

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第273號

原告 李宗蘇
訴訟代理人 陳明發律師
(法扶律師)

被告 野寶科技股份有限公司

法定代理人 林柏維
訴訟代理人 吳紹貴律師
羅詩婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣93,366元及自民國113年11月21日翌日起
至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之66，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣93,366元為原告
預供擔保，得免予假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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，且依勞動事件法第15條後段規定，
於勞動事件亦適用之。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付
非自願離職證明書予原告。(二)被告應給付原告新臺幣(下
同)156,703元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
週年利率百分之5計算之利息(見本院卷第11頁)。嗣於民
國114年4月18日具狀就前開聲明(二)變更為：被告應給付原告
142,354元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年

01 利率百分之5計算之利息（見本院卷第263頁），且於114年6
02 月4日言詞辯論時當庭記明在卷（見本院卷第295頁），核屬
03 減縮應受判決事項之明，與前揭規定並無不合，應予准許。

04 貳、實體事項

05 一、原告主張

06 (一)被告於111年6月1日受僱被告擔任專案高級工程師，約定每
07 月薪資69,569元，上班採線上打卡制，且事病假不扣薪，然
08 1.被告於111年12月後，未經原告同意，違反兩造勞動契
09 約、逕自更改原告之勞動條件：將原告由責任制之專案高級
10 工程師改為非責任制之專案工程師，且原告上下班即需至公
11 司設置之AI人臉辨識刷卡登錄，另事病假亦需扣薪，2.此
12 外，經原告於113年8月5日提出婚假申請後，被告亦未依公
13 告之程序書（下稱系爭程序書）第4.3.3條約定准予婚假及
14 給付工資，3.其後，雖經原告申請勞資爭議調解，然經被告
15 無故未到，甚且又取消原告原訂於8月21日至30日參加之非
16 破壞性檢測教育訓練行程，以前開方式對原告為諸多違反勞
17 動契約及工作規則致損害原告權益之不利益行為。

18 (二)原告不得已於113年8月12日依照勞基法第14條第1項第5、6
19 款規定以存證信函終止兩造勞動契約，經被告於113年8月13
20 日收悉，兩造勞動契約即於是日終止。被告則於兩造勞資爭
21 議調解期間，訛以原告連續曠職達3日為由，另於113年8月1
22 6日解僱原告，然被告所為終止業已違反勞資爭議處理法第8
23 條規定，並非合法。

24 (三)為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1
25 項，勞動基準法（下稱勞基法）第19條，第22條第2項等規
26 定，請求被告：1.給付原告資遣費74,814元，2.給付原告短
27 付工資即婚假8日工資18,522元及事病假遭扣薪之工資48,98
28 8元，3.需開立非自願離職證明書予原告。並聲明：如變更
29 後聲明所示

30 二、被告則以

31 (一)被告之出勤管理系統就打卡方式分別有現場人臉辨識及APP

01 打卡兩種方式，其中APP打卡方式需於距離公司100公尺範圍
02 內為之，並非APP打卡即無庸在公司附近為之或得居家辦
03 公。此外，被告於111年公告（下稱系爭公告）調整員工職
04 級及職等，然原告之職等、職級及薪資均未變更，則被告實
05 未變更原告勞動條件。佐以，系爭公告業經原告審閱並於11
06 2年1月17日簽名同意，則原告再主張被告逕自變更原告勞動
07 條件並非有理。再者，系爭公告後，固僅7職等以上員工方
08 得以APP打卡上班，然打卡方式本屬公司經營管理之一環，
09 非屬勞動條件，原告據以主張被告變更勞動條件，仍有誤
10 解。況原告於系爭公告後，仍於113年間仍繼續使用APP打卡
11 上班，且未依被告規定於距離公司100公尺範圍內打卡，次
12 數達80次，足認被告實際上並無原告所指112年後採用AI人
13 臉辨識打卡而變更原告勞動條件之情形。

14 (二)依據系爭程序書第4.3.8條規定，原告需於規定期間內以請
15 東或戶籍登記證明申請，然原告自承於113年9月14日始辦理
16 結婚登記，而當時原告既已非被告員工，被告自無准予婚假
17 並給付工資之理；至於請東，依據出系爭程序書第4.3.3條
18 僅為婚假證明文件，原告既未依照前開程序請假，則被告不
19 准假亦無違反兩造約定。

20 (三)依照系爭程序書第4.3.5條之規定，兩造約定病假扣半薪，
21 事假則為無薪，兩造並無事、病假不扣薪之約定，原告就此
22 主張應負舉證之責。

23 (四)依據勞資爭議處理法第8條「為其他不於勞工之行為」指歇
24 業、停工、終止勞動契約等對勞工之勞動條件有不利益變更
25 之行為，而原告所指取消教育訓練乙事，並非前開規定所列
26 事由，被告對原告之勞動條件並未有不利益之變更，則被告
27 通知取消原告參加教育訓練不受勞資爭議處理法第8條規
28 範；此外，被告依照營運策略，就員工是否參加教育訓練自
29 有決策權，況教育訓練並非兩造約定之勞動條件或勞務之對
30 價，且被告事後亦未派遣任何員工參與，堪認被告並非蓄意
31 取消，自不受該條規定拘束。

01 (五)原告於113年8月13日後無故未到職，連續曠職達3日以上，
02 經被告分別於8月13、8月16日以存證信函依據勞基法第12條
03 第1項第6款規定終止兩造勞動契約，並經原告於同年月19日
04 收悉，是兩造勞動契約已於該日合法終止。

05 (六)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 訴訟費用由原告負擔。

06 三、爭執與不爭執事項

07 (一)不爭執之事項

- 08 1. 原告每月薪資69,569元。
- 09 2. 若原告請求婚假給薪有理由，被告應給付原告婚假工資18,5
10 52元（見本院卷第209頁）。
- 11 3. 原告於112年至113年事病假時數如本院卷第11頁表格，如原
12 告請求事病假給薪有理由，被告應給付原告工資48,988元
13 （見本院卷第231頁）。
- 14 4. 原證三電子郵件為被告寄發原告，原告於111年12月前屬6職
15 等、上班可以APP打卡。
- 16 5. 原告於113年8月12日依照勞基法第14條第1項第5、6款終止
17 兩造勞動契約，經被告於113年8月13日收悉。
- 18 6. 被告於113年8月16日依據勞基法第12條第1項第6款終止契
19 約，經原告於113年8月19日收悉。
- 20 7. 被告於113年8月16日將原告之勞工保險自被告退出。

21 (二)爭執事項

- 22 1. 原告主張(1)將原告改任為非責任制人員、上下班均需至公司
23 設置之AI人臉辨識刷卡，(2)將事病假改為應扣薪，(3)要求婚
24 假證明需以戶籍登記資料為準，(4)取消教育訓練)是否屬勞
25 動條件之變更?是否違反兩造勞動契約之約定?
- 26 2. 原告各項請求是否有理由：(1)資遣費、(2)非自願離職證明、
27 (3)婚假工資、(4)事病假工資?

28 四、本院之認定

29 (一)打卡方式之變更是否屬勞動條件之變更?若是，被告有無單
30 方變更勞動條件而違反兩造勞動契約?

- 31 1. 打卡方式之變更是否為勞動條件之變更?

01 按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
02 雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。是出勤
03 紀錄之記載影響工作時間之認定，為工資薪資計算之重大依
04 據，加以實體打卡與APP打卡就時間靈活性、費用支出性、
05 通勤難易度等面向所涉之心理及經濟壓力與成本均有不同，
06 則出勤紀錄之登載方式實屬重要勞動條件，是原告主張：上
07 班打卡方式之變更屬勞動條件之變更，應屬可採。

08 2.原告於113年後上班打卡方式有無經被告單方變更？

09 (1)經查，「二、甲方自111年6月1日於乙方擔任職務專案高級
10 工程師」、「八、工作守則：1. 上班、加班、請假：請參照
11 出勤管理程序」兩造簽訂之勞動契約書（下稱勞動契約）第
12 2條前段、第8.1條分別約有明文（見本院卷第17頁），此
13 外，被告系爭程序書第4.1.2（B）條規定：「免刷卡人員：
14 6職（含）以上人員及理級（含）以上主管」，且被告於111
15 年6月7日轉寄原告，主旨為HRM作業彙整說明-懶人包-更新
16 之電子郵件載稱：「6職等以上職員，上下班至手機APP打卡
17 也可以在AI人臉辨識刷臉（2擇一即可）」等情，有前開系
18 爭程序書及電子郵件附卷可考（見本院卷第276、25頁），
19 而原告入職時既受聘擔任6職等專案高級工程師，則對照兩
20 造勞動契約、系爭程序書、HRM作業彙整說明等前開文件之
21 約定，原告主張：於入職時兩造約定原告得以APP打卡上班
22 等語，即屬有據。

23 (2)次查，系爭公告時間為111年11月1日，且說明欄載稱：1.

24 「…自2023起擴大及調整職等級距…」，2. 新職等職距：

25 「專案工程師」職等為6級。有系爭公告附卷可參（見本院
26 卷第249頁），此外，113年5月10日第16版之系爭程序書則
27 規定：4.1.2（B）規定：「7職等以上人員，得使用APP打卡
28 上班」，有系爭公告及修訂後系爭程序書附卷可考（見本院
29 卷第249、35頁），再者，原6職等職稱「高級工程師/高級
30 專員」於新職員體系下經調整職稱為「專案工程師」，有被
31 告所提新舊職稱對照表附卷可查（見本院卷第291頁）；故

01 原告主張：系爭公告後，其專案「高級工程師」職稱經變更
02 為「專案工程師」，雖職等不變，但系爭公告後需7職等以
03 上員工方可APP打卡，則職等維持6職等之原告，於系爭公告
04 後已非可以APP打卡上班之人員等語，核與前開文件內容相
05 符。準此，原告主張：原告之職等及職級固未變更，然因系
06 爭公告及修訂後系爭程序書內容變更致使原告原先得以APP
07 打卡上班之勞動條件遭變更，即屬可採。

08 (3)被告固抗辯：被告規定APP打卡需於距離公司100公尺內打
09 卡，然原告並未在約定距離內打卡而有不實打卡之情形等
10 語。然關於被告抗辯：距離公司100公尺內打卡等語之規定
11 並未見約定於系爭程序書內，有系爭程序書附卷可參（見本
12 院卷第33頁至59頁），且被告就此部分並未再舉證以為其
13 佐，則被告此部分抗辯，尚屬無據。至被告另提出職務說明
14 書抗辯：系爭公告業經原告同意等語。然被告所提職務說明
15 書內並無職等調整後打卡方式改變之說明，有前開職務說明
16 書在卷可查（見本院卷第253頁），則被告抗辯：原告業已
17 同意打卡方式之更異，亦非可取。

18 3.準此，原告主張：被告變更打卡方式已單方變更勞動條件等
19 語，應屬可取。

20 (二)被告拒絕給付婚假工資是否已單方變更勞動條件而有違反兩
21 造勞動契約？

22 1.查於113年8月5日以請東向被告請假，經被告以非戶籍登記
23 證明為由不准假，有請東及對話內容附卷可參（見本院卷第
24 60、207頁）；此外，系爭程序書第4.3.2（A）條規定：

25 「本公司員工請假時，應於一日前覓妥職務代理人，至HRM
26 系統登打（請假單）敘明請假說明、日期及時間，按下列規
27 定辦妥方得離廠，否則以曠職論（不計薪）…」，另系爭程
28 序書第4.3.3條規定「前條所稱證明文件規定如下婚假：請
29 東或戶籍證明」，又系爭程序書第4.3.8條規定「員工結婚
30 給予8日工資照給，婚假之開始可在結婚當日前10日內起算
31 至登記後180天內完結，得分開請假；離婚再婚者，比照辦

01 理」(見本院卷第160頁、第158至159頁、第281頁、第278
02 至279頁),準此,請東及戶籍登記同為被告許可之婚假證
03 明文件。從而,原告既然以系爭程序書規定之證明文件即請
04 東向被告請婚假,被告自無不准假之理。

05 2.被告固抗辯原告遲至113年9月14日方為結婚登記,斯時已非
06 被告員工,被告自無庸給付婚假工資等語。然系爭程序書並
07 未就登記時間設有限制,有系爭程序書附卷可考,而兩造勞
08 動契約乃於113年8月13日終止,且請東及戶籍登記又同為系
09 爭程序書規定之證明文件,則原告既於勞動契約終止前依據
10 系爭程序書規定提出請東請婚假,依據系爭程序書前開規
11 定,被告即應給付原告婚假8日工資。至被告另抗辯:被告
12 斷無可能準許員工草率持不實請東即給予婚假及工資等語,
13 然此部分既然約定於系爭程序書,於規定未經修正前,兩造
14 自仍受其拘束,被告前開抗辯,自非可取。

15 3.準此,原告主張:被告未給予婚假及8日工資已違反兩造勞
16 動契約之約定等語,亦屬可取。

17 (三)112年1月後被告對原告事病假扣薪,是否違反兩造勞動契約
18 之約定?

19 1.按當事人主張有利於己之事實者,就其事實有舉證之責任。
20 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按普通傷病假一年內
21 未超過30日部分,工資折半發給,其領有勞工保險普通傷病
22 給付未達工資半數者,由雇主補足之。勞工請假規則第4條
23 第3項定有明文。此外,系爭程序書第4.3.5條關於員工請假
24 敘核薪規定:「(2)半薪:包括普通傷病假(一年未超過30天
25 者,含生理假)…(3)無薪:包括事假(家庭照護假)…」
26 (見本院卷第41頁);則系爭程序書關於事病假扣薪之規定
27 與勞動請假規則相符。此外,兩造勞動契約亦未見事病假不
28 予扣薪之約定(見本院卷第17頁),準此,原告主張事病假
29 不扣薪乙節,自應由原告為舉證之責。

30 2.原告固提出111年11至12月薪資單(見本院卷第19、21頁)
31 主張:該二月份事、病假未遭扣薪、足認兩造已有約定等

01 語。然被告於112年1月後就事病假均按系爭程序書規定扣
02 薪，有薪資單附卷可查（見本院卷第25頁、第213至223
03 頁），亦未見原告於其後任職期間（即112年1月至113年8
04 月）提出爭執，則111年11至12月被告就原告之事病假未扣
05 薪之部分，是否為人員或系統疏漏抑或兩造確有此約定，即
06 尚屬未明，無從僅憑該2月份薪資單而為有利於原告之認
07 定；此外，原告就此部分主張並未另舉證以為其佐，則原告
08 前開主張，即尚難憑採。

09 (四)被告取消教育訓練是否違反兩造勞動契約之約定？

10 原告固主張教育訓練之取消為勞動條件之不利變更等語。然
11 教育訓練之提供並未經約明於兩造勞動契約，尚難遽為勞動
12 條件之約定，此外，原告亦未另舉證以實其說，則原告此部
13 分主張，即難認可取。

14 (五)原告各項請求是否有理

15 1. 資遣費部分

16 (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
17 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
18 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
19 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
20 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
21 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退
22 條例第12條第1項定有明文。

23 (2)經查，原告以被告不依勞動契約給付工作報酬、且有違反勞
24 動契約致有損害勞工權益之虞，而依據勞基法第14條第1項
25 第5、6款終止以存證信函兩造勞動契約，被告並於113年8月
26 13日收悉之情，有存證信函在卷可參，亦為兩造所不爭執
27 （見不爭執事項三(三)三(-)5.）；而被告變更原告上班APP打
28 卡方式、未給付原告婚假工資有違反兩造勞動契約，屬勞動
29 條件不利變更、違反勞動契約，則經本院認定如前，則原告
30 據以終止契約即屬有據，亦為合法，被告自應依前揭規定給
31 付原告資遣費。此外，原告每月薪資69,569元，為兩造所不

01 爭執，從而，被告依照前揭規定，就原告自111年6月1日起
02 至113年8月13日止之工作年資，應給付原告資遣費76,623元
03 （見本院卷第298頁資遣費試算表），從而原告請求被告給
04 付資遣費74,818元，未逾前開數額，應予准許。

05 (3)至被告固抗辯：兩造勞動契約乃經被告以原告連續曠職達三
06 日而終止等語。然按，勞工終止勞動契約之終止權屬形成
07 權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之
08 同意（最高法院110年度台上字第14號判決要旨參照）。兩
09 造勞動契約既經本件原告於113年8月13日終止，被告自無於
10 其後再終止勞動契約之可能，故被告抗辯：兩造勞動契約乃
11 經被告於113年8月16日以存證信函依據勞基法第12條第1項
12 第6款終止，並經原告於同年月19日收悉，而於當日終止，
13 即非可採，附此敘明。

14 2.非自願離職證明書部分

15 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
16 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
17 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
18 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
19 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。依
20 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
21 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
22 明書。

23 (2)本件原告於113年8月12日以被告兩造約定之工作規則及勞動
24 契約為由，通知被告終止勞動契約，經被告於同年月13日收
25 悉，合於勞基法第14條第1項第6款規定，業如前述，核屬就
26 保法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告依前
27 揭規定請求被告開立並交付非自願離職證明書，即屬有據。

28 3.婚假8日工資部分

29 被告應給付原告8日婚假工資，業經本院認定如前，此外，
30 若原告請求婚假給薪有理由，被告應給付原告18,552元工資
31 乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(-)2.），則原告請

01 求被告給付18,552元婚假工資，亦屬可採。

02 4.事病假工資部分

03 原告固請求被告給付事病假遭扣薪之工資等語。然原告就兩
04 造有約定事病假不予扣薪之情，舉證尚有未足，業如前述，
05 則原告請求被告給付此部分工資，即非有據，難認可採。

06 五、綜上，原告依據勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3
07 項、系爭程序書第4.2.3條約定請求被告給付93,366元（計
08 算式：74814+18552=93366）及起訴狀繕本送達翌日即113
09 年11月21日翌日起（見本院送達證書，本院卷第129頁）至
10 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，以及開立非自
11 願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此部分，即非有
12 據，應予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
14 不生影響，爰不逐一論述。

15 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
16 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
17 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
18 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
19 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
20 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
21 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

24 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

25 正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

29 書 記 官 江 沛 涵