

臺灣臺北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第11號

原告 徐嘉淳

被告 宏亞食品股份有限公司

法定代理人 張云綺

訴訟代理人 王中平律師

彭子晴律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109年9月7日起受僱於被告擔任外貿部經理（六職等），嗣111年6月26日至同年9月25日因普通傷病欲申請留職停薪，但被告人資表示無該等留職停薪事由，建議先辦理離職手續再復職、可保留年資但不保留職位，經原告同意而自111年6月26日申請離職至同年10月3日復職轉任生產總部專員，薪資均於次月5日發放月薪新臺幣（下同）8萬元（下稱系爭契約）。又原告自112年6月5日至同年月21日因個人健康因素申請病假獲單位主管核准，且先後提出同年5月12日欣泉身心診所診斷證明書、同年6月26日國泰綜合醫院診斷證明書為據，惟被告以該等診斷證明未載休養期間為由，逕將病假改為事假，並扣減此段期間共14日全薪3萬7,333元（計算式： $80,000 \div 30 \times 14 = 37,333$ ），顯屬違法，此亦經新北市政府勞工局（下稱新北勞工局）認被告在原告請假期間未依規定給付工資違反勞動基準法第43條裁處罰鍰在案。被告既未依約給付薪資，其遂以112年8月

01 11日台北公館存證號碼000124號存證信函（下稱0811存證信
02 函）通知被告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞
03 動契約並請求資遣費。

04 (二)被告固因新北勞工局前開認定與裁罰，於112年9月5日補
05 發給原告薪資1萬8,666元，但伊應有病假一律全薪之福利
06 ，本應發給112年6月5日至同年月21日共14日薪資3萬7,
07 333元，卻僅補發薪資1萬8,666元，尚有薪資1萬8,667
08 元未予給付。又被告雖於112年9月5日給付原告資遣費10
09 萬5,292元，惟兩造既已約定111年6月27日至同年10月2
10 日保留年資如前，應以3年6月工作年資計算資遣費共11萬
11 6,375元，被告僅給付資遣費10萬5,292元，尚積欠1萬1,
12 083元（計算式：116,375－105,292＝11,083）。爰依系
13 爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2項，勞工退休金
14 條例第12條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被
15 告應給付原告2萬9,750元。

16 二、被告則以：

17 (一)原告確自109年9月7日起受僱於被告，原任主要負責開發
18 國外客戶之外貿部經理，月薪共8萬元（含本薪5萬6,200
19 元、職務加給2萬2,000元及伙食津貼1,800元）；嗣於11
20 1年6月26日至同年9月25日因個人健康因素欲申請留職停
21 薪，但被告無普通傷病之留職停薪制度，遂建議原告先辦理
22 離職手續，待復職後仍保留原任職期間年資（即109年9月
23 7日至111年6月25日）但不保留職位，經原告同意而於11
24 1年6月26日離職至同年10月3日復職，改任負責國外原物
25 料資訊之蒐集、分析再提供予採購部門之生產總部專員，月
26 薪8萬元（含本薪6萬3,600元、職務加給1萬4,000元及
27 伙食津貼2,400元），均於次月5日發放（以每月26日至次
28 月25日為計薪期間）。

29 (二)被告人資部經理甲○○於原告入職時即進行教育訓練並宣達
30 五職等以上同仁請假規則，包含每月計薪期間未連續請休3
31 日者給付全薪、以上即回歸半薪計付，且一次請假連續3日

01 以上或分次請假逾3 日者即應提供醫院醫師診斷證明書等事
02 宜，原告亦有相類經驗，要無不知之理。原告自112 年6 月
03 5 日至同年月21日因個人健康因素申請病假（扣除假日共14
04 日），雖二度提出診斷證明書，然上全未載原告自112 年6
05 月5 日至同年月21日應在家休養之內容，甚未載明應休養日
06 數、未加蓋醫院大章，不符前述普通傷病假規定，屢經被告
07 人資部聯繫若補正即迅速補發該段期間半薪金額未果，被告
08 方扣減原告112 年6 月5 日至同年月21日共14日全薪3 萬7,
09 333 元，迨新北勞工局認定原告病假申請業經被告單位主管
10 簽核同意，不得以就醫證明未載休養期間而變更假別、應依
11 法定標準折半發給原告普通傷病假期間工資，被告旋於112
12 年9 月5 日發放8 月薪資時一併補發給原告上述14日半薪差
13 額薪資1 萬8,666 元（計算式： $80,000 \div 30 \times 14 \div 2 \div 18,6$
14 66），絕無惡意積欠原告病假期間之薪資。

15 (三)雖原告以0811存證信函通知被告依勞動基準法第14條第1 項
16 規定終止系爭契約，被告於112 年8 月14日收受，惟實係原
17 告未依被告請假規則提出足以證明需在家休養之診斷證明，
18 致使無從審認而未給付半薪，並無未依約給付薪資之情事，
19 反係原告自112 年8 月11日起即未提供勞務，被告本得依勞
20 動基準法第12條第1 項第6 款不經預告終止系爭契約，猶善
21 意於收受0811存證信函起30日內即同年9 月5 日給付資遣費
22 10萬5,292 元，以109 年9 月7 日至111 年6 月26日、同年
23 10月3 日至112 年8 月11日共計2 年7 月27日之工作年資為
24 本，並就原告離職前6 個月即112 年2 月13日至同年月25日
25 、同年月26日至同年3 月25日、同年月26日至同年4 月25日
26 、同年月26日至同年5 月25日、同年月26日至同年6 月25日
27 、同年月26日至同年7 月25日、同年月26日至同年8 月11日
28 工資各3 萬4,667 元（計算式： $80,000 \div 30 \times 13 \div 34,667$ ）
29 、8 萬元、8 萬元、8 萬元、6 萬1,334 元（原告迄未提出
30 正確診斷證明，縱得請求14日半薪也僅有6 萬1,334 元，計
31 算式： $【80,000 \div 30 \times 14 \div 2】 + 【80,000 \div 30 \times 16】 = 61$

01 , 334) 、8 萬元、4 萬333 元 (原告於112 年8 月4 日、同
02 年月7 日及10日曠職共15小時故予扣除) , 平均工資7 萬6,
03 056 元 (計算式: 【40, 333+80, 000+61, 334+80, 000+80
04 , 000+80, 000+34, 667】÷ 6 ÷76, 056元) , 應發給1 又1/
05 3 個月10萬1, 408 元資遣費, 但基於被告未將112 年6 月病
06 假14日工資納入計算而於同年9 月5 日給付資遣費10萬5, 29
07 2 元, 實已溢付3, 884 元 (計算式: 105, 292 -101, 408 =
08 3, 884) , 原告此部分請求亦屬無由。

09 (四)兩造雖曾達成原告先離職再復職得保留年資之合意, 惟除勞
10 動基準法第10條外, 法律上本無保留離職前年資之規定, 被
11 告已優待得保留離職前後年資合併計算, 要無併就離職期間
12 一併計入工作年資計算資遣費之合意, 原告主張容有誤會等
13 語, 資為抗辯。並聲明: 1.原告之訴駁回; 2.如受不利之判
14 決, 願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、得心證之理由

16 (一)兩造前自109 年9 月7 日起成立系爭契約, 原告前擔任外貿
17 部經理, 自111 年6 月26日離職至同年10月3 日復職後改任
18 生產總部專員, 月薪合計均8 萬元, 又其間曾於112 年6 月
19 5 日至同年月21日申請病假獲准, 惟上述病假期間經被告改
20 為未給付薪資之事假, 兩造曾就該薪資差額由新北市政府勞
21 資爭議調解不成立, 被告嗣遭新北勞工局勞檢裁罰並改給付
22 病假半日薪資, 原告則於112 年8 月11日以0811存證信函依
23 勞動基準法第14條第1 項終止系爭契約, 該存證信函於同年
24 月14日送達被告等事實, 為兩造所不爭, 並有薪資單、電子
25 郵件、聘任邀請函、薪轉戶歷史交易明細、請假單、LINE對
26 話紀錄擷圖、診斷證明書、0811存證信函、勞資爭議調解紀
27 錄、原告勞保與就保歷史投保明細、勞保給付明細、員工離
28 職申請書等附卷可稽 (見本院卷第9 頁至第16頁、第89頁至
29 第113 頁、第117 頁至第143 頁、第147 頁至第162 頁) ,
30 是此部分事實, 首堪認定。

31 (二)被告針對五職等以上員工係提供計薪期間未請休達3 日以上

01 仍給予全薪、超過日數則回歸一般半薪原則之福利，原告11
02 2 年6 月5 日至同年月21日病假共14日，被告復已給付半薪
03 完畢，並無積欠剩餘半薪之情事：

04 1.證人即被告人資部經理甲○○於本院中證稱：被告工作規則
05 原則上事假不給薪、病假（含生理假）給半薪、公假給全薪
06 ，如五職等即課長級以上則有109 年新增之特殊工作規則適
07 用，即計薪期間（每月26日至次月25日）連續請3 日以上才
08 會扣薪，該公告係張貼在公佈欄1 週予發放電子郵件，日後
09 入職者則於新人訓練後由主管口頭告知，而原告為經理級以
10 上職等，經理級入職時即係伊進行含說明被告經營理念、組
11 織部門、工作規則與環境介紹等新人訓練，書面文件係以報
12 告說明，若新人需手冊時也會提供手冊閱讀完畢再予交還等
13 語（見本院卷第368 頁至第371 頁）。

14 2.證人即被告人資徐金蘭於新北市政府勞檢中證之：被告請假
15 制度為申請制，由勞工本人填寫線上系統請假申請單，經該
16 單位主管簽核即足，毋庸經人資部門確認，但請事假會扣未
17 提供勞務時數之全薪，病假則扣半薪，特休不扣薪，惟如針
18 對一級專員職位，若請單日假別不會計薪，若單月累積太多
19 日則會扣薪等語（見本院卷第41頁）。

20 3.佐以被告109 年6 月24日公告、工作規則（見本院卷第229
21 頁、第239 頁至第257 頁），除在從業人員假別表就普通傷
22 病假載以：全年30日內（因病必須治療及休養但未住院者）
23 給予半薪，全年31日至12個月內（因患重大傷病而需長期住
24 院治療、且由總經理核准者）不給薪，若病假期滿未能銷假
25 者，得申請留職停薪但不得逾12個月，又住院與非住院病假
26 應予合計外，更明載：「五職等（含）以上同仁，休假請先
27 以特休假申請，特休假修必非必要勿請事、病假，連續請事
28 、病假達3 日（含）以上，將依工作規則處理」等內文。再
29 原告曾於111 年5 月23日至同年月27日、同年月30日請病假
30 單月連續3 日以上（共6 日），因被告以每月26日為計薪基
31 準日，故於111 年5 月、6 月各扣3 日薪資4,000 元，另申

01 請勞保傷病給付3,053 元，其餘計薪期間未滿3 日者則未扣
02 薪乙情，有原告歷年病假請假紀錄、薪資單，及原告以普通
03 疾病申請勞保傷病給付紀錄等存卷可考（見本院卷第231 頁
04 至第237 頁、第259 頁至第323 頁、第157 頁），足謂原告
05 適用被告前開五職等以上員工請假規則福利，且自其能提出
06 留存薪資單據之舉措（見本院卷第91頁至第95頁、第9 頁至
07 第11頁），更見有比對每月發放薪資細目之可能性，諒無不
08 知之理，堪認證人甲○○、徐金蘭上述證詞，尚有依憑。

09 4.基上，原告於112 年6 月5 日至同年月21日請假共14日，且
10 於同年5 月16日申請後翌（17）日下午2 時6 分許即由單位
11 主管簽核通過乙情，有歷年病假請假紀錄、表單審核結果等
12 在卷可徵（見本院卷第231 頁至第233 頁、第199 頁、第51
13 頁至第53頁、第199 頁），雖經被告核准病假，仍顯逾前述
14 得毋庸扣薪之公告規範，是依被告工作規則規範當應給付半
15 薪，伊遭新北勞工局裁罰後之112 年9 月5 日補發1 萬8,66
16 6 元予原告，尚無不妥之處。

17 5.原告雖以被告於其報到時未告知五職等以上員工僅有未滿3
18 日病假不予扣薪、病假單月連續3 日以上將回歸工作規則為
19 其主張。惟原告前稱：「我進去後關於這點沒有印象，只知
20 道一年會有全薪病假一個月，我進去的福利……這個福利我
21 進去的時候公司有口頭所述……」等語（見本院卷第330 頁
22 ），迨證人甲○○到庭證述如上，方改稱：其未接受新人訓
23 練，也無書面資料，所有資訊均是後續領取薪資、休假後方
24 有同事告知等情（見本院卷第371 頁），就報到時有無告知
25 相關規則、告知內容等前後說法不一，又未提出任何證據以
26 實其說。至新北勞工局固有112 年8 月18日新北府勞檢字第
27 &ZZZZ; &ZZZZ; 0000000000號罰鍰裁處書，以被告業認計原告11
28 2 年6 月5

29 日至同年月21日病假申請已經被告單位主管簽核通過，卻未
30 依法定標準折半發給普通傷病假期間工資為由，以勞動基準
31 法第43條、第79條第1 項第3 款及第80條之1 第1 項、新北

01 市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表第56項等規
02 定，對被告處4萬8,000元罰鍰乙情，有該罰鍰裁處書、違
03 反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統結果等在卷可徵（見
04 本院卷第35頁至第38頁、第17頁），但該裁罰內容僅限於被
05 告未給付該段病假期間折半工資，要無為該段期間應給付全
06 薪之認定，是原告此部分主張，自難憑採。

07 (三)現有證據資料無從認定兩造達成原告111年6月26日至同年
08 10月2日離職期間仍併計入工作年資之合意，是被告扣除此
09 段期間計算資遣費，要無不妥之處：

10 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
11 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
12 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時
13 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
14 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
15 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定
16 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休
17 金條例第12條第1項、第2項同有明文。

18 2.證人甲○○於本院中證以：伊曾於000年0月間與原告就留
19 職停薪一事進行討論，因被告並無得因病留職停薪之規範，
20 原告又欲請3個月，伊遂建議可保留任職年資，若於111年
21 9月26日回來上班，先前任職時之年資均會保留，但不含離
22 職期間3個月，因此段期間原告業已離職，當不會累積離職
23 期間年資等語（見本院卷第368頁至第371頁）。

24 3.紬繹原告與甲○○間111年6月1日至同年月8日電子郵件
25 內容（見本院卷第13頁至第16頁、第141頁），原告原以其
26 個人健康因素為由欲有自同年7月至同年9月共3個月之調
27 整，經甲○○傳送被告停薪留職即「從業人員有下列情形之
28 一者，得簽請停薪留職，於辦妥離職及移交手續後始得生效
29 。1.服兵役時間逾一個月以上者。2.育嬰留職停薪。3.其他
30 特殊情形呈請核准者。停薪留職於原因消失或期限屆滿後，
31 應在一星期以內復職，服兵役者，應以役畢一個月內復職，

逾期未申請者視為自請辭職。停薪留職期間年資不予計算」之規定、原告詢問簽呈流程後，甲○○則回覆被告並無因病留職停薪之規定，也無從確知組織異動狀況，故建議保留年資不保留職位，簽呈部分內文應保留年資至9月25日等事實。比對被告工作規則第56條「從業人員有下列情形之一者，得簽請停薪留職……停薪留職於原因消失或期限屆滿後，應在一星期以內復職……停薪留職期間年資不予計算」、第57條「從業人員有下列情形之一者，其年資合併計算。(1)在本公司關係企業服務期間。(2)定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，得前後工作年資合併計算。(3)試用期間。從業人員之服務年資自到職日起計算之」等規定（見本院卷第250頁）；輔以上開被告工作規則，可悉全年於普通傷病假未住院情形僅有30日、事假亦僅有14日之規定（見本院卷第257頁），依現有假別、留職停薪規範以觀，實無法達成原告斯時主觀上欲申請之日數及目的，則在別無相關規範下，原告如仍有3個月無法依約履行應提供勞務之義務，本應雙方合意終止，抑或依勞動基準法第15條第2項預告終止，且除符合勞動基準法第10條、被告工作規則第57條規定外，要無合併計算前後僱傭期間工作年資之可能性，對其於被告僱傭期間之特別休假、資遣費等計算均有相當影響，要無疑問。

4. 勾稽上情，原告本無任何得達3個月毋庸履行系爭契約所負義務之權利，業經本院認定如上。參諸原告填寫之離職申請書、簽呈內容（見本院卷第197頁、第357頁至第359頁），原告前簽呈係載擬於111年6月27日至同年9月25日申請停職、保留年資但不保留職位等文字，經甲○○註記意見時載稱：「因公司無因健康因素留職停薪之規範，建議給予保留年資至111年9月25日，並須辦理離職手續並完成工作事項交接」等文，與證人甲○○上揭證詞內容大致相當，原告亦不否認此種允諾本係出於好意（見本院卷第373頁）。衡諸常情，被告工作規則既對留職停薪、工作年資合併計算有

相當規範，甲○○僅為人資部經理，應無可能未經被告負責人、總經理等授權即逕有高於留職停薪優惠允諾之權限，堪認兩造間關於原告111年6月26日至同年10月2日欲不履行系爭契約給付勞務義務處理條件之合意，至多僅係相當於留職停薪得合併計算前後期間工作年資，但無法回復原職位之效果，應足認定。原告主張就該3個月併計工作年資，並未提出相關證據，遑論如依其主張為真，應至多僅算至111年6月26日至同年9月25日，無從解釋得併將同年9月26日至同年10月2日同列為工作年資計算之原因，是其此部分主張，要不足採。

5. 基上，該段離職期間並不計入工作年資，因0811存證信函係於112年8月14日送達被告（見本院卷第332頁），衡之被告既已同意原告申請病假，被告工作規則第19條也未規定得事後批駁不准給假或變更假別及扣薪（見本院卷第242頁），卻未依約給付薪資，是原告依勞動基準法第14條第1項第5款為系爭契約終止之意思表示後，系爭契約應於112年8月14日0811存證信函送達被告時告終止，則原告於被告工作年資即109年9月7日至111年6月25日、111年10月3日至112年8月13日共2年7月29日，新制資遣基數為1.331（計算式： $\{2 + \text{【}7 + 29 \div 31\text{】} \div 12\} \div 2 \div 1.331$ ）。又原告對被告所為月平均工資7萬6,056元之計算並無意見（見本院卷第333頁），是資遣費經計算後應為10萬1,231元（計算式： $76,056 \times 1.331 \div 101,231$ ，元以下四捨五入），被告既已給付10萬5,292元，有薪資單存卷足考（見本院卷第221頁），自無差額，原告請求被告再給付1萬1,083元，要屬無由。

四、綜上所述，原告因112年6月5日至同年月21日申請病假連續3日以上，應回歸被告工作規則僅得請求半薪，且其111年6月26日至同年10月2日離職期間未經兩造達成納入工作年資之合意，於計算資遣費工作年資時當應扣除。從而，原告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2項，勞工

01 退休金條例第12條第1 項等規定，請求：被告應給付原告2
02 萬9,750 元，為無理由，應予駁回。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
04 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
05 列，併此敘明。

06 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並確定訴訟費用
07 額如主文第二項所示。

08 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
09 勞動法庭 法 官 黃鈺純

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
12 院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提
13 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
15 書記官 李心怡