臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第32號

上　訴　人　陳健正
訴訟代理人　廖啓彣律師
被 上訴 人　鑫龍精密股份有限公司
法定代理人　林坤炎
訴訟代理人　施廷勳律師
複 代理 人　張幸茵律師

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年6月13日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第156號第一審判決，提起上訴，本院於113年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、上訴人於原審先位請求：㈠被上訴人應給付新臺幣（下同）15萬965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。㈡被上訴人應提繳909元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。㈢被上訴人應開立非自願離職服務證明書予上訴人；備位請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自111年1月25日起至上訴人復職之日止，按月於當月10日給付上訴人3萬1019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。㈢被上訴人應自111年1月25日起至上訴人復職之日止，按月提繳1818元至系爭勞退專戶（見原審卷第83、84頁）。

二、原審就上訴人先位請求2000元本息部分，為上訴人勝訴之判決，就其餘先、備位請求部分，為其敗訴之判決。上訴人僅就原審駁回其先位請求㈠14萬8965元部分與㈡提繳退休金部分不服，提起上訴。其上訴聲明原為：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人14萬9874元（見本

院卷第5頁）。嗣於本院更正為：㈠原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人14萬8965元，提繳909元至系爭勞退專戶（見本院卷第141頁），經核於法無不合。

乙、實體部分：

壹、上訴人主張：

一、伊自104年6月1日起受僱被上訴人擔任技術作業員，每月薪資3萬1019元。詎被上訴人於111年1月25日以伊繼續曠工3日及1個月內曠工達6日為由，不經預告，終止兩造勞動契約。因上訴人有事先申請特別休假，並無曠工情事，被上訴人終止契約並不合法，且其拒不依約給付薪資，違反勞工法令，伊已於同年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，終止兩造勞動契約。茲被上訴人尚積欠伊如附表所示之資遣費10萬476元、預告期間工資3萬300元、在職期間工資1萬9189元、福利金201元、清潔津貼1500元，復未將909元提撥至系爭勞退專戶。爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第16條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條，及民法第487條規定，請求被上訴人給付14萬8965元，將909元提撥至系爭勞退專戶。

二、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明為：㈠原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人14萬8965元，提繳909元至系爭勞退專戶（原審判命被上訴人給付2000元本息，及駁回上訴人其餘先、備位請求部分，未據兩造上訴，未繫屬本院，不另贅述）。

貳、被上訴人則以：因上訴人於111年1月12、17、18、19、22、25日未事先請假，無故曠職，伊已於同年月26日依勞基法第12條第1項第6款規定，以其繼續曠工3日及1個月內曠工達6日為由，不經預告逕行終止兩造勞動契約。故上訴人不得請求資遣費、預告期間工資，及提繳兩造勞動契約終止後之勞工退休金。另伊並無積欠上訴人在職期間工資、福利金及清潔津貼。是上訴人之請求，為無理由等語抗辯。並於本院聲明：上訴駁回。

參、兩造不爭執事項（見本院卷第74、142頁）：

一、上訴人自104年6月1日起受僱被上訴人擔任作業員，其於111年1月12、17、18、19、22、25日未上班。

二、被上訴人於111年1月25日以存證信函通知上訴人，以其無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，業經其於同年月26日收受存證信函。

三、被上訴人有自上訴人薪津內扣除111年1月福利金201元。

肆、得心證之理由：

一、查上訴人自104年6月1日起受僱被上訴人擔任作業員，其於111年1月12、17、18、19、22日未上班，嗣被上訴人以其無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日為由，於同年月26日以存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定，對其為終止兩造間勞動契約之意思表示等情，為兩造所不爭執，並有存證信函、工資單、出勤卡、郵件查詢結果在卷可參（見原審卷第21、33、73、337頁），此部分堪認屬實。

二、兩造勞動契約業經被上訴人於111年1月26日合法終止：

㈠上訴人主張：其於111年1月12、17、18、19、22、25日未上班前，有事先向被上訴人申請特別休假云云（見本院卷第142頁），為被上訴人所否認，辯稱：上訴人係自行缺勤曠職，事後再補請特別休假等語（見本院卷第61至65頁）。經查：

1.上訴人就其上開主張，固據提出紙條影本1紙（見原審卷第97頁）為證，惟被上訴人已否認該紙條之形式真正（見原審卷第119頁），上訴人就該紙條之形式真正，復未舉證，該紙條自無從據為上訴人有利之認定（民事訴訟法第357條規定參照）。

2.再參以證人即被上訴人公司人事部門員工廖麗娟於原審證稱：上訴人於同年月12日未到班，其於當日上午9時撥打電話給上訴人，先由上訴人之子接聽，後來上訴人自己有撥打電話來公司說要請假，但沒有特別說明請假事由。其告知會向主管報備。上訴人係事後請上開特休假，並由職務代理人事後補簽代理，但特休假必須事先申請，其有向

上訴人告知並未依被上訴人規定請特休假。上訴人沒有來上班，就說他要請假，上訴人係於同年月00日下午才打電話來請假。上訴人於同年月20日上班時，就知道申請於同年月12、17、18、19日特別休假，均未經被上訴人同意。上訴人於同年月25日被上訴人寄發存證信函當日下午，才打電話來請假等語（見原審卷第342至345頁），復佐以被上訴人申辦之市內電話曾於同年月12、19、25日撥打上訴人申辦之行動電話等情（見原審卷第67至72頁所附通話明細表），足見被上訴人辯稱：上訴人係事後向被上訴人補申請特別休假一節，應非虛構之詞。

3.基上所述，上訴人就其上開主張之有利於己事實，並未提出有利事證以實所述，依舉證責任分配法則，其上開主張，自難憑採。

㈡另上訴人主張：被上訴人先拒絕其特別休假之申請，再終止兩造勞動契約，有違誠信原則或屬權利濫用云云，為被上訴人所否認。經查：

1.按觀諸勞動基準法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。是以，勞動基準法第38條規定之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特別休假，雇主無正當理由不得拒絕之。惟勞工排定特別休假，原則上應預先為之，並於相當期間前通知雇主俾其得以事先因應之，俾兼顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原則。故勞工未到班服勤係出於急迫或突發狀況之事故，事後辦竣請假手續具正當事由者，其事後將該未到班服勤時間排定為特別休假，補辦請假手續者，固非法所不許。惟勞工無故未完成請假手續，擅自不到班，已違背職業倫理及工作紀律，構成曠職，自無從事後排定為特別休假，而脫免曠職之法律效果。換言之，勞工事後始將未到班服勤期日排定為特別休假，必須具有正當性，雇主未予同意，始構成違反勞動基準法第38條第

2項規定之情事。否則，雇主就勞工無正當理由未到班服勤，已發生曠職之效果者，不同意其事後排定為特別休假，於法並無不當，無從課予其違反勞動基準法第38條第2項規定之責任（最高行政法院111年度上字第154號判決參照）。

2.上訴人於111年1月12、17、18、19、22、25日未上班前，並未事先向被上訴人申請特別休假，惟其有於事後有向被上訴人補申請一節，已如前述。揆之上開說明，倘上訴人上開未到班服勤係出於急迫或突發狀況之事故，而具正當事由，其事後將該未到班服勤時間排定為特別休假，向被上訴人補辦請假手續，固非法所不許。惟如上訴人係無故未先完成請假手續，即擅自不到班，已違背職業倫理及工作紀律，構成曠職，自無從由其事後將之排定為特別休假，而脫免其曠職之法律效果。直言之，上訴人事後補請特別休假是否合法，應視其是否具有係出於急迫或突發狀況事故之正當理由而定。倘上訴人具有正當理由，縱被上訴人事後未予同意，亦應認其請假為合法；反之，如其無正當理由，未到班服勤，已發生曠職之效果者，被上訴人不同意其事後補請特別休假，於法並無不當。

3.查依上訴人所提診斷證明書所載（見原審卷第61頁），固堪認上訴人曾因右側手部穿刺傷伴有異物，於110年12月13日經醫師急診治療後，自同年月14日起至同年月18日止經3次門診治療，然上訴人並不爭執被上訴人所辯：其受傷請假後，已於同年月20日開始上班之事實。準此，上訴人曾於同年月13日受傷之事實，並無從據為相距約1個月後之其於111年1月12、17、18、19、22、25日未到班服勤，係屬出於急迫或突發狀況事故之正當事由，自難認其事後補請特別休假係具有正當理由。上訴人既無正當理由，則被上訴人否准上訴人事後補請特別休假，於法並無不合，難認有違誠信原則或屬權利濫用。上訴人上開主張，應無可取。

㈢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，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

文。查上訴人既於111年1月12、17、18、19、22、25日無正當理由曠工，則被上訴人於111年1月26日以存證信函，以上訴人無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定對上訴人不經預告，終止兩造勞動契約，應屬有據。準此，兩造勞動契約業經被上訴人於111年1月26日合法終止。

三、上訴人請求如附表編號1、2所示之資遣費10萬476元、預告期間工資3萬300元，應屬無據：

查兩造間勞動契約既經被上訴人於111年1月26日合法終止，已如前述，則上訴人主張：因被上訴人不依勞動契約給付工作報酬，且違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，其得於同年3月9日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約云云，自屬無據。上訴人終止兩造勞動契約既屬無據，則其依勞基法第14條第4項準用第17條、第16條、勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費10萬476元（計算式參如附表編號1所示）與預告期間工資3萬300元部分，自屬無據。

四、上訴人請求如附表編號3所示之在職期間工資1萬9189元、福利金201元及清潔津貼1500元，核屬無據：

㈠在職期間工資1萬9189元部分：

1.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。此參勞基法第38條第1項第1至5款、第4項規定自明。又依勞基法第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。

2.查上訴人自104年6月1日起受僱被上訴人，其於110年6月1日工作年資滿6年，揆之上開規定，被上訴人應給予其特別休假15日。被上訴人依曆年制分段給付上訴人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，被上訴人依比例給予上訴人自110年6月1日起至110年12月31日止之8.79日特別休假（上半段），自111年1月1日起至111年1月25日止之6.21日特別休假（下半段，見原審卷第253至255頁），合計15日特別休假，並未低於勞基法規定，於法並無不合。因上訴人已休完3日特別休假，尚有3.21日未休（其上半段特別休假於110年請休完畢），故被上訴人結算發給上訴人3.21日特別休假未休工資（見原審卷第33頁所附上訴人之工資單），並無短少。上訴人主張：被上訴人尚有積欠其未休畢之特別休假工資云云，核無可採。

3.次查被上訴人已給付上訴人111年1月份合計16日（出勤日數9日＋公休7日）之工資（見原審卷第33頁所附上訴人之工資單），且上訴人於111年1月12、17、18、19、22、25日並未上班，被上訴人已於111年1月26日合法終兩造勞動契約。準此，上訴人依民法第487條規定，請求被上訴人給付111年1月份扣除上開已給付日數以外之其餘日數之工資、全勤獎金及同年2月份工資（計算式詳如附表編號3所示），洵屬無據。

㈡111年1月福利金201元部分：

1.按凡公營、私營之工廠、礦廠或其他企業組織，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。此參職工福利金條例第1條、第2條第1項第3款規定自明。準此，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。

2.查被上訴人固有自上訴人111年1月工資內扣除該月份之福利金201元，惟揆之上開說明，被上訴人自上訴人工資內

代扣福利金，於法並無不合。上訴人請求被上訴人此部分工資，即屬無據。

㈢清潔津貼1500元部分：

上訴人主張：被上訴人依兩造勞動契約約定，應給付其110年清潔津貼1500元云云，為被上訴人所否認，上訴人就此部分有利於己之事實，並未舉證以實其述。依舉證責任分配法則，其上開主張，自難憑採。

㈣基上所述，上訴人依民法第487條規定，請求在職期間工資1萬9189元、福利金201元及清潔津貼1500元，均屬無據。

五、上訴人請求如附表編號4所示之提繳909元至系爭勞退專戶，亦屬無據：

查兩造間勞動契約既經被上訴人於111年1月26日合法終止，且上訴人之勞工退休金已提繳至111年1月25日（見原審勞移調卷第31至33頁所附上訴人勞工提繳異動資料查詢），則上訴人依勞退條例第31條規定，請求被上訴人提繳自111年1月25日起至同年2月8日止之勞工退休金909元至系爭勞退專戶，核屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、第16條、勞退條例第12條第1項、第31條及民法第487條規定，請求被上訴人給付14萬8965元，及提繳909元至系爭勞退專戶，均為無理由。原審為上訴人敗訴之判決，於法尚無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　20　　日

勞動法庭　審判長法　官　楊熾光

法　官　莊宇馨

法　官　唐敏寶

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　陳緯宇

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　20　　日

附表：

編號	請求項目	金額	合計	證據（頁數）	請求權基礎	被上訴人答辯
1	資遣費	10萬476元 （勞動契約終止前6個月平均薪資為3萬1019元，計算式：3萬1019x1/2x6+3萬1019x1/2x11/12=10萬7274，僅一部請求）	14萬8965元（合計14萬9965元，僅一部請求）	110年7至12月薪資單（原審卷p101-111）	勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條第1項	依勞基法第18條第1款不得請求資遣費
2	預告期間工資	3萬300元			勞基法第16條	依勞基法第18條第1款不得請求預告期間工資
3	在職期間工資 ①111年1、2月工資及特別休假未休工資 ②111年1月福利金 ③110年清潔津貼	1萬9189元（合計1萬9829元，僅一部請求）： ①1萬8128元（1萬0920【1月工資3萬931-已給付2萬11】+7208【2月工資】） ②201元 ③1500元		111年1月工資單（原審卷p33）	民法第487條	①已給付111年1月份共計22.21日之薪資 ②職工福利金為上訴人應盡之義務 ③無給予打撈津貼之約定或義務
4	提繳勞退（111.1.25-111.2.8）	909元	909元		勞退條例第31條	已終止勞動契約