

臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度北勞小字第62號

原告 蕭維毅
被告 阿克米餐飲有限公司
法定代理人 蘇子怡

上列當事人間給付資遣費等事件，於中華民國108年10月3日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟零陸拾元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告經合法通知，無正當理由不到場，爰依被告之聲請，准
由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：原告於民國106年11月13日任職被告處，擔任調酒師職務，約定薪資為每小時時薪新臺幣（下同）140元（108年1月1日調整時薪每小時150元），每月工作176小時，原告107年7月11日辦理結婚登記，考量當時公司人力資源尚非充裕，原告乃以line簡訊告知被告負責人，有關婚假將延於108年初請休，被告負責人蘇子怡亦表示同意，並希望原告能婚假8日一次請休完畢。詎原告於108年1月26日將2月份班表給予被告，告知將於108年2月1日至8日請休婚假8日，並於108年2月9日請休特別休假1日時，被告先表示同意請休婚假7日，嗣竟又表示原告並無婚假及特別休假，僅能請休病假，並藉故於108年2月15日表示要解雇原告，要求原告提供勞務至108年2月28日，原告迫於無奈，原告108年2月份實際提供勞務56小時，每小時時薪150元，小計8400元，原告請休108年2月1日至8日婚假8日，被告依法應給予工資9600元，原告請休108年2月9日特別休假1日，被告依法應給予工資1200元，原告於108年2月17、18日及24日、28日共請謀職假4天，被告依法應給予工資4800元。故被告應給付原

01 告108年2月份薪資計2萬5000元。另被告應給付原告勞動契
02 約終止後未休畢之特別休假4日工資4800元，預告期間工資
03 8400元，資遣費1萬8220元，總共被告應給付原告計5萬6420
04 元，惟被告迄今僅給付原告2月份部分薪資1萬2284元及部分
05 資遣費1萬6891元，應再給付原告2萬7245元等語。並聲明：
06 被告應給付原告2萬7245元元，及自本件起訴狀繕本送達之
07 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

08 二、被告則以：原告自106年11月13日起，受僱於被告擔任外場
09 員工，約定每月上班天數為22日，時薪140元，自108年1月1
10 日起調升至150元。被告所營事業為酒吧，因週五、週六係
11 被告生意最繁忙之時段，被告員工手冊規定員工均不得於週
12 五、週六排定特別休假，且該員工手冊亦經原告所簽名、確
13 認，員工手冊自屬勞動契約之一部，原告之婚假早已逾期，
14 念及雇主情誼，就原告108年2月1日至同年月10日之班表部
15 分，仍排定原告於108年2月1日、108年2月2日、108年2月3
16 日及108年2月7日請休婚假，並要求原告立刻確認班表。被
17 告雖排定上開婚假，然此係以「原告辦妥請假手續，且須於
18 108年2月8日、108年2月9日到職上班」為前提，108年2月4
19 日至108年2月6日則是全體員工之春節休假3日。然而，原告
20 對被告均置之不理，不僅未主動聯絡被告商量請假事宜，反
21 而逕行提交假單執意排定108年2月1日至108年2月8日婚假8
22 日、108年2月9日特休假1日，上開假單根本未經被告簽核，
23 原告並未辦妥請假手續。其後，訴外人蘇懷信（即被告公司
24 店長）及訴外人陳培莉（即被告公司會計）曾多次聯絡原告
25 有關請假事宜，均未獲回應。108年2月8日適逢週五，正值
26 被告生意最繁忙之日，被告本已排定原告到班，但原告卻突
27 然以line訊息告知訴外人蘇懷信須於當日及隔日（即週六）
28 請病假2日，原告實際上並無生病事實，反稱用原本的8日婚
29 假和9日特休。原告婚假已逾期不具有請休婚假之權利。縱
30 使假設被告同意婚假延展，原告未辦妥請假手續即長達6日
31 未到班，即屬曠職6日，且違反勞動契約，情節重大，原告

01 曠職6日不到班，顯已違反勞動契約，情節重大，被告爰依
02 勞動基準法第12條第4款、第6款事由，終止兩造間之勞動契
03 約，自屬有理。被告就原告108年2月已按其提供勞務53小時
04 全額給付薪資，並額外給付謀職假及特休薪資，原告不得再
05 為請求等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、得心證之理由：

07 (一)按核釋勞工請假規則第2條規定之婚假應自結婚之日前10日
08 起3個月內請畢，但經雇主同意者，得於1年內請畢，並自即
09 日生效（勞動部民國104年10月07日勞動條3字第0000000000
10 號令要旨可參）。查原告自陳107年7月11日結婚，應於107
11 年7月11日登記結婚前10日起3個月內（即107年9月30日）將
12 婚假請畢，而原告提出雙方手機通訊軟體紀錄，載原告表示
13 婚假可否延展1年，被告負責人回覆以明年3至4月可以嗎？
14 再請原告寫婚假申請延後單給公司等情（本院卷第22頁），
15 則原告經雇主即被告同意後，無庸再為申請即得將婚假延展
16 於1年內請畢，是原告主張其於108年1月26日交付班表向被
17 告提出自108年2月1日至108年2月8日請婚假（本院卷第7、
18 26頁），核屬有據。

19 (二)次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
20 每年應依勞基法第38條規定給予特別休假。又勞基法第38條
21 之特別休假之日期，應由勞雇雙方協商排定。特別休假因年
22 度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發
23 給工資。勞基法施行細則第24條第2款、第3款分別定有明文
24 。是勞工繼續工作滿足一定要件後，取得向雇主請求特別休
25 假之權利，惟不得逕行指定休假日期，仍須與雇主協商排定
26 休假日期，始能享用，以免影響雇主正常營運，有礙產業之
27 發展。至於勞雇雙方無法協商排定特別休假日期時，雖法無
28 明文處理方式，惟屬於兩造僱傭契約內容一部之被上訴人工
29 作規則、人事管理規則施行細則既有規定，兩造自應受其拘
30 束（臺灣高等法院100年度重勞上更(三)字第1號民事判決參
31 照）；而被告提出員工手冊有關工作時間與考勤規定，三、

員工休假：1.…星期五六不可排休，不得排休假日前夕。2. 年假不可排休星期五六及假日前夕。3.週五、六或公司有指定之活動日期禁休。4.…公司嚴禁排休連續三天以上…七、曠職之定義：凡未依規定程序請假未到班者…，曠職當日不發薪資，再減發3天本薪；有關各類假別與請假規定，十、特別假（年假）以勞基法公告為準：不得休星期五六特殊假日前夕…7.同仁申請特別休假（年假）時，應於15日前提出申請；一次連休3日以上者，應於30日前提出申請，並經權責主管機關核准之。8. 特別休假（年假）不可排休星期五六及假日前夕（包含重大節日前一天）。9.特別休假（年假）之休假日以不違背公司之請假規定及不影響工作需要為前提…，員工手冊經原告簽明確任等情（本院卷第66、77、78、81頁），可知，休假經勞工雇主約定應15日前提出申請，連休3日以上應30日前提出申請並經核准，且不得於星期五六及假日前夕。是以，原告於108年1月26日將2月份班表給予被告，告知於108年2月9日請休特別休假（本院卷第7、26頁），不符合15日前申請並違反不得於星期五六排休假之規定，且108年2月9日原告亦未到職，可認原告108年2月9日為曠職。又原告主張108年2月10日至同年月14日經被告負責人准假等情，為被告否認，被告抗辯被告均未請假等情（本院卷第49頁），查原告自陳於108年1月26日將2月份班表給予被告，該班表載108年2月10日至同年月14日經註記斜線劃記等情，（本院卷第7、26頁），可認，原告係108年1月26日提出108年2月10日至同年月14日排休，依上開員工手冊說明，連休3日以上需30日申請並經准許，是原告未30日前提出申請並經准許，自行108年2月10日至同年月14日排休亦違反請假規則，且原告於108年2月10日至同年月14日亦未到職，則108年2月10日至同年月14日原告為曠職。從而，原告自108年2月9日起連續曠職，被告以原告無正當理由繼續曠工3日以上又情節重大，依勞動基準法第12條第4、6款，終止雙方勞動契約，核屬正當。

01 (三)原告主張其108年2月提供勞務56小時請求薪資8400元，為被
02 告否認，被告抗辯原告實際時數為53小時，並具其提出出勤
03 記錄影本在卷（本院卷第92頁），堪認被告稱原告提供勞務
04 53小時為真，則原告可請求之薪資為7950元（計算式： 150
05 $\text{元} \times 53 = 7950\text{元}$ ）。又如前述，原告請婚假8日，可依勞工
06 請假規則第2條請求婚假8日工資9600元。另雇主係以勞動基
07 準法第12條終止契約，則原告依勞動基準法第16條請求謀職
08 假工資4日共4800元，不得准許。而原告依照勞動基準法第
09 38條第4項請求未休畢特休假4日共4800元，核屬有據。故原
10 告可請求金額合計為2萬2350元（計算式： $7950\text{元} + 9600\text{元}$
11 $+ 4800\text{元} = 2\text{萬}2350\text{元}$ ），查原告自陳被告給付1萬2284元及
12 1萬6891元（本院卷第16頁），顯見被告給付金額已逾原告
13 可請求之金額（計算式： $2\text{萬}2350\text{元} - 1\text{萬}2284\text{元} - 1\text{萬}6891$
14 $\text{元} = -6825\text{元}$ ），故原告不得再對被告為請求。

15 (四)未按依第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇
16 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
17 款明文規定。如前述，被告以勞動基準法第12條第6款終止
18 勞動契約，是原告依上開規定不得請求預告工資及資遣費。

19 四、綜上，原告提起本訴請求被告給付2萬7245元，及自本件起
20 訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
21 利息，為無理由，應予駁回。

22 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
23 生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額
25 ，依後附計算書確定如主文所示金額。

26 中 華 民 國 108 年 11 月 14 日
27 臺灣臺北地方法院臺北簡易庭
28 法 官 趙子榮

29 以上正本證明與原本無異。

30 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
31 庭提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提

起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 11 月 14 日

書記官 劉曉玲

計 算 書：

項 目	金 額 (新 臺 幣)	備 註
-----	---------------	-----

第一審裁判費	1000元	
--------	-------	--

第一審證人旅費	1060元	
---------	-------	--

合 計	2060元	
-----	-------	--

附 錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一) 原判決所違背之法令及其具體內容。

(二) 依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。