臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞小字第4號

原　　告　賴宇村

被　　告　致寶工程有限公司

000000000000000000

法定代理人　林竹盛

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年6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36,000元，及自民國112年4月22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、訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣960元，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36,000元為原告預供擔保後，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：

㈠伊自110年7月11日起受僱於被告，擔任職業安全衛生人員，月薪為新臺幣（下同）45,000元，期間被告有拒絕給付工資、不准伊請特別休假，且未發給特休未休工資等情形，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定甚明，伊遂於111年12月6日離職，年資約1年5個月。

㈡被告尚應給付伊：111年11月21日、22日、12月6日之工資，以日薪1,500元計，3日工資為4,500元；7日特別休假未休工資10,500元；資遣費22,500元，共計37,500元等語。

㈢並聲明：1.被告應給付原告37,500元，及自起訴狀送達翌日

起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠原告表示111年11月21日、22日工地未施工故其未到場，經詢問工地主任葉呈嘉確有此情，故扣除該2日工資，另原告於111年12月6日下午2點59分自行離職並離去，是伊無給付工資義務。又原告於111年12月6日撥付薪資後無故自行離職，無權請求資遣費。有關特別休假事宜，由於原告在職期間正值趕工，故伊表示希望原告延後特別休假，並無原告所指拒絕或不予折現之情形。

㈡退步言，縱認原告主張有理由，因伊配合交通部辦理連續假期之疏運計畫，原告實際休假日數相較勞基法應休日數多出29日，另原告曾偽造31日之簽到紀錄，是伊已溢付60日工資，以日薪1,500元計，共計90,000元，應得予以折抵等語。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回，2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告主張伊自110年7月11日起受僱於被告，擔任職業安全衛生人員，每月工資為45,000元，平均日薪為1,500元，於111年12月6日離職等情，為被告所不爭執（本院卷第63、65頁），堪信為真實。

㈡原告主張被告應給付工資4,500元，有無理由？

原告主張111年11月21日、22日、12月6日有出勤上班，被告卻未給付工資等語，為被告所否認，並以前詞為辯，茲分述如下：

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，民事訴訟法第277條本文定有明文。復按工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞基法第22條第2項、

勞動事件法第38條分別定有明文。核諸勞基法第22條第2項之規範目的，係基於工資乃勞工提供勞務所得之對價報酬，為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定雇主應將工資全額直接給付勞工。故雇主依勞資雙方商定結果，得直接由勞工工資中扣取一定金額，固非法所不許，惟其事由、金額及責任歸屬等相關事項，均須明確而無爭議，如勞雇雙方對其中任一仍有爭執，即非雇主單方面所能認定，不得逕自工資中扣取，否則難謂與勞基法第22條第2項揭櫫之工資全額給付原則無違。

2.就11月21日、22日工資部分：

⑴查被告所提出「致寶工程-駐地員工簽到表」所示，11月21日、22日原告上下班時間均記載為「08：00」、「17：00」，並經原告簽名（本院卷第97頁）。而被告既抗辯該2日工地未施工，原告未至工地現場提供勞務，並否認上開簽到表之真正等語，依前揭規定及舉證責任法則，自應由被告舉證證明原告並未出勤、於該表之簽到並非真實等情，否則即應推定該時間內原告確曾執行職務，被告即有給付工資之義務。

⑵被告固抗辯於詢問工地主任葉呈嘉後方得知上情，然稽之原告所提出與葉呈嘉間通訊軟體Line對話紀錄所示，原告先傳訊息表示：關於11月21日、22日薪水遭扣除乙事，經詢問被告法定代理人甲○○獲回復，係與葉呈嘉確認後方予以扣除等語；對此葉呈嘉則回復略以：伊有回答甲○○，原告有一天因選舉有事未到班，有工地出勤表可佐證，簽到表均按月寄回公司備查等語（本院卷第21頁），足徵葉呈嘉僅向甲○○表示原告曾因選舉（經核應為11月26日）未到班，並未表示11月21日、22日原告未出勤，相關原告出勤狀況應依工地出勤表及簽到表為憑。從而被告前揭所辯，與現有事證未符，無足憑採。

⑶此外，迄言詞辯論終結前被告復未舉出其他事證以實其

說，卷內亦無確切證據足以參佐，難認被告就前揭所抗辯事實已盡舉證責任，此部分抗辯即難憑信，無從為有利被告之認定。

3.就12月6日工資部分：被告抗辯原告於12月6日下午2時餘即離職，伊無給付工資義務等語，對此原告未予爭執，並表示該日工資可以不請求等語（本院卷第64頁），準此，原告既已就被告前揭抗辯事實為訴訟上自認，依民事訴訟法第279條第1項規定意旨，被告無庸舉證，本院即應納入判決基礎。從而原告起訴請求該日工資即無理由。

4.綜上，兩造間就被告得否扣發原告11月21日、22日工資乙節既存有爭議，且被告未能舉證推翻因出勤紀錄內記載而推定原告於該2日出勤執行職務之事實，則被告逕予扣發工資，難認與前揭法令相合，自難准許。從而原告主張被告應給付11月21日、22日工資合計3,000元（計算式：1,500元/日x2日＝3,000元），為有理由。逾此部分請求，則屬無據。

㈢原告主張被告應給付特別休假未休工資10,500元，有無理由？

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。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」；「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整」；「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2項、第4項本文與第6項分別定有明文。

2.查被告法定代理人當庭陳稱：「（問：在原告受僱期間，

被告是否曾明確以特別休假之名義，給予原告休假？）原告有提特別休假，但我跟原告講因為現在施工期間要延緩」等語（本院卷第65頁），足徵原告受僱被告期間，雖曾提出特別休假之請求，但於離職前被告均未給予特別休假，實堪認定。

3.被告固抗辯：因伊配合交通部辦理連續假期之疏運計畫，原告實際休假日數相較勞基法應休日數多出29日，得予折抵特別休假云云，惟查原告對此主張：輸運多休只是不能施工而已，但有時候仍要去巡工地等語（本院卷第65頁），足徵兩造間就該29日原告是否均未出勤，並非毫無爭議。復按勞基法第38條第2項本文之所以規定「特別休假期日，由勞工排定」之立法意旨，係考量每週週期性給予勞動者一定時間休息，以恢復身心疲勞，積蓄其後工作精力，並可提供勞動者平日無法實行之休息、旅行、文化活動或學習知識技能等所需之時間；故特別休假係基於長期觀點，在平常例假日外，每年給予勞動者某種程度之集中有給休假，且基於充分尊重勞工自身休憩之需求，休假日期應由勞工依照自己意願決定。從而勞基法第38條第2項既明確賦予勞工即原告單獨排定特別休假之權利，原告具有優先決定主導權，雇主即被告僅有在經營上有急迫需求時，方得與原告協商調整；而本項但書所稱之協商，只是提供雙方重新調整的機會，如原告並未同意，亦無從由被告單方指定特別休假期日。復參以雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制僅得一次預為排定或於排定於特定期日（勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號函釋意旨參照）。準此，姑不論原告就被告前揭所謂29日是否均有出勤，被告前以原告實際休假日數相較勞基法應休日數多出29日得予折抵特別休假云云為辯，無異未經原告同意，由被告單方指定特別休假期日，此舉即與現行法令未合，從而被告前揭抗辯，並無理由，無足憑採。

4.復按勞基法施行細則第24條第1項、第2項第1款、第2款規

定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定」；「依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期間」。另勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項規定：「本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日」；「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。㈢勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。㈡契約終止：依第9條規定發給」。準此，事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「週年制」方式試算終止契約當年度特別休假日數（亦即以到職日起算依法所應給予之日數），以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。經查原告自110年7月11日起受僱於被告，於111年12月6日離職，業經兩造不爭

執於前，亦即原告自到職日起算至離職之日止任職期間已經超過1年；且於離職前被告均未給予特別休假，已如前述。則原既主張應有特別休假而未休之日數達7日，故發給特別休假未休工資10,500元(計算式：1,500元x7日＝10,500元)，為有理由。

㈣原告主張被告應給付資遣費22,500元，有無理由？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。查被告應給付原告111年11月21日、22日工資合計3,000元，卻未給付而逕予扣減，顯然有違勞基法第22條第2項規定，致有損害原告權益，該當勞基法第14條第1項第6款事由。是原告以此為由，並於同年12月6日以Line通訊軟體，明確以本款事由通知被告終止勞動契約（本院卷第19頁），亦符合勞基法第14條第2項所規定30日期間，自屬有據。

2.復按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例或本條例）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，勞退條例第12條第1項定有明文。準此，本件原告既依勞基法第14條第1項第6款合法終止勞動契約，亦屬勞退條例之適用對象，則原告依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費，自屬有據。查原告於終止兩造勞動契約前6個月平均工資45,000元及原告自110年7月11日起至111年12月6日受僱於被告，為兩造所不爭執。是原告之工作年資總計為1年4月26日，復參照行政院勞工委員會（現改制為勞動部）101年9月12日勞動4字第1010132304號令意旨，計算原告資遣費基數應為新制基數為253/360【計算式：1/2x｛1＋〈（4＋26/30）

÷12〉｝＝253/360】，得請求之資遣費為31,625元【計算式：45,000元×253/360＝31,625元】。原告僅請求其中22,500元，當無不許之理。

㈤被告抗辯伊已溢付60日工資，共計90,000元，應得予以折抵云云，有無理由？

1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷；但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。抵銷，應以意思表示，向他方為之；其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條第1項及第335條第1項分別定有明文。職是債務之抵銷，以雙方當事人互負債務為必須具備之要件，若一方並未對他方負有債務，則根本上即無抵銷之可言。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明，亦即雇主（即本件被告）如主張勞工對其負有債務而主張抵銷，應舉證證明其抵銷之主動債權存在，並無爭議或其他糾葛，方得為之；不得以他造不能舉證所陳事實或所陳尚有疵累，遽認主動債權存在。

2.查被告所謂已溢付60日工資，共計90,000元云云，無非係以原告實際休假日數相較勞基法應休日數多出29日，且原告曾偽造31日之簽到紀錄，合計60日等理由為據。惟查關於被告所謂原告實際休假日數相較勞基法應休日數多出29日乙節，原告否認之，且被告以多休29日折抵特別休假並無理由，業如前述，顯見兩造間對被告此部分抗辯尚存有爭議。另被告抗辯原告曾偽造31日之簽到紀錄云云，亦為原告所否認。準此原告既否認被告所謂已溢付60日工資共計90,000元之抗辯，且迄言詞辯論終結前被告亦未提出確切事證以實其說，足徵被告並未舉證證明其抵銷之主動債權存在，則難認其抵銷抗辯為可採。

㈥末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

任；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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。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，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款分別定有明文。另依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定。從而前揭給付均屬確定期限。惟原告起訴請求各項金額僅請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即112年4月22日起（本院卷第47、51頁），計付法定遲延利息，係減縮利息請求期間，自無不許之理。

四、綜上所述，原告請求被告給付36,000元（計算式：3,000元＋10,500元＋22,500元＝36,000元），及自112年4月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），其中960元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　徐沛然

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　27　　日

書記官　游峻弦