

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

110年度竹勞簡字第9號

原告 綺祥企業有限公司

法定代理人 蔡振昌

訴訟代理人 曾桂釵律師

被告 林承叡

程苡禎

邱立文

兼 上二人

訴訟代理人 楊智雄

上列當事人間給付違約金事件，本院於民國110年12月14日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）被告林承叡於民國108年8月6日起至110年2月10日止受雇於原告，並簽立新進人員公司條約規定，依系爭規定第8條之約定，員工如欲離職需按勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項預告期間告知原告，如未按規定期間預告原告，原告公司將對員工請求損害賠償，工作1年以上者扣除薪資7日。而被告林承叡任職滿1年以上未滿3年，如欲離職應於預告期間20日前預告原告。詎被告林承叡竟於110年2月10日近午時向原告提出離職，並簽立離職單後，旋於當日離職，顯已違反勞動基準法第16條第1項第3款及系爭規定第8條所定之預告期間，自應依系爭規定第8條、離職單之約定賠償原告相當於7日薪資之違約金新臺幣（下同）12,250元（計算式：1,750元×7日＝12,250

元)。

(二) 原告承攬訴外人台灣應用材料股份有限公司(下稱台灣應材公司)向訴外人台灣積體電路股份有限公司(下稱台積電公司)承包之機台組裝工程，組裝地點包括台積電公司新竹廠、台南廠、台中廠等地。被告程苡禎、邱立文、楊智雄3人分別於109年4月15日、108年2月11日、109年4月5日起受雇於原告，工作內容為配合員工組裝日程調派至前開地點組裝機台設備，其中被告程苡禎為工安人員。原告公司以6名員工為1組(方可進行組裝，其中1名為工安人員)，共有兩組工程人員輪派，於每日下午確定翌日兩組各派往何廠區，再一同發布。而依被告楊智雄、邱立文簽立之新進人員公司條約規定第9條規定，請假需3天前告知並寫假單，如違反以曠職論，病假需有醫生證明，爾後請假須由公司批准才生效。又依勞工請假規則第10條規定，勞工請假須事前親自敘明理由及日數。原告預先公告排定日程110年2月8日至10日被告程苡禎3人所屬該組(共6人)至台積電公司台南18廠進行組裝，預定同年月10日完工，作業模式為前1日下午5點公司車從新竹載員工至台南宿舍居住，工作完成之日再由公司車載回原告公司下班，被告程苡禎3人出發台南前均無事前請假，110年2月7日下午5點該組便出發至台南宿舍，同年月8、9日均正常完成工作，同年月10日雖為政府行政機關彈性放假，原告公司未比照行政機關，原告公司為適用勞動基準法之事業單位，且工作有其特性(為業主組裝機台)，該日即為勞動基準法之事業單位工作日。詎被告3人明知110年2月10日為工作日，且明知沒有6個人無法完成分布兩個樓層之機台組裝，被告程苡禎更知其身為工安人員必須在場全體方能入廠工作，被告程苡禎3人於110年2月9日整晚留置宿舍卻靜默不語，竟於翌日上午7點多不約而同告知組長不進廠，至8點多領班回報無法勸服被告程苡禎3人，上午8點所有人均已按日程開始工作，原告公司無從進行調度，被告程

01 茲禎3人無正當理由拒絕進廠，惡意集體突襲式罷工，不
02 顧公司聲譽及可能造成訴外人台積電公司損失需由原告承
03 擔賠償之風險，除不服從上級指揮違反原告公司規定外，
04 亦違反勞工請假規則，且已破壞勞資信任關係，情節重
05 大，難期待原告採取解僱以外之手段而繼續雙方之僱傭關
06 係，原告遂於當日上午依勞動基準法第12條第1項第4款規
07 定終止勞動契約。勞動基準法第12條第1項第4款「情節重
08 大」應同民法第489條第1項「重大事由」，被告程茲禎3
09 人前揭惡意行為構成民法第489條第1項重大事由，且解雇
10 之重大事由係被告3人之過失而生，原告公司自得依同條
11 第2項請求被告程茲禎3人負損害賠償責任。又被告程茲禎
12 3人前揭行為共同不法侵害原告，原告公司自得依民法第1
13 84條第1項後段、第2項及第185條規定請求被告負連帶損
14 害賠償責任。爰依民法第489條第2項、第184條第1項後
15 段、第2項及第185條規定，請求擇一為判決，命被告程茲
16 禎3人共同或連帶給付原告122,750元（計算式：5,750元
17 +117,000元=122,750）。茲就請求之範圍及金額分別敘
18 明如下：

19 (一)原告公司未受領到另3名組員之勞務給付仍需支付1日薪
20 資，受有5,750元之損失：原告公司LINE群組內之白板公
21 告日期2/8、2/9載有「翔、民、文、雄、森、禎」組員要
22 去「應材-台南台積18裝機PVD9H」，2/10收尾完成，其中
23 翔、民、森即訴外人范國翔、李仕民、林森，因被告程茲
24 禎3人罷工致110年2月10日無法施工，原告公司未受領勞
25 務給付仍需支付訴外人范國翔、李仕民、林森日薪各2,00
26 0元、2,250元、1,500元，合計5,750元，應由被告程茲禎
27 3人共同或連帶賠償。

28 (二)原告公司受有喪失訂單收入損失117,000元：因被告程茲
29 禎3人之行為未能如期完成台積電台南18廠工作，致原告
30 公司被迫遲至同年月17日(大年初六)方得以剩餘9人編一
31 組至台南18廠完成工作，2月17日起原定工程推遲，2月10

01 日上午11點LINE群組內傳送之白板上已公告重新調度「2/
02 19應材-台南台積14BP5/P6裝機PVD 9CH(王、綠、勇、
03 洪、志、承、翔、民、森)」，可知台南14廠工作延至同
04 年月19日，因而被迫終止承攬撞期同日之PO/SOW ID:APMT
05 Q00000000台中廠訂單，再由訴外人台灣應材公司轉單予
06 其他公司承接，致原告公司無法收取該訂單報酬117,000
07 元之所失利益。

08 (三) 對被告答辯所為之陳述：

09 (一)被告4人辯稱於110年2月26日科技部南部科學園區管理局
10 勞資爭議調解成立，依調解紀錄(下稱系爭調解紀錄)記載
11 「勞資雙方均負有保密義務，且對上開調解成立事項不得
12 另行異議或爭訟」，原告公司不得提起訴訟云云。然系爭
13 調解紀錄僅限於被告4人申訴而成立調解之事項不得再異
14 議，並未包含原告公司之請求權，且當時調解委員強調只
15 調解勞方之申訴，原告公司要求償則應另行起訴。

16 (二)被告林承叡辯稱原告公司違反勞動法令由伊終止勞動契
17 約，沒有預告期間云云。然離職單記載為「個人因素」離
18 職，於勞資爭議調解時亦自陳「自請離職」。又其辯稱11
19 0年2月10日離職時有向原告法定代理人主張未依法給付特
20 休假薪資及年終獎金云云。原告雖於110年2月4日公告年
21 終獎金分2次發放，第1次發放時間110年2月10日被告林承
22 叡已領到，第2次是110年3月5日，時間未到，其預先主張
23 原告違背法令而辭職，豈不矛盾。而由原證1、5之約定內
24 容可知年獎金是福利，係恩惠性、勉勵性給予，原告自有
25 權決定發放方式，且未約定發放方式，縱認是工資性質，
26 亦難謂原告公司發放有何不法，況原告工係依據往年農曆
27 年前資金調度緊繃，方公告自110年變更發放方式，並非
28 不給予，原告並未違反勞動契約。

29 (三)被告程苡禎等3人辯稱原告公司規定上班放假依國家機關
30 規定云云。然原告公司從事之事業有淡旺季之特性，淡季
31 會請工程師不用來上班，保底薪每月3萬元，旺季時週一

01 至週五是工作日，按日計薪，當沒有機台組裝工作便會通
02 知他們無須上班，工安人員程苡禎及工程人員無淡旺季之
03 分，固定週一至週五上班，採月薪制，沒有外派廠區時仍
04 要回公司上班。110年2月10日本係勞動基準法之事業單位
05 工作日，原告公司全員皆有上班。又被告程苡禎等3人辯
06 稱110年2月10日如要上班必須跟員工協調，並經其等同意
07 云云。然依行政院109年5月28日院授人培字第1090034163
08 號函，可知農曆除夕前一日為上班日，調整該上班日為放
09 假日，並須提前一周之星期六補行上班僅限於政府機關，
10 非適用於勞動基準法之事業機關，且依勞動部106年3月13
11 日勞動條3字第1060049558號函，欲比照政府機關才需協
12 商。

13 (四)被告程苡禎辯稱其為半個行政人員，110年2月10日當日公
14 司行政人員也都休假云云。然其係有證照之工安人員，要
15 寫工安報告，是工程師兼工安人員，且110年2月10日公司
16 僅1行政人員彭小姐，是原告法定代理人考量她不會整理
17 物料、不會洗車，免除她給付勞務，如同當日下午免除員
18 工勞務提早下班，不能倒果為因，謂非工作日。

19 (四) 綜上，爰聲明：(一)被告林承叡應給付原告12,250元，及自
20 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
21 息。(二)被告程苡禎、邱立文、楊智雄應共同或連帶給付原
22 告122,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
23 按年息5%計算之利息。

24 二、被告林承叡則以：本件勞資爭議經科技部南部科學園區管理
25 局勞資爭議調解成立，雙方都不得異議。伊是因原告違反勞
26 工法令終止勞動契約，並請求原告給付相關特休假薪資等，
27 故無預告期間之適用。又伊當時跟原告法定代理人提離職
28 時，是向原告法定代理人主張原告未按期給付年終獎金及未
29 休特休獎金，勞健保亦未據實投保低於標準，違反法令，但
30 是在書面上只有寫個人因素，因為不知道要寫，就簡單地
31 寫。另原告是在110年2月4日公告年終獎金2個月改成年終獎

01 金1個月、績效獎金1個月，並分別訂於110年2月10日、3月5
02 日發放，翌日立即實施，但原告更改勞動契約內容未經員工
03 同意等語抗辯，爰聲明：原告之訴駁回。

04 三、被告程苡禎3人則以：

05 (一)渠等沒有曠職，也沒有罷工。110年2月10日是公務機關彈性
06 放假日，原告公司規定上班放假是依國家機關規定，況依行
07 政院109年5月28日發文，110年2月10日如果要上班必須與員
08 工協調，並經員工同意，原告公司於110年2月5日當天下午
09 僅以Line告知渠等工作至同年月9日，至同年月9日下午4時1
10 8分，才以Line通知渠等隔天上班行程，然渠等當日下午4時
11 即下班，原告未經過渠等同意，就強制安排工作，下班屬於
12 個人時間，當然是上班前再向公司回報，渠等於隔天即110
13 年2月10日早上7點多通知領班當天不上班，請領班通知原告
14 公司。

15 (二)渠等與被告林承叡一起申請勞資爭議調解，原告起訴內容於
16 勞資爭議時有主張，後來達成調解，資方同意給付年終獎金
17 等金額，且載明勞資雙方不得另行異議或爭訟。

18 (三)原告若有損失訂單，原因是原告開除渠等，而非110年2月10
19 日的機台延遲完成，因為若原告未開除被告3人，就不會有
20 出現人力短缺，以致於必須取消另一筆訂單。而110年2月10
21 日要完成之機台在同年月17日已完成，並無原告所主張之訂
22 單損失，且上開機台預定開始施作日期是同年月19日、完成
23 日則為同年月21日，原告係提前處理該機台，縱使在同年月
24 17日收尾，亦無延遲完成之情形。

25 (四)被告程苡禎屬於半個行政人員，要書寫文書作業，而110年2
26 月10日當天公司的行政人員也都休假等語抗辯，爰聲明：原
27 告之訴駁回。

28 四、本院之判斷：

29 (一)原告主張被告4人原均受雇於原告，被告林承叡、邱立
30 文、楊智雄並均簽訂新進人員公司條約規定。嗣被告林承
31 叡於110年2月10日離職；被告程苡禎、邱立文、楊智雄3

人則經原告指派於110年2月8日至同年9日至台積電公司
台南18廠進行組裝工作，然被告程苡禎3人於110年2月10
日上午7時多告知當日不上班，原告遂於當日上午以被告
程苡禎3人集體罷工，違反勞動契約及工作規則，造成原
告重大損失為由，而依勞動基準法第12條規定不預告終止
勞動契約之事實，業據提出被告林承叡簽立之新進人員公
司條約規定、被告林承叡110年2月10日離職單、被告楊智
雄簽立之新進人員公司條約規定、被告邱立文簽立之新進
人員公司條約規定、原告110年2月7日至110年2月10日工
作日程公告LINE截圖照片、原告110年2月10日不經預告終
止與被告程苡禎3人勞動契約公告等影本為證，且為被告
所不爭執，自堪信為真實。茲本件兩造間之爭點應審究者
厥為：(一)原告主張依兩造間勞動契約即系爭規定第8條之
約定，請求被告林承叡賠償相當於7日薪資之違約金12,25
0元，有無理由？(二)原告主張被告程苡禎3人於110年2月10
日係惡意集體突襲罷工，原告依勞動基準法第12條第1項
第4款規定終止勞動契約，有無理由？又原告擇一依民法
第489條第2項、第184條第1項後段、第2項及第185條規
定，請求被告程苡禎3人共同或連帶賠償122,750元，有無
理由？

(二)原告主張被告林承叡違反勞動基準法第16條第1項第3款及
系爭規定第8條所定預告期間之約定，依系爭規定第8條、
離職單之約定請求被告林承叡賠償相當於7日薪資之違約
金12,250元，為無理由：

(一)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。勞動基準法第14條第1項
第6款定有明文。又勞工之特別休假，因年度終結或契約
終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應為第7條第1
項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
百分之6。勞動契約應依勞動基準法有關規定約定獎金。
勞動基準法第38條第4項、勞工退休金條例第14條第1項、

01 勞動基準法施行細則第7條第5款亦分別定有明文。

02 (二)查被告林承叡於110年2月10日離職時雖於離職單記載因為
03 「個人因素」自願離職，有原告提出之被告林承叡110年2
04 月10日離職單影本可稽。然解釋意思表示，應探求當事人
05 之真意，不得拘泥於所用之辭句。（民法第98條參照）。
06 而被告林承叡於離職單所載所謂「個人因素」自願離職，
07 從該所用之辭句，核僅係未記載「個人因素」之何因素即
08 何原因或何理由，尚難逕認係無任何理由或無任何原因之
09 離職。況被告林承叡已抗辯伊係向原告法定代理人主張原
10 告未經勞工同意，片面更改勞動條件，未按期給付年終獎
11 金，及未給付特休假薪資，且未據實為伊投保勞健保等違
12 反勞動契約或勞工法令，而向原告法定代理人提離職即表
13 示終止勞動契約。伊因不知道離職單上要寫，就簡單地寫
14 個人因素。且當天原告法定代理人還說伊在3月前離職，
15 不會再給伊年終獎金，而且要以伊沒有20天前預告，要扣
16 伊7天薪資，伊才去勞工局申訴原告沒有據實為伊投保勞
17 健保等情，核尚與常情無違，且核與被告林承叡確於100
18 年2月18日檢舉原告未覈實申報被告林承叡投保薪資、勞
19 工退休金月提繳工資，而經勞動部勞工保險局查明屬實核
20 處罰鍰等情相符，有被告林承叡提出之勞動部勞工保險局
21 110年3月25日保納行一字第11010106750號函可稽，更足
22 堪認被告林承叡上開所辯，應係屬實；況觀諸被告林承叡
23 亦以原告未給付特休假薪資、110年2月份薪資，及未經勞
24 資雙方協議，片面更改勞動契約，少給1個月年終獎金，
25 影響勞方立即導致立即離職（自請離職），而於110年2月
26 18日向科技部南部科學園區管理局申請勞資爭議調解，並
27 經科技部南部科學園區管理局於110年2月26日進行勞資爭
28 議調解，且原告於調解時並未為任何之異議，僅主張願給
29 付被告林承叡特休假薪資及年終獎金，嗣經調解成立，原
30 告願給付被告林承叡特休假薪資及年終獎金（110年2月份
31 薪資部分，原告應係於調解前給付，有原告提出之110年2

01 月份薪資明細表影本可參），勞資即兩造不得另行異議或
02 爭訟，亦有被告林承叡提出之科技部南部科學園區管理局
03 110年2月26日勞資爭議調解紀錄影本可證，揆諸被告林承
04 叡上開申請勞資爭議調解之主張內容確與其上開所辯內容
05 相符，尤足堪認被告林承叡上開所辯，確係屬實；且觀諸
06 被告林承叡上開申請勞資爭議調解時已明確主張係因原告
07 未給付特休假薪資、110年2月份薪資，及未經勞資雙方協
08 議，片面更改勞動契約，少給1個月年終獎金，而「影響
09 勞方立即導致立即離職（自請離職）」，更足對照被告林
10 承叡於離職單所載「個人因素」自願離職尚與上開申請勞
11 資爭議調解所主張（自請離職）之辭句相似，然該辭句尚
12 不得解釋為實際上之離職原因或理由。反之，被告林承叡
13 於上開申請勞資爭議調解所主張（自請離職）之前辭即已
14 明白表示係原告未給付特休假薪資、110年2月份薪資，及
15 未經勞資雙方協議，片面更改勞動契約，少給1個月年終
16 獎金，而「影響勞方立即導致立即離職」，已足堪認被告
17 林承叡確係以原告違反勞動契約及勞工法令之未給付特休
18 假薪資，且未經勞資雙方協議，片面更改勞動契約未給付
19 1個月年終獎金，而向原告表示辭職終止勞動契約甚明。
20 更有甚者，原告訴訟代理人雖稱被告林承叡未向原告法定
21 代理人說何原因離職，未說係因未給付特休假薪資，所以
22 要離職云云。然經本院認有訊問原告法定代理人之必要，
23 而命原告訴訟代理人偕同原告法定代理人於110年12月14
24 日下午4時10分言詞辯論期日到場，然原告法定代理人並
25 未到場，原告訴訟代理人則稱原告法定代理人於早上來電
26 稱咳嗽很嚴重，無法到庭云云，復未提出任何無法到庭之
27 證明，顯然原告法定代理人係推託而不到場。據此，被告
28 林承叡抗辯係以原告違反勞動契約及勞工法令，而向原告
29 表示辭職終止勞動契約之事實，應堪足採信，而信為真
30 實。

31 (三)第查，被告林承叡於110年2月10日終止勞動契約時，原告

確有未給付特休假薪資，且未覈實申報被告林承叡投保薪資、勞工退休金月提繳工資等違反勞工法令之事實，此為原告所不爭執，並有被告林承叡提出之勞動部勞工保險局110年3月25日保納行一字第11010106750號函及科技部南部科學園區管理局110年2月26日勞資爭議調解紀錄影本可證，應堪以認定。又原告確有未經勞資雙方協議，片面更改勞動契約，少給付被告林承叡1個月年終獎金之違反勞動契約之事實，亦有被告提出原告公司110年2月4日公告截圖、科技部南部科學園區管理局110年2月26日勞資爭議調解紀錄影本可證，亦堪以認定。從而，原告即雇主確有違反勞動契約及勞工法令，致有損害勞工即被告林承叡權益之虞，亦足堪認定。

(四)綜上，原告既有違反勞動契約及勞工法令，致有損害被告林承叡權益之虞，則依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，被告林承叡自得不經預告而向原告終止勞動契約。據此，被告林承叡以原告違反勞動契約及勞工法令，致有損害其權益之虞，而不經預告向原告終止勞動契約，自屬有據。從而，原告主張被告林承叡違反勞動基準法第16條第1項第3款及系爭規定第8條所定預告期間之約定，而依系爭規定第8條、離職單之約定請求被告林承叡賠償相當於7日薪資之違約金12,250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，即屬無據，為無理由，應予駁回。

(三)原告主張被告程苡禎3人於110年2月10日係惡意集體突襲罷工，原告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，為無理由。又原告主張擇一依民法第489條第2項、第184條第1項後段、第2項及第185條規定，請求被告程苡禎3人共同或連帶賠償122,750元，亦無理由：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。是當事人於其利己事

實之主張，除事實於法院已顯著，或為其職權上已認知者外，應負立證之責。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。（最高法院18年上字第1685號、17年上字第917號判例要旨參照）。又依民法第184 條第1 項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意、過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。再者，侵權行為所發生之損害賠償請求權，以加害人有故意或過失不法侵害他人權利，致被害人受有損害，且加害行為與損害須有因果關係為其成立要件，若其行為並無故意或過失，或損害之發生與有責任原因之事實二者間並無相當因果關係，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號、49年台上字第2323號、54年台上字第1523號判例意旨參照）。次按，數人共同不法侵害他人之權利者，對於被害人所受損害，所以應負連帶賠償者，係因數人之行為共同構成違法行為之原因或條件，因而發生同一損害，具有行為關連共同性之故。民事上之共同侵權行為與刑事上之共同正犯，其構成要件雖非全同，共同侵權行為人間在主觀上固不以有犯意聯絡為必要，惟在客觀上仍須數人之不法行為，均為其所生損害之共同原因即所謂行為關連共同，始足成立共同侵權行為。惟所謂之「罷工」，乃勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為（勞資爭議處理法第5條第5款參照），此係指勞工互相團結，為了維持或改善勞動條件，或是為獲得其他經濟利益，而一同暫時中止不履行勞動契約上勞務供給的集體行動，或是多數勞工為達一定之爭議目的，有計畫地共同終止工作之行為。（最高法院104年度台上字第836號、105年度台上字第1838號判決要旨參

照)。因此罷工係多數勞工為達一定目的而基於共同意思所為之聯合行為，故違法罷工，亦以多數勞工間在主觀上有一同計畫地互相聯合勾串進行集體行動暫時中止不履行勞動契約上勞務供給之意思聯絡為必要。準此，原告既主張被告程苡禎3人於110年2月10日係惡意集體突襲罷工，致原告受有損害，自應就其主張之利己事實，負舉證之責任。

(二)查原告起訴雖主張原告已預先公告排定日程110年2月8日至10日由被告程苡禎3人所屬該組共6人至台積電公司台南18廠進行組裝工作等情，並提出原告公司LINE群組110年2月8日至10日工作日程公告照片截圖為證，然為被告程苡禎3人所否認，被告程苡禎3人並抗辯稱原告係於110年2月5日下午以Line告知被告程苡禎3人至台積電台南18廠工作日程為同年月8日至9日，嗣迄至被告程苡禎3人於同年月9日下午4時下班後，始於同日下午4時18分再以Line通知被告程苡禎3人隔天即110年2月10日之工作日程等情，且據提出原告LINE群組110年2月5日及110年2月9日對話紀錄截圖3紙為證。經查，觀諸被告程苡禎3人提出之原告LINE群組110年2月5日及110年2月9日對話紀錄截圖3紙，原告確係先於110年2月5日下午以Line告知被告程苡禎3人至台積電台南18廠工作日程為同年月8日至9日，嗣於110年2月9日下午4時18分始再以Line通知被告程苡禎3人隔天即110年2月10日之工作日程，核確與原告提出之原告公司LINE群組110年2月8日至10日工作日程公告照片截圖已讀時間為16：18相符，原告亦未爭執被告程苡禎3人提出之原告LINE群組110年2月5日及110年2月9日對話紀錄截圖3紙為真正，自堪認被告程苡禎3人上開所為之抗辯確係屬實，自堪信為實在。反之，原告起訴主張原告已預先公告排定被告程苡禎3人至台積電台南18廠工作日程為同年月8日至10日云云，則顯係刻意隱匿分段排定工作日程之事實，非但不足採信，更有違誠實。甚且，原告於被告程苡禎3人於1

01 10年2月7日出發至台南前確僅排定工作日程至110年2月9
02 日，然卻進而主張被告程苡禎3人於110年2月7日出發至台
03 南前均無事前請假110年2月10日不上班云云，更係企圖誤
04 導混淆事實，彰彰明顯！

05 (三)第查，原告於110年2月5日確係僅排定被告程苡禎3人至台
06 積電台南18廠工作日程為同年月8日至9日，而被告程苡禎
07 3人亦確依原告排定之工作日程工作至110年2月9日下午4
08 時始下班；嗣原告於110年2月9日下午4時18分以Line通知
09 被告程苡禎3人隔天即110年2月10日之工作日程後，被告
10 程苡禎固確係於110年2月10日上午7時許始不約而同告知
11 組長當日為比照公務機關彈性放假日，不同意強制安排工
12 作，當天不上班，此為兩造所不爭執，亦堪足以認定。據
13 此，姑不論被告程苡禎3人抗辯當日為比照公務機關彈性
14 放假日不上班之事是否屬實，然至少可得確定被告程苡禎
15 3人並非以損害原告之目的，而在主觀上有一同計畫互相
16 聯合勾串進行罷工之意思聯絡，否則被告程苡禎3人儘可
17 於110年2月8日前即開始進行罷工，並聯合其他同組3人串
18 聯罷工，何需先依原告排定之工作日程工作至110年2月9
19 日，且僅渠等3人罷工。況被告程苡禎3人當時已明確告知
20 係因當日為比照公務機關彈性放假日而不上班，自非惡意
21 串聯進行罷工，而原告亦未舉證被告程苡禎3人有何動機
22 欲以損害原告為目的，而在主觀上有如何一同計畫互相聯
23 合勾串進行罷工之意思聯絡，自應逕受不利之認定。再
24 者，依被告楊智雄、邱立文簽立之系爭規定第9條規定，
25 請假固需3天前告知並寫假單，如違反以曠職論；又依勞
26 工請假規則第10條規定，勞工請假亦須事前親自敘明理由
27 及日數。然被告程苡禎3人當日係以比照公務機關彈性放
28 假日而不上班，並非請假，原告以此規定認被告程苡禎3
29 人未依規定事前請假云云，亦屬無稽。縱退一步論，倘原
30 告主張原告公司放假日並未比照公務機關一節屬實，充其
31 量被告程苡禎3人於110年2月10日未上班，亦僅能以曠職

論，尚不能逕認定被告程苡禎3人係以損害原告為目的，而在主觀上有串連進行罷工之意思聯絡。

(四)再查，原告雖主張原告公司上班放假日並未比照公務機關，110年2月10日為上班日云云，然為被告程苡禎3人所否認，被告程苡禎3人並抗辯原告公司之上班放假是依公務機關之規定，當日係比照公務機關彈性放假日等情。據此，原告既主張原告公司上班放假日未比照公務機關，而被告程苡禎3人則抗辯原告公司上班放假日係比照公務機關，則此原告公司上班放假日是否比照公務機關之事實，依其情形倘由被告程苡禎3人負舉證責任，乃顯失公平，蓋此應係訂於原告之工作規則，且當日是否上班，亦可由原告提出員工出勤紀錄以資證明，故自應由原告負舉證之責任，始符公平原則。然姑不論原告就此事實並未為任何之舉證；且原告非但未舉證提出工作規則，且經本院命提出原告公司當天行政人員之出勤紀錄，原告亦未提出；甚且，本院認有訊問原告法定代理人之必要，而命原告訴訟代理人偕同原告法定代理人於110年12月14日下午4時10分言詞辯論期日到場，然原告法定代理人並未到場，原告訴訟代理人則稱原告法定代理人於早上來電稱咳嗽很嚴重，無法到庭云云，復未提出任何無法到庭之證明，顯然原告法定代理人係推託而不到場，亦如前述，揆諸前揭規定及說明，自應逕為不利原告之認定，應認原告主張原告公司上班放假日未比照公務機關之事實，尚不足採信。更何況，110年2月10日當天原告公司行政人員確未上班，亦據被告林承叡陳明在卷（參110年11月9日言詞辯論筆錄），且原告亦不否認當天原告公司行政人員確未上班（參原告補充理由二狀），此更足證被告程苡禎3人抗辯原告公司之上班放假是依公務機關之規定，當日係比照公務機關彈性放假日一節，應確係屬實，堪足採信。

(五)綜上，原告公司之上班放假確係比照公務機關之規定，110年2月10日當日確係比照公務機關之彈性放假日，則被告

01 程苡禎3人未同意當日工作，而未上班，自屬合法權利之
02 行使，並非罷工，亦無違反勞動契約或工作規則可言，更
03 遑論有違反勞動契約或工作規則且情節重大之情事。據
04 此，原告主張被告程苡禎3人於110年2月10日係惡意集體
05 突襲罷工，而依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞
06 動契約，自屬無據，核屬非法，尚不生終止勞動契約之效
07 力。從而，原告主張被告程苡禎3人惡意罷工，而依勞動
08 基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並主張擇一
09 依民法第489條第2項、第184條第1項後段、第2項及第185
10 條規定，請求被告程苡禎3人共同或連帶賠償122,750元，
11 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
12 之利息，亦屬無據，為無理由，應併予駁回。

13 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所
14 用之證據，核均與本判決結果無影響，爰不一一予以論列，
15 併此敘明。

16 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 110 年 12 月 28 日
18 勞動法庭 法 官 汪銘欽

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 12 月 28 日
23 書記官 周育瑜