臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第58號

原　　告　黃御兒

訴訟代理人　詹家杰律師（法扶律師）

被　　告　康喬科技有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　施捷綾

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣91,868元，及自民國114年9月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立載明原告身分證字號、出生年月日、離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書與原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣91,868元為原告預供擔保，得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序部分

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

貳、實體部分

一、原告主張：伊自民國108年8月7日起受僱於被告，擔任技術員，自114年1月起每月薪資為新臺幣（下同）29,990元（含底薪28,590元、技術津貼400元、獎金1,000元）。詎被告自114年4月起停止發放獎金1,000元；另自111年起即要求員工須自行找工作來做，否則應申請事假或特別休假（下稱特休），致伊於114年7月8日以「沒工作、找不到工作」為由

申請特休。伊於114年7月15日以被告強迫申請特休，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第38條第2項規定，且被告法定代理人施捷綾與訴外人安寶山（為被告實際負責人）藉故爭吵，間接指責伊無法找到工作，造成伊心理壓力甚鉅，而違反勞動契約對於勞工人格權保護之附隨義務為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。爰依勞基法第23條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條規定，請求被告給付工資差額3,500元、資遣費89,096元及開立非自願離職證明書等語，並聲明：①被告應給付原告92,596元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。②被告應開立載明原告身分證字號、出生年月日、離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書與原告。

二、被告則辯稱：被告每月發放之1,000元獎金為績效獎金，倘公司業績不佳即停發放，非屬經常性給與，其性質並非工資。因被告於114年間業績較以往減少7成，因而暫停給付，原告不得請求給付該款項。又被告於111年3月18日所為公告，僅係告知同仁，並未強迫執行，故被告未強制原告申請特休。又因颱風夾帶豪雨造成公司淹水，被告員工於114年7月8日上午均在公司清理積水，當天亦有其他工作，原告因擔憂家裡淹水而申請特休，與上開公告無涉。再者，施捷綾與安寶山為夫妻關係，雙方間為公私事爭吵實屬常態，並未特別針對原告，是原告無由依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。且原告係於114年7月14日17時39分傳送LINE訊息為終止表示，亦逾30日除斥期間，應認屬自願離職等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張下列事實，業據其提出員工薪資回條、被告公司公告、LINE對話紀錄截圖、114年請假單、勞保被保險人投保資料表等件為證（見本院卷第29至33、37至42頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

㈠原告自民國108年8月7日起受僱於被告，擔任技術員。

㈡114年7月間，原告每月薪資為28,990元，包含底薪28,590元及技術津貼400元。

㈢被告於114年3月以前，按月發給原告1,000元款項，然自114年4月起停止發放。

㈣原告於114年7月8日以「沒工作、找不到工作」為由，申請特休。

㈤原告於114年7月14日以通訊軟體LINE，向被告主管傳送訊息，內容提及「依勞基法第14條終止勞動契約」等語。

四、本院之判斷：

㈠原告請求被告給付工資差額3,500元，有無理由？亦即，被告每月發給原告之1,000元款項，性質是否屬工資？

1.勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言；所稱經常性之給與，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院105年度台上字第2274號民事判決意旨參照）。準此，工資係指勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。再依勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」，是雇主如否認其所為給付屬於工資，應提出反證證明之。

2.原告主張被告於114年3月以前，按月發給1,000元獎金，然自114年4月起停止發放，故請求被告給付114年4月至同年7月15日其離職日止之應發給獎金3,500元（計算式：1,000元×3又1/2個月＝3,500元）等語，為被告所否認，並辯稱該筆獎金為業績績效獎金，非屬經常性給與云云。然依原告所提出113年7月至114年3月被告公司製作之員工薪資回條所示（見本院卷第29至32頁），被告每月給付原告之薪資項目，

均包含獎金1,000元，依勞動事件法第37條規定，應推定該筆給付性質為工資。被告復未提出任何證據證明該筆獎金非屬經常性給付，是其抗辯該給付性質非屬工資云云，無從採信。又原告係於114年7月14日終止勞動關係，有被告所提LINE對話紀錄截圖可稽（見本院卷第101頁），是其主張於114年7月15日為終止之意思表示，尚有所誤。從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法第22條規定，請求被告給付114年4月1日至同年7月14日之工資差額3,467元（計算式：1,000元×【3+14/30】＝3,467元），應予准許；逾此數額，則屬無據。

㈡原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，是否合法？

1.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；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特別休假；前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，勞基法第38條第1項、第2項亦有明文。又勞基法所定特別休假，是為了提供勞工休憩之用，休假日期由勞工依照自己意願決定。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制僅得一次預為排定或於排定於特定期日，至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論原因為何雇主均應發給工資，此有勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號函釋可參。

2.原告主張被告因業務量減少，要求員工於無工作可做時，應自行尋找其他工作或申請特休、事假等情，此有其所提111年3月18日被告公告載明：「1.沒有工作的先請特休或事假等有工作了再通知上班。2.工作是自己找出來問同事的，不

是去問人要做什麼工作的。」（見本院卷第33頁），可見被告確有要求原告於無工作可提供勞務時，需自行申請事假或特休。觀諸原告113年度及114年度請假單所載（見本院卷第39頁），原告於113年3月13日、4月19日、4月26日、5月29日、6月7日、6月13日、6月14日、7月9日、7月11日、8月9日、8月16日均於當日以「沒工作」為由，申請特休；於114年7月8日上午8時至10時30分出勤「掃水」，於當日10時30分至17時則以「沒工作」、「找不到工作」為由，申請特休。又被告法定代理人施捷綾自陳，員工請假需經其核可後，始可離開等語（見本院卷第123頁），可見原告請假卡所載事由，均係經被告核可無誤後所為記載，可認原告於113年3月13日至114年7月8日間均基於被告上開公告之要求，於無工作可提供勞務時申請特休，則被告於無工作提供與勞工時，要求勞工申請特休，而限制原告於特定日期申請特休，顯已違反勞基法第38條第2項規定。又原告於114年7月8日經被告要求申請特休，距其於114年7月14日終止兩造間勞動契約，尚未逾30日，所為終止自屬合法。

3.查被告每月發給原告之1,000元獎金，性質屬工資，已如前述，是被告於114年4月至同年7月間未經原告同意，持續未將工資全額給付與原告，實已違反勞基法第22條規定，則原告於114年7月14日依勞基法勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動關係，亦屬合法，且未逾同法第2項所定30日除斥期間。至原告主張其上司藉故爭吵，間接指責其未能找到工作，造成其心理壓力甚鉅，已違反勞動契約對於勞工人格權保護之附隨義務云云，並未其出任何證據為憑，是其此部分主張要無可採，然無礙於其已合法終止兩造間勞動契約。

㈢原告請求被告給付資遣費部分：

1.按勞工依第14條不經預告終止勞動契約者，雇主應依規定發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用第17條規定甚明。次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，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。查兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已如前述，是原告依前揭規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。

2.勞基法第2條第4款前段規定，平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內，所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。惟因計算事由發生之當日前6個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工離職或退休前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函文可參）。查原告於離職前6個月工資總額為178,536元（含被告短付之工資差額3,500元，計算式：29,990元＋29,990元＋29,514元【需扣除3月份病假扣薪476元】＋28,990元＋28,514元【需扣除5月份病假扣薪476元】＋28,038元【需扣除6月份病假扣薪952元】＋3,500元＝178,536元），有其114年1月份至114年6月份員工薪資回條可稽（見本院卷第31、32、81頁），是原告離職前6個月之月平均工資為29,756元（計算式：178,536元÷6＝29,756元）。又原告自108年8月7日到職，於114年7月15日離職，年資為5年11個月又8天，依此計算其得請求之資遣費為88,401元（計算式：29,756元×【2＋233/240】＝88,401元），故原告給付資遣費88,401元，係屬有據；逾此範圍之請求，則不應准許。

㈣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，勞基法第19條定有明文。依就業保險法第11

條第3項規定：「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條規定各款情事之一離職。」，而該法第25條第3項規定，該項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。查兩造間勞動契約既因原告依勞基法第14條第1項第6款事由所為終止，則原告離職即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，是原告依勞基法第19條規定，請求被告發給註記離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第23條、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條規定，請求被告給付91,868元（含工資差額3,467元、資遣費88,401元），及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月19日（見本院卷第61頁所附送達回證）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此範圍所為請求，則無理由，應予駁回。

六、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。本判決第一項所命給付，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。

七、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，爰不逐一論駁。至被告於本件言詞辯論終結後始提出民事答辯狀，未經兩造實質辯論，本院自不得予以斟酌，附此敘明

八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　1　　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（須附繕本）。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　　114　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　康綠株