

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞小字第105號

原告 張顥平
被告 健隆興業有限公司

法定代理人 曾雅暉

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國113年1月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣捌佰柒拾壹元及自民國一百一十二年十一月九日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣捌佰柒拾壹元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）110年5月10日起受雇於被告，擔任司機，被告於110年6月至9月及111年7月到8月未經原告同意片面強制放無薪假，原告於111年8月1日以存證信函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造勞動契約，並請求被告給付110年5月欠薪新台幣（下同）4500元、111年6月至9月無薪假扣薪8066元及資遣費1萬8924元，合計3萬1490元，爰依僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告3萬1490元及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

（一）按勞基法第21條之規定，兩造約定原告受雇第1個月薪資為2萬7000元，第2個月以後每月總薪資2萬4200元再加獎金，原告係於110年5月11日到職，當月原告請事假3天，有原告000

01 年0月出勤卡可稽。按當事人契約自由原則下，其約定自非
02 法所不許，是原告既已同意雇主給付薪資之方式，即應受拘
03 束，自不得反悔，其理甚明。被告係以1個月30天計算原告
04 每日薪資為900元【計算式： $27000\text{元}/30\text{日}=900\text{元}$ 】。扣除原
05 告未到職10日及事假3日，被告給付原告110年5月薪資1萬53
06 00元【即 $900\text{元}*(30\text{日}-10\text{日}-3\text{日})=15300\text{元}$ 】，原告受
07 領該薪資時，就該計算方式並無異議，顯見兩造已有適用被
08 告上開薪資辦法之合意，原告即應受拘束，原告請求110年6
09 月至9月無薪假欠薪部分，被告並未強制原告休無薪假，亦
10 未積欠原告該期間之薪資，原告所提出證據1之薪資表已載
11 明該2933元、2933元、1467元、733元之減除，乃係出於原
12 告之請假，復就此比對原告於110年6月至9月之打卡鐘出勤
13 紀錄亦足明之。再者，原告之薪資均係每月经原告同意並核
14 對無誤始予以受領，顯見兩造有受付該工資金額之合意，是
15 原告此部分請求，亦無理由。

16 (二)改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)98年4月24日勞動2字
17 第0980070071號函釋(下稱系爭函釋)，事業單位如受景氣影
18 響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並
19 經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資。原證2公
20 告內容乃被告公司對客戶所發之通知，尚難為被告有強迫原
21 告休無薪假之證明。111年7、8月間疫情嚴重，乃眾所周知
22 之事實，被告公司所營者為相框製造業，疫情導致新人紛紛
23 將婚期延後，以婚紗公司為客戶之被告更是首當其衝，深受
24 疫情影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，被告乃與
25 全體員工開會，經全部員工同意，訂定原證2所示之日期為
26 公休日，並由員工自行選擇休特別休假或無薪假，向被告公
27 司會計回報，是時原告已有特別休假可供其休假之用，惟原
28 告仍選擇休無薪假，自堪認其就該無薪假與被告有合意。從
29 而，原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，請
30 求被告給付資遣費，顯無可採。

31 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執

01 行。

02 三、兩造不爭執之事項（見113年1月2日筆錄，本院卷第103至10
03 4頁）：

04 （一）原告自110年5月10日起受雇於被告，擔任司機，原告於111
05 年8月1日以被告未經原告同意休無薪假，依據勞基法第14條
06 第1項第6款之規定終止契約，最後工作日為111年7月31日。

07 （二）原告於111年8月1日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有
08 新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第39頁）。

09 四、本件爭點應為：1. 原告依據勞動契約、勞動法令，請求被告
10 給付工資110年5月工資差額4500元、110年6月至9月無薪假
11 工資8066元、資遣費1萬8924元，是否有理由？茲分述如下：

12 （一）原告請求110年5月薪資差額4500元部分：

13 1. 原告於110年5月10日起至110年5月31日共工作22日，被告卻
14 僅支付17日工資，請求5日工資差額4500元云云。經查。原
15 告於110年5月11日第一日上班，未打卡日為110年5月15日、
16 110年5月16日、110年5月22日、110年5月23日、110年5月26
17 日、110年5月27日、110年5月29日、110年5月30日等共9
18 日，其中112年5月15日、112年5月16日、112年5月22日、11
19 2年5月23日、112年5月29日、112年5月30日等6日為周休2
20 日，其餘112年5月24日、112年5月26日、112年5月27日未打
21 卡，已於出勤卡註記假別為「事假」，有被告提出之出勤卡
22 可按（見本院卷第63頁），並經證人何淑慧訊問原告當時未
23 打卡之原因，原告並未提出事證證明請假之理由，並經證人
24 何淑慧證述明確（見本院卷第105頁），因此，證人何淑慧
25 以事假為由扣薪，應屬有據。足見，被告應給付112年5月薪
26 資為18日（ $31-10-3=18$ ），卻僅給付17日薪資，原告請求被告
27 給付薪資差額871元（ $27000/31=871$ ），為有理由，逾此部
28 分，應予駁回。

29 2. 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日
30 數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦
31 理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。勞工請

01 假規則第10條定有明文。準此，原告請假需以口頭或書面請
02 假，且須提出相關證明文件予被告，但並未規定請假程序一
03 定需以書面為之。從而，原告並不爭執112年5月當月請假3
04 日（見本院卷第107頁），依據出勤卡所示，原告每日出勤
05 均由其親自打卡，並經證人何淑慧詢問3日未打卡之請假事
06 由時，原告並未據實提出請假之理由及證據回報被告。從
07 而，原告於本件訴訟中卻要求被告應提出原告之請假單云
08 云，自無理由。

09 (二)110年6月至9月無薪假扣薪8066元部分：

10 原告主張被告於110年6月至9月未經原告同意休無薪假共扣
11 薪8066元，然為被告所否認，以無薪假已與原告協商完畢置
12 辯，並以證人何淑慧之證詞為據，經查：

- 13 1. 事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得
14 片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益
15 之虞者，可依勞基法第14條規定終止勞動契約，並依法請求
16 資遣費。因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項
17 第3條定有明文。準此，雇主片面未與勞工協商，片面減少
18 工時，勞工得依據勞基法第14條之規定終止勞動契約，然雇
19 主已與勞工協商減少工時之時間，勞工自不得依據前開規定
20 終止契約請求資遣費，合先敘明。
- 21 2. 證人何淑慧於本院審理時證述：「（法官問：提示原證2，原
22 證2上所示之公休日，是否係經全部員工同意所訂立者？原
23 告是否曾有異議？原告是否於有特別休假可休的情況，仍選
24 擇休無薪假？111年7月13日、20日、27日原告是否有上班？）
25 1. 對，就是我們全部員工開會所定的日期。2. 沒有。
26 3. 他有特別休假，還是選擇無薪假。4. 沒有。」等語（見
27 本院卷第106-107頁），經原告自認「（法官問：原告是否如
28 證人所述，同意放無薪假？）我是順著公司，大家都休，我
29 就跟著休了，至於會計所述，我沒有印象。」等語（見本院
30 卷第108頁）準此，被告已與原告協商無薪假之日期，並經
31 原告同意放無薪假，揆之前開規定，原告自不得依據勞基法

01 第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，亦不得請求無薪假
02 之工資。

03 (三)本件終止勞動契約之法律上依據為何?原告請求資遣費是否
04 有理由?

05 原告主張被告強迫休無薪假，依據勞基法第14條第1項第6款
06 之規定終止勞動契約，請求資遣費1萬8924元云云，然為被
07 告所否認，並以前詞置辯。經查，原告依據勞基法第14條第
08 1項第6款之規定終止勞動契約，並非適法，已如前述，則原
09 告請求被告給付資遣費，自無理由，應予駁回。

10 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
11 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
12 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
13 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
14 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
15 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
16 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
17 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年11月8日收受
18 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第53頁)，因
19 此，原告請求被告應自112年11月9日起至清償日止，按年息
20 百分之五計算之利息，應屬有據。

21 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付871元及自起訴
22 狀繕本送達翌日即自112年11月9日起至清償日止，按年息百
23 分之五計算之利息，應屬有據，逾此部分，應予駁回。

24 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
25 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
26 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
27 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
28 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
30 與判決結果無涉，爰不一一論述。

31 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法

第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 16 日

勞動法庭 法 官 徐玉玲

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，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如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），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 1 月 16 日

書記官 王思穎