

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第59號

原告 劉侑修
訴訟代理人 翁偉傑律師(法扶律師)
複代理人 李依蓉律師
被告 興昌誠精密事業有限公司

法定代理人 廖振榮
訴訟代理人 張育銜律師
複代理人 廖婉茹律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣參拾壹萬陸仟伍佰參拾柒元及自民國一百一十三年五月四日起至清償日止，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九十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參拾壹萬陸仟伍佰參拾柒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

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告應提繳23萬4114元至原告之勞工退休金專戶，嗣於民國（下同）113年6月19日具狀撤回此部分之聲明，揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

01 一、原告起訴主張：其自101年5月1日起受雇於被告，擔任技術
02 員，月薪為新臺幣（下同）5萬1000元。被告於112年9月起
03 突然強迫員工必須輪流放無薪假，原告於9月15日、22日、2
04 3日、25日遭被告公司強迫放假卻短給工資6,000元，事後原
05 告亦發現被告公司長期將原告勞工保險高薪低報，被告公司
06 顯然有違反勞動法定之情事，原告爰於112年10月16日以存
07 證信函，依勞基法第14條第1項第6款之規定以當日為最後工
08 作日終止勞動契約，並請求被告給付資遣費29萬2259元、短
09 給薪資6,000元、十月份15日薪資2萬5,500元、失業給付損
10 失9,120元，並開立非自願離職證明書，爰依兩造間之僱傭
11 關係、勞動相關法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給
12 付原告如起訴狀附表一所示金額及自民事準備暨爭點整理狀
13 繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之
14 利息。被告應開立非自願離職證明書予原告。第1項聲明願
15 供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告則以：

17 (一)原告任意終止勞動契約，自不得依勞基法第14條第4款準用
18 第17條或勞工退休金條例，請求被告給付資遣費，亦不得依
19 勞基法第19條或就業保險法第11條第3項請求被告發給非自
20 願離職證明書。就10月份15日工資部分，參照最高法院110
21 年度台上字第2287號判決意旨，本件係原告任意終止勞動契
22 約，且與資方達成輪休無薪假之合意，且原告月薪為45,000
23 元，並非51,000元。原告逾此部分之請求，其中3,000元全
24 勤獎金、3,000元為加級獎金，並非本於勞務對價性之工
25 資，係被告公司鼓勵員工於約定工作時間內，盡可能避免臨
26 時休假、補貼無薪假之獎金，均屬恩惠性、勉勵性給予性
27 質，原告將非屬工資之勞動成本均加計為工資，均屬無據。
28 又原告於112年10月16日寄發存證信函，為單方終止勞動契
29 約之意思表示，已生終止效力，同年9日、13日及16日均
30 拒向被告公司服勞務，亦未依工作規則請假，屬勞基法第12
31 條第1項第6款無故曠工之要件，是原告當月僅工作3日、請

01 假1日、曠工3日、無薪假3日均未履行勞務給付義務，故被
02 告公司就原告請求主張抵銷，其餘額為0元，是原告請求無
03 理由。原告提出之調解紀錄，不得作為本案裁判之依據。

04 (二)聲明：原告之訴駁回。

05 三、兩造不爭執之事項（見113年5月14日筆錄，本院卷第325至3
06 28頁、113年6月26日筆錄，本院卷第382頁）：

07 (一)原告自101年5月1日起受雇於被告，擔任技術員，有原告提
08 出原證2之薪資單為真正（見本院卷第29頁）。

09 (二)原告於112年10月16日因被告高薪低報及請求被告給付無薪
10 假工資，以原證6存證信函依據勞基法第14條第1項第6款之
11 規定終止勞動契約，有原告提出之原證6存證信函為證（見
12 本院卷第39頁）。

13 (三)原告於000年0月間有15日、22日、23日、25日無薪假工資60
14 00元，被告並未給付。

15 (四)原告於112年10月20日聲請勞資爭議調解，調解不成立，有
16 原告提出原證7之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本
17 院卷第47-49頁）。

18 (五)原告自112年10月1日起至112年10月15日止，同月3日至5日
19 有打卡上班工作，6日及12、13是無薪假，10月7日到10日
20 是法定放假日，10月16日有7點43分打上班卡紀錄，10點04
21 分終止勞動契約後打下班卡紀錄（即原證3第2頁）。

22 (六)被告自111年7月1日至112年10月24日以投保級距4萬3900元
23 為原告投保勞工保險，有原告提出之原證9之勞工保險被保
24 險人投保資料表及本院依職權調閱之勞工保險投保資料（見
25 本院卷第55頁、第97頁）。

26 (七)原告自101年5月1日起至112年9月薪資明細如本院卷第25頁
27 所示。

28 (八)如原告終止勞動契約有理由，原告之平均工資為4萬8377
29 元，資遣費27萬7228元。

30 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付無薪假工
31 資6000元、10月15日薪資2萬5500元、資遣費29萬2259元、

01 失業給付差額9120元、並開立非自願離職證明書，是否有理
02 由?茲分述如下:

03 (一)本件終止勞動契約之法律上原因為何?

04 原告以被告未經原告同意片面執行無薪假，高薪低報為由，
05 違反勞動契約，依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動
06 契約於112年10月16日以存證信函作為終止勞動契約之意思
07 表示，已如前述。被告則以實施無薪假業經原告同意原告依
08 據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，並無理
09 由，應為任意終止勞動契約云云。經查:

- 10 1. 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
11 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
12 主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕自變更。前
13 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
14 即表示異議，亦難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證
15 責任，雇主如無法提供相關證明，仍難認其排定之「無薪休
16 假」業經勞工同意，雇主仍應依原約定給付報酬（參見行政
17 院勞工委員會民國98年3月5日勞動2字第0980130120號函
18 釋）。如雇主若受景氣因素影響致停工或減產，經勞雇雙方
19 協商同意，可暫時縮減工作時間及依比例減少工資（參見行
20 政院勞工委員會97年12月22日勞動2字第0970130987號函
21 釋）。由此可知，被告公司雖遇不景氣，惟其若欲變更原告
22 工時並減少薪資，須先經協商程序，如遇有爭議，並應由僱
23 主負舉證責任。
- 24 2. 經查，被告於112年9月28日公告因公司業務量減少，要求員
25 工於每周星期五固定休，星期一至星期四為輪休等情，有原
26 告提出原證5之公告為證（見本院卷第37頁），被告雖以其
27 曾經與原告協商無薪假云云，然為原告所否認，但被告亦未
28 舉證以實其說，自難認定被告與原告有排定無薪假之合意。
- 29 3. 被告雖以原告詢問「我今天請假，明天是上班還是排休」等
30 語，原告同意以排休、輪休等語代替無薪假，並提出原證13
31 之LINE貼圖為證置辯。然查，被告片面公告無薪假，並未與

01 原告協商等情，已如前述，原告被迫接受排休之事實，難以
02 認定原告有同意無薪假之合意，被告前開抗辯，委無可採
03 。從而，原告以被告未經原告同意片面執行無薪假為由，違
04 反勞動契約，依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
05 約，應屬有據。

06 4. 原告自任職期間之薪資及被告為原告投保薪資級距，有原告
07 提出附表3之表格為證（見本院卷第25頁），從而，被告顯
08 然有高薪低報之情形，原告以被告高薪低報為由，依據勞基
09 法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，自屬有據。

10 (二)無薪假工資部分：

11 被告並未舉證與原告協商達成無薪假之合意，自難認定為有
12 利於被告之認定，原告請求無薪假工資6000元，應屬有據。

13 (三)112年10月1日起至同月15日工資2萬5500元部分：

14 原告主張於112年10月16日終止勞動契約前，被告並未給付1
15 12年10月1日起至112年10月15日工資等語，被告則以前詞置
16 辯，經查：

17 1. 依據原告提出之112年10月之考勤表及請假卡顯示(見本院卷
18 第31、35頁)，原告於112年10月2日及10月11日各請特休1
19 日，於112年10月3日起至5日有上班，被告於112年10月6
20 日、10月12日、13日均排定無薪假，112年10月1日、10月7
21 日至9日均為例假日及國定假日，因此，原告請求112年10月
22 1日起至同月15日工資2萬4189元（ $48377/2=24189$ ，元以下
23 四捨五入），為有理由，逾此部分，應予駁回。

24 2. 被告雖抗辯原告於112年10月9日、112年10月11日、112年10
25 月13日未上班，應為無故曠工云云。然查。112年10月9日為
26 國定假日，又依據被告公司之請假單顯示，112年10月11日
27 已記載為特休，自不得再認定為曠工，另112年10月13日為
28 被告排定之無薪假等情，為被告所自認，被告復未舉證兩造
29 有無薪假之合意，則原告請求無薪假之工資，應屬有據。

30 3. 工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
31 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或

01 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
02 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
03 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
04 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
05 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
06 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
07 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
08 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
09 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

10 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如
11 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性
12 給付，自不具有工資之性質。被告抗辯原告薪資為4萬5000
13 元。其中3000元為全勤獎金3000元、3000為之加級獎金，並
14 非勞務性對價，為恩惠性給予云云，然查，揆之前開說明，
15 依據原告提出如本院卷第25頁薪資表，並未特別區分工資為
16 全勤獎金及加級獎金，其經常性薪資均超過4萬5000元，從
17 而，被告前開抗辯，並無可取。

18 (四)資遣費部分：

- 19 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
20 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
21 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
22 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
23 之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所
24 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
25 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
26 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
27 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
28 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
29 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休
30 金條例第12條第1項亦有明定。原告因被告未經原告同意片
31 面執行無薪假，高薪低報為由，違反勞動契約，依據勞基法

01 第14條第1項第6款規定終止勞動契約，原告自得依前揭規定
02 向請求被告給付資遣費。

- 03 2. 兩造同意以112年4月至同年9月之工資計算平均工資為4萬83
04 77元，據此計算資遣費為27萬7228元(見本院卷第382頁)，
05 為兩造所不爭，原告請求被告應給付資遣費27萬7228元，應
06 屬有據，應予准許。

07 (五)非自願離職證明書部分：

08 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
09 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
10 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
11 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
12 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
13 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
14 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
15 之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規
16 定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自
17 願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准
18 許。

19 (六)失業給付差額部分：

- 20 1. 被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合
21 計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業
22 服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法
23 推介就業或安排職業訓練，得聲請失業給付，失業給付按申
24 請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資
25 百分之六十按月發給，最長發給六個月。被保險人非自願離
26 職退保後，於請領失業給付，有受其扶養之眷屬者，每一人
27 按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保
28 薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。投保
29 單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多
30 者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處
31 四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆

01 期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金
02 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法
03 第11條第1項第1款、第16條、第19條之1、第38條第3項定有
04 明文。

05 2. 經查，原告退保之當月起前六個月平均薪資為4萬8376元，
06 已如前述，依據112年度之勞工保險投保級距表為4萬5800
07 元，然被告僅為原告投保薪資為4萬3900元，有原告之勞工
08 保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第55、97頁），因
09 原告尚有2名未成年子女需要扶養，有原證10之戶口名簿可
10 按（見本院卷第57頁），原告原可請求3萬6640元（ 45800×0.8 ），
11 每月請領3萬5120元（ $43900 \times 0.8 = 35120$ ），並有勞動部勞
12 工保險局函文可證（見本院卷第253頁），每月差額1520
13 元，原告請求6個月失業給付差額9120元（ $1520 \times 6 = 9120$ ），應
14 屬有據。□

15 (七)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
16 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
17 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
18 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
19 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
20 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
21 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
22 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年5月3日收受民
23 事準備暨爭點整理狀繕本，有卷附之送達回執可按（見本院
24 卷第321頁），因此，原告請求被告應自113年5月4日起至清
25 償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

26 五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求
27 被告給付31萬6537元（包含資遣費27萬7228元、工資2萬4189
28 元、無薪假工資6000元、失業給付差額9120元）及自113年5
29 月4日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，
30 被告應開立非自願離職證明書予原告，逾此部分，應予
31 駁回。

01 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
02 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
03 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
04 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
05 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
06 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

07 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
08 與判決結果無涉，爰不一一論述。

09 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 7 月 9 日

11 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

12 以上正本係照原本作成

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 7 月 9 日

16 書 記 官 王 思 穎