臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第196號

原　　告　蔡宜錩

被　　告　香繼光股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃林美碧

訴訟代理人　林浩白

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣玖萬肆仟壹佰參拾陸元及自民國一百一十年九月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應發給原告如附件所示之服務證明書。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

五、本判決第一至二項，得假執行；但被告如以新臺幣玖萬肆仟壹佰參拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）436,275元及自民國110年9月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。嗣於111年4月6日具狀追加請求被告應發給原告如附件所示之服務證明書（見本院卷㈠第315頁）。核原告所為，顯係基於同一僱傭關係之基礎事實，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

二、次按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，

不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第435條第1項亦有明文。本件原告起訴原請求被告給付436,275元，依同法第427條第1項規定，係適用簡易程序。嗣原告為前揭追加聲明，不屬於同法第427條第1項及第2項之範圍，應適用通常訴訟程序審理，方為適法，兩造復未合意繼續適用簡易程序，本院於111年7月15日言詞辯論期日當庭裁定改用通常訴訟程序繼續審理，並經記明筆錄在卷（見本院卷㈠第461頁），是本件訴訟乃依通常訴訟程序審理及裁判，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自106年5月22日起受僱於被告，月平均工資為41,000元。兩造於110年5月31日簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書），約定原告自110年6月1日起至110年8月31日止，配合被告變更工作時間及方式。嗣原告於110年7月12日通知被告，依系爭協議書第1條第2項約定終止兩造間勞動契約，最後工作日為110年8月10日，被告應依同條項約定給付資遣費及預告期間工資。詎被告以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為由，於110年8月19日以太平宜欣郵局第456號存證信函向原告表示終止兩造間勞動契約，尚積欠原告資遣費86,556元、預告期間工資41,000元、全勤獎金1,139元、109年2月工資差額2,527元及109年4月工資差額5,053元。且被告以不發給資遣費等方式強迫原告勞動，甚至於訴訟中以不實言論貶損原告，不法侵害原告之名譽及人格權，致原告受有精神上之痛苦，自得請求被告賠償300,000元之精神慰撫金。以上合計436,275元。爰依兩造間勞動契約、系爭協議書第1條第2項約定、勞動基準法第19條、第14條第4項準用第17條第2項、類推適用第16條、民法第195條規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告436,275元及自110年9月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應發給原告如附件所

示之服務證明書。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於110年6月1日之實施暫時縮減工時之措施屬合法正當，亦有其必要，且經原告同意，自無違法之情。對原告暫時縮減工時期間僅至110年6月30日，被告於110年7月8日更通知全公司員工可不減班休息，原告未因上開措施受有損害，自不得依系爭協議書第1條第2項約定及勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，兩造間勞動契約既經被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止，原告自無從主張資遣費、預告期間工資及全勤獎金。109年2月工資2,527元部分，同意補償；109年4月工資5,053元部分，業於109年5月20日補償，原告請求無理由。原告依侵權行為請求精神慰撫金部分，未見有相關事證證明，亦無從證明與本案之關聯性，被告依法主張權利，並無不法性，亦無任何侵害原告人格法益之行為與結果。本件應屬財產權糾紛等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

㈠原告自106年5月22日起受僱於被告。

㈡兩造於110年5月31日簽訂系爭協議書。

㈢原告於110年7月12日通知被告，依系爭協議書第1條第2項約定終止兩造間勞動契約。

㈣被告以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為由，於110年8月19日以太平宜欣郵局第456號存證信函向原告表示終止兩造間勞動契約。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠原告主張依系爭協議書第1條第2項約定終止兩造間勞動契約，有無理由？㈡原告請求被告給付資遣費86,556元，有無理由？㈢原告請求被告給付預告期間工資41,000元，有無理由？㈣原告請求被告給付全勤獎金1,139元，有無理由？㈤原告請求被告給付109年2月工資差額2,527元，有無理由？㈥原告請求被告給付109年4月工資差額5,053元，有無理由？㈦原告請求被告給付精神

慰撫金300,000元，有無理由？㈧原告請求被告發給如附件所示之服務證明書，有無理由？茲分述如下：

㈠原告主張依系爭協議書第1條第2項約定終止兩造間勞動契約，有無理由？

1.系爭協議書第1條第1項約定：「乙方（即原告）自110年6月1日起至110年8月31日止，配合甲方（即被告）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；薪資為31,121元，全勤獎金1,000元」、第2項約定：「實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞動基準法、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」、第5項約定：「實施期間甲方營運（如公司產能、營業額）如恢復正常，甲方應立即回復雙方原約定之勞動條件，不得藉故拖延」（見本院卷㈠第295頁）。

2.經查，兩造於110年5月31日簽訂系爭協議書，約定原告自110年6月1日起至110年8月31日止，配合被告變更工作時間及方式；嗣原告於110年7月12日通知被告，依系爭協議書第1條第2項約定終止兩造間勞動契約，最後工作日為110年8月10日，有勞雇雙方協商減少工時協議書、離職申請單、離職交接程序單附卷可稽（見本院卷㈠第275頁，卷㈡第174至176頁）。被告雖辯稱已於110年7月8日單方終止系爭協議書之約定云云，然為原告所否認，且其抗辯情節與證人即被告公司人力資源部經理吳宗憲所證述及於110年7月8日寄發各部門主管之電子郵件所記載「即日起原減班休息6天將調整為3天」等內容有悖（見本院卷㈠第461至468、613頁），難以採信。是系爭協議書所示之無薪假措施仍在實施期間，原告於110年7月12日通知被告，依系爭協議書第1條第2項約定終止兩造間勞動契約，自屬有據。

㈡原告請求被告給付資遣費86,556元，有無理由？

1.按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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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十七條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依系爭協議書第1條第2項約定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。

2.經查，原告自106年5月22日起受僱於被告，迄至110年8月10日止，期間共計4年2月又20日，而原告主張於勞動契約終止前6個月之平均工資為41,000元，復有工資清冊在卷可佐（見本院卷㈠第255頁），故原告請求被告給付86,556元之資遣費【計算式：41,000×｛4＋〔（2＋20/30）÷12〕｝×1/2＝86,556，元以下四捨五入】，即屬有理。

㈢原告請求被告給付預告期間工資41,000元，有無理由？

按依勞動基準法第14條第1項第6款規定，或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書第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。況勞工依勞雇雙方協商減少工時協議書第1條第2項約定，既得不經預告主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題。則原告請求被告給付預告期間之工資41,000元，於法未合，不應准許。

㈣原告請求被告給付全勤獎金1,139元，有無理由？

兩造約定之工資項目雖有全勤獎金（見本院卷㈠第255頁），惟原告於110年8月未足月提供勞務，被告自不須給付

全勤獎金。原告所引勞動部104年5月27日勞動條4字第10401
30878號函釋，係針對育嬰留職停薪，與本件情形不同，無
適用餘地。

㈤原告請求被告給付109年2月工資差額2,527元，有無理由？

按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第389條定有明文。被告就原告主張之109年2月工資差額2,527元部分，於111年3月11日具狀為認諾之意思表示（見本院卷㈠第242頁），依前揭說明，應為被告敗訴之判決。

㈥原告請求被告給付109年4月工資差額5,053元，有無理由？

按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項本文定有明文。經查，被告在發給109年4月工資時，因該月有無薪假4日，以特殊事假32小時之方式，逕扣原告工資5,053元，被告雖於109年5月20日返還5,053元，但扣減特別休假8.5小時及加班補休23.5小時，有工資清冊、計算方式、員工薪資表附卷可參（見本院卷㈠第255、451頁，卷㈡第159至161頁），堪認被告實際上仍未給付上開工資，是原告請求被告給付109年4月工資差額5,053元，為有依據。

㈦原告請求被告給付精神慰撫金300,000元，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法加損害於他人者亦同，民法第184條第1項定有明文。一般咸認侵權行為成立要件有：⑴須有侵權行為；⑵須侵害他人權利或值得保護之利益；⑶侵害行為須為不法；⑷須被害人受有損害；⑸侵害行為與被害人之損害間須有因果關係；⑹侵害人須有故意或過失；⑺侵害人須有責任能力。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第195條第1項亦有明文。本條人格權保障規定，係屬上開侵權行為得請求非財產上損害之

特別規定，自仍應受上開侵權行為成立要件之限制。

2.原告雖主張被告以不發給資遣費等方式強迫勞動，致原告受有精神上之痛苦，請求損害賠償，惟查本件為原告請求資遣費等因勞僱關係之紛爭，應屬財產權紛爭，核與人格權無涉，原告復未能具體主張其得對被告請求精神慰撫金之依據。是此部分原告請求給付精神賠償，亦非有據。

3.原告雖另主張被告於訴訟中以不實言論貶損原告，已不法侵害原告之名譽等語。惟名譽權雖為法律所保障之權利，但訴訟權及言論自由亦屬憲法所保障之人民自由，於二者發生衝突時，仍應審酌言論之議題、內容、動機、目的，可否經由侵害名譽權以外之其他適當方法，達成目的，若無其他適當方法，必須於言論自由之保障與人民名譽權之保障間為選擇時，仍應衡量該言論所能獲得之利益，與名譽權受侵害所受損害，是否失其平衡等具體情況，以為決定。被告將原告要求資遣費及預告期間工資行為評價為食髓知味，主觀上固造成原告之不快，惟參以被告係於書狀中提出上開言論，未企圖散布於眾，核其目的係為彈劾原告之主張，作為訴訟上之防禦手段，堪認被告發表上開言論，非以毀損原告之名譽為其主要目的，應屬善意評論。且按法律上判斷某種評論屬於善意或惡意，並非審查評論或意見之表達是否選擇適當之字眼，而係重在評論之動機是否係以貶損他人名譽為主要目的。故被告所為上開評論，用語縱有失當，亦不因而構成惡意評論。是為兼及保障訴訟權及言論自由，雖該言論影響他人之名譽，仍難謂具備不法性，當不構成侵權行為。是原告主張被告應負侵權行為損害賠償責任云云，委無足採。

㈧原告請求被告發給如附件所示之服務證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。經查，本件兩造間勞動契約已於110年8月10日經原告依系爭協議書第1條第2項約定合法終止，業如前述，勞動基準法第19條乃基

於雇主在勞動關係終止後依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌工廠法第35條第2項就工作證明書所規定之應記載事項，暨考量就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，認原告請求被告發給如附件所示之服務證明書，並無不當，應為可取。

㈨末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，依系爭協議書第1條第2項比照勞動基準法施行細則第9條規定，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，比照勞工退休金條例第12條第2項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給，而兩造間之勞動契約係於110年8月10日終止，則被告應於該日結清積欠工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，被告迄未給付，對原告應負遲延責任。則原告請求被告給付自110年9月10日起之法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、系爭協議書第1條第2項約定，請求被告給付94,136元（計算式：86,556＋2,527＋5,053＝94,136），及自110年9月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依勞動基準法第19條規定，請求被告發給如附件所示之服務證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項

規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

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　　111　　年　　11　　月　　15　　日

書記官　劉雅玲