

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第173號

上訴人 佳鼎國際科技股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 許德聖

訴訟代理人 王泓鑫律師

被上訴人 鄭小玲

訴訟代理人 林耿鋐律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年9月9日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第60號第一審判決提起一部上訴，本院於110年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國95年9月12日起受僱於上訴人，擔任會計經理，月薪新臺幣（下同）8萬1100元。上訴人未經伊同意，於109年2月27日公告「因公司營收及工作量大幅減少並虧損，經董事會決議，自即日起每週最後一天上班日（即週五）不上班，全體扣特休1天，全年度特休未休完，不再另計加班費」（下稱系爭特休公告）、同年3月2日再公告「經董事會決議，自3月起執行幹部減薪，…經理減薪20%」（下稱系爭減薪公告，與特休公告合稱系爭公告），而有違反勞動契約或勞工法令之情事，伊乃於同年3月4日寄發存證信函（下稱系爭存函），依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並得請求資遣費48萬6600元、未休畢之19日特別休假工資3萬9367元，並開立非自願離職書等情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第38條第4項、第19條之規定，求為命上訴人給付52萬5967元（即資遣費48萬6600元、特別

01 休假工資3萬9367元），及加付自起訴狀繕本送達翌日即109
02 年4月24日起算之法定遲延利息，並開立非自願離職書予伊
03 之判決（上訴人就原審命其提繳6110元至被上訴人之勞工退
04 休金專戶部分，被上訴人就原審駁回其餘請求部分，均未據
05 聲明不服，非本院審理範圍）。

06 二、上訴人則以：伊為遵守勞基法規定工資及特別休假安排需經
07 勞資雙方書面協議，乃以系爭公告開啟協商之草案、要約，
08 並非定案，且被上訴人於109年3月2日寄發之電子郵件（下
09 稱系爭電郵）中，已拒絕同意減薪及特別休假之安排，系爭
10 公告對被上訴人即不生效力。被上訴人於系爭電郵中表示要
11 按其既定行程排定特別休假，伊已同意，並於同年月3日與
12 被上訴人進行溝通協商，伊事後亦再經董事會決議，更改系
13 爭減薪公告，未將被上訴人之經理一職列入減薪範圍，同年
14 2、3月之薪資已如數給付被上訴人，伊實際之作為並未違反
15 勞動契約或勞工法令，被上訴人寄發系爭存函終止兩造間勞
16 動契約並不合法，不得請求伊給付資遣費、開立非自願離職
17 書。如認被上訴人合法終止勞動契約，伊就員工特別休假非
18 採曆年制，被上訴人於108年9月12日任職滿13年，有18日特
19 休，離職前已休7日，被上訴人僅得請求11日特別休假工資2
20 萬9736元，扣除伊於109年3月31日核發之特別休假工資6590
21 元，伊只須給付2萬3146元等語，資為抗辯。

22 三、原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
23 訴，其聲明：(一)原判決關於命上訴人給付被上訴人52萬5967
24 元本息部分及該部分假執行之宣告，暨開立非自願離職書部
25 分均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執
26 行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

27 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第53至
28 54頁、第94、127頁）：

29 (一)上訴人於109年2月27日以電子郵件為系爭特休公告：因公司
30 營收及工作量大幅減少並虧損，經董事會決議，自即日起每
31 週最後一天上班日（即週五）不上班，全體扣特休1天，全

01 年度特休未休完，不再另計加班費。上訴人於同年3月2日為
02 系爭減薪公告：經董事會決議，自3月起執行幹部減薪，其
03 中經理減薪20%。

04 (二)被上訴人於109年3月4日寄發系爭存函，以上訴人違反勞動
05 法規，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動
06 契約，經上訴人於同年月6日收受。

07 (三)上訴人於109年3月31日（本院卷第54頁筆錄誤載為11日）發
08 薪時已核給被上訴人特別休假未休之工資6590元（見原審卷
09 第23頁、第284頁）。

10 五、兩造之爭點如下：

11 (一)被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，是否合
12 法？

13 (二)若為肯定，被上訴人請求上訴人給付資遣費並開立非自願離
14 職書，是否有據？

15 (三)被上訴人請求上訴人給付特別休假工資，是否有據？其金額
16 為若干？

17 六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

18 (一)被上訴人已依勞基法第14條第1項第6款規定，寄發系爭存函
19 合法終止兩造間之勞動契約：

20 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
21 21條第1項定有明文。倘雇主未依勞動契約約定工資為給
22 付，參照勞基法第14條第1項第5款規定，勞工即得逕為終止
23 勞動契約。又按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一
24 定期間者，應依規定給予特別休假，特別休假期日，由勞工
25 排定之，但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
26 素，得與他方協商調整；勞工之特別休假，因年度終結或契
27 約終止而未休之日數，應發給工資，經協商遞延至次一年度
28 實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主仍
29 應發給工資，亦為勞基法38條第1項、第2項、第4項所明
30 定。勞基法立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促
31 進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定（勞基法

第1條參照)。是上開關於維護勞動力，以落實勞工休息權之特別休假規定（勞基法第38條立法意旨參照），屬強制規定性質，勞雇雙方均應遵守，雇主除有經營上急迫需要時，應與勞工協商，以限制雇主任意要求勞工有特別休假需求時仍出勤工作，且未休特別休假無論有無遞延，未能休畢之特別休假工資為必要之給付，可得佐證。故如雇主單方片面任意調降工資或限制勞工特別休假，自屬因違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞，勞工即得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告而終止勞動契約。

2.經查：

(1)上訴人於109年2月27日作成之系爭特休公告：「…經董事會決議，自即日起每週最後一天上班日（即週五）不上班，全體扣特休1天，全年度特休未休完，不再另計加班費」（見原審卷第35頁）；足見此公告係由董事會所自行作成決議，未經員工參與討論或得其同意，且無論員工工作有無完成、有無休息之必要，均一律於每週五請休特別休假，未休畢之特別休假工資即不再給付相當工資，且明文自公告發布後即日起實施，上訴人透過電子郵件使員工周知後，就片面要求員工特別休假、及不得請求特別休假工資部分，顯已違反勞基法第38條第2項、第4項之規定。又被上訴人為經理職，上訴人於109年3月2日公布之系爭減薪公告：「經董事會決議，自3月起執行幹部減薪…經理減薪20%…」等節（見原審卷第37頁）；亦係由公司董事會自行作成之決議，並未得被上訴人之同意，且自公布當月薪資即有適用，片面減薪幅度高達20%，亦違反勞動契約關於工資之約定。又系爭公告上分別蓋有總經理、董事長之印章，可見上訴人業已由董事會決議交由公司執行業務之人對外發布，上訴人抗辯此意思表示方案尚需以書面為之始為定案等語，並未提出相關依據，尚難採憑。是上訴人所作成之系爭公告已符合勞基法第14條第1項第6款所稱因違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之規定，甚為明確。

01 (2)上訴人雖抗辯：系爭公告並非協議之書面，僅為開啟協商之
02 草案、要約，效力未定，被上訴人拒絕後，即不生效力，不
03 能執此不具拘束力之公告，認對被上訴人權益造成損害等
04 語。惟：勞動關係中，雇主對勞工有職務上監督指揮之從屬
05 性，得單方對勞工為一定工作上之抽象規則或具體指示之
06 權，以為遵守。系爭公告既已分別表明為因應疫情造成客戶
07 復工困難，公司營收及工作量減少及虧損，經董事會決議
08 「自即日起」實施強制於每週五特別休假，及「自3月起執
09 行」減薪等語，且通篇未有草案、或係徵詢員工意見之用
10 語，並未有進行勞資協商之意思，探究其之真意，即屬上訴
11 人對所屬勞工所為通知，發布後即已生效。又被上訴人於10
12 9年3月2日回覆之系爭電郵中提及：「關於2月27日、3月2日
13 公告（即系爭公告）職鄭小玲個人提出異議如下：1.…勞工
14 具有特休排定權，故在雇主有需求必須雙方協商…2.目前因
15 應公司經營狀況，個人可調整排休時間如下：3月排休3月13
16 日、3月20日2天，3月初因要結帳，申報營業稅，協助申請
17 亞米得營業稅，申請大股東每年資料，故3月6日無法休假，
18 3月27日已排定會計師查帳…之後休假視個人及公司狀況再
19 提出…3.若本人特休配合公司使用完畢，將依勞動契約正常
20 上班。若勞動條件變更（上班地點、上班時數、薪資及各項
21 福利、工作內容等）需與勞工協商同意，雇主逕自變更勞動
22 條件為違反行為，勞工自可拒絕，並依勞基法第14條第6款
23 終止契約，並要求資遣」等語（見原審卷第41頁），足見系
24 爭電郵指稱上訴人應以協商方式議定特別休假，否則應屬違
25 法，員工得拒絕，並要求資遣等情，僅係針對該已生效之通
26 知表達異議，並認其得拒絕此違法變更之勞動條件，對系爭
27 公告已發生之效力，並無影響。上訴人上開抗辯，並不可
28 採。

29 (3)上訴人復抗辯：伊事後已同意被上訴人於系爭電郵中之排休
30 要求，董事會事後亦決議更改系爭減薪公告，未將被上訴人
31 之經理一職列入減薪範圍，已如數給付同年2、3月之薪資，

並無違反勞動契約或勞工法令等語。惟查：依被上訴人於系爭電郵中提及其個人調整排休之內容，仍係以配合上訴人系爭特休公告為前提，提出因原既定之行程安排，說明其必須出勤，而無法配合強制排休之特殊情形、日期，始獲上訴人同意，因而於公司強制排休之109年3月6日（週五）仍到班，並非謂被上訴人已不受系爭特休公告拘束而得自由排定休假；縱上訴人曾與被上訴人就此為個別磋商，於未獲上訴人表明系爭公告失效、不再執行前，上訴人前開違反法令之事由自仍繼續存在，被上訴人於同年月4日以系爭存函終止勞動契約時，即屬適法。又系爭減薪公告係自109年3月起實施，109年2月之薪資本應於月底如數照發（見原審卷第63頁、本院卷第26、61頁），至上訴人於被上訴人合法終止勞動契約後，始於109年3月12日寄發存證信函片面終止與被上訴人間之勞動契約，並告知董事會決議變更系爭減薪公告，且未另行公告其他員工周知（見原審卷第59至65頁、本院卷第143頁），究非被上訴人於109年3月4日寄發系爭存函終止勞動契約時所得知悉或審究。上訴人前述所辯，亦無可採。

(4)上訴人於109年2月27日、同年3月2日分別為系爭特休公告、系爭減薪公告，被上訴人於同年月4日即寄發系爭存函以上訴人未經其同意，擅自以系爭減薪公告變動勞動條件將其減薪20%，嚴重違反勞基法第14條第1項第6款之規定，而向上訴人終止勞動契約，經上訴人於同年月6日收受，未逾勞基法第14條第2項規定之30日法定除斥期間，自屬合法。又法定終止權之行使，其發生效力與否，胥視有無法定終止原因存在。勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力。姑不論被上訴人是否於起訴時始將系爭特休公告作為終止勞動契約之事由，均無礙被上訴人因有法定終止原因存在而以系爭存函行使法定終止權之效力。至被上訴人於終止勞動契約後至109年3月6日止仍有到班，然單純到班之行為，並無使原已終止之勞動契約復效之意思，自不影響被上訴人上開合法終止勞動契約之效力，附

01 此敘明。

02 (二)被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，依勞退
03 條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規
04 定，得請求上訴人給付資遣費及開立非自願離職書：

05 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
06 者，勞工得不經預告終止契約；雇主並應依勞基法第17條規
07 定給付資遣費，為勞基法第14條第1項第6款、第4項分別明
08 定。且依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，於
09 勞工依勞基法第14條規定離職時，雇主應開立非自願離職證
10 明書。查上訴人違反勞動契約及勞工法令，致有損害被上訴
11 人權益之虞，被上訴人以系爭存函合法終止勞動契約，業經
12 本院認定如前，被上訴人請求上訴人給付資遣費48萬6600
13 元，其數額為上訴人所不爭執（見本院卷第53頁），並開立
14 非自願離職書，依上開法條規定，自應准許。

15 (三)被上訴人得請求17日之特別休假工資：

16 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
17 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
18 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
19 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
20 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，
21 每一年加給一日，加至三十日為止」、「勞工之特別休假，
22 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」，
23 勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。又依勞基法施行
24 細則第24條有關特別休假規定，勞工於工作滿1年之翌日如
25 仍在職，即取得請休特別休假之權利。勞資雙方如約定依曆
26 年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前
27 開規定（勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號函釋
28 參照）。查被上訴人自95年9月12日到職，於108年9月12
29 日，已滿13年，依上規定，被上訴人主張其離職前應有特別
30 休假19日，洵屬有據。上訴人抗辯：被上訴人於109年3月6
31 日終止前依週年制計算之特別休假為18日云云，為無可採。

01 2.被上訴人主張結算特別休假工資時，應扣除於109年度已休
02 假2日等語，上訴人則抗辯：被上訴人已休日數除109年1日
03 （109年2月15日）外，自108年9月12日至同年12月31日期
04 間，尚有休假6日，共應扣除7日等語。經查：依被上訴人提
05 出108年12月職員出勤明細表（見原審卷第195、197頁），
06 記載被上訴人108年度休假天數6日，扣除特休1日，尚餘5
07 日，核與被上訴人提出109年1月薪資明細表，顯示公司於該
08 年月31日支付被上訴人工資1萬3517元，與被上訴人5日薪資
09 計算之金額相當（計算式： $81100 \div 30 \times 5 = 13517$ ，小數點以
10 下四捨五入，下同），可見被上訴人108年度所餘之特別休
11 假已於年度終結時結清。上訴人雖以公司之人事、財務等相
12 關資料均為被上訴人於離職時違法取走，致公司內未留存，
13 無法提供相關資料等語置辯，無非表示被上訴人離職時未辦
14 理交接，而未否認該等資料之真正；況被上訴人所提出之上
15 開出勤及薪資明細表，尚包括其他員工之資料，上訴人係具
16 有相當規模之股份有限公司組織，應非無任何其他內部文書
17 資料可供比對、核實，上訴人徒以相關資料均在被上訴人處
18 而無從舉證云云，尚無可採。上訴人復未舉證被上訴人於終
19 止契約時應扣除已休特別休假日數為7日，堪信被上訴人主
20 張其於勞動契約終止時結算特別休假時僅扣除已休之特別休
21 假日2日等語為真。

22 3.準此，依勞基法第38條第4項規定，被上訴人於契約終止時
23 結算之特別休假工資為4萬5957元（計算式： $81100 \div 30 \times \langle 19$
24 $-2 \rangle = 45957$ ），扣除兩造不爭執已於109年3月31日給付之
25 特別休假工資6590元，被上訴人得請求上訴人給付之特別休
26 假工資為3萬9367元（計算式： $00000 - 0000 = 39367$ ）。

27 七、又給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
28 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債
29 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之
30 遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
31 據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1

01 項、第203條分別定有明文。本件被上訴人請求上訴人給付
02 資遣費及特別休假工資，均以支付金錢為標的，其中資遣費
03 依勞基法第17條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發
04 給，為定有期限之債權，被上訴人於109年3月6日終止勞動
05 契約，資遣費部分可請求自109年4月6日起算之法定遲延利
06 息，特別休假工資則屬未定期限之債權，被上訴人就二者均
07 請求自起訴狀繕本送達翌日（即109年4月24日，見原審卷第
08 105頁）起算法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

09 八、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第38
10 條第4項之規定，請求上訴人給付52萬5967元（計算式：486
11 600《資遣費》+39367《特別休假工資》=525967），及自
12 109年4月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
13 並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定請求上
14 訴人開立非自願離職書，均為有理由，應予准許。原審就此
15 部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決
16 此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。並依
17 民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

18 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 一一論列，附此敘明。

21 十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 2 月 23 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 胡宏文

25 法 官 朱慧真

26 法 官 陳筱蓉

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
29 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
30 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
31 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資

01 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
02 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
03 應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 110 年 2 月 23 日
05 書記官 陳珮茹