

最高法院民事判決

108年度台上字第2150號

上訴人 萬誠國際有限公司

法定代理人 林詩婷

訴訟代理人 李逸文律師

被上訴人 曾厚河

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106年10月17日臺灣高等法院第二審判決（106年度勞上易字第70號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付金錢及開立非自願離職證明書暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件被上訴人主張：伊自民國101年3月5日起任職於上訴人擔任售貨員，每月底薪新臺幣（下同）2萬3,500元。嗣上訴人因業務緊縮，於105年8月1日至同年10月31日期間（下稱系爭期間），違法強迫伊休無薪假，伊已依法終止兩造間勞動契約，得請求被上訴人給付系爭期間之薪資6萬0,024元及資遣費5萬7,394元，暨開立非自願離職證明書與伊等情，請求命上訴人給付11萬7,418元，及自106年2月9日起加付法定遲延利息，並於原審為訴之追加，求為命上訴人開立非自願離職證明書與伊之判決（其他未繫屬本院部分，不予論述）。

上訴人則以：伊自105年6、7月起業務緊縮，被上訴人因銷售獎金減少，於系爭期間向伊請事假，自行在外兼職，伊未強迫被上訴人休無薪假。被上訴人於該期間既未到職，且依勞工請假規則第7條第2項規定，在被上訴人事假期間，伊無須給付工資。被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，於法不合，且已逾同條第2項所定期間，不生終止效力。而被上訴人自106年2月1日起連續曠工3日，伊已依法終止勞動契約，其請求給付資遣費及發給非自願離職證明書，均屬無據等語，資為抗辯。

原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判如被上訴人之聲明

，並依被上訴人之追加，判命上訴人發給非自願離職證明書，無非以：被上訴人自101年3月5日起任職於上訴人擔任銷售人員，每月底薪2萬3,500元。其於系爭期間並未上班，復於105年11月1日起上班，至106年1月31日為止等情，為兩造所不爭。按無薪休假對勞工而言係勞動契約內容不利益之變更，依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）98年4月24日勞動2字第0980070071號函釋（下稱系爭函釋），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，惟對支領月薪者，仍不得低於基本工資。被上訴人之請假卡雖記載於系爭期間經核准事假（92日），然上訴人於105年8月18日之公告，既載有：為顧及銷售同仁的生計需求，公司開放銷售同仁在外兼職，兼職期間可以向公司申請留職停薪，公司仍為其保留原有職位等語（下稱系爭公告），上訴人並抗辯：伊並無強迫被上訴人休無薪假，是提供被上訴人得以請事假方式在外兼差的選項等情，足見於系爭期間兩造之勞雇關係仍然存在，待上訴人業務量增時再通知員工復職，被上訴人因而於105年8月至10月份未到班，核屬系爭函釋所稱無薪假之情形。乃上訴人於105年10月31日通知被上訴人復工，卻要求被上訴人申請事假，違反勞工請假規則第7條規定勞工一年內請事假不得超過14日之法律禁止規定，不生事假之效力。上訴人仍應按勞動部核定之基本工資每月2萬0,008元，給付被上訴人系爭期間之薪資6萬0,024元。上訴人未給付被上訴人系爭期間之工資，被上訴人於106年1月12日勞資爭議調解時向上訴人預告於同年1月31日終止勞動契約，與勞基法第14條第1項第5款規定相符，且不受同法條第2項除斥期間之限制，已合法終止勞動契約，自得請求上訴人給付資遣費5萬7,394元及發給非自願離職證明書。上訴人抗辯兩造勞動契約係由其以被上訴人自106年2月1日連續曠工3日之事由終止，被上訴人不得為各該請求，不能採取。從而，被上訴人依勞動契約關係及勞基法第17條規定，請求上訴人給付11萬7,418元本息，暨依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，追加請求發給非自願離職證明書，應予准許等詞，為其判斷之

01 基礎。

02 惟查被上訴人既陳稱：「105年7月中被告（上訴人）透過現場主
03 管口頭通知所有員工開放請事假以因應陸客減少帶來的事務緊縮
04 ，.....。在沒有其它選項的情況下，原告（被上訴人）和其他部
05 分同事相繼請了一個多月事假（請假單本人簽具時間：105/8/1/-
06 8/31」（見一審勞訴字卷第26頁）、「公司就開放勞工請事假，
07 ...但105年8月1日開始，部分勞工請了事假之後，105年8月18日
08 公司發出公文，開放勞工停薪留職，...因為請事假和停薪留職
09 都一樣沒有錢，所以我沒有回去辦任何手續」等語（同上卷第11
10 2頁）。佐以上訴人通知開放員工留職停薪之公告係105年8月18
11 日，被上訴人請事假之始日為同年月1日（見原判決第4頁）。則
12 上訴人於事實審一再抗辯：自105年6、7月間起，大陸來台旅客
13 驟減，被上訴人所屬銷售部門員工銷售獎金減少，被上訴人於伊
14 以系爭公告開放留職停薪前，已於105年8月1日起自行請事假在
15 外兼職，伊因體恤其收入減少而予准假，伊公司於105年7月至10
16 月僅少數員工請事假，超過9成員工均選擇正常上班，多餘人力
17 則辦理資遣，勞動局亦查無任何缺失項目，伊並無強迫被上訴人
18 或其他員工以事假方式無薪休假等語（見一審勞訴字卷第13頁至
19 第15頁，原審卷第72頁背面），除提出公司員工請假人數表、資
20 遣通報申報清單及臺北市政府勞動局勞動條件檢查會談紀錄為證
21 （見一審勞訴字卷第18頁至第25頁）外，並聲請訊問證人翟雪莉
22 、鍾敏瑞（同上卷第14頁），此與系爭公告既曰「留職停薪」、
23 「請事假」等，其性質是否符合系爭函釋所稱仍應給付最低基本
24 工資之無薪假，及被上訴人於系爭期間可否請求依最低工資給付
25 薪資，並終止勞動契約，請求給付資遣費暨開立非自願離職證明
26 書，所關頗切，自屬重要之防禦方法，原審未於判決理由項下說
27 明不可採之理由，即為上訴人不利之判決，自有判決不備理由之
28 違誤。又按勞工請假規則乃勞基法第43條授權中央主管機關制定
29 勞工請假應給假期間及事假以外期間內工資給付之最低標準。故
30 勞雇雙方如於該規則之外，另行合意較有利於勞工之勞動條件，
31 於法自無不可。而勞工請假規則第7條雖有勞工請事假一年內合

計不得超過14日，及事假期間不給工資之限制，惟事假既屬勞工請假之權利，倘雇主核准勞工事假之日數超過上開標準，自屬有利於勞工，於法應非無效。倘被上訴人於系爭期間係請事假，並經上訴人核准事假，縱共計92日，對於被上訴人似非不利，是否不生請假之效力，亦滋疑義。原審未詳推細究，即為上訴人敗訴之判決，亦屬速斷。上訴論旨，指摘原判決不利於其部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項，第478條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 11 月 13 日

最高法院民事第六庭

審判長法官 王 仁 貴

法官 李 寶 堂

法官 滕 允 潔

法官 林 金 吾

法官 李 瑜 娟

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 108 年 11 月 18 日