臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第8號

原　　告　陳韻欣

訴訟代理人　法扶律師劉志賢

複代理人　　蔡承翰律師(111.02.24解除委任)

被　　告　這牆生活股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　祝驪雯

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣226,460元，及自民國111年1月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行，但如被告以新臺幣226,460元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠其自民國106年12月15日起受僱被告，擔任財務人員，每月工資新臺幣（下同）36,000元，自109年9月至110年5月15日兼任店長職務，另按月支領加給5,000元，合計月薪41,000元。嗣被告自109年4月起以疫情為由均未足額發給工資，嗣110年5月份工資37,159元（代扣勞健保前為38,500元）則未支付，原告乃於110年6月8日向被告寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，表示終止勞動契約，迄至原告於110年6月11日離職日止，共計積欠109年4月至110年6月份工資計140,065元。

㈡又自原告離職日往前回溯6個月，並將前6個月薪資按比例計算後，其月平均工資為40,579元（計算式：{13,200元＋

38,500元＋41,000元＋41,000元＋41,000元＋41,000元＋41,000元×21/31}÷6＝40,579.03，元以下四捨五入，下同），又原告自106年12月15日起受僱至110年6月11日離職，年資為3年5月又27天，新制資遣費基數為1又277/372，得請求資遣費70,795元（計算式：40,579元×[1＋277/372]＝70,795.08）。

㈢原告至109年12月15日受僱於被告逾3年，應享有14日特別休假，惟原告僅於110年6月8日休假1日，尚有13天未使用，故得請求特別休假未休之工資15,600元（計算式：36,000元÷30×13）。

㈣兩造勞動契約既經原告依勞基法第14條終止，原告自得請求發給非自願離職證明。

㈤爰依勞基法第22條、第38條第4項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告226,460元（計算式:140,065元＋70,795元＋15,600元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應給付原告非自願離職證明。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告公司於109年間因疫情經營困難，無法支應薪水及房租水電費，負責人在同年4月間員工會議有據以說明，在場有兩造及其他3位員工，負責人有口頭說從5月起降薪減3分之1，等到公司營運恢復正常，就調回正常薪資，並設法補回減少薪資。原告跟其他員工均口頭同意，因為降薪的幅度有個別商量，技術部門的員工甚同意降到2分之1，原告降3分之1，大家都同意。

㈡另原告受僱以來，被授予信任掌握公司財務金流，於110年6月8日辭職當時，就因為共議降薪到勞動局協調，被告特地請原告完成員工同意文件，報告勞動局，但原告拖延執行，想以此作要求之前未付工資的依據。公司並未刻意不付薪或

無理減薪，負責人已盡最大努力，且原告任職以來，薪水高於同行，況109年、110年間分別有5個月、6個月無法營業，全體員工無須進公司上班，原告主要工作為報營業稅及計算勞健保，被告依舊努力降薪後支付5分之4工資。被告並未資遣原告，是原告自行離職，無法同意給付資遣費。

㈢被告於110年6月8日有跟原告強調，109年員工實際上班日期不到半年，公司也沒有打卡出勤制度，因為疫情沒有上班，希望員工可以當作特休假用掉，但原告沒有同意。

㈣爰聲明：:1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。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（院卷第318頁）：

㈠原告自106年12月15日起受僱被告任財務人員，每月工資36,000元，自109年9月至110年5月15日兼任店長職務，另按月支領加給5,000元，合計月薪41,000元。

㈡原告109年4月到110年6月全月工資及已領工資差額如原證4所示，金額計140,065元。

㈢原告於110年6月8日以原證3存證信函，以被告自109 年4 月至110年4月積欠工資9 萬元，又於110年6月8日片面通知無法準時於6月10日發同年5月份工資，違反勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約。原告最後工作日及主張契約終止生效日為110年6月11日。

四、得心證之理由：

㈠被告未舉證證明兩造間合意減薪，原告於110年6月8日依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，即有理由，並應給付積欠原告之工資140,065元：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。次依行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）於100年12月1日勞動二字第1000133284號函發布之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，其中第2 、3、9點之注意事項分別為：「事業單位受景氣因素影響致停工或

減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」、「事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞基法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費」、「勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考『勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）』...，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。」是以，若勞雇雙方同意減少工時及工資應以書面為之，縱未依書面為之，亦應得勞工之明示同意，以杜爭議。且按因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採行所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。足見社會上所稱之無薪休假，若雇主未徵得勞工同意而逕予勞工休假，又未給付休假期間之薪資，難謂適法。

2.查，被告不爭執109年4月到110年6月全月工資及已領工資差額，合計140,065元，惟就其所抗辯兩造有減薪協議，被告復未能舉證以實其說（院卷第67頁、第318頁），此情既為原告所爭執，顯然被告未經原告同意而調降或未發放工資，揆諸上開說明，被告自有違兩造間勞動契約關於工資之勞動條件約定。從而，原告於110年6月8日依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，即有理由，另依勞基法第22條之規定，原告請求被告給付積欠之薪資140,065元，亦屬有據。

㈡原告得請求資遣費70,795元：

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，於勞動契約依勞基法第14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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.查原告堪認依勞基法第14條第1項第5款之事由，終止勞動契約，又其離職前6個月平均工資40,579元，又自106年12月15日起受僱至110年6月11日離職，年資為3年5月又27天，新制資遣費基數為1又277/372，依法得請求資遣費70,795元（院卷第323頁司法院資遣費試算表參照）

㈢原告得請求特別休假未休之補償工資15,600元：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。...又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，為勞基法第38條第1項、第4項所明定。

2.查，原告至109年12月15日時受僱於被告已滿3年，應享有14日特別休假，惟原告僅於110年6月8日休假1日，尚有13天未休，應得請求13日之特別休假工資補償15,600元（計算式：36,000元÷30×13）。

3.被告雖以公司未正常營運，向原告強調以特別休假抵用未到班工作日云云，惟揆諸上開說明，被告未經勞工「書面」同意逕自認定「無薪休假」，係屬勞動條件無效變更，有違兩造間勞動契約及勞動條件，所辯尚不足採認。

㈣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項前段、第203條分別定有明文。又按資遣費應於勞動契約終止後30日內給付，勞工退休金條例第12條

第2項亦有明定。另終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明文，原告就上開積欠工資、資遣費、特別休假未休補償工資，請求自起訴狀繕本送達翌日起即111年1月22日之法定遲延利息（院卷第53頁送達回證參照），即有理由。

㈤原告得請求被告發給非自願離職證明：

末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，為勞基法第19條所明定。次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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。查本件係因勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，已如前述，已符合就業保險法所稱之「非自願離職」，原告自得請求被告發給非自願離職證明。

五、綜上所述，依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第4項、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規定，請求被告給付226,460元(計算式:積欠工資140,065元＋資遣費70,795元＋特休工資補償15,600元)，及自起訴狀繕本送達翌日起即111年1月22日至清償日止，按年息百分之5計算之利息，另請求被告給付非自願離職證明，均有理由，應予准許。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴之聲明第1項金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78

條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　4　　月　　19　　日

書記官　江慧君