

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第67號

原告 李品達
曾繼正
王舜輝
張榮年
王義隆

共同

訴訟代理人 尤中瑛律師
被告 吾發企業有限公司
法定代理人 鄧春桂
訴訟代理人 何宥昀律師

上列當事人間請求資遣費等事件，本院於民國109年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告李品達新臺幣貳萬貳仟玖佰壹拾元，及自民國一百零八年五月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告曾繼正新臺幣貳萬壹仟伍佰叁拾叁元，及自民國一百零八年五月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告王舜輝新臺幣貳萬叁仟伍佰捌拾肆元，及自民國一百零八年五月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告張榮年新臺幣貳萬貳仟貳佰零叁元，及自民國一百零八年五月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告王義隆新臺幣貳萬貳仟陸佰叁拾肆元，及自民國一百零八年五月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔六分之一，其餘訴訟費用由原告各負擔六分之一。

01 本判決第一項得假執行。惟被告於提出新臺幣貳萬貳仟玖佰壹拾
02 元為原告李品達供擔保後，得免為假執行。

03 本判決第二項得假執行。惟被告於提出新臺幣貳萬壹仟伍佰叁拾
04 叁元為原告曾繼正供擔保後，得免為假執行。

05 本判決第三項得假執行。惟被告於提出新臺幣貳萬叁仟伍佰捌拾
06 肆元為原告王舜輝供擔保後，得免為假執行。

07 本判決第四項得假執行。惟被告於提出新臺幣貳萬貳仟貳佰零叁
08 元為原告張榮年供擔保後，得免為假執行。

09 本判決第五項得假執行。惟被告於提出新臺幣貳萬貳仟陸佰叁拾
10 肆元為原告王義隆供擔保後，得免為假執行。

11 原告其餘假執行之聲請駁回。

12 事實及理由

13 壹、程序方面

14 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
15 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
16 條第1項第3款定有明文。本件原告李品達、曾繼正、王舜
17 輝、張榮年、王義隆起訴原聲明請求被告應分別給付李品達
18 新臺幣（下同）230,180元、給付曾繼正216,265元、給付
19 王舜輝233,596元、給付張榮年308,336元、給付王義隆25
20 0,460元，及均自起訴狀繕本送達被告之翌日起清償日止，
21 按週年利率5%計算之利息。嗣於起訴狀送達被告後，原告
22 於民國108年11月26日具狀將請求之金額縮減為給付李品達
23 199,178元、給付曾繼正184,757元、給付王舜輝197,165
24 元、給付張榮年217,823元、給付王義隆219,105元，利息
25 部分不變（見本院卷第291頁），顯屬縮減應受判決事項之
26 聲明，核與首揭規定相符，應予准許。

27 貳、實體方面

28 一、原告主張：（一）原告自105年12月20日起受僱於被告，雙方簽
29 立「106年度抄表任務特定性定期勞動契約書（下稱系爭勞
30 動契約）」，勞務給付內容為原告須在高雄市範圍內為台灣
31 電力股份有限公司（下稱台電公司）執行抄錄客戶電表業務

，此等工作性質係屬被告經營業務所須之繼續性工作，故兩造所締結者應屬「不定期契約」。惟被告於107年12月間，要求原告須重新簽訂「108年度抄表任務特定性定期勞動契約書（下稱系爭108年契約書）」以變更雙方契約內容，其中第14條載有：「乙方應開立面額新台幣貳拾萬元整之商業本票交予甲方保管，並須具備兩位現職抄表員為連帶保證人，作為乙方之履約保證，若契約履行期滿且無乙方之責任爭議時，甲方於契約期滿時須將商業本票即時歸還乙方」等文字，顯屬片面增加原告之不利益負擔，原告因而拒絕簽約，詎被告竟在未有勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條法定事由之情形下，違法解僱被告；又被告於系爭勞動契約履行期間，有濫設工資扣除項目，無正當理由扣減原告工資，是其上揭行為已構成勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由，原告遂依勞基法第14條規定，於108年1月14日寄發存證信函通知被告終止兩造勞動契約關係，則原告自得依勞基法第14條第4項準用同法第17條之規定，請求被告給付如附表一(1)所示之資遣費。(二)又於系爭勞動契約之工作期間，被告濫設工資扣除項目，於每月工資清冊中臚列「績效獎金提撥0.1元」、「績效獎金公司提0.1元」（以下合稱績效獎金扣除款項）、「代扣款項200元」、「調降單價交通補助費、獎金」等名目，不當扣減原告每月應領工資，致使原告未領取足額之工資，各如附表一(3)所示工資，是以被告應依系爭勞動契約，如數給付原告上開應付未付之工資。(三)再者，原告係於105年12月20日到職，直至108年1月14日終止勞動契約，在此任職期間中，原告於106年6月18日已屆滿6個月工作年資，依勞基法第38條第1項第1款規定，應有3日之特別休假；於106年12月19日屆滿1年工作年資，依同條項第2款規定，應有7日之特別休假；再於107年12月19日屆滿2年工作年資，依同條項第3款規定，則應有10日之特別休假，是以在兩造勞動契約終止時，原告已均累計有20日（計算式：3+7+10=20）之特別休假，惟原告從未行使特別休假之權

01 利，被告卻未給付原告應休未休之特別休假工資，原告自得
02 依勞基法第38條第4項，請求被告發給工資，經以各原告之
03 「日平均工資」乘上20日計算，被告應給付原告如附表二所
04 示之特別休假工資。(四)原告係於107年12月27日向高雄市政
05 府勞工局申請勞資爭議調解，並於108年1月11日進行調解程
06 序，會議中原告已依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款
07 終止兩造間勞動契約，自得請求被告給付如附表一(1)至(3)所
08 示資遣費、未休之特別休假工資、未給付之工資等項目及金
09 額。為此，爰依勞基法第14條第4項、第17條、第38條第4項
10 等規定及系爭勞動契約關係，提起本件訴訟，並聲明：(一)被
11 告應給付李品達199,178元，及自起訴狀繕本送達之翌日起
12 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)被告應給
13 付曾繼正184,757元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
14 日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被告應給付王舜
15 輝197,165元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，
16 按週年利率百分之5計算之利息；(四)被告應給付張榮年217,
17 823元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年
18 利率百分之5計算之利息；(五)被告應給付王義隆219,105元，
19 及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分
20 之5計算之利息；(六)就聲明一至五項願供擔保，請准宣告假
21 執行。

22 二、被告則以：(一)被告經投標取得承攬台電公司「臺灣電力股份
23 有限公司高屏區106年度抄表工作委外服務案承攬契約（下
24 稱系爭承攬契約）」，工作承攬期間自105年12月20日起至
25 107年12月19日止。被告為履行系爭承攬契約的，方聘僱原告
26 於高雄地區，從事抄記各用電戶電表之工作，而兩造所締結
27 之系爭勞動契約，聘僱期間亦自105年12月20日起至107年12
28 月19日止，是兩造主觀上顯係基於「特定性工作定期契約」
29 之認知而簽訂系爭契約，依勞基法第9條第1項及勞基法施行
30 細則第6條第4款規定，應定性為「定期契約」，故系爭勞動
31 契約期間至107年12月19日屆滿，若未續約，契約關係即已

01 消滅。而被告於107年11月間之系爭勞動契約即將屆滿以前
02 為，為免因訓練新進抄表人員而致抄表工作無法順利銜接，曾
03 多次向原告詢問是否願意締結新的特定性定期勞動契約即「
04 108年契約書」，並表明：「若欲續約，請於同年11月5日前
05 繳回契約書，如不繳者視同不續約。」等語，然原告基於個
06 人考量拒絕續約而堅持離職。又「108年契約書」中，就履
07 約保證條款部分與系爭勞動契約相較，並未做任何內容上之
08 更動，原告所稱片面增加原告之不利益負擔顯屬無稽。退步
09 言之，縱認為系爭勞動契約係屬不定期契約，然原告於契約
10 屆滿前多次表達不願締結新約，可見原告亦有於107年12月
11 19日自願離職之意。兩造間之勞動契約已於102年12月19日
12 屆滿，且未再締結新契約，原告亦未再提供勞務，契約關係
13 即已消滅，原告請求被告給付資遣費，與法不合。(二)原告任
14 職期間之工資，被告已如數給付，並無不當扣除之情事。關
15 於每月工資清冊中之「績效獎金扣除款項」、「代扣款項20
16 0元」、「調降單價交通補助費、獎金」等項目之作成，乃
17 依據系爭勞動契約第8條第1項之約定，及依被告之抄表員所
18 設自治會（下稱自治會），於原告到職後之105年12月22日
19 作成「106年度抄表工作職前訓練暨契約內容協議會議紀錄
20 （下稱系爭106年會議紀錄）」、「高雄區處抄表員自治會
21 抄表員績效獎金發給獎懲決議（下稱系爭自治會獎懲決議）
22 」內容而生，亦即，於105年12月22日職前訓練討論時，包
23 含原告在內之自治會成員，當場對提撥獎金至自治會、調降
24 交通費、獎金等節達成協議，同意被告以按照金額分擔比例
25 調降單價、交通補助費、獎金等科目方式處理，並非被告濫
26 設工資扣減名目。又關於績效獎金之提撥，僅係委由被告統
27 一收取，匯入陳管理員帳戶作為自治會公積金，使用於自治
28 會成員之開會支出、住院慰問金等費用，並於當月未達台電
29 公司規定之目標而未提撥獎金至自治會時，乃從自治會公基
30 金中發給「零錯誤獎金」予當月優良抄表員。自治會公基金
31 並於各年度進行結算，次年1月份即將公基金結餘款分配予

01 各抄表員領回，原告亦分別於106年、107年度簽收領回獎金
02 ，而原告對上開自治會公積金運作情形知之甚詳，於任職之
03 2年期間內亦從未對此節有所爭執，亦曾領取「零錯誤獎金
04 」，卻仍爭執每月工資清冊中所列「績效獎金扣除款項」項
05 目不當，顯與誠信原則相違。又關於「調降單價交通補助費
06 、獎金」之項目，係因被告考量105年9月法定基本工資調升
07 ，不堪人事成本上升，原擬以調降抄表戶數之酬金單價、獎
08 金因應，然有鑑於此法將使優良抄表員之獎金大幅下降，且
09 將引發優良抄表員之不滿，遂以調降交通補助費及提撥獎金
10 至自治戶之方式給付工資，殊無不當扣取工資之情事，原告
11 之主張無理由。(二)就特別休假之工資部分，依105年12月21
12 日修正前勞基法第38條、106年6月16日修正前勞基法施行細
13 則第24條第2款規定，可知實務並未禁止勞雇雙方於事前約
14 定特別休假之日期，又縱依修法後之現行勞基法第38條第2
15 項規定特別休假日固由勞工自行排定，惟仍尊重勞雇間之協
16 商約定，倘勞雇雙方就特別休假日有所約定，亦非法所不許
17 ，而本件兩造於締結勞動契約時，已約定除每月約定之抄表
18 日16天以外，原告盡量將特休日排定於抄表日以外之日期。
19 而該16日抄表日，係排定於週一至週五，遠優於一般上班日
20 至少22日之規定。倘遇有抄表員安排於抄表日請特別休假之
21 情形，亦依法排定特休，並未因此扣薪，系爭勞動契約雖載
22 無特別休假乙節，然於105年12月22日職前訓練時，已當場
23 更正並告知包含原告在內之抄表員：「特別休假請排於非抄
24 表作業日」等語，是以被告從未禁止原告行使特別休假之權
25 利，原告之特別休假日既已修畢，是原告之主張並無理由等
26 語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如
27 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告自105年12月20日起受僱於被告，勞務給付內容係於高
30 雄市範圍內，為台電公司執行抄錄電表業務，最後上班日則
31 為107年12月19日，有系爭勞動契約在卷可稽（見本院卷第

292、336頁，審卷第153-167頁）。

(二)被告於107年之年底提出「108年契約書」予原告，要求重新締結勞動契約書，惟原告未簽署，此有「108年契約書」、原告於108年1月14日寄發之存證信函、陳正龍於「高雄抄表人員」群組中之通訊軟體Line翻拍畫面等件在卷可佐（見審卷第27-31、33、169頁）。

(三)原告曾繼正、王舜輝、張榮年、王義隆等4人委託原告李品達，於108年1月14日寄發高雄正言郵局第000006號存證信函（下稱系爭存證信函）向被告表示：其5人因被告「合約書內容不合理，不當扣除績效獎金1/3，要求原告簽立本票，依勞基法第14條終止勞動契約之意思表示」，並請求被告給予資遣費等給付；被告收函後則於108年1月17日以屏東民生路郵局郵第000011號存證信函向原告表示拒絕等情，有存證信函足佐（見審卷第33-34、35-6頁）。

(四)關於106年1月份至107年12月份之工資清冊中所載之勞保、健保暨補充保費之扣除額部分，有被告提出之抄表人員工資清冊在卷可佐（見本院卷第47-53頁），原告對此金額之扣除表示均不爭執（見本院卷第292頁）。惟關於補扣105年12月健保費用、106年1月勞保費用、106年2月勞保費用等項目，被告自承此部分係伊誤繕，同意返還給付各原告如附表三所示之金額（見本院卷第429頁）。

四、兩造爭執事項：

(一)系爭勞動契約性質是定期或不定期勞動契約？

(二)系爭勞動契約是否業經合法終止？於何時終止？原告請求被告給付資遣費，有無理由？

(三)原告請求被告給付不當扣減之工資（包含「績效獎金扣除款項」、「調降單價交通補助費、獎金」、「代扣款項200元」之項目），有無理由？

(四)原告請求被告給付特別休假工資，有無理由？若有，金額若干？

五、本院之判斷：

01 (一)系爭勞動契約性質是定期或不定期勞動契約？

02 原告主張系爭勞動契約係屬不定期契約，惟被告否認，並辯
03 稱：系爭勞動契約在客觀上已載明係「特定性定期勞動契約
04 書」，契約第1條亦載「契約時間係105年12月20日起至107
05 年12月19日止，契約期滿逕行終止」等語，且被告倘未自台
06 電公司得標，所僱用之抄表技能之員工則因無工作標的不繼
07 續僱用，顯屬特定性工作，此有系爭勞動契約在卷可佐（見
08 審卷第153頁），而兩造主觀上亦係基於「特定性工作定期
09 契約」之認知而訂約，應認系爭勞動契約係屬定期契約云云
10 ，惟查：

- 11 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性
12 、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不
13 定期契約。所稱之臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工
14 作，其工作期間在6個月以內者；短期性工作，係指可預期
15 於6個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節
16 性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作
17 期間在9個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成
18 之非繼續性工作，此觀勞基法第9條第1項、勞基法施行細則
19 第6條規定自明。是以，勞動契約除具有臨時性、短期性、
20 季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其
21 餘縱由兩造本於自由意志簽定定期僱傭契約，應認為不定期
22 契約。又按不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係
23 指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言
24 ，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性
25 之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作
26 是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對
27 於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過
28 去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或
29 暫時者，該工作即具有繼續性（臺灣高等法院107年度勞上
30 字第54號判決要旨參照）。準此，勞動契約究屬定期或不
31 定期契約，不應以客觀書面有無載「定期契約」作為唯一標準

，仍應以勞工實際從事之工作內容判斷契約之性質，若該工作係屬僱主經常性之主要經濟活動，對僱主之業務性質與營運具有持續性之需要，非屬臨時偶發之人力需求，仍應認定為「不定期契約」。

2. 經查：原告所提供之勞務給付內容係於高雄市範圍內，為台電公司執行抄錄電表業務一節，業據雙方所不爭執，而依經濟部商工登記之公司基本資料查詢所示：「其他工商服務業（代理臺灣電力股份有限公司抄錄用戶電錶及受託送達用戶電費通知單）」係屬被告所營事業範圍之一，此有經濟部商工登記公示資料查詢服務、被告公司變更登記表附卷足佐（見審卷第69、117頁），足認原告所提供之勞務給付內容應屬被告經常性、持續性之主要經濟活動。再者，被告與台電公司締結106年系爭承攬契約（履約期限自105年12月20日至107年12月19日止），因而與原告簽訂相同期限之系爭勞動契約，又於107年之年底再向原告提出締結108年契約書之要約，可認被告於107年12月20日至109年12月19日應有持續承攬上開工作，否則不會向屬原告等抄表員提出續約之意思表示。是以，被告為能順利履行替台電公司執行抄錄電表業務，至少有4年的時間需聘僱抄表員工作，顯然此非屬被告偶發性、臨時性之人力需求，堪認原告之勞務給付工作內容具有繼續性，應認兩造所締結之系爭勞動契約屬不定期契約。

(二) 系爭勞動契約是否業經合法終止？於何時終止？原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1. 系爭勞動契約係屬不定期契約類型，業如上述，被告辯稱：兩造所締結者屬定期契約，於契約屆滿日之107年12月19日當然終止云云，自不可採。

2. 惟原告不否認於107年末時有收到被告提出之「108年契約書」請求續約，但渠等均拒絕簽約，所執理由係因「108年契約書」中第14條載有「乙方應開立面額新台幣貳拾萬元整之商業本票交予甲方保管，並須具備兩位現職抄表員為連帶保證人，作為乙方之履約保證，若契約履行期滿且無乙方之責

任爭議時，甲方於契約期滿時須將商業本票即時歸還乙方」等文字，顯屬片面增加原告之不利益負擔，此有「108年契約書」在卷可參（見審卷第27-32頁）。然經對照106年所簽訂之系爭勞動契約書，其中第14條亦載有上開履約保證之相同文字，有系爭勞動契約書在卷足佐（見訴卷第157頁），既然新、舊契約內容就履約保證之條款約定均相同，即無「增加」原告任何不利益負擔情事，況經證人郭清勳於本院審理時證稱：「公司絕對沒有強迫簽本票，契約雖然這樣約定，但公司沒有實際去做。」等語（見本院卷第254、259頁），原告復未提出積極證據足證被告有強迫其等須履行上開保證條款之情。是以，原告主張新契約增加「履約保證條款」之事由，作為不願續約之理由，難認有據。

3. 此外，被告透過證人即自治會基金管理員陳正龍於107年11月1日以通訊軟體Line向原告詢問是否願意續約乙事，通知內容為：「明、後年單價與福利跟今年一樣，11月5日為繳合約書最後期限，如不繳者視同不續約，公司將另行招募新人。」等文字，有Line訊息翻拍畫面在卷足佐（見審卷第169頁），而原告確實未於期限內繳回「108年契約書」，業經兩造不爭執，此部分事實，堪信為真，足認原告主客觀上有不願再繼續為被告工作，容任被告另行招募新人接替自己職位之意。佐以證人陳正龍於審理時證稱：「原告這5個人起先都沒有意願續約，11月初我有徵詢是否有意願留下，只有曾繼正反應智慧型電錶的問題怕工作受影響，其他人沒有提出意見說要續留。後續我請蔡孟志、黃旭惠再去詢問有無意願，11月中旬左右得到回覆，其等表示黃舜輝、王義隆說要去日月光、張榮年要照顧他父親，曾繼正則因為智慧型電錶的問題仍沒有意願留在被告公司工作。已有確認這5個人沒有要跟公司締結新一年度契約」等語（見本院卷第413-414頁），核與證人郭清勳證稱：「他們自己已經找到別的工作，所以不想留下工作，不是公司不給他換約」等語（見本院卷第253、265頁）、證人即被告公司員工蔡孟志證稱：「是

原告不願簽約。他們有講說智慧型電腦要取代目前的表，怕沒有電錶可以抄，所以他們不做」等語（見本院卷第262-263頁）大致相符，足認原告拒絕簽訂「108年契約書」之理由，應係基於個人生涯規劃、經濟壓力等等之考量，並非「108年契約書」之條款內容有片面增加原告之不利益負擔情事，復佐以原告自承：渠等最後到班日為107年12月19日（勞訴卷第292頁），之後即未再替被告工作之情事，可證原告應係基於「自願離職」之意，於107年12月19日終止系爭勞動契約。

4.再者，本件原告當時固未寫「自願離職書」提交給被告，惟有無提交自願離職書一事僅能作為勞工有無自願離職情事的證據之一，並非唯一標準，是否屬自願或非自願離職仍應綜合所有事證加以判斷。證人郭清勳證稱：「由於原告於108年沒有續約，我們沒辦法去約束他這一塊（按：即提交自願離職書）」等語（見本院卷第256頁），亦即，由於被告當時主觀上係以「定期契約」之框架下思考雙方勞僱關係是否終止，故未特別要求原告交付自願離職書方能離職。進言之，被告考量已派人明確轉達原告「繳交新約（即108年契約書）之期限，如不繳交，視同不續約」之訊息，衡情即會以對方收受通知後有無在期限內繳交新契約書，作為雙方勞僱關係是否繼續之判準，遂不再特別要求原告書寫自願離職書，方能終止契約；反觀原告在收受該等通知之當下，未為任何反應，任由時間經過而罹於被告所設之繳約（承諾）期限即107年11月5日，直至系爭勞動契約所載之契約屆滿日即107年12月19日，均未曾向被告主張勞基法第14條之事由；且於上開期間內，經被告其他員工陳正龍、蔡孟志等人當面詢問原告，渠等亦僅表明不願再留下來繼續工作，並未指摘被告有勞基法第14條各款情事，原告反遲至107年12月27日申請勞資爭議調解，於108年1月11日勞資調解會議中主張本件請求資遣費等給付（見審卷第23-26頁），並於108年1月14日始寄發存證信函予被告，主張契約終止事由為「合約書內

容不合理」、「不當扣除績效獎金三分之一」、「要求員工簽立本票」等原因事實，依勞基法第14條終止契約請求資遣費，原告此舉顯有違誠信原則。另佐以原告確知系爭勞動契約書之契約屆滿日為107年12月19日，渠等亦果於該日起未再到班等情，應認原告確屬自願離職無誤，否則渠等若認兩造間仍具有勞動契約關係，何以未繼續到被告公司上班？綜上，本院認原告係於107年12月19日自願離職，並應以該日作為系爭勞動契約終止日等節，洵堪認定。

5.原告固主張：渠等於108年1月14日寄發系爭存證信函，依勞基法第14條終止勞動契約之意思表示，並請求資遣費等給付，故應以108年1月14日作為離職日，即系爭勞動契約終止日云云，然而，系爭勞動契約已於107年12月19日合法終止，業如上述，而勞動契約既經終止即已消滅，自不能再為終止，故原告上開主張，要難認採。

6.綜上，因本件原告係基於個人生涯規劃等考量，在107年12月19日依勞基法第15條第2項終止契約，自願離職，從而本件原告請求被告給付資遣費並無理由。

(二)原告請求被告給付不當扣減之工資（包含「績效獎金扣除款項」、「調降單價交通補助費、獎金」、「代扣款項200元」之項目），有無理由？

1.扣除績效獎金款項部分：

(1)原告主張：被告應先舉證證明原告有同意扣除績效獎金之意思表示，否則被告徒執系爭自治會獎懲決議內容為憑，惟原告否認該決議之真正，且自治會組織不合法，難謂已受到個別勞工之委託，自無權代表原告與被告議定任何勞動條件，所做決議不得拘束個別勞工云云。

(2)經查：系爭自治會獎懲決議第六點確有載明：「當月有領取台電團體績效獎金之發放：抄表員按月統計當月抄表戶數乘以獎金，零錯誤者發0.1元之獎金，提撥0.1元匯入陳管理員兆豐銀行帳戶作為公積金，公司提0.1元作為提升抄表績效降低錯誤率運作費用，以達到全年能領到績效獎金之最高目

標」，決議第七點則載明：「當月無領到台電團體績效獎金之發放：先由公基金發放零錯誤人員當月抄表戶數乘以0.1元之獎金，不足之數請雇主先代墊補足，雇主所代墊之金額於年中結算時，由結餘款扣還，...。如有結餘款時，以平均整數發給抄表人員。」此有系爭自治會獎懲決議在卷可佐（見審卷第183頁）；復參以系爭勞動契約第8條規定：「一、全月各區處整體抄表平均不在率低於1.2%（含），整體抄表平均錯誤率低於0.05%（含）有領到台電發給獎勵金時，甲方加發考核獎金撥入抄表員自治會基金，依抄表員自治會自治條例或會議決議發給。」此有系爭勞動契約為憑（見審卷第154頁），足認被告主張按月自原告工資中扣除部分績效獎金，並提撥至自治會公基金中，係有所據，並非毫無憑藉便恣意扣除。此外，關於自治會獎金之提撥及運作一節，被告辯稱：每月獎金之發放來源，係視當月有無達成台電所要求之整體抄表平均不在率、整體抄表錯誤率要求，因而有無領到台電團體績效獎金之發放為準，若未領到台電獎金，則由自治會基金提撥獎金予零錯誤之抄表員，以鼓勵認真、抄表正確率高之抄表員等語，此核與原告工資清冊中「績效獎金」一欄所示，有些月份每人均有獲得獎金，有些月份僅有部分原告獲得獎金之情形相符（見本院卷第47-53頁）。再者，證人陳正龍於審理時證稱：「獎金都是放在我兆豐銀行的帳戶，去做自治會的使用，不會和我私人款項混在一起。從原告受雇於長達公司時就是這樣運作，105年由被告公司接手後，自治會之運作也是一樣由每個抄表員固定提領扣款到自治會中，原告一直以來都知道這事情。」等語（見本院卷第411-412頁），可知上開決議內容中所示：「績效獎金匯入陳管理員兆豐銀行帳戶作為公基金」一事並非子虛。至就自治會之獎金之用途均係用於自治會上，而公基金在每年度年底結算後，若有結餘款，會以平均整數發給抄表人員一節，亦與證人郭清勳、蔡孟志、陳正龍之證述相符（見本院卷第261、264、410-411頁），並有公基金管理明細表在

卷可參（見本院卷第391頁）。此外，原告確實均有領回106年度、107年度績效獎金結餘款乙節，業據被告提出「領取簽名單」為證（見本院卷第93頁），而原告對此獎金簽收之真正，亦不爭執（見本院第422頁），堪認屬實。是以，若從客觀金流審視，可見自治會之運作模式確實與上開決議與契約約定內容相符，被告所辯難謂無據。

(3) 又原告另主張：渠等否認該決議之真正，並未同意被告扣除績效獎金款項云云，然經證人陳正龍證述：「從原告受雇於長達電氣工程有限公司（下稱長達公司）時就是這樣運作，105年由被告公司接手後，自治會之運作也是一樣由每個抄表員固定提領扣款到自治會中，原告一直以來都知道這事情。且薪資條有註明扣款項目，原告有問題可詢問會計黃小姐，若真有問題會在下個月做更正」等語（見本院卷第411-412頁），及證人蔡孟志亦證稱：「原告收到薪資表後，若對某項有問題，可直接到會計那邊去查，若多扣少扣，下個月會退還給他。」等語（見本院卷第263頁），佐以原告亦有出席105年12月22日之職前訓練會議，在該會議中，被告會將公基金管理明細表公布於公布欄，復經證人陳正龍與郭清勳證述綦詳（見本院卷第255、410頁），並有106年度抄表職前安全衛生協商會議簽名單在卷可參（見審卷第175頁），可見原告對績效獎金扣除款項供自治會運作一事知之甚詳，惟原告在職期間每月領取薪資條後，卻從未向被告異議，且同意簽領106年度、107年度績效獎金結餘款，堪認原告對於每月自工資中之扣除一定比例之績效獎金至自治會運作一事，足認原告應有同意受開扣款，自應受該決議之拘束，故原告主張難認可採。

(4) 至原告主張：自治會之組織不合法，無權代表原告與被告議定任何勞動條件云云。惟查，系爭自治會103年間即已存在，當時係因包含原告在內之抄表員，不滿前僱主即台電公司之前一承包商「長達公司」，就抄表酬勞金、績效獎金發放等事項規定不公，嚴重減損抄表員之權益，故而成立系爭自

治會，以保障抄表員應有之權利，包含原告李品達、王義隆、張榮年、王舜輝等人均列名於會員名冊中，又自治會設有會長、監察人、會計、會員代表等職，此均有系爭自治會之大會手冊在卷可佐（見本院卷第367-369頁），嗣雖承包商改由被告擔任，然系爭自治會仍持續運作至今。再經證人郭清勳證稱：「系爭自治會之抄表員可投票表決權利，主席跟幹部都是抄表員推薦出來的。對於自治會所做出之決議，抄表員有不同意之權利」等語（見本院卷第258-259頁），綜合上情，足認系爭自治會之組織、運作、管理係有以抄表員成員之授意為基礎，原告空言指摘自治會未得渠等之授權，組織不合法云云，卻未提出明確事證足證此節，是屬無理由。

2. 調降單價交通補助費、獎金部分：

原告主張：被告未徵得原告同意，即擅自「調降單價交通補助費、獎金」，並於每月應得工資中扣除，使渠等未領得足額之應得薪資，自應給付原告該等不當扣減工資之差額云云。惟查：

- (1) 被告辯稱：因105年9月基本工資已調高至21,009元，使被告人事成本大幅上升，為免工資、獎金發放、交通津貼、特休等勞動條件與抄表員有所爭執，原擬調降抄表戶數之酬金單價、獎金，其餘維持不變。然此法恐使認真的抄表員之獎金大幅下降。經仍在長達公司任職之抄表員向被告反應上情後，雙方達成維持每戶抄表酬金單價，但以調降單價交通補助費及提撥獎金至自治會之方式給付工資，並於105年12月22日職前訓練時討論，當場作成系爭106年會議紀錄，原告等抄表員亦於契約上簽名等語，此有系爭106年會議紀錄、106年度抄表職前安全衛生協商會議簽名單、基本工資制定調整經過等件為憑（見審卷第173、175頁，本院卷第397頁），佐以被告提出「直接調降抄表每戶單價」與「調降單價交通補助費」對照表，並以李品達、曾繼正之107年7月工資表設算，可見前者確使2人之實得薪資較為降低，並參以系爭106

01 年會議紀錄內容，其中載明：「如以調降每戶抄表酬勞金單
02 慣的方式處理，以沖銷因勞健退所增加的成本，但卻會造成
03 更大的不公平（做越多扣越多），故經勞雇雙方協議後，表
04 決一致通過如下決議：若因個人實際投保金額超出最低投保
05 薪資金額，所產生公司增加負擔部分的費用，個人同意公司
06 以按照金額分擔比例調降單價、交通補助費、獎金等等科目
07 方式處理。」（見審訴卷第173頁）均核與被告上開所言相
08 符，其之辯稱應非子虛。

- 09 (2) 另衡以系爭自治會之源起，即係為對抗前僱主長達公司對抄
10 表酬勞金、福利津貼等款項，有不明扣款之情，故抄表員群
11 起聯署陳情，此有高鳳屏地區抄表工作人員自治管理協會大
12 會手冊、高鳳屏抄表自治會聯署陳情書在卷可佐（見本院卷
13 第367-369、371-389頁），嗣由被告接手長達公司，成為原
14 告在內之抄表員等之雇主，在該等背景之下，衡情被告站在
15 公司能順利營運之立場，應不致於重蹈長達公司之覆轍，不
16 經勞資協議，即決斷獨行，逕向員工每月工資為不明扣款。
17 再者，原告亦有出席105年12月22日之職前訓練會議，業經
18 認定如前，應知悉系爭106年會議紀錄內容；復審酌原告每
19 月領取薪資條後，均可見此一「調降單價交通補助費、獎金
20 」項目，卻於長達2年之任職期間內從未向被告異議，況在
21 108年1月11日所進行之勞資調解會議中，原告亦未就此款項
22 加以主張，若非原告對於自每月工資中扣除「調降單價交通
23 補助費、獎金」至自治會運作一事有所同意，豈會默不作聲
24 ？遑論原告亦同意簽領106年度、107年度代扣交通費結餘款
25 ，此有公基金管理明細表、原告領取簽名單在卷可參（見本
26 院卷第93、391頁）。是以，堪認原告同意受系爭106年會議
27 紀錄之拘束無訛，從而被告對此項目之代扣非屬不當扣取，
28 原告之主張尚難憑採。

29 3. 代扣款項200元部分：

- 30 (1) 被告雖辯稱：代扣款項200元之部分，係基於市區抄表員另
31 做成決議，由渠等自提零用金200元，一併匯入陳管理元兆

01 豐銀行帳戶作為公基金，若有結餘款，分派予各抄表員領回
02 云云（見審卷第144-145頁），惟其究竟指涉哪一份市區抄
03 表員決議，被告並未舉證以實其說。復遍觀系爭自治會獎懲
04 決議，抑或系爭106年會議紀錄等內容，亦均未有記載「代
05 扣款項200元」等語。是以，被告並未提出任何扣除該筆款
06 項之依據，實難認此款項之扣除具有合法正當性，自應將此
07 部分代扣之工資給付原告。

- 08 (2)原告於在職期間（即自105年12月20日至107年12月19日止）
09 共領有24個月之薪水，而原告每人每月之工資均有被扣除20
10 0元之代扣款項，惟二例外為：107年5月之工資清冊中李品
11 達未被扣除、107年6月之工資清冊中，李品達與張榮年未被
12 扣除，上情有原告提出之工資清冊附卷可佐（見本院卷第35
13 -38頁）。從而，原告李品達可請求之數額為4,400元（200x
14 22個月）、原楨張榮年可請求之數額為4,600元（200x 23個
15 月），至於原告曾繼正、原告王舜輝、原告王義隆各可請求
16 之數額則為4,800元（200x24個月）。

17 (四)原告請求被告給付特別休假工資，有無理由？若有，金額若
18 干？

- 19 1.原告主張：依最高法院104年台上第1031號之判決要旨所載
20 ：勞工不得逕行指定休假日期。惟若勞僱雙方全無任何排定
21 放假日期之行為，又豈能認定勞工業已享有特別休假之法定
22 利益。況於系爭勞動契約第5條第2點中已載明：「乙方於本
23 契約期間無特別休假」，益徵被告本無踐行特別休假之意思
24 ，且依勞基法第38條第6項之規定，勞工依本條主張權利時
25 ，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。本件被告始終
26 未能舉證其如何通知勞工行使特別休假、勞僱間如何排定特
27 別休假期日等事實，是被告未能舉證證明原告已行使特休之
28 權利，則原告自得以其年資所計得之特別休假日期，請求被
29 告發給應休未休特別休假之工資等語。
- 30 2.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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商

遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第4、6項定有明文。而該條有關特別休假之給予為強制規定，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。準此，僱主若欲主張勞工已修畢特別休假，權利不存在，應負舉證責任，譬如就兩造如何約定特別休假期日、僱主如何通知勞工行使特別休假等事實。

3. 經查，雖被告辯稱：每月固定抄表日僅16個工作天，因此與抄表員達成協議，就其餘天數，即屬勞工之例假日、休假日及特別休假日，且被告從未禁止原告在內之抄表員自行排定於抄表日請特別休假，係原告基於想領取較高額抄表獎金之誘因，自行選擇不於抄表日排定特別休假，顯非可歸責於被告，足認原告已修畢特別休假，不得再另請特休未休之薪資云云，此固有證人郭清勳、蔡孟志證稱：「公司有給抄表員特休假，盡可能排在沒有抄表這段時間，不影響抄表。若要在抄表日請特休，我們統一找代理人來，不需要扣請假人之新水」等語（見本院卷第256-257頁、第264-265頁），並提出被告之107年7月政行政機關辦公日曆表、被告其餘員工陳立昌等人之特休假請假單為證（見本院卷第351-363、395頁）。惟被告上開舉證僅能證明其並未禁止員工請休特別休假，僅係希望員工盡量不要排在抄表日休假，惟若員工執意要在該等期日請假，被告亦會核准之事實。惟本件原告是否可請領未休之特別休假工資，係繫於原告自己是否確曾已休畢特別休假，與其他員工是否已請特休，或被告有無禁止原告請休特別休假一節，並不具直接關聯。換言之，倘被告未能證明原告確實已行使特別休假之權利，則應依法給予特別休假之工資。而被告自承：經被告查詢，原告5人此2年度無請特別休假，故提出抄表員陳立昌、黃榮源之特別休假請假單為證等語（見本院卷第341頁），則被告既已坦承原告未曾行使特別休假之權利，且除未能提出原告之休假請假單或勞

01 基法第38條第5項所規定之「記載勞工每年特別休假之期日
02 及未休之日數所發給工資數額之勞工工資清冊」等件為佐，
03 亦未能證明每年有定期將該等勞工工資清冊內容以書面通知
04 原告之事實，堪認被告未能證明原告已休畢特別休假之事實
05 ，自應依勞基法第38條第4項發給原告特別休假之工資。

- 06 4. 又兩造對於原告究有若干特休日未休乙節，存有如附表二(2)
07 (3)所載之爭執，蓋原告稱渠等均係於105年12月20日到職，
08 直至108年1月14日終止系爭勞動契約，依勞基法第38條第1
09 項第1、2、3款之規定，每人均累計有20日之特別休假（總
10 日數為3日+7日+10日=20日）；惟兩造之勞動契約應已於107
11 年12月19日合法終止，業經認定如前，則應認原告之在職期
12 間為105年12月20日起至107年12月19日止無誤。而須審究的
13 是，本件被告任職期間為105年12月20日起至107年12月19日
14 ，實際工作年資剛好滿2年，惟原告亦於107年12月19日終止
15 契約，於此情形下，原告是否得依勞基法第38條第1項第3款
16 之規定，取得10日之特別休假？

- 17 (1) 按特別休假應係於勞工工作年資符合法定條件時，取得之權
18 利，核屬民法第102條規定附始期之法律無虞，然本條所謂
19 條件屆至，應係指工作年資滿6個月時之「翌日」生效，進
20 而取得並得使用特別休假之權利，又因事實層面上不可能回
21 溯前6個月使用，是僅能由符合條件之翌日起計算特別休假
22 。換句話說，在勞工符合特別休假條件之後，勞工仍必需要
23 有於原雇主繼續工作之狀態，才能享有特別休假的權利。又
24 若工作年資滿6個月時即自原資方處離職，客觀上勞資雙方
25 因已無勞動契約，則顯然並無特別休假權利要求之可能。此
26 參照勞動部105年8月2日勞動條三字第0000000000函示：「
27 依勞基法第38條及其施行細則第24條有關特別休假規定，勞
28 工於工作滿1年之『翌日』如仍在職，即取得請休特別休假
29 之權利」。。

- 30 (2) 依上開說明，原告於107年12月19日工作滿2年，故應自107
31 年12月20日起，始得享有10日之特別休假。惟兩造間之勞動

01 契約既於107年12月19日即終止，則原告之實際提供勞務時
02 間並未超過2年，故原告未取得10日特別休假之權利，僅於
03 工作年資滿半年及1年時，分別取得3日、7日之特別休假，
04 累計共有10日之特別休假，原告向被告為超過此等日數之主
05 張，即難謂有理。而依兩造所不爭執如附表二編號(4)之原告
06 每日工資後，各別乘上10日之特別休假日數，原告請求如附
07 表二編號(5)所示之工資為有理由，應予准許。

08 六、綜上所述，兩造間之勞動關係已於107年12月19日因原告自
09 願離職而合法終止，依法不得請求資遣費；被告自原告工資
10 中按月扣減「績效獎金扣除款項」及「調降單架交通補助費
11 、獎金」一節，係屬有據，原告不得就此部分請求給付；至
12 於原告請求「代扣款項200元」之項目、未修之特別休假工
13 資則屬有理由；另被告表示同意返還如附表三之勞、健保金
14 額。從而，原告請求總計如附表四★之金額及自起訴狀繕本
15 送達翌日108年5月29日起（見審卷第131頁）至清償日止，
16 按週年利率5%計算之利息均為有理由，應予准許。逾此範圍
17 者，均為無理由，應予駁回。

18 七、兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行、免為假執行，經核
19 原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，應依民事訴訟法
20 第389條第1項第5款職權宣告假執行，被告聲請宣告免為
21 假執行，核無不合，爰依同法第392條第2項規定，酌定相
22 當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分之訴既經駁回，其假
23 執行之聲請失所附麗，併予駁回。

24 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
25 決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

26 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

27 中 華 民 國 109 年 2 月 21 日
28 勞工法庭 法官 張茹荼

29 附表一：原告各項請求數額暨請求總金額（單位：新臺幣/元）

編號	姓 名	資遣費(1) (勞訴卷第 310 頁)	特別休假工資(2) (勞訴卷第307 頁 、323 頁)	未給付之工資(3) (勞訴卷第304 頁)	原告請求金額 總計(4)
1	李品達	46,758	30,495	121,925	199,178
2	曾繼正	44,494	29,018	111,245	184,757
3	王舜輝	48,909	31,897	116,359	197,165
4	張榮年	42,076	27,441	148,306	217,823
5	王義隆	45,996	29,997	143,112	219,105

附表二：特別休假未休之工資（單位：新臺幣／元）

編號		(1)請求金額（勞訴卷第 307 頁、323 頁）	(2)原告主張之任 職期間及特休天 數（勞訴卷第30 5 頁）	(3)被告主張之任職期 間及特休天數（勞訴 卷第237-240 頁）	(4)原告主張之 日平均工資數 額，被告未爭 執（勞訴卷第 323-325 頁）	(5)本院核 定金額
1	李品達	30,495	105.12.20 至 108.1.14 (特休共20日)	105.12.20 至 107.5.7 止、 107.6.22至 107.12.19 (特休共10日) (勞訴卷第241頁)	1,525	15,250
2	曾繼正	29,018	105.12.20 至 108.1.14 (特休共20日)	105.12.20 至 107.12.19 (特休共10日)	1,451	14,510
3	王舜輝	31,897	105.12.20 至 108.1.14 (特休共20日)	105.12.20 至 107.12.19 (特休共10日)	1,595	15,950
4	張榮年	27,441	105.12.20 至 108.1.14 (特休共20日)	105.12.20 至 107.12.19 (特休共10日)	1,372	13,720
5	王義隆	29,997	105.12.20 至 108.1.14 (特休共20日)	105.12.20 至 107.12.19 (特休共10日)	1,500	15,000

(續上頁)

--	--	--	--	--	--	--

註①：原告主張之日平均工資數額：係以107年7月至同年12月之6個月所得工資總額除以該期間之總日數予以計算，亦即除以184日（7月份31日、8月份31日、9月份30日、10月份31日、11月份30日、12月份31日之總和）。

註②：本院核定之金額：特休日（10日）×（4）兩造不爭執之日平均工資數額。

附表三：被告同意返還之勞、健保金額（單位：新臺幣／元）
（見本院卷第47頁）

編號	姓 名	補扣105 年12月 健保	補扣106 年1 月 勞保	補扣106 年2 月 勞保	被告同意返還 金額總計
1	李品達	1,319	595	1,346	3,260
2	曾繼正	282	595	1,346	2,223
3	王舜輝	893	595	1,346	2,834
4	張榮年	1,161	938	1,784	3,883
5	王義隆	893	595	1,346	2,834

附表四：原告請求給付有理由之數額（單位：新臺幣／元）

編號	姓 名	特別休假未休之 工資	按月代扣款項 200 元之部分	被告同意返還之 勞、健保金額	金額總計★
1	李品達	15,250	4,400	3,260	22,910
2	曾繼正	14,510	4,800	2,223	21,533
3	王舜輝	15,950	4,800	2,834	23,584

(續上頁)

4	張榮年	13,720	4,600	3,883	22,203
5	王義隆	15,000	4,800	2,834	22,634

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 109 年 2 月 21 日
書記官 許麗珠