

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第156號

原告 陳健正

訴訟代理人 陳怡馨

廖啓矚律師

被告 鑫龍精密股份有限公司

法定代理人 林坤炎

訴訟代理人 林碧芬

施廷勳律師

上 一 人

複 代 理 人 張幸茵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳仟元及自民國一百一十一年三月九
日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣貳仟元為原告預
供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺
幣（下同）150,965元，及自民國111年3月9日起至清償日
止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)非自願離職日期應
更正為111年2月8日（勞、健保應回溯加保、勞工退休金應
提撥至111年2月8日）。嗣於111年9月6日具狀變更聲明為：
「先位聲明：(一)被告應給付原告150,965元及自111年3月9日

起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳909元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應開立非自願離職服務證明書予原告。備位聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自111年1月25日起至原告復職之日止，按月於當月10日給付原告31,019元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自111年1月25日起至原告復職之日止，按月提繳1,818元至原告之勞退專戶」（見本院卷第83至84頁）。核原告所為，顯係基於同一僱傭關係之基礎事實，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自104年6月1日起受僱於被告，擔任技術作業員，每月工資約31,019元。嗣原告因工作期間遭空氣噴槍刺穿手掌受傷，依公司習慣填寫請假單申請特別休假，並由同事於職務代理欄位簽名，亦取得被告公司總經理林坤炎同意。然被告卻於111年1月25日，以原告繼續曠工3日及1個月內曠工達6日為由，不經預告逕以存證信函向原告為終止勞動契約之意思表示，並於同日將勞、健保退保轉出，原告前往工作地點欲按原工作內容正常提供勞務，亦遭拒絕。原告乃於111年3月9日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約，被告尚積欠原告資遣費100,476元、預告期間工資30,300元、工資（含111年1、2月工資、111年1月福利金、特別休假未休工資、違法扣薪、清潔津貼）20,189元、違法扣薪1,000元、提繳勞工退休金909元、非自願離職證明書。縱認原告終止勞動契約不合法，原告有特別休假之排定權，被告以曠職為由終止契約亦非合法，兩造間僱傭關係仍然存在，被告應按月給付工資及法定遲延利息、提繳勞工退休金等語，並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：被告已給予原告公傷假休息，原告於111年1月11

01 日與課長發生爭執後，於111年1月12、17、18、19、22、25
02 日未上班，因原告係先缺勤，事後於24日再補送12、17至1
03 9、22日之請假單，被告未准許原告之特別休假申請，原告
04 上開時間為曠職，被告於111年1月25日終止契約為合法，是
05 原告先位請求資遣費、預告期間工資、積欠工資、違法扣
06 薪、提繳勞工退休金、非自願離職證明書；備位請求確認僱
07 傭關係存在，並請求被告按月給付工資及法定遲延利息、提
08 繳勞工退休金，均無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之
09 訴駁回。

10 三、兩造不爭執之事實：

- 11 (一)原告自104年6月1日起受僱於被告，擔任作業員。
- 12 (二)原告於111年1月12、17、18、19、22日未上班（見本院卷第
13 73頁）。
- 14 (三)被告以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為
15 由，於111年1月25日以大雅馬岡厝郵局第4號存證信函通知
16 原告，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契
17 約，並經原告於111年1月26日收受上開存證信函（見本院卷
18 第15、21、337頁）。
- 19 (四)被告有自原告薪津內扣除111年1月福利金201元（見本院卷
20 第33頁）。
- 21 (五)被告有自原告110年6月及111年1月工資中各扣除1,000元之
22 作業異常罰款（見本院卷第33、113頁）。

23 四、得心證之理由：

- 24 (一)被告以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為
25 由，終止兩造間勞動契約，是否合法？

26 1.按勞基法第38條規定之特別休假期日，由勞工排定之。但雇
27 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
28 協商調整。次按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害
29 他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方
30 法，民法第148條定有明文。所謂誠實信用之原則，係在具
31 體之權利義務關係，依正義公平方法，確定並實現權利內

01 容，避免一方犧牲他方利益以圖利自己，應以各方當事人利
02 益為衡量依據，並考慮權利義務之社會作用，於具體事實為
03 妥善運用。倘經認定違反誠信原則時，其法律效果以不發生
04 該違反者所期待者為原則。

05 2.經查，原告於111年1月12、17、18、19、22、25日未上班，
06 有111年1月份出勤卡附卷可稽（見本院卷第73頁），上開時
07 間原告雖多數申請特別休假（見本院卷第65頁），主張勞工
08 有排定之權利云云。特別休假雖為勞工之權利，勞工如果時
09 常臨時申請，當致雇主在人力運用上或處理事務上不便利，
10 準此雇主要求勞工除突發事由外，事先排定或申請，具有經
11 營管理上之合理正當性。

12 3.原告雖提出被告公司管理部協理林碧芬書寫紙條1紙（見本
13 院卷第97頁），主張其於111年1月12日前即已向被告申請11
14 1年1月12、17、18日，共3日之特別休假，卻遭被告拒絕等
15 語。惟被告否認該紙條形式上之真正及原告事前排定特別休
16 假之事實，原告就該紙條形式上之真正未舉證以實其說。參
17 以證人即被告公司人事廖麗娟證稱：「原告在11日吵架，所
18 以12日那天沒有來上班，我等到9點打電話給原告，原告兒
19 子接的電話並說原告已經出門，後來原告自己打電話來說要
20 請假，但沒有特別說明請假事由，我回他說好，我知道了，
21 會向主管報備原告要請假」、「原告事後請假，請現場的人
22 員幫他簽職務代理，現場人員只記得是事後補給他簽，但不
23 記得是何時簽的」、「這是我主管林碧芬的筆跡，但陳健
24 正這三個字不太像，我沒有印象是否有看過這張紙條」、
25 「25日那天下午原告打電話來告訴我他還要繼續請假，一直
26 到過年前開會的那一天他才要來上班」、「第一次是我主動
27 打電話給他，其他次好像是原告打來或事後補請，我有點忘
28 記了」、「公司有規定特別休假都要提前請假，我有跟原告
29 說過他都沒有照公司規定請假」、「（問：原告每次打電話
30 來都是表示當天臨時要請假，並不是事先請假？）原告沒有
31 來就都說他要請假」等語（見本院卷第341至348頁）；再佐

01 以被告確有於111年1月12、19、25日撥打原告行動電話等
02 情，亦有通話明細報表在卷可憑（見本院卷第67至72頁），
03 可見被告辯稱原告請假係先缺勤，事後再補送請假單乙節，
04 並非毫無依據，則原告就此部分所主張事前排定特別休假乙
05 節是否屬實，尚屬不明，原告又未能提出其他證據證明，使
06 本院對於其主張之事實形成心證，此部分事實真偽不明之不
07 利益自應歸屬於原告，故難認原告有於111年1月12日前提出
08 111年1月12、17、18日共3日特別休假之排定，其餘日期亦
09 未見原告提出任何證據證明事前排定特別休假，自難認原告
10 之主張為可採。

11 4.如前所述，特別休假雖屬勞工之權利，但攸關雇主內部人力
12 運用及事務運作，雇主要求勞工比照事假、病假等事先提出
13 申請，此對於雇主內部完成工作之安排或職務代理避免業務
14 無法銜接，非無不當，對勞工而言，除特殊事由外，並無困
15 難之處，然原告於111年1月11日與課長發生爭執後，111年1
16 月份上班日多數未到，再以特別休假嗣後補請，請假頻率甚
17 高，觀諸原告於111年1月12、17、18、19、22、25日係先缺
18 勤，事後再補送請假單，顯非每次申請均屬突發或緊急事
19 由，原告申請特別休假未依誠實信用原則，影響被告之經
20 營、管理。且勞基法施行細則第24條第2項意含特別休假之
21 申請應由勞工事先在合理期間告知雇主，並非指勞工於未出
22 勤後，任意指定未出勤之日而申請特別休假，雇主必須一律
23 准許，倘容認勞工得於任意期間補請假，曠職之情況豈非難
24 以成立，有礙於雇主對於企業之管理，則原告主張被告仍應
25 准許原告之特別休假申請云云，實屬無據。是被告將原告上
26 開時間之出勤狀況認定為曠職，並無不合理之處（本件應予
27 關注者，乃原告行使其特別休假排定權有無權利濫用之疑
28 義，故被告之工作規則與勞基法第38條第2項但書規定是否
29 完全相符，核與判斷結果無涉，附此敘明）。

30 5.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
31 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明

01 文。查原告於111年1月12、17、18、19、22、25日無正當理
02 由曠工，既經本院認定於前，則被告以原告無正當理由繼續
03 曠工3日或1個月內曠工達6日為由，於111年1月25日以大雅
04 馬岡厝郵局第4號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項
05 第6款規定終止兩造間勞動契約，並經原告於111年1月26日
06 收受上開存證信函，有郵件查詢資料在卷可考，原告亦自承
07 收受該函（見本院卷第15、21、337頁），故被告終止契約
08 為合法。

09 (二)原告請求被告給付資遣費100,476元、預告期間工資30,300
10 元及非自願離職證明書，有無理由？

11 兩造間勞動契約既經被告於111年1月26日合法終止，原告再
12 於111年3月9日以被告不依勞動契約給付工作報酬，且違反
13 勞工法令，致有損害勞工權益之虞，而依勞基法第14條第1
14 項第5、6款規定，終止勞動契約，自屬無據，則原告進而依
15 勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例（下稱勞
16 退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費100,476
17 元；類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付預告期間工
18 資30,300元；另依勞基法第19條、就業保險法第11條第3款
19 規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，均無理由。

20 (三)原告請求被告給付積欠工資20,189元、違法扣薪1,000元，
21 有無理由？

22 1.111年1、2月工資部分：

23 查被告已給付原告111年1月份共計16日（計算式：出勤天數
24 9日＋公休7日＝16日）之工資，有工資單為證（見本院卷第
25 33頁），而原告於111年1月12、17、18、19、22、25日未上
26 班，兩造間勞動契約業經被告於111年1月26日合法終止，則
27 原告請求被告給付111年1月份整月工資（扣除已給付日數以
28 外之其餘日數工資、全勤獎金）及2月份工資，即屬無據。

29 2.111年1月福利金部分：

30 依職工福利金條例第1條規定：「凡公營、私營之工廠、礦
31 廠或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事

業」。又同條例第2條第1項第3款復規定工廠、礦廠或其他企業組織提撥職工福利金，應每月於每個職員、工人薪津內扣百分之0.5。由此可知營利事業成立職工福利委員會，並自職員、工人薪津內扣除部分款項，提撥至職工福利金，其目的在於以該福利金保障職工之福利事項。查被告有自原告薪津內扣除111年1月福利金201元（見本院卷第33頁），為兩造所不爭執，而按上開規定，被告自原告工資內代扣福利金並無不當，是以原告請求此部分扣款之工資，即無理由。

3.特別休假工資部分：

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。…。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，勞基法第38條第1項第1至5款、第4項、第6項分別定有明文。次依勞基法第38條及其施行細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿1年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前開規定（勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號函釋參照）。查原告自104年6月1日起受僱於被告，於110年6月1日工作年資滿6年，應給予特別休假15日，被告依曆年制分段給付原告110年6月1日至111年1月26日勞動契約終止日前之特別休假日數15日，即原告自110年6月1日至110年12月31日被告依比例給予原告8.79日特別休假（上半段），111年1月1日至111年1月25日被告再依比例給予原告6.21日特別休假（下半段）（見本院卷第253至255頁），總計給予特別休假日數15日，其給假標

01 準並未低於勞基法之規定。另原告已休3日，尚有3.21日未
02 休（上半段於110年已休完畢），故被告結算發給原告3.21
03 日特別休假未休工資（見本院卷第33頁），並無短少情形，
04 原告請求被告給付短少之特別休假未休工資，自屬無據。

05 4.清潔津貼部分：

06 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
07 民事訴訟法第277條本文規定甚明。原告主張被告應給付110
08 年清潔津貼1,500元等語，為被告所否認，原告就此未能舉
09 證以實其說，其主張自難認可採。

10 5.作業異常罰款部分：

11 工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之
12 憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項明定，除法
13 令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應全額、直接給付
14 工資予勞工，不能予以折扣給付。金錢性質之企業懲戒措
15 施，性質上屬民法第250條以下規定之違約金，應由勞雇雙
16 方約定，不得由雇主單方決定，並僅在資方之利益因勞工違
17 反勞動契約義務之行為致生損害賠償問題時，始得允許。實
18 務上，金錢性質之企業懲戒常以工資扣減之形式出現，由於
19 工資係保障勞工生存之重要憑藉，若允許雇主得降低雙方原
20 所約定之工資，則勞工之生活資金取得將全無可能或甚為困
21 難，進而危及勞工及家庭生計。本此觀點，縱使勞工有不
22 完全履行勞動契約之情形，依工資保護基本原則，仍不得任由
23 雇主扣減工資以為懲戒。須勞雇雙方就工資扣減有特別約
24 定，且以可歸責勞工之事由為限，雇主工資扣減始有合法基
25 礎。且工資扣減之特約，係對工資保護原則之排除與限制，
26 事涉勞工生存基礎，關係甚大，應屬契約保留事項，不得以
27 工作規則規定。如勞雇雙方並無工資扣減之特別約定，雇主
28 自不得以企業懲戒為名逕自扣發工資，否則即屬違反勞基法
29 第22條第2項工資應全額給付之規定。被告雖辯稱本件係依
30 據「作業異常或獎賞公佈表」審酌原因情節自工資扣除罰款
31 云云（見本院卷第279至281頁），然上開公佈表未見有明確

01 罰款金額及未經原告同意自工資中扣款之任何證明，依前開
02 說明，被告於與原告無特別約定之情形下，即逕自扣減原告
03 之110年6月、111年1月工資各1,000元，共2,000元以為懲
04 戒，於法有違，是原告請求被告返還扣薪2,000元，應屬有
05 據。

06 (四)原告請求被告提繳909元至原告之勞退專戶，有無理由？

07 兩造間勞動契約既經被告於111年1月26日合法終止，且勞工
08 退休金已提繳至111年1月25日（見勞移調卷第33頁），則原
09 告請求被告提繳111年1月25日至112年2月8日勞工退休金，
10 共計909元至原告之勞退專戶，並無理由。

11 (五)原告備位請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給
12 付工資及法定遲延利息、提繳勞工退休金，有無理由？

13 依前開說明，兩造間勞動契約業經被告依勞基法第12條第1
14 項第6款規定終止而不存在，則原告主張兩造間僱傭關係存
15 在，並請求被告按月給付工資及法定遲延利息、提繳勞工退
16 休金，難認有據。

17 (六)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
18 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
19 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
20 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
21 1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求
22 被告給付積欠工資部分，依勞基法施行細則第9條規定，於
23 依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，而
24 兩造間之勞動契約係於111年1月26日終止，則被告應於該日
25 結清積欠工資，被告迄未給付，對原告應負遲延責任。則原
26 告請求被告自111年3月9日起之法定遲延利息，核屬有據。

27 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求被告給付2,000元
28 及自111年3月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
29 利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，
30 應予駁回。

31 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件

01 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
02 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
04 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

05 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 112 年 6 月 13 日
07 勞動法庭 法 官 董惠平

08 正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 112 年 6 月 13 日
12 書記官 劉雅玲