臺灣士林地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第2號

原　　告　鄭新添

被　　告　好市多股份有限公司

法定代理人　趙建華

訴訟代理人　沈以軒律師

林晉源律師

郭銘濬律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年6月2日言詞辯論終結，判決如下：：

主　文

被告應給付原告新臺幣8,472元，及自民國110年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，其中新臺幣250元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣8,472元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項第2款定有明文。原告起訴原聲明如附表編號1所示。嗣於審理中追加附表編號2至編號4所示之聲明，該部分追加之原因事實與原起訴事實之基礎事實相同，於法無不合，應予准許。除上開所述外之原告其餘追加起訴部分，業經本院另以追加不合法裁定駁回，在此不贅載該部分聲明及事實理由。

貳、實體部分：

一、原告主張：依被告之員工手冊規定，原告民國110年度有7天

全薪普通傷病假及30天半薪普通傷病假。而中央流行疫情指揮中心宣布，勞工接種疫苗以及避免接種疫苗後發生不良反應，可以檢具疫苗接種紀錄卡申請疫苗接種假。如勞工申請普通傷病假亦無不可。被告於110年9月26日已知悉上情，然原告於110年10月15日向被告申請疫苗接種假（請假日10月18日，下稱10月18日假單），被告卻未依勞動基準法第22條及第43條規定，以及主管機關前開公告，盡其告知義務，而由被告之人資經理陳宜琳以疫苗接種假不屬公假為由，要求原告更正。後原告於同年月18日再以接種發生持續性腹瀉為由向被告申請疫苗接種假（請假日10月19日，下稱10月19日假單），被告亦要求疫苗接種假應填載至假單申請表中「假別需求」欄之「其他」假別。事後被告再以「其他」假別及疫苗接種假為無薪假為由，扣取原告110年10月18日及19日疫苗接種假之薪資新臺幣（下同）84,72元。被告以上開未告知疫苗接種假為無薪假，未使原告行使申請普通傷病假之權利，以「強迫或強制」或「詐欺」手段，而限制原告行使普通傷病假之權利，致使原告於110年10月18日及19日申請疫苗接種假。則上開「兩造間於110年10月18日及19日假單申請表之約定」無效，原告得依兩造間勞動契約，請求被告給付該2日薪資8,472元。又被告員工手冊未明文規定有關健康檢查可申請公假，及員工得以普通傷病假別申請疫苗接種假，且被告未適時依勞動基準法第74條、勞動基準法施行細則第37條第3項規定修正及向主管機關報請核備。且被告未給付員工有關健康檢查可申請公假，及得以普通傷病假等疫苗接種假之薪資，均已違反勞動基準法第43條規定。上開情形，原告一併聲明請求確認之。其後，原告為就上開申請疫苗接種假之爭議，於110年12月3日出席調解會議，屬於公假，被告應給付該日之公假薪資4,236元。其次，因被告拒絕給付上開原告請假日之薪資，原告不得已提起本件訴訟主張權利，並於111年3月11日、5月20日、7月29日、112年4月21日、6月2日共5次開庭請假到庭，被告應給付上開期日之

公假薪資21,180元（4,236× 5＝21,180），爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告33,888元，及其中12,708元部分自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）確認兩造間於110年10月18日及19日假單申請表之約定無效。（三）確認被告未依勞動部公告防疫政策，使原告於110年10月18日至19日得以普通傷病假申請防疫接種假，違反勞動基準法第22條及第43條規定。（四）確認被告員工手冊未明文規定有關健康檢查可申請公假，及員工得以普通傷病假等申請疫苗接種假，且未適時依勞動基準法第74條、勞動基準法施行細則第37條第3項規定修正及向主管機關報請核備。且被告未給付員工有關健康檢查可申請公假，及得以普通傷病假等疫苗接種假之薪資，違反勞動基準法第43條規定。

二、被告則以：遍觀勞動基準法、勞工請假規則或其他相關法令，均未見明定疫苗接種假之法律性質，而中央流行疫情指揮中心於110年5月5日公告疫苗接種假乃「不支薪」性質，而原告係向被告申請110年10月18日及19日疫苗接種假，被告自無庸給付原告該2日之薪資。又勞工之請假權乃形成權，類推適用勞動基準法第38條第2項法理，未經勞雇雙方協商合意，勞工事後不得任意變更所請假別。原告係於110年10月15日及18日分別寄發電子郵件方式向被告人資經理陳宜琳告知請休同年月18日及19日之疫苗接種假，並由原告親自撰寫假單申請表詳載請假事宜。既經勞工行使請假之意思表示，其請休110年10月18日及19日疫苗接種假即告確定，事後雙方並無變更假別之合意，則被告不予給付該2日薪資，洵屬有據。又被告之員工手冊第8.1條後段規定「在申請無薪假之前請儘可能優先使用有薪假」，該條規定係在「事假及家庭照顧假」之下，與本件疫苗接種假無涉。且依該條規定，並無被告有提前額外告知其他事項之義務，自無原告所稱「告知義務」存在。而依被告員工手冊第6.4.B條規定，全薪病假可於一年內自由使用，並可遞延至次年使

用，被告自無強令原告使用在疫苗接種情形之理。既被告係依原告之所請假別辦理，自無不當之處。且縱使被告當時未告知原告可使用其他假別，又如何得出被告應補薪資之結論，原告泛以被告未盡告知義務而請求給付薪資，於法無據等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。民事訴訟法第247條第1項定有明文。可知確認之訴，除確認證書真偽之訴以及確認法律關係基礎事實存否之訴外，應以法律關係為訴訟標的。

1. 原告請求「確認兩造間於110年10月18日及19日假單申請表之約定無效」部分：原告向被告提出請假日為110年10月18日及同年月19日「疫苗接種假申請單」（見補字卷第34頁、第36頁），為原告向被告為行使其請假權之意思表示，被告同意原告請假，並免除原告請假期間提供勞務之義務，乃是履行其依勞動契約所生之義務，兩造間並未因此發生某項法律關係（兩造間之法律關係仍然為勞動契約關係）。故原告所主張因原告提出請假申請，被告同意之，因而兩造間存在「約定」，其「約定」顯非前揭得為訴訟標的之「法律關係」。是原告就此聲明請求法院確認，不合於民事訴訟法第247條第1項定。

2. 原告請求「確認被告未依勞動部公告防疫政策，使原告於110年10月18日至19日得以普通傷病假申請防疫接種假，違反勞動基準法第22條及第43條規定。」，以及「確認被告之員工手冊未明文規定有關健康檢查可申請公假，及員工得以普通傷病假等申請疫苗接種假，且未適時依勞動基準法第74條、勞動基準法施行細則第37條第3項規定修正及向主管機關報請核備。且被告未給付員工有關健康檢查可申請公假，及得以普通傷病假等疫苗接種假之薪資，違

反勞動基準法第43條規定。」部分：上述請求確認之標的，均係原告主張其對被告之110年10月18日及19日之薪資請求權存在，而請求法院判令被告給付該期間薪資，被告否認原告主張，所衍生（原告認為）之法律問題，並非法律關係本身，或法律關係之基礎事實。上開（原告認為的）法律問題於原告本件請求給付工資之訴訟中，或可成為其請求有無理由之爭點，但原告以之為確認之訴之標的，即與前揭法律規定不合，其提起此部分確認之訴，即非合法。

（二）原告請求被告給付110年10月18日及19日之薪資8,472元，有無理由？

1. 另按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、…普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。勞工請假規則第4條第1項第1款、第3項定有明文。而依被告之員工手冊第6.4條規定（見本院卷第91頁），月薪員工每年可有7天全薪及最多30天的半薪給付的病假。可知，被告給予員工請病假權，其中有7天全薪部分，優於勞工請假規則，自無不可。

2. 又疫苗接種假係近年因流行新冠肺炎，因接種疫苗及因接種疫苗後身體不適所生之假別，是以勞動基準法、勞工請假規則或其他相關法令，並未明定疫苗接種假之法律性質。而依原告提出勞動部網站相關問答，及被告提出中央流行疫情指揮中心公告（見補字卷第22頁至26頁、本院卷第66頁）。可知，中央流行疫情指揮中心於110年5月5日公告實施疫苗接種假，勞工前往接種疫苗及接種後若發生不良反應，自接種之日起至接種次日24時止，得請疫苗接種假。而勞工如依勞動基準法第43條及勞工請假規則第4條規定，請普通傷病假亦無不可，勞工可依需求選擇運

用。如勞工未依上開規定請普通傷病假，或未依法或依勞動契約請其他假別，單純之疫苗接種假則屬不支薪之性質，勞工就此種疫苗接種自不能請求請假期間之薪資。又本件依原告另於110年11月23日因接種疫苗，而申請全薪病假（請假日期11月25日，見補字卷第32頁），應認被告之員工請疫苗接種假，如合於員工手冊內有關7天全薪病假規定，亦得請全薪病假。

3. 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。民法第98條定有明文。被告之員工手冊並無疫苗接種假之假別，則員工接種疫苗時，所請假別究竟係請員工手冊所規定全薪病假或其他假別，或係中央流行疫情指揮中心公告實施之不支薪疫苗接種假，如生疑義，即有依上開規定探求當事人真意之必要。經查，原告於110年10月15日向被告申請疫苗接種假（請假日10月18日），於同年月18日再以接種發生持續性腹瀉為由向被告申請疫苗接種假（請假日10月19日），有前揭假單申請表可佐。上開10月18日假單，有原告於「假別需求」項之「公假」欄假別勾選後畫掉之紀錄，以及依原告與被告人資經理陳宜琳間電子郵件內容，陳宜琳向原告表示「疫苗接種假並不是公假，若要申請疫苗接種假請於其他欄位寫明」（見本院卷第70頁）。再原告自陳其若知道疫苗接種假為無薪假，其就不會申請等語（見本院卷第248頁、250頁），另參照被告之員工手冊第8.2條規定，員工依法令規定應給予公假者，工資照給（見本院卷第95頁）。可認原告上開2次請假應係以請假仍可領全薪的意思請疫苗接種假，故假別填寫為公假，然因110年10月15日所請公假與員工手冊規定不合，經陳宜琳告知後，原告再勾選「其他」欄假別及其後記載「防疫接種假」，應認其請全薪假之真意並無變更。又「接種疫苗」事由，並非生病或受傷，一般人尚無從逕認其與假單申請表上假別需求之「病假」欄畫上等號，而於請假時勾選此項假別，故原告於同年10月18日施

打第1劑疫苗，及施打後出現身體不適反應而向被告申請10月19日之疫苗接種假時，尚難逕以原告所填寫假別需求為「防疫接種假」，即認原告所請假別係中央流行疫情指揮中心公告實施不支薪之疫苗接種假。進而，被告依原告提出之10月18日假單及10月19日假單，係認為原告請假本意是請中央流行疫情指揮中心公告實施不支薪之疫苗接種假，就原告該2日薪資予以扣除而未發放（見補字卷第38頁），難認有理由。又原告向被告提出假單，係行使請假權之意思表示，其行使請假權之性質應非形成權，自無事後不得變更所請假別之理。被告抗辯原告已勾選假別，即不得變更，尚非可採。是以原告依兩造間勞動契約請求被告給付該2日薪資，為有理由。

（三）原告另主張被告明知依員工手冊規定，原告110年度有7天全薪普通傷病假及30天半薪普通傷病假。而中央疫情指揮中心宣布，勞工接種疫苗以及避免接種疫苗後發生不良反應，可以檢具疫苗接種紀錄卡申請疫苗接種假。如勞工申請普通傷病假亦無不可。然原告於110年10月15日及10月18日向被告申請疫苗接種假，被告卻未依勞動基準法第22條及第43條規定，以及主管機關前開公告，盡其告知義務，使原告知悉疫苗接種假為無薪假，並使原告行使申請普通傷病假之權利，以此「強迫或強制」或「詐欺」手段，限制原告行使普通傷病假之權利，致使原告於110年10月18日及19日申請不支薪之疫苗接種假。故原告於110年10月18日及19日申請不支薪之疫苗接種假為無效等語。經查：

1. 按不作為尤其沈默，雖不當然為詐欺，然在法律上、契約上、交易習慣上或依誠信原則有告知事實之義務時之沈默，即為事實之隱蔽，得構成詐欺。另依勞動基準法及勞工請假規則等勞動法律，勞工可請的假別包括特別休假、謀職假、婚假、喪假、普通傷病假、公傷病假、事假及公假等，另依被告之員工手冊（見本院卷第75頁），被告提

供員工假別包括年假、病假、事假、家庭照顧假、公假、公傷假、喪假、產假、陪產假、產檢假、育嬰假等。可知依法令或雇主員工手冊，勞工可請假的假別眾多，勞工未必均可完全知悉，固有相當程度需仰賴被告設立之人資部門依員工之情形提供必要之協助。然被告之員工眾多，每位員工請何假別對自己較有利，係各員工自行評估後最為清楚，衡情並無由被告負責為每一個請假之員工決定其最有利請假別之理。又若員工於請假別有疑義並向人資部門提出疑問時，人資部門人員自有提供有利員工之資訊之義務，但若員工未主動提出疑義，不能以人資部門未主動提供有利員工之資訊，即逕認人資部門有何告知義務之違反。

2. 查，原告係自88年5月起即受僱於被告，迄至110年已有20餘年之工作年資，對於被告之員工手冊所揭示之各項假別，應認有相當程度之了解。又疫苗接種假屬近幾年因新冠肺炎流行而由中央流行疫情指揮中心公告之特殊假別，固然難認一般人可立即知悉該公告之具體內容，但中央流行疫情指揮中心於110年5月5日公告後，迄至原告於同年10月15日請疫苗接種假時，已有5個月之久，原告自不能諉稱其不知該項公告內容有何正當理由。又依勞工請假規則或被告之員工手冊，疫苗接種並不合於請公假之規定（如下述），則原告於110年10月15日以「防疫接種假」之請假事由，向被告請「公假」，被告之人資經理陳宜琳告知不能請公假，尚無違誤。固然陳宜琳應能預見原告請假之真意是要請不扣薪假，或為善意之提醒，但如前所述，原告既未主動詢問陳宜琳有關疫苗接種假可否以其他不扣薪之假別請假，即難認陳宜琳要求原告如要請「疫苗接種假」應填載至假單申請表中「假別需求」欄之「其他」假別，消極未向原告說明中央流行疫情指揮中心公告疫苗接種假得請病假，即認被告係對原告為事實之隱蔽，得構成詐欺。

3. 原告另主張被告依勞動基準法第22條及第43條規定，以及中央流行疫情指揮中心公告，有告知義務。另被告之員工手冊未明文規定有關健康檢查可申請公假，及員工得以普通傷病假等申請疫苗接種假，且未適時依勞動基準法第74條、勞動基準法施行細則第37條第3項規定修正及向主管機關報請核備。且被告未給付員工有關健康檢查可申請公假，及得以普通傷病假等疫苗接種假之薪資，違反勞動基準法第43條規定等語。按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。勞動基準法第43條定有明文。可知，上開規定係有關勞工請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，若雇主所定之給假及工資給付內容優於上開規定及中央主管機關之規定，自無不可，而被告之員工手冊就員工請病假之規定，已優於勞工請假規則之規定，業如前述。另原告稱健康檢查可申請公假，已與勞工請假規則不合（如下述），其要求被告將之規定於員工手冊，自屬無理。又原告另曾於110年11月23日因接種疫苗，而申請全薪病假，可認被告在員工實施疫苗接種的情形，如經員工提出請全薪病假之要求，被告並未拒絕員工請全薪病假，此時並不以員工手冊內有明文規定為必要。且疫苗接種假屬因新冠肺炎流行期間而由中央流行疫情指揮中心公告之特殊假別，被告就此特殊假別未於員工手冊明文規定及適時向主管機關報請核備，並非有違常情或違反勞動基準法施行細則第37條第3項規定。原告稱被告未將疫苗接種假得請全薪病假之內容明文規定於員工手冊，違反勞動基準法施行細則第37條第3項規定云云，並非可採。

4. 又按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。法律行為經撤銷者，視為自始無效。民法第92條本文、第114條分別定有明文。換言之，因受詐欺而為之意思表示，在經依法撤銷前，並非無效之意思表示。本

件如按原告主張其係遭被告之人資部門陳宜琳以上開方式詐欺而申請不支薪之疫苗接種假，則在原告依法撤銷其遭詐欺之意思表示前，其意思表示並不當然無效。而原告並未提出其已撤銷被詐欺意思表示之證據，則原告主張其於110年10月18日及19日申請不支薪之疫苗接種假為無效，自非可採。又若如原告所稱，原告於110年10月18日及19日申請不支薪之疫苗接種假為無效，則形同原告該2日並未請假，而原告該2日復未提供勞務，則原告未請假，復未提供勞務，被告即無給薪之義務，故原告以其請假無效為由，請求被告給付該2日薪資，自無可採。

（四）原告主張其於110年12月3日就申請疫苗接種假之爭議出席調解會議，被告應給付該日之公假薪資4,236元，另主張其就本件訴訟於111年3月11日、5月20日、7月29日、112年4月21日、6月2日開庭請假到庭，被告應給付上開期日之公假薪資21,180元（4,236× 5＝21,180）有無理由？

1. 依被告之員工手冊第8.2條規定（見本院卷第95條），員工依法令規定應給予公假者，工資照給。其中所稱「法令」，應視其內容與依據而定，例如接受教育召集（兵役法施行法第43條），與任職的事業單位相關之事項出庭作證，在工作期間執行職務時受到他人性騷擾，權益受損而產生訴訟案件，導致員工必須於指定期日前往檢察署或法院開庭（性別工作平等法第27條第4項），出席勞資會議（勞資會議實施辦法第12條第3項）等，均有法令依據。換言之，員工因從事提供勞務以外之事，雇主是否給予公假，應視其有無給予公假之法令依據，若無相關給予公假之法令依據，則不能逕認員工得請公假。

2. 查，原告於110年12月3日因疫苗接種假之爭議出席調解會議而向被告申請事假，有原告於110年11月26日向被提出之假單申請表所示（見補字卷第40頁），另原告於本件訴訟言詞辯論期日分別於111年3月11日、5月20日、7月29日、112年4月21日、6月2日開庭時，均有到庭，有言詞辯

論筆錄在卷可佐。然原告並未說明其係依何法令依據，得就其出席與被告間之調解會議，以及就與被告間之訴訟案件出庭，以請公假方式為之，何況這些都是原告處理個人之私事而請假。是難認原告此部分請求有理由。

（五）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。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。查，原告各月份之薪資係於下個月5日發放。則原告就被告應發放之110年10月18日及19日薪資8,472元，應於110年11月5日發放。是以原告此部分併請求自110年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付8,472元，及自110年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係屬勞工之給付請求，所為原告勝訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），其中250元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

本件為正本係照原本作成。

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，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）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　26　　日

書記官 許秋莉

附表：

編號		聲明
1	起訴 （110年12月3日）	①確認兩造間於110年10月18日及19日假單申請表之約定無效。 ②被告應給付原告8,472元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2	第一次追加 （111年3月11日） 「民事訴之變更或追加二狀」、「民事訴之變更或追加三狀」（見本院卷第138頁、第140頁、第246頁）	①確認兩造間於110年10月18日及同年月19日疫苗接種假申請單約定無效。 ②被告應（再）給付原告4,236元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 （追加請求事實：原告於110年12月3日就申請疫苗接種假之爭議出席調解會議，被告應給付該日之公假薪資4,236元）
3	第二次追加 （111年5月20日） 「民事訴之變更或追加四狀（確認之訴，確認好市多公司違反勞基法）」及「民事訴之變更或追加五狀（確認之訴，並給付平均工資之薪資）」（本院卷第300頁至307頁）	①確認被告未依勞動部公告防疫政策，使原告於110年10月18日至19日得以普通傷病假申請防疫接種假，違反勞動基準法第22條及第43條規定。 ②確認被告之員工手冊未明文規定有關健康檢查可申請公假，及員工得以普通傷病假等申請疫苗接種假，且未適時依勞動基準法第74條、勞動基準法施行細則第37條第3項規定修正及向主管機關報請核備。且被告未給付員工有關健康檢查可申請公假，及得以普通傷病假等疫苗接種假之薪資，違反勞動基準法第43條規定。
4	第三次追加 （112年6月2日言詞辯論期日）	被告應（再）給付原告21,180元。 （追加請求事實：原告就本件訴訟於111年3月11日、5月20日、7月29日、112年4月21日、6月2日開庭請假到庭，被告應給付上開期日之公假薪資21,180元（4,236× 5＝21,180）。