

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度營勞訴字第2號

原告 林雪卿
訴訟代理人 郭家祺律師
被告 天一藥廠股份有限公司
法定代理人 陳俊凱
訴訟代理人 許雅芬律師
鄭婷婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟伍佰叁拾捌元，及自民國一百零八年五月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣壹仟伍佰叁拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國80年10月11日起受雇於被告擔任包裝員，工作內容為包裝、貼標籤、折包裝盒等，約定工資為每月本薪新臺幣（下同）為25,880元、伙食津貼為1,300元。詎於108年1月2日，被告未徵得原告同意，竟將原告調動至公司分裝部門，工作內容變更為藥品分裝，同時須搬藥品、倒藥粉等，工作中手腕及腰部均需施力。適原告患有左側腕部肌腱炎、右手拇指疼痛、右手手腕腱鞘囊腫、腰背部挫傷併關節韌帶損傷、子宮肌瘤、子宮肌腺症、嚴重骨盆腔沾黏、慢性貧血等疾病，且於106年12月15日子宮剛開完刀，手腕、腰部都不適合經常施力，原告向被告反應其身體狀況不適合調動後之工作，被告卻不予理會。緣108年1月7日，原告因手部及腰部痠痛，在上午8時前以電話向證人即原告主管包裝

班班長黃敏華請1月7日至9日之特休假3天，證人黃敏華在電話中亦說好，但事後被告又通知原告請假程序不合公司規定，需以公司網路系統補請假，惟因原告無法從家裡的電腦連上公司網路系統請假，公司亦交代員工不准幫原告請假，原告復於108年1月8日下午在其配偶陪同下前往公司上網請假，卻經被告副理及人事主管以特休假須在7天前申請，告知原告不會准假，將以曠職論。嗣原告前往勞工局諮詢，經勞工局人員告知特別休假係由勞工排定，公司並無拒絕之理由，而原告前向被告請特休假亦未曾受刁難，原告故於108年1月9日寄發108年1月9日台南成功路郵局第54號存證信函向被告表示：其因身體開刀後無法負荷調動後之工作，向單位主管反映時又遭主管嘲笑、辱罵，且公司人事及單位主管於108年1月8日拒絕原告之特別休假，故向被告告知自108年1月9日起至108年2月20日止請特別休假，並於休假期滿後離職。但被告收受上開存證信函後，卻以108年1月15日官田工業區郵局第2號存證信函回覆不予准假，且原告108年1月7日至今曠職，若未於3日內完成請假手續即將以勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定終止勞動契約，其後亦於108年2月16日將原告之勞保退保。實則，原告患有前述之疾病，被告卻執意將原告調動至需經常手腕、腰部施力工作的分裝部門，已違反勞動基準法第10條之1的規定。另106年6月16日修正發布（本院按：原告誤為105年12月21日）前之勞動基準法施行細則第24條第2款亦明定特別休假日由勞雇雙方協商排定之。又特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得1次預為排定或於排定於特定期日，有勞動部106年3月3日勞動條3字第1060047055號函可參。是原告向被告請特休假，即行使其特別休假排定權，被告並無不准許之理由，亦與105年12月21日修正公布之勞動基準法第38條規定有違。被告不准原告排定之特休假，論以曠職，進而依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款不經預

告終止勞動契約（解僱原告），解僱亦屬違法。兩造曾於108年1月31日於臺南市政府勞工局召開勞資爭議調解會議，經原告於調解時以被告違法調動、違法不給予特別休假、違法解僱，依勞動基準法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約，同時請求被告給付108年1、2月之工資、年終獎金、資遣費及開立非自願離職證明書，惟因被告不同意致調解不成立。為此，依法提起本件訴訟，請求被告給付資遣費166,986元、年終獎金25,880元、108年1月之工資差額及應休未休之特休工資合計5,149元，及依就業保險法第25條第1項、第3項規定發給原告非自願離職證明書。茲就各請求之項目、金額及計算方式分述如下：

1. 資遣費金額166,986元：

原告之平均工資為27,831元（詳如後述），原告受僱於被告之期間為80年10月11日至108年1月31日即原告終止契約之日，合計27年3月21日。又原告於94年7月1日勞退新制實施後已結清舊制工作年資，故資遣費以適用新制工作年資之94年7月1日起算，共計13年7月，應得請求6個月之平均工資166,986元。

2. 年終獎金25,880元：

按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞動基準法第29條定有明文，另被告工作規則第47條亦有相同規定。據此，被告每年至少發給員工1個月工資的年終獎金，而107年度的年終獎金，被告已於108年1月底發放，業經證人黃敏華證述在卷。原告既符合「全年工作並無過失」之條件，自得依上開規定請求本薪1個月計算之年終獎金25,880元。

3. 108年1月之工資差額及應休未休之特休工資5,149元：

被告工資原應於次月5日發放，108年1月含本薪25,880元、伙食津貼1,300元、全勤獎金1,000元為28,180元，縱扣除原告應負擔之勞保自付579元、健保自付776元及福利金

129 元，尚應給付 26,696 元。原告自 80 年 10 月 11 日起受僱於被告，至 107 年 10 月 11 日已有 30 日之特休。原告在 108 年 1 月 3 日已休特休 1 日，再於同年 1 月 7 日請特休，扣除同年 1 月 12 日、13 日、19 日、20 日、26 日、27 日為法定的休息日與例假日，特休共計 19 日（即 7 日、8 日、9 日、10 日、11 日、14 日、15 日、16 日、17 日、18 日、21 日、22 日、23 日、24 日、25 日、28 日、29 日、30 日、31 日），尚有 10 日之特別休假未休，爰以原告離職前之工資 28,180 元，請求被告給付原告 10 日之工資 9,393 元【計算式：28,180 元 ÷ 30 日 × 10 日 ÷ 9,393 元（小數點以下四捨五入）】。以上合計為 36,089 元（本院按：原告誤為 36,095 元），扣除被告已給付之 108 年 1 月工資 4,028 元及應休未休工資 26,918 元，尚應給付 5,143 元（本院按：原告誤為 5,149 元）。

4. 原告依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款向被告終止契約，應屬就業保險法第 11 條第 3 項規定之非自願離職，依同法第 25 條第 1 項、第 3 項規定，得向雇主請求開立非自願離職證明書。

(二) 並聲明：

1. 被告應給付原告 198,015 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之 5 計算之利息。
2. 被告應發給原告非自願離職證明書。
3. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

- (一) 原告前曾受僱於被告，並於 108 年 1 月 4 日向被告提出其將於同年 1 月 11 日離職之請求，事後又於 1 月 7 日致電被告改口主張要將特別休假休畢後再行離職。然因原告並未遵照被告工作規則第 62 條之規定於 7 日前請假，被告始未予准假，並寄發 108 年 1 月 15 日官田工業區郵局第 2 號存證信函告知原告因請假不合程序，實自 108 年 1 月 7 日即已曠工，並請原告應於文到後 3 日內依被告工作規則完成請假手續，否則將依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、第 6 款與其終止契約

。嗣兩造於108年1月31日於臺南市政府調解未成立，而原告仍遲未依被告之工作規則完成請假手續，被告公司始於108年2月1日寄發官田工業區郵局第4號存證信函，依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定，向原告為終止勞動契約之意思表示，並於108年2月14日送達原告。

(二)原告另主張被告將原告調職違反勞動基準法第10條之1之規定，惟被告工作規則第30條已明定被告於一定要件下有對員工進行調動之權限，而原告於107年2月前均於被告製造部之製三課擔任「包裝員」，僅於107年2月1日起至107年12月31日調動至原食品部以下之「食三課」擔任「包裝員」。嗣被告公司食品部整併為製造部下之食品課，為因應組織變革於108年1月1日將原告調動回原單位即製造部以下之「製三課」擔任「包裝員」。原告無論於108年1月1日調動前後均擔任「包裝員」，核其工作性質、內容並無因調動而發生改變，僅形式上任職名稱自「食三課」變更為「製三課」，負責包裝之產品自「丸劑、食品」變更為「散劑（粉末）」，並無違反勞動基準法第10條之1之情形。

(三)另就原告請求項目之意見如下：

- 1.原告請求被告給付資遣費，然本件係被告依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款之規定終止勞動契約，原告自不得向被告請求資遣費。
- 2.原告主張兩造間有年終獎金之約定，被告否認，實則被告並未與原告約定年薪，亦未與原告約定年終獎金為其工資之一部。原告固以勞動基準法第29條為請求年終獎金之依據，惟勞動基準法第29條並未規定給付之比例或具體數額，顯非一完整而具體明確之請求權基礎。退步言，若本院認為兩造間有年終獎金之約定，該年終獎金並非勞工提供勞務之對價，性質上屬恩惠性之給與，參以勞動基準法施行細則第10條之1第2款規定，應非勞動基準法第2條第3款所指之工資，而為無償之贈與，被告爰以108年6月12日之答辯狀，依民法第408條第1項、第419條第1項之規定，向原告為撤銷

贈與之意思表示。

3.原告請求被告給付108年1月份工資差額20,970元，惟原告自108年1月7日起即已曠職未前往工作，再於108年2月14日經被告終止勞動契約。被告已於108年2月1日，將原告之108年1月1日至108年1月6日之薪資加計伙食津貼，扣除勞工保險、全民健康保險自付額、福利金之金額，給付4,028元予原告【計算式：（原告本薪25,880元＋伙食津貼為1,300元）÷30日×6日－勞保自付607元－健保自付776元－福利金25元＝4,028元】，並未積欠原告工資。原告請求被告給付108年1月份之工資差額，自不足採。

4.原告請求被告公司給付特休未休之工資差額，然被告已於108年2月22日匯款原告26,918元，係原告之特休未休工資27,241元【計算式：（原告本薪25,880元＋伙食津貼1,300元＋全勤獎金1,000元）÷30日×29日÷27,241元（小數點以下四捨五入）】，再扣除2月勞保自付費用323元而得。此部分請求，自屬無據。

5.再本件係被告依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款之規定對原告終止勞動契約，並非就業保險法第11條第3項所定義之「非自願離職」。原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，亦屬無據等語置辯。

(四)並聲明：

1.原告之訴駁回（漏未對原告假執行之聲請聲明駁回）。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張自80年10月11日起即受僱於被告，擔任包裝員乙職，又被告辯稱原告於107年12月31日前係任職於原食品部下之食三課，經被告於108年1月1日將原告調動至製造部下之製三課等情，業據兩造分別提出勞工保險被保險人投保資料表（按：於108年2月16日退保）、被告104年至108年之公司組織圖等影本各1份為證（見本院卷一第37頁、第155頁至第177頁），且均未為對造所爭執。嗣兩造於

言詞辯論時復合意以被告所提原告電子薪資明細其上107年7月至12月實付薪資之總額，扣除107年12月特休未休獎金後之平均數即27,831元【計算式：(31,686元+22,818元+25,396元+26,818元+28,654元+53,564元-21,952元)÷6=27,831元(小數點以下四捨五入)】計算原告之平均工資(見本院卷二第135頁，卷一第335頁)。是此部分之事實，先為認定。

(二)原告另主張被告違法調動、違法不給予特別休假、違法解僱，已違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，是於108年1月31日終止勞動契約，請求被告給付108年1月之工資差額、年終獎金、資遣費、應休未休之特休工資，及發給原告非自願離職證明書等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。茲分敘如下：

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資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。上開規定終止契約之事由，以勞動基準法之規定，勞工請求雇主發給資遣費，應限於「雇主依勞動基準法第11條或第13條但書，對勞工終止勞動契約」，或「勞工依勞動基準法第14條，對雇主終止勞動契約」之情形，始得為之。再按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款、第12條第1項第6款分別定有明文。另依第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動基準法第18條第1款亦有明定。本件原告起訴請求被告給付資遣費、108年1月之工資差額，均攸關兩造間之勞動

01 契約何時終止，另原告請求特休未休之工資，需視其特休請
02 假是否合法，亦為被告終止勞動契約之事由。據此，本件首
03 應審究者，先為原告主張被告有違法調動、違法不給予特別
04 休假、違法解僱等情事，其於108年1月31日依勞動基準法
05 第14條第1項第6款規定終止勞動契約，是否有據？次為被
06 告抗辯兩造間之勞動契約係經被告於108年2月14日依勞動
07 基準法第12條第4款、第6款終止，是否可採？而查：

08 ①被告調動原告職務，並未違法勞動基準法第10條之1（即調
09 動五原則）之規定：

10 (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
11 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
12 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
13 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
14 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
15 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法
16 第10條之1定有明文。次按工作場所及應從事之工作有關事
17 項，依勞動基準法施行細則第7條第1款規定，應於勞動契
18 約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動勞
19 方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約定
20 ，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之。復按雇主對勞
21 工行使調職命令，仍應審查調職命令在業務上有無必要性或
22 合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活、工作上
23 之不利益程度，為綜合之比較考量，亦即雇主行使調職命令
24 權，必須符合勞工個別狀況，否則將妨礙企業之存續發展、
25 雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主行
26 使調職命令權，僅於勞工因調職而負擔超出社會一般通念認
27 為應忍受之不利益程度時，始得謂雇主濫用權利。

28 (2)被告抗辯將原告自「原食品部下之食三課」調動至「製造部
29 下之製三課」係因被告之部門整併，為因應組織變革所為之
30 調整等語，業據其提出被告104年至108年之公司組織圖等
31 影本各1份為證（見本院卷一第155頁至第177頁），且未

01 為原告所爭執。對照其中107年2月及108年1月之組織圖
02 ，可見原107年之「食品部」於108年已裁撤，且該部下「
03 食三課」之勞工含原告在內之班長1人及包裝員3人，於10
04 8年1月時分別安排至「製造部」下「製三課」之傳統包裝
05 班及「食品課」之包膠班，堪認被告抗辯應屬可採。則被告
06 將原告調職，自為其企業經營所必須，並無不當動機及目的
07 可言。

- 08 (3) 再就原告調動前後之工作內容，原告雖主張其自包裝、貼標
09 籤、折包裝盒變更為藥品分裝，同時須搬藥品、倒藥粉等，
10 惟本院依原告之聲請傳喚證人即原告配偶黃俊耀、原告主管
11 黃敏華到庭作證，證人黃俊耀雖證稱原告之工作內容有變動
12 ，然關於原告之工作內容均係聽聞自原告（見本院卷一第28
13 5頁），既非證人黃俊耀所親自見聞，自難遽採。另證人黃
14 敏華證稱：原告調職前是食品包裝，食品課有分裝、包裝、
15 操作機台。我們是製造。也有分裝和包裝，兩邊工作差不多
16 。原告調職後，工作內容為分裝，要操作機台、倒藥粉，搬
17 運是2個人一起搬，一桶約30公斤，如果推藥有台車可以使用。
18 原告有說過他有肌瘤，沒有反應過新工作他身體受不了
19 等語（見本院卷一第290頁至第292頁），證述之工作內容
20 雖有原告主張手腕、腰部需施力之情形，但亦表示原告調職
21 前後工作差別不大，縱然有須要搬運重物，公司亦有一定之
22 輔助設施，並非交由原告獨力為之，堪認被告調動原告之工
23 作，尚非原告之體能及技術所不能勝任，未逾一般通常觀念
24 可容忍之合理範圍。原告雖另提出台灣基督教長老教會新樓
25 醫療財團法人台南新樓醫院106年12月15日、臺南市立安南
26 醫院108年2月2日、108年2月14日、108年3月21日、
27 108年3月21日、鄭光傑骨外科診所108年3月21日之診斷
28 證明書共6份（見本院卷一第57頁至67頁），然上開證據僅
29 能證明原告就醫診斷有左側腕部肌腱炎、右手拇指疼痛、右
30 手手腕腱鞘囊腫、腰背部挫傷併關節韌帶損傷、子宮肌瘤、
31 子宮肌腺症、嚴重骨盆腔沾黏、慢性貧血等疾病，暫且不論

其中大部分之門診日期係在原告主張108年1月7日請假之後，即便原告患有上開疾病，亦不能逕認原告在公司現有之輔助設施下，不能勝任與調動前內容相去無多之工作內容。退步言，縱原告確有其主張主觀上有不能勝任之情形，究係因工作內容之變更，或因原告個人身體健康因素所致，亦無從依原告之舉證認定，遑論證人黃敏華亦證述原告未曾對其反應身體無力負擔調動後之工作等語，已如前述。此外，被告就原告調動原告之工作地點、工資及其他勞動條件，均未為不利之變更。綜上，自難認被告對原告之調職有違反勞工法令，亦無構成權利濫用之情形。原告主張被告無視原告之身體狀況，將原告違法調職，即無足採。

②被告並無限制原告之特別休假排定權或違法不給予原告特別休假之情形：

- (1)按勞工在同一雇主或事業單位繼續工作5年以上10年未滿者，雇主每年應給予15日之特別休假，10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；前項之特別休假期日，由勞工排定之，勞動基準法第38條第1項第5款、第6款、第2項分別有明文。次按，在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。而被告之工作規則第59條第1項第5款、第6款及同條第2項中段，除有與勞動基準法前述相同之規定（見本院卷一第373頁），另第62條明定員工之請假手續為：「員工因故必須請假者，除因臨時狀況外，應事先填寫請假單，或口頭敘

明理由經核定後方可離開工作崗位或不出勤。請假1日（含）以上者，應於請假日前3日申請；請假3日（含）以上者，應於請假日前7日申請，並檢附有關證明文件，辦妥請假手續。員工如遇急病或臨時重大事故，無法依前項規定事先請假時，應於當天上班時間1小時內，親自或委託家屬或以電話、傳真、E-mail報告單位主管，代辦請假手續。並於銷假上班後2日內補辦請假手續，否則以曠工論……。」上開工作規則訂立後業經臺南市政府審核予以核備，有臺南市政府107年3月16日府勞條字第1070279408號函影本1紙附卷可稽（見本院卷一第103頁），且證人黃敏華於本院審理時，經本院提示後亦明確證稱該規則確為公司之請假規則，及請長假要事先請等語在卷（見本院卷一第289頁至第290頁）。原告雖主張被告之工作規則要求原告提前請假，係限制原告特別休假之排定權，然勞工縱依法得排定特別休假，在行使特別休假之權益時，仍應向雇主為申請特別休假之意思表示，始可能完成請假程序，並非勞工有權在未告知雇主之情形下，單方決定、自行休假，則考量企業經營之人力調度安排，在賦予勞工自行選定休假時間之權利時，同時要求勞工數日前事先提出聲請，兼顧企業經營、甚至其他勞工同仁之權利，並無不合理之處。換言之，勞工雖有特別休假之排定權，但雇主在工作規則訂立之請假程序，要求勞工於一定時間前提出申請，兩者並不衝突，則以本件而言，被告公司工作規則明定，請假1日以上，應於3日前申請，請假3日以上，應於7日前申請，以公司出勤安排而言，尚非一般社會通常觀念所不能接受，況該條容許員工遇情況緊急，無法事先請假時，在銷假後仍可補辦手續，自難認有何限制或侵害勞工權益之情。則依首開說明，上開工作規則既已成為兩造間勞動契約之附合契約，且並未違背勞動法關於勞動條件最低標準之限制，已生拘束契約當事人之效力，原告如欲提請特別休假，即應依照工作規則揭定之請假手續辦理。

(2) 經查，原告主張其受僱後至107年間，已有30日之特別休假

，被告固未予爭執，然原告於起訴狀係主張其於108年1月7日上午因身體不適，向證人黃敏華表示將請特別休假3天，核與證人黃俊耀於本院審理時之證述一致（見本院卷一第17頁、第285頁至第286頁），顯與被告工作規則第62條所定7日前提出申請之規定有違。原告雖於108年1月9日寄發108年1月9日台南成功路郵局第54號存證信函予被告，但細繹全函除表達原告對調職之個人感受外，僅重申將於108年1月9日起請特別休假至108年2月20日離職（見本院卷一第45頁至第49頁）。嗣被告以108年1月15日官田工業區郵局第2號存證信函告知原告因請假不合手續不予准假，並促請原告依工作規則完成請假手續，該函亦於108年1月17日送達原告（見本院卷一第121頁至第125頁、第129頁），然原告於本院審理時卻自陳收受被告108年1月15日之存證信函後，並未再進行其他補請手續等語（見本院卷一第284頁）。則原告事先請假未依被告工作規則辦理，在被告告知後，原告仍執意未完成補請程序，被告未准予原告休假，乃全然依照工作規則之結果，並無違法可言。據此，原告主張被告限制原告之特別休假排定權、違法不給予原告特別休假，均屬無據。

③被告並無違法解僱之情形：

原告另於108年1月31日調解時主張被告違法解僱，惟被告在108年1月15日寄發官田工業區郵局第2號存證信函，依前開說明，目的在告知原告請假不合公司程序，並促請原告補完請假手續，其上雖有「如台端於收受本函後3日內仍未完成請假手續，則本公司將依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款之規定與台端終止勞動契約。」之記載，然自被告於108年2月1日尚寄發官田工業區郵局第4號存證信函對原告終止契約以觀，顯見原告於108年1月15日之存證信函並無終止契約之意。被告於108年1月31日前既無解僱原告之行為，原告主張被告違法終止契約，自無足採。

④綜上所述，原告主張被告違法調動、違法不給予特別休假、

01 違法解僱等情，均無足取，其依勞動基準法第14條第1項第
02 6款終止兩造間之勞動契約，應屬無據。兩造間之勞動契約
03 未經終止，原告自仍負有依契約提供勞務之義務，惟原告自
04 108年1月7日起則未曾再到職出勤，亦未依被告工作規則
05 事先請假或完成補請手續，均如前述，顯屬無正當理由繼續
06 曠工3日以上，被告自得依勞動基準法第12條第1項第6款
07 規定，不經預告終止勞動契約。兩造間之勞動契約，係經被
08 告合法終止，即於被告於108年2月1日寄發官田工業區郵
09 局第4號存證信函於108年2月14日送達原告時發生終止之
10 效力，依勞動基準法第18條第1款規定，原告自不得請求被
11 告給付資遣費。

12 2. 108年1月之工資差額：

13 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
14 他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期限給
15 付之，民法第482條、第486條第1項前段定有明文。另依
16 被告工作規則第38條規定，員工工資應於次月5日1次定期
17 給付（見本院卷一第363頁）。經查，兩造間之勞動契約係
18 被告於108年2月14日合法終止，惟原告於108年1月7日
19 後即未再出勤，本院已敘明如前，又原告無正當理由未出勤
20 提供勞務之日數，被告自得以其債務不履行拒絕給付報酬，
21 以此為據，原告108年1月可領之工資應為5,566元【計算
22 式：平均工資27,831元÷30日×6日÷5,566元（小數點以
23 下四捨五入）】。被告抗辯於108年2月1日匯予原告108
24 年1月份工資金額4,028元，為原告所不爭（見本院卷一第
25 203頁），尚應給付1,538元【計算式：5,566元－4,028
26 元＝1,538元】。從而，原告請求被告給付108年1月之工
27 資差額，於1,538元之範圍內，應屬有據，逾此範圍之請求
28 則無足採。

29 3. 應休未休之特休工資：

30 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
31 雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。

01 經查，原告於108年已有30日之特別休假，惟原告主張其自
02 108年1月7日後提請特別休假，均未合於被告之請假手續
03 ，均如前述，是扣除兩造不爭執原告於108年1月3日休特
04 休1日後（見本院卷一第305頁、第245頁），原告108年
05 應休未休之特別休假尚有29日，得請求被告給付26,903【計
06 算式：平均工資27,831元÷30日×29日÷26,903元（小數點
07 以下四捨五入）】。被告抗辯於108年2月22日匯予原告26
08 ,918元，為原告所不爭（見本院卷一第203頁），已超出原
09 告得請領應休未休換算後之工資數額。是原告雖僅請求被告
10 給付9,393元，亦屬無據。

11 4. 年終獎金：

12 ①按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
13 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
14 勞工，應給予獎金或分配紅利，勞動基準法第29條定有明文
15 ，另被告工作規則第47條，僅於第2項排除育嬰假以外之留
16 職停薪或記過以上處分之員工，其餘規定則與勞動基準法第
17 29條相同（見本院卷一第367頁），依前開說明，即當然成
18 為兩造間勞動契約內容之一部。又按，當事人主張有利於己
19 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定
20 有明文，如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，
21 若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告
22 就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應
23 駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照
24 ）；請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原
25 因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任
26 ，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之
27 責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第37
28 7號判例意旨參照）。

29 ②被告以勞動基準法第29條及被告工作規則第47條（見本院卷
30 二第136頁），主張被告應發給原告以本薪1個月計算之年
31 終獎金25,880元，惟為被告所否認，揆之上開說明，自應由

原告就該債權發生之原因，負有舉證之責任。而原告之請求，無非係以證人黃俊耀及黃敏華之證述為其論據，其中證人黃俊耀之證述，證人黃俊耀證稱係原告告知（見本院卷一第287頁），與原告片面之陳述無異，自難遽採。另證人黃敏華於本院證述伊每年都有領取年終獎金，且公司沒有要求業績或特別條件等語（見本院卷一第290頁），固能證明證人黃敏華有領取年終獎金之事實，然證人黃敏華之所以領取年終獎金，係本於證人黃敏華與被告間之勞動契約，該契約約定內容與兩造間之勞動契約是否相同，實無從自證人黃敏華之證述得知。蓋因勞動基準法對勞工權益之規定，僅為法律保障勞工權益之最低標準，即所謂「相對強制」，雇主特約若低於該法所定之最低標準，應屬無效，但並非不得與勞工另行約定內容較法定限制更有利於勞工之特約，以替代勞動基準法之規定，申言之，即雇主本得與勞工約定較勞動基準法第29條更寬鬆發放要件，作為發放獎金及紅利之依據。以本件而言，姑且不論原告主張之年終獎金其發放時間、發放金額、計算方式，在勞動基準法第29條或被告提出之工作規則中均付之闕如，原告以上開規定或工作規則為請求之依據，但原告就被告公司107年度是否有盈餘，及原告是否為全年無過失之員工，均未舉證以實其說，自難認有該當上開規定或工作規則之發放條件。另證人黃敏華證稱「公司並沒有要求業績或特別條件」乙節，顯屬較勞動基準法第29條「如有盈餘」、「扣除稅捐」更寬鬆、更有利於員工而發放年終獎金之約定，兩造間之勞動契約是否有相同之特約，原告亦未能舉證證明。據此，原告請求被告給付年終獎金，惟就債權發生之原因事實之舉證尚有未盡，既為被告所否認，本院自難為其有利之認定。另被告抗辯年終獎金之性質究為具有勞務對價性之經常性給與，或為工資之外之恩惠性給與，依實務見解應依個案具體認定，不受其形式上之名稱影響（最高法院87年度台上字第2823號判決要旨參照），均係以該項給付確已存在為前提予以定性，本件原告未能證明有年終獎

01 金之債權原因發生，本院自無庸再就該項給付是否勞務對價
02 等節再予論述，併此敘明。

03 5. 原告不得請求被告開立非自願離職證明書：

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
05 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。又被保險人
06 於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國
07 民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務
08 機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫
09 失業認定、失業給付申請書及給付收據。第1項離職證明文
10 件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明
11 ，就業保險法第25條第1項、第3項亦分別定有明文。然就
12 業保險法所稱之非自願離職，依就業保險法第11條第3項規
13 定，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
14 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
15 及第20條規定各款情事之一離職。本件原告主張其依勞動基
16 準法第14條第1項第6款規定終止契約，並不合法，兩造間
17 之勞動契約係經被告依同法第12條第1項第6款之規定終止
18 ，均如前述，核原告之離職情形，自非就業保險法第11條第
19 3項所稱之非自願離職，其依就業保險法第25條第1項、第
20 3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，亦難准許。

21 (三)從而，原告提起本件訴訟，請求被告給付資遣費166,986元
22 、年終獎金25,880元、108年1月之工資差額及應休未休之
23 特休工資合計5,149元，及發給原告非自願離職證明書，僅
24 於1,538元之範圍內，於法有據，其餘部分之請求，均無足
25 採。

26 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
27 任；又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
28 定利率計算之遲延利息；民法第229條第1項、第233條第
29 1項分別定有明文。本件原告請求被告給付之108年1月份
30 工資差額，依被告之工作規則，應於次月5日給付，於本件
31 起訴前自即已屆期，據此，原告請求被告給付1,538元，自

起訴狀繕本送達（於108年5月16日送達被告，見本院卷一第73頁）之翌日即108年5月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約，請求被告給付1,538元，及自108年5月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果均無影響，爰不另一一論述。

六、原告固陳明願供擔保，聲請宣告假執行，惟本件原告勝訴部分所命給付之金額未逾500,000元，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行。併依同法第392條第2項規定，依被告之聲請，酌定相當擔保金後諭知免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請業因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴一部為有理由、一部為無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 11 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 徐 安 傑

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 12 月 11 日
書 記 官 吳 宣 穎