臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第83號

原　　告　陳枝梅
訴訟代理人　蔡尚宏律師
被　　告　總瀛企業股份有限公司
法定代理人　洪榮泰
訴訟代理人　陳樹村律師
　　林于椿律師
複代 理 人　陳冠宇律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國108 年12月16日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣壹拾柒萬參仟肆佰肆拾壹元，及自民國一0八年八月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五十分之四十九，餘由原告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、按「不合於第1 項及第2 項之訴訟，法院適用簡易程序，當事人不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有前項之合意」，民事訴訟法第427 條第4 項定有明文。查原告起訴時第二項聲明為請求被告交付非自願離職證明書，核非民事訴訟法第427 條第1 項、第2 項規定之訴訟，惟本院於言詞辯論時，經本院適用簡易訴訟程序，兩造均未抗辯而仍為本案之言詞辯論，依上開規定意旨，即視為兩造已有適用簡易程序之合意，應予敘明。

二、原告主張：伊前於民國74年12月10日起至103 年8 月31日止，曾受僱於被告擔任會計，後因被告人力需求，再於103 年10月1 日回任原職擔任，每月薪資新台幣（下同）00,000元，詎被告自108 年1 月起，因營運不佳，未按月給付工資，經多次催告未果，伊乃於108 年4 月8 日寄發存證信函向被

告為終止勞動契約之意思表示，並由被告於翌日收受，然被告均未理會。查被告自108 年1 月起即未給付給付薪資，計算至4 月8 日止共計積欠91,467元未付；又原告於106 年、107 年分別有10日、14日特休未休，被告另應給付工資22,400元。再原告年資為4 年6 個月又8 天，被告應給付資遣費63,311元，且應開立非自願離職證明書，為此爰依勞動基準法第22條第2 項、第38條第4 項、第14條第1 項第5 款、第19條、勞工退休金條例第12條第1 項、就業保險法第11條第3 項之規定，請求判令：　、被告應給付177,178 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。　、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、被告則以：原告自108 年1 月起即未服勞務，自不得請求108 年1 至4 月之薪資；而原告於106 年2 月6 日、7 日、8 日、4 月21日共計休特休假4 日，該年度其餘未休之6 日與107 年未休之14日，均係原告個人原因未休，亦不得請求被告發給工資。本件被告既無勞動基準法第14條第1 項第5 款未依約給付工作報酬之情事，原告終止勞動契約即無理由，自不得請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書。又原告截至105 年6 月止尚積欠被告借款0,000,000 元，被告亦得就此主張抵銷，本件原告請求均無理由，爰聲明求為判決：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

原告自103 年10月1 日起受僱被告擔任會計，每月薪資00,000元。

五、本院得心證之理由：

　、原告得否請求被告給付積欠之工資91,467元？

按「工資應全額直接給付勞工」、「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同」，勞動基準法第22條第2 項前段、第23條第1 項分別定有明文。又「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證

之責任」，民事訴訟法第277 條定有明文；而主張常態事實者，就其事實無庸舉證，主張變態事實者，應就變態事實負舉證義務，此為舉證責任分擔原則。本件原告主張被告自108 年1 月起即未給付工資等語，而被告就此並未爭執，僅辯稱原告自108 年1 月起即未服勞務云云，惟勞工依勞動契約服勞務係屬常態事實，若有曠職或未服勞務之情事，則屬變態事實，本件被告既辯稱原告有上開曠職之情事，自應就此對其有利之事實負證明責任，且被告身為雇主，相關出勤資料均在其管領範圍，衡諸與證據之距離及兩造舉證之可能性，亦應由其負舉證之責，然其迄於本院言詞辯論終結之日止，均未就被告自108 年1 月起未服勞務乙事為任何舉證，其此部分所辯自不足採。

本件被告自108 年1 月起即未給付原告薪資，依其每月薪資00,000元計算至同年4 月8 日止，共計積欠薪資91,467元【計算式：00,000× 3 ＝84,000；00,000× 8/30＝7,467（小數點以下四捨五入），84,000＋7,467 ＝91,467】，原告請求被告給付上開金額之工資，洵屬有據。

、原告得否請求應休未休之特休工資22,400元？

按「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5 條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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」，106 年6 月16日修正前之勞動基準法施行細則第24條定有明文，而「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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」，105 年12月21日修正前之勞動基準法第4 項至第6 項，規定甚明。又「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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」，現行勞動基準法第4 項至第6 項，亦有規定。依前述規定，105 年12月21日修正勞動基準法第4 項至第6 項以後，應由雇主舉證勞工特休假之權利不存在，而在105 年12月21日修正勞動基準法第4 項至第6 項之規定前，雖無此舉證責任之規定，但當時勞工之特別休假權利是否可以落實，仍待與雇主「協商排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」，則上開勞工特別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上，105 年12月21日修正勞動基準法第4 項至第6 項前，依照勞動基準法施行細則第24條第3 款「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」之規定，即係「推定」之規定，即勞工主張有應休之特別休假未休，除非雇主可以證明勞工已休完特別休假，或勞工未休特別休假不可歸責於雇主外，即應按該日數發給工資。

被告辯稱原告於106 年2 月6 日、7 日、8 日、4 月21日共休特休假4 日，其餘未休之6 日與107 年未休之14日，均係原告個人原因未休云云，並提出原告106 年2 月、4 月打卡資料為憑（見卷第161 、163 頁），原告則否認上開日期之缺勤狀況係休特休假等語，本院斟酌原告於106 年2 月6 、7 、8 日及4 月21日確未打卡，依一般常情應認屬缺勤狀態，原告如主張其缺勤確非休特休假而有其他正當事由，應由其就此變態事實負舉證之責，然原告就此並未能為其他舉證，自應以被告所辯原告於該4 日係休特休假較為可採；至其餘特休假部分，原告是否已有休特別休假，被告本可以提出勞動基準法第23條、第30條規定其

應保存5年之勞工工資清冊、勞工出勤紀錄，以為核對釐清，本件被告既未能提出原告於106年已休特別休假或未休特別休假之工資清冊，亦未就原告未休特別休假係不可歸責於被告具體舉證，依上開說明，應依原告主張為事實。

本件原告係自103年10月1日起任職，按其年資依勞動基準法施行後，自106年1月1日勞動基準法施行後，應有10日之特別休假，並於107年10月1日起因年資滿3年而有14日之特別休假，扣除原告於106年間曾休4日後，合計為20日。以原告每月薪資00,000元計算，被告應給付原告特休未休之薪資為18,667元（00,000÷30×20＝18,667，小數點以下四捨五入），是原告於此範圍之請求亦有理由，逾此範圍之部分則屬無據。

、原告得否終止勞動契約？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。本件被告自108年1月起即未給付原告薪資，業如前述，則原告自得依上開規定終止兩造間之勞動契約，原告於108年4月8日寄發存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，自屬於法有據。

ŋ、原告得否請求被告給付資遣費？

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項亦有明定。本件原告係依勞動基準法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，應得依上開規定請求被告給付資遣費。又原告自103年10月1日起任職，迄於108年4月8日契約終止，年

資計4 年6 月8 日，其任職期間每月薪資為00,000元，則依上開規定，應得請求資遣費63,307元【計算式：00,000 × 1/2 ×(4 ＋6/12＋8/365 ）＝63,307，小數點以下四捨五入】，其此部分請求為有理由，逾此範圍之請求則不應准許。

ē、原告得否請求被告發給非自願離職證明書？

按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職」、「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第11條第3 項及勞基法第19條分別定有明文。本件原告係依勞動基準法第14條第1 項第5 款之規定離職，已如上述，則其依同法第19條之規定，請求被告開立非自願離職證明書，自屬有據。

、被告得否主張抵銷？

被告另以原告自94年3 月22日起至105 年6 月4 日止，陸續向其借貸，計尚積欠0,000,000 元未還，其應得以此與原告主張之金額相抵銷云云，並提出收支日記簿為證（見卷第129 頁以下），而原告則辯稱該帳冊所載內容係原告配偶即訴外人洪○隆所借，被告不得對其主張抵銷等語，本院觀之上開收支日記簿封面係記載「洪○隆」等文字，可推知應係被告針對洪○隆之借貸及清償情形所為紀錄，原告此部分所辯尚非無憑；又經核其內頁，首頁第一行僅記載「至93年12月底止」之借款餘額為000,000 元，惟先前款項究係何人所借則屬未明；而該收支日記簿內容與原告有關之部分，除每月固定於下旬借予原告5,000 元，並旋於次月月初自原告薪資中扣還5,000 元作為清償外，僅於103 年10月24日記載一筆「梅借支（隆喪葬費）每月還1 萬」0,000,000 元，並於次月起按月還款10,000元，迄於105 年1 月5 日記載「梅還借支（103.10.24 ）完」以示原告清償完畢等語（見卷第136 、137 頁）外，其餘均

為洪○榮之借、還款紀錄，是本院審酌上開收支日記簿內，並無原告本人借款迄今未還之具體記載，自難為何原告不利之認定，被告以該收支日記簿最末頁所載欠款餘額0,000,000元對原告主張抵銷，實屬無憑，不應准許。

ě、綜上所述，本件原告依勞動基準法第22條第2項、第38條第4項、第14條第1項第5款、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項之規定，請求被告給付173,441元（91,467＋18,667＋63,307＝173,441）及其遲延利息，並開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求則屬無據，應予駁回。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　30　　日

勞工法庭法　官　謝　雨　真

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後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　　30　　日

書記官　黃　怡　萱