

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第124號

原告 謝水盤

黃信彰

張裕榮

共同

訴訟代理人 沈聖瀚律師

被告 晟發國際有限公司

法定代理人 張暎琳

訴訟代理人 胡達仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年2月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應分別給付原告謝水盤新臺幣105,760元、原告黃信彰新臺幣136,800元、原告張裕榮新臺幣133,320元，及均自民國114年1月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔3分之1，原告謝水盤、黃信彰、張裕榮各負擔9分之2。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如各以新臺幣105,760元、新臺幣136,800元、新臺幣133,320元為原告謝水盤、黃信彰、張裕榮預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告謝水盤、黃信彰、張裕榮前受僱於被告公司，約定工資為時薪新臺幣（下同）190元，擔任技術員一職，每月4天休假、4天例假，工作日為22日，每月薪資均為33,440元【計算式：時薪190元×8小時×22日＝33,440元】，詎於

01 民國114年8月4日原告突接被告公司搬遷通知「114年8月1
02 8日起公司將搬遷至嘉義縣梅山鄉」，兩造於同年月5日下午
03 17時協調關於公司搬遷乙事，被告公司表示願補助住宿
04 費與車資，惟原告主張與兩造約定之工作地點不同，無法
05 至嘉義縣梅山鄉工作，兩造無共識，被告公司竟表示如果
06 於同年月11日未回復願至新廠工作，視同自願離職，然因
07 被告公司違反當初就工作地點之約定，造成原告之損害，
08 遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，
09 向被告公司提出終止勞動契約，原告最後工作日均為114
10 年8月5日，並向被告公司請求給付資遣費及短發工資。

11 （二）原告謝水盤自110年4月26日至114年8月5日受僱被告公
12 司，年資4年3月10天，被告公司應給付原告謝水盤資遣費
13 63,211元。又任職期間，原告謝水盤特休未休48天，被告
14 應給付72,960元【計算式：時薪190元×8小時×48日＝72,9
15 60元】。原告謝水盤於114年4月12日至同年月25日有請國
16 防部教育召集令公假14日，被告公司被告應給付21,280元
17 【計算式：時薪190元×8小時×14日＝21,280元】。又自11
18 4年1月至同年4月基本時薪調整為190元，然被告公司僅支
19 付170元，工作日共72日，被告公司短少給付薪資12,480
20 元【計算式：（190元-170元）元×8小時×72日＝11,520
21 元】。被告公司應給付原告謝水盤共168,971元【計算
22 式：63,211元＋72,960元＋21,280元＋11,520元＝168,97
23 1元】。

24 （三）原告黃信彰自100年6月7日至114年8月5日受僱被告公司，
25 年資14年1月28天，被告公司應給付原告黃信彰資遣費20
26 0,640元。又任職期間，原告黃信彰特休未休90天，被告
27 應給付136,800元【計算式：時薪190元×8小時×90日＝13
28 6,800元】。原告黃信彰祖母過世6天喪假，被告應給付9,
29 120元【計算式：時薪190元×8小時×6日＝9,120元】。被
30 告公司應給付原告黃信彰共346,560元【計算式：200,640
31 元＋136,800元＋9,120元＝346,560元】。

01 (四) 原告張裕榮自102年4月9日至114年8月5日受僱被告公司，
02 年資12年3月26天，被告公司應給付原告張裕榮資遣費20
03 0,640元。又任職期間，原告張裕榮特休未休81天，被告
04 應給付123,120元【計算式：時薪190元×8小時×81日＝12
05 3,120元】。原告張裕榮父親及母親過世各8天喪假，被告
06 應給付24,320元【計算式：時薪190元×8小時×16日＝24,3
07 20元】。又自114年1月至同年4月基本時薪調整為190元，
08 然被告公司僅支付170元，工作日共78日，被告公司短少
09 給付薪資12,480元【計算式：(190元-170元)元×8小時×
10 78日＝12,480元】。被告公司應給付原告張裕榮共360,56
11 0元【計算式：200,640元+123,120元+24,320元+12,48
12 0元＝360,560元】。

13 (五) 並聲明：被告應給付原告謝水盤168,971元、原告黃信彰3
14 46,560元、原告張裕榮360,560元，及均自起訴狀繕本送
15 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。願供擔
16 保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一) 原告謝水盤受僱於被告公司，係擔任司機兼作業員之職
19 務，於被告公司公告機台搬遷之前，被告公司即曾向原告
20 謝水盤表示可轉為全職司機之職務，若為全職司機，即無
21 需變動工作地點。又原告謝水盤之職務本即司機兼任作業
22 員，轉任全職司機後，其工資及其他勞動條件均未變更，
23 其體力、技術亦可足勝任司機工作，顯見原告謝水盤以被
24 告公司變更工作地點為由終止勞動契約並無理由。被告公
25 司因後壁廠之機台損壞需停機改裝，及為統一管理生產流
26 程故需調動「作業員」之工作地點，係基於企業經營上所
27 必須，並無不當動機及目的，且薪資及其他勞動條件均不
28 變，縱原告謝水盤不願轉任專職司機，原告謝水盤之體
29 力、技術亦可勝任該調職工作，所調動之工作地點係自
30 「臺南市○○區○○里○○00○○號」變更至「大埔美工
31 業區」，交通時間約35分鐘，依一般社會通念，上、下班

01 通勤時間在30分鐘至1小時內應屬合理，並無過遠情形，
02 未違反兩造間之勞動契約，且被告公司亦願承諾補助車資
03 及住宿費，並非未考量勞工及其家庭之生活利益，故被告
04 調動原告之工作，並無違反勞基法第10條之1各款規定，
05 原告謝水盤以被告公司違反當初就工作地點之約定，依勞
06 基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求資遣費
07 為無理由。被告公司有發給特休未休之工資。

08 (二) 原告黃信彰係自103年7月1日起受僱於被告公司，係擔任
09 技術員之職務，被告公司並未變更原告黃信彰之工作地
10 點，原告黃信彰以被告公司違反當初就工作地點之約定，
11 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求資
12 遣費自無理由。被告公司均有發給特休未休日數之工資。
13 原告黃信彰任職期間未曾請喪假6日。

14 (三) 原告張裕榮自104年5月1日起受僱於被告公司，係擔任作
15 業員之職務，被告公司因後壁廠之機台損壞需停機改裝，
16 及為統一管理生產流程，故調動原告張裕榮之工作地點，
17 係基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的，且薪資
18 及其他勞動條件均不變，原告張裕榮之體力、技術亦可勝
19 任該調職工作，所調動之工作地點係自「臺南市○○區○
20 ○里○○○○000號」變更至「大埔美工業區」，交通時間
21 約35分鐘，依一般社會通念，上、下班通勤時間在30分鐘
22 至1小時內應屬合理，並無過遠情形，未違反兩造間之勞
23 動契約，且被告公司亦願承諾補助車資及住宿費，並非未
24 考量勞工及其家庭之生活利益，故被告調動原告張裕榮之
25 工作，並無違反勞基法第10條之1各款規定，原告張裕榮
26 以被告公司違反當初就工作地點之約定，依勞基法第14條
27 第1項第6款規定終止勞動契約，並請求資遣費自無理由。
28 被告公司均有發給特休未休日數之工資。原告張裕榮任職
29 期間僅請喪假3.5日等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴
30 駁回。如受不利益判決，被告願供擔保，請准免為假執
31 行。

01 三、兩造不爭執之事實：

02 （一）原告謝水盤自110年4月26日起受僱於被告公司，擔任作業
03 員（被告主張是作業員兼司機）；原告黃信彰自100年6月
04 7日或103年7月1日（原告黃信彰主張100年6月7日，被告
05 主張103年7月1日）起受僱於被告公司，擔任技術員；原
06 告張裕榮自102年4月9日或104年5月1日（原告張裕榮主張
07 102年4月9日，被告主張104年5月1日）起受僱於被告公
08 司，擔任作業員。原告3人自114年1月1日後之工資為時薪
09 190元，每日工作8小時，日薪為1,520元。

10 （二）被告公司於114年7、8月間張貼手寫公告，內容「事由：

11 ①因颱風外電輸入缺向通電，導致機台多台受損，目前機
12 台多台以強制方式開機，只能短暫使用，機台電腦無保
13 護，無保護裝置，電腦及伺服器一但跳機，機台立刻掛
14 掉。②機台因遷廠前，需停機改裝附件，配合自動加工機
15 使用，在舊廠改裝試機成功後，再移至新廠，目前台中機
16 械廠師傅每周六或日已在改裝中。③經由和台中公司開會
17 決議，兩廠共用同一場地，以便同一管理，目前軟盆新廠
18 已兩班制工常生產，另有外勞3人。④訂於114年8月18日
19 星期一，後壁廠人員，調至新廠梅山大埔美工業區上班，
20 改為三班輪班制，依國定例假日休（8/11報到前往上班亦
21 可），最慢8/18前往上班。⑤A：「阿彰」（即原告信
22 彰）先暫留後壁廠收尾，待收尾完，再至新廠。B：

23 「羅」後壁廠請自行安排時間配送。C：會計、帳務可至
24 新辦公室，或帶回後壁網路連線作帳。☆欲前往新廠上班
25 者，請於8/11前告知會計，以便製作識別證供打卡門禁、
26 使用。☆無報備者，視同放棄。」。

27 （三）被告公司舊廠位於臺南市○○區○○里○○00○0號。被
28 告公司於114年7、8月間向原告張裕榮表示，欲將原告張
29 裕榮調動至位於嘉義縣○○○○區○○○○○○○○區
30 00路00號），並表示願補助原告張裕榮調動至大埔美工業
31 區新廠之車資及住宿費。被告公司公告機台搬遷之前，曾

01 向原告謝水盤表示可轉為全職司機，若轉為全職司機，即
02 無需變動工作地點，如不願擔任全職司機，則將調動至大
03 埔美工業區之新廠，並表示願補助原告謝水盤調動至大埔
04 美工業區新廠之車資及住宿費。

05 (四) 被告公司自114年1月至114年4月，僅以時薪170元計算原
06 告謝水盤、張裕榮之工資。被告公司同意給付原告張裕榮
07 114年1月至同年4月之工資差額12,480元，給付原告謝水
08 盤114年1月至同年4月之工資差額11,520元。

09 (五) 如被告公司有在大埔美工業區設立新廠，從被告公司臺南
10 市後壁區舊廠至位於大埔美工業區新廠距離32公里，依GO
11 OGLE MAP之推估，騎乘機車約50分鐘，開車約34分鐘。

12 (六) 原告3人特休未休工資及請喪假期間工資每日1,520元。原
13 告謝水盤任職期間有48天特休未休。

14 (七) 原告謝水盤於114年4月12日至同年月25日有請國防部教育
15 召集令公假14日，被告公司願補給薪資21,280元。

16 (八) 原告張裕榮因母親張林玉於111年8月8日過世有請喪假3.5
17 日（原告張裕榮主張請喪假8日，其餘4.5日遭被告公司拒
18 絕），被告公司願補給3.5日薪資5,320元。原告張裕榮
19 父親張登福於111年4月2日過世。

20 (九) 被告公司之法定代理人張暉琳於103年7月1日承接「成發
21 企業社」（原負責人：陳秀玉），當時原告黃信彰已為
22 「成發企業社」之員工。張暉琳承接「成發企業社」後，
23 將「成發企業社」改組為被告公司，並繼續留用原告黃信
24 彰。

25 (十) 如原告黃信彰自100年6月7日起受僱於被告公司，其最近5
26 年之特休日數共90日，如自103年7月1日起受僱於被告公
27 司，其最近5年之特休日數共78日。如原告張裕榮自102年
28 4月9日受僱於被告公司，其最近5年之特休日數共81日，
29 如自104年5月1日起受僱於被告公司，其最近5年之特休日
30 數共76日。

31 四、得心證之理由：

01 (一) 原告黃信彰任職被告公司之年資自100年6月7日起算；原
02 告張裕榮係於104年5月1日起受僱於被告公司：

03 (1) 按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工
04 外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依
05 第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應
06 由新雇主繼續予以承認，勞基法第20條定有明文。原告黃
07 信彰自100年6月7日起任職於成發企業社。被告公司之法
08 定代理人張暉琳於103年7月1日承接成發企業社（原負責
09 人：陳秀玉），當時原告黃信彰已為成發企業社之員工。
10 張暉琳承接成發企業社後，將成發企業社改組為被告公
11 司，並繼續留用原告黃信彰，為兩造所不爭執，依上開規
12 定，原告黃信彰之工作年資，應由被告公司繼續予以承
13 認，即自100年6月7日起算黃信彰任職被告公司之年資。
14 被告雖抗辯：成發企業社已與原告黃信彰結清年資並給付
15 相關費用，然為原告黃信彰所否認，被告就該利己事實自
16 應舉證證明。被告抗辯上情，係以證人劉崑成之證詞為
17 證，惟查，證人劉崑成於本院審理時具結證稱：成發企業
18 社本來是我在負責，我100年退休，交給我太太（陳秀
19 玉），103年7月我太太將成發企業社賣給被告公司負責人
20 張暉琳。我有跟黃信彰算清楚之前的年資，我給他28,000
21 元，這是給他特休未休的錢等語（本院115年2月4日言詞
22 辯論筆錄，以下引用之證人證詞及原告之陳述，均係115
23 年2月4日言詞辯論筆錄之證述及陳述），可見成發企業
24 社賣給張暉琳時，成發企業社僅給付原告黃信彰特休未休
25 工資，並未給付原告黃信彰資遣費以結清年資，被告上開
26 抗辯，自不足採。

27 (2) 原告張裕榮主張自102年4月9日起受僱於被告公司，被告
28 則主張自104年5月1日起受僱於被告公司。經查，證人陳
29 益利於本院審理時具結證稱：我是被告公司股東兼員工。
30 原告張裕榮係自104年5月起任職於被告公司。（成發企業
31 社原來的負責人他們是何時把企業社賣給被告公司的法代

張璦琳？）應該在103年8月正式交接，我去交接一個月，後來劉崑成就沒有來了等語，而被告公司之法定代理人張璦琳於103年7月1日承接成發企業社（原負責人：陳秀玉），為兩造所不爭執，原告張裕榮復自承：我去公司上班時，沒有看到劉崑成跟陳秀玉。（他們是103年7月交接，你說沒有看到他們，為何？）那時就是陳益利當老闆等語，張璦琳既係於103年7月1日始承接成發企業社，倘張裕榮係於102年4月9日起受僱於成發企業社，為何其至公司上班時沒有碰到成發企業社之原負責人劉崑成及陳秀玉，而係承接成發企業社之被告公司股東之一陳益利？可見張裕榮並非在張璦琳103年7月1日承接成發企業社之前之102年4月9日起受僱於被告公司，應以招聘張裕榮之陳益利證稱張裕榮係自104年5月1日起受僱於被告公司較為可採。張裕榮雖請黃信彰以證人身分證明其係自102年4月9日起受僱於被告公司，惟查，黃信彰於本院審理時證稱：我100年進成發企業社，當時老闆是劉崑成，後來在102年7月1日老闆換成張璦琳，但在現場處理事務的是陳益利。張裕榮好像在103年到職等語，然張璦琳係於103年7月1日承接成發企業社，為兩造所不爭執，是黃信彰證稱張璦琳係於102年7月1日承接成發企業社，與上開兩造不爭執之事實不符，且黃信彰證稱張裕榮係在103年到職，亦與張裕榮主張其係在102年4月9日到職不符，黃信彰之上開證詞自難證明張裕榮係自102年4月9日起任職於被告公司。綜上，本院認張裕榮係自104年5月1日起任職於被告公司。

（二）被告公司有在大埔美工業區設立新廠：

被告公司主張其有向訴外人晉億塑膠有限公司（下稱晉億公司）承租坐落嘉義縣○○鎮○○○○區○○路00號B區廠房（下稱系爭廠房），租期自114年3月1日起至116年2月28日止乙節，業據其提出其與晉億公司簽立之房屋租賃契約書1份在卷可稽，並為原告所不爭執，堪信屬實。原

告主張被告公司雖有承租系爭廠房，但並沒有將公司廠房遷到系爭廠房云云，惟查，被告公司確有設廠於系爭廠房，有晉億公司函1份附卷可參（勞訴卷225頁），況若被告公司不在系爭廠房設廠，何須向晉億公司承租系爭廠房？原告上開主張與常情不符，實難採信。被告主張其有大埔美工業區設立新廠，堪信屬實。

（三）原告請求被告給付資遣費，為無理由：

（1）按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合勞基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂其調職非合法（最高法院110年度台上字第34號民事判決意旨參照）。

（2）原告張裕榮、謝水盤受僱於被告公司，工作地點在臺南市○○區○○里○○00○0號。被告公司因後壁廠之機台損壞需停機改裝，及為統一管理生產流程，而於114年7、8月間向原告張裕榮表示，欲將原告張裕榮調動至位於嘉義縣大埔美工業區之新廠，向原告謝水盤表示如不願轉為全職司機，將調動至大埔美工業區之新廠，此為兩造所不爭執。原告張裕榮、謝水盤原工作地點雖在臺南市○○區○○里○○00○0號，但原告張裕榮、謝水盤並未舉證證明其等與被告公司約定工作地點在臺南市○○區○○里○○00○0號，且非經其等同意，被告不得任意調動其等工作地點，自難以被告調動原告張裕榮、謝水盤之工作地點，即認被告違反原告張裕榮、謝水盤與被告間勞動契約。退步言之，縱認被告調動原告張裕榮、謝水盤之工作地點，

違反原告張裕榮、謝水盤與被告間勞動契約，依上開規定及說明，如被告之調動符合勞基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂其調職非合法。被告公司係因後壁廠之機台損壞需停機改裝，及為統一管理生產流程，而將原告張裕榮、謝水盤調動至位於嘉義縣大埔美工業區之新廠，業如前述，其調動有正當性基礎，並無不當動機及目的。被告公司之後壁舊廠與嘉義大埔美新廠，二者相距32公里，依GOOGLE MAP之推估，騎乘機車約50分鐘，開車約34分鐘，亦已如前述，尚屬於一般交通工具可為通勤之行車距離，為一般上班族可得容忍之通勤距離及時間。被告公司復表示願補助原告張裕榮、謝水盤調動至大埔美工業區新廠之車資及住宿費，以補償原告張裕榮、謝水盤。又原告張裕榮、謝水盤調動至新廠後，仍擔任作業員，與在舊廠時相同，並未變更，堪認被告對原告張裕榮、謝水盤所為之調動工作地點一節，並未違反被告與原告張裕榮、謝水盤間勞動契約及勞基法第10條之1規定之調動五原則。原告張裕榮、謝水盤以被告調動其等之工作地點，違反被告與其等間勞動契約為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止其等與被告間勞動契約，並請求被告給付資遣費，為無理由。

（3）原告黃信彰主張其受僱於被告公司，工作地點在臺南市○○區○○里○○00○0號。被告公司因後壁廠之機台損壞需停機改裝，及為統一管理生產流程，而於114年7、8月間向其表示，欲將其調動至位於嘉義縣大埔美工業區之新廠，然為被告所否認，辯稱：被告迄114年8月5日止，並未調動原告黃信彰之工作地點，則原告黃信彰就被告於114年8月5日將其調動至位於嘉義縣大埔美工業區之新廠之利己事實自應舉證證明，惟原告黃信彰並未舉證以實其說，其上開主張，自難採信。被告迄114年8月5日止，既未將原告黃信彰調動至位於嘉義縣大埔美工業區之新廠，則原告黃信彰於114年8月5日以被告調動其工作地點，違

反其與被告間勞動契約為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止其與被告間勞動契約，並請求被告給付資遣費，亦無理由。

(四) 原告謝水盤、黃信彰、張裕榮請求被告給付特休未休工資各72,960元、136,800元、115,520元，為有理由：

(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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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條定有明文。

(2) 原告謝水盤任職期間有48天特休未休，其特休未休工資每日為1,520元，業如前述。原告謝水盤請求被告給付特休未休工資72,960元【計算式：1,520元×48日＝72,960元】，為有理由。

(3) 原告黃信彰任職被告公司之年資自100年6月7日起算；原告張裕榮係於104年5月1日起受僱於被告公司，業如前述，則原告黃信彰最近5年之特休日數共90日，原告張裕榮最近5年之特休日數共76日，亦已如前述（兩造不爭執

之事實(十))，原告黃信彰、張裕榮分別請求被告給付特休未休工資136,800元【計算式：1,520元×90日＝136,800元】、115,520元【計算式：1,520元×76日＝115,520元】，為有理由。

(4) 被告雖抗辯其最近5年分別給付原告謝水盤、黃信彰、張裕榮特休未休工資69,200元(分4年給付)、106,000元(分4年給付)、76,000元(分4年給付)，然為原告3人所否認，並主張：上開款項係被告每年給原告3人之紅包(年終獎金)，則依上開規定，被告自應舉證證明其給付原告3人之上開款項係給付特休未休工資。被告固以證人陳益利之證詞證明其給付原告3人之上開款項係給付特休未休工資，陳益利於本院審理時雖證稱被告公司有給付原告3人最近5年之特休未休工資，惟查，證人陳益利係被告公司之股東，與被告公司有緊密之經濟利害關係，自難單憑其證詞，即為有利被告之認定，且陳益利於本院審理時證稱：在每年過年時算特休未休給他們，薪水是薪水，這部分是這部分，我另外付，我以兩個袋子裝。我以年度投保最低薪資除以30，再乘以特休未休天數計算。我是用紅包包袋包起來。被告公司沒有年終獎金等語，然被告自承其每年過年時給付原告3人之上開以紅包包袋包裝之款項，與其自行計算每年應給付原告3人特休未休之工資數額均不相符(有的多，有的少)，陳益利既已詳細計算原告3人每年特休未休之工資數額，且被告公司沒有年終獎金，為何被告給付的數額均與其自行計算之特休未休工資數額不相符？又既僅係給付特休未休之工資，何須特別以紅包包袋包裝，並於每年過年時給付？是陳益利證稱及被告主張上開用紅包包袋包裝之款項係給付特休未休之工資，不足採信，應以原告主張上開款項係紅包(年終獎金)較可採信。

(五) 原告謝水盤請求被告給付請國防部教育召集令公假14日之薪資21,280元；原告張裕榮請求被告給付請喪假3.5日之

01 薪資5,320元，為有理由：

02 (1) 勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶
03 喪亡者，給予喪假八日，工資照給。勞工依法令規定應給
04 予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之，勞工請假
05 規則第3條第1款、第8條分別定有明文。受教育召集、勤
06 務召集、點閱召集之學生及職工，應給予公假，兵役法施
07 行法第43條亦有明文。依上開規定可知，勞工請喪假或因
08 盡服兵役之義務而受教育召集請公假者，雇主應照給工
09 資。惟勞工之喪假未請假時，勞基法並未如特別休假於勞
10 基法第38條第4項明定雇主應將未休之日數發給工資，可
11 見立法者有意排除喪假未休可以請求工資補償規定之適
12 用。基於上開理由，勞工於勞動契約終止時，尚不能就其
13 未請假之喪假部分要求雇主給予工資，以求勞雇雙方的平
14 衡。

15 (2) 原告謝水盤請求被告給付請國防部教育召集令公假14日之
16 薪資21,280元；原告張裕榮請求被告給付請喪假3.5日之
17 薪資5,320元，被告同意給付，原告謝水盤、張裕榮此部
18 分之請求，應予准許。

19 (3) 原告黃信彰主張其因祖母於112年10月26日過世請喪假6
20 日，遭被告公司拒絕；原告張裕榮主張其因父親張登福於
21 111年4月2日過世請喪假8日，遭被告公司拒絕，因母親張
22 林玉於111年8月8日過世請喪假8日，遭被告公司拒絕其中
23 4.5日，被告則否認有拒絕原告黃信彰、張裕榮請上開喪
24 假，則原告就上開利己事實自應舉證證明，惟原告並未提
25 出任何證據證明上情，僅請求被告提出原告黃信彰、張裕
26 榮之出勤紀錄以證明上情，惟查，勞基法第30條第5項、
27 第6項固規定雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出
28 勤情形至分鐘為止，然並未規定出勤紀錄應記載勞工請喪
29 假是否有遭雇主拒絕之情形，是自不能以被告未提出出勤
30 紀錄，即認原告黃信彰、張裕榮有上開請喪假遭拒絕之情
31 形，況原告黃信彰自承：（你們曾經有無請過喪假被拒絕

的情形嗎？）我們是無法請假，因為工廠沒有人，且請假沒有錢。（你所謂的無法請假，是老闆規定無法請假還是別的？）因為有做有錢，沒有做沒有錢等語，足見原告黃信彰、張裕榮是因為如果請喪假，被告公司不給薪，才沒有請喪假，並非請喪假遭被告公司拒絕，原告黃信彰、張裕榮上開主張，不足採信。原告黃信彰、張裕榮既未請上開喪假，依上開規定及說明，自不能就其等上開未請假之喪假部分要求被告給予工資。原告黃信彰、張裕榮分別請求被告給付上開6日、12.5日（8日及4.5日）喪假工資，為無理由，應予駁回

（六）原告謝水盤、張裕榮請求被告給付114年1月至4月薪資差額各11,520元、12,480元，為有理由：

（1）按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準；工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；按工資應全額直接給付勞工，勞基法第1條第2項、第21條第1項、第22條第2項前段規定有明文。故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，適用勞基法之事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。勞雇雙方所約定之工資如低於基本工資，自因違反上開強制規定而無效，勞工仍可得請求雇主給付少於基本工資之差額。

（2）原告謝水盤、張裕榮請求被告給付114年1月至4月薪資差額各11,520元、12,480元，被告同意給付，原告謝水盤、張裕榮此部分之請求，應予准許。

（七）綜上，原告謝水盤請求被告給付105,760元【計算式：72,960元+21,280元+11,520元=105,760元】，原告黃信彰請求被告給付136,800元，原告張裕榮請求被告給付133,320元【計算式：115,520元+5,320元+12,480元=133,320元】，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

01 五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係及勞基法第38條第1
02 項之規定，請求被告公司給付原告謝水盤105,760元、黃信
03 彰136,800元、張裕榮133,320元，及均自起訴狀繕本送達之
04 翌日即114年11月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之
05 利息，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，
06 應予駁回。

07 六、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
08 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
09 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
10 告公司預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其等假
11 執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

12 七、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
13 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

15 中 華 民 國 115 年 2 月 23 日
16 勞動法庭法官 蘇正賢

17 以上正本係照原本作成。

18 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。

19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 2 月 23 日
21 書記官 林容淑