

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第147號

上訴人 優達膠業有限公司

法定代理人 呂榮華

訴訟代理人 丁榮聰律師

許文懷律師

被上訴人 郭宸維

訴訟代理人 張宏明律師（法扶律師）

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113年6月4日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第215號第一審判決提起上訴，本院於114年5月13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：被上訴人自民國93年5月25日起受僱於上訴人，擔任作業員，約定月薪新臺幣（下同）5萬5000元。上訴人於112年8月17日片面公告要求被上訴人排定無薪假，並要求須先以特別休假休假，且月薪超過5萬元之員工，自9月份起減薪10%。上訴人在未經被上訴人同意之情況下，逕行對被上訴人執行無薪假、減薪、擅自扣除被上訴人之特別休假、拒絕給付特別休假工資等，已違反勞動契約及勞動部所制定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（下稱系爭注意事項），被上訴人遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，於112年9月4日寄發存證信函向上訴人表示終止勞動契約，該存證信函於同年月5日送達上訴人，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條、第38條、就業保險法第11條第3項等規定，請求上訴人給付被上訴人資遣費33萬元，及21.75日之特別休假未休工資3萬9875元，合計36萬9875元，及自

01 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
02 利息，並開立非自願離職證明書。【原審為被上訴人一部勝
03 訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人應給付被上訴人35萬10
04 83元（包括：資遣費33萬元、11.5日之特別休假未休工資2
05 萬1083元）及自112年10月25日起至清償日止，按週年利率
06 5%計算之利息，暨應開立非自願離職證明書予被上訴人，
07 並就金錢給付部分為准予假執行之宣告，另駁回其餘之訴及
08 假執行之聲請。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴。至被
09 上訴人敗訴部分即請求逾11.5日之特別休假未休工資1萬879
10 2元部分（計算式：39,875－21,083=18,792），未據其聲明
11 不服，業已確定，非本院審理範圍】並答辯聲明：上訴駁
12 回。

13 二、上訴人則以：被上訴人於收受Line群組公告、私人訊息關於
14 無薪假內容後，均無任何異議，並配合於該段期間內排定無
15 薪假，未提供勞務，足認被上訴人確有默示同意之意思表
16 示，則被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
17 約自不合法。又被上訴人自112年9月起連續曠工未服勞務，
18 上訴人自得於同年月25日依勞基法第12條第1項第6款規定向
19 被上訴人終止勞動契約，上訴人並無給付資遣費、開立非自
20 願離職證明書之義務等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判
21 決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第
22 一審之訴及假執行之聲請均駁回。

23 三、兩造不爭執事項（見本院卷第88至89頁）：

24 (一)被上訴人自93年5月25日起受僱於上訴人，擔任作業員，於
25 離職前6個月平均工資為5萬5000元，最後工作日112年8月15
26 日。

27 (二)被上訴人自112年5月25日起至離職日止有特別休假25日。

28 (三)自112年5月25日至上訴人離職日，上訴人扣被上訴人特別休
29 假共13.5日，明細如下：112年6月17日特休1日，於112年8
30 月3日排定颱風假扣特別休假1日、112年8月11日因事假0.5
31 日扣特休0.5日、112年8月16日病假1日扣特休0.5日，112年

01 8月17日以事假扣特休0.5日、112年8月18日（1日）、112年
02 8月21日起至112年8月31日止（9日）扣特休10日。被上訴人
03 不爭執上開扣除日數。

04 (四)被上訴人於112年9月4日以原證5存證信函依據勞基法第14條
05 第1項各款之規定終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費及
06 開立非自願離職證明書，上訴人於112年9月5日（翌日）收
07 受。

08 (五)被上訴人於112年9月5日聲請勞資爭議調解，並於112年9月2
09 0日進行勞資爭議調解，經調解不成立。

10 (六)上訴人於112年9月7日催告被上訴人履行職務（見原審卷第1
11 59至160頁），被上訴人並未提供勞務，上訴人於112年9月2
12 5日以被證3存證信函以被上訴人無正當理由曠職達三日以
13 上，依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約（見
14 原審卷第161頁），被上訴人已收受該存證信函。

15 (七)被證1之112年8月16日會議紀錄、原證1上訴人員工MAY與被
16 上訴人112年8月16日、17日之line對話紀錄、原證2「優達
17 膠業公告」群組於112年8月17日及其後之line對話紀錄為真
18 正（見原審卷第153至156、21至33頁）。

19 (八)如認兩造間勞動契約是經被上訴人於112年9月5日依照勞基
20 法第14條第1項第6款合法終止，則被上訴人得請求上訴人給
21 付資遣費33萬元（計算式：55,000元×6月）。

22 四、本院之判斷：

23 (一)兩造間勞動契約係經被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規
24 定於112年9月5日終止：

25 被上訴人主張：上訴人在未經被上訴人出席會議及書面同意
26 的情況下，逕行對被上訴人執行無薪假、減薪、擅自扣除被
27 上訴人之特別休假、拒絕給付特別休假工資，上開行為均屬
28 違反系爭注意事項及勞動契約，被上訴人依勞基法第14條第
29 1項第6款終止勞動契約等語。被上訴人抗辯：被上訴人自11
30 2年9月起連續曠工未服勞務，上訴人於112年9月25日依勞基
31 法第12條第1項第6款終止勞動契約等語。經查：

- 01 1. 按勞基法施行細則第7條第2、3款規定：「勞動契約應依本
02 法有關規定約定下列事項：二、工作開始與終止之時間、休
03 息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。三、
04 工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」，
05 可知工資、休假等事項均屬勞動契約之內容，雇主如欲變
06 更，即屬勞動契約之變更，應與勞工協商，並經勞工同意後
07 始得為之。又勞動部所制定之系爭注意事項第2條規定：
08 「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞
09 工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工
10 資。」、第3條前段規定：「事業單位如未經與勞工協商同
11 意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。」、第4條規
12 定：「事業單位如確因受景氣因素影響致停工或減產，應優
13 先考量採取減少公司負責人、董事、監察人、總經理及高階
14 經理人之福利、分紅等措施。如仍有與勞工協商減少工時及
15 工資之必要時，該事業單位有工會組織者，宜先與該工會協
16 商，並經與個別勞工協商合意。」、第9條規定：「勞雇雙
17 方如同意實施減少工時及工資，應參考『勞雇雙方協商減少
18 工時協議書（範例）』（如附件），本誠信原則，以書面約
19 定之…。」（見原審卷第349頁），亦明定事業單位如受景
20 氣因素影響致停工或減產時，須與個別勞工協商取得勞工同
21 意後，始得暫時對該勞工縮減工作時間及減少工資，勞雇雙
22 方如同意實施減少工時及工資，並應以書面約定之。
- 23 2. 查被上訴人主張上訴人自112年8月17日起片面公告排定被上
24 訴人無薪假等情，業據其提出其與上訴人員工MAY於112年8
25 月16日、17日之line對話紀錄、「優達膠業公告」群組於11
26 2年8月17日及其後之line對話紀錄及該對話紀錄中MAY所傳
27 送之公告、無薪假排休表（九月份）等件為憑（見原審卷第
28 17至33頁），且上開公告下方之簽名者，未見被上訴人之簽
29 名（見原審卷第33頁）。復觀上訴人所提之112年8月16日員
30 工內部會議紀錄，其討論內容欄固記載：「茲因受景氣因素
31 影響致公司減產，透過此次會議協商，全體員工以下統稱乙

01 方，同意優達膠業有限公司以下統稱為甲方，於不違反勞基
02 法等和關法規的前提下配合，暫時性安排輪休一事，並同意
03 訂立協議書條款內容如下，以資共同遵守履行。實施期間及
04 方式：1. 乙方自112年8月17日起至112年12月31日止，配合
05 甲方先行安排輪休，尚有特休假先扣除，無特休假者以無薪
06 假計算。…6. 為維持公司營運，月薪超過5萬元以上之同
07 仁，至112年九月份起先行減薪10%，直至公司產能、營業
08 額恢復正常」等語（見原審卷第153頁），惟被上訴人未曾
09 參與該會議，有該次會議之出席簽到表可查（見原審卷第15
10 5至156頁），則被上訴人顯未與上訴人書立協議書同意無薪
11 假及減薪。此外，上訴人復未提出其他證據證明其已與被上
12 訴人協商並取得被上訴人同意縮減工作時間及減少工資等
13 情，則上開上訴人片面公告即變更勞動契約之內容，對被上
14 訴人自無拘束力。

15 3. 上訴人雖辯稱被上訴人收受Line群組公告、私人訊息關於無
16 薪假內容後，均無任何異議，並配合於該段期間內排定無薪
17 假，未提供勞務，足認被上訴人有默示同意云云。惟依系爭
18 注意事項，勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應以書面
19 為之，且由上訴人上開所提之112年8月16日員工內部會議紀
20 錄，亦可見上訴人與其他員工係有「訂立協議書…」等語，
21 然上訴人未能提出被上訴人有同意無薪假或減薪之書面文
22 件，自無從以勞工未提出異議即默示同意為由主張應對被上
23 訴人實施無薪假或減薪。況依前述被上訴人與上訴人員工MA
24 Y之line對話紀錄，被上訴人早於112年8月17日即詢問上訴
25 人員工MAY稱：「請問我明天可以回去上班了嗎？」等語
26 （見原審卷第19頁），已表明欲回去上班繼續提供勞務之
27 意，而無默示同意上訴人對其排定無薪假之意。是上訴人上
28 開所辯，為無足採。

29 4. 上訴人既未經被上訴人之書面同意，逕自排定被上訴人放無
30 薪假，拒絕被上訴人提供勞務，已違反兩造間僱傭契約之約
31 定，亦違反系爭注意事項，則被上訴人依勞基法第14條第1

01 項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
02 益之虞者」規定，於112年9月4日以原證5存證信函表示終止
03 兩造間僱傭契約，於法有據；兩造間僱傭契約於112年9月5
04 日上訴人收受上開存證信函之日（見不爭執事項(四)）即告終
05 止。

06 (二)被上訴人得請求上訴人給付資遣費33萬元及發給非自願離職
07 證明書：

08 1. 按勞退條例第12條第項規定：「勞工適用本條例之退休金制
09 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
10 第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害
11 勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費
12 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
13 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資
14 為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」。兩造間僱傭契
15 約係經被上訴人於112年9月5日依勞基法第14條第1項第6款
16 合法終止，已認定於前，且兩造不爭執如本院為此認定，被
17 上訴人得請求上訴人給付資遣費33萬元（計算式：55,000元
18 x6月）（見不爭執事項(八)），則被上訴人請求上訴人給付資
19 遣費33萬元，為有理由，應予准許。

20 2. 復按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發
21 給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第
22 11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
23 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
24 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
25 之一離職」。兩造間僱傭契約既係依勞基法第14條第1項第6
26 款終止，則被上訴人依上開規定請求上訴人發給非自願離職
27 證明書，亦有理由。

28 (三)被上訴人得請求上訴人給付特別休假差額2萬1083元：

29 被上訴人請求上訴人給付自112年5月25日起至離職日止，未
30 休特別休假11.5日之工資2萬1083元等語，此為上訴人所否
31 認。按勞基法第38條第4項規定：「勞工之特別休假，因年

01 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度
02 終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，
03 於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
04 資」。查被上訴人自112年5月25日起至離職日止有特別休假
05 25日；自112年5月25日至上訴人離職日，上訴人扣被上訴人
06 特別休假共13.5日等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)
07 (三)），則以自112年5月25日起至離職日止之特別休假25日，
08 扣除上開應予扣除之13.5日後，被上訴人未休之特別休假為
09 11.5日。再者，被上訴人於離職前6個月平均工資為5萬5000
10 元，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)）。準此，被上訴
11 人依上開規定請求上訴人給付11.5日之特別休假未休工資2
12 萬1083元（計算式： $55,000 \text{元} \div 30 \times 11.5 = 21,083 \text{元}$ ，元以下
13 四捨五入），為有理由，應予准許。

14 (四)綜上，被上訴人得請求上訴人給付資遣費33萬元、特別休假
15 未休工資2萬1083元，合計35萬1083元（計算式： $330,000 + 2$
16 $1,083 = 351,083$ ），及發給非自願離職證明書。復按給付有
17 確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無
18 確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未
19 為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送
20 達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為
21 者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的
22 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之
23 債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為
24 5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條
25 分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，
26 勞退條例第12條第2項定有明文。是被上訴人就上開准許之3
27 5萬1083元，併請求自起訴狀繕本送達之翌日即112年10月25
28 日（起訴狀繕本於同年月24日送達上訴人，見原審卷第117
29 頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦有
30 理由，應予准許。

31 五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第19

01 條、第38條、就業保險法第11條第3項等規定，請求上訴人
02 給付35萬1083元，及自112年10月25日起至清償日止，按週
03 年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，均有理
04 由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴
05 意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回
06 其上訴。

07 六、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
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列，附此敘明。

10 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日

12 勞動法庭

13 審判長法 官 黃雯惠

14 法 官 宋泓璟

15 法 官 戴嘉慧

16 正本係照原本作成。

17 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
18 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
19 （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
20 具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
21 資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
22 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
23 者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 5 月 27 日

25 書記官 莊昭樹