臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第366號

原　　告　陳光銘
訴訟代理人　廖信憲律師（法扶律師）
被　　告　菁華工業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃衍禎
訴訟代理人　林永青
　　沈以軒律師
　　陳建同律師
　　游鎮瑋律師

上列當事人間給付資遣費等事件，經臺灣士林地方法院於民國109年8月25日以109年度勞訴字第84號裁定移送前來，本院於民國109年12月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國102年3月25日起任職於被告，擔任紡織事業部生產計畫處處長一職，每月薪資為新臺幣（下同）90,260元。被告於109年4月16日對所屬員工發布「自109年4月20日起至同年6月30日止期間實行無薪休假」措施（下稱系爭無薪休假措施），並提供「109年4月16日菁華工業股份有限公司勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭減少工時協議書）」予各部門員工簽署，原告已向人力資源部經理蘇鴻達表示拒絕接受上揭措施，然原告仍排定109年4月17日、20日、24日、27日休特別休假4日，以符合被告強行實施「無薪休假」。被告嗣復於109年4月30日提出包括原告在內之高階主管，可以不放無薪休假，但需同意「減薪25%」，且再三要求原告配合，原告仍不同意減薪，惟被告於109年5月26日片

面決定原告等高階職務人員減薪25%，原告迫於職場壓力，且為緩和勞資緊張關係，配合被告強行實施「無薪休假」措施，排定於109年5月4日、5月11日、5月12日、5月13日之無薪休假4日及109年5月18日、5月22日、5月25日及5月29日之特別休假4日，被告於109年6月10日發109年5月份薪資時，扣減原告4日薪資11,646元，致原告受有損害。原告乃於109年6月10日以「2020年6月10日下午4：40『終止勞動契約通知信函』電子郵件」通知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止契約，爰請求被告給付如下：

1.資遣費325,431元：

⑴兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，被告自應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定給付原告資遣費；又，原告雖未簽署系爭減少工時協議書，惟原告配合被告排定無薪休假，則兩造間已有成立系爭減少工時協議書所示內容之合意，原告亦得依系爭減少工時協議書第1條第2項約定請求給付資遣費。

⑵原告工作年資7年又77日，離職前月平均工資為90,260元，故被告應給付資遣費325,431元；另依勞退條例第12條第2項、民法第229第1項、233第1項、第203條規定，原告得另請求自109年7月11日起之法定遲延利息。

2.依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書。

㈡聲明：1.被告應給付原告325,431元，及自109年7月11日起至清償之日止按年息5%計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.第1項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告固曾於109年4月16日對所屬員工佈達因疫情因素，盈利狀況大幅縮減，擬自109年4月20日起至同年6月30日止實施無薪休假措施，並提供系爭減少工時協議書予員工簽署，然被告均有先行與員工進行協商，由員工自行決定是否排定無薪休假，若員工不同意，被告不會逕自排定無薪休假；而如員工自行排定無薪休假後到班，仍正常給予薪資；員工如不

同意減薪，被告亦不會逕自減薪。本件因原告不同意減薪，被告從未對原告減薪，且原告自承前述無薪休假係由其自行排定，應係同意被告實行無薪休假措施，是被告並無違反勞基法規定之情，原告無從依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約並請求資遣費。

㈡縱認被告有違反勞基法第14條第1項第6款之情，惟原告於109年4月16日即已知悉被告擬實施無薪休假措施，至遲於109年4月底排定5月份班表時即已知悉排定無薪休假後所得受領工資必有短少，自應於排定班表後30日內依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，惟其於109年6月10日方終止兩造間勞動契約，已逾同條第2項之30日除斥期間。

㈢原告既不同意簽署系爭減少工時協議書，即無任何依系爭減少工時協議書內容向被告請求給付資遣費之請求權基礎。

㈣聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第38頁、第50頁）：

㈠原告自102年3月25日起任職於被告，擔任紡織事業部生產計畫處處長一職，每月薪資為90,260元，原告於109年6月10日寄發原證3電子郵件通知被告終止契約。

㈡被告於109年4月16日對所屬員工佈達系爭無薪休假措施，並提供系爭減少工時協議書予員工；原告未同意，亦未簽署系爭減少工時協議書。

㈢原告自行排定於109年5月4日、5月11日、5月12日、5月13日之無薪休假4日；於109年5月18日、5月22日、5月25日及5月29日之特別休假4日。

㈣被告未曾對原告減薪。

四、本院判斷：

原告主張被告於109年4月16日對所屬員工佈達系爭無薪休假措施，並提供系爭減少工時協議書予員工簽署；嗣復於109年4月30日提出擔任高階主管職務之員工，可以不放無薪休假，但需同意「減薪25%」等措施，原告均不同意，但仍配

合系爭無薪休假措施，而排定於109年5月4日、5月11日、5月12日、5月13日之無薪休假4日及109年5月18日、5月22日、5月25日及5月29日之特別休假4日，被告則於109年6月10日發放109年5月份薪資時，扣減4日薪資11,646元，致原告受有損害，認被告已有違反勞工法令等情事，而於109年6月10日依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告終止契約，爰依系爭減少工時協議書第1條第2項約定及勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費325,431元，及依勞基法第19條規定請求發給非自願離職證明書等語，惟均為被告否認，並執上詞置辯。茲依原告之各項請求權基礎分論如下：

㈠原告依勞退條例第12條第1項請求給付資遣費，是否有理?

按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。是依上開規定，於雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約，或勞工依第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主方應依勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。是此部分首應審究者為：原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約是否合法?經查：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。又按勞工工作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班；工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期、方法等有關事項，均應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第7條第2款、第3款亦有明定。職是，雇主不得單方逕自變更約定之工資、工時等勞動條件，但如雇主因經營困難，為避免解僱，而與勞工協商，並於取得勞工之同意後，實施短期無薪休假或減薪，則非法所不許。反之，如勞工不

同意雇主之提議，雇主嗣亦未逕自減薪或單方命勞工放無薪休假，自難認雇主有何違反勞動契約或勞工法令之情事，勞工自無得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。經查，被告固曾於109年4月16日對所屬員工佈達系爭無薪休假措施，並提供系爭減少工時協議書予同意接受該項措施之員工簽署；亦曾於109年4月30日提出擔任高階主管職務之員工，可不放無薪休假，但需同意「減薪25%」之減薪措施，然原告自承因其均已向被告表示不同意，並拒絕簽署系爭減少工時協議書，被告嗣亦未逕自為原告排定無薪休假日，亦未對之進行任何減薪（見本院卷第52頁），自難徒以被告曾對原告提出系爭無薪休假或減薪等措施之提議行為，遽認被告已有勞基法第14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞工法令之情事。

2.按工資是勞工提供勞務給付之對價，準此，勞工如未依約給付勞務，雇主自毋須發給工資。查，原告自承其雖不同意被告提出之系爭無薪休假或減薪等措施之提議，但仍自行排定於109年5月4日、5月11日、5月12日、5月13日等4日休假，則原告於該自行排定之4日休假確實並未到工，揆諸前揭說明，被告自無庸給付該4日之工資，被告於109年6月10日發放109年5月份薪資時扣發其4日薪資額，難認有何勞基第14條第1項第6款所定違反勞動契約或勞工法令之情事。

3.綜此，原告以被告對其提出系爭無薪休假或減薪等措施之提議行為，以及於109年6月10日扣發其5月份4日薪資等事由，而於109年6月10日依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，難謂正當，其終止契約不合法，則原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，自屬無據。

㈡原告依系爭減少工時協議書第1條第2項約定請求給付資遣費，是否有理?

1.原告已拒絕被告之「無薪休假」措施提議，並拒絕與被告簽署系爭減少工時協議書等節，已為原告自認在案，兩造既未就系爭減少工時協議書之內容達成合意，原告自無得依系爭

減少工時協議書第1條第2項約定向被告請求給付資遣費。

2.原告雖另稱：其已配合被告排定無薪休假，則兩造間已有成立系爭減少工時協議書所示內容之合意等語，惟按要約經拒絕者，失其拘束力，民法第155條定有明文。原告既已拒絕被告之要約，則被告於109年4月16日對原告所提出之系爭無薪休假措施要約，自已失其效力，自無從因原告之後自願性排定休假之單方行為，認雙方已有就系爭減少工時協議書所載之契約內容達成合意。

3.從而，原告依系爭減少工時協議書第1條第2項約定請求給付資遣費，亦無可取。

㈢原告依勞基法第19條規定請求發給非自願離職證明書，是否有理?

按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。本件原告於109年6月10日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約不合法，業經本院審認如前，則原告進而依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書，同屬無據。

五、綜合上述，本件原告依系爭減少工時協議書第1條第2項約定、勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費325,431元，及依勞基法第19條規定請求發給非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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　　110　　年　　1　　月　　18　　日

書記官　郭書妤