臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第14號

原　　告　廖袁駒
訴訟代理人　辛佩羿法扶律師
被　　告　冠雨有限公司
法定代理人　蕭漢威
訴訟代理人　張立宇律師
複　代理人　唐子堯律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒仟參佰伍拾元，及自民國一〇八年九月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣柒仟參佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。經查，被告公司固址設新北市蘆洲區，然原告係在詮營停車場管理中心(址設新北市○○區○○路○○○號慈濟醫院地下室1樓，下稱詮營公司)為被告公司提供勞務，則兩造約定勞務履行地為新北市新店區，是本院就本件自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但因請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。經查，本件原告起訴時聲明原為：被告應給付原告新臺幣(下同)334,291元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利

息。嗣於民國107年7月23日具狀變更為：被告應給付原告661,397元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息(補字卷第15頁)。再於108年9月6日具狀變更為:被告應給付原告722,341元，及自108年9月6日言詞辯論書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息(院卷第321、419頁)，於108年10月17日又將訴之聲明變為如起訴狀所載（院卷第387頁），復於109年1月21日將聲明變更為同108年9月6日書狀所載（院卷第419頁），核其變更聲明部分所請求之基礎事實均屬同一，且屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前揭規定，尚無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

㈠原告自518網站應徵停車場管理員，經被告於民國105年8月1日通知至詮營公司，由被告法定代理人即蕭漢威(以下逕稱其名)面試錄取，原告自105年8月2日起任職被告公司，約定薪資每月31,500元。詎被告未給付加班費，且被告主管即主任何采芳(以下逕稱其名)以「再不照做就給我滾」字眼，在Line群組(10人)內羞辱原告等員工，原告以被告違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第2款、第5款等規定，向被告終止勞動契約(但未寄發存證信函)，並自106年11月起即未提供勞務。

㈡原告得請求之項目：

1.合法工時應為8小時，然原告自105年8月2日至同年月7日、105年8月8日至106年10月31日之上班時間，分為上午6點50分至晚上7點(13小時)、上午9點20分至晚上9點30分(13小時)，每日工時長達12小時10分鐘，是每日延長工作4小時10分鐘，即每日延長工時5小時(不滿1小時以1小時計)。而原告平均工時131元(計算式：31,500÷ 30÷ 8=131.25，元以下四捨五入)，則每日延長工時加班費為1,007元(計算式：｛131× 1.34× 2｝+｛131× 1.67× 3｝=1,007.39，元以下四捨五

入)，故延長工時加班費總計為371,583元(計算式:1,007×369天｛15個月總計天數｝＝371,583)。

2.每月工作日之其中一日，於上開延長工時後，尚需再花1小時開會，是開會加班費為219元（計算式：131× 1.67＝218.77，元以下四捨五入），則計15日開會加班費總計為3,285元（計算式：219× 15=3,285）。

3.原告工作年資為1年以上未滿2年，應有7日特休假，而原告每日平均工資暨延長工時合計2,057元(計算式：31,500÷ 30＝1,050；31,500÷ 30÷ 8=131.25，｛131× 1.34× 2｝＋｛131× 1.67× 3｝＝1,007.39，元以下四捨五入；1,050＋1,007＝2,057)，則7日特休未休工資為28,798元(計算式：2,057× 7× 2=28,798)。

4.原告適用舊制即勞基法第17條、新制即勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第2項，各得請求給付資遣費39,375元(計算式:｛31,500× 1｝＋｛31,500× 3/12｝＝39,375)、19,688元（計算式:｛31,500× 1/2｝＋｛15,750× 3/12｝＝19,687.5，元以下四捨五入），合計59,063元。

5.縱認被告資遣原告，依原告工作年資1年3個月，被告應給付20日預告工資21,000元(計算式:31,500÷ 30× 20＝21,000)。

6.原告於105年8月2日起至106年10月31日止任職被告公司，被告均未予休假達28天，則國定假日加班費115,192元(計算式:31,500÷ 30÷ 8＝131.25，｛131× 1.34× 2｝＋｛131× 1.67× 3｝＝1,007.39，元以下四捨五入；｛1,050＋1,007｝x 28× 2＝115,192)。

7.每月其中一週(一例一休)休假日計2日，係被告未徵得原告同意，強制要求原告長達15個月計30日於休假日工作，則休假日加班費123,420元(計算式:31,500÷ 30÷ 8＝131.25，｛131× 1.34× 2｝＋｛131× 1.67× 3｝＝1,007.39，元以下四捨五入；｛1,050＋1,007｝x 2× 15× 2＝123,420)。

㈢為此，提起本件訴訟，並聲明:1.被告應給付原告722,341元

（計算式:371,583＋3,285＋28,798＋59,063＋21,000＋115,192＋123,420），及自108年9月6日言詞辯論書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於105年8月2日起至106年10月31日止任職被告公司，在詮營公司提供勞務，自105年8月2日至105年8月6日，每日上班時間為7時至19時（參被證3、陳證1）；自105年8月8日至原告離職日即106年10月31日，每日上班時間為9時30分至21時30分，其間給予165分鐘之休息及用餐時間，實則每日提供勞務時間係9.25小時，即8小時正常工時加計1.25小時延長工時，並採輪班制。而國定假日則以人事行政局發布為主，且加計勞動節，並經勞資會議同意實施移休制，即每月月休10天（含例假、休息日及國定假日）。而原告於105年8月、同年12月休假日分為5日、7日外，其餘每月實際月休6天，並按月計給3天休息日及1天國定假日加班費(即被證1)。參以工資清冊(即被證2)及被告委請大千管理顧問有限公司(下稱大千公司)制作之薪資結構及工時書面(即被證5)所示，被告每月給付原告薪資31,500元，其中包含固定薪資21,010元及超時津貼10,490元(即每日延長工時工資3,100元、休息日加班3天延長工時工資6,140元及休假日加班1天延長工時工資1,250元)，是被告每月給付薪資31,500元中，早已包含固定薪資21,010元，及每日延長工時、休息日暨休假日延長工時等超時津貼計10,490元。又雙方約定薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準所計算之例休假工資及延時工資之總合，則工資之約定，自不違反勞基法，雙方當應受其拘束，原告不得更行請求例休假及延長工時工資。原告固主張每日延長工時為5小時，然原告得自由運用165分鐘休息及用餐時間，不受被告指揮監督，此自不包括在正常工時內。另觀諸行政院內政部所頒布紀念日及節日實施辦法，可知勞工每年應有12天國定假日，且可經協商而挪移至其他天，則兩造

約定就國定假日實施移休制，即每月排定1天為國定假日，並已計入每月超時津貼內，故非如原告所指應將整年度行事曆所示連假天數皆予計入。

㈡承上，被告給付原告每月薪資31,500元，固包括薪資21,010元外，尚包含平日延長工時工資在內，且未低於勞基法要求，則原告請求平日延長工時工資，自無所據。又據原告所述每月開會日期，及自原告打卡紀錄（即被證3）所示，原告於上開期日下班打卡時間為21時30分左右，倘真有開會1小時，則打卡時間應為22時30分左右，是被告並未要求原告每月擇一日開會1小時。原告固主張任職期間每月擇一日開會1小時，然未舉證以實其說，是原告此請求，亦無所據。

㈢原告之工作年資計1年以上未滿2年，得享有特別休假7日，而原告每月固定工資21,010元，是每日平均工資700元（計算式：21,010÷ 30＝700.33，元以下四捨五入），則被告積欠原告7日特別休假未休工資應為4,900元（計算式：700× 7＝4,900)。

㈣被告給付與原告每月薪資，既包含1日國定假日加班費，佐以陳證1所示，原告任職期間僅106年4月及同年5月各有2天國定假日，扣除被告每月已給予1天國定假日加班費後，應再給付原告國定假日加班費1,400元(計算式：21,010÷ 30＝700.33，元以下四捨五入；700× 2＝1,400）。

㈤被告積欠原告休息日加班工資10,235元：

被告給付原告每月薪資，既包含3日休息日加班費，佐以陳證1所示，原告任職期間僅105年10月、106年1月、106年4月、106年7月及106年10月各有4天休息日應休未休，扣除被告每月已給予3天休息日加班費後，應再給付原告休息日加班費10,235元（計算式：｛21,010÷ 30÷ 8× 4/3× 2｝＋｛21,010÷ 30÷ 8× 5/3× 6｝＋｛21,010÷ 30÷ 8× 8/3× 4）x 5｝＝10,235）。

㈥被告按兩造約定及勞基法規定，每月給付原告固定工資及超時津貼，且被告公司主管未曾對原告為重大侮辱行為，是被

告無違反勞動契約或勞工法令之實；又原告於106年10月間多次向何采芳表示僅欲任職至106年10月底，何采芳及被告公司亦多次表達慰留之意，原告仍於106年10月31日終止勞動契約，此均觀以通訊軟體LINE之對話紀錄(即被證4)自明。另被告於原告離職前提供離職單並要求辦理離職手續，然原告未確實完成即逕自離去，益徵原告自願終止勞動契約之實。是以，原告係於106年10月底自願離職，則被告無需給付資遣費予原告。

㈦再者，原告於105年8月間受僱被告，僅由被告口頭告知工時及薪資條件，未簽署書面契約，直至106年1月間被告為使經營更上軌道，並保障員工權益及落實書面明文化，始委請大千公司制作薪資結構及工時書面（即被證5），由蕭漢威於106年1月間攜至各工作現場，告以原告及其餘員工文件內容，並交由渠等簽署（參陳證3)。然實則工作內容及薪資結構，雙方早於聘僱之初即已約定，嗣僅係將之明文化，並未改變工作內容或薪資結構，唯獨原告對之有疑慮而未簽署，然原告於受聘當時就工時及薪資結構當所知悉，縱未簽署書面文件，仍如往常提供勞務，益徵兩造間確實存有默示勞動契約。

㈧爰聲明:1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行

三、兩造間不爭執事項（院卷第387至388頁）：

㈠兩造之僱傭關係於105年8月2日起至106年10月31日止。期間原告擔任新店慈濟醫院地下1樓辦公室停車場管理員一職，約定薪資為月薪31,500元（下稱系爭勞動契約）。原告是由被告公司派遣至新店慈濟醫院執行職務。

㈡系爭勞動契約係由原告於106年10月31日口頭向詮營公司設於慈濟醫院停車場現場之主管何采芳主任請辭。

㈢被告對於原告向詮營公司請辭發生之終止系爭勞動契約效力不爭執。

四、原告主張被告公司短少給付加班費，爰依勞基法第14條第1

項第2、5款之規定終止兩造勞動契約，並依勞基法第24條、第16條、第38條、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付加班費、資遣費、預告期間工資；被告則以前詞置辯。經查：

㈠原告請求平日加班費、休息日加班費、國定假日加班費及開會加班費部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1 項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號研討意旨參照）。又按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號裁判參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主

要權益，若雇主不依勞動契約或勞基法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

2.原告於105年8月2日起至106年10月31日間，擔任停車場管理員工作，每月固定工資21,010元及超時津貼10,490元，共計31,500元，月休6日，於105年8月2日至8月6日每日工作時間為7時至19時，其餘任職時間為9時30分至21時30分等節，兩造對於僱傭期間及薪資金額不爭執，並有排班表、原告打卡表在卷可稽（院卷第51至57頁、第63至91頁、第125至154頁），應堪認定。又原告擔任停車場管理員，招呼客人、看顧停車場自為渠主要工作內容，若遇有客人來詢或排除機械障礙必須隨時提供服務，中斷用餐或休息時間，非無可能，惟人非機器，不可能既不用餐亦不休息而持續不斷工作12小時，是本院衡諸被告經營模式，並參以一般公司行號給予員工休息用餐時間大多為1至1個半小時等情，認原告每日上午9時許至下午21時許之工作時間，既橫跨午餐、晚餐時間，應以其中餐及晚餐時間各得休息用餐1個小時方屬合理。則扣除該原告中餐及晚餐時間各得休息用餐1個小時之時間，原告每日延長工時之時間應為2小時，其每日工作時間以10小時計算之。又原告依此勞動條件受僱於被告，並據此提供勞務長達1年餘，其於應徵受僱時亦能知悉其停車場人員工作性質，與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，足見原告自始於勞動契約成立時即已同意領取上開固定月薪，係接受此開勞動條件而受僱，亦堪認定。

3.次按修正前勞基法第24條第1 款、第2 款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，二、再延長工作時間在2小時以內者，按

平日每小時工資額加給3分之2以上。」。又106年1月1日施行之修正後勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」。關於一般延長工作時間之部分，給付標準並無太大變動。又勞基法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條亦定有明文。本件兩造就原告任職期間之加班費計算方式達成合意，已如前述，難認因修法即失其效力。另參照司法院大法官會議釋字第726號解釋意旨，即便被告非勞基法第84條之1所示各行業，仍應係綜合考量該等合意內容是否違反勞基法第24條、第37條及第39條等規定，亦即其合意內容效力最終仍應取決於是否抵觸勞基法之規定。

4.兩造僱傭關係期間自105年8月2日起至106年10月31日，而依105年1月1日修正後勞基法第30條規定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，故105年1月1日之後每月法定最高工時為174小時【計算式：（40× 52＋8）÷ 12＝174】，又原告實際上月休6日，則以兩造約定之每月工時240小時（計算式：每日10小時x 30日－10小時x 6日），扣除法定工時174小時，可知兩造約定之每月工時高於法定工時66小時（計算式：240小時－174小時）。又審酌行政院核定之基本工資，自104年7月1日起每月20,008元，將

原告高於法定工時部分應給付工資計算其每小時加班費為83.36元（計算式：20,008元÷ 240小時），原告主張每月應休未休日數各2天（院卷第351頁），2日休息日之加班費為2,671元【計算式：[（83.36元x 2小時x 1.33）＋（83.36元x 8小時x 1.67）]× 2天）＝2,670.85，元以下四捨五入】，餘22日平日加班費4,878元【計算式：（83.36元x 2小時x 1.33）x 22日＝4,878.22】，國定假日上班則加發一日工資，即加發原告每日工資為1,050元（計算式：31500÷ 30），是原告每月應領工資總額不得低於法定最低基本資加計平日、假日、國定假日延長工時工資之總額即28,607元（20,008＋2,671＋4,878＋1,050），被告依兩造約定給付之月薪31,500元，即高於被告依每月至少應給付原告之薪資數額。又基本工資自106年1月1日起調整為每月21,009元，將原告高於法定工時部分應給付工資計算其每小時加班費為87.54元（計算式：21,009元÷ 240小時＝87.5375），原告應休未休休息日2日加班費為2,805元【計算式：[（87.54元× 2小時x 1.33）＋（87.54元x 8小時x 1.67）]× 2天）＝2,804.78】，餘22日平日加班費5,123元（計算式：87.54元× 2小時x 1.33× 22天＝5,122.84，國定假日上班則加發一日工資，即原告每日工資為1,050元，是原告每月應領工資總額不得低於法定最低基本資29,987元（計算式：21,009元＋2,805元＋5,123＋1,050），被告依兩造約定給付之月薪31,500元，亦高於被告依每月至少應給付原告之薪資數額。

5.從而，是兩造約定原告所領取之薪資總額不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，揆諸前開說明，原告自不得於事後任意翻異，更行按其實領薪資數額之時數計算並請求加班費。

6.至於原告主張開會加班費部分，並未提出任何證據證明其有因開會加班之事實，尚難採信屬實，此部分的請求自屬無據。

㈡原告主張依勞基法第14條第1項第2款、第5款等規定終止兩造間之勞動契約，被告應給付資遣費59,063元、預告工資21,000元等節，均為被告所否認，抗辯原告係自請離職等語。經查：

1.按勞動契約除得經雙方合意終止外，得由勞方單方任意以意思表示通知雇主自願離職，如有勞基法第14條第1項各款所定事由，勞方尚得以意思表示通知雇主終止契約；反之，如有勞基法第11條、第13條但書、第12條第1項所定事由，雇主亦得經預告或不經預告以意思表示通知勞方終止契約，且上揭終止權之行使，均無待他方承諾，如具備法定要件，於終止之意思表示到達他方即生終止之效力；反之，如不具備法定要件，縱已將終止之意思表示通知他方，亦無從發生終止契約之效果。再者，發動終止權之一方（不論是勞方或資方）究竟要依據何事由、何規定為終止，悉由發動終止權之一方選擇及決定，縱發動終止權之一方所主張之終止事由不備法定要件，亦僅是終止不合法，無法發生終止效力之結果，尚無得由他方代為主張或變更發動終止權一方之意思。

2.查，兩造勞動契約係經原告於106年10月31日口頭向詮營公司設於慈濟醫院停車場現場之主管何采芳主任請辭，即發生終止勞動契約效力等情，為兩造所不爭執，並有被告所提出同日原告與何采芳於106年10月31日於通訊軟體對話紀錄（院卷第93頁），原告當日係告知被告返還制服及識別證等物品之交接事宜，原告均未表示其終止契約係依勞基法第14條第2、5款之法定要件事實，應認係由原告自當日起既無意繼續服務於被告公司，而單方通知雇主離職之意思表示，復經被告代理人收受通知，被告亦不願繼續聘僱而允諾離職，始有聯絡返還制服等交接事宜，堪認兩造於106年10月31日是合意終止勞動契約。是以，原告主張其於106年10月31日係以被告對原告實施重大侮辱之行為，及未依法給付工資為由，依勞基法第14條第1項第2款、第5款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示，即非可採。

3.再按勞基法第14條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌雇主、雇主家屬、雇主代理人及勞工雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並視侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。原告主張被告代理人何采芳對其有重大侮辱行為，並提出日期不明之Line群組通訊內容為據（院卷第293頁），何采芳在內文中有發出：「發票換好我不是交代要測試5張」、「為什麼都不做」、「從現在開始，換完發票不管怎樣給我測試5張」、「在不照做就給我滾」、「整天就在那色帶出問題...」等訊息，惟並非針對原告一人所發送通知，亦非指責原告個人行為不當，且觀其言論脈絡，意旨係就操作統一發票開立事宜為工作上指示，縱有責多數員工之行為，然係要求員工依其指示導正操作工作流程，並無在Line群組內要求十名員工全數去職的意思，尚未嚴重影響勞動契約之續存，即難認對原告個人已達重大侮辱之程度。況通訊內容亦未表明發送訊息之日期，無以認定原告係於知悉後，依勞基法第14條第2項所定30日除斥期間內為合法終止契約之表示。

4.按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，又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，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第17條、勞退條例第12條第1項分別定有明文。再者，依勞基法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：(一)單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：(1)由雇主終止契約之情形：a.依勞動基準法

第11條之規定須經預告，且依同法第17條規定須發給資遣費；b.依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；c.依同法第13條但書之規定：依同法第16、17條規定，須經預告且須發給資遣費；(2)由勞工終止契約之情形：a.依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；b .依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。(二)合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權。是勞工依據同法第16、17條規定，請求預告期間之工資及資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不與焉。

5.查，兩造間之勞動契約既係由兩造於106年10月31日合意終止，核與前揭應發給資遣費之規定不符，又本件非以預告資遣方式終止兩造勞動契約，即無勞基法第16條預告期間之適用。縱認原告係依勞基法第14條第1項第2、5款規定終止兩造間之勞動契約。惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用之，揆諸上開說明，原告請求被告給付資遣費59,063元、預告工資21,000元，均不應准許。

6.從而，本件係兩造合意終止勞動契約，揆諸前揭規定及說明，原告自無從請求被告給付資遣費、預告工資。

㈡特別休假工資：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作一年以上二年未滿者，應依規定給予七日特別休假；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，修正前勞基法第38條第1項第2款、第4項定有明文。

2.查，原告任職期間自105年8月2日起至106年10月31日，工作年資為1年以上未滿2年，應有7日特別休假，且原告未請特別休假乙節，為兩造所不爭執，則被告應給付特休未休工資7,350元（計算式：31500÷ 30× 7）。

㈣又關於原告請求特別休假工資部分，給付並未定期限，依民法第229條第1、2項，自被告受請求或催告時起，加計法定遲延利息，是原告請求應併給付自108年9月6日言詞辯論書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5之法定遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假工資7,350元，及自108年9月6日言詞辯論總書狀繕本送達被告之翌日即108年9月17日起（院卷第355頁送達證書參照），至清償日止按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。至逾越上開範圍之請求，難認有據，不應准許。

六、按所命給付之金額或價額未逾500,000元之判決，法院應依職權宣告假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔保，或將請求標的物提存而免為假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款、第392條第2項分別定有明文。經查，本判決主文第1項本院所命被告給付之金額未逾500,000元，依上開規定，應依職權宣告假執行，並酌定被告得供反擔保而免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　109　　年　　3　　月　　3　　日

書記官　江慧君