

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第175號

原告 郭俊賢
訴訟代理人 萬維堯律師(法扶律師)
被告 好馬科技開發有限公司
法定代理人 魏惠珍
訴訟代理人 郭肇基
魏惠美

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬貳仟壹佰貳拾陸元，及自民國一一〇年十一月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十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣捌萬貳仟壹佰貳拾陸元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國107年5月2日起任職於被告公司，擔任被告客戶電子遊藝場之維護工程師，應徵時工作地點即載明為高雄市新興區及高屏地區，原告在培訓約3個月後即被派往南部地區派駐高雄市，從未調動，服務範圍包括台南市、高雄市、屏東縣等地區，每月薪資新臺幣（下同）36,450元，未料被告公司於110年6月間，藉由疫情關係欲調動原告至台中地區服務，但原告並未答應，且被告公司明知原告並無子女及家人需要照顧，竟強令原告休防疫照顧假11天，迨至7月間再強令原告休防疫照顧假8天，被告公司所為顯違反勞動法令。被告公司人資主管甲○○再於110年7月12日以通訊軟體LINE傳訊息予原告，告知如不接受調職即需要辦理

留職停薪等語，原告迫於無奈，遂於被告公司提供之制式留職停薪申請書上簽名，其餘留職停薪原因及說明均由被告公司填寫，被告公司並於同日即將原告之勞健保予以退保，惟原告身分並不適用留職停薪規定，且雇主亦不得任意要求員工辦理留職停薪，被告公司卻違法要求原告簽署留職停薪申請書，上開留職停薪申請書違反強制規定應屬無效，原告從未主動要求請特休假、防疫照顧假或提出留職停薪申請書，被告公司所提出之請假單均是甲○○主動以通訊軟體LINE傳訊息，並附請假單之表格以不正方法要求原告填寫。原告乃於110年7月23日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，於110年8月10日調解時，原告當面向被告公司請求給付資遣費以及開立非自願離職證明書，原告即有終止兩造勞動契約之意思表示，惟調解不成立，同年月20日進行調解亦不成立，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款之規定，終止勞動契約，則被告公司應給付原告資遣費79,788元、補發110年6月強行休防疫照顧假11日之薪資13,365元、補發110年7月薪資30,723元、110年8月1日至10日薪資12,150元、被告公司要求原告辦理交接之台中至高雄交通費790元，共計116,816元。為此，爰依雙方約定、勞基法第19條、第22條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告116,816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。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告自107年5月2日起任職設籍於台中市之被告公司，經過10個月培訓正式於108年3月1日調任南部地區擔任產品維修工程師，負責電子遊戲機台之維修保養工作，而所有維修備品及資源都是要回臺中公司進行補充物資等行政必要作業。被告公司之營業主要為從事電子遊戲機台製造販賣，臺灣自110年5月11日起因嚴重性傳染肺炎(COVID-19)第二級疫情嚴峻，衛生福利部於110年5月11日公告即日起關閉

01 包含電子遊戲場在內之休閒娛樂場所，被告公司販售予客戶
02 之電子遊戲機台均無法繼續維修保養，故被告公司請原告返
03 回台中公司所在地上班，並非任意調動勞工執行業務場所，
04 並未違反任何勞動法規。又因疫情影響，被告公司所服務之
05 客戶均在110年5月16日起全面接受中央政府指示辦理停業，
06 故在業務全面停擺之狀況下，被告公司不得已而於同年6月9
07 日依規定向臺中市政府勞工局通報減少工時在案。被告公司
08 雖因疫情而業務停擺，惟考慮員工工作權及生計，遂讓同仁
09 自行選擇申請使用個人特休假趁機休假或按通報在案之減少
10 工時實施，原告以通訊軟體LINE通知被告公司選擇於5月17
11 日至6月15日期間申請特休假共計21天，又於6月16日至7月1
12 2日期間申請防疫照顧假，共計6月份11天及7月份8天。嗣原
13 告於110年7月12日主動通知被告公司欲辦理留職停薪，並書
14 立留職停薪申請書辦理留職停薪，經被告公司核准在案，被
15 告公司即為其辦理退保手續，並非主動終止與原告之勞動契
16 約，被告公司一直請原告回台中分流上班，不但可以領最低
17 工資，還可以領安心就業補助，但是原告拒絕。至於原告主
18 張資遣費部分，在110年8月10日調解之前，原告尚在申請留
19 職停薪之期間，被告公司未曾主動資遣原告之意思表示，甚
20 至無法取得任何管道可以連絡原告。原告既然於調解時主動
21 要求離職，被告公司當時亦同意原告離職，原告乃主動離
22 職，被告自無開立非自願性離職證明予原告與給付資遣費之
23 義務。給付薪資部分，則無論防疫照顧假或留職停薪，均為
24 原告主動所提出並有其親筆簽名之請假單及留職停薪申請書
25 為憑，並無原告主張其有非自願書立之情事，被告公司實無
26 給付該提出期間薪資之義務。交通費部分乃原告歸還價值53
27 萬餘元之設備物資與將公務車駛回被告公司，被告公司同意
28 給付原告由台中返回高雄之高鐵交通費790元等語置辯，並
29 聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔
30 保，請准宣告免為假執行。

31 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事

01 項如下：

02 (一) 原告107年5月2日起受僱於被告公司，月薪為36,450元。

03 (二) 因疫情影響，原告於110年5月17日至31日請特休假，110
04 年6月1日至15日慰勞假，110年6月16日至7月12日防疫照
05 顧假，110年7月13日起留職停薪。原告之勞保於110年7月
06 12日退保。

07 (三) 原告於110年6月工資已扣除防疫照顧假工資13,365元，實
08 際領得22,187元，110年7月薪資原應領35,552元，扣除防
09 疫照顧假9,720元、留職停薪10,054元，實際領得4,829
10 元。

11 (四) 如原告請求有理由，原告得請求資遣費59,788元、110年6
12 月工資13,365元、110年7月工資30,723元、110年8月工資
13 12,150元。

14 (五) 被告公司願給付交通費790元予原告。

15 四、本件爭點為：

16 (一) 原告是否因被告公司強制要求而請防疫照護假及申請留職
17 停薪？原告終止勞動契約有無理由？

18 (二) 原告請求被告公司給付工資、資遣費，及開立非自願離職
19 證明書，是否有理由？

20 五、本院得心證之理由：

21 (一) 原告是否因被告公司強制要求而請防疫照護假及申請留
22 職停薪？原告終止勞動契約有無理由？

23 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
24 工不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令
25 者，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
26 約，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。防疫照顧假
27 為中央流行疫情指揮中心因應武漢肺炎所為之防疫應變的
28 特別措施。符合以下條件就可以請防疫照顧假：(1)有照顧
29 12歲以下學童需求之家長。(2)有照顧持有身心障礙證明，
30 並就讀高級中等學校（含高中、高職、五專一、二、三年
31 級）或國民中學子女之家長。(3)短期補習班、幼兒園及兒

童照顧服務中心等教育機構，比照及中等以下學校規定停課者，或自主替幼兒請假者，而有照顧子女需求之家長。
(4)家長：包括父母、養父母、監護人或其他日常實際照顧之人（如爺爺、奶奶等），有防疫照顧假Q&A附卷可參（見本院卷第105至107頁）。

2. 原告主張被告公司強制要求請防疫照顧假係屬違法等語，被告公司則以係原告自願簽署，並無不法等語置辯。經查，被告公司人資主管甲○○於110年6月8日以通訊軟體LINE傳訊息予原告，甲○○：「目前因為疫情又延長了，您的假到6/15，明天開始台中也分成三組上班了。所以您在6/16以後要怎麼辦理？」，原告：「感謝魏姐，請教公司是否有方案可供選擇」，甲○○：「1. 繼續請防疫假。2. 和台中同仁一樣，每三週上班一週（是在台中上班，詳細看公佈欄）」，原告：「感謝魏姐，因怕南來北往造成無形感染風險，繼續請防疫假」，甲○○：「好的，真的是很無奈的這樣處理。我再讓您補假單。」，有通訊軟體LINE對話紀錄截圖附卷可參（見本院卷第109至110頁），足見被告公司因疫情影響係給予原告自110年6月16日起請防疫假或至台中分流上班兩種選擇，原告因而選擇請防疫照顧假之選項。另被告公司於110年6月8日向臺中市政府通報110年6月9日至同年9月8日與9名本國籍勞工協商減少工時等情，有臺中市政府勞工局111年3月17日中市勞動字第1110012796號函檢送相關資料在卷可佐（見本院卷第217至263頁），足見被告公司確實因疫情影響，業務嚴重緊縮，而與其勞工協商暫時縮減工時，惟原告並不在上開協商勞工名單中，且被告公司既有依法向臺中市政府通報乙情，可知被告公司顯然知悉防疫照顧假請假之要件與規定，而原告並無照顧12歲以下學童或照顧持有身心障礙證明，並就讀高級中等學校、國民中學子女之需求，原告自不符合請防疫照顧假之資格，惟被告公司並未予以確認原告是否符合請防疫照顧假之資格，即給予原告請防疫照顧

01 假，因而不依勞動契約給付工作報酬，亦屬違反勞動契
02 約，致有損及勞工權益。被告公司雖辯稱依原告之人事資
03 料，被告公司無法知悉原告不符合資格等語，惟依兩造之
04 通訊軟體LINE對話紀錄可知，原告請防疫照顧假係被告公
05 司主動提出給予原告選擇，並非原告向被告公司申請，而
06 被告公司顯然知悉勞工請防疫照顧假之要件，業如前述，
07 被告公司自應確認原告是否符合請防疫照顧假之資格，否
08 則倘被告公司未予先行確認即給予原告請防疫照顧假，更
09 可證明被告公司僅係為求勞工以防疫照顧假為由在家，而
10 達到不用支薪之目的，原告所請之防疫照顧假顯然有名不
11 符實之情況，故被告公司所辯，自非可採。

- 12 3. 按勞工法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理
13 念，然並非完全摒除契約自由原則之適用，勞雇雙方仍得
14 藉由私法自治以達符合其共同之利益。是以，除勞工請假
15 規則第5條、職業災害勞工保護法第29條之傷病留職停
16 薪、性別工作平等法第16條之育嬰留職停薪外，勞雇雙方
17 為使勞動契約之效力暫時停止，自得合意留職停薪，使勞
18 工於留職停薪期間無須提供勞務，雇主亦不必支付工資。
19 職是，若雇主因經營困難，為避免解僱，於取得勞工之同
20 意，而合意留職停薪，勞雇雙方自應受其拘束。原告主張
21 被告公司要求原告於110年7月13日起留職停薪，係屬違反
22 強制規定等語，被告公司則以前詞置辯。經查，被告公司
23 人資主管甲○○於110年7月8日以通訊軟體LINE傳訊息予
24 原告，甲○○：「以我們的行業恐怕很難恢復營業。不得
25 已通知您，1. 回到台中分流上班（一週上一週不上）。2.
26 辦留職停薪（黃金地會計穎蓁及現場員工也是辦理留停，
27 這樣才能去找讓自己有正常收入的工作）。以上二個方案
28 來商量或您的看法。」原告：「好的，感謝魏姐，這部分
29 容我思考後盡快回覆您」，嗣原告於110年7月12日回傳訊
30 息：「魏姐，因現在疫情因素以免南北移動造成防疫漏
31 洞，經考慮後選擇留職停薪，感謝。」，甲○○：「了

01 解。」，並傳送留職停薪申請書檔案給原告，甲○○：
02 「在申請人的格子簽名後回傳給我，謝謝」，有通訊軟體
03 LINE對話紀錄截圖附卷可參（見本院卷第112至113頁），
04 而被告公司主要從事電子遊戲機台製造販賣，因衛生福利
05 部於110年5月16日公告關閉休閒娛樂場所之防疫措施，有
06 衛生福利部110年5月16日衛授疾字第1100200449號公告在
07 卷可參（見本院卷第99至103頁），足見被告公司當時確
08 實因業務嚴重緊縮而營運困難，而原告亦知悉此情，遂原
09 告考量數天後選擇留職停薪，顯然係原告出於自由意志下
10 所為之選擇，並非被告公司以不正方法所要求，亦難認定
11 有違反強制規定之情事，依前揭說明，兩造合意原告自11
12 0年7月13日起停職停薪自有契約自由原則之適用，兩造均
13 應受其拘束，故原告主張係不得已而簽名，被告公司要求
14 留職停薪已違反強制規定等語，自非可採。

- 15 4. 從而，被告公司給予原告防疫照顧假，因而未給付報酬，
16 已損及原告之權益，原告主張依勞基法第14條第1項第5、
17 6款之規定，終止勞動契約，即屬有據，應予准許。被告
18 公司雖辯稱係原告於調解時主動離職等語，惟兩造於高雄
19 市政府勞工局調解時並未成立，自無被告公司已同意原告
20 離職可言，故原告仍得依勞基法第14條第1項第5、6款之
21 規定，終止勞動契約，被告公司所辯，尚非可採。

22 （二）原告請求被告公司給付工資、資遣費，及開立非自願離職
23 證明書，是否有理由？

- 24 1. 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明
25 文。原告請求被告公司應給付110年6月工資13,365元，11
26 0年7月工資30,723元及110年8月1日至10日工資12,150
27 元，共56,238元等語，為被告否認，並以前詞置辯。經
28 查，被告公司給予原告防疫照顧假，因而未給付報酬，已
29 屬違法，業如前述，又被告公司以防疫照顧假為由，於11
30 0年6月扣除工資13,365元及110年7月扣除工資9,720元等
31 情，為兩造所不爭執，則原告請求被告公司給付工資23,0

85元，為有理由，應予准許。至於原告請求被告公司應給付110年7月13日至110年8月10日之工資，兩造既已合意留職停薪，被告公司自無給付工資予原告之義務，故原告此部分之請求，為無理由，應予駁回。

2. 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，其資遣費由僱主按其工作年資，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，勞退條例第12條第1項定有明文。

3. 原告固主張被告公司應給付107年5月2日至110年8月10日之資遣費59,788元等語，惟查，原告107年5月2日起受僱於被告公司，月薪為36,450元乙節，為兩造所不爭執，又原告雖以勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止契約，然原告亦於110年7月13日起留職停薪，故原告請求資遣費應以107年5月2日至110年7月12日為工作年資，並以平均工資36450元計算，故原告得請求之資遣費為58,251元【計算式： $36450 \times \{ 3 + [(2 + 11/31) \div 12] \} \div 2 = 58251$ ，元以下四捨五入】，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

4. 又原告請求交通費790元部分，為被告公司所不爭執，故被告公司應給付原告工資23,085元、資遣費58,251元、交通費790元，共82,126元。

5. 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，或因勞動基準法第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項及勞動基準法第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因原告依勞基法第14條第1項第5、6款合法終止，已如前

述，核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告公司開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依雙方約定、勞基法第19條、第22條及勞退條例第12條第1項等規定，請求被告公司應給付82,126元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年11月19日起至清償日止（見本院卷第59頁），按週年利率5%計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 5 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

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 111 年 5 月 17 日
書 記 官 陳 韋 伶