

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡上字第5號

上訴人 彰南電池工業股份有限公司

法定代理人 黃智霖

訴訟代理人 陳群翔律師

被上訴人 李婷婷

訴訟代理人 陳政麟律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國112年4月26日本院第一審判決（112年度勞簡字第2號）提起上訴，本院合議庭於民國112年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,665元由上訴人負擔。

事 實 及 理 由

壹、程序方面

按簡易訴訟之第二審裁判，其訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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436條之1第3項準用第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。本件上訴人提起上訴，原聲明「(一)原判決廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。」（見本院卷第13頁）；嗣具狀減縮聲明第2項為「(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴請求上訴人給付超過8,238元部分駁回。」（見本院卷第23頁），依上開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、被上訴人主張：伊自民國86年12月22日起受僱於上訴人公司，於111年9月8日自請離職。伊於94年間選擇適用勞退新制後，於107年12月10日簽署年資結清協議書（下稱系爭結清協議書，業經主管機關轉臺灣銀行勞工退休金專戶備查）

01 及勞資爭議協議書（下稱系爭勞資協議書），結清舊制年資
02 退休金。惟依系爭結清協議書第3條約定及勞動基準法（下
03 稱勞基法）第38條規定，特別休假（下稱特休）年資不受結
04 清舊制退休金年資影響，仍應自伊到職日即86年12月22日起
05 算，是扣除已休日數及上訴人已給付108年度之14日特休未
06 休薪資新臺幣（下同）19,129元後，爰依勞基法第38條第4
07 項規定，請求上訴人給付108年度至111年度之特休未休薪資
08 106,261元等語。

09 二、上訴人則以：

10 (一)被上訴人擔任財務部課長，為上訴人公司財務部最高主管，
11 其自行將108年度薪資資料，塗改為自94年7月1日起算特休
12 年資，並指示所屬員工自108年度起，就其特休日數計算時
13 點，均更改自94年7月1日起算，顯見被上訴人已向上訴人為
14 放棄行使部分特休之意思，足使上訴人產生信賴，並依此計
15 算，核實發給薪資。被上訴人竟提起本訴訟，主張自86年12
16 月22日起算特休年資，有違民法第148條第2項所定誠信原
17 則，故被上訴人自108年度起之特休日數，仍應以94年7月1
18 日為起算時點。

19 (二)被上訴人於110年間，因修改轉帳申請書日期後，未再經上
20 訴人核章同意，即逕請銀行撥款之作帳問題；及未發現財務
21 資料遭離職員工刪除，未落實確認交接業務等情，遭上訴人
22 記大過共3支。被上訴人為免遭上訴人罰款39,000元及影響
23 其當年度除年終獎金以外之福利獎金（如久任獎金8,000
24 元、年全勤獎金20,596元、尾牙獎金800元、中秋獎金300
25 元、端午獎金4,000元），並避免有符合「違反工作規則情
26 節重大之虞」遭依法解雇之情事，乃於110年9月9日簽署切
27 結書（下稱系爭切結書），同意以110年度及111年度特休40
28 日折抵大過3支，是其請求發給此部分未休工資，即無理
29 由。

30 (三)被上訴人於108年度迄至111年度，自94年7月1日起算年資之
31 特休日數分別為19日、20日、21日及22日。被上訴人於108

01 年度請5日特休，上訴人已給付剩餘14日未休薪資，無積欠
02 特休未休薪資；被上訴人於109年度請6.5日特休，剩餘未休
03 之13.5日經勞資協商遞延至110年度實施；110年度已休特休
04 9日，剩餘25.5日特休（計算式：特休21日－已休9日＋109
05 年度遞延之13.5日＝25.5日），依系爭切結書約定，已折抵
06 大過完畢，故該年度無特休未休情形；111年度依系爭切結
07 書約定折抵14.5日，被上訴人已休1.5日，故剩餘特休為6日
08 （計算式：22日－14.5日－1.5日＝6日）。惟被上訴人於111
09 年2月至4月間，因涉洩漏業務機密及財務計算錯誤情事，曾
10 口頭對上訴人表示放棄該年度特休未休6日薪資。如被上訴
11 人否認上情，上訴人願給付特休未休薪資8,238元（計算
12 式：41,191元÷30日×6日＝8,238元，元以下四捨五入）等語
13 置辯。

14 三、本件經原審為被上訴人全部勝訴判決，命上訴人給付被上訴
15 人106,261元，及自111年12月27日起至清償日止，按週年利
16 率5%計算利息，並依職權為假執行及免為假執行之宣告。
17 上訴人不服，提起上訴，上訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)上
18 開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴請求上訴人給付超過
19 8,238元部分駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

20 四、兩造不爭執事項：

21 (一)被上訴人自86年12月22日起受僱於上訴人公司，於111年9月
22 8日自請離職，離職前擔任財務部課長。

23 (二)兩造就特休約定採週年制計算。

24 (三)上訴人公司計算被上訴人之特休年資，於106、107年度之特
25 休均自到職日起算；自108年度起，均自94年7月1日起算。
26 被上訴人自行將其108年度薪資資料之年資塗改為自94年7月
27 1日起算。

28 (四)被上訴人於107年12月10日簽署系爭勞資協議書，第2條記載
29 「甲方同意賠償乙方從到職日民國86年12月22日至民國94年
30 7月1日止損失的特休金額9,798元。」、第3條記載「結清舊
31 制退休金年資後，自轉新制日民國94年7月1日起，年資及特

01 休從此日起計算。」

02 (五)被上訴人並未自上訴人處領取系爭勞資協議書第2條所載
03 9,798元。

04 (六)被上訴人於107年12月10日簽訂系爭結清協議書，第3條記
05 載：「依勞工退休金條例結清舊制年資，其勞動契約屬於存
06 續狀態，並非終止，故勞雇雙方雖依法定標準結清舊制退休
07 金年資，勞工原有之特別休假、職災補償之年資則不受影
08 響。」

09 (七)附表所示內容。

10 (八)上訴人已給付被上訴人108年度14日特休未休薪資19,129
11 元。

12 (九)兩造合意將被上訴人109年度特休未休日數，延至110年度實
13 施。

14 (十)被上訴人於000年0月間，因作帳問題導致未如期發放薪資、
15 未經許可變更轉帳程序，遭上訴人記大過1支；於000年0月
16 間，因於110年8月31日發現財務資料遭離職員工許秀蓮刪
17 除，至110年9月2日始向上呈報，遭上訴人記大過2支。

18 (十一)被上訴人簽署系爭切結書，同意以110年度及111年度特休40
19 日折抵大過3支。

20 (十二)依上訴人公司工作規則，員工當年度遭記大過1支者，所有
21 福利皆予以刪除（含年終獎金、各項福利項目等）。

22 (十三)被上訴人於111年1月28日領取110年度久任獎金8,000元、年
23 全勤獎金20,596元，未領取年終獎金。

24 (十四)上訴人公司於110年4月8日製作109年度年終獎金報表，上訴
25 人可領取年終獎金共計84,883元，上訴人未發放57,387元。

26 五、兩造爭執事項：

27 (一)上訴人抗辯，被上訴人自行將108年度特休年資修改自94年7
28 月1日起算，已向上訴人為放棄行使部分特休之意思，其復
29 主張自到職日起算，有違民法第148條第2項誠信原則，有無
30 理由？

31 (二)上訴人抗辯，被上訴人書立系爭切結書，以特休40日折抵3

01 支大過，不得向上訴人請求此部分未休工資，有無理由？

02 六、得心證之理由：

03 (一)上訴人抗辯，被上訴人主張自到職日起算特休年資，有違民
04 法第148條第2項所定誠信原則，係無理由：

05 1.上訴人抗辯，被上訴人自行將其108年度薪資資料，塗改為
06 自94年7月1日起算特休年資，並指示所屬員工自108年度起
07 均更改自上開日期起算，顯見被上訴人已為放棄行使部分特
08 休之意思表示，其主張自86年12月22日起算年資之特休日
09 數，有違民法第148條第2項誠信原則等語，為被上訴人所否
10 認，並陳稱因兩造簽訂之系爭勞資協議書第3條約定，結清
11 舊制退休金年資後，特休年資自轉新制日即94年7月1日起計
12 算。為避免遭公司究責，始依上述約款將108年度薪資資料
13 塗改自94年7月1日起算特休年資等語。

14 2.按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148
15 條第2項固有明文。惟此項規定之適用，係權利人在相當期
16 間內不行使其權利，如有特別情事，足使義務人正當信任權
17 利人已不欲行使其權利，其嗣後再為主張，即應認有違誠信
18 而權利失效。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為
19 之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，
20 以為認定之依據（最高法院102年度台上字第1932號民事判
21 決意旨參照）。

22 3.次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
23 應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3
24 日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，10
25 日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未滿
26 者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
27 止，勞基法第38條第1項定有明文。又遍觀勞工相關法令，
28 並無就特休日數或年資起算日為其他特別規定，是依上開規
29 定，勞工特休年資自應自勞工受僱日起算，按工作年資核
30 計，且不因勞工是否提前結清舊制退休金工作年資而有所
31 異。再者，勞基法所定乃勞動條件之最低標準，上開勞工特

01 休之規範屬強制規定，雇主有給予勞工特休之義務，且應就
02 勞工未休完日數發給工資。準此，勞工於勞動契約終止時，
03 自得請求雇主給付歷年特休未休之工資。查被上訴人自86年
04 12月22日起即受僱於上訴人公司，其於107年12月10日簽訂
05 之系爭勞資協議書第3條記載「結清舊制退休金年資後，自
06 轉新制日民國94年7月1日起，年資及特休從此日起計算。」

07 （見四、兩造所不爭執第(一)、(四)項，本院卷第151頁），約
08 定被上訴人於結清舊制退休金年資後之特休年資，均自94年
09 7月1日起算，已違反勞基法第38條第1項規定，依前揭規定
10 及說明，上開約款自屬無效。

11 4.查上訴人公司計算被上訴人之特休年資，自108年度起均自
12 94年7月1日起算，係被上訴人自行將其108年度薪資資料之
13 年資塗改為自94年7月1日起算等事實，固為兩造所不爭執
14 （見四、第(三)項）。然依兩造於107年12月10日簽訂之系爭
15 勞資協議書第3條記載「結清舊制退休金年資後，自轉新制
16 日民國94年7月1日起，年資及特休從此日起計算。」（見本
17 院卷第151頁），參以勞工於勞雇關係中多居處弱勢一方，
18 對雇主所為指示或要求，較難有反對或磋商之餘地，是認被
19 上訴人陳稱其為免遭公司究責，始依上述約款，修改特休年
20 資起算日等語，應堪採信。

21 5.本院審酌勞工特休權利乃勞基法保障之最低勞工條件，被上
22 訴人於兩造勞雇關係中居處弱勢地位，其於在職期間固礙於
23 公司壓力，將其108年度特休年資塗改自94年7月1日起算。
24 然上述約款既因違反強制規定為無效，且上訴人公司亦理應
25 知悉被上訴人所為更改與事實不符，故難認被上訴人依此無
26 效約定，而修改特休年資起算日，已足引起上訴人之正當信
27 賴，是上訴人抗辯被上訴人其後主張自到職日起算特休年
28 資，有違民法第148條第2項誠信原則，應自94年7月1日起算
29 云云，係不足採。

30 6.至上訴人辯稱其未授權被上訴人製作系爭勞資協議書，係由
31 被上訴人盜蓋印章所偽造云云。然查，上訴人於原審審理中

自行提出系爭勞資協議書，抗辯兩造業已合意自94年7月1日起算特休年資等語（見原審卷第81至83頁上訴人所提民事答辯狀）；其於提起本件上訴後，始翻異前詞，辯稱系爭勞資協議書及系爭結清協議書，均係被上訴人未經授權擅自用印所偽造云云。而上訴人就系爭勞資協議書蓋印之公司大小章印文之真正並不爭執（見本院卷第197頁），依民事訴訟法第358條第1項規定，即應推定上開協議書為真正。上訴人復未能提出其他證據證明被上訴人確有盜蓋印文之情事，其徒以被上訴人於同日另行簽訂之系爭結清協議書上，蓋印之勞工退休準備金監督委員會副主任委員「趙世文」當時業已卸任，上訴人法定代理人無申請用印紀錄，公司大小章係由財務部保管，上訴人為該部門主管，縱非其親自用印，亦可指使所屬員工用印云云，而抗辯系爭勞資協議書係遭被上訴人偽造，尚難採認。

(二)上訴人抗辯，被上訴人以特休折抵大過，不得再向上訴人公司請求特休未休工資，係無理由：

- 1.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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。次按工資應全額直接給付勞工；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項本文、第26條亦有明文。
- 2.上訴人抗辯依系爭切結書約定，被上訴人自願以40日特休折抵大過3支，不得請求此部分工資云云。惟雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動關係之一部，自應受勞基法之拘束，不得低於該法所定勞動條件之最低標準。考量勞基法所定勞工特別休假之立法目的，乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會，縱雇主基於經營管理權限，得依情節對勞工予以適當之懲戒處分，然不宜以特別休假折抵懲戒處分方式為之，始足維護勞工之特休權益。且系爭切結書所定折抵特休日

數達40日，已逾勞基法第38條至多30日特休之上限，將使被上訴人喪失全年之特休假。復考量於被上訴人違規情事，是否造成上訴人公司損害及損害數額不明之情況下，上訴人預扣應發給被上訴人之特休未休工資，作為折抵大過3支之懲戒處分，亦有違勞基法第26條之立法精神。從而，被上訴人簽署之系爭切結書，應認違反勞基法第26條、第38條第1項、第4項規定，而為無效。上訴人抗辯依系爭切結書約定，被上訴人不得請求40日特休未休工資云云，亦不可採。

(三)綜上，上訴人應自被上訴人之到職日即86年12月22日起算特休年資，且不得預扣特休未休工資，以折抵懲戒處分。又被上訴人自86年12月22日起算年資之特休日數、歷年申請特休日數及每日特休未休工資數額，均如附表所示（見四、兩造不爭執事實第(七)項），則被上訴人於兩造勞動契約終止後，依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人發給工資106,261元【計算式：(27-5-14)日×40,991元/30日+(28-6.5)日×40,100元/30日+(29-9)日×41,191元/30日+(30-1.5)日×41,191元/30日=106,261元】，即屬有據，應予准許。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付106,261元，及自111年12月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，係有理由，應予准許。原審所為上訴人敗訴之判決，核無不當。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果無影響，無庸論述，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 11 月 29 日

勞動法庭 審判長法官 洪榮謙

法官 羅秀緞

法官 鍾孟容

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

01 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日
02 書記官 張茂盛

01
02

附表：

特休年度 (年度起算日/ 年度終止日或 契約終止日)	自86年12月 22日起算年 資之特休日 數	自94年7月 1日起算年 資之特休 日數	已休日數	每日特休未休工 資
108年度 (107.12.21/ 108.12.20)	27日	19日	5日 (上訴人另 已給付14日 未休工資)	40,991元÷30日
109年度 (108.12.21/ 109.12.20)	28日	20日	6.5日	40,100元÷30日
110年度 (109.12.21/ 110.12.20)	29日	21日	9日	41,191元÷30日
111年度 (110.12.21/ 111.9.8)	30日	22日	1.5日	41,191元÷30日