

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞小字第112號

原告 劉曜絃

被告 鳴展有限公司

法定代理人 馬鳴遠

訴訟代理人 馬太郎

上列當事人間給付資遣費等事件，經臺灣新竹地方法院裁定移轉管轄（民國110 年度勞專調字第67 號），經本院調解不成立，於111年9月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣42,411元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣796元由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣42,411元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：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者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款定有明文。查原告聲請調解時，調解聲明為：請求金額共計新臺幣（下同）59,768元（資遣費19,708元、預告工資22,000元、薪資差額6,600元、膳費差額11,456元）及開立非自願離職證明書等（見臺灣新竹地方法院110 年度勞專調字第67 號第8頁，下簡稱竹院卷），嗣於111年8月13日撤回請求開立非自願離職證明書（見本院卷第99頁）；再於111年9月21日以民事補充起訴理由狀，將請求金額變更為53,316元（資遣費15,098元薪資差額6,600元、休息日加班費14,762元、特別休假未休工資6,900元、膳費差額9,956元）（見本院卷第129頁），

01 原告上開請求變更，均基於勞動關係所衍生之糾紛，證據上
02 有其共通性，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，核屬減縮
03 應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

04 乙、實體部分：

05 壹、原告主張：

06 一、原告自110年3月3日起受僱於被告，任職工地工人，約定日
07 薪為2,200元及每日餐費（即膳食津貼）100元，兩造並無簽
08 立書面契約。詎被告工地負責人甲○○於110年10月9日即以
09 LINE通訊軟體通知原告不用上班，未具體說明事由，嗣原告
10 於110年11月11日向新竹市政府勞工局申請調解，因未有共
11 識而調解不成立。被告因有不當剋扣工資，未依合約給付工
12 資及短給付膳食費及非法解僱原告，原告基於勞動基準法第
13 14條第1項第5款及第6款規定，於上開申請調解時已終止兩
14 造勞動契約之意思表示，再以民事補充起訴理由狀繕本送達
15 終止權之意思表示。並聲明：如程序部分欄最後主張。

16 二、兩造間之勞動契約已因原告終止，則基於勞動契約、勞動基
17 準法第17條、第22條、第24條第2項、第38條第4項、第6
18 項、及勞工退休金條例第12條第1項規定，原告請求項目及
19 金額，如下：

20 (一)不當剋扣薪資：被告以曠工為由而懲處，不當剋扣原告110
21 年9月、10月之工資共計6,600元，未依勞動契約給付。

22 (二)短給付膳食津貼：兩造有約定膳食津貼每日100元，110年3
23 月份（工作24日）短少1,056元、110年4月份（工作22日）
24 短少1,440元、110年5月份（工作23日）短少1,440元、110
25 年6月份（工作16日）短少1,040元、110年7月份（工作18
26 日）短少940元、110年8月份（工作25日）短少1,440元、11
27 0年9月份（工作19日）短少1,900元、110年10月份（工作7
28 日）短少700元，共計9,956元（如本院卷第155頁附表1）。

29 (三)休息日加班費差額：原告於休息日有上班，但被告未依規定
30 給付工資，共計14,762元（上班日期及金額，均如本院卷第
31 157頁附表2）。

01 (四)資遣費：原告自110年3月3日起至同年10月9日被告非法解僱
02 止，工作年資共計7月又6日，平均工資為50,325元，請求之
03 資遣費為15,098元【計算式：50,325元×(7+6/30)÷12×1/
04 2】。

05 (五)特別休假未休之工資：原告自110年3月3日起至同年10月9日
06 被告非法解僱止，符合勞動基準法第38條第1項第1款，故有
07 3日特別休假，得請求6,900元【計算式：2,300×3=6,900
08 元】。

09 (六)以上，原告請求被告應給付共計53,316元。

10 貳、被告辯解：

11 一、原告係應徵被告位於新竹短期工程之工地現場領班職位，但
12 經現場領班評估，對於多種工項尚無經驗，且缺乏現場領導
13 及系統整合能力，被告仍以機電技工職務聘用，每日薪資為
14 2,200元。公司為提高員工出勤率，增設獎金予以鼓勵，每
15 月金額不一，但無給予員工每日膳食津貼。原告於工作期
16 間，遭監造單位及營造單位投訴，工作態度不佳嚴重影響其
17 餘工項，嗣又連續曠職三日又自行上班，被告念其尚有家庭
18 要扶養再給予機會。原告自110年3月起至同年9月曠工高達2
19 0日，其中於110年6、7月間，更連續曠工3日，遲到早到次
20 數甚多，被告於110年9月決定取消出勤獎金並對於曠工懲處
21 扣除當日薪資。被告對於該付的錢均已支付，但因兩造約定
22 短期工程，對於資遣費、特休未休工資部分，依一般工程慣
23 例，不用支付等語。

24 二、答辯聲明：原告之訴駁回。

25 參、得心證之理由：

26 一、原告主張其自110年3月3日起受僱於被告，任職工地工人，
27 約定日薪為2,200元，兩造並無簽立書面契約，嗣被告工地
28 負責人甲○○於110年10月9日即以LINE通訊軟體通知原告不
29 用上班等事實，為被告不爭執（見本院卷第53至55、210
30 頁），並有LINE通訊軟體對話內容、新竹市政府勞資爭議調
31 解紀錄（見本院卷第161、163頁）、薪資明細及原告出勤表

01 等在卷可佐（見本院卷第57至87、171至186頁），且有本院
02 依職權調閱原告之勞、健保資料、稅務電子閘門所得調件明
03 細等在卷可參（見本院卷第31至39頁、證物袋內），堪認上
04 揭事實為真，得以信實。

05 二、按勞動基準法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事
06 由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障
07 勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解僱
08 勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知
09 悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於
10 誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改
11 列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通
12 知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張（最高法院95
13 年度台上字第2720號判決意旨參照）。否則，無異使經濟地
14 位強勢之雇主事前可毫不審慎的恣意解僱勞工，事後再想方
15 設法蒐集「解僱當時」雇主所不知之解僱事由，於訴訟中再
16 羅列各種事後搜集之資料作為解僱勞工之理由。是以，容許
17 雇主恣意變更或增列解僱事由，對於勞工之工作權保障有重
18 大不利之影響，且顯然有悖公平誠信原則，自非可採。查，
19 被告工地負責人甲○○雖於110年10月9日即以LINE通訊軟體
20 通知原告不用上班（詳見本院卷第161頁），惟並未說明具
21 體理由，足見被告當時並未具體說明解僱原告之事由，縱被
22 告於本件訴訟審理中均辯以原告有連續曠職之情，惟並未詳
23 述解僱或資遣之事由、解僱日期等之意思表示，及參酌之事
24 證，均難為其有利之認定，職是，被告於110年10月9日所為
25 要求原告不用來上班之意思表示，顯係非法解僱。

26 三、又被告有不當剋扣工資，未依合約給付工資及非法解僱為
27 由，原告以勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定，於1
28 10年11月11日向新竹市政府勞工局申請調解時，即為終止兩
29 造勞動契約之意思表示，亦有新竹市政府勞資爭議調解紀錄
30 在卷可佐（見本院卷第163頁），且被告確實有未依約給付
31 工資之情事（如後論述），原告自110年10月9日起亦未到被

01 告上班，堪認兩造間之勞動關係於110年10月9日終止。

02 四、茲將原告請求之項目及金額，如後說明：

03 (一)不當剋扣工資：

04 1.按勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規
05 則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允
06 許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事
07 業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所
08 必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許
09 立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促
10 其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文
11 （例如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規
12 定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應
13 遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規
14 則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平
15 等待遇原則、相當性原則（比例原則）為之，程序並應合理
16 妥當，以維勞工權益。

17 2.被告自承自110年9月決定取消出勤獎金並對於曠工懲處扣除
18 當日薪資乙情，並有薪資明細可佐（見本院卷第59、63、6
19 7、71、、75、79、83、87、179至186頁），堪認被告於110
20 年9月、10月確實有對原告因曠職而扣薪各5,500元及1,100
21 元。被告雖辯稱係因原告曠職而予以扣薪，此部分屬懲戒事
22 項之行使，然需符合前揭待遇原則、相當性原則（比例原
23 則）及程序合理妥當，惟被告既未能提出有關公司扣薪之規
24 定及計算方式，及是否有公告之程序，難認符合明確性原
25 則。況原告薪資屬日薪制，倘若有曠職，被告即無需給付曠
26 職當日之日薪，無需再苛扣該曠職日之薪資，否則有違比例
27 原則。從而，被告就110年9月、10月應給付原告之薪資，
28 逕自以扣薪扣除共計6,600元，而未將該部分工資支付原
29 告，自於法有違。是以，原告請求被告應返還扣薪6,600
30 元，自屬有據，應予准許。

31 (二)短少膳食津貼：原告主張兩造約定膳食津貼每日100元，於

其任職期間，被告共短少膳食津貼共計9,956元（如本院卷第155頁附表1）乙節云云；惟依卷附之薪資明細資料，其薪資給付項目並無「伙食津貼或膳食津貼」，僅有「津貼」一項，倘如原告主張每日補助膳食津貼每日100元乙情為真，則依照卷第155頁附表1所載日數，短少伙食津貼之金額數目應係100元之倍數，而非如原告請求之9,956元，況且原告於審理中亦自陳：薪資明細記載「津貼」，不知道是否為膳食津貼，要詢問被告等語（見本院卷第210頁），原告復未提出其他事證足佐，是此部分難認其主張為真，是原告此部分之請求，難以准許。

(三)休息日工資：

1. 勞動基準法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。為同法第39條所明定。再勞動基準法第36條、第37條及第39條有關例休假雇主應給予工資之規定，並無明示排除日薪制之勞工，被告抗辯原告採按日計酬，即不得主張例休假給薪規定，要不足採。
2. 原告主張於任職期間，共有11日（即110年3月20、27日、4月17、24日、5月8、15日、7月10、17日、8月14、21、28日，即本院卷第157頁附表2）休假日仍上班等語，再比對被告提出之出勤紀錄（見本院卷第57、61、65、69、77、81、85頁），原告確實於上開期日上班，被告均已給付約定之日薪資額，但並未依勞動基準法第24條規定發給足額的工資，原告自得依該條規定，請求被告給付上開期間未足額發給之例假日工資，是原告依前揭法規，得請求被告給付上開11日休息日工資共計38,313元【時薪：275元（計算式：2,200元÷8時＝275元）。休息日前2小時每小時為366.6元（計算式：275元×4/3＝366.6元；第3小時起每小時時薪為458.3元（計算式：275×5/3＝458.3）；休息日一日工資共3,483元】，扣除被告已給付24,200元，原告尚得請求14,113元，

逾此範圍之請求，於法無據，應予駁回。

(四)資遣費：

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。承上，原告既係依勞基法第14條第1項第款、第6款規定終止勞動契約，自得依上述規定請求被告給付資遣費。

2.經查，原告自110年3月3日起至同年10月9日被告非法解僱止，工作年資共計7月又6日，此有卷附之原告勞保明細資料可佐（見本院卷第39頁），原告離職前6個月之平均薪資為58,252元【如附表，263,301元+6,600元=269,901元，工作日數共計139日；計算式：269,901÷139×30=58,202.01元，元以下四捨五入，下同】，是其依前開規定請求被告給付資遣費應為17,461元【計算式：58,202×1/2×〈（7+6÷30）÷12〉=17,460.60】，而原告僅請求15,098元，為有理由，應予准許。

(五)特休未休之工資部分：

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作一年以上二年未滿者，應給予特別休假七日。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，勞動基準法第38條第1項第2款、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終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
正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法施
行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。查原告自1
09年3月3日起受僱於被告，至110年10月9日勞動契約終止日
止，尚有3日特別休假未休，業如前述，則以一日工資2,200
元計算，被告應給付原告特別休假未休工資6,600元。是原
告此部分請求，於法相符，應予准許。

(六)綜上，被告應給付原告共計42,411元【計算式：6,600元+1
4,113元，+15,098+6,600元=42,411元】，於法有據，應
予准許。

肆、綜上所述，原告依據勞動契約、前揭勞動基準法、勞工保險
條例等規定，請求被告給付42,411元，於法有據，應予准
許；逾此範圍之請求，於法無據，應予駁回。

伍、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
第2項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既
屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法
第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時
宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1
項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,
000元（即第一審裁判費1,000元）；本院就本件訴訟既為
兩造互有勝敗之判決，依原告勝訴比例為1000分之796，故
命被告負擔訴訟費用額為796元，餘由原告負擔。

中 華 民 國 111 年 10 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 昀 儒

正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本

01 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
02 載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認
03 為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應
04 一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 111 年 10 月 20 日
06 書記官 何惠文

07 附表：
08

編號	年月	工作日數	已給付工資	剋扣工資
1	110年4月	22日	43,554元	
2	110年5月	23日	45,506元	
3	110年6月	20日	33,606元	
4	110年7月	23日	36,506元	
5	110年8月	25日	55,106元	
6	110年9月	19日	35,346元	5,500元
7	110年10月	7日	13,677元	1,100元
合計		139日	263,301元	6,600元