

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第75號

上訴人 富利揚企業有限公司

法定代理人 王麗燕

訴訟代理人 鄭文玲律師

被上訴人 王逸彥

訴訟代理人 賴建豪律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年11月29日臺灣士林地方法院113年度勞訴字第114號第一審判決提起上訴，本院於115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人於民國108年9月25日起受上訴人僱用，擔任工務人員，月薪為新臺幣（下同）5萬元（下稱系爭勞動契約）。上訴人法定代理人王麗燕（下逕稱其名）於113年5月31日指示被上訴人必須於週六、週日加班，但被上訴人因母親病危住院需要照顧而婉拒，嗣上訴人於同年6月3日以被上訴人有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款之事由終止系爭勞動契約。惟上訴人乃違法解雇，被上訴人遂於113年6月18日兩造進行勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，並請求上訴人給付積欠之資遣費11萬6,324元，預告期間工資5萬元、特別休假（下稱特休）未休工資1萬8,337元，總計18萬4,661元，及開立非自願離職證明書、服務證明書等語。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第16條、第22條、第38條第4項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人應給付被上訴人18萬4,661元，暨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，並應開立離職

01 原因為勞基法第14條第1項第6款非自願離職證明書、服務證
02 明書予被上訴人。

03 二、上訴人則以：被上訴人於每年5月至9月間的每週六、日，因
04 須配合至上訴人廠商即訴外人之大同染整股份有限公司（下
05 稱大同染整公司）之工廠（下稱大同染整廠）巡查，而調整
06 至週一、週二休假，此從被上訴人任職起即有告知。而被上
07 訴人於113年5月11日起至6月2日間，未於週六、日上班亦未
08 依規定請假，1個月內曠職8日以上，上訴人業依勞基法第12
09 條第1項第4款、第6款規定，於113年6月3日終止系爭勞動契
10 約。又因被上訴人無故未於每週六、日至大同染整廠工作，
11 導致上訴人交貨遲延必須用空運出貨，受有空運費用損失，
12 王麗燕亦須幫被上訴人上班，令上訴人無法忍受，不得已才
13 終止系爭勞動契約，應屬合法，被上訴人主張並無理由，但
14 就被上訴人請求特休未休工資部分沒有意見等語，資為抗
15 辯。

16 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人
17 應給付被上訴人13萬4,661元（計算式：資遣費11萬6,324元
18 +特休未休工資1萬8,337元=13萬4,661元），暨自113年9
19 月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應開立
20 離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書、
21 服務證明書予被上訴人，並為准、免假執行之宣告，另駁回
22 被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：
23 (一)原判決關於不利於上訴人部分均廢棄；(二)上開廢棄部分，
24 被上訴人於第一審之請求均駁回。被上訴人則答辯聲明：上
25 訴駁回【被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，業已確定，
26 非本院審理範圍】。

27 四、查被上訴人主張其自108年9月25日起受僱於上訴人，擔任工
28 務人員，每月工資為5萬元等節，為上訴人所不爭執（見原
29 審卷第44頁），應堪信為真實。至被上訴人主張其於113年6
30 月18日依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，
31 上訴人應給付資遣費11萬6,324元、特休未休工資1萬8,337

01 元，並開立非自願離職證明書、服務證明書予被上訴人等
02 語，則為上訴人所否認，並抗辯如前。茲就兩造之爭點及本
03 院之判斷，分述如下：

04 (一)上訴人主張依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，於113
05 年6月3日終止系爭勞動契約，為無理由：

06 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者；無正當理由
07 繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終
08 止契約，勞基法第12條第1項第4款、第6款定有明文。又按
09 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
10 事訴訟法第277條本文規定甚明，是行使法定終止權者，自
11 應先就法定終止事由存在，及其業依上述規定為終止勞動契
12 約之意思表示等節，負舉證責任。本件上訴人主張被上訴人
13 有勞基法第12條第1項第4款、第6款之法定終止事由，而由
14 上訴人終止系爭勞動契約，即應由上訴人就該法定終止事由
15 之存在及已依法為終止系爭勞動契約之意思表示等事實，負
16 舉證責任。再按勞基法第11、12條規定雇主之法定解僱事
17 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，
18 雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於
19 保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇
20 主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更
21 再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決、101年
22 度台上字第366號判決意旨參照）。

23 2.查依王麗燕與被上訴人間之LINE通訊軟體訊息紀錄，王麗燕
24 於113年6月3日以LINE通訊軟體傳送：「勞基法第12條第1項
25 第4款：違反工作原則（應為『工作規則』之誤載），情節
26 重大。」等語之訊息給被上訴人（見本院卷第269頁），且
27 王麗燕於113年6月18日勞資爭議調解時，亦係主張於113年6
28 月3日以LINE文字訊息，依勞基法第12條第1項第4款規定，
29 未經預告終止系爭勞動契約，有新北市勞資權益維護促進會
30 勞資爭議調解紀錄存卷可考（見原審卷第22頁），可知上訴
31 人本係以勞基法第12條第1項第4款規定為其解僱事由，並告

01 知被上訴人，揆諸上述說明，其於訴訟上另主張勞基法第12
02 條第1項第6款為解僱事由，自不合法。

03 3.上訴人主張被上訴人於113年5月11日起至同年6月2日間，多
04 次未於週六、日上班，亦未依規定請假，屬勞基法第12條第
05 1項第4款違反勞動契約情節重大等語，經查：

06 (1)證人即大同染整公司業務副總經理許榮信證稱：大同染整公
07 司工廠之作業時間通常是週一到週五，如果平日有上班時，
08 星期六日就放假，夏季電價比較貴時，會在六、日上班，
09 一、二休息，因為假日的電價比較便宜，113年5月15日開始
10 夏季電價，維持5個月，前2年從6月1日開始。政府通常會在
11 夏季電價開始前1、2個月發布夏季電價期間，我們知道期間
12 之後，就會跟福利委員會協調工作的調整，因為實施多年，
13 他們幾乎都會同意，而且還是週休二日，只是上班時間有變
14 動。如本院卷第45頁的公告是113年夏季電價期間工作日期
15 調整的總公告，後續如果有公告，都是因為再有其他變化，
16 大部分都是多休息，所以員工不會反對。如本院卷第46頁、
17 47頁所示，113年5月25日全廠上班，但5月26日因為訂單不
18 足，所以部分上班即可，6月1日有上班，6月2日因為沒有訂
19 單所以放假，但週一、週二還是照例休假等語（見本院卷第
20 279頁至282頁），並有大同染整公司公告在卷足憑（見本院
21 卷第45頁至50頁）。另依上訴人公司LINE群組訊息內容顯
22 示，被上訴人曾於111年9月3日（星期六）表示「大同明日
23 上班週一休息」；112年8月4日（星期五）稱「大同休日一
24 二 下週休六日一二鍋爐保養」，並傳送大同染整公司之上
25 班情形公告在群組內；113年5月1日前某日，則陳述關於大
26 同5/6開始實施夏季用電「六日上班休一二」之事等情（見
27 本院卷第39頁至43頁），依上堪認大同染整公司因應夏季電
28 價之實施，會於各年度5月（或6月，依實際之夏季電價期間
29 而定）至9月間調整其工廠作業時間之事實。

30 (2)上訴人雖主張：系爭勞動契約有約定被上訴人須配合大同染
31 整公司工廠上班時間，於每年5月至9月間調整為每週六、日

01 上班，每週一、二放假等語，並提出被上訴人於109年至112
02 年間各年度6月到9月之打卡紀錄在卷為證（見本院卷第21頁
03 至38頁）。惟按勞基法施行細則第7條第2款、第3款規定：

04 「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：二、工作開始
05 與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪
06 班制之換班。三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之
07 日期及方法。」，可知休假之事項屬勞動契約之內容，雇主
08 如欲變更，即屬勞動契約之變更，應與勞工協商，並經勞工
09 同意後始得為之。而依前開證人許榮信之證詞及大同染整公
10 司公告，可知各年度實施夏季電價之時間非固定，且縱於大
11 同染整公司實工作時間調整之期間，亦可能因無訂單需製
12 造，或公司設備維修等因素，而於該週六、日放假1日或2
13 日，非如上訴人所稱係每週固定調整上班時間，則被上訴人
14 縱有於大同染整公司調整上班時，至該公司工廠巡查之必
15 要，亦屬於不特定日期之臨時需求，此由被上訴人109年至1
16 12年間之打卡紀錄，顯示各該年度之6月至9月期間，被上訴
17 人非每週六、日均調整上班，即可知悉；且證人許榮信另證
18 稱：因為上訴人公司有很多工廠，如果沒有訂單在大同染整
19 公司這裡做，被上訴人就不需要到我們這裡等語（見本院卷
20 第278頁至279頁），自無從於系爭勞動契約事先概括約定被
21 上訴人工作時間之調整，而僅得由上訴人與被上訴人逐年協
22 商調整工作時間，經被上訴人同意後始得為之。從而，109
23 年至112年間被上訴人工作時間之調整情形，僅得證明被上
24 訴人於各該年度同意調整工作時間之事實，尚難遽認被上訴
25 人亦同意於113年夏季電價期間調整工作時間。

26 (3)再者，依被上訴人113年5月之打卡記錄，可知其皆係週一至
27 週五出勤，週六、日休息（見本院卷第245頁至247頁），與
28 上訴人主張依夏日電價期間調整工作時間之情形不符。上訴
29 人雖稱：此係被上訴人擅自變更系爭勞動契約內容，無法阻
30 止被上訴人星期一、二來上班云云，然依王麗燕與被上訴人
31 間之LINE訊息紀錄所示，倘兩造間於113年5月確已有調整上

01 班時間之約定，王麗燕見被上訴人於週一、二至上訴人處上
02 班，竟於113年5月31日前均未置一詞（見本院卷第253頁至2
03 69頁），已不符公司經營管理之常態。況依王麗燕於113年5
04 月15日否准被上訴人之請假申請時，竟稱：「星期一、二大
05 同休假，請盡量利用這樣的時間請假」等語（見本院卷第26
06 5頁），倘兩造間已有調整上班時間之約定，則星期一、二
07 被上訴人本即不用上班，何有「請假」之必要，益證兩造於
08 113年5月間並未合意為被上訴人工作時間之調整，而係由上
09 訴人單方面指示被上訴人於休假日出勤。

10 (4)綜上，被上訴人並無上訴人所指違反勞動契約情節重大之情
11 事，上訴人於113年6月3日依勞基法第12條第1項第4款規定
12 終止系爭勞動契約，即非合法。

13 (二)系爭勞動契約經被上訴人於113年6月18日依勞基法第14條第
14 1項第6款規定終止：

- 15 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
16 者，勞工得不經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起，
17 30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項前段定有明
18 文。
- 19 2.承前所述，上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預
20 告於113年6月3日終止系爭勞動契約為不合法，屬違反勞動
21 契約及勞工法令，致有損害被上訴人權益之虞。又觀諸被上
22 訴人於113年6月18日為勞資爭議調解時，已請求上訴人給付
23 資遣費，有勞資爭議調解紀錄可稽（見原審卷第22頁），而
24 勞工請求資遣費係以契約已終止為前提，則堪信被上訴人於
25 113年6月18日調解時已有行使終止權之意思，且該終止之意
26 思表示已到達上訴人，當時尚未逾被上訴人知悉上訴人違法
27 解雇之日起30日之期間，從而，系爭勞動契約業於113年6月
28 18日經被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止。

29 (三)被上訴人請求上訴人給付資遣費11萬6,324元，及請求上訴
30 人開立非自願離職證明書、服務證明書，均為有理由：

- 31 1.按依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，勞工依勞基

01 法第14條規定終止契約，雇主應發給勞工資遣費。又勞退條
02 例12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適
03 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一
04 條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保
05 護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主
06 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未
07 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
08 不適用勞動基準法第十七條之規定」。查系爭勞動契約經被
09 上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已認定於前，
10 則被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付
11 資遣費，於法有據。而被上訴人之月薪為5萬元，其自108年
12 9月25日開始任職於上訴人處至113年6月18日離職日止，資
13 遣年資為4年8個月又24天，依勞退條例第12條第1項規定計
14 算，被上訴人得請求上訴人給付之資遣費為11萬8,333元

15 【計算式：5萬元 \times 1/2 \times (4+8/12+24/30 \times 1/12)=11萬8,333
16 元，元以下四捨五入】，被上訴人請求11萬6,324元，自屬
17 有據。

18 2.又按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發
19 給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第
20 11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
21 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
22 基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定
23 各款情事之一離職」。查系爭勞動契約係經被上訴人依勞基
24 法第14條第1項第6款規定終止，則上訴人依上開規定，請求
25 上訴人開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離
26 職證明書、服務證明書，於法有據，應予准許。

27 (四)被上訴人得請求上訴人給付特休未休折算工資1萬8,337元：

28 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
29 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
30 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
31 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以

01 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
02 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
03 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
04 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
05 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
06 條第1項、第4項分別定有明文。次按勞基法施行細則第24條
07 之1第2項第1款規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工
08 資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休
09 畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日
10 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正
11 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終
12 止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
13 額。」。

14 2. 經查，被上訴人自108年9月25日起受僱於上訴人，則依上開
15 規定，被上訴人於113年間（年資屬3年以上5年未滿者），
16 應有14日之特別休假，而迄系爭勞動契約終止時，被上訴人
17 主張其已休3日，為上訴人所不爭執（見本院卷第161頁、23
18 8頁），則被上訴人尚餘11日特別休假（計算式：14日－3日
19 =11日）未休畢，自得依勞基法第38條第4項，請求上訴人
20 發給工資。又被上訴人之薪資為5萬元，則被上訴人應得請
21 求上訴人給付特休未休折算工資1萬8,337元【計算式：50,0
22 00÷30=1,667，元以下四捨五入；1,667×11=18,337】。

23 (五)復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
25 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
26 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
27 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法
28 第233條第1項、第203條亦定有明文。再勞動基準法終止勞
29 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行細
30 則第9條有明文。又依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣
31 費，應於終止勞動契約後30日內發給，此觀同條例第12條第

01 2項自明。是被上訴人就上開經准許之13萬4,661元（計算
02 式：資遣費11萬6,324元＋特休未休折算工資1萬8,337元＝1
03 3萬4,661元），併請求自起訴狀繕本送達之翌日即113年9月
04 11日（該書狀繕本於113年9月11日送達上訴人，見原審卷第
05 32頁）起之法定遲延利息，亦屬有據。

06 五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條、勞基法第38條第4
07 項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人應
08 給付被上訴人13萬4,661元，暨自113年9月11日起至清償日
09 止，按週年利率5%計算之利息，並應開立離職原因為勞基法
10 第14條第1項第6款非自願離職證明書、服務證明書予被上訴
11 人，均有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無
12 違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理
13 由，應駁回其上訴。

14 六、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
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列，附此敘明。

17 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 3 日

19 勞動法庭

20 審判長法 官 黃雯惠

21 法 官 林佑珊

22 法 官 宋泓璟

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
25 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
26 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
27 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
28 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
29 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
30 者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 115 年 3 月 4 日

