

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞訴字第31號

原告 黃淑銀

訴訟代理人 楊益松律師

被告 栓茂國際有限公司

法定代理人 鄭清釗

訴訟代理人 蕭曉玫

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應開立非自願離職證明書與原告。

被告應給付原告新臺幣壹拾陸萬捌仟伍佰壹拾玖元，及自民國一
一一年八月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行，被告如以新臺幣壹拾陸萬捌仟伍佰壹拾
玖元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序事項：

一、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項第3款定有明文。本件原告起訴請求被告給付資遣費及
薪資差額共計新臺幣（下同）153,257元，嗣當庭擴張聲明
請求被告給付155,216元（見本院卷第147頁），其後具狀擴
張請求被告給付162,869元（見本院卷第175頁），復擴張請
求被告給付168,519元（見本院卷第209頁），核其歷次所為
變更，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應
予准許。

01 二、被告受合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
02 訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯
03 論而為判決。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：

06 (一)原告自民國103年4月22日起受雇於被告公司，擔任業務，
07 平均薪資約32,500元（日薪600元，加計職務津貼3,000元、
08 責任津貼3,000元、其他津貼6,000元、全勤獎金2,000
09 元），每月25日預支現金5,000元，剩餘薪資於次月10日匯
10 款至薪資帳戶。被告自109年1月份起，實施減班休息，然於
11 109年1至3月均未向政府通報，自109年4月1日起至111年6月
12 30日止（下稱減少工時期間），每3個月與原告簽訂勞雇協
13 商減少工時協議書（下稱系爭協議書），約定每月減少工時
14 8至14日不等，以當時最低基本工資作為月薪（111年1月起
15 每月基本工資為25,250元），並與原告協商預支5,000元提
16 前至每月20日給付，剩餘薪資延到次月15日發放。詎被告自
17 111年1月起，片面更改薪資結構，陸續將日薪調整為750元
18 至1,003元，使減少工時期間扣薪金額提高，職務津貼及責
19 任津貼合計6,000元部分，乘以績效分數後降低給付數額，
20 其他津貼則降低為750元，全勤獎金仍為2,000元，而形同變
21 相減薪。且被告公司於111年1月至6月間均未遵期發放薪
22 資，並自111年6月份起，停止給付預支現金5,000元。

23 (二)被告於111年1月20日、4月29日、6月2日要求原告簽訂請假
24 專案申請表，休息天數如附表二「請假專案減班休息天數」
25 欄所示，然拒絕向主管機關修改減班休息天數，且據以短發
26 薪資，自111年1月至6月發放薪資均未達法定基本工資數額2
27 5,250元，共計短少給付40,152元（詳如附表二）。經原告
28 向彰化縣政府申請勞資爭議調解，兩造於111年6月22日調解
29 不成立。原告乃於111年6月24日寄發存證信函與被告，依系
30 爭協議書第1條第2項「實施期間乙方（即原告）得隨時終止
31 勞動契約，此時，甲方（即被告）仍應比照勞動基準法、勞

01 工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付
02 退休金。」之約定及勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
03 項第5款、第6款規定，於111年6月28日終止兩造勞動契約。
04 爰依系爭協議書第1條第1項及勞基法第19條、勞工退休金條
05 例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告開立非自
06 願離職證明書，並給付短少薪資40,152元、資遣費128,367
07 元，共計168,519元等語，並聲明：如主文第1、2項所示；
08 暨願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)系爭協議書雖記載原告得隨時終止勞動契約，但其請求被告
11 給付資遣費，仍應符合勞基法所定要件。被告於減少工時期
12 間，係將每週2日之無薪假拆成4個半天出勤，而另行提出之
13 請假專案，均有得到原告簽名同意。兩造約定月薪原為32,0
14 00元，嗣於111年1月份更改以日薪750元，乘以出勤及公休
15 日數後，加計職務及責任津貼（以評分計算給付數額）、其
16 它津貼750元及全勤獎金2,000元；再於111年2月及3月份更
17 改以日薪775元計算，於111年4月至6月復改以底薪23,250元
18 計算，其餘津貼同前，並扣除無薪假（含減班休息及請假專
19 案）薪資。被告於111年1月至6月給付原告之薪資數額（如
20 附表三所示），加上原告自行請事假及無薪假（包含請假專
21 案及系爭協議書之約定減少工時）扣除之工資，合計均高於
22 基本工資25,250元，並未違反勞基法第21條第1項規定，亦
23 無短少給付薪資。再者，被告依慣例均在隔月月底發放薪
24 資，兩造未約定發薪日為每月10日或15日，被告並無遲延給
25 付薪資。

26 (二)原告係自行離職，不得請求被告提供非自願離職證明書及給
27 付資遣費。且系爭協議書簽定日期為111年3月17日，原告於
28 111年6月8日提出離職要求，已逾勞基法第14條第2項所定30
29 日除斥期間等語置辯，並聲明：①原告之訴及假執行之聲請
30 均駁回。②如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項：

原告主張之下列事實，業據其提出存摺封面影本、存款交易明細、勞雇雙方協商減少工時協議書、薪資明細、請假專案申請表、彰化縣政府勞資爭議調解紀錄、存證信函、掛號郵件查單及電子郵件等件為證（見本院卷第23至97、147、194頁），且有被告所提薪資明細、請假專案申請表及出勤紀錄附卷可憑（見本院卷第129至137、157至163頁），復為被告所不爭執（見本院卷第148頁），堪信為真實。

(一)原告自103年4月22日起受雇於被告公司，擔任業務工作。

(二)被告自109年1月份起實施減班休息，於109年1至3月未向主管機關通報。

(三)兩造簽訂系爭協議書，約定自109年4月1日起至111年6月30日止減少工時，並以當時最低基本工資作為每月薪資（109年4月起每月工資23,800元、110年1月1日起每月工資24,000元、111年1月起每月工資25,250元）。

(四)被告於111年1月至6月發放薪資數額（含勞健保自付額1,282元、預支5,000元），依序為21,815元、17,575元、23,477元、18,623元、12,188元、12,289元。

(五)被告於111年3月17日發放111年2月份薪資、同年4月22日發放111年3月份薪資、同年5月31日發放111年4月份薪資。

(六)兩造於111年1月20日、4月29日、6月2日簽訂請假專案申請表。

(七)被告公司自111年6月份起，停止每月預支現金5,000元。

(八)原告於111年6月8日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，兩造於111年6月22日調解不成立。

(九)原告於111年6月24日寄發存證信函與被告，以被告遲發薪資、111年1月至4月薪資未達基本工資及片面更改薪資結構為由，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，通知於111年6月28日終止兩造勞動契約，經被告於同年7月1日收受。

四、兩造爭執事項：

(一)原告得否依系爭協議書第1條第1項終止兩造勞動契約，並請求資遣費？

01 (二)原告於111年6月24日依勞基法第14條第5、6款規定，終止勞
02 動契約，是否合法？有無罹於該條第2項所定30日除斥期
03 間？

04 (三)原告請求被告給付111年1月至6月份之薪資差額40,152元，
05 有無理由？

06 五、得心證之理由：

07 (一)原告得終止兩造勞動契約，並請求資遣費：

08 1.兩造均不爭執其等簽訂系爭協書，約定自109年4月1日起至1
09 11年6月30日止，減少工時等情（見三、第(三)項）。依系爭
10 協議書第1條第1項所載：「一、實施期間及方式：1.乙方
11 （即原告，下同）自111年4月1日起至111年6月30日止，配
12 合甲方（即被告，下同）變更工作時間及方式：每日8小
13 時，每週2日，每月8-9天，薪資25,250元。2.實施期間乙方
14 得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞基法、勞工退
15 休條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休
16 金。」（見本院卷第55頁），已明定原告於減班休息期間，
17 得隨時終止勞動契約，且縱於原告主動離職之情況下，被告
18 仍應「比照」勞基法規定給付資遣費甚明，是被告抗辯原告
19 請求資遣費需符合勞基法第14條、第17條所定要件云云，即
20 有所誤，係不足採。

21 2.原告於111年6月8日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，向被
22 告終止勞動關係，並請求給付資遣費，兩造於111年6月22日
23 經彰化縣政府勞資調解不成立，原告復於111年6月24日寄發
24 存證信函與被告，依勞基法規定通知於111年6月28日終止兩
25 造勞動契約等事實，亦為兩造所不爭執（見三、第(八)、(九)
26 項），則原告已依系爭協議書第1條第2項約定，終止兩造
27 勞動契約，其請求被告給付資遣費，自屬有據。又倘認原告
28 得請求資遣費，被告不爭執得領取數額為128,367元（見本
29 院卷第193至194頁之112年1月9日言詞辯論筆錄），是原告
30 請求被告給付資遣費128,367元，即應准許。

31 (二)原告得依勞基法第14條第1項第5款、第6款，終止兩造間勞

動契約：

- 1.按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、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。次按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，同法第21條第1項、第22條第2項亦有明文。蓋工資數額及計算方式，屬勞動契約成立之必要之點，雇主如欲變更工時及工資等重要勞動條件，需徵得勞工同意，經勞雇雙方合意後始得為之；倘未經勞工同意，其單方任意所為變更，自屬無效，而仍應依約給付工資。
- 2.事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理，此有行政院勞工委員會（現改制為勞動部）100年12月1日勞動2字第1000133284號函（勞動部109年7月1日勞動條3字第1090130635號函修正）因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第1、2、6、9點可參（見本院卷第245至246頁），是依上開規定，被告於減少工時期間，於正常時間約定給付與原告之薪資數額，不得低於基本工資。
- 3.查兩造簽訂系爭協議書約定減少工時，111年1月份減少11天、2月份減少12天、4月份減少8至9天、5月份減少14天、6月份減少9天，每月薪資均為25,250元等事實，有系爭協議書在卷可稽（見本院卷第51至57頁），則系爭協議書所定內容，核屬兩造勞動契約之一部，兩造均應受其拘束，被告於減少工時期間，自應依上述約定給付原告工資。然查，兩造除系爭協議書所定減少工時日數外，被告另於111年1月20

01 日、4月29日、6月2日要求原告及其餘員工簽訂請假專案申
02 請表，事先規定全體員工無庸出勤日期，於111年1月26日至
03 2月20日減少工時14日、4月30日至5月31日減少工時7日、6
04 月3日至6月30日減少工時4日，並按減班日數扣除薪資，為
05 被告所自陳（見本院卷第149至150頁），且有上開申請表存
06 卷足參（見本院卷第129至135頁）。而原告所簽訂系爭申請
07 書，乃應被告要求於其所定日期減班休息，並非原告出於自
08 身所需自行申請事假，則被告據此扣減原告薪資，並給付低
09 於兩造約定基本工資數額之薪資（詳後述(四)），乃有未依勞
10 動契約給付報酬之情事，且已違反勞基法第21條第1項及上
11 述減少工時注意事項之規定，從而，原告依勞基法第14條第
12 1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，即屬有據。

13 4.被告固抗辯，原告於111年3月17日簽訂111年4月至6月之系
14 爭協議書，其於111年6月8日提出離職要求，已逾30日除斥
15 期間云云。惟勞工依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定
16 終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主
17 有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，3
18 0日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。則於勞工依上述
19 條項第1款、第6款以外事由終止勞動契約時，即不受30日除
20 斥期間之限制。查原告得依勞基法第14條第1項第5款規定終
21 止勞動契約，業經本院認定如上，則其於111年6月28日終止
22 兩造勞動契約，自不受勞基法第14條第2項規定之拘束。又
23 原告係於111年6月2日簽訂請假專案申請表，而被告依據該
24 請假專案扣除原告薪資，已違反勞基法第21條第1項規定，
25 已如前述，則原告於同年月28日終止勞動契約，亦未逾30日
26 除斥期間，是被告上開抗辯，自無可採。

27 5.勞基法第14條終止勞動契約者，準用同法第17條規定，雇主
28 應發給勞工資遣費，為該法第14條第4項所明定。又勞工適
29 用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於
30 勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或
31 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費

01 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
02 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
03 限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第
04 1項定有明文。查本件原告既已依勞基法第14條第1項第5
05 款、第6款規定，合法終止兩造間勞動契約，亦得依前開規
06 定請求被告給付資遣費128,367元。

07 (三)勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
08 理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法第25
09 條第3項、第11條第3項規定：「第1項離職證明文件，指由
10 投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。」、
11 「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
12 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
13 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，
14 查兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6
15 款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱非自願
16 離職，是原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明
17 書，亦屬有據。

18 (四)原告請求被告給付111年1月至6月份薪資差額部分：

19 1.查原告自111年1月1日起至6月28日離職前1日止，依系爭協
20 議書第1條第1項約定，原得請求被告給付薪資共計149,817
21 元（計算式：25,250元 $\times$ 5+25,250元 $\times$ 28/30=149,817元，
22 元以下四捨五入【下同】）。又原告於111年1月至6月份，
23 依序請事假3.5小時、6.5小時、4.5小時、4.5小時、6小
24 時、9.5小時，此有被告所提原告之出勤紀錄及薪資明細可
25 稽（見本院卷第135至137、157至163頁），應扣除薪資共計
26 3,630元（計算式見附表四「事假應扣薪數額」欄所載），
27 故被告於上開期間應給付原告薪資數額共計144,187元（計
28 算式：149,817-3,630=146,187）。又被告於111年1月至6
29 月發放與原告之薪資數額（含勞健保自付額1,282元、預支
30 5,000元），依序為21,815元、17,575元、23,477元、18,62
31 3元、12,188元、12,289元，共計105,967元，尚餘40,220元

（計算式：146,187－105,967＝40,220）未給付，是原告請求被告給付薪資差額40,152元，未逾上開範圍，自屬有據。

2.被告雖抗辯其於111年1月至6月間，更改薪資計算方式，原告依發薪時所交付薪資明細可清楚得知上情，其得依變更後方式給薪，並未短付原告薪資云云。然被告自承其事先未徵得原告同意，即更改薪資計算方式等語（見本院卷第205頁），其復未證明事後已取得原告承認，則被告單方所為不利原告之勞動條件變更，既未經原告同意或承認，自無從拘束原告，而仍應系爭協議書之約定計付薪資。況且，被告依變更後方式計算，其自111年1至6月間給付原告之薪資（見附表四「被告已付薪資加計事假扣薪」欄所示金額），均低於基本薪資數額，亦已違反勞基法第21條第1項所定最低勞動條件之限制，而為無效，是被告抗辯應依其自行變更後方式計付原告薪資云云，自無可採。

六、報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第486條第1項前段、第229條第1項、第233條第1項前段分別定有明文。又雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣費，為勞基法第17條第2項所明定。查被告自承其依慣例於翌月底前給付薪資等語（見本院卷第121頁），是被告就111年1月至6月薪資，分別應於111年2月至7月31日以前，全額給付與原告。又兩造勞動關係於於111年6月28日終止（見三、兩造不爭執事項第(九)項），被告依上開勞基法規定，應於111年7月28日前給付原告資遣費。是原告請求被告及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月2日（見本院卷第113頁所附送達證書）起，給付法定遲延利息，亦應准許。

七、綜上所述，原告得依系爭協議書第1條第2項、勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於111年6月28日終止兩造勞動契約，其依系爭協議書第1條第1項、勞基法第19條及勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付162,869元，及自111年8月

2日至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨發給非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就主文第2項所示部分，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。而主文第1項命被告發給非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示。此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，故不予准許。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 4 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 112 年 4 月 7 日
書 記 官 張 茂 盛

附表一（原告主張之薪資短少數額，元：新臺幣，見本院卷第211頁）

日期	約定薪資	扣除勞健保自付額	扣除減班減薪 (見附表二)	扣除事假扣薪	扣除預支 借款	扣除全勤 獎金	扣除實領 薪資	薪資短少 數額
111年1月	25,250元	1,282元	×	0.44天×600/日=264元	5,000元	×	15,533元	3,171元
111年2月	25,250元	1,282元	實際減班12.88天-	0.81天×600/日=486元	5,000元	×	11,293元	6,661元

(續上頁)

01

			系爭協議書減班休息12天=0.88天*600/日=528元					
111年3月	25,250元	1,282元	×	0.56天×600/日=336元	5,000元	×	17,462元	1,170元
111年4月	25,250元	1,282元	×	0.56天×600/日=336元	5,000元	×	12,341元	6,291元
111年5月	25,250元	1,282元	×	0.75天×600/日=450元	5,000元	×	5,906元	12,612元
111年6月	25,250元	1,282元	×	1.19天×600/日=714元	×	2,000元	11,007元	10,247元

02

附表二（原告主張之減班休息天數表，見本院卷第211頁）

03

日期	系爭協議書所定減班休息天數	請假專案所定減班休息天數	實際減班休息天數	備註
111年1月	11天	3天(非假日) +3天(假日)	9.38天	實際減班天數約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111年2月	12天	11天(非假日) +9天(假日)	12.88天	實際減班天數約定天數 ⇒從基本工資扣款
111年3月	10天	無	7.88天	實際減班天數< 約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111年4月	8-9天	0天(非假日) +1天(假日)	6.75天	實際減班天數< 約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111年5月	14天	7天(非假日) +10天(假日)	11.88天	實際減班天數< 約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
111年6月	9天	4天(非假日) +9天(假日)	8.5天	實際減班天數< 約定天數 ⇒不再從基本工資扣款
備註：假日部分，非屬請假專案所定減班休息天數。				

04

附表三：（被告抗辯給付原告之薪資明細，元：新臺幣，見本院卷第201、203頁）

05

06

日期	日薪×(出勤天數+公休天數)	加計全勤獎金	加計職務/責任津貼	加計其他津貼	扣除請假專案及無薪假	薪資總計 (含勞健保自付額1,282元、預支5,000元及事假扣薪)
111年1月	750元(23,250元÷31天)×21.18天=15,885元	2,000元	3,180元	750元	×	21,815元
111年2月	(23,250元÷31天)×14.31天=11,090元	2,000元	3,735元	750元	×	17,575元
111年3月	(23,250元÷31天)×22.56天=17,484元	2,000元	3,510元	750元	×	23,744元

(續上頁)

01

111年4月	23,250元	2,000元	3,510元	750元	-10,081元	19,459元
111年5月	23,250元	2,000元	3,075元	750元	-15,884元	13,191元
111年6月	23,250元	2,000元	2,955元	750元	-12,865元	16,090元

02

附表四（本院認定被告應給付原告之薪資短少數額，元：新臺幣）

03

04

日期	約定薪資 (即基本薪資)	事假應扣薪數額 (元以下四捨五入)	被告應付薪資	被告已付薪資	被告已付薪資加計 事假扣薪
111年1月	25,250元	0.44天(即3.5小時)× 842/日=370元	24,879元	21,815元	22,186元
111年2月	25,250元	0.81天(即6.5小時)× 842/日=682元	24,568元	17,575元	18,257元
111年3月	25,250元	0.56天(即4.5小時)× 842/日=472元	24,778元	23,477元	23,949元
111年4月	25,250元	0.56天(即4.5小時)× 842/日=472元	24,778元	18,623元	19,095元
111年5月	25,250元	0.75天(即6小時)×84 2/日=632元	24,618元	12,188元	12,820元
111年6月	23,567元 (計算至6 月28日)	1.19天(即9.5小時)× 842/日=1,002元	22,565元	12,289元	13,291元
總計	149,817元	3,630元	146,187元	105,967元	