

臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第25號

原告 林意鈞

訴訟代理人 魏敬峯律師

被告 平珩國際股份有限公司

法定代理人 林美惠

訴訟代理人 洪東雄律師

李珮瑄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,992,003元，及自民國115年1月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以新臺幣1,992,003元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國92年9月1日起受僱於被告，擔任業務主管，月薪為新臺幣（下同）150,378元。後被告以新冠疫情影響營業額為由，要原告配合減班減薪，自112年8月開始月薪調整為65,189元。嗣被告於114年8月31日以勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約，並以65,189元為基準計算及給付原告資遣費1,434,158元及特別休假未休（41.5日）折算工資90,178元。然依因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項（下稱系爭注意事項）第7條規定，減少期間於計算平均工時應予以扣除。故被告應以調整工資前6個月之平均工資即150,378元計算資遣費，為3,308,316元，特別休假折算工資208,023元，故被告分別短少給付資遣費1,874,158元、特別休假折算工資117,845元。爰依勞動基準法

01 第17條及第38條第4項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)
02 被告應給付原告1,992,003元，及自起訴狀繕本送達之翌日
03 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保請准
04 宣告假執行。

05 二、被告則以：原告並非單純受僱於被告，更自91年10月起即已
06 為持有被告公司已發行股份總數10%以上之股東，至遲於102
07 年7月起，除為持有被告公司已發行股份13%(持股數585000/
08 已發行股份總數450000=13%)之大股東外，亦擔任被告之董
09 事迄112年8月。原告與被告之董事長林美惠於112年8月間討
10 論被告之公司經營狀況、費用率偏高情況，原告認其與董事
11 長2人薪資佔比過高，原告原提議以不支薪方式進行處理，
12 然因原告仍有投保勞健保之需求，後雙方乃合意以「薪資減
13 半」、「工時減半」之方式以減少高階主管之費用支出，並
14 且實際出勤之時間則由原告視公司業務狀況進行調整。是雙
15 方係於112年8月間重新議定薪資條件為每月65,189元，並非
16 被告片面調整或雙方依系爭注意事項另行約定之減班休息方
17 案等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
18 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)、原告自92年9月1日起至114年8月31日止受僱於被告，任職
21 業務主管職務。

22 (二)、被告依勞動基準法第11條第2款規定於114年8月31日終止
23 勞動契約關係。

24 (三)、原告係適用舊制退休金制度(勞動基準法規定計算資遣費
25 及退休金)。

26 (四)、原告於勞動契約終止時，資遣費基數為22個月平均工資。

27 (五)、原告於契約終止時，原告於勞動關係存續中應休未休之特
28 別休假合計41.5日。

29 (六)、被告於112年7月以前發放予原告之月薪為150,378元；自
30 12年8月起至114年8月31日止，發放予原告之月薪為65,18
31 9元。

01 (七)、被告已給付原告資遣費1,434,158元(計算式： $65,189 \times 22$
02 $= 1,434,158$)、未休特別休假折算工資90,178元(計算
03 式： $65,189 \div 30 \times 41.5 = 90,178$)。

04 四、本院之判斷：

05 (一)、原告依勞動基準法第17條規定計算資遣費之「相當於一個
06 月平均工資」數額為何？

07 1. 按依勞動基準法第2條第4款及勞動基準法施行細則第2條
08 規定，平均工資原則上以計算事由發生當日前6個月之工
09 資總額除以總日數。為保障勞工權益，施行細則明文將職
10 災醫療、產假、留停等「非常態工作且減少工資」的期間
11 予以排除計入。實務上，不計入平均工資的事由並不以細
12 則列舉者為限，行政主管機關亦可透過令函補充其他非常
13 態減薪情形。據此，依勞動部所頒系爭注意事項第7條規
14 定，雇主因景氣因素，與勞工協商減少工時及減少工資
15 時，其實施減少工時及工資之日數，於計算平均工資時亦
16 應依法扣除，不予計入。

17 2. 原告主張因疫情影響公司營運，致財務不佳，由被告與原
18 告協商後，原告自112年8月起，配合減班並將原月薪150,
19 378元調降為65,189元，迄至114年8月31日均未調回原薪
20 資，上開減薪期間應依系爭注意事項第7條規定扣除，不
21 列入平均工資期間等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，
22 依被告董事長林美惠與原告之電子郵件內容(見本院卷第
23 32頁至36頁)，林美惠於112年8月9日10時39分表示「非
24 常感謝你在公司虧損的時刻，主動提出不支薪的決定，但
25 仍願意幫助公司對於現有業務的例行處理。礙於法規在你
26 仍在職的情況下，公司不能不支付你薪水，也很難界定你
27 如何協助處理公司的業務或是責任歸屬，以及你會進公司
28 的時間。是否可以請你回覆我比較具體的處理方式。例
29 如：1. 每週會進公司一天？或是其他天數？2. 在家上班？
30 公司有需要再進公司？3. 留職停薪？4. 不支薪或是減薪的
31 日期要從什麼時候起算？現階段仍有通路業務或是你負責

01 的業務正在進行中也的確需要你協助，公司還是會依照你的
02 的工作狀況跟要求提撥薪資給你以符合現行法規。」，原
03 告於同日20時49分回覆「對於近期公司財務的困境，而導
04 致有縮編人力的計畫，昨天妳詢問我有什麼想法，我簡單的
05 認為應該由我們2個高層薪資佔比較大的部分開始調
06 整，再來才是基層員工，畢竟我們過去都已從公司的資本
07 利得獲利，但一般員工的工作穩定，對他們的生活，確是
08 非常的重要。既然碰到有法規的問題，我覺得可以用當企
09 業面臨產業淡季或營運困難時，目前法規所允許的無薪假
10 (減班休息)來解決。我自願工時減半(類似做一休一，2we
11 eks cycle，Wk1的週一、三、五，Wk2的週二、四到公司
12 上班)沒在公司的期間，我也會帶著處理公司的事務，不
13 會有任何拖延。如工作業務需求，原廠來訪或需要con-ca
14 ll的會議，都可再機動性的安排前來公司。依我對我目前
15 工作的掌握，這樣的工作型態，不會對公司營運有任何影
16 響。我單純的出發點就是希望在不影響工作進度下，壓縮
17 我們的薪資支出，騰出可能的彈性空間，來保障其他為公
18 司貢獻多年員工的工作權。藉此也希望員工們能體恤公司
19 目前的困境，並更嚴肅的面對公司支出的問題。如法規這
20 部分可解決，我可以即日起開始自願配合調整。」，林美
21 惠再於112年8月10日回覆稱「…關於工作的時間，你可以
22 自己決定，原則上一週進來1-2次都可。有事就隨時電話e
23 mail聯繫，機動性調整。薪資部分，就是先減半，先執行
24 到年底。之後再看看公司實際狀況再做調整，你覺得是否
25 可行？因為沒辦法不核發薪資，這會牽涉到勞健保的連動
26 跟稽核(勞保不影響，健保可以少繳)」等語。可知兩造
27 確實因被告虧損之原因討論以原告不支薪或減薪之方式因
28 應。經兩造協商結果為工資減半，工作時間亦機動性調
29 整，並先執行到112年底，之後再視情況調整。應認兩造
30 所為工時及工資之調降，屬於暫時性、非常態調整，則依
31 前揭說明，該調降工資之期間，於計算平均工資時亦應依

01 法扣除，不予計入。

02 3. 被告雖辯稱原告為被告之大股東，且於112年8月前擔任被
03 告之董事。原告與被告董事長林美惠於112年8月係就公司
04 經營狀況、費用率偏高情況，以「薪資減半」、「工時減
05 半」之方式以減少高階主管之費用支出，並重新合意原告
06 告之之薪資條件，並非依系爭注意事項約定之減班休息方
07 案等語。查，原告除了擔任被告之業務主管外，亦為被告
08 之大股東及前曾擔任被告董事等節，原告並未加以爭執，
09 可信為真實。而前揭原告與林美惠之對話內容，已具體論
10 及原告擔任業務主管職位之薪資條件及工作內容，以及減
11 少工時及工資之實施期限（暫時至112年底），應認係被
12 告與原告就兩造間勞動契約內容因應景氣之過度時期之方
13 案，縱使原告基於被告之股東立場就因應景氣之公司治理
14 政策有提出看法，仍無礙於兩造合意減少工時及工資，係
15 屬為因應景氣而為非常態工作之約定性質，是被告此部分
16 抗辯並非可採。

17 4. 故原告自112年8月起至114年8月31日止，屬於非常態工作
18 期間，於計算資遣費之平均工資時應加以扣除，不得列入
19 計算平均工資期間。即原告平均工資應以112年7月以前6
20 個月計算，即為150,378元，被告以65,189元計算（不爭
21 執事項(七)），即有短少。再原告離職時之資遣費基數為22
22 個（不爭執事項(四)），以此計算被告短少給付資遣費為1,
23 874,158元〔計算式： $(150,378 - 65,189) \times 22 = 1,874,158$ 〕，原告請求被告給付上開數額，為有理由。

25 (二)、原告依勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定計算特別
26 休假折算工資之「一日工資」數額為何？

27 1. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
28 數，雇主應發給工資。本法第38條第4項所定雇主應發給
29 工資，依下列規定辦理：…。其為計月者，為年度終結或
30 契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所
31 得之金額。」勞動基準法第38條第4項、同法施行細則第2

01 4條之1第2項第1款分別有明文。而考量「減班休息」期間
02 非屬常態性之工作情形，年度終結或契約終止前最近一個
03 月所得之工資，如遇有勞雇雙方合意實施「減班休息」期
04 間者，應往前以「減班休息」前最近一個完整月份已領正
05 常工作時間所得之工資數額計給（勞動部109年11月13日
06 勞動條2字第1090130982號函釋意旨參照）。

07 2. 經查，原告自112年8月起至114年8月31日止，屬於非常態
08 工作期間，業如前述，則計算其一日工資應以「減班休
09 息」前最近一個完整月份已領正常工作時間所得之工資數
10 額，即以150,378元除以30所得之金額。又原告離職時尚
11 未休畢之特別休假41.5日（不爭執事項(五)），以此計算其
12 得向被告請求之特別休假折算工資為208,023元（計算
13 式：150,378/30×41.5=208,023），被告已給付90,178
14 元（不爭執事項(七)），短少117,845元。原告請求被告給
15 付上開數額，為有理由。

16 (三)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
17 責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支
18 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
19 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
20 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
21 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依
22 本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動
23 基準法施行細則第9條定有明文。又資遣費應於終止勞動
24 契約後30日內發給。此觀之勞動基準法第17條第2項自
25 明。被告係於114年8月31日終止勞動契約，其應給付予原
26 告之特別休假折算工資應於契約終止日期結算並給付予原
27 告。另資遣費部分應於114年9月30日前發給。是以原告就
28 短少給付之特別休假折算工資117,845元及資遣費1,874,1
29 58元（合計1,992,003元）併請求自起訴狀繕本送達翌日
30 即115年1月23日起（見本院卷第54頁）至清償日止，按週
31 年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

- 01 五、從而，原告依勞動基準法第17條及第38條第4項規定，請求
02 被告給付原告1,992,003元，及自115年1月23日起至清償日
03 止，按週年利率5%計算之利息為有理由，應予准許。
- 04 六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件係
05 勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
06 權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權為之，自無
07 庸為供擔保之諭知。另被告之聲明核無不合，併酌定相當擔
08 保金額准許之。
- 09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
10 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。
- 11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 5 月 19 日
13 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

14 以上正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
17 命補正逕行駁回上訴。

18 中 華 民 國 115 年 5 月 19 日
19 書 記 官 陳 珮 勻