

臺灣雲林地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原告 劉金福

訴訟代理人 林麗瑜律師

被告 日照機電股份有限公司

法定代理人 黎筱銀

訴訟代理人 施裕琛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，本院於民國114年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣96,379元，及自民國113年7月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國113年4月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月20日、次月5日各給付原告新臺幣32,500元，及各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。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之88，餘由原告負擔。

六、本判決第二項及第三項得假執行。但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法或強制執行法之規定，勞動事件法第15條定有明文。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟法第262條第1、2項分別定有明文。經查，原告起訴時

01 原列日照機電股份有限公司、錦雲企業股份有限公司（下稱
02 錦雲公司）為被告，嗣於民國114年11月17日當庭撤回對錦
03 雲公司之訴訟，經錦雲公司當庭表示同意（見本院卷第270
04 頁），依前揭規定，原告此部分之訴已生撤回之效力。

05 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
06 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
07 此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有
08 明文。本件原告起訴時聲明原為：(一)確認原告與被告2人間
09 之僱傭關係存在。(二)被告日照公司應給付原告96,379元，及
10 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
11 計算之利息。(三)被告錦雲公司應給付原告96,379元，及自起
12 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
13 之利息。(四)被告日照公司應自113年4月1日起至原告復職之
14 前一日止，按月於每月20日、次月5日各給付原告32,500
15 元，及各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之
16 5計算之利息。(五)被告錦雲公司應自113年4月1日起至原告復
17 職之前一日止，按月於每月20日、次月5日各給付原告32,
18 500元，及各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
19 分之5計算之利息。(六)前四項如任一被告為全部或一部給
20 付，其他被告於清償範圍內，同免其責任。嗣於114年12月4
21 日以書狀變更聲明為：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存
22 在。(二)被告應給付原告96,379元，及自起訴狀繕本送達翌日
23 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應
24 給付原告270,833元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
25 止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告應自113年4月1
26 日起至原告復職之前一日止，按月於每月20日、次月5日各
27 給付原告32,500元，及各應給付日之翌日起至清償日止，
28 按週年利率百分之5計算之利息。(五)第二、三、四項原告願
29 供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第279頁）。核原告變
30 更聲明係基於兩造同一勞資糾紛所致，請求基礎事實同一，
31 應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：

03 (一)被告公司、訴外人錦雲公司、艾舜興機電有限公司（下稱艾
04 舜興公司）為關係企業，艾舜興公司代表人劉興華係被告之
05 公司監察人。原告自91年7月18日起至被告公司、艾舜興公
06 司、錦雲公司任職，擔任台塑麥寮六輕廠區機械之保修員，
07 工作內容包括專業督導、主導製造成品交貨等，公司20多年
08 來並未設立打卡制度，但原告始終有準時上班。原告每月薪
09 資為新臺幣（下同）65,000元，被告分2次給薪，即當月20
10 日（上半期）給付當月1日至15日勞務提供所應得薪資，於
11 次月5日（下半期）給付當月16日至當月末日勞務提供所應
12 得薪資。

13 (二)詎被告僅於113年2月20日給付113年2月上半期（即113年2月
14 1日至113年2月15日）33,621元，且拖欠113年2月下半期
15 （即113年2月16日至113年2月29日）31,379元（計算式：65,
16 000元-33,621元=31,379元）、113年3月份上半期（即113年
17 3月1日至113年3月15日）薪資32,500元、113年3月份下半期
18 （即113年3月16日至113年3月31日）薪資32,500元，總計9
19 6,379元未給付。又原告自任職被告公司迄今資已逾23
20 年，原告近5年應有特別休假共計125日【計算式：27(112年
21 6月19日至113年6月18日起訴日)+26(111年6月19日至112年6
22 月18日)+25(110年6月19日至111年6月18日)+24(109年6月19
23 日至110年6月18日)+23(108年6月19日至109年6月18日)=12
24 5)】，依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1項、第4項規
25 定，請求被告給付特休未休工資270,833元（計算式：65,00
26 0÷30×125=270,833），應屬有據。

27 (三)又被告自113年4月1日起禁止原告進入六輕麥寮廠區、收回
28 六輕廠區出入廠之識別證，原告旋於同年4月16日向雲林縣
29 政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，於113年5月10
30 日勞資爭議調解不成立。原告欲提出勞務卻遭被告拒絕，參
31 照最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨，原告既有

01 持續電聯去年度監工款項請款事宜、指導同事機械養護、督
02 導煉三廠鋼爐吹灰氣檢修預約工程等勞務提供，被告應自負
03 受領遲延之責，原告無補服勞務之義務，被告仍有給付報酬
04 之義務。

05 (四)被告再於113年5月22日傳送如原證8、原證10之訊息：「上
06 述留言得知住院訊息，請多多保重！於此通知，自2023年中
07 起。公司公告並施行打卡制度並因無核對到您的刷卡紀錄
08 單，多次通知未果，並於2023.8月毀損公告，未遵守打卡代
09 表無出席紀錄屬曠職，長期曠職紀錄已不符合公司規則，雇
10 主得不經預告即予以解僱（勞動基準法第12條第1項第6
11 款），劉君任職公司多年，原賦予重任，經查違反公司規
12 定，背信於公司，造成公司巨大損失，已破壞公司對劉君信
13 任，公司保留相關法律權利。請於113/5/29(三)前歸還所
14 有公司資產，並搬離宿舍...」（下稱系爭訊息），據此將
15 原告解僱，然被告上開解僱理由並非適法，蓋因：原告任職
16 將近20年，公司本就無打卡制度，也未見過公司訂有具體打
17 卡規範，原告始終任勞任怨到班，又假若未打卡等同曠職，
18 被告為何仍有給付薪資至113年2月？可見被告拖欠薪資、收
19 回六輕廠區識別證，顯屬刻意刁難，欲營造原告曠職假象，
20 讓將近65歲退休年齡之原告無端失業，被告以不實事由片面
21 將原告解僱，解僱行為不符解僱最後手段性，應屬無效，故
22 有提起本件確認僱傭關係存在訴訟之必要。

23 (五)則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付113年2
24 月份下半期薪資31,379元、113年3月份薪資65,000元、特休
25 未休工資270,833元，暨應給付自113年4月1日起之薪資，應
26 屬有據。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞基法第22
27 條第2項提起訴訟等語。並聲明：

- 28 1.確認兩造間之僱傭關係存在。
- 29 2.被告應給付原告96,379元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
30 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 31 3.被告應給付原告270,833元，及自起訴狀繕本送達翌日起至

01 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

02 4.被告應自113年4月1日起至原告復職之前一日止，按月於每
03 月20日、次月5日各給付原告32,500元，及各應給付日之
04 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

05 5.第二、三、四項願供擔保，請准宣告假執行。

06 (六)對於被告答辯所為之陳述：

07 1.原告之工作性質屬於責任制，並包含專業督導、聯繫廠商、
08 與廠商開會等，工作範圍不限於僅在六輕廠內，故不應以六
09 輕門禁紀錄認定曠職。原告沒有打卡已經20多年，此為被告
10 所明知，自難以此事由終止勞動契約，且依行政院勞工委員
11 會函釋，縱使勞工沒有打卡，雇主依然可透過其他方式確認
12 勞工有無出勤。原告雖未打卡，但從原證11對話紀錄亦可看
13 出原告固定會回報休假日期，可證被告公司知悉原告之出勤
14 狀態。

15 2.雖被告主張於113年3月某日已向原告告知解雇一事，惟雇主
16 於解雇勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解
17 雇之具體事由，然證人劉興華（即被告公司之實際負責人）
18 於言詞辯論時證稱：「我有暗示但沒有很直白說...」，
19 可證被告並未於113年3月明確告知解雇及其事由，原告係於
20 113年5月22日收到系爭訊息始知悉被解雇。且就被告公司所
21 指之曠工日期（本院卷第249-251頁），依勞基法第12條第2
22 項規定，雇主依同法第12條第1項第6款終止契約者，應於知
23 悉情形之日起30日內為之，如逾該期間則不得再以此等事由
24 終止勞動契約。

25 3.被告公司於113年5月22日所發送之系爭訊息係以勞基法第12
26 條第1項第6款「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工
27 達六日者」終止兩造之勞動契約，已如前述。惟被告卻於11
28 3年8月5日之民事聲請暨答辯狀中始主張原告「嚴重違反工
29 作規則」為其解雇事由之一，然參照最高法院109年度台上
30 字第1518號、101年度台上字第366號判決、95年度台上字第
31 2720號判決意旨，雇主於解雇勞工時，基於勞動契約之誠

01 信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列
02 其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據
03 。

04 4.證人朱文福雖有提及原告有收取價差一事，然朱文福經營
05 之昱峯機械工程有限公司與被告公司為長期合作公司，其
06 證述必然偏頗被告一方，不足採信。關於收取回扣一事，原
07 告嚴正否認。

08 二、被告略以：

09 (一)本件係於113年2月、3月左右由被告實際負責人劉興華親自
10 向原告為終止勞動契約之意思表示（本院卷第217、274
11 頁），並依勞基法第12條第1項第4款及第6款之規定，不經
12 預告終止兩造間勞動契約。因原告遲不返還公務車、宿舍、
13 證件，被告公司又於113年5月22日傳送系爭訊息。原告嚴重
14 違反工作規則與曠職之事實如下：

15 1.被告公司自112年7月間開始規定員工包括原告、訴外人劉心
16 傑、陳瓊瑜、林孟儒、張資婷每日上班應於辦公室（設雲林
17 縣○○鄉○○村○○0○○號）打卡上工，但原告拒絕服從打
18 卡命令，僅於112年7月20日上午9點打上班卡，但該日卻未
19 打下班卡，甚至於112年8月間將打卡公告撕毀。因原告工作
20 需進出台塑六輕廠區，經調取原告出入麥寮廠區之門禁紀錄
21 （本院卷第233-235頁）發現原告進出六輕的時間很短，且
22 有多日沒有進出紀錄，應屬曠職。

23 2.原告長期自行填寫訴外人昱峯機械工程有限公司（下稱昱峯
24 公司）之出貨單，並自行簽收貨品，但昱峯公司之貨品有無
25 實際送入被告公司不得而知，原告卻貿然於昱峯公司請款單
26 上審核確認貨款，復由昱峯公司向被告請款，即昱峯公司之
27 出貨單、請款單均是原告自行填載之筆跡，原告以此方式向
28 昱峯公司收取回扣。被告就收取回扣一事質問昱峯公司老闆
29 朱莊美麗，朱莊美麗雖未正面回應，但承認對全部貨款折價
30 收取。

31 3.被告有配給車牌號碼0000-00號公務車供原告駕駛使用，因

01 接獲112年3月10日地點在口湖鄉台61線西濱快速公路南向24
02 6+100公尺之超速罰單，發現原告在上班時間到與工作內容
03 無關之地點，再經被告調取公務車ETAG國道通行紀錄，顯示
04 有行經新竹、嘉義、臺南、高雄等縣市，然上開縣市並非工
05 作地，故原告於上班時間駕駛公務車至與職務工作內容無關
06 且距離遙遠之處所之事實甚明。

07 (二)另原告於90年間因建屋需求，向被告日照公司借支8,000,00
08 0元，約定借款於應領薪資逐次扣抵，迄至113年2月尚餘3,0
09 19,085元未還清，縱認原告請求有理由，被告就金錢部分主
10 張抵銷。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保
11 請准宣告免為假執行。

12 三、不爭執事項：

13 (一)原告之勞保紀錄顯示原告曾投保在被告錦雲公司，但已於11
14 1年8月29日退保。

15 (二)原告目前之勞保投保在被告日照公司，自111年5月1日起勞
16 保投保薪資45,800元（本院卷第28、29頁）。

17 (三)被告日照公司所營事業如本院卷第23-24頁之經濟部商工登
18 記公示資料所載；被告錦雲公司所營事業如本院卷第25-26
19 頁之經濟部商工登記公示資料所載。

20 (四)原告應領當月份薪資係於當月20日（即當月1至15日之報
21 酬）、次月5日（即當月16至末日之報酬）各為1次給付，以
22 匯款方式匯入原告之鼓山郵局帳戶。

23 (五)被告日照公司自112年7月13日（本院卷第39頁）起開始有正
24 式打卡表，打卡機置放於雲林縣○○鄉○○村○○0○○號辦
25 公室，原告112年7月份之打卡紀錄僅有112年7月20日09：05
26 （本院卷第127頁）。

27 (六)原告之六輕廠區出入識別證於113年4月1日被收回，原告於1
28 13年4月16日向雲林縣政府申請勞資爭議調解，兩造於113年
29 5月10日經勞資調解不成立（本院卷第39頁）。

30 (七)如原告之請求有理由，原告之每月工資為65,000元，原告之
31 113年2月下半期、113年3月份（包括上半期、下半期）之應

01 領薪資共96,379元，遲延利息部分，自113年7月23日起計算
02 （本院卷第71、73頁）。

03 (八)被告113年10月24日提出陳報狀附件三所示之出貨單、請款
04 單等零件、品項、金額、簽收人，都由原告自行填寫。

05 (九)原告曾經於112年1月14日至113年4月22日間駕駛被告公司提
06 供之公務車行駛如被告114年3月4日所提出之ETAG紀錄之地
07 點。

08 四、兩造爭執事項：

09 (一)兩造僱傭關係是否仍存在？如已終止，事由及日期為何？

10 (二)原告主張依僱傭關係請求給付113年2月下半期之薪資、113
11 年3月份上半期及下半期之薪資是否有理由？

12 (三)原告主張請求被告日照公司給付113年4月1日起至復職日止
13 之薪資，是否有理由？

14 (四)原告主張請求被告公司給付特休未休工資270,833元，是否
15 有理由？

16 (五)如僱傭關係存在原告與被告公司間，則被告公司主張原告借
17 款與公司薪資抵銷，是否有理由？

18 五、本院之判斷：

19 (一)兩造僱傭關係仍存在：

20 1.按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不
21 得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規定
22 雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱
23 勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，
24 雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，
25 使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變
26 動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更
27 不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
28 原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主
29 張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院
30 101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意
31 旨可資參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信

01 原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解
02 僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。

03 2.次按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
04 任。」民事訴訟法第277條本文定有明文。查被告抗辯：本
05 件係於113年2月、3月左右由被告實際負責人劉興華親自向
06 原告為終止勞動契約之意思表示，並依勞基法第12條第1項
07 第4款及第6款之規定，不經預告終止兩造間勞動契約之事
08 實，自應由被告負舉證責任。次按對話人為意思表示者，其
09 意思表示，以相對人了解時，發生效力。又非對話人為意思
10 表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，分別
11 為民法第94條、第95條第1項前段所明定。本件被告固稱係
12 由劉興華以口頭當面向原告告知上述終止事由等情，惟經證
13 人劉興華到庭具結證稱：我是日照公司的實際負責人，原告
14 在被告公司工作10幾20年了，於113年幾月我忘記了，因為
15 我發現原告有收取回扣，且原告107年中風之後每天工作不
16 超過2小時，公司有提供公務車給原告使用，但原告會跑到
17 其他地方打麻將、簽六合彩等非公務事情，且在113年昱峯
18 公司要跟我們公司請款時，公司員工一直在跟我說這筆款有
19 問題，所以這筆款項拖了半年以上，我應該是113年2月時就
20 決定不要再僱用原告，但因為公務車還在原告手上，所以不
21 敢退保，中間才有退保再加保。我忘記以何方式通知原告不
22 用來上班了，時間我記不清楚了，我有交代公司行政人員發
23 通知給原告，詳細要詢問公司行政人員，我解僱原告的事由
24 是原告收回扣，且我們有貼公告要打卡，原告還撕毀公告，
25 又濫用公務車，所以113年2月就開始沒有沒有給付原告薪
26 水，是原告去找我談為何沒有發薪水，我們在高雄辦公室談
27 的，我有暗示但沒有很直白說解僱原告的事由，我跟原告說
28 大家做事要守本分，公司很多人員對原告很有意見都被我壓
29 下來了，原告有經手昱峯公司的錢，他自己的操守他知道等
30 語（本院卷第321-323頁）。是由證人劉興華之證詞，無從
31 證明被告公司確有於113年2月間某日，通知原告上述勞基法

第12條第1項第4、6款終止勞動契約之具體內容，且該具體內容已為原告所了解。因此，縱使原告曾有曠職及違反工作規則之情形，然依現有證據實無法判定被告公司於113年2月間，已將上開解僱事由明確告知原告，故難以認定兩造之僱傭契約於113年2月間已合法終止。

3.再者，原告於ACE平台傳送LINE訊息給被告公司之對話紀錄略以（本院卷第261頁）：於113年2月29日，被告公司請原告提供2月16日至2月29日之出工表，經原告回傳「2/18, 24, 25, 28休」、「3/2, 3, 9, 10休」；又被告公司於113年3月26日傳送「公司有新規定，以後要麻煩15、30/31號回傳打卡表，以打卡表為準~麻煩您了~」，再於113年3月28日傳送「劉大哥您好~因勞基法規定工司須提供出勤表紀錄。辦公室及現場人員都已確實實施打卡制度。請協助即日起落實，並於15日、30日（或31）回傳出勤表，以便行政作業，謝謝您~」，原告則回覆稱：「那為何我的薪資不發？劉心傑有打卡？」，並於4月1日回傳「3/16, 17, 23, 24, 30, 31休」、4月15日回傳「4/4, 5, 6, 7, 13, 14休」、4月30日回傳「4/16, 20, 21, 27, 28休」等語得知，被告公司於113年3月28日仍要求原告打卡，並要求原告於每月15日、30日回傳出勤表，而原告至113年4月30日止，仍按月於月中、月底回傳其出工表至被告公司之工作平台等情，足認被告辯稱其於113年2月間已經由劉興華終止兩造僱傭契約等語，已無法採信。

4.另被告公司雖於113年5月22日發訊息給原告，以原告曠職3日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款規定解僱原告，然查，被告不爭執於113年4月1日將原告之六輕廠區出入識別證收回等情，而證人劉興華亦證稱：我知道原告收回扣，我很生氣，所以把他的六輕門禁卡收回來，就是要原告不要來上班等語（本院卷第322頁），是以，原告既於113年4月1日起無識別證而無法出入六輕廠區工作，則原告於113年4月間之曠工事實並不可歸責於原告；又被告公司係於113年5月22日始發訊息給原告，故縱使原告於113年4月1日以前有曠工

之事實，亦顯逾勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，
被告終止本件勞動契約，亦非合法。

5.綜上，被告公司主張透過證人劉興華於113年2月間終止兩造
勞動契約等語，與兩造間於工作平台之LINE對話紀錄不符，
且因證人劉興華未向原告明確表示終止事由，故認為兩造勞
動契約並未於113年2月間合法終止。而被告公司於113年5月
22日發訊息給原告，通知依勞基法第12條第1項第6款規定解
僱原告之部分，亦因造成曠工之事實不可歸責於原告，或被
告之通知已逾30日之除斥期間而認均非適法，從而，原告主
張確認兩造僱傭關係存在，自屬有據。

(二)原告依僱傭關係請求被告給付113年2月下半期之薪資、113
年3月份上半期及下半期之薪資有理由：

1.原告之每月工資為65,000元，分別於當月20日（即當月1至1
5日之報酬）、次月5日（即當月16至末日之報酬）各給付3
2,500元；且被告公司給付原告薪資至113年2月之上半期為
止，113年2月下半期之薪資、113年3月份上半期及下半期之
薪資則未給付等情，為兩造所不爭執，再依據兩造於工作平
台之LINE對話紀錄顯示（本院卷第261頁），於113年2月29
日，被告公司仍請原告提供2月16日至2月29日之出工表，經
原告回傳「2/18, 24, 25, 28休」、「3/2, 3, 9, 10休」，及被
告公司於113年3月28日傳送訊息給原告稱：「劉大哥您好~
因勞基法規定工司須提供出勤表紀錄。辦公室及現場人員都
已確實實施打卡制度。請協助即日起落實，並於15日、30日
（或31）回傳出勤表，以便行政作業，謝謝您~」等語，經
原告於4月1日回傳「3/16, 17, 23, 24, 30, 31休」等語，可見
被告公司於113年3月31日以前仍有接受原告提供勞務之意思
表示，再參酌原告於113年2、3月間仍有進出六輕廠區之紀
錄等情（本院卷第136、137頁），足認原告於113年2、3月
間仍有為被告公司出勤服勞務，故原告據此請求被告給付11
3年2月下半期之薪資31,379元（因被告於113年2月20日給付
原告33,621元，尚積欠2月份薪資31,379元）、113年3月份

01 上半期及下半期之薪資65,000元，共計96,379元，均有理
02 由。

03 2.按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
04 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
05 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
06 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
07 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
08 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
09 率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第2
10 03條分別定有明文。查，本件原告依僱傭契約請求被告應給
11 付而未給付之工資96,379元，並未定有給付之期限，則原告
12 另請求被告應自起訴狀繕本送達翌日（即113年7月23日）起
13 至清償日止，按年利率5%加計遲延利息，核符前揭規定，應
14 予准許。

15 (三)原告請求被告公司給付113年4月1日起至復職日止之薪資有
16 理由：

17 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
19 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
20 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
21 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
22 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
23 4條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受
24 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
25 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
26 服勞務之義務，仍得請求報酬，最高法院92年度台上字第19
27 79號判決要旨參照。

28 2.查被告不論是於113年2月間或於113年5月22日終止系爭勞動
29 契約，均不合法，已如前述，且被告於113年4月1日將原告
30 出入六輕之門禁卡收回，不讓原告出勤上班之情，亦如前所
31 述，已足證被告已預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原

告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，被告即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延，並應給付薪資與原告。則原告依仍然有效之勞動契約請求被告給付受領遲延起之薪資，及預為請求尚未到期之薪資，應認有理。因此，原告請求被告應自113年4月1日起至回復原告職務之日止，按月於每月20日、次月5日各給付原告32,500元，即屬有據。

- 3.給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第203條分別定有明文。本件薪資給付有確定期限，揆之前開規定，原告主張每月20日、次月5日給付薪資，則原告請求自各該給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

(四)原告請求被告公司給付特休未休工資270,833元無理由：

- 1.按105年12月21日修正公布勞基法第38條第1項規定：「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。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」。該條所定特休制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非使勞工藉此增加工資。故解釋上須以勞工因雇主業務需要，致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特別休加工資；若雇主未要求勞工於休假日工作，勞工自不得請求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加班之工資（最高法院110年度台上字第811號判決意旨參照）。

01 2.查原告請求被告公司給付特休未休工資270,833元，僅以其
02 任職被告公司年資已逾23年，近5年應有特別休假共計125日
03 為由，請求被告應給付特休未休工資等語，然原告並未具體
04 指明究竟於其服務各年度有何特定日期之國定假日、例假、
05 特休應休未休，亦未說明被告公司有因業務需要而使原告放
06 棄特休而必須工作之情形，且原告於被告公司設立打卡制度
07 後，亦拒不願意配合被告公司打卡，致使被告公司難以管制
08 原告之出勤狀況，故舉證有無特休未休之不利益，自應由原告
09 承擔。準此，依據原告於六輕之門禁管制紀錄顯示（本院
10 卷第133-136頁），原告於112年7月份，僅有7月4、5、10、
11 14、21日進出廠區；112年8月份，僅有8月1、7、15、16、2
12 1、29、30日進出廠區；112年9月份，僅有9月5、7、13、1
13 8、22、25、28日進出廠區；112年10月份，僅有10月4、1
14 2、13日進出廠區；112年11月份，僅於11月7、15日進出廠
15 區；112年12月份，僅有12月7、11、13、20、27日進出廠
16 區；113年1月份，僅有1月3、4、5、8、9、18、24、26、2
17 9、30日進出廠區；113年2月份，僅有2月2、19日進出廠
18 區；於113年3月份，僅有3月5、6、18、20、21、22、28、2
19 9日進出廠區，在原告每月進入六輕廠區工作最多只有10
20 日，最少僅有2日之情況下，仍主張其近5年每年均有特休未
21 休之情，自難令人採信。是以，原告請求被告公司給付特休
22 未休工資270,833元，應認無理由，不予准許。

23 (五)被告主張原告借款與被告公司薪資抵銷無理由：

24 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
25 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
26 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334
27 條定有明文。是以，得為抵銷之要件，須二人互負債務，亦
28 即原告與被告公司間必須有互負債務之情形。而被告主張原
29 告於90年間向其借款8,000,000元，迄今尚有3,019,085元未
30 清償而主張抵銷等情，為原告所否認，並抗辯稱上開借款係
31 其與劉興華之間之借款，與被告公司無關等語。則原告是否

01 向被告公司借款而有成立借貸契約之事實，被告應負舉證責
02 任。經查，證人劉興華到庭證稱：原告於107年7月中風之前
03 狀況很好，所以他跟我借款1000多萬蓋房子，每月還我1、2
04 萬，我也沒有收取利息。原告是跟我借錢還是跟被告公司借
05 錢我記不清楚，但都是從公司匯款給原告，原告每個月從薪
06 資扣款還錢，目前還欠300多萬元還沒有清償等語（本院卷
07 第321頁）。是以證人之證詞，尚難以證明原告有向被告公
08 司借款而有成立借貸契約之事實，而被告公司雖提出112年1
09 2月5日與原告之對話紀錄，其上載明「借支餘額0000000」
10 等語（本院卷第155頁），亦僅能證明原告借款餘額尚有3,0
11 19,085元之情，並無法證明該筆款項係原告向被告公司借款
12 且積欠被告公司之款項。是以，雖兩造之僱傭關係經本院認
13 定存在，然因被告公司難以證明原告曾於90年間向其借款8,
14 000,000元，而認為被告主張抵銷為無理由。

15 六、綜上所述，被告公司依勞基法第12條第4、6款為由，終止與
16 原告間之勞動契約，為不合法，應認兩造間之僱傭關係仍屬
17 存在。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被
18 告應給付原告96,379元，及自113年7月23日起至清償日止，
19 按週年利率百分之5計算之利息；與被告應自113年4月1日起
20 至原告復職之前一日止，按月於每月20日、次月5日各給付
21 原告32,500元，及各應給付日之翌日起至清償日止，按週年
22 利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；請求被告
23 應給付特休未休工資270,833元，則屬無據，應予駁回。

24 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
25 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
26 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
27 項定有明文。查本件原告勝訴應給付部分，依前開規定，本
28 院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔
29 保後免為假執行。至於原告確認兩造僱傭關係存在之訴訟不
30 宜宣告假執行，及原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所附
31 麗，應併予駁回。

01 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，核
02 與判決結果不生影響，無一一詳予論述之必要，附此敘明。

03 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 115 年 4 月 16 日

05 勞動法庭 法 官 黃珮婷

06 以上正本係照原本作成。

07 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 115 年 4 月 16 日

10 書記官 魏浚庭