

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第171號

原告 陳延宗  
被告 寶崴光學股份有限公司

法定代理人 蔡國平  
訴訟代理人 連佑銓  
沈以軒律師  
陳建同律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國113年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時，第1項聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）91萬元（見本院卷(一)第13頁）；迭經變更後，於民國（下同）112年8月17日言詞辯論期日變更為：被告應給付原告104萬6,000元（見本院卷(一)第108頁）。上開聲明變更，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、原告自110年5月1日起任職於被告，擔任臺中老虎城專櫃驗光人員乙職，平均月薪為3萬5,000元。原告自111年8月24日起即依蔡孟庭經理以通訊軟體LINE指示變更之勞動契約，約

01 定不用來上班，原告依此履行多次並告知被告，被告均未理  
02 會，卻逕於112年4月間終止兩造勞動契約，並不實記載原告  
03 有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之事由，及短少  
04 給付原告111年12月至112年4月之工資共10萬1,000元（111  
05 年12月至112年4月短少工資，依序為111年12月2萬4,000  
06 元、112年1月1萬8,000元、112年2月1萬8,000元、112年3月  
07 2萬1,000元、112年4月2萬元）、111年年終獎金3萬5,000  
08 元。被告違法終止勞動契約，原告請求繼續僱傭關係2年，  
09 被告應給付自112年4月17日起至114年5月16日止之2年工資  
10 共計84萬元（計算式：3萬5,000元×24個月＝84萬元），及1  
11 12年、113年年終獎金共計7萬元，以上共104萬6,000元。原  
12 告自112年4月15日起請特休9日，任職期間均有依規定電子  
13 請假，但遭被告消除及竄改資料。原告向臺中市政府勞工局  
14 申請調解，雙方於112年3月24日調解，因未有共識而調解不  
15 成立。為此，原告依勞動契約及勞基法等規定，為本件請求  
16 等語。

## 17 二、聲明：

18 (一)被告應給付原告104萬6,000元。

19 (二)願供擔保，請准宣告假執行。

## 20 貳、被告答辯：

21 一、原告自110年5月1日起受雇於被告，擔任臺中老虎城專櫃之  
22 驗光人員，約定月薪3萬5,000元（包含本薪2萬7,600元、職  
23 務加給2,000元、全勤獎金3,000元及伙食費2,400元），工  
24 作時間為中午12時至晚上9時，中間休息1小時，工作內容為  
25 驗光業務及眼鏡相關商品銷售。原告於111年8月25日因工作  
26 疏失，經當時單位主管蔡孟庭以通訊軟體LINE告誡，再犯這  
27 種非常基本問題，可以不用來了等語，原告竟隔日起即未出  
28 勤，被告於同年8月30日終止兩造間勞動契約，於當日將原  
29 告退保，原告於111年11月8日向臺中市政府勞工局申請調  
30 解，被告於111年11月3日起回復原告職務，然該次調解僅就  
31 111年8月至10月工資及提撥勞工退休金部分調解成立。原告

01 就主管蔡孟庭在通訊軟體line中所稱可以不用來之意，恣意  
02 扭曲其真意為變更勞動契約，認為主管指示伊不用來。原告  
03 於111年11月3日復職起至111年12月6日止，此期間正常出勤  
04 並提供勞務，未曾發生打卡後逕自離開之情事，原告應明瞭  
05 被告自始從未同意或准許原告得基於前開對話紀錄自由決  
06 定、選擇是否出勤提供勞務及於何時出勤提供勞務，兩造並  
07 無變更勞動契約，然原告自111年12月7日起至112年2月20日  
08 止，每日上班打卡後隨即不假外出，近下班時間始返回打  
09 卡，主管多次口頭勸導無效，被告於112年1月6日約談原告  
10 要求改善未果，於同年2月1日記予原告大過、小過各1次之  
11 懲處並寄發（112）人令字第112001號獎懲通知單，仍未改  
12 善，於同年1月21日要求原告進行第2次約談，原告以病假為  
13 由請假，被告同意延期，並請原告於同年1月26日前往被告  
14 總會談，惟原告無故缺席，亦未依規定請假，且自112年2月  
15 28日起至112年4月15日止，上班打卡後即不假外出，下班不  
16 再返回打卡，被告於112年3月27日以寶字第1120000001號通  
17 知書依勞基法第11條第5款規定，於112年4月16日終止兩造  
18 間之勞動契約。

19 二、對原告請求之意見如下：

20 (一)原告自111年12月7日起至112年4月15日止，每日上班打卡後  
21 即不假外出，離開上班地點，未依勞動契約提供勞務，依勞  
22 動部104年11月17日勞動條3字第1040132417號函釋，被告得  
23 依原告未提供勞務時間扣薪，原告自111年12月起至112年4  
24 月分別缺勤時數為68.3小時、117小時、116.9小時、97.4小  
25 時、103.9小時，分別扣薪9,933元、1萬7,015元、1萬7,153  
26 元、1萬4,165元、1萬5,152元，合計共7萬3,418元，原告請  
27 求此段期間之短少工資無理由。另年終獎金係恩惠性、勉勵  
28 性之給予，非工資，被告視營運狀況及員工表示而決定是否  
29 發給年終及其數額，原告自111年12月7日起，有前述不假外  
30 出之情事，被告依其表現給予111年年終600元，原告此部分  
31 請求無理由。

01 (二)原告自111年12月7日起至112年4月15日止，每日上班打卡後  
02 即不假外出，未依勞動契約提供勞務，有違忠誠履行勞務給  
03 付之義務，亦未依規定請假，已符合曠職之要件，被告於11  
04 2年1月、2月間多次請原告改善未果，其主觀上能為而不為  
05 之消極不作為，已無法達到被告透過勞動契約所欲達成之客  
06 觀合理經濟目的，且原告迄今仍未認識自身錯誤，已符合勞  
07 基法第11條第5款規定之事由，且原告符合曠職，被告考量  
08 對勞工最小影響程度，捨棄懲戒性解僱，以資遣方式解雇，  
09 符合解雇最後手段性原則，被告於112年3月27日以書面方式  
10 向原告通知於112年4月16日終止勞動契約，屬合法。兩造勞  
11 動契約於112年4月16日終止，原告尚餘56小時特休未休，被  
12 告已於原告112年4月給付特休未休工資8,167元。

13 (三)被告否認有消除或竄改原告之請假紀錄，原告提出112年4月  
14 17日至26日期間之請假紀錄，惟此部分請假時間於112年4月  
15 16日勞動契約終止後，自無請假問題，原告提出112年2月24  
16 日至112年4月15日期間之請假紀錄，其假別為公出，但其填  
17 寫事由均非被告指派公務，不符請假規定。

### 18 三、答辯聲明：

19 (一)原告之訴駁回。

20 (二)如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免假執行。

21 參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本  
22 院卷(二)第154頁），如下：

#### 23 一、不爭執事項：

24 (一)原告自110年5月1日起任職於被告，於臺中老虎城分專櫃擔  
25 任驗光人員，每月約定薪資為3萬5,000元，薪資結構包括本  
26 薪2萬7,600元、職務加給2,000元、全勤獎金3,000元及伙食  
27 費2,400元。

28 (二)原告上、下班時間為中午12時起至晚上9時止，中間休息時  
29 間為1小時，上、下班均須於被告出勤系統打卡。

30 (三)被告於112年1月6日與原告進行約談（被證16至18）。

31 (四)被告於112年2月1日以原告「在工作時間內擅離工作崗位

01 者」、「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從  
02 者」為由，給予原告小過、大過各乙次之懲處。原告於被告  
03 之獎懲通知單中書寫「恕難從命」之文字（見本院卷(一)第59  
04 頁）。

05 (五)被告於112年4月16日以勞基法第11條第5款事由，終止與原  
06 告間之勞動契約（見本院卷(一)第63頁），原告有收受。

## 07 二、爭執事項：

08 (一)被告於112年4月16日終止兩造間之勞動契約，是否合法？

09 (二)原告請求被告給付自112年4月17日起至114年5月16日止，工  
10 資共計84萬元，是否有理？

11 (三)原告請求被告給付111年、112年、113年度年終獎金，共計1  
12 0萬5,000元，有無理由？

13 (四)原告請求被告給付111年12月至112年4月短少薪資共計10萬  
14 1,000元，有無理由？（被證8，被告抗辯此段時間，除了扣  
15 除早退薪資外，其餘均已給付）

## 16 肆、得心證之理由：

17 一、被告於112年4月16日終止兩造間勞動契約，於法有據：

18 (一)按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能  
19 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重  
20 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成  
21 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理  
22 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意  
23 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」  
24 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠  
25 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於其使用勞基法所  
26 賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，其終止勞動契  
27 約，即難謂其不符「解僱最後手段性原則」（最高法院109  
28 年度台上字第1399號、110年度台上字第74號判決意旨參  
29 照）。查，被告員工手冊上班時間篇規定「出勤時間：星期  
30 一～星期五（每日工作8小時）上班時間為9：00～18：00，  
31 午休11：50～12：50。上班時間可彈性15分鐘，若超過彈性

01 時間，或下班未補足時間，則以遲到、早退計。」、「員工  
02 每日出勤應親自打卡：除各部室最高主管及特助、協理  
03 （含）以上免打卡及因公出差或因故請假經主管核准者外。  
04 因事需出差或早退且當日不再返回者，應打卡後方得離開公  
05 司。」，有被告員工手冊在卷可佐（見本院卷(一)第177  
06 頁）。

07 (二)經查，原告上、下班時間為中午12時起至晚上9時止，中間  
08 休息時間為1小時，上、下班均須於被告出勤系統打卡，為  
09 兩造所不爭執（見不爭事項第(二)項），是原告在勞動契約期  
10 間，自應遵守公司規定。然依據：(1)證人陳思澐於本院審理  
11 時具結證稱略以：伊自111年11月起擔任原告之單位主管，  
12 期間，原告於上班時間進入店內，打卡上班後即離開，並無  
13 告知打卡完離去之原因。因伊於當天休假，原告打卡一個小  
14 時後，同事始告知伊未看到原告，原告並未向伊請假。伊有  
15 詢問原告為何打卡後就離開，原告稱係依照之前店長的指示  
16 更改其勞動契約。伊有對原告進行指正或告誡，且有多次表  
17 明要依照排班的班別上班。原告遭指正前述不假早退之行為  
18 後，其行為並沒有改善，原告稱之前的店長請他不用來，因  
19 為前店長更改原告的勞動契約，讓原告覺得他不需要來上  
20 班。伊並多次向原告表明必須按照安排的班別上班。原告打  
21 卡紀錄上之早退記載，係指原告上班打卡就離去的情形，早  
22 退時間之記載，係由伊進行確認，依照監視器顯示時間，就  
23 原告離櫃之時間做記錄，自112年2月28日起，出勤紀錄無原  
24 告的下班時間紀錄，係因原告自當日後，僅到櫃打上班卡就  
25 離開，未返回打下班卡等語（見本院卷(一)第241至243頁）。

26 (2)證人李建文於本院審理時具結證稱略以：伊並無同意原告  
27 可自由上班，經店長陳思澐回報，伊確實知悉原告有自111  
28 年12月7日起，於上班時間進入店內打完上班卡後即離開，  
29 並於下班時間才返回店內打下班卡之情形，並因原告前述行  
30 為，於112年1月6日約談原告，約談時有明確告知原告不假  
31 早退之行為是不被所允許的，且於該次約談時明確告知，若

01 行為未改善，會進行懲處。約談後原告無改善。後續被告要  
02 再進行第二次約談，但原告都沒有到，原告還是一樣上班打  
03 卡後就離開，直到下班再回來打卡等語（見本院卷(一)第250  
04 至251頁）。依上開二位證人之證述內容，原告有自111年12  
05 月7日起，於上班打卡後逕行離去，於下班時間始回工作場  
06 所打卡，且自112年2月28日起上班打卡後，即逕行早退而未  
07 再回工作場所等情，核與原告出勤紀錄表相符（見本院卷(一)  
08 第69至71、199至202頁、本院卷(二)第19至20頁），堪信屬  
09 實。

10 (三)原告主張其係因依照店長指示更改其勞動契約，並無早退乙  
11 節，雖提出111年8月24日通訊軟體Line對話紀錄截圖為證  
12 （見本院卷(一)第113頁）；然查，該截圖內容所載：「1. 做  
13 好請完全整理完再收好（難道要直接這樣交件？）2. 帳單請  
14 驗收完放到該放的地方，不要又收起來！請問你是來上班的  
15 嗎？再犯這種非常基本問題，可以不用來了喔！」，觀其文  
16 字所示，並無任何關於更改原告的勞動契約，或係指示原告  
17 不需要來上班之意，且就「可以不用來了喔！」文字，有  
18 「再犯這種非常基本問題」為前句，應可認係就原告之行為  
19 進行督促之管理行為，原告卻據此主張兩造間之勞動契約經  
20 變更、經指示不需上班等，復未提出其他變更勞動契約之相  
21 關資料可佐，是原告為此主張，洵屬有異。參以證人陳思灃  
22 上開證述內容：原告說明前店長請他不用來，因前店長更改  
23 原告的勞動契約，讓原告覺得他不需要來上班後，伊有多次  
24 向他表明必須按照安排的班別上班等語（見本院卷(一)第242  
25 頁），及證人李建文上開證述：有看過111年8月24日通訊軟  
26 體Line對話紀錄截圖，於看過後即請店長蔡孟婷告知原告不  
27 是不用來上班的意思，係因原告一直在犯錯，希望他改進。  
28 伊並未同意原告可自由上班等語（見本院卷(一)第249至250  
29 頁）。觀以112年1月6日約談紀錄表之記載：「…另對於上  
30 班出勤不正常的狀況，明確告知不論陳員（指原告，下同）  
31 先前認知為何，公司認為陳員已違反規定，請陳員自隔

01 日(1/7)起，上班打卡後依公司規定提供勞務，如需外出  
02 應依規定請假，否則公司將提報懲處，不再寬容，懲處最重  
03 後果可能會被公司開除。」(見本院卷(二)第21頁)，足證被  
04 告就原告主張勞動契約有經變更乙節，已多次進行明確告  
05 知。兩造間之勞動契約條件既未變更，原告自應就其早退情  
06 形需改進，亦應知悉需依規定出勤提供勞務並打卡。是原告  
07 主張其與被告間勞動契約已變更，洵屬無據。

08 (四)被告於112年1月6日約談原告，就原告上班出勤不正常等  
09 情，明確告知原告已違反公司規定，請原告自隔日(即7  
10 日)起，上班需打卡，並應依規定提供勞務，如需外出應依  
11 規定請假，否則將提報懲處，不再寬容，懲處最重後果可能  
12 會被開除，有112年1月6日約談紀錄表、約談錄音檔及錄音  
13 譯文為憑(見本院卷(二)第21至55頁)，然原告自約談後，仍  
14 有持續早退，亦有111年8月至112年4月間之出勤紀錄表可憑  
15 (見本院卷(一)第69至71、199至202頁、本院卷(二)第19至20  
16 頁)。被告於112年2月1日以原告「在工作時間內擅離工作  
17 崗位者」、「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不  
18 聽從者」為由，給予原告小過、大過各乙次之懲處。原告於  
19 被告之獎懲通知單中書寫「恕難從命」之文字(見本院卷(一)  
20 第59頁)。基上，原告自112年2月28日起上班打卡後，即逕  
21 行早退而未再回工作場所乙情，甚為明確。

22 (五)原告雖主張被告有消除或竄改原告之請假紀錄乙節云云；惟  
23 查，其所提出112年2月24日至112年4月15日期間之請假紀錄  
24 (見本院卷(一)第289至345頁)，其假別為「公出」者，此為  
25 被告所否認，並提出任職期間請假紀錄為證(見本院卷(二)第  
26 17頁)。觀以前開原告提出之請假紀錄所記載事由為「原意  
27 為請公司規章之特休因系統有錯暫用公出申請」、「依0000  
28 0000李建文電話中之意前往勞工局填寫約談單據」、「依蔡  
29 孟庭指示可以不用來，出席李建文經理建議之勞工局勞資調  
30 解與約」、「按經理人蔡孟庭指示，可以不用來」等語，衡  
31 諸常情，均非被告指派公務之事由，是原告此部分主張，要

01 難可採。

02 (六)綜上，依原告過往之工作表現、經歷，確實有能力正常出  
03 勤，卻以上述消極方式出勤，顯然處於怠於工作之消極不作  
04 為狀態，主觀上有能為而不為，於客觀上確實怠於完成其所  
05 應負責工作之情事。被告以112年3月27日寶字第1120000001  
06 號函通知原告於112年4月16日依勞基法第11條第5款規定終  
07 止與原告間之勞動契約（見本院卷(-)第63頁），該函業經原  
08 告收受，堪認兩造間之勞動關係於112年4月16日經被告合法  
09 而終止。

10 二、原告請求被告給付自112年4月17日起至114年5月16日止之工  
11 資共84萬元，及111年、112年、113年度之年終獎金共10萬  
12 5,000元，均無理由：

13 (一)被告既已於112年4月16日合法終止兩造間之勞動契約，如上  
14 論述，則原告請求自112年4月17日起至114年5月16日止之工  
15 資，即屬無據，不應准許。

16 (二)按稱獎金者，指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊  
17 功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎  
18 金，勞基法施行細則第10條第2款亦定有明文。是依前開規  
19 定可知，年終獎金業經法律明文排除在「其他以任何名義之  
20 經常性給與」外，而非屬工資之一部，且年終獎金發放與否  
21 以及發放金額、發放對象，應視雇主當年度有無盈餘、盈餘  
22 多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作並無過失  
23 而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之權。再年  
24 終獎金或紅利之給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩  
25 惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自非工  
26 資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項（最高法院  
27 105年度台上字第2274號判決意旨參照）。按「全體員工：  
28 端午獎金、中秋獎金、年終獎金」，被告員工手冊獎金篇，  
29 亦定有明文（見本院卷(-)第180頁），被告依原告工作表現  
30 給付原告111年之年終獎金600元，而原告就其主張兩造間有  
31 約定被告依法需給付年終獎金之數額乙節，並未提出其他證

01 據以實其說，則其主張被告應給付111年之年終獎金3萬5,00  
02 0元，為無理由。

03 三、原告請求被告給付111年12月至112年4月短少薪資共10萬1,0  
04 00元，為無理由：

05 (一)按工資由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工；但法  
06 令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第21  
07 條第1項本文、第22條第2項分別定有明文。按民事訴訟如係  
08 由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能  
09 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實  
10 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之  
11 訴；又請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生  
12 原因之事實外，應先由原告就其主張之事實，負舉證之責  
13 任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明  
14 之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院17年上字第91  
15 7號、43年台上字第377號等判例要旨供參）。

16 (二)查，原告就其主張被告自111年12月起至112年4月止，短發  
17 工資共計10萬1,000元乙節；惟查原告自111年12月7日起至1  
18 12年4月16止有早退之情形，並未依約提出服勞務，如前論  
19 述，有薪資扣款明細表、薪資明細表在卷可佐（見本院卷(一)  
20 第73至81、163至173頁），被告抗辯此段期間，因原告有早  
21 退之情形，扣除原告早退薪資共計7萬3,425元，應屬合理，  
22 而原告就此部分主張，復未提出任何證據以證其實。是原告  
23 請求此段期間被告短發薪資乙節，洵屬無據。

24 伍、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法規定，請求被告給付1,  
25 04萬6,000元，為無理由，應予駁回。

26 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  
27 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

28 柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 113 年 8 月 23 日

30 民事勞動庭 法官 吳昀儒

31 正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 8 月 23 日

04 書記官 陳麗靜