

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第248號

原告 蔡明昆

訴訟代理人 陳昌義律師

被告 鈞隆彩藝印刷股份有限公司

法定代理人 林錦榮

訴訟代理人 王可文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年5月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣貳拾捌萬捌仟參佰陸拾肆元及自民國一百一十年十二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

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百分之八十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳拾捌萬捌仟參佰陸拾肆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

一、原告起訴主張：其自民國（下同）97年6月11日起受雇於被告，擔任裁紙技師，約定薪資係以每日新臺幣（下同）1,550元，依每月日曆天計算該月基本薪資，且每月全勤獎金2,500元，至於每日伙食費100元，則依員工實際出勤日數按日計算，每月薪資則於當月20日發放該月上半月薪資，下半月薪資則於次月5日領取。惟被告於109年9月份片面將每月全

01 勤獎金調降為每月1,000元，至於伙食費原以實際出勤日以
02 每天100元計算，每月伙食費約2,100元左右，然被告自109
03 年6月份下期開始則不再發放伙食費。則上開基本薪資、全
04 勤獎金、伙食費，均屬勞動工作之對價且屬經常給與，均屬
05 工資之範疇，被告未經全體勞工同意，片面擅自將全勤獎金
06 及伙食費予以調降或取消，顯屬不利於勞工，自無從因被告
07 片面之行為而拘束勞工。原告爰聲請勞資爭議調解，但被告
08 仍拒絕給付積欠之全勤獎金、伙食津貼等，致調解不成立，
09 原告因此於110年8月16日以存證信函通知被告依勞動基準法
10 （下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約。又原
11 告係任職至110年8月16日即8月份上期，由於該月未到月
12 底，又涉及全勤獎金係以每月1日至月底，如員工未請假則
13 應於次月5日發放，故應就原告自110年2月至8月份，該6個
14 月期間薪資計算平均工資，而經計算原告每月平均工資為5
15 萬670元。從而，原告自97年6月11日起受雇於被告至110年8
16 月17日終止勞動契約，工作年資為13年2個月又7天，被告應
17 給付原告資遣費30萬4020元，且因原告係依勞基法第14條第
18 1項第5款規定終止勞動契約，被告尚應開立非自願離職證明
19 書予原告。再者，被告將110年5月及7月之薪資均以每個月3
20 0天計算，惟上開二個月每月均為31天，致短少2日工資，則
21 以每日基本薪資為1,550元，被告應給付原告積欠工資3,100
22 元。又兩造原約定全勤獎金為每月2,500元，惟被告於109年
23 份起至110年7月份片面調降為1,000元，扣除原告於109年10
24 月、12月有請假，其餘9個月每月短少1,500元全勤獎金，故
25 被告應給付原告短少之全勤獎金1萬3500元。另被告自109年
26 6月份下半期起取消伙食津貼，而自109年6月至110年8月16
27 日止，原告實際出勤日數為268天，該部分被告應給付2萬68
28 00元，扣除被告於109年6月上半期已給付之700元後，被告
29 尚應給付原告短少之伙食費2萬6100元。爰依勞動法令之規
30 定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告34萬6720元及自起
31 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利

01 息，並願供擔保請准宣告假執行。被告應開立非自願離職證
02 明書予原告。

03 二、被告則以：

04 (一)被告公司之給薪方式為日薪制，原告多年工作，且原告自承
05 月份為30日或31日之薪資計算不同，顯然明知日薪制，如為
06 月薪制，豈會因月份大小而有所不同，惟原告於另案即鈞院
07 110年度勞小字第20號案件卻主張其給付方式為月薪制，每
08 年被告僅給予7天特休，故請求被告給付每年短少天數之特
09 休未休工資云云，然實則，兩造給薪方式為日薪制，而日薪
10 全時勞工於國定假日時，雖可以休假，但無薪資請求權，但
11 被告於原告任職期間之國定假日中，仍持續給付原告97年至
12 110年期間金額180萬4300元，作為原告未補休之填補，故被
13 告均有給付原告特別休假未休之工資，被告公司為日薪制，
14 並無拒絕給付之情形，則原告於本件主張月薪制，卻向被告
15 請求給付短少日薪110年5月31日及7月31日共2天工資3,100
16 元，自為矛盾，核屬無據。且無論日薪制或月薪制，被告均
17 有依勞動契約給付工作報酬，亦無違反勞動契約或勞工法
18 令，並無勞基法第14條第5款、第6款之情形。

19 (二)原告主張被告片面將全勤獎金及伙食費予以調降或取消，並
20 非事實。蓋原先被告公司之全體員工工作規則「壹、上班時
21 間」、「陸、全勤獎金」部分固有約定伙食費及累積兩個月
22 無遲到早退者全勤獎金為2,500元，惟前開工作規則於109年
23 6月間被告已先於全體員工之LINE群組告知取消伙食費發放
24 乙情，並取得全體員工同意，其後109年8月24日公司全體員
25 工開會時，被告亦提出修正後之工作規則即全勤獎金調整為
26 1,000元，並取消伙食費發放，經原告及全體員工確認後並
27 簽名同意。由此可證，原告及被告公司全體員工於109年6月
28 間已同意伙食費取消發放，並於109年8月間同意將全勤獎金
29 降至1,000元、伙食費取消發放並其後簽署修正後工作規則，
30 被告並無片面將全勤獎金及伙食費予以調降或取消，故
31 被告並無積欠原告全勤獎金、伙食費之情事。

01 (三)承上，被告並無積欠工資或違反勞動契約等情事，原告依勞
02 基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，自非合
03 法，故原告請求資遣費，顯屬無據。且原告於鈞院110年度
04 勞小上字第5號民是案件開庭時曾表示，之後就不想做了等
05 語，更可顯示原告本有自願離職之意，不得請求資遣費。況
06 原告於終止契約時，自知悉上開情形之日止，已逾30日除斥
07 期間，不得主張之。另經被告實際計算原告離職前6個月之
08 薪資合計共26萬6400元，則每月平均工資為4萬4400元，故
09 原告主張資遣費計算之每月平均工資為5萬670元，核屬無
10 據，應以被告上開核算之原告平均工資為準。

11 (四)退步言之，因原告明知給薪制度為日薪制而非月薪制，並非
12 被告惡意積欠特休未休費，且全勤獎金、伙食費之調降或取
13 消被告亦有取得原告之同意，縱認被告有違反勞基法第14條
14 第1項第5款、第6款規定之情事，亦非屬情節重大，對原告
15 權益損害甚微，自不符勞基法第14條第5款、第6款得以終止
16 勞動契約之重大事由，原告終止勞動契約自不合法，原告本
17 件之請求要屬無據。此外，原告110年8月16日以存證信函終
18 止勞動契約並不合法，原告於110年8月17日至19日無故連續
19 曠職3日，業經被告於110年8月20日以存證信函向原告依勞
20 基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。

21 (五)退萬步言，兩造於另案即鈞院110年度勞小字第20號原告請
22 求給付特休費事件，經鈞院認定兩造約定之給薪方式為月薪
23 制（被告否認之），縱如法院認定為月薪制，依民法第123
24 條第2項規定，月薪係以每月「30日」計算每月薪資，則本
25 件被告自98年至109年間以日薪制給付本件原告薪資，致本
26 件原告溢領如鈞院110年度勞小上字第5號判決附表所示之溢
27 領工資9萬4850元，然鈞院以本件被告於另案所提之前開抵
28 銷抗辯屬新攻擊防禦方法，故不予審酌，致另案二審判決確
29 定。因此，既另案未審酌被告前開抵銷抗辯之主張，被告於
30 本件據以「原告自98年至109年間溢領工資9萬4850元」與原
31 告本件請求之34萬6720元為抵銷，核屬有據。又98年至110

01 年原告任職期間，被告於每月核算薪資中均有多給付例假日
02 薪資共計180萬4300元，亦應與原告本件請求之34萬6720元
03 為抵銷，核屬有據。

04 (六)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
05 行。

06 三、兩造不爭執之事項（見111年3月29日筆錄，本院第231至232
07 頁）：

08 (一)原告自97年6月11日起受雇於被告，擔任裁紙技師，最後工
09 作日為110年8月16日，約定每日以日薪新台幣（下同）15
10 50元，每月領薪2次，因被告未給付特休未休工資41日，經
11 法院為原告勝訴之判決確定，有本院110勞小字第20號判
12 決、110勞小上5號判決可按（見本院卷第17~21、第167~
13 169頁）。

14 (二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證
15 2新北市府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第23頁）。

16 (三)原告於110年8月16日以原證3存證信函，依據勞基法第14條
17 第1項第5、6款之規定，終止勞動契約，請求被告給付資遣
18 費、積欠工資，有原告提出之原證3之存證信函可按（見本
19 院卷第25頁）。

20 (四)被告於原告任職期間之國定假日仍按日給付日薪1550元。

21 (五)被告於110年8月20日以原告曠職三日以上，依據勞基法第
22 12條第1項第6款之規定終止勞動契約，有被告提出被證3
23 之存證信函可按（見本院卷第161~163頁）。

24 (六)原告自109年1月至12月、110年1月起至110年8月薪資單如原
25 證4、6所示（見本院卷第27~49、第53~67頁）。

26 (七)原告自110年2月至110年8月16日每月實際工作日數為10
27 1日如原證5之工作日數表、被告提出之附件1所示（見本
28 院卷第51、133頁）。

29 (八)依據原告提出之原證6薪資單真正。

30 四、原告起訴主張片面短發全勤獎金及取消伙食津貼，原告因此
31 依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，爰依據勞動

法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，
本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費30
萬4020元、積欠工資3100元、短少之全勤獎金1萬3500元、
伙食費2萬6100元，並開立非自願離職證明書，是否有理
由？茲分述如下：

(一)原告請求全勤獎金、伙食費部分：

1. 最高法院88年度台上字第1696號判決要旨謂：「在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。」，另最高法院93年度台上字第670號判決意旨為「按雇主訂定規範員工之工作條件之工作規則，既為雇主為統一工作條件及服務規律所訂定，依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主訂定之工作規則所規定之內容而決定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，工作規則即因而有拘束勞工與雇主雙方之效力，不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，均當然適用工作規則，除非當事人有反對之意思表示外，當然成為僱傭契約內容之一部。為保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理之必要，雇主單方不利益變更工作規則時，原則上不能拘束表示反對之勞工，但如雇主所為之不利益變更，其變更具有合理性時，例外地亦能拘束表示反對之勞工」，又最高法院99年度台上字第2204號判決意旨為「惟依同法第七十條規定，雇主為統一

01 勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦
02 同，是工作規則如經報請主管機關核備，不問勞工是否同
03 意，皆能發生拘束力。雇主就工作規則為不利勞工之變更
04 時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工；但雇主為因應勞動
05 條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利
06 益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少
07 數勞工之反對，即一味否認其效力。故於有此情形時，勞基
08 法第七十一條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工
09 作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及
10 多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應
11 無須勞方之同意，仍屬有效。」，是以，工作規則確為勞動
12 契約內容之一部，但如雇主變更具有合理性時及事業經營之
13 必要性時，雇主為不利於勞工之變更，並得拘束不同意勞
14 工，合先敘明。

15 2. 兩造原約定薪資為按日曆日計算，每日薪資為1550元，每月
16 核發全勤獎金2500元及每日伙食費100元等情，為兩造所不
17 爭。準此，被告於109年6月間以line群組□及109年8月24日
18 以被證2之會議記錄將全勤獎金變更為1000元，取消伙食費
19 之核發，如具有經營事業之合理性及必要性時，自得為不利
20 於勞工之變更，先為敘明。

21 3. 再者，勞基法第14條第1項第6款規定「有下列情形之一者，
22 勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法
23 令，致有損害勞工權益之虞者。」，同條第2項規定「勞工
24 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
25 起，三十日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工
26 得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」。經查，被告
27 公司於106年度全勤獎金為2500元，然依據被證2會議記錄為
28 被告公司之全體員工會議紀錄，於109年8月24日修正被告公
29 司之工作規則，其中第陸點有關全勤獎金，變更全勤獎金1
30 000元（見本院卷第155頁），就被告提出之被證2會議紀錄
31 之決議內容欄記載：「無任何意見，從9月起實施，請在下方

簽名」等情，原告對於被證2會議紀錄簽名之真正不爭執，但原告以當時簽名是因被告要求出勤人員簽名，被告於原告簽名後，於開會時才說變更工作規則，被告於被證2之會議結束後，被告有另外一張要求員工同意變更後之工作規則，原告並未簽名表示同意，因此，原告並未同意變更全勤獎金之金額，被告有透過群組通知自109年6月起取消伙食費，我當時沒有就伙食費異議，但我心裡不同意云云（見本院卷第234頁、111年3月29日筆錄），經查，被證2之會議紀錄為109年8月24日，被告於109年9月起至同年12月、110年2月至110年7月止，均已將全勤獎金變更1000元、109年7月間起取消伙食費，有原告提出之109年1月至12月之薪資單、被告提出110年2月起至110年7月之薪資明細表可按（見本院卷第27~49頁、第133頁）。準此，自109年7月或9月起迄原告於110年7月5日聲請勞資爭議調解時，或原告於110年8月16日寄發原證3存證信函依據勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約為止，原告分別長達12月、10月以上，並未舉證就被被告取消伙食費或變更全勤獎金為1000元等事實表示異議，顯難以認定原告不同意被告變更全勤獎金或取消伙食費，且被告減縮全勤獎金金額，取消伙食費係基於經營事業之之合理性及必要性，自得拘束原告，況原告就前開主張，並未舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。

4. 據此，原告請求被告給付付全勤獎金1萬3500元，及依據出勤日數計算之伙食費2萬6100元，並無理由，應予駁回。

（二）原告請求積欠工資部分：

原告主張兩造約定按日1500元，以日曆日計薪等情，為被告所否認，並以兩造約定日薪制，國定假日雖可以休假，但無薪資請求權，因此，被告已給付國定假日薪資180萬4300元，據此主張抵銷云云，然查，依據原告提出之原證4、6薪資單及被告提出如附件1之薪資明細表顯示109年1月至12月薪資、110年1月至8月16日薪資、110年1月至6月薪資表（見本院卷第27~49頁、第53~67頁、第133頁），被告係以每月

01 日曆日數，以每日薪資1550計算薪資，故兩造約定係採月薪
02 制，係以每月日曆日計算薪資，因此，原告請求被告未給付
03 110年5月、7月，被告均僅以30日計算薪資，共缺少2日薪資
04 共3100元，應屬有據。

05 (三)原告請求資遣費部分：

06 1. 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
07 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
08 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
09 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例
10 計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11
11 條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，
12 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、
13 第13條但書、第14條及第20 條或職業災害勞工保護法第23
14 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
15 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以
16 比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動
17 基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有
18 明定。原告未給付工資，未給付特休未休工資，於110年8
19 月16日以原證3之存證信函，依據勞基法第14條第1項第5、
20 6款之規定，終止勞動契約，並請求被告給付資遣費，自屬
21 有據。

22 2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總
23 額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，
24 謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金
25 額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式
26 計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日
27 數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條
28 第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均
29 工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定
30 義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管
31 機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指

日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，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，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋）。

3. 原告於110年8月16日終止勞動契約，應自110年8月15日回溯6個月，即110年2月16日起回溯至110年8月15日薪資，並加計各月之伙食費及全勤獎金，合計為28萬5264元(00000(00000+20150+1000/28X13)+49050+47500+49050+46500+49050+23250=285264)，平均工資4萬7544元。

4. 原告自97年6月11日受雇起至110年8月16日終止勞動契約之日止，平均工資為4萬7544元，得請求資遣費28萬5264元，有勞動部之資遣費試算表可按，逾此部分，應予駁回。

(四)原告請求非自願離職證明書部分：

勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(五)被告抗辯以國定假日給付工資180萬4300元及溢領工資9萬48

50元主張抵銷是否有理由？

被告抗辯：被告自97年起至110年之國定假日仍給付180萬4300元及被告採月薪制，每月應以30日計算，被告溢付薪資9萬4850元云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查。依據原告提出原證4、6薪資單、被告提出之附件1可知，被告係以每月日曆數以每日1550元計算，按月給付薪資，已如前述，從而，被告於國定假日仍有給付薪資之義務，及大月31日給付31日，仍應依據該月日曆數按日計算薪資，被告據此為抵銷之抗辯，並無依據，應予駁回。

(六)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年12月24日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第111頁)，因此，原告請求被告應自110年12月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付28萬8364元(含資遣費28萬5264元、積欠工資3100元)及自起訴狀繕本送達翌日即110年12月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
02 與判決結果無涉，爰不一一論述。

03 八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件
04 法第44第1項、第2項，判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 5 月 24 日
06 勞動法庭 法 官 徐玉玲

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 5 月 24 日
11 書記官 王思穎