

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第37號

上訴人 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

被上訴人 郭俊賢

訴訟代理人 萬維堯律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國111年5月16日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第175號第一審判決提起上訴，本院於111年11月2日辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊於民國107年5月2日起任職於上訴人，擔任上訴人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，伊在培訓約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，未料上訴人於110年6月間，藉由疫情關係欲調動伊至台中地區服務，伊未應允，上訴人明知伊無子女及家人需要照顧，強令伊休防疫照顧假11天，迨至7月間再強令伊休防疫照顧假8天，顯已違反勞動法令。又上訴人人資主管甲○○再於110年7月12日以通訊軟體LINE傳訊息予伊，告知如不接受調職即需要辦理留職停薪等語，伊迫於無奈，遂於上訴人提供之制式留職停薪申請書上簽名，上訴人並於同日將伊之勞健保退保。惟上訴人違法要求伊簽署留職停薪申請

書，已違反強制規定而屬無效，伊並於110年7月23日向高雄市政府勞工局（下稱高市府勞工局）申請勞資爭議調解，於同年8月10日、20日調解時，向上訴人請求給付資遣費及開立非自願離職證明書，惟調解不成立，是依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，以起訴狀終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費59,788元、補發110年6月休防疫照顧假11日薪資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（上開薪資合計56,238元），及給付伊辦理交接所生之交通費790元，共計116,816元等情。爰依兩造勞動契約約定、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，聲明：(一)上訴人應給付被上訴人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)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

二、上訴人則以：被上訴人自107年5月2日起任職於設立台中之上訴人，經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，惟所有維修備品及資源都需回臺中之公司進行補充物資等行政必要作業。又上訴人主要營業為電子遊戲機台製造販賣，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日公告即日起關閉包含電子遊戲場在內之休閒娛樂場所，故無法繼續維修保養販售予客戶之電子遊戲機台，乃請被上訴人返回台中之公司所在地上班，並非任意調動其執行業務場所，未違反勞動法規。再者，因疫情影響，上訴人之客戶均在110年5月16日起接受中央政府指示辦理停業，業務全面停擺，不得已於同年6月9日向臺中市政府勞工局（下稱中市勞工局）通報減少工時在案，惟考慮員工工作權及生計，讓同仁自行選擇申請特休假趁機休假，或按通報在案之減少工時實施。被上訴人並以通訊軟體LINE通知上訴人選擇於5月17日至6月15日期間申請特休假共計21天，於6月16日至7月12日期間申請防疫照顧假

(6月份11天、7月份8天)；嗣於110年7月12日通知欲辦理留職停薪，書立留職停薪申請書辦理留職停薪，經上訴人核准在案，為其辦理退保手續，並非終止兩造間之勞動契約。兩造於110年8月10日高市府勞工局調解前，上訴人未曾資遣被上訴人，亦無管道可連絡被上訴人，係被上訴人於調解時主動要求離職，上訴人當時亦同意，自無開立非自願性離職證明予被上訴人及給付資遣費義務。另防疫照顧假或留職停薪，均為被上訴人主動申請，上訴人自無給付該期間薪資之義務。惟被上訴人歸還上訴人設備物資並將公務車駛回，同意給付其自台中返回高雄之高鐵交通費790元等語置辯。

三、原審判決上訴人應給付被上訴人82,126元（含6月防疫照顧假期間工資13,365元、7月防疫照顧假期間工資9,720元、資遣費58,251元、交通費790元），及自110年11月19日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；又上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人，而駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就部分敗訴部分不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人給付被上訴人超過790元，及自110年11月19日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回【至被上訴人敗訴之留職停薪期間薪資33,153元（56,238元-13,365-9,720=33,153）及資遣費1,537元（59,788-58,251=1,537）部分，未聲明不服而告確定】。

四、兩造不爭執事項如下：

- (一)被上訴人107年5月2日起受僱於上訴人，月薪為36,450元。
- (二)因疫情影響，被上訴人於110年5月17日至31日請特休假，110年6月1日至15日慰勞假，110年6月16日至7月12日防疫照顧假，110年7月13日起留職停薪。被上訴人之勞保於110年7月12日退保。
- (三)被上訴人於110年6月工資已扣除防疫照顧假工資13,365元，實際領得22,187元，110年7月薪資原應領35,552元，扣

01 除防疫照顧假9,720元、留職停薪10,054元，實際領得4,829
02 元。

03 (四)上訴人願給付交通費790元予被上訴人。

04 (五)若被上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契
05 約為有理由時，上訴人應給付被上訴人工資23,085元、資遣
06 費58,251元、交通費790元，共82,126元，且應開立非自願
07 離職證明書予被上訴人。

08 五、兩造爭執事項為：(一)被上訴人是否因上訴人強制要求而請防
09 疫照顧假及申請留職停薪？被上訴人終止勞動契約有無理
10 由？(二)被上訴人請求上訴人給付工資、資遣費，及開立非自
11 願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

12 (一)被上訴人是否因上訴人強制要求而請防疫照顧假及申請留
13 職停薪？被上訴人終止勞動契約有無理由？

14 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
15 不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令者，致
16 有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞工依
17 前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日
18 內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損
19 害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第5、6
20 款、第2項分別定有明文。又防疫照顧假為中央流行疫情指
21 揮中心因應武漢肺炎所為之防疫應變的特別措施。符合以下
22 條件就可以請防疫照顧假：(1)有照顧12歲以下學童需求之家
23 長。(2)有照顧持有身心障礙證明，並就讀高級中等學校（含
24 高中、高職、五專一、二、三年級）或國民中學子女之家
25 長。(3)短期補習班、幼兒園及兒童照顧服務中心等教育機
26 構，比照及中等以下學校規定停課者，或自主替幼兒請假
27 者，而有照顧子女需求之家長。(4)家長：包括父母、養父
28 母、監護人或其他日常實際照顧之人（如爺爺、奶奶等），
29 有防疫照顧假Q&A附卷可參（見原審卷第105至107頁）。故
30 依上措施說明，因疫情影響，如有勞工欲請防疫照顧假，應
31 符合家中有需照顧「12歲以下之學童」，或有「身心障礙子

01 女」者，或有「停課之幼兒」者，始符規定。

02 2.被上訴人主張上訴人強制要求其請防疫照顧假係屬違法等
03 語，上訴人則以被上訴人係自行申請防疫照顧假並簽署申請
04 書，並無不法等語置辯。經查，上訴人資主管甲○○於11
05 0年6月8日以通訊軟體LINE傳訊息予被上訴人，依該LINE訊
06 息中，甲○○稱：「目前因為疫情又延長了，您的假到6/1
07 5，明天開始台中也分成三組上班了。所以您在6/16以後要
08 怎麼辦理？」等語，被上訴人稱：「感謝魏姐，請教公司是
09 否有方案可供選擇」等語，甲○○稱：「1.繼續請防疫假。
10 2.和台中同仁一樣，每三週上班一週（是在台中上班，詳細
11 看公佈欄）」等語，被上訴人稱：「感謝魏姐，因怕南來北
12 往造成無形感染風險，繼續請防疫假」等語，甲○○稱：
13 「好的，真的是很無奈的這樣處理。我再讓您補假單。」，
14 有通訊軟體LINE對話紀錄截圖附卷可參（見原審卷第109至1
15 10頁），足見上訴人因疫情影響，故給予被上訴人自110年6
16 月16日起請防疫假或至台中分流上班兩種選擇，被上訴人選
17 擇請防疫照顧假之選項，固非係上訴人強制要求所為之選
18 項。惟由上訴人於原審即敘明有關中央流行疫情指揮中心自
19 109年間起之應變措施包括防疫照顧假Q&A（見原審卷第105-
20 107頁），並自陳於110年6月8日向臺中市政府通報110年6月
21 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，有中
22 市勞工局111年3月17日中市勞動字第1110012796號函檢送相
23 關資料在卷可佐（見原審卷第217至263頁），足見上訴人確
24 實因疫情影響，業務嚴重緊縮，有與其勞工協商暫時縮減工
25 時，且依法向臺中市政府通報縮減工時之情，可知上訴人顯
26 然知悉有關防疫照顧假請假及減少工時等要件及規定；又參
27 以上訴人原審提出卷附被上訴人應徵之人事資料（見原審卷
28 第187、189頁），其上僅有記載被上訴人有父、母及妻（嗣
29 後已離婚），並無記載已育有子女；被上訴人於原審亦陳稱
30 其已離婚，並無子女等情（見原審卷第11、147頁），則上
31 訴人明知請防疫照顧假之要件，卻從未詢問被上訴人有無子

01 女，符合前揭防疫照顧假所規定需照顧「12歲以下之學
02 童」，或「身心障礙子女」者，或「停課之幼兒」之要件，
03 卻主動提出分流上班或防疫照顧假予被上訴人選擇，被上訴
04 人縱使因而擇定請防疫照顧假，惟審酌上訴人並未確認被上
05 訴人是否符合請防疫照顧假資格，亦未要求被上訴人提出符
06 合請防疫照顧假要件之證明文件，即予准請防疫照顧假，且
07 不依勞動契約給付薪資，逕行扣除防疫照顧假期間之薪資，
08 而達到該假別期間不用支薪之目的，顯有名不符實之情，已
09 屬違反勞動契約及勞動法令，並損及勞工權益。上訴人事後
10 辯稱其由被上訴人之人事資料，確認其符合防疫照顧假要
11 件，因而建請其選擇防疫照顧假，故未給付報酬係依法所
12 為，或應歸責於被上訴人填寫不實人事資料，原判決認定有
13 誤云云（見本院卷第13、14頁），顯無足採。

14 3.其次，被上訴人因兩造間之勞資爭議，前向勞工局聲請勞資
15 調解，惟調解不成立，嗣以上訴人要求其請防疫照顧假且未
16 給付請假期間之薪資，違反勞工法令等由，主張得依勞基法
17 第14條第1項第5、6款規定，以110年10月13日起訴狀終止兩
18 造間勞動契約等語（見原審卷第13頁），惟為上訴人所否
19 認。本院審酌被上訴人自知己離婚，且無子女，並不符合防
20 疫照顧假要件，惟於110年6月16日起，依上訴人提供防疫照
21 顧假選項，辦理請假，顯然自該日起，已知悉上訴人同意其
22 請防疫照顧假，上訴人有違背勞工法令之情，且於110年7月
23 8日及8月10日收受薪轉6、7月份薪資時，亦已知悉短少防疫
24 照顧假期間薪資，此有其銀行帳戶明細表可稽（見原審卷第
25 28頁），惟被上訴人並未於知悉後之30日內依勞基法第14條
26 第1項第6款規定，終止勞動契約，迨至110年10月13日始依
27 上開條款規定，以起訴狀終止勞動契約，揆諸前揭規定，顯
28 已逾同條第2項30日之法定除斥期間，則其依勞基法第14條
29 第1項第6款規定所為之終止，自不能發生終止勞動契約之效
30 力。然審酌上訴人在被上訴人留存之人事資料，既無育有子
31 女，難認有子女需照顧，符合防疫照顧假之情形，本應要求

01 被上訴人提出符合防疫照顧假之證明，否則不應准假，並應
02 支付屬正常工作期間之薪資，詎上訴人竟簡便該請假手續，
03 逕讓被上訴人請防疫照顧假，扣除防疫照顧假期間之薪資，
04 使被上訴人未能領取依勞動契約約定之薪資，自有違同法條
05 第1項第5款之規定，故被上訴人依勞基法第14條第1 項第5
06 款規定，終止兩造間之勞動契約，即屬有據，上訴人抗辯其
07 非可歸責云云，要無足採。

08 4.至被上訴人於本件訴訟前，雖曾就勞資爭議至高市府勞工局
09 進行勞資調解，惟其當時未曾提及上訴人要求其請防疫照顧
10 假，或主張上訴人違反上開條款規定，僅提及上訴人請其申
11 請留職停薪後，因無終止日期，請將其資遣及給付資遣費暨
12 開立離職證明，然為上訴人所拒，因而調解不成立，有上開
13 勞資調解紀錄可稽（見原審卷第37-40頁），足見被上訴人
14 當時尚未以上開條款終止勞動契約，兩造亦調解不成立，難
15 認兩造有合意終止勞動契約，被上訴人並於110年10月13日
16 提起本件訴訟，依法終止勞動契約等語（見原審卷第13
17 頁），顯然被上訴人基於兩造勞動契約尚存在，故依前開條
18 款終止契約。則上訴人抗辯兩造於勞工局勞資爭議調解時，
19 被上訴人已主動離職或兩造已合意終止云云，尚無足採。

20 5.另按勞工法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理
21 念，然並非完全摒除契約自由原則之適用，勞雇雙方仍得藉
22 由私法自治以達符合其共同之利益。是若雇主因經營困難，
23 為避免解僱，於取得勞工之同意，而合意留職停薪，勞雇雙
24 方自應受其拘束。查，上訴人人資主管甲○○於110年7月8
25 日以通訊軟體LINE傳訊息向被上訴人稱：上訴人行業很難恢
26 復營業。不得已通知被上訴人回到台中分流上班（一週上一
27 週不上）或辦留職停薪。以上二個方案來商量等語，經被上
28 訴人考量後於110年7月12日回傳訊息稱：魏姐，因現在疫情
29 因素以免南北移動造成防疫漏洞，經考慮後選擇留職停薪，
30 感謝等語，甲○○即傳送留職停薪申請書給被上訴人，請其
31 簽名後回傳等情，有通訊軟體LINE對話紀錄截圖附卷可參

（見原審卷第112至113頁），並參以衛生福利部於110年5月16日公告關閉休閒娛樂場所之防疫措施，有該部110年5月16日衛授疾字第1100200449號公告在卷可參（見原審卷第99至103頁），原審基此乃認上訴人當時因業務嚴重緊縮而營運困難，被上訴人亦知悉此情且考量數天後選擇留職停薪，顯然出於自由意志下所為之選擇，難認上訴人有違反強制規定之情事，依前揭說明，兩造均應受其拘束，因而否准被上訴人原審以此事由終止契約及留職停薪期間薪資之請求，於法並無不合，被上訴人對上開期間薪資請求敗訴部分亦未提起上訴，則被上訴人於本院猶稱上訴人要求其留職停薪，係違反勞動法令云云（見本院卷第105頁），洵無足採。

6. 綜上，上訴人明知防疫照顧假之要件，卻未要求被上訴人提出符合該假別之證明文件，逕行給被上訴人請防疫照顧假，又扣除被上訴人此期間薪資，損及被上訴人之權益，被上訴人主張得依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，係屬有據，應予准許。上訴人辯稱被上訴人於調解時已主動離職或兩造已合意終止云云，則無足採。

(二) 被上訴人請求上訴人給付工資、資遣費，及開立非自願離職證明書，是否有理由？

1. 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明文。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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。再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

01 法第19條分別定有明文。

02 2.本件被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契
03 約，合法有據，已如前述，又被上訴人如依上開條款終止為
04 有理由時，上訴人對於應給付被上訴人工資23,085元、資遣
05 費58,251元、交通費790元，共82,126元，且應開立非自願
06 離職證明書予被上訴人乙節，並不爭執，則被上訴人依上開
07 規定，請求上訴人給付82,126元及自起訴狀繕本送達翌日即
08 110年11月19日起至清償日止（見原審卷第59頁），按週年
09 利率5%計算之利息，暨開立非自願離職證明書，於法有
10 據，均應予准許。

11 六、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約約定、勞基法第19
12 條、第22條及勞退條例第12條第1項等規定，請求上訴人應
13 給付82,126元，及自110年11月19日起至清償日止，按週年
14 利率5%計算之利息，暨上訴人應開立非自願離職證明書予
15 被上訴人，為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分，
16 判決上訴人敗訴，並依職權及附條件准、免假執行之宣告，
17 於法尚無不合，上訴意旨除交通費790元外，均否認有給付
18 義務，並指摘原審逾790元部分之判決不當，求予廢棄改
19 判，為無理由，應駁回其上訴。兩造其餘攻防暨訴訟資料，
20 經審酌後，認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

21 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1
22 項、第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 111 年 11 月 16 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 洪能超

26 法 官 李珮妤

27 法 官 楊淑珍

28 以上正本證明與原本無異。

29 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，其
30 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
31 均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具

01 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師
02 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 11 月 16 日

04 書記官 葉淑華

05 附註：

06 民事訴訟法第466 條之1：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。