名、性別、  
出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，暨記  
載離職日期為民國113年3月21日、離職事由記載係依勞動基  
準法(下稱勞基法)第14條第1項第5、6款之服務證明書予原

告。(四)願供擔保，請准宣告假執行(本院卷第9頁)。嗣迭經變更，最終聲明如原告聲明欄所述(本院卷第357頁)，參諸前揭規定，應予准許，先予敘明。

## 貳、實體方面：

### 一、原告主張：

(一)原告前於103年受僱於被告，後於105年間離職，於106年9月25日起再受僱於被告，擔任高空作業技術人員(架設基地台)，於離職前日薪為1,800元，受僱期間約定於每月5日發放前一月份薪資，月休8日，原告受僱期間被告未依法給付原告加班費，並有未依法為原告投保勞工保險及提繳原告勞工退休金情形。於113年3月21日被告人員對原告有所誤會，被告未能公正處理，又因被告有上述違反勞動契約及法令之處，原告乃依勞基法第14條第1項第5、6款規定於當日向被告表達終止勞動契約之情，並於隔日前往被告公司洽談，被告負責人亦承認有違反勞基法之處，原告終止兩造間勞動契約屬合法且有理由。

(二)被告應給付原告資遣費、特休未休工資、假日及國定假日加班費：

1.原告於106年9月25日再受僱於被告至原告終止兩造間勞動契約最終工作日止，原告年資共6年5月又27天，平均工資為41,663元，則被告應給付原告資遣費135,174元。

2.依勞基法第38條第1項規定，原告離職共應有78日之特別休假，惟因被告未曾讓原告休特別休假，依同條第4項規定，被告應給付原告78日特別休假之工資，共計109,112元。

3.原告受僱期間，雙方約定每月休假8日，但被告於原告任職期間經常要求原告利用休假日或國定假日上班，以致休假日不足。自108年9月至113年3月21日止，被告總計積欠原告假日及國定假日加班費共168,900元。

(三)原告自106年9月25日重新受僱於被告，依原告之薪資變化，被告離職前5年即108年4月至離職日止，被告本應為原告提

繳勞工退休金141,028元，惟被告並未據實提繳，被告補繳後，尚短少提繳67,960元，被告仍應補提繳至原告勞工退休金專戶。

(四)原告係因被告具有勞基法第14條第1項第5、6款之事由，進而終止兩造間之勞動契約，被告依法即應據實開立非自願離職證明書等語。

(五)並聲明：1.被告應給付原告413,186元，及自起訴狀送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應補提繳67,960元至原告之勞工退休金帳戶。3.被告應開立有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國113年3月21日、離職事由記載係勞基法第14條第1項第5、6款之服務證明書予原告。4.願供擔保，請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

(一)原告於113年3月21日晚間至被告公司找同事，因故與同事發生爭執，翌日至被告公司收拾物品時，被告即詢問原告是否欲繼續上班，原告拒絕，雙方遂合意終止勞動契約，兩造勞動契約既係合意終止，被告無需給付資遣費。且原告於106間重新任職時，向被告表示因自身債務關係遭強制執行扣薪，故要求被告不得為其投保，並表示相關責任自行承擔，嗣被告要求並協助原告投保新北市電器裝修職業工會，相關費用均由被告繳納，於112年7月起，由被告納保並負擔全額費用，則原告指摘被告有違反勞動法規，以此單方終止勞動契約，實有違誠信原則，屬權利濫用。

(二)原告為日薪制，兩造約定採較高日薪1,800元，按日計酬，且兩造並未約定月休8天，亦未約定一個月上工日數，每月依照實際上班日數，於每月5日前結算，並由被告發給薪資，原告隨時可自行安排出勤日，被告依工程狀況予以排班，原告更未曾向被告表示排特休，兩造既已約定報酬之計算標準，即應受拘束，原告自不得再另外主張特休未休工資、加班費。又特休未休工資適用5年之短期時效，原告於1

01 13年4月16日始藉由新北市政府勞資爭議調解向被告請求特  
02 休未休工資，原告於108年4月16日以前之特休未休工資請求  
03 權已罹於時效，故縱認原告得請求被告給付，扣除原告任職  
04 半年滿一年間即107年3月25日至同年9月25日之特休日數3  
05 日，應僅得請求75日之特別休假工資104,158元。

06 (三)勞工退休金部分，被告已全數提繳。

07 (四)本件不符合就業保險法第11條規定之非自願離職情形，兩造  
08 為合意終止勞動契約，被告自不得發予非自願離職證明書予  
09 原告。

10 (五)縱認兩造並未合意終止勞動契約，因原告於113年3月22日起  
11 無故曠職超過3日，被告依勞基法第12條規定，予以解僱，  
12 並於同年4月25日寄發存證信函通知原告等語，資為抗辯。

13 (六)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判  
14 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執之事項(本院卷第404頁)：

16 (一)原告於106年9月25日起受僱於被告，擔任高空作業技術人員  
17 (架設基地台)。

18 (二)原告於離職前日薪為1,800元，受僱期間約定於每月5日發放  
19 前一月份薪資。

20 (三)原告年資共6年5月又27天，平均工資為41,663元。如原告請  
21 求資遣費有理由，數額為135,174元。

22 (四)原告於113年3月22日起至24日共3日未工作。

23 (五)原告於受僱期間，被告未曾給付原告加班費。如原告請求假  
24 日及國定假日加班費有理由，數額為168,900元。

25 (六)被告於112年7月1日起始為原告投保勞工保險、全民健康保  
26 險及提繳勞工退休金(被證2)。

27 四、得心證之理由：

28 (一)兩造合意終止勞動契約：

29 1.按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人  
30 一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人  
31 就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止

01 權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當  
02 事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生  
03 效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約  
04 與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，  
05 勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方  
06 式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證  
07 責任。又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事  
08 由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示  
09 預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之  
10 存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上  
11 字第2705號民事判決意旨參照）。故若勞工基於勞基法法  
12 定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，  
13 亦應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終  
14 止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約。

15 2.查，原告主張113年3月21日當日因細故發生，故向被告表  
16 達終止勞動契約之意思表示（下稱系爭終止）等情，有起  
17 訴狀1份在卷可稽（本院卷第10頁），又原告自翌日起即  
18 未至被告處工作等情，亦為兩造所不爭執（本院卷第404  
19 頁）。綜以證人江東憲到庭結證稱：有一天原告跟我說，  
20 請我把他在公司的個人工具拿出去公司外面放，我將他在  
21 公司的個人工具拿出去公司外面放時沒有見到原告，之後  
22 也沒有見到原告到公司上班等語（本院卷第301頁）。是  
23 原告為系爭終止之意思表示後，翌日起即連續未到工，並  
24 請證人江東憲協助取回於被告公司工作之個人工具等情，  
25 應可認定。

26 3.嗣兩造隨即於同年4月2日至新北市政府勞資爭議調解時，  
27 被告抗辯：原告於113年3月21日當日晚上至公司找同事，  
28 並與同事有爭執，隔日原告即至公司自行打包物品即離  
29 開，被告告知是否繼續上班，原告表示要離開等語，有調  
30 解紀錄1份在卷可佐（本院卷第30頁），核與證人江東憲  
31 到庭證述原告請證人江東憲將原告在公司的個人工具拿出

01 去公司外面放，且未現身等情節相符（本院卷第301  
02 頁），故被告在新北市政府勞資爭議調解時抗辯原告為系  
03 爭終止意思表示時，被告告知原告是否繼續上班，原告表  
04 示要離開等語，自可信為真實。原告於113年3月21日為系  
05 爭終止之意思表示時，並未明示預告終止事由及法律依  
06 據，應可認定。

07 4.原告固主張係以被告未給付原告加班費，未為原告投保勞  
08 工保險及提繳原告勞工退休金為由為系爭終止意思表示以  
09 終止勞動契約，並提出原證9的錄音資料為據（下稱系爭  
10 對話紀錄，本院卷第353頁），然查：原告以系爭對話紀  
11 錄其中提及資遣費之對話為由，主張系爭終止固屬法定終  
12 止。然系爭對話紀錄時，原告本人雖在場，但其中提及資  
13 遣費之對話內容並非原告之意思表示，而係原告家人之意  
14 思表示等情，有系爭對話紀錄在卷可稽（本院卷第168  
15 頁），況系爭對話紀錄乃系爭終止意思表示之後的事實，  
16 自未足證明原告本人為系爭終止之意思表示時，有何向被  
17 告明示預告終止事由及法律依據，亦未能因被告於原告受  
18 僱期間有未給付原告加班費，未為原告投保勞工保險及提  
19 繳原告勞工退休金之事實，驟以推論原告為系爭終止意思  
20 表示時之真意。且原告前陳明系爭對話紀錄之日期為113  
21 年3月26日等情，有113年9月18日民事補充理由狀1份可參  
22 （本院卷第149頁），嗣後雖更異其詞主張系爭對話紀錄  
23 之日期為113年3月22日（本院114年7月2日言詞辯論筆  
24 錄、本院卷第353頁），然稽之原告113年9月18日民事補  
25 充理由狀之時點較諸兩造與原告家人為系爭對話紀錄之時  
26 點較近，理應記憶較為深刻，故原告事後就系爭對話紀錄  
27 之時間翻異其詞，即難驟以採憑。原告主張其依勞基法第  
28 14條第1項第5款、第6款規定向被告終止勞動契約等語，  
29 即無可採。

30 5.綜上，原告就於系爭終止之意思表示時，有何向被告明示  
31 預告終止事由及法律依據等節未能舉證以實其說。佐以證

01 人江東憲證述受原告請求協助取回原告於被告公司工作之  
02 個人工具等情，及兩造隨即至新北市政府勞資爭議調解  
03 時，被告即抗辯：原告於113年3月21日當日晚上至公司找  
04 同事，並與同事有爭執，隔日原告即至公司自行打包物品  
05 即離開，被告詢問是否繼續上班，原告表示要離開等語相  
06 符。是原告所為系爭終止之意思表示，既未談及應以何等  
07 勞基法終止契約事由為之，難認原告所為系爭終止係基於  
08 勞基法所為終止權發動。按對話人為意思表示者，其意思  
09 表示，以相對人了解時，發生效力，民法第94條定有明  
10 文。故系爭終止之意思表示既已經被告了解，於法即發生  
11 效力，本件原告所為系爭終止之意思表示，屬合意終止勞  
12 動契約，應可認定。

13 (二)原告請求被告給付資遣費135,174元、開立非自願離職證明  
14 書，皆無理由：

15 按資遣費是由雇主於勞動契約依勞基法第11條、第13條但  
16 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條  
17 規定終止時計給，勞工退休金條例第12條第1項規定甚明。  
18 又非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、  
19 解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第  
20 14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第16條第1  
21 項、第3項、就業保險法第11條第3項各有明定。查本件勞動  
22 契約係經兩造合意終止等情，既經認定，自非屬上揭規定所  
23 示得請求資遣費或發給非自願離職證明書之情形。從而，原  
24 告主張被告應給付資遣費135,174元、開立非自願離職證明  
25 書，皆屬無理由，應予駁回。

26 (三)原告請求假日及國定假日加班費168,900元為有理由：

27 1.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟  
28 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並  
29 依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事  
30 業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞  
31 動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法

01 所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2  
02 項、第3項或第30 條之1第1項第1款變更工作時間者，為  
03 超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條  
04 之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時  
05 數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在  
06 內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何  
07 者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給  
08 與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24  
09 條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違  
10 背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付  
11 （參照最高法院111年度台上字第1825號民事判決）。

12 2.原告於受僱期間被告未曾給付原告加班費等情，為兩造所  
13 不爭執。是被告抗辯兩造約定採較高日薪1,800元，按日  
14 計酬，每月依照實際上班日數，於每月5日前結算等節，  
15 依上開最高法院111年度台上字第1825號判決之意旨，即  
16 應由被告就變更工作時間、延長工時之給付優於勞基法第  
17 24條、第39條規定之情，負舉證責任，然被告就此並未舉  
18 證以實其說。是原告請求假日及國定假日加班費，於法即  
19 屬有據。又兩造並不爭執原告請求假日及國定假日加班費  
20 金額為168,900元（本院卷第404頁），從而原告此部分之  
21 請求，自應准許。

22 (四)原告請求特休未休工資104,157元為有理由：

23 按勞基法第38條規定凡勞工在同一雇主或事業單位，繼續工  
24 作滿一定期間者，每年應給予特別休假，同法施行細則第24  
25 條第2項第3款亦規定特別休假因年度終結或終止契約而未休  
26 者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。又勞基法第38條  
27 第6項規定，勞工依該條主張權利時，雇主如認為其權利不  
28 存在，應負舉證責任，（最高法院112年度台上字第2215號  
29 民事判決意旨參照）。而被告就兩造約定日薪1,800元是否  
30 優於勞基法所定工資計算之最低標準等節既未舉證以實其  
31 說。是原告請求特休未休工資，於法即屬有據。又兩造並不



01 爭執原告請求特休未休工資金額為104,157元（本院卷第33  
02 0、337、354頁），從而原告此部分之請求，自應准許，逾  
03 此部分之請求則屬無據。

04 (五)原告請求提繳67,960元至原告勞工退休金專戶並無理由：

05 查，被告業依勞動部勞工保險局函提繳勞工退休金至原告勞  
06 工退休金專戶至113年7月止等情，有勞動部勞工保險局函、  
07 陳彥宗勞工退休金計算名冊在卷可佐（本院卷第345-347  
08 頁、第397-399頁），是原告請求提繳67,960元至原告勞工  
09 退休金專戶，並無理由。

10 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約請求被告給付原告假日及  
11 國定假日加班費168,900元、特休未休工資104,157元，共計  
12 273,057元及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月5日起至清償  
13 日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。  
14 逾此部分之請求即屬無據，應予駁回。

15 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
16 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告  
17 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額，其餘假  
18 執行之聲請，即予駁回。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
20 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
21 併此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日  
24 勞動法庭 法 官 黃莉莉

25 以上正本係照原本作成。

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日  
29 書記官 盧芯沂