

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第250號

原告 張軒瑜
陳明貞

共同

訴訟代理人 李惠家律師(法扶律師)

被告 藤園實業有限公司

法定代理人 藤原誠二

訴訟代理人 林傳智律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告張軒瑜新臺幣7萬9,881元，原告陳明貞新臺幣7萬7,881元，及均自民國113年4月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用(減縮部分除外)由被告負擔40%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告分別以新臺幣7萬9,881元、新臺幣7萬7,881元為原告張軒瑜、陳明貞預供擔保，各得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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。本件原告起訴聲明原請求：(一)被告應給付原告張軒瑜新臺幣(下同)20萬6,971元，原告陳明貞19萬4,261元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷一第11頁、

第12頁)；嗣減縮第一項聲明為：被告應給付張軒瑜19萬6,229元，陳明貞18萬3,317元，及均自民國113年4月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷二第17頁)。

貳、實體方面

一、原告主張略以：張軒瑜、陳明貞分別自105年8月10日、106年2月10日起受僱於被告，擔任廠務一職，月薪均為當年度最低基本工資。被告給付張軒瑜109年4月、110年6月、10月及112年1月工資時，均以未全勤為由扣薪，而短少給付張軒瑜工資共6,000元。此外，被告未給付張軒瑜、陳明貞例假、休息日及國定假日出勤工資各7萬7,885元。張軒瑜、陳明貞遂分別於112年5月17日、14日以上開事由，依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第5、6款規定向被告終止勞動契約，被告應分別給付張軒瑜、陳明貞資遣費8萬6,832元、8萬0,014元，及類推勞基法第16條第3項規定，給付張軒瑜、陳明貞預告期間工資(下稱預告工資)2萬5,512元、2萬5,418元，並開立非自願離職證明書予原告。爰依勞基法第19條、第22條第2項本文、第39條、類推勞基法第16條第3項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、就業保險法(下稱就保法)第11條第3項規定，提起本件訴訟等語。聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以：被告於張軒瑜應徵時已告知若有請假須依請假規則辦理，請事假、病假則會扣全勤獎金。張軒瑜於109年4月、110年6月、10月及112年1月均有請病假或事假，被告自無須於上開月份給付其全勤獎金2,000元。又被告為餐飲業不適用一例一休，採輪休制，每月月休8日，原告每月均有安排休假日且休完，並無例假、休息日出勤。就原告主張國定假日出勤部分，張軒瑜、陳明貞自107年5月14日至112年5月17日止，國定假日出勤日分別為10日、9日再依其等當年度投保薪資計算時薪，被告僅需分別給付張軒瑜、陳明貞國定假日出勤工資7,679元、6,907元。此外，原告均係自願離職，被告自無須給付其等資遣費、預告工資及開立非自願離

職證明書等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項(見本院卷一第474頁、卷二第18頁、第74頁、第75頁)

(一)張軒瑜自105年8月10日起至112年5月17日止，受僱於被告擔任廠務。

(二)陳明貞自106年2月10日起至112年5月14日止，受僱於被告擔任廠務。

(三)原告之月薪均為當年度最低基本工資。

(四)兩造約定不分例假、休息日、國定假日，原告每月固定只休假8天(不含特別休假)。

(五)倘依勞基法相關規定，原告每年之例假、休息日、國定假日合計日數如附表「應休天數」欄所示；原告休息日數則如附表「實休天數」欄所示。

(六)張軒瑜離職前6個月之平均工資為2萬5,654元。

(七)陳明貞離職前6個月之平均工資為2萬5,559元。

四、得心證之理由

(一)張軒瑜請求被告給付短少工資共2,000元，有理由。

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。

2.原告主張：被告於109年4月、110年6月、10月及112年1月均以扣全勤獎金為由，共短少給付張軒瑜工資共6,000元等語，並以張軒瑜上開月份之薪資表為憑(見本院卷一第119頁、第123頁、第125頁、第131頁)；被告雖不否認原告上開主張，惟辯稱：依被告之員工手冊規定，被告公司之員工若請事、病假則不會給予全勤獎金，上開月份張軒瑜均有請事假或病假，被告自無須給予張軒瑜全勤獎金等語。經查：被告公司員工手冊第五章請假規定第(一)項第3點記載「事、病假不給予全勤」，有該員工手冊在卷可稽(見本院卷一第230頁)；又依張軒瑜於107年5月至112年5月之薪資表(見本院卷

一第113頁至131頁)，可知張軒瑜於前揭期間除107年8月、109年4月、110年6月、110年10月、112年1月及112年5月(原告主張依勞基法第14條第5、6款規定終止勞動契約之月份)外，每月均領有全勤獎金2,000元；於110年6月、110年10月則領取全勤獎金1,000元，於112年5月領取全勤獎金1,097元，且112年1月之薪資單註記「扣12月份全勤 2000」；再觀張軒瑜之出勤表(見本院卷一第153頁至第213頁)，張軒瑜於107年8月、109年4月、110年6月、110年10月均有請病假，然並未於111年12月請事假或病假。綜觀上開事證，堪認張軒瑜若未請事假、病假，被告才會發放全勤獎金2,000元。張軒瑜於109年4月、110年6月、110年10月均有請病假，被告自無須給付張軒瑜上開月份之全勤獎金；另張軒瑜於111年12月並未請事假、病假，被告自不得於發放112年1月份工資時，以張軒瑜111年12月請事假為由，扣發全勤獎金2,000元。

3.基上，張軒瑜依勞基法第22條第2項規定請求被告給付112年1月短少工資2,000元，有理由；張軒瑜請求被告給付109年4月、110年6月、110年10月短少工資4,000元(計算式：2,000元+1,000元+1,000元=4,000元)，則無理由。

(二)原告請求被告各給付例假、休息日、國定假日出勤工資7萬7,881元，有理由。

1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。勞基法所定之例假、休息日、第37條所定之休假，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，勞基法第36條第1項、第37條第1項、第39條定有明文。所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發1日工資。另雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作

者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，此亦為勞基法第24條第2項所明定。又按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工（或工會）另訂定勞動契約、工作規則或團體協約，但不得低於勞基法所定之最低標準。其次，於雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法相關規定標準發給延長工時之工資，此屬強制規定，除非有法律明文規定，如同法第84條之1規定情形，並經中央主管機關核定公告者外(最高法院111年度台上字第971號判決意旨參照)。

2. 被告雖辯稱：原告係採輪休制而非一例一休，原告月休8日，且每月均休畢，被告無須給付原告例假、休息日出勤工資。另原告主張國定假日出勤部分，因原告月休8日，其等國定假日是否出勤，取決於原告有無將每月8日的休假排於國定假日；張軒瑜於107年國定假日出勤日數為3日(端午節、中秋節、國慶日)、於108年國定假日出勤日數為3日(清明節、端午節、中秋節)、於109年度國定假日出勤日數為1日(端午節)、於110年國定假日出勤日數為3日(清明節、端午節、中秋節)；陳明貞於107年度國定假日出勤日數為3日(端午節、中秋節、國慶日)、於108年國定假日出勤日數為1日(清明節)、於109年國定假日出勤日數為2日(端午節、中秋節)、於110年國定假日出勤日數為3日(清明節、端午節、中秋節)。依原告前揭國定假日出勤日數及該月工資(即該年度最低基本工資)計算，被告僅須分別給付張軒瑜、陳明貞國定假日出勤工資7,679元、6,907元等語，並提出原告出勤紀錄為證(見本院卷一第153頁至第213頁、第219頁)。然查：
- (1) 兩造約定不分例假、休息日、國定假日，原告每月固定只休假8天(不含特別休假)，且原告之月薪均為當年度最低基本工資等節，為兩造所不爭執(見不爭執事項(三)(四))，自堪認定。兩造間該約定已違反上開勞工每7日中應有2日休息(例

假、休息日)之規定，依上開實務見解，縱兩造間約定月休8日，被告仍依勞基法相關規定標準給付原告例假、休息日、國定假日出勤工資。是被告抗辯原告月休8日且均休畢，被告無須給付原告例假、休息日出勤工資等語，洵不足採。

(2)原告每年之例假、休息日、國定假日合計日數如附表「應休天數」欄所示；原告休息日數如附表「實休天數」欄所示乙情，兩造均不爭執(見不爭執事項(五))，應堪認定。依此計算，附表「應休天數」欄所示日數，扣除附表「實休天數」欄所示日數後，即為原告例假、休息日、國定假日出勤日數之總合(即如附表「未休天數」欄所示)。又原告以該年度最低基本工資(即如附表「最低基本工資」欄所示)計算日薪，請求被告給付各年度例假、休息日及國定假日出勤工資，並未逾上開關於例假、休息日、國定假日出勤工資之計算標準。是原告請求被告給付如附表「被告應給付之延長工時工資」欄所示金額之例假、休息日及國定假日出勤工資共7萬7,881元，核屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

(三)原告請求被告給付資遣費，無理由。

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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，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，勞退條例第12條第1項定有明文。原告雖主張：被告有短少給付工資、不讓原告請特別休假、未給付例假、休息日及國定假日出勤工資等違法勞動契約情況，張軒瑜、陳明貞遂分別於112年5月17日、14日，依勞基法第14條第5、6款規定，向被告提出離職單終止勞動契約等語。惟觀原告之離職申請書(見本院卷一第239頁、第245頁)，張軒瑜、陳明貞分別於離職申請書之「離職原因」欄記載「想找有符合勞基法的公司!」、「找符合勞基法的公司」等文字。依該文字內容，尚難認定原告係依勞基法第14條第5、6款規定向被告終止勞動契約。故原告上開主張，尚

01 非可採。原告既非依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止
02 雙方勞動契約，則原告依勞退條例第12條第1項規定，請求
03 被告給付資遣費，於法無據，不應准許。

04 (四)原告請求被告給付預告期間工資，無理由。

05 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期
06 間依勞基法第14條第1項各款之規定。雇主未依第1項規定期
07 間預告而終止契約者，應給付預告工資，勞基法第16條第1
08 項、第3項定有明文。依此規定，雇主應給付預告工資者，
09 以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定合法終止勞動契
10 約，而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告之者
11 為限。本件原告主張依勞基法第14條第1項所列各款規定終
12 止勞動契約時，亦得類推適用勞基法第16條規定，請求雇主
13 給付預告工資。然原告未依勞基法第14條第1項第5款、第6
14 款規定，終止兩造間之勞動契約，業如前述。則原告類推適
15 用勞基法第16條規定，請求被告給付預告工資，即非有據，
16 無從准許。

17 (五)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。

18 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
19 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
20 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
21 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
22 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
23 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍
24 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
25 律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第203條亦
26 分別有明文。本件被告積欠張軒瑜工資、積欠原告例假、休
27 息日、國定假日出勤工資，依勞基法施行細則第9條、第24
28 條之1第2項第2款規定，被告至遲應於勞動契約終止時(張軒
29 瑜為112年5月17日、陳明貞為112年5月14日)給付，核屬有
30 確定期限之給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告
31 就上開積欠工資、例假、休息日、國定假日出勤工資，併請

01 求被告給付自113年4月17日起至清償日止，按週年利率5%計
02 算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

03 (六)原告請求被告應開立非自願離職證明書，並無理由。

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
05 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
06 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
07 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
08 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準
09 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由
10 時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證
11 明書。本件原告未依勞基法第14條第1項第5款、第6款規
12 定，終止兩造間之勞動契約，業如上述。故原告主張依勞基
13 法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，請求被告
14 開立非自願離職證明書，於法未合，不應准許。

15 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、勞基法第39條規
16 定，請求被告給付張軒瑜7萬9,881元，陳明貞7萬7,881元，
17 及均自113年4月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
18 息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應
19 予駁回。

20 六、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
21 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
22 行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
23 供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
24 亦失所附麗，應併予駁回。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
26 不生影響，爰不逐一論述。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前
28 段。

29 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日

30 勞動法庭 審判長法官 顏淑惠

31 法官 陳佳伶

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 1 月 16 日

書記官 邱芮俞

附表：

時間	應休天數 (A)	實休天數 (B)	未休天數 (C=A-B)	最低基本工資 (D)	日薪 (E=D÷30， 元以下四捨 五入)	被告應給付 之延長工時 工資 (F=C×D)
107年5月至12月	73日	64日	9日	22,000元	733元	6,597元
108年	115日	96日	19日	23,100元	770元	14,630元
109年	116日	96日	20日	23,800元	793元	15,860元
110年	117日	96日	21日	24,000元	800元	16,800元
111年	116日	99日	17日	25,250元	842元	14,314元
112年1月至112 年5月14日	47日	36日	11日	26,400元	880元	9,680元
						合計
						77,881元