

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第30號

原告 王豪義

訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）

被告 綠邦營造股份有限公司

法定代理人 黃尊景

訴訟代理人 許雅婷律師

朱瑞陽律師

複代理人 卓映初律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬玖仟陸佰柒拾捌元，及自民國一百一十三年一月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期為一百一十二年九月十四日、離職事由為勞基法第十四條第一項第五款規定之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣伍拾玖萬玖仟陸佰柒拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明經歷次變更，最後變更為如聲明欄所示（見本院卷二第481、521、565頁），其所為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸

前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國108年3月4日起受僱被告公司擔任繪圖設計人員，每月約定工資新臺幣（下同）60,000元。原告原在被告公司於臺北市大安區之工作地點工作，惟被告公司旋指派原告於同年3月11日至中國工作，約定原告每工作3個月可返臺休假7日，機票費用則由被告公司負擔。惟原告至中國工作後，被告公司經常要求原告平日、假日延長工時，甚至未依約定給付每月工資，且新冠肺炎疫情發生後，原告長期無法每3個月回臺休息，被告公司承諾給付原告機票費用以為補貼，事後被告公司卻未給付。至112年5月間，原告負責工作告一段落，被告公司雖有承攬其他工作，卻未指派原告新工作，原告因已多時未回臺灣，遂於112年6月17日請特別休假，於同年7月間返臺，原告於回臺前多次聯繫被告法定代理人甲○○（以下逕稱其名）詢問新工作內容，甲○○皆未回應亦無指示，拒絕原告提供勞務，亦未給付原告工資，且甲○○曾於公開場合指稱原告不會畫圖，為對原告之重大侮辱，原告經申請勞資爭議調解未獲解決，故於112年9月13日寄送存證信函予被告公司，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定為終止勞動契約之意思表示，並提起本訴。

（二）請求之各項目如下：

1、資遣費135,917元：原告自108年3月4日起受僱被告公司，至112年9月13日終止勞動契約，工作年資為4年6月又11日，被告公司應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定給付原告資遣費。

2、108年3月4日至112年6月30日違法薪資扣薪254,973元：被告公司於原告任職期間未曾交付原告薪資單，且每月實際給付工資不足60,000元，原告雖有質疑，被告公司含糊其詞，至勞資爭議調解時被告公司始提出薪資清冊，然經原

告審視薪資單後發覺被告公司經常以原告請事假為由扣薪，實則原告並未請事假，且常出現原因不明之扣薪，故原告得依兩造間勞動契約之約定、民法第179條規定請求被告公司給付如附表3所示之扣薪金額。

3、112年7月1日至9月13日工資146,000元：被告公司自112年7月起未給付原告每月工資，原告得依兩造間勞動契約之約定、民法第487條規定請求被告公司給付上開金額（計算式： $60,000 \times 2 + 60,000 \div 30 \times 13 = 146,000$ 元）。

4、機票補貼費用104,000元：自108年12月起，因中國出現新冠肺炎疫情，原告自108年12月至112年7月5日間無法返臺休假，經兩造協商後，被告公司同意至少給付原告機票補貼費用以為補償，此期間原告本可返台13次，以每次機票費用8,000元計算，被告總計應給付104,000元，故依兩造間約定請求被告公司給付前揭金額。

5、延長工時工資差額1,328,236元：被告公司僅給付111年6、7月延長工時工資3,000元、12,938元，惟原告於任職被告公司期間幾乎每月均有延長工時之狀況，原告任職期間被告公司應給付之延長工時工資為1,344,174元，扣除已給付之15,938元後，原告得依勞基法第39條第1項、第24條第1項第1、2款規定請求被告公司給付1,328,236元（計算式如附表2-2、2-2-1所示）。

6、被告公司因突發性工作要求原告於休息日延長工時，並讓原告依法進行補休，然截至原告離職日為止，原告尚有39日未補休，依勞基法第40條第1項規定，故被告公司既無法讓原告補休39日，仍應給付原告39日之假日延長工時工資78,000元（計算式： $60,000 \div 30 \times 39 = 78,000$ ）。

7、特別休假未休折算工資（下稱特休工資）5,000元：原告應休特別休假48日，已休45.5日，尚有2.5日特別休假未休畢，故原告得依勞基法第38條第4項規定請求被告公司發給前述金額（計算式： $60,000 \div 30 \times 2.5 = 5,000$ ）。

8、相當於失業補助之損失27,480元：原告係於112年9月13日

01 依勞基法第14條規定終止勞動契約，屬非自願離職，被告
02 公司若依法為原告退保，原告當得請領失業給付，然被告
03 公司未為原告退保，以致原告無法申請失業給付，雖原告
04 已於112年11月覓得新工作，然原告仍得依就業保險法第3
05 8條第3項、民法第184條第2項規定請求被告公司給付相當
06 於1個月失業給付之損害賠償（計算式： $45,800 \times 0.6 = 27,$
07 480）。

08 9、發給非自願離職證明書：原告係非自願離職，被告公司應
09 勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定發給原告非
10 自願離職證明書。

11 （三）聲明：

12 1、被告應給付原告2,079,606元，及自起訴狀繕本送達翌日
13 起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

14 2、被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分
15 證統一編號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期為11
16 2年9月13日、離職事由為勞基法第14條第1項第5、6款規
17 定之服務證明書予原告。

18 二、被告抗辯略以：

19 （一）原告到職後受被告公司指派至中國工作，於112年5月間原
20 告於中國工作告一段落，其主管於同年5月15日以通訊軟
21 體微信通知原告，詢問原告是否返臺工作，抑或留在中國
22 另覓工作，由被告公司結算資遣費，然均未獲原告回覆，
23 原告旋於同年6月9日申請事假（自112年6月19日至7月8
24 日）核准，原告於事假結束之112年7月10日起無故不到
25 職，被告公司無從取得聯繫，原告竟於同年8月18日申請
26 勞資爭議調解，且拒絕提供勞務，截至112年9月18日止，
27 已持續曠職51日，被告公司不得已於112年9月19日寄送存
28 證信函主張依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
29 約。

30 （二）對原告各項請求之意見：

31 1、扣薪部分：被告公司每月計算薪資後，會製作每月薪資明

01 細表，並依法提供勞工，薪資表上會記載扣薪原因（例
02 如：請假、遲到、借支）及當月出勤情形，原告於每月薪
03 資入帳並取得薪資單後，如有疑問，應立即向被告公司詢
04 問；被告公司於109年2、3月及111年2、3月因新冠肺炎疫
05 情影響，全面停工，經取得勞工同意實施無薪假，參酌主
06 管機關函釋，原告無薪假期間既未提供勞務，屬不可歸責
07 於雇主之原因，被告並無給付工資之義務。

08 2、112年7至9月工資部分：原告自112年7月10日起無故曠
09 職，被告公司多次聯繫未果，原告既未將準備提出勞務之
10 情事通知被告公司，原告請事假期間被告公司無庸給付工
11 資，事假結束後，原告既未提供勞務，被告公司自無給付
12 薪資之義務。

13 3、機票補貼費用部分：兩造從未有任何補償機票費用之約
14 定。

15 4、延長工時工資部分：被告公司內部延長工時應事先申請核
16 准後始得延長工時，原告主張之延長工時期間與加班申請
17 單不符。原告曾在111年3月2日請求被告公司結算108年3
18 月11日至6月16日之延長工時工資，如被告公司當時有積
19 欠上述期間以外之延長工時工資未給付，原告豈有可能不
20 向被告公司請求？

21 5、資遣費、相當於失業補助之損失、非自願離職證明書部
22 分：被告公司並無違反勞基法之情事，則原告主張依勞基
23 法第14條第1項規定終止勞動契約，並不合法（且退步言
24 之，縱認原告得請求延長工時工資，依勞基法第14條第2
25 項規定，原告應自知悉其情形之112年7月起30日內終止，
26 原告遲至同年9月13日始發函終止，業罹於30日之除斥期
27 間），反係被告公司於112年9月19日依勞基法第12條第1
28 項第6款規定終止勞動契約合法，原告自不得請求資遣
29 費、相當於失業補助之損失、非自願離職證明書。

30 （三）聲明：

31 1、原告之訴駁回；

01 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第367至369頁）：

03 （一）原告自108年3月4日起受僱被告擔任繪圖設計人員，每月
04 約定工資60,000元，原告嗣經被告公司指派至中國工作。

05 （二）原告任職期間，兩造約定週六為休息日，週日為例假日。

06 （三）原告於中國負責之職務於112年5月間告一段落，自同年6
07 月9日請事假至同年6月17日止（被證3，即本院卷一第423
08 頁，原告主張係因被告公司不同意原告請特別休假或返臺
09 例假，始被迫為之），自112年6月19日至112年7月8日請
10 事假（被證3-1），112年7月10日起未對被告公司提供勞
11 務（然原告主張期間有請示被告公司應提供何勞務，被告
12 公司否認）。

13 （四）被告公司於110年1月26日匯款30,000元（109年2月工資）
14 予原告，於111年3月14日匯款38,003元（111年2月工資）
15 予原告（見原證7即本院卷一第91、105頁，原告主張30,0
16 00元為年終獎金，38,003元為109年2月之部分薪資，被告
17 公司否認）。

18 （五）被告公司就原告111年6、7月延長工時工資已給付15,938
19 元（原證4、被證1）。

20 （六）112年8月17日申請勞資爭議調解，於同年9月12日調解不
21 成立（見原證2，即本院卷一第27至28頁）。

22 （七）原告於112年9月13日寄送永和福和郵局存證號碼第000167
23 號存證信函予被告，主張依勞基法第14條第1項規定終止
24 勞動契約，被告公司於同年9月14日收受（見原證3，即本
25 院卷一第29至31頁）。

26 （八）被告公司於112年9月19日寄送臺北信維郵局存證號碼第02
27 5714號存證信函予被告公司，主張原告連續無故不到職多
28 日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約（被證
29 4，即本院卷一第425至443頁），原告有收受。

30 四、本件爭點：

31 （一）原告依兩造間勞動契約之約定、民法第179條規定請求被

01 告給付108年3月4日至112年6月30日違法薪資扣款是否有
02 理由？金額若干？

03 (二) 原告依兩造間勞動契約之約定、民法第487條規定請求被
04 告給付112年7月1日至9月13日工資146,000元是否有理
05 由？

06 (三) 原告依兩造間之約定請求機票補貼費用104,000元是否有
07 理由？

08 (四) 原告依勞基法第40條第1項、第39條第1項、第24條第1項
09 第1、2款規定請求延長工時工資差額是否有理由？金額若
10 干？

11 (五) 原告依勞基法第40條第1項、第39條第1項中段規定請求假
12 日（共39日）延長工時工資是否有理由？金額若干？

13 (六) 兩造間勞動契約是由何方合法終止？

14 (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
15 費是否有理由？

16 (八) 原告依勞基法第38條第4項規定請求特休工資（2.5日）5,
17 000元是否有理由？

18 (九) 原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定
19 請求被告給付相當於失業補助之損失27,480元，是否有理
20 由？

21 (十) 原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求
22 發給非自願離職證明書，是否有理由？

23 五、得心證之理由：

24 (一) 原告依兩造間勞動契約之約定、民法第179條規定請求被
25 告給付108年3月4日至112年6月30日違法薪資扣款是否有
26 理由？金額若干？

27 1、按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
28 另有約定者，不在此限。無法律上之原因而受利益，致他
29 人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後
30 已不存在者，亦同。勞基法第22條第2項、民法第179條分
31 別定有明文。

01 2、經查：原告主張有如附表3所示之不當薪資扣款合計254,9
02 73元，經核其中196,668元，本院認被告公司之扣薪並無
03 依據，且未提出計算式，應依前揭規定返還原告（本院認
04 定理由詳如附表甲「被告抗辯、本院認定計算式及證據出
05 處」所示），扣除111年6月至112年6月未預扣之全民健康
06 保險費自付額12,259元（原告於附表3已自行扣除，計算
07 式：943×13＝12,259）後，尚應給付原告184,409元；其
08 餘部分，或有事假、曠職紀錄，或有預支、借貸之證明，
09 被告公司扣薪係依公司規定所為，原告此部分之請求，即
10 乏依據（至原告主張除109年12月10日與朋友聚會請事假2
11 小時外，其餘事假實際上皆為補休云云，與卷內事證不
12 符，原告復未另行舉證證明之，尚無可採）。

13 （二）原告依兩造間勞動契約之約定、民法第487條規定請求被
14 告給付112年7月1日至9月13日工資146,000元是否有理
15 由？

16 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
17 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
18 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需
19 債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
20 人，以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
21 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前
22 段、第235條、第234條分別定有明文。另按當事人主張有
23 利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第
24 277條前段規定甚明。

25 2、經查：

26 （1）原告於112年6月19日至7月5日請事假（見本院卷二第40
27 1頁），故其於112年7月10日應返回被告公司提供勞
28 務，然原告未通知被告公司其準備提供勞務，致被告公
29 司遲遲無法與其取得聯繫，且經被告公司於同年8月間
30 詢問原告友人亦無消息（見被證8，即本院卷二第53
31 頁），堪認原告拒絕提供勞務，則依前揭說明，原告請

01 求112年7月1日至9月13日工資146,000元，即屬無據。

02 (2) 原告固提出其與甲○○之聯繫對話截圖影本1紙（見本
03 院卷二第377頁），欲證明其有與被告公司聯繫，但被
04 告公司未曾回應云云，然依前揭對話截圖，僅足以證明
05 112年8月10日上午9時6分許，原告有致電甲○○然未接
06 通之情形，無法證明原告有將其準備提供勞務給付之事
07 情通知被告公司，是其此部分主張實乏依據。

08 (三) 原告依兩造間之約定請求機票補貼費用104,000元是否有
09 理由？

10 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
11 責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被
12 告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回
13 原告之請求。

14 2、經查：原告固主張兩造間有約定：於108年12月至112年7
15 月5日因疫情無法返臺時，被告公司應補償原告機票費用
16 云云，並提出其與被告公司代訂機票人員之聯繫資料影本
17 1份為證（見本院卷二第383至391頁），然此僅足以證明
18 原告於被告公司派駐在中國期間之來回臺灣之機票係由被
19 告公司負擔，但無從推論原告因疫情無法往返中國與臺灣
20 之間時，被告公司有給付相當於來回機票補償之義務，原
21 告復未提出其他證據證明兩造有前揭約定，是其此部分主
22 張並無理由。

23 (四) 原告依勞基法第40條第1項、第39條第1項、第24條第1項
24 第1、2款規定請求延長工時工資差額是否有理由？金額若
25 干？

26 1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
27 列標準加給之：□延長工作時間在2小時以內者，按平日
28 每小時工資額加給3分之1以上。□再延長工作時間在2小
29 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。又勞工
30 每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得
31 超過84小時。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之

01 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主
02 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基
03 法第24條第1、2款、第30條第1項、第39條固分別有明
04 文。惟所謂延長工作時間，須雇主有使勞工在正常工作時
05 間以外工作之必要，經工會或勞工之同意後，勞工始有於
06 延長工作時間提供勞務之義務，雇主亦方有依勞基法第24
07 條規定給付延長工作時間工資之義務。延長工作時間既係
08 雇主經勞工同意方得行使之權利，是若雇主未曾要求勞工
09 在正常工作時間以外延長工作時數工作（即未經勞雇雙方
10 合意），勞工亦未舉證證明確有在正常工作時間以外延長
11 工作時數工作之需要與事實，僅為求妥速完成任務或出於
12 其他因素考量，自行提早到班或逾時停留在公司內部，應
13 認此舉僅係勞工單方片面之延長工時，核與勞基法第24條
14 所定雇主應加給工資之要件未符，亦不得據此要求雇主給
15 付延長工時工資。

16 2、經查：

- 17 (1) 依被告公司工作規則第八章（員工加班管理辦法）第1
18 條（加班守則）規定：「☐員工因工作上需要，奉指示
19 或申請而經核准加班者，得依實際加班時間，發給加班
20 費。☐員工加班前應事先填寫『加班申請書』呈請部門
21 主管核准，並送人事管理單位備查後，再行加班，但因
22 緊急需要得先行口頭報備，事後隔日再補辦加班申請手
23 續。…」等語、被告公司於中國經營之惠州綠邦造景實
24 業有限公司104年4月1日發佈之「加班管理通知」，其
25 上記載：「1.工作日加班者，需在實際加班當日填寫
26 《加班申請單》，經所在部門主管簽字、董事長或總經
27 理審批同意後方可計加班。員工需要實際加班的當天下
28 午下班前，把經過批准的加班申請交到指定負責考勤的
29 同事，收到加班申請表的負責人需要上面簽收時間，
30 包括日期和鐘點。2.週末假日加班者，需在實際加班前
31 的最後一個工作日下班前填寫《加班申請單》，經所在

01 部門主管簽字、董事長或總經理審批同意後方可計加
02 班。員工需在實際加班的最後一個工作日下午五點鐘
03 前，把經過批准的加班申請交到指定負責考勤的同事，
04 收到加班申請表的負責人需要上面簽收時間，包括日
05 期和鐘點。同仁於正常工時外，如需逾時工作者，應先
06 提出申請。」等語（見本院卷二第65、63頁），亦有兩
07 造各自提出之原告加班申請單在卷，堪認被告公司確有
08 加班申請制度。經審酌兩造分別提出之加班申請單，其
09 上有主管簽名者應予准許（見本院卷一第151【2020年3
10 月】、153【2020年4月】、155【2020年11月】、157
11 【2020年12月】、161【2022年6月4日】、167【2023年
12 2月19日】、171【2023年4月16日】、611【2021年1
13 月】、613【2021年2月】、615【2021年4月】、617【2
14 022年3月】、619【2022年4月】、621【2022年5月】、
15 623【2022年6月】、625【2022年7月】、629【2023年3
16 月】、631【2023年4月】頁），以此計算原告得請求之
17 延長工時工資為290,290元（如附表乙所示），扣除111
18 年6、7月延長工時工資已給付15,938元（見不爭執事項
19 （五）），尚應給付274,352元，逾此範圍，即屬無
20 據。

21 （2）原告雖否認被告公司有實施加班申請制，然其於起訴狀
22 提出之資料內亦有加班申請單（見本院卷一第151至165
23 頁），參酌被告公司提出、亦與原告同時期被派駐中國
24 之訴外人葉書瑋之加班申請單、未打卡補簽申請單及打
25 卡紀錄（見本院卷二第441至449頁），足認被告公司確
26 有實施加班申請制，是原告此部分主張與事證不符，無
27 從採信。

28 （五）原告依勞基法第40條第1項、第39條第1項中段規定請求假
29 日（共39日）延長工時工資是否有理由？金額若干？

30 1、按因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要
31 時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期

之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。勞基法第40條第1項定有明文。再按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條前段亦有明文。

2、經查：

原告主張因被告公司有勞基法第40條第1項規定之情形而於事後讓原告補假休息，尚餘39日尚未補休，然其並未舉證證明有何因天災、事變或突發事件，被告公司認有繼續工作之必要而停止原告假期之情形，亦未指明所謂停止假期之具體時間點，復未提出原告尚有39日未補休之證明，故其此部分請求即乏依據。

(六) 兩造間勞動契約是由何方合法終止？

1、按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…□雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」勞基法第14條第1項第5款定有明文。

2、經查：

(1) 被告公司未給付足額延長工時工資、且有如附表甲所示違法薪資扣款，已如前認定，原告因此於112年9月13日寄送永和福和郵局存證號碼第000167號存證信函予被告公司，主張依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，被告公司於同年9月14日收受（見不爭執事項（七）），堪認原告於112年9月14日已依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止勞動契約。

(2) 被告公司雖抗辯：依勞基法第14條第2項規定，原告應自知悉其情形之112年7月起30日內終止，原告遲至同年9月13日始發函終止，業罹於30日之除斥期間云云，然原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約（見本院卷一第11頁），就勞基法第14條第1項第5款部分不受同條第2項除斥期間之限制，被告公司此部分抗辯容有誤會。

01 (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
02 費是否有理由？

03 1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
04 遣費：☐在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給
05 相當於一個月平均工資之資遣費。☐依前款計算之剩餘月
06 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
07 一個月計；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
08 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
09 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
10 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
11 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
12 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法
13 第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1
14 項定有明文。

15 2、經查：原告主張平均工資以60,000元計算，其自108年3月
16 4日開始任職於被告公司至事由發生日即112年9月14日
17 止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年6個
18 月又11日，新制資遣基數為 $2+191/720$ （新制資遣基數計
19 算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告公
20 司給付之資遣費為135,917元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣
21 費基數，元以下四捨五入）。

22 (八) 原告依勞基法第38條第4項規定請求特休工資（2.5日）5,
23 000元是否有理由？

24 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
25 應依下列規定給予特別休假：☐六個月以上一年未滿者，
26 三日。☐二一年以上二年未滿者，七日。☐二年以上三年
27 未滿者，十日。☐三年以上五年未滿者，每年十四日。☐
28 五年以上十年未滿者，每年十五日。☐十年以上者，每一
29 年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由
30 勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因
31 個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項

所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別
休假。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。勞基法第38條第1
項至第5項定有明文。

2、經查：原告自108年3月4日受僱於被告公司，於112年9月1
4日離職，已經本院認定如前，應有48日特別休假日，原
告不爭執已休假45.5日，尚餘應休未休之特別休假日2.5
日，而原告之月平均工資為60,000元，故被告公司應給付
特休工資5,000元（計算式：60,000÷30×2.5=5,000）。至
被告公司固抗辯：原告已休特別休假46日，惟此與其提出
之請假單資料不符（見本院卷一第383至424頁），被告公
司復未舉證證明之，是其此部分抗辯欠缺事證支持，無從
採信。

（九）原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定
請求被告給付相當於失業補助之損失27,480元，是否有理
由？

1、按年滿15歲以上，65歲以下具有中華民國國籍之受僱勞
工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保
險，投保單位不依法辦理加保手續者，勞工因此所受之損
失，應由投保單位依就業保險法規定之給付標準賠償之。
惟勞工據此請求賠償損失，仍須就其受有損失負舉證責
任。再按就業保險失業保險給付之請領條件如下：被保險
人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿
一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服
務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法
推介就業或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、
第11條第1項第1款定有明文。又依同法第25條第1項規
定，被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契
約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親

01 自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接
02 受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收
03 據。本件原告固為非自願離職，然失業給付之立法目的，
04 在於被保險人離職後具工作能力及繼續工作意願，惟仍無
05 法經由就業服務機構推介就業，亦無法安排職業訓練，為
06 保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，故於符合
07 上開要件時，賦與請領失業給付之權利（就業保險法第1
08 條規定參照）。是原告既本於就業保險法請求被告賠償其
09 未能請領失業給付之損失，參諸上開立法目的，其仍應符
10 合離職後具有工作能力及繼續工作意願，且經其於離職後
11 2年內向公立就業服務機構辦理求職登記求職仍無法就業
12 之要件，始得認其受有相當於失業給付之損失。倘原告並
13 無繼續工作之意願，或離職後2年內從未求職，即無給與
14 失業給付以保障其失業期間基本生活之必要，於此情形，
15 其原不得請領失業給付，即無因本件被告公司未將原告勞
16 工保險退保，而受有無法請領失業給付之損失可言，自不
17 得請求被告公司依就業保險法規定之給付標準賠償相當於
18 失業給付之損失。

19 2、經查：

20 依前揭就業保險法第25條第1項規定，倘被告公司有將原
21 告之勞工保險退保，原告仍需自離職之日起2年內檢附離
22 職證明等文件向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失
23 業認定及接受就業諮詢，惟其自承未向公立就業服務機構
24 辦理求職登記（見本院卷二第341頁），揆諸前揭說明，
25 難認其有符合請領失業給付之要件，即無因被告公司未將
26 其勞保退保受有無法請領失業給付之損失可言，故原告請
27 求被告公司賠償相當於失業給付之損失，洵屬無據。

28 （十）原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求
29 發給非自願離職證明書，是否有理由？

30 1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
31 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所

01 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
02 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13
03 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第一項
04 離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機
05 關發給之證明。就業保險法第11條第3項、第25條第3項前
06 段分別定有明文。

07 2、經查：原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約
08 合法，已經本院認定如前，依前揭說明，原告自被告公司
09 離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求
10 被告公司發給非自願離職之證明，亦屬有據。

11 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之約定及民法第179條規
12 定請求被告公司給付違法薪資扣款184,409元、依勞基法第4
13 0條第1項、第39條第1項、第24條第1項第1、2款規定請求被
14 告公司給付延長工時工資274,352元、依勞退條例第12條第1
15 項規定請求被告公司給付資遣費135,917元，及依勞基法第3
16 8條第4項規定請求被告公司給付特休工資5,000元，總計59
17 9,678元，及自起訴狀繕本送達翌日即自113年1月17日（起
18 訴狀繕本於113年1月16日送達被告公司，見本院卷一第21
19 5、217頁）至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，並開
20 立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許，逾此
21 範圍，為無理由，應予駁回。

22 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
23 44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告
24 公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

25 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事
26 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規
27 定，判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 10 月 24 日
29 勞動法庭法官 方祥鴻

30 以上正本係照原本作成。

31 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 113 年 10 月 24 日

書記官 黃文誼

附表甲：

（金額為新臺幣，日期為民國年月）

年月	原告主張金額	原告說明	本院認定金額	被告抗辯、本院認定計算式及證據出處
10803	4,000	未請事假	4,000	查無原告請事假紀錄（本院卷一第355頁、卷二第33頁）
10804	4,000	未請事假	4,000	查無原告請事假紀錄（本院卷一第355頁、卷二第33頁）
10806	4,931	未曠職、溢扣勞保自付額906元及電話費26元	4,931	1. 被告辯稱原告有於5月2、3日曠職，故扣薪4,000元。 2. 被告就前述曠職之抗辯未舉證、重複扣勞保自付額906元、且未舉證電話費26元為應扣項目（本院卷一第355頁、卷二第33頁），故應返還。 3. 總額應為4,932元，然原告僅請求4,931元。
10807	8,000	無請事假紀錄	8,000	查無原告請事假紀錄（本院卷一第357頁、卷二第33頁）。
10808	9,000	並無預借工資	0	原告有於108年4月預借人民幣2,000元（本院卷一第357頁、卷二第423頁）。

10809	6,600	並無預借工資 1,350 元，亦未請事假21小時	6,600	1. 被告辯稱：原告於9月13日曠職，9月請假7日又5小時（本院卷二第85頁、卷一第383頁）。 2. 9月13日為國定假日（中秋節），原告自108年9月19日下午3時許至27日下午6時許請公休假（返臺例假）（本院卷一第383頁、卷二第33頁），均不應扣薪。
10810	3,000	未請事假	0	1. 被告抗辯：原告於10月1日、8日未打下班卡、2日、30日未打卡上下班（見本院卷一第453、455頁），既未出勤，被告公司無庸給付工資。 2. 原告確未請假，總計3日屬曠職，應予扣薪6,000元，被告公司扣3,000元。
10811	2,579	溢扣勞保自付額79元，未請事假	0	1. 被告抗辯：原告自11月27日下午3時至12月4日下午5時30分請公休假（本院卷一第385頁），已於108年12月補回事假扣薪1,000元（本院卷一第359頁），另原告於11月4日、19日下午未打下班

				卡（本院卷一第頁457）。 2. 原告請公休假部分不應扣薪，11月4、19日下午未打卡屬曠職，合計應扣薪1日2,000元，且原告未就溢扣勞保自付額79元部分提出詳細計算式及證據，總計應扣薪2,079元，被告原扣事假2,500元，於12月補回1,000元，並未溢扣。
10812	3,500	未請事假	3,500	1. 被告抗辯：原告於12月2至4日未出勤（本院卷一第513頁）。 2. 雖查無原告請事假紀錄，然原告於12月2、3、4日確未打上下班卡，屬曠職，應予扣薪6,000元，被告並未溢扣（本院卷一第359頁、卷二第33頁）。
10901	6,625	未請事假	625	1. 被告抗辯：原告於109年1月請事假共計26.5小時（原告於1月22日、24至31日均未出勤，屬曠職），故扣薪6,625元。 2. 雖查無原告請事假紀錄，然原告確於1月22日、30、31日未打卡上下班（本院卷一第515

				頁)，其餘日期為農曆新年（本院卷一第359頁、卷二第33頁），故應予曠職扣薪3日共 6,000元，溢扣625元。
10902	21,997	僅於111年3月14日給付當月工資38,003元	20,134	1. 被告公司辯稱：當月實施無薪假，無庸給付工資。 2. 被告未舉證證明已經勞資協議，仍應給付工資20,134元（計算式：60,000－38,003－1,863【勞健保自付額】＝20,134）（本院卷一第359頁）。
10903	750	未請事假	750	1. 被告抗辯：原告有遲到6日。 2. 查無原告請事假紀錄（本院卷一第361頁、卷二第33頁），至被告雖辯稱原告有遲到6日，然此與薪資單上資料不符，且未說明、舉證遲到之扣薪計算式，故應予返還750元。
10904	1,250	當月僅請2.5小時事假，卻溢扣事假2.5小時，且加班補休不應扣薪。	625	1. 被告抗辯：原告有請事假2.5小時，且遲到6日。 2. 原告僅請事假2.5小時、卻扣5小時，溢扣2.5小時（本院卷一第361、387頁、卷二第33頁）。被告雖辯稱原告

				有遲到6日，然此與薪資單上資料不符，且未說明、舉證遲到之扣薪計算式。總計應返還625元。
10905	1,000	未請事假	1,000	1. 被告辯稱原告於109年5月6日重複打卡，故扣薪1,000元（本院卷一第461頁）。 2. 查無原告請事假紀錄（本院卷一第361頁、卷二第33頁），且被告未說明、舉證為何重複打卡需扣薪，故應返還。
10906	5,000	未請事假	5,000	1. 被告辯稱原告有遲到7日。 2. 查無原告請事假紀錄（本院卷一第361頁、卷二第33頁），且被告未說明、舉證遲到之扣薪計算式，故應返還。
10908	375	未請事假	0	1. 被告抗辯：8月19日原告未打上下班卡，應為曠職（本院卷一第529頁）。 2. 雖查無原告請事假紀錄（本院卷一第363頁、卷二第33頁），然8月19日曠職應予扣薪1日2,000元，並未溢扣。
10909	1,125	未請事假	0	1. 被告抗辯：原告於9月28、29日未出勤（本院

		0.5 小時， 亦未曠職4 小時		卷一第531頁）。 2. 雖查無原告請事假紀錄 (本院卷二第33頁)， 然原告於9月28日未打 上下班卡，9月29日未 打上班卡，屬曠職1.5 日，應予扣薪3,000 元，僅扣1,125元，並 未溢扣。
10910	125	未曠職0.5 小時	125	1. 被告抗辯：原告於10月 11、18、25日均未出勤 (本院卷一第533 頁)。 2. 上開時間均為週日，被 告並未舉證有曠職0.5 小時之情，應予返還12 5元。
10911	625	未請事假 2.5小時	0	1. 被告抗辯：原告11月 2、21、30日下午均未 打下班卡，顯然未出勤 (本院卷一第535 頁)。 2. 雖查無原告請事假紀錄 (本院卷一第365頁、 卷二第33頁)，然原告 於11月2、30日下午未 打下班卡，曠職1日(2 1日則為週六)，應扣 薪2,000元，並未溢 扣。
10912	4,000	未請事假16 小時	0	1. 被告抗辯：原告有於10 9年12月9日、10日、19 日請事假。

				2. 查原告請事假19.5小時 (本院卷一第365頁、 第389至393頁、卷二第 33頁)，並未溢扣。
11001	1,375	未請事假	0	1. 被告抗辯：原告於110 年1月6日上午8時至下 午2時30分請事假5.5小 時。 2. 原告確有於1月6日請事 假5.5小時(見本院卷 一第395頁、卷二第33 頁)，應扣1,375元， 並未溢扣。
11003	1,000	無原因扣除 0315之工資	0	1. 被告抗辯：3月15日僅 打上班卡(本院卷一第 543頁)。 2. 原告確於110年3月15日 未打下班卡，屬曠職， 應予扣薪1,000元，並 未溢扣。
11005	1,000	無原因扣除 0525之工資	1,000	1. 被告抗辯：原告在5月2 5日重複打卡，故予扣 薪。 2. 被告未說明、舉證為何 重複打卡需扣薪，故應 予返還1,000元(本院 卷一第367頁、第479 頁、第547頁)。
11010	1,000	無原因扣除 1,000元工 資	0	1. 被告抗辯：原告於10月 27日僅打上班卡未打下 班卡，扣薪0.5日即1,0 00元(本院卷一第369 頁、第557頁)。

				2. 原告確有於10月27日未打下班卡，應予扣薪1,000元，並未溢扣。
11012	1,000	無原因扣除 1,000 元 工 資	1,000	1、被告抗辯：原告於12月28日下午未出勤（本院卷一第561頁）。 2、原告雖於12月28日僅打上班卡，但事後已填寫忘刷證明單（本院卷一第147、371頁），故此部分為溢扣，應予返還。
11101	30,000	無原因扣除 30,000 元 工 資	0	1. 被告抗辯：111年農曆過年期間尚未到發薪日，被告於同年1月間以現金讓原告預支1月工資30,000元，於同年2月發放1月工資時扣回（本院卷二第425頁）。 2. 原告於同年1月28日預支工資30,000元，於同年2月發放1月工資時扣回（本院卷一第371頁、卷二第425至427頁），並無溢扣。
11102	60,000	未給付工資	58,003	1. 被告公司辯稱：當月實施無薪假。 2. 被告未舉證證明已經勞資協議實施無薪假，仍應給付當月工資58,003元（計算式：60,000—

				—1,997【勞健保自付額】=58,003)。
11103	11,500	無原因扣除 11,000元工資、未請事 假2小時	11,500	1. 被告公司辯稱：當月實施無薪假。 2. 被告未舉證證明已經勞資協議實施無薪假，查無原告事假紀錄、被告亦未舉證有何扣薪原因，仍應給付當月工資（本院卷一第373頁、卷二第33頁）。
11105	14,000	無原因扣除 14,000元工資	14,000	1. 被告抗辯：原告有未出勤情形（本院卷一第571頁）。 2. 原告於5月19日至31日請特別休假，並未曠職，應予返還扣薪14,000元（本院卷一第373頁、第421頁、卷二第33頁）。
11110	375	無原因扣除 375元工資	375	查無原告事假紀錄、被告亦未舉證有何扣薪原因（本院卷一第375頁、卷二第33頁）。
11201	12,125	無原因扣除 12,000元工資、未請事 假0.5小時	12,125	1. 查無原告事假紀錄。 2. 被告抗辯原告於1月23至28日曠職，然前揭日期為農曆新年假期（本院卷一第377頁、第587頁、卷二第33頁）。
11202	6,375	無原因扣除 6,000元工	375	1. 被告抗辯：原告自2月1日至3日止共曠職3日。

		資、未請事 假1.5小時		2. 原告於2月1日至3日曠 職，應扣薪6,000元， 另查無原告請事假紀 錄，故應返還375元 (本院卷一第589頁、 卷二第33頁)。
11205	15,000	無原因扣除 3,000元、 未請事假6 日	15,000	1. 被告抗辯：原告原請事 假6日，事後改為特別 休假，原告有3日遲 到。 2. 查無原告事假紀錄，被 告亦自承原告事後改請 特別休假，即應給薪。 被告雖稱原告有3日遲 到，但未說明、舉證遲 到之扣薪計算式，故應 將扣薪返還(本院卷一 第379頁、卷二第33 頁)。
11206	24,000	總扣薪54,0 00元，可扣 請事假薪資 至多30,000 元，但被告 溢扣24,000 元。	24,000	1. 被告抗辯：原告當月有 未出勤之情事，且自6 月19至21日、6月26日 至30日遲到。 2. 原告請特別休假6日(1 12年6月1至8日)，請 事假7日(112年6月9至1 7日)(本院卷二第33 頁)，依原告112年6月 打卡紀錄，原告當月均 未打卡(見本院卷一第 599頁)，扣除端午假 期後尚有8日曠職，事 假、曠職部分應扣薪3

(續上頁)

01

				0,000元，但依當月薪資單，總扣薪54,000元，溢扣24,000元，應予返還。
總計196,668元				

02

附註：如為事假或曠職，1日扣薪2,000元，每小時扣薪250元，

03

每0.5小時扣薪125元。