

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第21號

原告 蕭修賢
被告 新欣機工企業有限公司

法定代理人 蔡孝宇
訴訟代理人 江百易律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹萬伍仟零肆拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹萬伍仟零肆拾捌元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）106年10月1日起受雇於被告擔任技術人員，約定工資新台幣（下同）4萬8000元，於112年2月23日調薪為4萬8500元，最後工作日112年2月28日，被告未與原告協商而放無薪假，請求22.5日無薪假工資3萬6375元，111年10月至112年2月期間，資方以公司業績下降要求員工無薪休假及特別休假，但有其他員工卻正常上班，已屬惡意減班、減薪之事實，於112年2月1日開會誘導員工自動辭職，再簽自願離職同意書時，卻被預告只能工作到2月6日，剩下工作日資方已沒工作為由剝奪工作權，原告自得依據勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，被告應給付資遣費13萬元，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令相關之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告16萬6375元

二、被告則以：

01 (一)原告係自願離職，按勞動契約依勞基法第11條、第13條但
02 書、第14條、第20條或勞工職業災害保險及保護法第84條、
03 第85條之規定終止時，雇主應發給勞工資遣費。原告於請訴
04 狀稱遭到被告誘導而離職，未曾提及係自行簽下自願離職證
05 明書。然原告為成年人具有完全之行為能力，自可選擇是否
06 繼續留在被告公司工作，若係出於己意簽屬自願離職書，亦
07 勾選自願離職，在未舉證如何遭到被告強迫簽屬之情形下，
08 難認簽屬自願離職證明書之意思表示有瑕疵，應屬有效。承
09 上，原告確實係在112年2月6日自行要求離職，被告公司之
10 法定代理人知悉後，及交代公司承辦人事及會計業務人員胡
11 珮軒為原告辦理離職手續，並由原告親自簽屬離職證明書、
12 勾選自願離職，原告離職當時並未對被告或承辦人員表示被
13 告有何違法之情事或係以何規定終止雙方勞雇契約，故原告
14 在自願離職之情形下，難認原告有何請求資遣費之權利。且
15 原告係與前次出庭作證前已與與原告勾串之證人李建宏一同
16 離職，辦理自願離職手續(李建宏請求被告給付資遣費之訴
17 訟案號為鈞院文股112年度勞簡字第20號)。

18 (二)原告主張無薪假部分，原告僅提出111年12月共計11日之出
19 勤資料特定11日之事假為無薪假，此部分被告不與爭執(但
20 被告均照發給全額獎金)。但原告先於起訴狀主張特別假無
21 薪休假費用為36,375元，嗣又於112年3月13日之補正狀中主
22 張求償金額16,375元，究竟該二筆金額是否均為所謂無薪假
23 之補償?係合併計算抑或其中一金額為請求金額?且除111年1
24 2月以外之無薪假之日期亦未經特定，無薪休假之損害為何
25 為36,375抑或16,375元?前次庭期 鈞長已對原告闡明要求原
26 告說明，但原告至今亦未提出，被告實難以答辯。原告主張
27 並無理由，但被告願意就原告提出之111年12月之11天事假
28 部分之薪資補償給原告，雖然被告因業績不堪長期虧損始請
29 求員工休假，亦有於事前取得原告同意，但畢竟被告不諳法
30 令而未遵守勞動部相關規定，未與員工以書面方式協商，故
31 雖原告於該11日確實未提出勞務且並非遭到被告拒絕提出勞

01 務，被告亦願就此部分對原告進行補償。

02 (三)原告為自願離職，有證人胡珮軒可證，被告公司之法定代理
03 人雖有於112年2月1日開會時向全體員工說明因長期疫情之
04 緣故，公司之業績顯著下降，然並未強迫員工離職，更未向
05 員工表示會減薪或調整薪資，僅係將公司經營所遭遇之困難
06 告知員工，並說明公司之業績雖然較往年銳減，但不會強迫
07 員工離職或以業務縮緊為由資遣員工，被告絕無要求員工離
08 職。此由被告公司112年2月1日起迄今，除原告及另名員工
09 李建宇自願離職外，並無其他員工離職或遭到資遣即可證
10 明。被告公司於疫情期間遭遇困難，常常無工作可供師傅進
11 行，惟被告公司仍未曾積欠員工薪資，均準時照常發給，僅
12 係公司不諳法律規定，未以書面之方式取得員工同意所謂無
13 薪休假，但公司從未強迫員工自願離職。

14 (四)聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執之事項（見112年8月29日筆錄，本院第199至200
16 頁）：

17 (一)原告自106年10月1日起受雇於被告，擔任技術人員，約定工
18 資為4萬8000元，於112年2月23日協商薪資為4萬8500元，原
19 告最後工作日為112年2月28日，原告聲請勞資爭議調解，於
20 112年2月23日調解不成立，有新北市政府勞資爭議調解紀錄
21 可按（見本院卷第17頁）

22 (二)被告於111年12月間為原告排定無薪假11日，並扣薪1萬5048
23 元，有新北市政府勞動檢查處112年5月9日函文及原告之薪
24 資單可按（見本院卷第129-159頁）。兩造排定無薪假之排
25 定，並無書面紀錄。

26 (三)原告自111年8月至112年2月薪資如附表所示（見本院卷第65
27 -71頁存摺）。

28 (四)被告提出被證1之自願離職證明書其中有關「蕭修賢」三字
29 為親自簽名。

30 (五)原告自106年10月3日起至112年3月1日由被告投保勞保，投
31 保薪資為4萬100元，原告自106年9月5日起至106年12月17日

01 由捷薪企業有限公司為被告投保勞保，投保薪資為3萬8200
02 元，有原告之勞工保險被保險人投保資料表、司法院暨所屬
03 機關勞保局電子閘門網路資料查詢表可按（見本院卷第43、
04 93-96頁）

05 四、本件爭點應為：（一）原告請求無薪假3萬6375元，是否有理
06 由？（二）本件終止勞動契約之法律上依據為何？（三）如原告
07 主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費13
08 萬元及無薪假工資3萬3675元，是否有理由？

09 （一）原告請求無薪假3萬6375元，是否有理由？

10 1. 按事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依具體
11 個案認定之：1、停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於
12 勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇
13 主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。2、停工原因如
14 係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。
15 3、停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞
16 務，雇主亦不必發給工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其
17 約定。又按可歸責於雇主之停工，工資不得低於基本工資」
18 （內政部83 年5月11日臺勞動二字第35290號函釋意旨參
19 照）。所謂停工於可歸責於雇主時，非僅指雇主完全停工，
20 若雇主對部分員工停止工作之提供，亦屬之，蓋雇主完全停
21 工時尚應負擔全部之工資，依舉重以明輕之法理，於雇主因
22 可歸責之事由致對部分勞工停止工作時，對該停工勞工之工
23 資，自亦應負擔之，否則有違勞動基準法第一條所規定保障
24 勞工權益之目的。

25 2. 勞基法施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間休
26 息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約定，雇
27 主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。前
28 開協商變更勞動條件雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未
29 即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證
30 責任，雇主如無法提供相關證明，仍難認其排定之「無薪休
31 假」業經勞工同意，雇主仍應依原約定給付報酬（參見行政

01 院勞工委員會民國98年3月5日勞動2字第0980130120號函
02 釋)。如雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方
03 協商同意，可暫時縮減工作時間及依比例減少工資（參見行
04 政院勞工委員會97年12月22日勞動2字第0970130987號函
05 釋）。由此可知，被告公司雖遇不景氣，惟其若欲變更原告
06 工時並減少薪資，須先經協商程序，如遇有爭議，並應由僱
07 主負舉證責任。

- 08 3. 被告未與原告書面協商或經原告同意，擅自給予無薪假11
09 日，並經新北市政府勞動檢查處裁罰2萬元，被告未提出異
10 議，有新北市政府112年5月9日新北府勞檢字第1124664002
11 號函可按（見本院卷第129頁），準此，原告請求被告給付
12 無薪假工資1萬5048元，應屬有據。另原告請求被告給付22.
13 5日之無薪假工資，並未舉證以實其說，自難採信。

14 (二) 本件終止勞動契約之法律上依據為何？

15 原告主張被告侵害原告工作權，有違反勞工法令，致原告
16 受有損害，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動
17 契約，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

- 18 1. 原告於本院審理時陳述：「(法官問：原告主張依據勞基法第
19 14條第1項第6款之規定，終止勞動契約之理由是以被告
20 高薪低報？還是被告未經原告同意放無薪假（提示本院卷第
21 71頁）？事實是2月1日開會，公司要求去年下半年至今
22 景氣不佳，公司恐無法負擔較多師傅薪資，若有想轉換跑
23 道及職場規劃之員工皆可私下找公司詳談。但，我們生活
24 領不到約定薪資之員工誤以為資方想私下談資遣費，於是
25 考慮二日後，於2月6日下午跟公司提出離職，想說公司是
26 否願意詳談，沒想到卻被叫進辦公室簽署自願離職及假
27 單。自願離職書上面寫離職日是2月28日，因有特別假，
28 本應上班到2月10日，但公司卻以沒有工作，就說做到今
29 天為止，並剝奪員工之工作權。」等語，核與證人李建宏
30 於本院審理時證述：「資方於2月1日上午開會時說，去年
31 下半年至今都生意景氣不佳，公司恐無法負擔較多師父薪

資，若是有想轉換跑道及有職場規劃皆可私下找公司詳談。」、「讓我們生活過不下去的員工誤解資方是想私下談資遣費，避免影響其他員工。」等語相符，然上開證詞業經原告以通訊軟體通知證人李建宏（見本院卷第113頁、112年5月9日筆錄），況李建宏亦對被告公司提出相同訴訟，核其證詞自難憑信。況依據原告上開陳述，難以認定有對被告陳述有何違反勞工法令，而依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意思表示，自難為有利於原告之認定。

2. 原告為自請離職等情，有被告提出之被證1自願離職證明書為證，並經證人胡珮軒之證述：「（法官問：負責人蔡孝宇當時是否有要求員工自願離職？）沒有，當下沒有這句話要員工離職，也沒有暗示要員工離職，是說去年疫情很辛苦，所以會繼續撐下去。」「（法官問：提示被證1 自願離職證明書（本院卷183 頁），這張離職證明書有沒有看過？是否你幫蕭修賢辦理離職的？如果是，請詳述過程。）1. 有。是我寫的。2. 當天早上有一個員工李建宏要離職，下午就換成原告說要離職，他們是同一天，後面老闆沒有說什麼，就叫我下來幫兩名員工辦理自願離職，請我填同一天，離職日期、地點，我都寫得很清楚，我寫完之後請他們先看，沒有錯的話，請他們二人在下面簽名，他們二人本人都有簽名。（當庭用鉛筆畫出原告親自簽名的部分）」「（法官問：承上，請假單上這「蕭修賢」的簽名是誰簽的？上面的自願離職那邊是誰勾選的？）1. 也是原告簽的。（用鉛筆畫出原告簽名部份）2. 我已經不記得，當下我已經寫完，勾的欄位我不記得誰勾的，但我記得當下我是寫完請他們確認後，他們才會在下面本人親自簽名。」「（法官問：承上，右邊的請假單也是你幫蕭修賢辦理的嗎？）對，是同天下午。我去查他們特休假是15天，日期是我寫的。」「（法官問：蕭修賢辦理離職，簽署離職單的過程中，有沒有說公司有什麼違法情形，所以他才要離職？）沒有，其實當下老闆有找他聊，他

01 直接跟老闆說不想做，老闆也不能多說什麼，不能強求他，
02 是他自己自願離職不想做，我們沒有資遣，強迫他不做，是
03 他自願離職。」「（法官問：蕭修賢離職時有沒表現出他是
04 被強迫簽自願離職的？你或者是公司內其他人有無強迫他簽
05 這張自願離職證明書？）1. 沒有，他跟老闆講完之後，老闆
06 就跟我說他們不想做，請我去寫自願離職，沒有被強迫。2.
07 我們公司從來沒有強迫他。」「（法官問：原告有無跟公司
08 或是其他員工表示老闆有違反法令嗎？）排無薪假的時候，
09 公司有個組群，他們體諒公司都填 o k，並表示願意配合，
10 從來沒有向老闆反應有違反勞基法，但是到2月6日他們自
11 己喊說不想做，也沒有說違反勞基法。」等語，核與原告陳
12 述：「是從2月6日寫離職證明書時，我是說我要做到2月1
13 0日，不是2月6日。」等語。準此，原告已告知被告自請
14 離職，並計算至112年2月10日等情，兩造於112年2月6日因
15 原告自請離職為由而終止契約。原告事後再依據勞基法第14
16 條第1項第6款規定終止勞動契約，自無理由。

17 3. 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主違反勞
18 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項
19 第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三
20 十日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知
21 悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14條第1項第6
22 款、第2項定有明文。原告於112年8月29日言詞辯論期日主
23 張證人胡珮軒之行為已經違反勞基法第14條第1項第6款雇
24 主違反勞動契約，剝奪工作權，是違反勞動法令云云（見本
25 院卷第205頁），然查，證人胡珮軒並非原告之雇主，原告
26 自無從據此行使勞基法第14條第1項第6款之契約終止權。況
27 原告於112年2月6日因自請離職而終止勞動契約，當時並未
28 以被告違反勞動契約或勞動法令為由終止契約，已如前述，
29 則原告於112年8月29日始據此行使契約終止之意思表示，顯
30 已逾越30日之除斥期間。

31 （三）如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資

01 遣費13萬元，是否有理由？

02 雇主依勞基法第11條第1項或勞工依據勞基法第14條第1項之
03 規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：

04 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於
05 一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或
06 工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月
07 計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條
08 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
09 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
10 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
11 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未
12 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
13 不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條
14 第1項亦有明定。原告為自請離職，已如前述，則原告依據
15 前開規定，請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁回。

16 五、綜上述，原告依據僱傭契約、勞動法令，請求被告給付1萬5
17 048元，為有理由，逾此部分，應予駁回。

18 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
19 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
20 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
21 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
22 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

23 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
24 與判決結果無涉，爰不一一論述。

25 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
26 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

27 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日
28 勞動法庭 法 官 徐玉玲

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日
02 書記官 王思穎

03 附表:(單位:新台幣)
04

月份	薪資	勞 健 保 費	合計
111年8月	45599	2086	47685
111年9月	46399	2086	48485
111年10月	39951	2086	42037
111年11月	42619	2086	44705
111年12月	31730	2086	33816
112年1月	46649	2086	48735
112年2月	41582	2086	43668
合計	294529	14602	309131