

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第357號

原告 張月雲
訴訟代理人 陳建維（法扶律師）
被告 亞詮餐飲事業股份有限公司
法定代理人 郭志群
被告 郭昇旻
共同 方政武
訴訟代理人 楊蔚

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）伊自民國106年4月20日起受僱訴外人飲食事業股份有限公司（下稱昇奕旺公司）司擔任作業員，每月工資新臺幣（下同）25,000元，嗣該公司轉讓予被告亞詮餐飲事業股份有限公司（下稱被告公司），所有員工均留用，伊職位及每月工資同前；伊於107年5月1日因病住院7日，醫囑宜在家休養1月，伊撥打電話向證人即被告公司主管郭加宜（以下逕稱其名）表示欲請假，之後伊於同年5月24日至被告公司填寫假單，並當場向證人即被告公司另乙名主管趙國凱（以下逕稱其名）表示：因伊身體尚未完全恢復，待伊恢復健康再回被告公司上班並補辦請假手續；嗣伊於同年5月27日再次住院，至同年5月31日出院，醫囑宜休養1月，迨107年6月25日，伊至被告公司欲補辦請假手續，郭加宜卻指示伊需至址設臺北市○○區○○路○○○巷○○號1樓之總公司辦理，伊乃至被告公司總公司，伊抵達總公司後在會議室等候，之後被告公司主管即被告郭昇旻竟於會議室內要求伊簽立離職原因為曠職、離職日為107年5月5日

01 之離職申請書（下稱系爭申請書），且一再威嚇伊應於當
02 日簽立，否則即開除伊，致伊心生恐懼，且擔心如不依其
03 所言即無法離開會議室，因而簽立系爭申請書。伊因而申
04 請勞資爭議調解，並於同年8月2日調解會議表示係被迫簽
05 立系爭申請書，顯見伊已於該日當場撤銷遭脅迫簽立系爭
06 申請書之意思表示，伊並於會議中請求被告公司給付資遣
07 費，解釋伊真意，郭昇旻既有前述脅迫情事，造成伊精神
08 痛苦，被告公司亦有積欠伊工資未付之事實，伊於當日依
09 勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終
10 止與被告公司間勞動契約（下稱系爭勞動契約），再以本
11 件民事起訴暨訴訟救助聲請狀繕本之送達重申撤銷簽立系
12 爭申請書之意思表示，並重申終止系爭勞動契約之意思表
13 示，爰依系爭勞動契約約定、民法第482條、勞基法第22
14 條、第39條規定請求被告公司給付原告107年5月國定假日
15 、例假日共9日（107年5月1、5、6、12、13、19、20、26
16 、27日）工資7,500元，依系爭勞動契約約定、民法第482
17 、487條規定請求被告公司給付107年6月26日至8月2日工
18 資30,834元，依勞基法第22條、第38條第1項第2款、同條
19 第4項規定請求被告公司給付6日特別休假未休工資5,000
20 元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規
21 定請求被告公司給付資遣費16,096元，依民法第184條第1
22 項、第2項、第188條第1項、第195條第1項規定請求被告
23 連帶給付非財產上損害100,000元，被告公司並應依勞基
24 法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段規
25 定開立非自願離職證明書等語。

26 （二）聲明：

- 27 1、被告應連帶給付原告100,000元，及自民事起訴暨訴訟救
28 助聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
29 算之利息；
30 2、被告公司應給付原告59,430元，及自民事起訴暨訴訟救助
31 聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算

之利息；

3、被告公司應開立非自願離職證明書予原告；

4、第1、2項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告係經伊甸社會福利基金會（下稱伊甸基金會）轉介至被告公司任職之身心障礙勞工，於被告公司擔任點心工坊作業員乙職，然其出勤不穩定，於107年2月僅出勤6日，於107年3、4月僅分別出勤2日，107年2月起，不論因住院或在家休養未到班，事前均未依被告公司工作規則第30條請假規定提出，甚至原告事前告知可來上班日期，屆期不到亦未通知，致主管無法安排人力調度，造成其餘勞工之工作負擔，被告公司期間數度與證人即伊甸基金會就業服務員羅筠凱（以下逕稱其名）聯繫，了解原告身體狀況是否可以工作，並曾建議原告可辦理留職停薪待身體康復後再行工作，惟經三方協議後，原告拒絕伊公司建議，並同意自107年5月起將正常出勤，請假亦會依伊公司規定辦理。

（二）原告縱有於107年4月26日及5月24日出面辦理前揭未出勤日數之補假事宜，亦僅請假至同年5月18日，自同年5月19日至6月19日間仍無故曠職，被告公司不得已始於107年6月20日寄發存證信函予原告（副本通知伊甸基金會），主張依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，請原告於107年6月29日前辦理業務交接並完成離職相關手續，後原告於同年6月25日至被告公司總公司辦理離職手續；系爭勞動契約既已於同年6月20日終止，且原告於107年5月並未出勤，已如前述，則被告公司自無給付原告107年5月國定假日及例假日工資、107年6月26日至同年8月2日間工資及資遣費之義務，亦無提供非自願離職證明書之必要。

（三）原告107年度尚有3日特別休假未休，被告公司已於107年4月給付原告特別休假未休工資2,500元，是原告此部分請

01 求並無理由；另被告公司於107年度給付原告病假45日之
02 半薪，已逾勞基法第43條、勞工請假規則第4條第3項之規
03 定，是原告溢領15日半薪病假工資6,250元，被告公司就
04 原告溢領之前揭金額為抵銷抗辯。

05 (四) 被告郭昇旻僅係基於管理職責，告知原告未依規定辦理請
06 假事宜，已屬曠職之事實，及被告公司就其曠職之處理方
07 式，重申原告因違反勞基法第12條第1項第6款，經被告公
08 司終止系爭勞動契約，被告郭昇旻於會談中對原告並無恐
09 嚇或脅迫之行為，原告就此亦未舉證證明之，其請求伊等
10 連帶給付非財產上損害賠償100,000元，亦屬無據。

11 (五) 均聲明：

12 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回；

13 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事實（見本院卷第317至318頁）：

15 (一) 原告自106年4月20日起受僱昇奕旺公司擔任作業員，每月
16 約定工資25,000元；同年11月間因昇奕旺公司轉讓予被告
17 公司，包含原告在內之勞工均留用，原告之職位與約定工
18 資均同前。

19 (二) 原告於107年5月1日因肛門靜脈曲張、食道靜脈曲張、消
20 化道出血急診住院，於同年5月7日出院；復因上消化道出
21 血，於同年5月27日急診入院，於同年5月31日出院。

22 (三) 被告公司未發給原告107年5月工資。

23 (四) 被告公司於107年6月20日寄送台北長春路郵局存證號碼第
24 000000號存證信函予原告（副本予伊甸基金會），主張原
25 告自107年5月19日起至6月19日止無故不到職，依勞基法
26 第12條第1項第6款規定自文到之日起終止系爭勞動契約，
27 寄送原告部分因招領逾期遭退回，寄送伊甸基金會部分於
28 同年6月21日收受。

29 (五) 原告於107年6月25日至被告公司於臺北市○○路○○○巷○○
30 號1樓總公司與被告郭昇旻會談，並簽立系爭申請書（惟
31 就原告簽立系爭申請書是否係受脅迫而為之，兩造有爭執

01)。

02 (六) 原告於107年7月12日申請勞資爭議調解，於同年8月2日調
03 解不成立。

04 四、本件爭點（見本院卷第318至319頁，並依本判決論述方式略
05 作修正）：

06 (一) 被告郭昇旻是否有於107年6月25日在被告公司總公司會議
07 室內脅迫原告簽立系爭申請書？是否有對原告為不法侵害
08 ？

09 (二) 原告依民法第184條第1、2項、第188條第1項、第195條第
10 1項規定請求被告連帶給付非財產上損害是否有理由？金
11 額若干？

12 (三) 原告依系爭勞動契約、民法第482條、勞基法第22、39條
13 規定請求被告公司給付107年5月共9日之例假日及國定假
14 日工資是否有理由？金額若干？

15 (四) 系爭勞動契約何時由何方合法終止？

16 (五) 原告依系爭勞動契約、民法第482、487條、勞基法第22條
17 規定請求被告公司給付107年6月25日起至8月2日止之工資
18 是否有理由？金額若干？

19 (六) 原告依系爭勞動契約、民法第482條、勞基法第22條、第
20 38條第1項第2款、第4項規定請求被告公司給付6日之特別
21 休假未休工資是否有理由？金額若干？

22 (七) 原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣
23 費是否有理由？金額若干？

24 (八) 如原告前揭項目任一請求有理由，被告公司主張抵銷抗辯
25 是否有理由？金額若干？

26 (九) 原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條
27 第3項前段規定請求被告公司發給非自願離職證明書是否
28 有理由？

29 五、得心證之理由：

30 (一) 被告郭昇旻是否有於107年6月25日在被告公司總公司會議
31 室內脅迫原告簽立系爭申請書？是否有對原告為不法侵害

01 ?

02 1、按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意
03 思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為
04 意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉
05 動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事
06 人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被
07 詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。

08 2、經查：

09 關於107年6月25日簽立系爭申請書之經過，原告固主張：
10 「…被告郭昇旻就進辦公室，當時只有我們2人在場，他
11 一進來就很兇，就罵我『你很偉大喔，我還寄函到貴府』
12 ，一直罵我，還指著診斷證明書說『我不相信，除非你斷
13 腿需要休養1個月，上面寫宜休養，就是可休也可不休。
14 』他罵完就拿1張離職申請書出來，說『這張你給我好好的
15 寫，不然我就開除你。』我問『你要我寫離職申請書，
16 跟你要開除我，有差別嗎？』他沒有回答。我心理有點恐
17 懼，我就想說好吧，就先簽吧，於是我再問『不好意思，
18 我沒有待過大公司，請問離職申請書要怎麼寫？離職日期
19 要怎麼填？』他說『你5月5日就被離職了。』我再問『離
20 職原因怎麼填？』他說『曠職。』此時人事江小姐進來，
21 他就請江小姐讓我辦理交接。…」云云（見本院卷第348
22 頁），惟為被告所否認，依前揭說明，原告應就前述被脅
23 迫之事實負舉證責任。而被告郭昇旻固自承：「…我告知
24 她已經曠職超過限制，公司一直聯絡不到她，她留的電話
25 無法聯繫，她之前講了好幾次要來公司請假，但都沒有來
26 ，所以107年6月25日那天我主要是要終止勞動契約，若可
27 以就請她自願離職。以我個人而言，我覺得語氣是有些嚴
28 厲，我有說『既然你知道自己都沒有來上班，5月初是因
29 為開刀無法請假，但開刀完後也未與公司聯絡要請假』…
30 」等語（見本院卷第218頁），羅筠凱亦證述：「（法官
31 問：原告是否曾於107年6月下旬撥打電話給你？通話內容

01 為何？）有，我記得共有2次對話，1次應是107年6月26日
02 原告跟我說她去簽了離職的文件，大概講述了一下過程
03 她心情不太好；…（法官問：關於上述107年6月26日的
04 電話內容，可否詳述之？）原告有說對方態度強硬，比較
05 兇，她都在陳述她的情緒狀況，心情不好而感到委屈。通
06 話大約20至30分鐘有。…（原告訴訟代理人問：在107年6
07 月26日的通話中，原告有無提及，她是被強迫而簽署離職
08 文件？）有。（法官問：原告是否有直接說「她被強迫」
09 這幾個字？或是使用其他字眼？）我只記得她說對方態度
10 很強硬，很兇，理解上就是好像被強迫。…」等語（見本
11 院卷第334至337頁），然依被告郭昇旻所述107年6月26日
12 之會談過程，僅足以證明被告郭昇旻於前揭會談中向原告
13 表達被告公司終止系爭勞動契約之決定時之語氣嚴厲，羅
14 筠凱則係由原告轉述與被告郭昇旻會談內容，並未在場目
15 睹或耳聞會談經過，而所謂「態度強硬」、「兇」與「被
16 強迫」在法律上亦不能等同視之，亦難依其證詞認定被告
17 郭昇旻有何以不法危害之言語或舉動加諸原告，使其心生
18 恐怖，致為意思表示之程度；至原告固主張其於系爭申請
19 書「離職原因」欄記載「曠職」，「擬離職日期」欄記載
20 「2018年5月5日」，足見係遭被告郭昇旻脅迫云云，然前
21 揭「曠職」之記載核與被告郭昇旻抗辯伊於107年6月25日
22 有向原告重申原告因曠職已遭開除乙事無違（見本院卷第
23 445頁），而原告並未舉證證明其填寫離職日期為「2018
24 年5月5日」與被告公司有何關連，復未舉證證明其於107
25 年6月25日會談中有何經被告郭昇旻脅迫始簽立系爭申請
26 書之情，依前揭說明，其主張即難憑信。

27 （二）原告依民法第184條第1、2項、第188條第1項、第195條第
28 1項規定請求被告連帶給付非財產上損害是否有理由？金
29 額若干？

30 1、按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
31 責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被

01 告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回
02 原告之請求。故主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於
03 侵權行為之成立要件應負舉證責任。

04 2、經查：

05 原告並未舉證證明被告郭昇旻有於107年6月25日在被告公
06 司總公司會議室內脅迫其簽立系爭申請書，已認定如前，
07 原告復未舉證證明被告有何故意或過失對原告為不法侵害
08 ，或故意以背於善良風俗之方法，加損害於原告，抑或有
09 何違反保護他人之法律，致生損害於原告，則其依民法第
10 184條第1、2項、第188條第1項、第195條第1項規定請求
11 被告連帶給付非財產上損害，並無理由。

12 (三) 原告依系爭勞動契約、民法第482條、勞基法第22、39條
13 規定請求被告公司給付107年5月共9日之例假日及國定假
14 日工資是否有理由？金額若干？

15 1、按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之
16 日，均應休假；上開國定假日，工資應由雇主照給。雇主
17 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基
18 法第37條、第39條分別定有明文。再按當事人主張有利於
19 己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277
20 條前段亦有明文。

21 2、經查：

22 依被告公司提出之原告107年5月出勤紀錄，原告於當月並
23 未出勤（見本院卷第97頁），原告復未舉證證明其於107
24 年5月1、5、6、12、13、19、20、26、27日有應休假而未
25 休假之情事，則其依系爭勞動契約、民法第482條、勞基
26 法第22、39條規定請求被告公司發給例假日及國定假日工
27 資，即屬無據。

28 (四) 系爭勞動契約何時由何方合法終止？

29 1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
30 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者
31 ，勞基法第12條第1項第6款定有明文。被告公司工作規則

第11條第1項第5款亦規定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約，除不發預告期間工資及資遣費外，如因而使公司遭受損害，本公司依法請求損害賠償。…五、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日。」（見本院卷第261至263頁）。

2、再依被告公司工作規則第29條第1項第2、4款、第30條規定：「員工因婚、喪、疾病或其他正當理由得請假…准假日數及工資給付如下：…二、事假：員工因事必須親自處理者，得請事假；一年內含家庭照顧假合計不得超過十四日。事假期間不給工資。…四、普通傷病假：員工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得依下列規定請普通傷病假，請假須附繳醫療證明。一日以上之病假，應檢具合法醫療機構或醫師診斷證明書，註明休養天數。（普通傷病假一年合計未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由本公司補足之）（一）未住院者，一年內合計不得超過三十日。（二）住院者，二年內合計不得超過一年。…」、「員工因故必須請假者，應事先填寫『請假申請單』，經核定後方可離開工作崗位或不出勤；如遇急病或臨時重大事故，得於當日內委託同事、家屬、親友以電話、簡訊報告單位主管以代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送，其工作單位按權責核定之。」等語（見本院卷第275至279頁），故依被告公司工作規則，勞工每年度得請事假14日，事假期間不給工資，普通傷病如為1日以上，需檢附醫療機構診斷證明書（其上應註明休養天數），普通傷病假未超過30日者，工資折半發給，未住院普通傷病假1年內不得超過30日，住院者，2年內合計不得超過1年，未住院與住院普通傷病假2年內合計不得超過1年。

3、經查：

（1）原告於107年度之請假日期、日數、假別、事由、檢附

01 資料及證據出處詳如附表所示，扣除其中附表編號3、9
02 為住院之普通傷病假後，原告自107年1月8日至107年3
03 月23日已請未住院普通傷病假34日（計算式： $2+5+2+5$
04 $+3+1+5+1+3+5=32$ ），已逾前揭工作規則約定之30日；
05 因107年度未住院普通傷病假30日已休畢，原告復以病
06 假為由請假者，被告公司則自107年4月9日起改以事假
07 核定（如附表編號16所示），故原告107年度已請事假
08 為15日（如附表編號1、16至18所示共計15日（計算式
09 ： $2+5+5+3=15$ ），亦已逾14日，至超過年度事假日數之
10 請假日數，被告公司則改以年假（即特別休假）核定，
11 是原告107年4月25日至同年月27日所請病假，核屬特別
12 休假，先予敘明。

13 （2）原告於107年5、6月均未出勤，有被告公司提出之原告
14 107年5月每日員工刷卡時數明細表及原告5月16日至6月
15 19日曠職期間紀錄表可憑（見本院卷第97頁、第101頁
16 ），原告除有於107年5月24日填寫107年5月2日至4日、
17 同月14至18日請假單外，其餘缺勤日數均未填寫請假單
18 ，依前揭被告公司工作規則第30條規定，難認其有辦畢
19 107年5月19日起之請假程序，況羅筠凱結證證稱：「（
20 法官問：請說明107年4月底伊甸基金會、原告及被告亞
21 詮公司是否有就原告107年5月在被告亞詮公司應出勤及
22 請假之日期、日數達成協議？協議內容為何？）有，我
23 只記得時間點是107年4月，但4月的何時我不太記得，
24 協議地點在郭加宜新店的辦公室，當時有我與另個證人
25 郭加宜2個人在場，我先大概了解原告的工作狀況，郭
26 加宜有說如果原告107年5月可以穩定出勤的話，就可以
27 繼續聘用她，…（原告訴訟代理人：你與郭加宜商談協
28 議乙事，有無告知過原告此事？）那天協議原告本來應
29 該要在場，但她身體不舒服。嗣後我有告知原告該日協
30 議的結果大致上為何，我記得也是透過電話告知請她
31 107年5月起要穩定的出勤上班。…」等語（見本院卷第

335至337頁），足見其有提醒原告自107年5月起應依被告公司規定出勤，惟原告未出勤，亦未依被告公司工作規則規定辦理請假程序，則被告公司主張因原告自107年5月19日起至6月19日止無故未到職，伊公司依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，自屬合法。

(3) 關於被告公司終止系爭勞動契約之時點，被告公司於107年6月20日寄送存證信函予原告（副本予伊甸基金會），主張依勞基法第12條第1項第6款規定自文到之日起終止系爭勞動契約，寄送伊甸基金會部分於同年6月21日收受，然寄送原告部分因招領逾期遭退回（見前述不爭執事項（四）），再依原告於系爭申請書「離職原因」欄位填寫「曠職」等語，核與被告郭昇旻前揭抗辯伊於107年6月25日有向原告重申原告因曠職已遭開除乙事無違，堪認被告郭昇旻應有於107年6月25日當面向原告表示被告公司前已依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，是原告至遲於當日已知悉被告公司以曠職為由依前揭規定終止系爭勞動契約。

(4) 準此，被告公司依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約之意思表示至遲於107年6月25日由被告郭昇旻當面告知原告，而生送達原告之效力。

(五) 原告依系爭勞動契約、民法第482、487條、勞基法第22條規定請求被告公司給付107年6月25日起至8月2日止之工資是否有理由？金額若干？

被告公司於107年6月25日依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約合法，已如前述，自是日起，原告與被告公司間已無系爭勞動契約存在，則原告依系爭勞動契約、民法第482、487條、勞基法第22條規定請求被告公司給付107年6月25日起至8月2日止之工資，即乏依據。

(六) 原告依系爭勞動契約、民法第482條、勞基法第22條、第38條第1項第2款、第4項規定請求被告公司給付6日之特別休假未休工資是否有理由？金額若干？

01 1、按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者
02 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
03 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。…前項之特
04 別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急
05 迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。…勞工之
06 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
07 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延
08 至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
09 日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第1項第4款、第
10 4項定有明文。次按「本法第三十八條第四項所定雇主應
11 發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）
12 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
13 （二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結
14 或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月
15 者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所
16 得之工資除以三十所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第
17 三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按
18 原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」勞基法
19 施行細則第24條之1第2項亦有明文。

20 2、經查：

21 （1）原告自106年4月20日起受僱昇奕旺公司擔任作業員，每
22 月約定工資25,000元；同年11月間因昇奕旺公司轉讓予
23 被告公司，包含原告在內之勞工均留用，原告之職位與
24 約定工資均同前（見前述不爭執事項（一）），依前述
25 勞基法第38條第1項第2款規定，原告應有7日之特別休
26 假；原告有於107年4月30日請特別休假1日（見本院卷
27 第189頁，即附表編號20），另因原告已用畢未住院普
28 通傷病假30日及事假14日，被告公司就原告自107年4月
29 25日至同年4月27日之請假申請改以特別休假核定（詳
30 如前（四）3（1）所述），是原告尚餘3日特別休假未
31 休（計算式：7-1-3=3），被告公司應給付原告特別休

01 假未休工資2,500元（計算式：25,000÷30×3=2,500
02 元以下四捨五入）。

03 （2）被告公司固主張此3日特別休假未休工資已給付，並提
04 出工資清冊1紙（見本院卷467頁），然前揭工資清冊所
05 發放為原告107年4月工資，發薪日期為107年5月10日，
06 而被告公司係於107年6月20日始寄送存證信函予原告擬
07 依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，如
08 何能於發放107年4月工資時，即得結算原告之特別休假
09 未休日數並發給工資，是被告此部分抗辯實難採信。

10 （七）原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣
11 費是否有理由？金額若干？

12 1、按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不
13 得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條
14 第款定有明文。

15 2、經查：

16 被告公司於107年6月25日依勞基法第12條第1項第6款規定
17 終止系爭勞動契約合法，詳如前述，依前揭規定，原告依
18 勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費，並
19 無理由。

20 （八）如原告前揭項目任一請求有理由，被告公司主張抵銷抗辯
21 是否有理由？金額若干？

22 1、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
23 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質
24 不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法
25 第334條第1項定有明文。

26 2、經查：

27 被告公司抗辯：如本院認其原告請求任一有理由，就溢給
28 原告15日半薪普通傷病假工資6,250元主張抵銷等語，而
29 被告公司應給付原告特別休假未休工資2,500元，已認定
30 如前，被告公司於107年1月就原告普通傷病假扣半薪共計
31 14日、107年2月病假扣半薪共計9日、107年3月病假扣半

01 薪共計22日，合計共45日，有原告薪資單附卷可稽（見本
02 院卷第459、463、465頁），然依被告公司工作規則第29
03 條第1項第4款規定，普通傷病假1年內合計未超過30日部
04 分，工資折半發給，則被告公司確有溢給逾30日普通傷病
05 假以外之15日半薪病假工資6,250元（計算式： $25,000 \div$
06 $30 \div 2 \times 15 = 6,250$ ，元以下四捨五入），經抵銷後已無餘
07 額（計算式： $2,500 - 6,250 = -3,750$ ）。

08 （九）原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條
09 第3項前段規定請求被告公司發給非自願離職證明書是否
10 有理由？

11 1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
12 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保
13 險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指
14 由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」
15 及同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被
16 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
17 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20
18 條規定各款情事之一離職。」

19 2、經查：

20 系爭勞動契約係由被告公司依勞基法第12條第1項第6款規
21 定合法終止，已如前述，則原告依就業保險法第25條第3
22 項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，即屬無據。

23 六、綜上所述，原告依民法第184條、第188條第1項、第195條第
24 1項規定請求被告連帶給付非財產上損害100,000元；依系爭
25 勞動契約、民法第482條、勞基法第22、39條規定請求被告
26 公司給付107年5月共9日之例假日及國定假日工資7,500元；
27 依系爭勞動契約、民法第482、487條、勞基法第22條規定請
28 求被告公司給付107年6月25日起至8月2日止之工資30,834元
29 ；依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費
30 16,096元；及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、
31 第25條第3項前段規定請求被告公司發給非自願離職證明書

，均為無理由，應予駁回，至原告依勞基法第38條第1項第2款、第4項規定請求被告公司給付特別休假未休工資2,500元固屬有據，惟經被告公司行使抵銷權後，已無餘額，是其此部分請求亦無理由。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

七、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
勞工法庭 法官 方祥鴻

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 8 月 21 日
書記官 黃文誼

附表：原告107年度請假日數統計表

編號	請假日期	日數	假別	事由	檢附資料	證據出處	備 註
1	1/8-1/9	2	事	身體不適	無	本院卷第151頁	
2	1/11-1/12	2	病	生病	無	本院卷第151頁	
3	1/15-1/19	5	病	住院	診斷證明書	本院卷第153、155頁	
4	1/22-1/26	5	病	出院休養	診斷證明書	本院卷第153、155頁	
5	1/29-1/30	2	病	回診治療	無	本院卷第157頁	
6	2/5-2/9	5	病	在家休養	無	本院卷第159頁	
7	2/12-2/14	3	病	在家休養	無	本院卷第159頁	
8	2/27	1	病	回診治療	預約掛號單	本院卷第161、163頁	
9	3/1-3/2	2	病	住院	診斷證明書	本院卷第165、167	

(續上頁)

						頁	
10	3/5-3/9	5	病	回診休養	無	本院卷第165頁	
11	3/12	1	病	在家休養	無	本院卷第169頁	
12	3/14-3/16	3	病	回診休養	醫療收據	本院卷第171頁	
13	3/19-3/23	5	病	在家休養	醫療收據	本院卷第173頁	
14	3/26-3/27	2	病	回診休養	醫療收據	本院卷第175頁	
15	3/29-3/31	3	病	在家休養	無	本院卷第177頁	
16	4/9-4/13	5	病	在家休養	無	本院卷第179頁	因107年度30日病假已請完，改核事假
17	4/16-4/20	5	病	在家休養	診斷證明書 醫療收據	本院卷第183、 185、187頁	因107年度30日病假已請完，改核事假
18	4/23-4/25	3	病	在家休養	無	本院卷第183頁	因107年度30日病假已請完，改核事假
19	4/26-4/27	2	病	身體不適	無	本院卷第189頁	因病、事假已請完，改核年假（4/25-4/27均為年假）
20	4/30	1	年	年假	無	本院卷第189頁	
21	5/2-5/4	3	病	住院	診斷證明書	本院卷第191、193頁	填表日期107年5月24日
22	5/14-5/18	5	病	回診休養	醫療收據	本院卷第195頁	