

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第215號

原告 郭宸維

訴訟代理人 張宏明律師

被告 優達膠業有限公司

法定代理人 呂榮華

訴訟代理人 丁榮聰律師

許文懷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年5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參拾伍萬壹仟零捌拾參元及自民國一百一十二年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參拾伍萬壹仟零捌拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告應給付原告新台幣（下同）38萬629元及自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，被告應提繳19萬8971元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶，被告應開立非自願離職證明書，嗣於112年12月26日變更第一項聲明為被告應給

01 付38萬9401元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
02 息百分之五計算之利息，並就訴之聲明第二項部分成立和解
03 筆錄，如本院卷第327頁所示，再於113年5月21日具狀減縮
04 聲明為被告應給付36萬9875元及自起訴狀繕本送達翌日起至
05 清償日止，按年息百分之五計算之利息，揆之前開說明，核
06 無不合。

07 貳、實體上理由

08 一、原告起訴主張：其自民國（下同）93年5月25日起受雇於被
09 告，擔任作業員，約定月薪5萬5000元。被告於112年8月17
10 日片面公告要求原告排定無薪假，月薪超過5萬元之員工，
11 自9月份起減薪10%。又於112年8月28日公告9月份排定無薪
12 假，並要求須先以特休休假，被告於112年8月份薪資違法扣
13 除13天特別休假，並經新北市勞工局確認無訛，上開行為已
14 違反勞動契約及勞動法令，為此，原告依勞動基準法(下稱
15 勞基法)第14條第1項第6款之規定，於112年9月4日以存證信
16 函終止勞動契約，被告於112年9月5日收受，原告得請求資
17 遣費33萬元、自112年5月25日至離職日止共21.75日特別休
18 假未休工資3萬9875元及開立非自願離職證明書，爰依勞動
19 法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告36萬9875元及自
20 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
21 利息，被告應開立非自願離職證明書，請依職權准宣告假執
22 行。

23 二、被告則以：

24 (一)按勞基法第38條第2項之規定，被告因受景氣影響，量產減
25 少，乃於112年8月16日與全體員工召開勞資會議，協商人力
26 安排事宜，會議結論為，全體員工同意於112年8月17日起至
27 112年12月31日止，配合本公司以特別休假安排輪休，並經
28 與會員工簽名確認同意會議結論。原告於該日雖因病假未出
29 席會議，然被告於上開會議結束後，旋於LINE群組公告通知
30 上開會議結論，原告受通知後並無異議，配合被告排定於11
31 2年8月18日至31日休假，足見原告已同意於上開期間排定特

01 別休假。是故，被告依據前開規定，基於企業經營上之急迫
02 需求與原告協商排定特別休假，自無違法情事，原告以112
03 年9月4日存證信函謂被告違反前開規定為由而終止勞動契
04 約，終止契約並不合法。嗣原告於112年8月31日休假完畢
05 後，自112年9月1日起並未出勤工作，經被告於112年9月7日
06 以存證信函催告原告履行提供勞務之義務，原告仍置之不
07 理，被告乃於112年9月25日寄發存證信函依勞基法第12條第
08 1項第6款之規定向原告終止勞動契約。依前開所述，原告終
09 止勞動契約不合法，被告自無給付原告資遣費之義務，原告
10 主張被告給付資遣費33萬云云，自無理由。

11 (二)原告稱被告積欠特別休假未休工資3萬9875元云云，經查，
12 原告於112年1月1日起至同年12月31日止之特別休假天數為2
13 5日。原告於112年8月3日颱風排定特別休假1日、同月11日
14 因事假扣0.5日、同月16日因病假1日扣特別休假0.5日、原
15 告於112年8月17日事假扣0.5日，再於112年8月18日、21日
16 至25日、28日至31日配合被告暫時性輪休制度排定特別休假
17 共10日，原告計算自屬有誤。原告終止勞動契約不合法，已
18 如前述，故斯時兩造勞動契約仍存續，嗣後被告依法終止兩
19 造勞動契約，故原告請求被告開立開立非自願離職書，與就
20 業保險法第11條第3項規定之要件不符，其主張自屬無據。

21 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
22 行。

23 三、兩造不爭執之事項（見113年1月9日筆錄，本院卷第309至31
24 4頁）：

25 (一)原告自93年5月25日起受雇於被告，擔任作業員，於離職前
26 6個月平均工資為5萬5000元，最後工作日112年8月15日。

27 (二)原告自110年5月25日起至111年5月24日止，有特別休假
28 23日；111年5月25日起至112年5月24日止有特別休假24日，
29 自112年5月25日起至離職日止有特別休假25日，有本院依職
30 權調閱之特別休假日數計算表可按。

31 (三)原告自110年6月特休0.5日、110年10月特休2.5日、11

01 1 年1 月特休1 日、111 年2 月特休2 日、111 年4 月特休
02 1 日、111 年5 月特休3 日，合計特休10日，尚餘13日特
03 休，被告已給付1 萬9890元，原告提出之原證7 、原證8薪
04 資袋、被證5之薪資明細可按。

05 (四)原告自111 年6 月特休2 日、111 年10月12日特休1 日、11
06 1 年11月特休6 日、112 年1 月特休1 日、111 年2 月特休
07 2 日、112年3月特休3日、112年4月特休0.5日，合計特休1
08 5.5日，尚餘8.5日特休，原告提出之原證9薪資袋可按。

09 (五)原告自112 年5 月25日起，112 年6 月17日特休1 日，於11
10 2 年8 月3日排定颱風假扣特別休假1日、112年8月11日因事
11 假0.5 日扣特休0.5 日、112 年8 月16日病假1 日扣特休0.
12 5 日，112 年8 月17日以事假扣特休0.5 日、112 年8 月18
13 日(1日)、112 年8 月21日起至112 年8 月31日止(9日)扣
14 特休10日，合計112 年8 月扣原告之特別休假13日，有被告
15 提出被證4 之出勤卡及請假單為證（見本院卷第163-173
16 頁）及原證3 之薪資單可按（見本院卷第35頁），並經兩造
17 同意計算方式（見本院卷第324頁、113年3月12日筆錄）。

18 (六)原告於112 年9 月4 日以原證5 存證信函依據勞基法第14條
19 第1 項各款之規定終止勞動契約，請求被告給付資遣費及開
20 立非自願離職證明書，被告於翌日收受，有原證5 之存證信
21 函及送達回執可按（見本院卷第41-45頁）。

22 (七)原告於112 年9 月5 日聲請勞資爭議調解，並於112 年9月2
23 0日進行勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證6
24 之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第47-49
25 頁）。

26 (八)被告於112 年9 月7 日催告原告履行職務，原告並未提供勞
27 務，被告於112 年9 月25日以被證3 存證信函以原告無正當
28 理由無曠職達三日以上，依據勞基法第12條第1項第6款之規
29 定終止勞動契約，有被告提出被證2、3之存證信函可按（見
30 本院卷第159-161頁）

31 (九)被證1 會議記錄及原證1 、2 之line為真正（見本院卷第15

3-156 、21-33 頁)。

(十) 被告為原告提繳勞工退休金之時間及級距如附表1 所示，
有本院依職權調閱之原告勞工退休金提繳表可按（見本院
卷第141-142 頁）。

附表1 （單位：新台幣）

提繳時間	提繳級距	按月提繳金額
000000-000000	24000	1440
000000-0000000	30300	1818
0000000-0000000	36300	2178
0000000-0000000	38200	2292
0000000-0000000	42000	2520
0000000-0000000	45800	2748

四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？
(二)如原告主張為有理由，原告請求被告給付資遣費33萬元
及非自願離職證明書，是否有理由？(三)原告依據勞動法
令，請求被告給付特別休假差額是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

1. 原告以被告未經原告同意片面執行無薪假並減薪，未給付特
別休假未休假工資，違反勞動契約，依據勞基法第14條第1
項第6款規定終止勞動契約於112年9月5日以存證信函作為終
止勞動契約之意思表示，已如前述。被告則以實施無薪假業
經全體員工同意因原告請假，通知原告後，原告並未異議，
應視為同意，且於112年9月7日催告原告履行職務，原告並
未提供勞務，依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動
契約云云。經查：

2. 行政院勞工委員會98年3月5日發文字號：勞動2字第0000000
120號函釋「事業單位實施縮減工時（無薪休假）屬變更
勞動契約之約定事項，應經雙方協商同意或訂定協議，如雇

主逕自變更致生爭議，仍應依原約定給付報酬」。「勞基法施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。前開協商變更勞動條件雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證責任，雇主如無法提供相關證明，仍難認其排定之「無薪休假」業經勞工同意，雇主仍應依原約定給付報酬。所生未全額給付勞工工資情事，主管機關可限期雇主給付工資，並依相關規定裁罰。另查勞資雙方針對縮減工時如已協商同意及訂定協議，除協議之內容有違反法令強制或禁止之規定者外，允屬有效，惟勞工如對原協議書之內容有疑義或認有調整之必要，仍應由勞雇雙方重新協商合致。」準此，被告排定112年8月18日起至112年8月31日排定10日之無薪假，並以原告之特別休假扣抵10日等情，揆之前開說明，屬於勞動契約之變更，自應經原告明示同意，被告抗辯112年8月17日經與會員工同意並簽名確認，並公告於群組，原告收受通知並未異議，自應視為同意，並提出被證1之會議記錄及原證2之群組對話為證（見本院卷第153-157頁、第23頁），原告主張被告將原告於112年8月18日起日至同月31日排定特別休假為無薪假，被告僅公告，並未與原告個別協商，自難認原告有默示同意之意思表示，準此，被告於112年8月18日起至112年8月31日排定無薪假並以特別休假扣抵等情，自無理由。

3. 再參以新北市政府勞工局函覆本院以：該局於111年7月12日及26日實施勞動檢查（見本院卷第175頁），結果係被告公司未依規定給予勞工特別休假，且未於年度終結或勞動契約終止時，按勞工未休畢之特別休假日數折發工資，違反勞基法第38條第1項及第4項規定，業於111年11月3日裁處在案，嗣於112年9月14日再次對被告公司實施勞動檢查，被告公司未經勞工同意逕予抵扣特別休假日數，亦違反勞基法第38條第2項規定，業於112年10月27日裁處在案，有新北市政府勞工

01 局函文可按(見本院卷第175頁)，是原告主張依據勞基法第1
02 4條第1項第6款規定終止勞動契約於112年9月5日以存證信函
03 作為終止勞動契約之意思表示，實屬有據，被告抗辯經催告
04 原告提供勞務，原告並未到職，應為曠職云云，應無理由。

05 (二)如原告主張為有理由，原告請求被告給付資遣費33萬元及非
06 自願離職證明書，是否有理由？

07 1. 資遣費部分：

08 ①勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
09 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
10 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
11 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
12 之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所
13 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
14 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
15 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
16 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
17 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
18 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休
19 金條例第12條第1項亦有明定。原告因被告積欠特別休假未
20 休假工資，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
21 約，有原告提出112年9月5日郵局存證信函影本（見本卷第4
22 1~45頁），原告自得依前揭規定向請求被告給付資遣費。

23 ②平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
24 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工
25 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
26 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
27 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
28 百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明
29 文。經查，原告於離職前6個月平均工資為薪資為5萬5000
30 元，為兩造所不爭，已如前述，是原告自94年7月1日任職於
31 被告至112年9月5日止，原告請求被告應給付資遣費33萬

元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，應屬有據，應予准許。

2. 非自願離職證明書部分：

勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(三)原告依據勞動法令，請求被告給付特別休假差額是否有理由？

- ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，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。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行。依據勞基法第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：
- (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終

01 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
02 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
03 之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細
04 則第24條之1第2項定有明文。

05 ②原告主張自112年5月25日起至離職日止，有特別休假25日，
06 扣除112年6月17日特休1日、112年8月13日颱風假扣特休1
07 日、112年8月11日病假0.5日扣特休0.25日，112年8月16日
08 病假1日扣特休0.5日、112年8月17日事假0.5日，扣特休0.5
09 日，尚餘特休21.75日，得請求特休未休工資3萬9875元等
10 語，然查被告所否認，並以前詞置辯，經查：

11 1. 原告主張於112年6月17日特休1日、112年8月3日颱風假扣休
12 假1日、112年8月16日請病假1日扣特休0.5日、112年8月17
13 日請事假0.5日等情，有被告提出之出勤卡及請假單為證
14 （見本院卷第170-171頁），合計扣除特休3日，且為兩造所
15 不爭（見本院卷第147頁、第207頁、第313頁、第317頁、第3
16 24頁、第345頁），先為敘明。

17 2. 兩造有爭執之特休日數如下：

18 ①原告主張112年8月11日僅請病假0.5日，僅得扣除特休0.25
19 日等語，被告則以原告事後並未提出診斷證明書，應以事假
20 計算扣除0.5日等語置辯，經查：

21 ☐ 普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，勞工
22 請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。
23 但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請
24 假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。勞工請假規
25 則第10條定有明文。勞工依勞工請假規則第10條規定，於辦
26 理普通傷病假請手續時，提出合法醫療機構或醫師證明書，
27 應可作為請假之依據。內政部74年9月11日(74)台內勞字第3
28 4423號函釋甚明。準此，原告請假以口頭或書面請假，被告
29 自得請求勞工提出相關證明文件。

30 ☐ 依據原告提出112年8月11日之請假單及出勤卡所示（見本院
31 卷第170、172頁），原告以口頭以感冒向被告請病假，並提

01 出請假單，當日打卡時間為上午7時55分起至12時3分，被告
02 於出勤卡註記原告為「病假」，故原告事後並未提出診斷證
03 明書或其他就醫單據，故被告認定為事假，故扣除特別休假
04 0.5日，自屬合法有據。

05 ②原告主張被告於112年8月18日起至112年8月31日以無薪假為
06 由扣除10日之特別休假等語，被告則以已給付全額薪資，並
07 未扣薪，並無實施無薪假等語置辯。經查，原告自112年8月
08 18日起至112年8月31日止，並未出勤打卡記錄，亦無請假紀
09 錄，由原告提出之出勤卡為證（見本院卷第170頁），然被
10 告於112年9月1日仍支付原告於112年8月全薪5萬5000元，有
11 原告提出112年8月薪資單及薪資明細表為證（見本院卷第3
12 5、77頁），再參酌被告提出於群組公告所示，被告為原告
13 排定112年8月18日起至112年8月31日排定10日之無薪假（見
14 本院卷第23、157頁），並扣抵原告之特別休假10日等情，
15 雖為勞動契約之變更，而違反勞動契約，然原告於上開排定
16 10日之無薪假，並未提供勞務，足見，原告同意被告於上開
17 期日排定特別休假10日，且被告並無給付原告未提供勞務之
18 薪資之義務，並據此扣除特別休假10日，應屬有據。

19 ③依此計算，被告得扣除特別休假13.5日 $(3+0.5+10=13.5)$ ，
20 原告請求11.5日之特休未休工資 $(25-13.5=11.5)$ ，原告請求
21 特別休假工資2萬1083元 $(55000/30 \times 11.5=21083)$ ，為有理由，
22 逾此部分，應予駁回。

23 ④被告雖於112年1月給付特休未休工資1萬9890元，有被告提出
24 原證8薪資袋、被證5之薪資明細為證（見本院卷第256、2
25 77頁、245頁），被告係給付111年度特休未休工資，故原告
26 係請求於112年度之特休未休工資，故不再抵扣，附此敘明。
27

28 (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
29 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
30 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
31 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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年10月24日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第117頁)，因此，原告請求被告應自112年10月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付35萬1083元(包含資遣費33萬元及特別休假工資2萬1083元)及自起訴狀繕本送達翌日即112年10月25日起至清償日止，按年息百分之五計算，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

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

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 6 月 4 日
勞動法庭 法 官 徐玉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 6 月 4 日
書記官 王思穎