臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第11號

原　　告　詹期茗
訴訟代理人　許理彥
被　　告　品睿綠能科技股份有限公司
法定代理人　李育奇
訴訟代理人　楊宛萱律師
　　李益甄律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬貳仟伍佰元及自民國一百十二年六月十三日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬貳仟伍佰元為原告預供擔保後得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

一、按所謂承受訴訟之聲明，並無一定之用語，苟依書狀意旨，及承受義務人以該書狀所為之訴訟行為，足認其係出於承受訴訟之意思者，即不能指為尚未為合法之承受訴訟之聲明（最高法院106年度台抗字第768號民事裁定意旨參照）。原告起訴後，被告品睿綠能科技股份有限公司經股東會決議解散，選任李育奇為清算人，並為解散登記，清算人李育奇已提出答辯書狀並委任訴訟代理人進行本件訴訟（本院卷第130頁至第142頁、第160頁至第161頁），堪認李育奇已為聲明承受訴訟，應予准許，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。查

原告起訴時聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）61萬625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（本院卷第10頁）。嗣於民國112年1月13日陳報狀減縮請求金額（本院卷第76頁至第78頁）。復於112年3月28日言詞辯論期日再減縮請求金額（本院卷第200頁至第201頁）。再於112年6月8日擴張請求金額如下聲明欄所示（本院卷第454頁）。核其所為，均與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自102年10月28日起任職於被告公司，月薪為7萬5,000元。詎被告於111年11月1日要求原告於同年11月1日至11月30日期間停職，並要求原告停止出勤進入公司，嗣被告於期間內發布大量解僱勞工通知，召開勞工資遣會議，並於112年1月12日發函予原告依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款終止契約。惟被告公司已同意合計原告先前任職其他公司年資及保留未休之特別休假，111年度給予原告特別休假120日，終止契約時自應給付原告未休部分，工資合計為17萬3,750元（計算式：給假日數120日-已休50.5日=69.5日，69.5日×日工資2,500元=173,750元）。又被告公司有規定副總級以上之員工屬責任制，上下班毋庸打卡，原告雖有於部分日期未打卡，但均有正常出勤，亦可能是系統錯誤或設定問題，未自被告公司溢領薪資。再者，由於被告於資遣通知中一併請求原告返還溢領薪資，致原告僅得以特別休假代替自111年12月16日至112年1月15日之每週2日謀職假，是請求被告仍應給付8日謀職假之特別休假折算工資2萬元（計算式：2,500元*8日=20,000元），扣除被告於112年2月15日已給付之6萬1,250元後，被告尚應給付原告13萬2,500元（計算式：173,750+20,000-61,250=132,500）。為此，爰依勞基法第38條第4項之規定，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告13萬2,500元，及自112年6月13日起至清償日止，按

年息百分之五計算之利息。

二、被告答辯：

被告於111年12月16日依勞基法第11條第2款及第16條規定，通知原告於112年1月15日終止勞動契約，依法得享有之3日特別休假，原告已全數休畢。縱依其主張併計其於訴外人品辰設計股份有限公司（下簡稱品辰公司）之年資，就尚未逾5年時效之特別休假日數即107年度至111年度每年各15日之特別休假，共75日，扣除已休日數50.5日後，被告已給付原告未休特別休假工資6萬1,250元（計算式：75日-50.5日=24.5日，24.5日*2,500元=61,250元）。就原告請求謀職假折算工資部分，勞基法第16條未有如特別休假規定未申請休假得折算工資之規定，被告亦未阻礙原告申請謀職假。縱認被告尚應給付原告未休特別休假工資之差額，原告自111年4月1日起至111年8月23日止，有未出勤提供勞務合計達640小時之情，故原告受領上開期間之薪資20萬元（計算式：640小時*75,000元/30日/8小時=200,000元）屬無法律上之原因受有利益，應依民法第179條及第181條之規定返還被告。縱認原告提出原證11之LINE對話紀錄得證明其於部分未打卡之日有提供勞務，扣除該部分日期後，原告仍有28日未提供勞務，應返還溢領薪資7萬元予被告（計算式：75,000元/30日*28日=70,000元）。被告得以原告溢領薪資之債務主張抵銷，而無須再給付原告特別休假未休工資等語置辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠、原告得請求特別休假未休之工資：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為

止」、「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1項、第4項定有明文。勞基法為勞動條件之最低之標準，雇主倘若有優於勞基法之勞動條件自無不可。

2.原告主張兩造約定其在職期間可休特別休假剩餘69日又4小時，而得請求折算工資等節；被告則辯稱原告年資僅有75日特別休假，且僅剩餘24日又4小時未休云云。查，被告以原告開始任職時間為111年1月22日，然因原告先曾任職訴外人品辰公司之年資，被告公司顯然同意計入，此觀被證8請假卡甚明，是以被告公司為禮遇勞工，特別約定給予之優於勞基法之特別休假，亦非法所不許，觀諸被告提出之原告111年度請假單上，到職日期為102年10月28日，可休年假天數係以電腦繕打「120天」，是以被告業於111年度承認原告該年度休假累計有120天，有請假單在卷可考（見本院卷第188頁至第192頁）。被告於訴訟中改稱請假單上日期為特別休假日數之估算，實際上運作係依照勞基法規定云云，然被告未舉證被告公司有相關規範係依照勞基法給予特別休假，既然於勞工之請假卡載明為「120日」，又未能合理說明為何如此登載，是原告稱被告公司給予優於勞基法規定，應屬可採。111年度原告已申請50日又4小時，尚有69日又4小時之特別休假無誤，而得請求折算工資17萬3,750元乙節，係屬可採(計算式：2,500×69.5＝173,750），扣除已給付6萬1,250元，原告請求被告給付11萬2,500元(計算式：173,750－61,250＝112,500)，尚非無據。

㈡、原告追加特別休假8日部分為無理由：

按勞基法第16條規定「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作

三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」。原告稱其因被告終止契約通知函上有主張其溢領薪資，因此伊不敢申請謀職假，乃利用其特別休假8日謀職，於訴訟中復主張該8日被告仍應給付工資云云。然查，被告於111年12月16日通知原告，依勞基法第11條第2款預告於112年1月15日終止契約，並通知依勞基法第16條規定，一週有2日謀職假，薪資照給，但未請假視同放棄，雖通知函內有請原告其說明111年4月1日起至111年8月23日間有640小時未有出勤紀錄，要求提出證明，否則請求返還溢領薪資(本院卷第172頁至第174頁)，但此與謀職假係屬二事，被告公司未禁止或妨礙原告依勞基法第16條申請謀職假，是原告未證明被告有禁止、妨礙其申請謀職假，原告申請特別休假之後，始於訴訟中要求變更該8日性質為謀職假，認為被告再應給付該8日之工資，為無理由。

㈢、被告主張抵銷為無理由：

被告辯稱原告於111 年4 月至同年8 月23日任職期間有無故曠職，而溢領薪資20萬元，爰依不當得利法律關係請求，就其對原告所負積欠特別休假未休工資之債務為抵銷乙節。經查，被告就其所陳，雖有提出原告出勤紀錄資料等為據（見本院卷第196頁），但原告則否認出勤紀錄之真實性，認為可能錯誤或造假等情。被告以該出勤紀錄主張原告於111年（下均為同年）4月1日、4月8日、4月11日、4月13日、4月15日、4月19日、4月20日、4月21日、4月22日、4月25日、4月26日、4月27日、4月28日、4月29日、5月3日、5月4日、5月5日、5月9日、5月10日、5月11日、5月13日、5月16日、5月17日、5月18日、5月20日、5月23日、5月24日、5月25日、5月26日、5月27日、5月30日、5月31日、6月1日、6月2日、6月6日、6月7日、6月8日、6月10日、6月13日、6月14

日、6月15日、6月16日、6月17日、6月20日、6月21日、6月24日、6月27日、6月28日、7月1日、7月4日、7月5日、7月6日、7月7日、7月8日、7月13日、7月14日、7月15日、7月18日、7月19日、7月20日、7月21日、7月22日、7月25日、7月26日、7月27日、7月28日、7月29日、8月1日、8月2日、8月3日、8月4日、8月5日、8月8日、8月9日、8月10日、8月11日、8月12日、8月16日、8月18日、8月23日，共80日即640小時應出勤而未出勤，惟經原告抗辯被告公司曾有規定副總級以上或月薪平均在15萬元以上的員工屬責任制，上下班毋庸打卡，且原告於被告所稱未出勤之日，均於工作時間有處理公司事務，並提出於4月1日、4月13日、4月15日、4月20日、4月22日、4月25日、4月26日、4月28日、5月3日、5月4日、5月5日、5月9日、5月10日、5月11日、5月13日、5月17日、5月18日、5月20日、5月23日、5月25日、5月26日、5月27日、5月30日、5月31日、6月1日、6月2日、6月7日、6月8日、6月10日、6月13日、6月14日、6月16日、6月17日、6月24日、6月27日、7月1日、7月4日、7月5日、7月13日、7月14日、7月19日、7月20日、8月1日、8月2日、8月3日、8月4日、8月5日、8月9日、8月10日、8月11日、8月16日、8月18日、8月23日（計53日）與同事間處理公務之LINE對話紀錄（本院卷第258頁至第312頁），且被告公司打卡系統曾數次發生異常情形，有原告提出之打卡系統通知及與被告公司IT部門員工之LINE對話紀錄可憑（本院卷第312頁至第314頁），是被告僅執其自行提出之出勤紀錄（本院卷第196頁），然該出勤紀錄之真實性及正確性均有疑，未能證明原告確實於前述時間未服勞務，其主張原告有曠職、溢領薪資，應返還不當得利之情，繼而主張抵銷，難認可採。

四、從而，原告請求被告給付11萬2,500元及自112年6月13日起(本院卷第470頁至第471頁)至清償日止按年息百分之五計算，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許，應予駁回。

五、又本判決所命給付部分，依勞動事件法第44條命雇主給付之判決，原告得為假執行，爰依職權宣告之；被告公司就此陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、依民事訴訟法第79條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　蔡易庭