

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第244號

原告 李京威
駱迪雲

上二人共同

訴訟代理人 邱陳律律師

被告 好眠呼吸醫材股份有限公司

法定代理人 李秉文

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰擘律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國115年1月30日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告李京威新臺幣參拾參萬壹仟捌佰壹拾玖元，及自
民國一百十三年七月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之
五計算之利息。

被告應給付原告駱迪雲新臺幣貳拾參萬陸仟陸佰壹拾元，及自民
國一百十三年七月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五
計算之利息。

被告應各開立非自願離職證明書予原告李京威、駱迪雲。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十八，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣參拾參萬壹仟
捌佰壹拾玖元、貳拾參萬陸仟陸佰壹拾元為原告預供擔保，得免
為假執行。

事實及理由

一、原告於起訴後，數度更正對被告請求之金額，並撤回假執行
之聲請（見本院卷四第30、165-167、213-215頁），被告亦
表示對程序上無意見（見本院卷四第208、261頁），經核係

01 減縮聲明，依照民事訴訟法第255條第1項但書第3款之規
02 定，應屬合法，先予敘明。

03 二、原告起訴主張：原告李京威、駱迪雲（下合稱原告，分則逕
04 稱姓名）為夫妻關係，自民國104年11月20日起任職於被告
05 公司，嗣113年3月12日終止兩造間勞動契約，離職前每月薪
06 資各為新臺幣（下同）4萬4,960元、4萬149元。因被告法定
07 代理人不滿李京威提案撤換其董事長職位，竟於113年2月間
08 進行惡意調職，不僅未考慮原告家庭狀況，亦未提供協助與
09 緩衝期間，而將其調動至通勤時間增加2小時之汐止總部

10 （下稱系爭調職行為），違反勞動基準法（下稱勞基法）第
11 10條之1第1、4、5款規定；又被告未備置勞工出缺勤紀錄，
12 未提供工資明細，違反勞基法第30條第5項、第23條第1項規
13 定；被告亦未依法結算特別休假未休折算工資，違反勞基法
14 第38條第4項規定。原告已依勞基法第14條第1項第5、6款規
15 定終止勞動契約。此外，於駱迪雲育嬰留職停薪期間，被告
16 仍請求其處理工作事宜，已成立委任契約，應給付相當於平
17 均工資八成金額計算之委任報酬。至於被告雖稱早於113年2
18 月29日終止勞動契約，惟因違反勞資爭議處理法第8條規定
19 而屬無效。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第
20 1項、勞基法第22條第2項前段、第38條第4項、民法第547條
21 規定，請求被告給付資遣費、113年3月工資、特休未休工
22 資、委任報酬，以及開立非自願離職證明書等語，並聲明：
23 (一)被告應給付李京威33萬3,476元，及自起訴狀繕本送達翌
24 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給
25 付駱迪雲65萬202元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
26 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應各開立非自願離
27 職證明書予原告。

28 三、被告則以：被告係考量原告擅自至中正門市工作，又有辱罵
29 法定代理人、洩漏營業秘密等情事始為系爭調職行為，並未
30 調整其工作待遇，且原告先前曾在汐止總部工作，該調動無
31 礙家庭生活利益。又因李京威重大侮辱被告法定代理人，且

01 未依規定簽核及擅自執行公司支出款項拒絕，並將與原廠合
02 作協議張貼於工作群組而洩漏營業秘密，詆毀稱被告欲違反
03 協議，已影響被告與原廠之信賴關係。另原告拒絕至汐止總
04 部提供勞務，亦拒不交付門禁卡致門市無法營業，更於113
05 年2月20至23、26、27日連續曠職6日，經被告各依勞基法第
06 12條第1項第2、4、5、6款及同條項第4、6款規定，於113年
07 2月29日終止勞動契約，原告無從再行終止契約，況其終止
08 勞動契約亦未具體敘明主張之事實，且駱迪雲原負責人事行
09 政工作，李京威身為其主管，本自行結算特休未休工資卻未
10 為之，可推定業已休畢，卻將不利結果怪罪於被告，顯有違
11 誠信原則，縱可請求折算工資，其中各有17日已罹於消滅時
12 效。至於被告未請求駱迪雲於育嬰留職停薪期間處理事務，
13 也未締結委任契約，駱迪雲亦未證明計算依據、委任期間及
14 執行事務期間等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；
15 (二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

16 四、兩造不爭執事項（見本院卷四第40-41頁）：

- 17 (一)李京威、駱迪雲為夫妻，均自104年11月20日起受僱於被
18 告，於113年2月前，於被告中正展銷中心各擔任店長、儲備
19 店長，約定月薪各4萬元、3萬8,000元。
- 20 (二)駱迪雲110年5月3日至111年4月30日間因育嬰而留職停薪。
- 21 (三)被告於113年2月1日調整李京威職務為北部全區外勤業務、
22 駱迪雲轉調為客服部之客服專員免兼辦採購，工作地點均為
23 新北市汐止區之被告總部。
- 24 (四)李京威、駱迪雲於113年2月19日發函表示拒絕調動，並於同
25 日申請勞資爭議調解。
- 26 (五)被告於收受上開勞資爭議調解通知後，於113年2月29日通知
27 李京威，依勞基法第12條第1項第2、4、5、6款終止勞動契
28 約；於113年2月29日通知駱迪雲，依勞基法第12條第1項第
29 4、6款終止勞動契約。
- 30 (六)李京威、駱迪雲於113年2月29日發函表示依勞基法第14條第
31 1項於113年3月12日終止勞動契約；該函於113年3月6日送達

01 被告。

02 (七)兩造於113年3月13日、113年3月20日經勞資爭議調解而不成
03 立。

04 (八)關於特休休假紀錄，僅有李京威、駱迪雲於113年2月間各曾
05 請休特休9日、113年3月7日各請特休1日，而無其餘特休休
06 假紀錄。

07 五、得心證之理由：

08 (一)原告得依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約

09 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主
10 不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給
11 充分之工作者。又勞工依第38條主張權利時，雇主如認為其
12 權利不存在，應負舉證責任。勞基法第14條第1項第5款、第
13 38條第6項分別定有明文。兩造不爭執原告於113年2月29日
14 表明依勞基法第14條第1項規定於113年3月12日終止勞動契
15 約，並於同月6日送達被告等情，並有存證信函、郵件投遞
16 查詢資料在卷可佐（見本院卷一第89-91、139-141頁），自
17 堪信為真實。而原告主張被告因未給付特休未休工資而違反
18 勞基法第14條第1項第5款規定一節，被告雖抗辯可推定已休
19 畢、不符誠信原則云云，惟兩造既不否認原告年資各為8年3
20 月21日、7年3月24日，並於113年2、3月間各曾請特別休假1
21 0日之外，此外無其餘特休休假紀錄等情（見本院卷四第17-
22 24、161-162、231頁），被告亦自承無法提出休假紀錄證明
23 原告已休畢特別休假等語（見本院卷四第39頁），其既不能
24 舉證以實其說，自難採信；至於被告固一再指特休結算事宜
25 應由駱迪雲負責辦理（見本院卷四第89頁），惟勞工特別休
26 假如未休時，雇主本應依法發給工資，尚不能以該業務屬原
27 告辦理為由而卸免法定責任。準此，被告既未依法給付特休
28 未休工資，則原告據此終止兩造間勞動契約，自屬有據。

29 2.至於被告雖辯稱先於113年2月29日終止本件勞動契約云云，
30 並提出LINE對話紀錄為憑（見本院卷一第161頁），惟按勞
31 資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事

01 件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行
02 為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。
03 勞資爭議處理法第8條定有明文。經查，原告早於同年2月19
04 日以存證信函向被告表示拒絕調動，並提出勞資爭議調解之
05 申請等節，為兩造所不爭執如前，此有存證信函、勞資爭議
06 調解申請書、開會通知單等件可資為憑（見本院卷一第53-7
07 8、327-329頁、卷四第83-84頁），被告則不否認為終止契
08 約意思表示之時，已收得調解通知一事（見本院卷四第35
09 頁），核以該開會通知單已明白記載「為調解原告與被告間
10 恢復僱傭關係、工資、休假及調動等爭議」（見本院卷一第
11 77、327頁），顯然涉及被告所辯調動合法與否及有無曠職
12 而解僱等節，揆諸前開規定，自不得以該勞資爭議事件為由
13 終止勞動契約，且勞資爭議處理法第8條係屬強制規定，如
14 有違反當屬無效，故被告抗辯稱已先行終止勞動契約不得再
15 為終止云云，乃於法有違，顯不可採。

16 (二)原告得請求被告給付資遣費、特別休假未休工資及113年3月
17 工資

18 1.原告得請求資遣費各18萬5,475元、14萬6,085元

19 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
20 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
21 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
22 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
23 適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明
24 文。原告既已依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止勞動
25 契約，業如前述，被告自應依上開規定給付資遣費。經查，
26 兩造均不爭執原告平均工資各為4萬4,648元、3萬9,932元，
27 年資各為8年3月21日、7年3月24日（見本院卷四第210、262
28 頁），則可請求之資遣費各應為18萬5,475元（計算式：4萬
29 4,648元 \times 2 \times 〔8年+（3+21/30）月 \times 12月〕=18萬5,475
30 元，元以下四捨五入）、14萬6,085元（計算式：3萬9,932
31 元 \times 2 \times 〔7年+（3+24/30月） \times 12月〕=14萬6,085元，元

01 以下四捨五入)。

02 2.原告得請求特別休假未休工資各12萬8,356元、7萬9,821元

03 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
04 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
05 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
06 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
07 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每一年加給一
08 日，加至30日為止。又勞工之特別休假，因年度終結或契約
09 終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1
10 項、第4項前段分別定有明文。

11 ②經查，原告請求被告給付特別休假未休工資，被告雖辯稱駱
12 迪雲負責人事行政工作，李京威則為其主管，原告不自行結
13 算特休卻怪罪被告，有違誠信原則云云（見本院卷四第160
14 頁），惟勞工如未休畢特別休假，雇主本有發給工資之法定
15 義務，尚不能以該業務屬原告辦理為由而脫免其責，詳如前
16 述，被告自負有給付特休未休工資之義務。又兩造均不爭執
17 105、106年度特休未休工資部分已罹於消滅時效，並同意李
18 京威111年度前之月薪以5萬元，112年度則以4萬元計算，而
19 駱迪雲月薪以3萬8,000元計算等情（見本院卷四第35、161-
20 163、231頁），故李京威111年度前之一日工資為1,667元
21 （計算式： $50,000\text{元} \div 30\text{日} = 1,667\text{元}$ ，元以下四捨五
22 入），112年度則為1,333元（計算式： $40,000\text{元} \div 30\text{日} = 1,$
23 333元 ，元以下四捨五入），駱迪雲則為1,267元（計算式：
24 $38,000\text{元} \div 30\text{日} = 1,267\text{元}$ ，元以下四捨五入），又原告107
25 年至112年度之特別休假日數總計分別為88日、73日，扣除
26 已於113年2、3月間各請特別休假10日，仍餘78日及63日，
27 故尚可請求之特休未休工資各應為12萬8,356元（計算式：
28 $1,667\text{元} \times 73\text{日} + 1,333\text{元} \times 5\text{日} = 12\text{萬}8,356\text{元}$ ）、7萬9,821
29 元（計算式： $1,267\text{元} \times 63\text{日} = 7\text{萬}9,821\text{元}$ ）。

30 3.原告得請求被告給付113年3月間薪資各1萬7,988元、1萬704
31 元

01 原告主張113年3月間尚提供勞務12日，雖遭被告所否認，並
02 稱渠等僅於該月2、3、7、9、10日提供勞務等語（見本院卷
03 四第29、163頁），然依原告所提出之到班照片對話紀錄
04 （見本院卷一第297-303頁），可知李京威該12日均有上班
05 打卡，駱迪雲除被告所承認日期之外，尚於同月1、4、6日
06 提供勞務，故原告於113年3月間上班日數各為12日、8日，
07 應堪以認定；又兩造雖不爭執原告於中正門市任職期間，約
08 定月薪各4萬元、3萬8,000元，然依原告提出之薪資資料
09 （見本院卷一第39-45頁），除約定薪資外，被告尚會發給
10 各項獎金，被告亦不否認前開資料之形式上真正，故原告主
11 張該等獎金亦應計入薪資，自屬可採，故平均薪資應各為4
12 萬4,960元、4萬149元，每日則為1,499元（計算式：4萬4,9
13 60元 \div 30日=1,499元，元以下四捨五入）、1,338元（計算
14 式：4萬149元 \div 30日=1,338元，元以下四捨五入），應屬
15 可採。準此，原告得請求被告給付113年3月份薪資應各為1
16 萬7,988元（計算式：1,499元 \times 12日=1萬7,988元）、1萬7
17 04元（計算式：1,338元 \times 8日=1萬704元）。

18 4.是以，李京威得請求被告給付33萬1,819元（計算式：18萬
19 5,475元+12萬8,356元+1萬7,988元=33萬1,819元）、駱
20 迪雲得請求被告給付23萬6,610元（計算式：14萬6,085元+
21 7萬9,821元+1萬704元=23萬6,610元）。

22 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書

23 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
24 代理人不得拒絕。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投
25 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
26 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
27 之一離職。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定
28 有明文。惟原告業依勞基法第14條第1項第5款規定合法終
29 止勞動契約，詳如前述，則其請求被告開立非自願離職證明
30 書，自屬有據。

31 (四)駱迪雲不得請求委任報酬

01 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
02 民事訴訟法第277條前段定有明文。而民事訴訟如係由原告
03 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
04 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
05 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。是
06 以，駱迪雲既主張與被告間存有委任關係，遭被告明白否
07 認，自應舉證證明之。

08 2.經查，駱迪雲固提出LINE對話紀錄、相關工作文件等（見本
09 院卷一第321-323、337頁以下、卷四第107頁），以佐證兩
10 造間締結委任契約及駱迪雲所處理之事務，惟細繹該對話之
11 內容，被告法定代理人係向駱迪雲表示「評估慧創籌設GMP
12 廠的可行性…(3)聘Jessie（即駱迪雲）正職在家工作」、
13 「留職停薪期間將移交給其他員工」，以及「留職停薪期間
14 還費心處理好眠帳務，我知道您很委屈（去年底Max（即李
15 京威）才說出實情），將以回溯方式計算工作津貼來彌補這
16 不合理及工作調整改善陋規」，可見被告法定代理人係以慧
17 創公司聘僱駱迪雲進行工作，並未要求駱迪雲於留職停薪期
18 間仍向被告提供勞務，並表明待確定回職後重新規劃工作分
19 配，事後雖得知駱迪雲有處理事務之情並允諾補償，亦不能
20 反面推論被告與駱迪雲間已存有委任契約之合意，故被告前
21 開所辯，尚非不可採，故駱迪雲主張依民法第547條規定請
22 求委任報酬，洵屬無據。

23 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第22條第2
24 項前段、第38條第4項規定，請求被告給付資遣費、特休未
25 休工資、113年3月間工資共計各為33萬1,819元、23萬6,610
26 元，並自起訴狀繕本送達翌日即113年7月31日（見本院卷一
27 第125頁）起至清償日止，按年利率5%計算之利息，以及開
28 立非自願離職證明書，均有理由，應予准許，逾此部分即無
29 理由，則應予駁回。

30 七、本件就原告金錢給付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第
31 1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保

01 而免為假執行，並酌定相當之金額。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審
03 酌後於本件判決結果亦無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

04 九、據上論結，原告之訴一部有理由，一部無理由，判決如主
05 文。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 13 日

07 勞 動 法 庭 法 官 劉 育 琳

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 13 日

12 書 記 官 林 霈 恩