臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第162號

原　　告　黃崇泰

000000000000000000

被　　告　香繼光股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　黃林美碧

訴訟代理人　邱政勳律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年7月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣214,040元及自民國110年9月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之78，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣214,040元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於民國103年4月1日起受僱被告，離職前6個月平均工資55,900元。緣被告於109年2、3月間以新冠肺炎疫情為由，未向主管機關申請、亦未與含原告在內之員工協商，即逕自實施無薪假各2日，致原告受有薪資新臺幣（下同）7,054元損害；另被告雖允諾給付109年4月間實施無薪假造成原告所受薪資損失，然嗣後又要求原告以特休或補休做為該等期日假別，並將原告「調整事假（即無薪假）」之假別變更為「特休」，業已違反勞基法第38條第2項勞工自行排定特休假之原則，致原告受有薪資損失7,053元；又雙方於110年5月31日簽立「勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭協議）」，於同年6月開始實施無薪假，然被告未與原告協

商，且違反勞動基準法由勞工自由排定休假之規定，即於110年6月7日以E-MAIL通知原告，強制原告於110年6月至8月間應將無薪假統一安排在週五，被告擅自對原告所為變更假別、調整假別及扣薪行為，業已違反109年4月20日經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難事業紓困振興辦法第5條第2、3項規定，即補貼期間至主管機關公告期間不得實施減班休息、減薪等減損員工權益之規定；原告不得已於110年7月27日依照系爭協議第1條第2項向提出離職申請單，終止兩造勞動契約，並依被告要求，載明以同年110年8月26日為離職日，嗣後並於同年7月30日再以存證信函確認前開對被告為終止契約之意思表示，是原告終止兩造兩造勞動契約之意思表示已於110年8月26日生效；至被告單方終止系爭協議，實以損害原告為目的，核屬權利濫用，且被告未依照地方勞工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方減少工時通報及處理注意事項規定，通報主管機關，就系爭協議所為單方終止亦屬無效。

㈡被告遲未給付包含：1.資遣費206,986元(計算式：55900×1/2×<7＋《｛4+26/30｝/12》>)、2.預告工資55,900元、3.原告於109年2至3月因被告逕自實施無薪假所受薪資損失7,054元、4.被告109年4月被告實施無薪假後，要求原告以特休或補休做為該日假別致原告所受薪資損失4日共32小時計7,053元，5.110年8月全勤獎金867元，6.特休未休工資計52小時及109年4月經被告要求以特休為無薪假假別因而受有不能安排特休所換算全勤獎金之損失359元（計算式：1000÷30÷8×（54＋32）＝359）予原告。

㈢為此，爰依系爭協議、勞動基準法、勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付前開款項，並聲明：被告應給付原告278,219元及自110年9月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以

㈠系爭協議乃兩造為因應新冠肺炎而簽訂，業已兼顧勞雇雙方

權利義務之平衡，基於契約自由原則，要屬合法有效；另依照系爭協議，並未約定由勞工自行安排無薪假期日，則由被告指定無薪假期日，亦無違反系爭協議。此外，勞工終止兩造勞動契約之意思表示為形成權之行使，一經行使即生效力；另勞工預告終止兩造勞動契約亦為單方意思表示，為附始期之法律行為，於期限屆至時方發生效力，而原告於110年7月27日已向被告為終止兩造勞動契約之意思表示，並以110年8月26日為離職日即生效日，則兩造勞動契約已於110年8月26日終止。然被告因考慮景氣回溫，而於110年7月份先將減少工時天數由6日調整至3日，並於7月30日通知各部門主管暫緩實施110年8月上半月之減少工時措施，再於8月18日通知110年8月下半月終止系爭協議、回復原勞動條件，則原告據以終止兩造勞動契約之系爭協議，業經被告於110年8月18日停止實施，是原告終止兩造勞動契約所附始期即110年8月26日屆至時，系爭協議既已停止實施，原告自不得再依照系爭協議請求被告支付資遣費。

㈡被告於109年4月向市政府勞工局申請實施減少工時措施並取得核可及與原告簽立系爭協議後，因另向經濟部申請政府紓困方案，遂撤銷前開申請減少工時措施，並已於109年5月20日將109年4月間因減少工時之扣款7,053元匯還原告，且原告於109年4月15日、4月20日、4月23日4月27日假別為「無薪假」，於假單請假明細表「假別」則列載「特殊事故（無薪不扣全勤）」，並無原告所指將無薪假以特休或補休抵充之情事。

㈢全勤獎金依照工作規則乃據實際出勤狀況而領取，屬恩惠性給予，並非工資，並以全勤為發放條件，而原告於110年8月並未全勤，被告自得扣發全勤獎金。況被告於110年8月給付原告共59,933元，已超出原告薪資55,900元，則原告主張之全勤獎金均經被告給付完畢。

㈣並聲明：1原告之訴駁回，2.願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、爭執與不爭執事項

㈠不爭執之事項

1.原告於103年4月1日起任職被告，擔任採購部副理，於110年7月27日向被告提出離職申請，並以110年8月26日為離職日，被告並於110年8月26日將原告退出勞保，原告服務被告年資為7年4月26日。

2.兩造勞動契約於110年8月26日終止。

3.109年2至3月被告逕自實施無薪假各2日，致原告受有薪資損害7,054元，被告同意給付（本院卷一第182頁）。

㈡兩造爭執之事項

1.被告可否單方終止系爭協議？

2.兩造勞動契約終止原因為何？原告每月工資為何？原告依照系爭協議請求資遣費、預告期間工資是否有理由？

3.被告於109年4月實施無薪假期間，有否要求原告以特休或補休為假別？是否致原告受有工資損害？所受工資損害是否已退還？

4.原告所領全勤獎金性質為何？是否屬工資？原告請求110年8月全勤獎金867元是否有理由？

5.原告尚有幾小時特休未休？是否因特休未休受有全勤獎金之損害？被告於110年8月給付原告之薪資是否包含此部分損失？

四、本院得心證之理由

㈠被告可否單方終止系爭協議？

按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第95條第1項定有明文。查「乙方自110年6月1日至110年8月31日止，配合甲方變更工作時間及方式：採每日8小時，每週2日有薪休假，每月6日無薪休假。」系爭協議第1條第1項訂有明文。次查「實施期間甲方營運（如公司產能、營業額）如恢復正常，甲方（即被告）應立即回復雙方原約定之勞動條件，不得藉故拖延」，系爭協議第1條第5項另訂有明文（本院卷一第49頁），此乃考量

減少工時為資方因應新冠肺炎疫情對勞方所為不利之措施，資方於營運正常後，當應立即回復原約定之勞動條件，以保障勞工權益，先予敘明。再查，本件原告於110年7月27日依照系爭協議提出離職申請後，被告則於110年7月8日以E-MAIL通知原告將減少工時天數由6日調整至3日，及於7月30日以E-MAIL通知會計、人資、財務人員後勤單位暫緩執行8月上半月減班休息，並於110年8月18日以E-MAIL通知含原告在內之人員8月下半月停止執行減班休息等情，有電子郵件附卷可考（本院卷一第385至389頁），則被告停止實施系爭協議即回復雙方工作條件之意思業已達到原告，且未附有條件或期限，自已發生效力，是被告抗辯於110年8月並未實施無薪假措施，並已於110年8月起回復雙方原約定之勞動條件，系爭協議於110年8月業已終止，即非無憑；原告抗辯：被告不得單方終止系爭協議，尚非可採。

㈡兩造勞動契約終止原因為何？原告可否向被告請求給付資遣費？

1.按附始期之法律行為，於期限屆至時，發生效力。民法第102條第1項定有明文。而期限係當事人約定以將來確定事實之到來，決定其法律行為效力發生或消滅之一種附款（最高法院85年度台上字第1202 號民事判決要旨參照）。查原告於110年7月27日依照系爭協議第1條第2項向被告申請離職，預計離職日填載同年8月26日，有離職申請單附卷可稽（本院卷一第271頁），業已具備終止勞動契約要件，則原告終止兩造勞動契約之意思表示業已成立，然原告係以確定到來之期日即110年8月26日為離職日，是揆諸上開說明，要屬附始期之法律行為，原告所為終止兩造勞動契約之意思表示，至該期限屆至始發生終止之效力，核先敘明。

2.次查「實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金」系爭協議第1條第2項訂有明文。本件原告於110年7月27日依照系爭協議提出終止兩造勞動契

約之意思表示時，系爭協議尚存續，未經終止，則原告據以終止兩造勞動契約並請求給付資遣費，即屬可採。

3.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148條定有明文。被告固抗辯：原告所為終止兩造勞動契約之意思表示為附始期之意思表示，於110年8月26日始期屆至始發生效力，然斯時系爭協議業已終止實施，則原告據以請求給付資遣費並非有據等語。然原告於110年7月27日即依照系爭協議第1條第2項為終止兩造勞動契約之意思表示，斯時終止兩造勞動契約之要件具已完備，而原告乃經被告以離職需30日預告期間為由遂將離職日填載為110年8月26日，另被告於110年8月單方終止系爭協議後，則未另予原告有是否繼續任職之要約，則原告依照系爭協議提出終止兩造勞動契約之意思表示後，竟因依照被告要求填載離職日、又經被告於原告提出終止契約之要約後至始期屆至前單方終止系爭協議，致使原告於始期屆至即110年8月26日時，生無從依照系爭協議請領資遣費之不利益，則被告固得單方終止系爭協議，然就原告而言，顯有權利濫用之情事，應屬無效。依此，被告抗辯：110年8月系爭協議業經被告停止實施，原告據以請求給付資遣費並非有據等語，即非可採。

4.至原告固另於112年6月12日、112年7月4日以被告違反勞動法令為由，依照勞基法第14條第1項第6款終止契約並請求預告期間之工資（本院卷二第169頁、第218至219頁），然查兩造勞動契約業已於110年8月26日終止，自無從任由原告嗣後再次終止，則原告據以請求被告給付資遣費及預告工資，均非可取，附此敘明。

㈢全勤獎金是否屬原告工資？原告請求110年8月全勤獎金是否有理由？

1.全勤獎金屬原告工資

按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。勞動基準法第2條第1項第3款定有明文，準此，工資既指勞工因工作而獲得之報酬，則全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，自屬工資範疇。本件原告主張平均工資為55,900元，為被告所否認，並抗辯：全勤獎金為恩惠性給與非工資，故原告平均薪資為54,900元等語。查「請事假者，當月不發給全勤獎金」、「員工確實有出勤，但上、下班未依規定打卡者達三次（含）以上者，當月不發給全勤獎金」、遲到、早退不發給全勤獎金，被告2019員工工作規則第34條第4項、第52條第4項、第53條第1、2項分別訂有明文（本院卷二第199頁、204至205頁），次查，原告除110年8月外各月均有領得全勤獎金，為被告所不爭執（本院卷二第246頁），堪認屬經常性給付，且對照前開工作規則，又係以出勤狀況而發給，揆諸上開說明，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資，則原告主張全勤獎金屬工資，較屬可採，被告抗辯屬恩惠性給與，並非可取。

2.原告不得請求110年8月份全勤獎金

⑴按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力。民法第99條第1項訂有明文。民法所謂條件，係當事人以將來客觀上不確定事實之成就或不成就，決定法律行為效力之發生之一種附款（最高法院95年度台上字第2750號民事判決要旨參照）。查依兩造約定之工作規則約定，全勤獎金之給付以全勤為條件，有前開工作規則第34條第4項、第52條第4項、第53條第1、2項附卷可查（本院卷二第200、204頁），然原告於110年8月26日離職，故當月份並無全勤，有離職申請單及員工出勤明細表（本院卷一第269至271頁）在卷可考，是原告請求被告給付110年8月全勤獎金867元（計算式：1000÷30×26＝867），即非有據，尚非可採。

⑵至原告所舉勞動部勞動條4字第1040130878號令乃就育嬰留職停薪前後非足月提供勞務期間，所為非足月提供勞務者，應按比例給付全勤獎金所為之函示，與本件事實並非相同，

尚難比附援引，附此敘明。

㈣原告得請求資遣費為何？

按「四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」勞動基準法第2條第4款定有明文，另「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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查原告於103年4月1日任職被告，並於110年8月26日離職乙節，為兩造所不爭執，而原告離職前6個月平均薪資為55,900元，有薪資單附卷可參(本院卷一第303至315頁），則原告依照系爭協議第1條第2項、勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第17條規定請求給付資遣費206,986【計算式：55900×1/2×<7＋《｛4+26/30｝/12》=206986】，即屬有據，要屬可採。

㈤原告請求預告工資是否有理由？

查依勞雇雙方協商減少工時協議書第1條第2項約定而終止勞動契約，並無準用勞動基準法第16條預告期間工資之明文，且勞工以雇主違反勞動契約或勞工法令，或勞雇雙方協商暫時性減少工作時間及工資為由，得自行決定何時行使終止權，在其主張終止之前，因雙方勞動契約仍屬有效存在，勞工本得請求雇主繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要，故本件原告依系爭協議第1條第2項約定主張終止兩造勞動契約關係，應無類推適用勞動基準法第16條之必要，則原告請求被告給付預告期間之工資55,900元，於法未合，不應准許。

㈥被告於109年4月實施無薪假期間，是否致原告受有工資損害？有否要求原告以特休或補休抵充？原告所受工資損害是

否已退還？

原告主張被告要求勞工簽署同意補休後以特休或補休假別作為無薪假期日，致原告受有薪資損失，為被告所否認，抗辯原告於109年4月15日、4月20日、4月23日、4月27日請假別為特殊事假，經註明為「無薪不扣全勤」，有出勤紀錄表附卷可參（本院卷一第323頁），屬無薪假，並無原告抗辯以特休等假別作為原告請假事由之情事等語。查原告於109年4月因請假別「調整事假」請假時數共32小時經扣款7,053元，有員工薪資表附卷可查（本院卷一第45頁），則原告主張遭被告扣款之事實，即非無憑，然被告另於109年5月20日匯款7,053元與原告之事實，另有獎金條附卷可考（本院卷一第321頁），則被告抗辯109年4月短付之薪資業已給付原告，應屬有理；至原告另主張被告強制原告以特休或補休代替無薪假別乙節，則與前開出勤紀錄表登載情況不符，有前開出勤紀錄表附卷可稽，而原告所舉出勤紀錄表上109年5月份關於00000000請假事由「202004調整事假（A00737-特休8H）」之記載則為原告自行填載，另經原告於本院審理時自陳：假別名稱為無薪假期間公司要求我們填寫等語（本院卷二第246頁），亦難遽認原告經被告要求以特休為假別代替無薪假假為請假原因之證明，此外，原告就此部分，並未再舉證以佐其說（本院卷二第130頁），則原告主張被告應再給付原告109年4月無薪假日共4日之工資，即非有據，而非可採。

㈦原告主張被告尚有54小時特休未休工資尚未給付原告，以及109年4月無薪假期日經被告要求以特休假別請假，受有不能安排特休之損失，至原告受有全勤獎金之損害，並主張被告應按比例給付全勤獎金等語（本院卷二第246頁），然為被告所否認，抗辯：特休獎金均已發給等語。查原告於本院審理時自陳：109年4月已領得特休未休工資等語（本院卷二第246頁），且原告亦已領得109年4月全勤獎金，另有該月員工薪資表附卷可查（本院卷一第29頁），則原告主張被告應

給付原告109年4月特休未休之全勤獎金損失，即屬無稽，此外，原告就特休未休及未能自行安排特休與全勤獎金損害之關連性為何，則未另舉證以佐其說，是原告此部分主張，尚非有據，依此，本院亦無另認定特休時數之必要，及計算被告是否有溢付薪資之必要，附此敘明。

五、從而，原告依照系爭協議、勞動基準法之約定及規定請求被告給付資遣費206,986元、及原告於109年2至3月因被告逕自實施無薪假所受薪資損失7,054元計214,040元，及自110年9月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　陳航代

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　顏伶純