

臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度勞簡上字第2號

上訴人 蘭潭彩色印刷股份有限公司

法定代理人 沈豐裕

訴訟代理人 黃曜春律師

被上訴人 吳文琪

訴訟代理人 陳文彬律師

上列當事人間給付資遣費事件，上訴人對於中華民國108年3月21日本院簡易庭107年度嘉勞簡字第11號第一審判決提起上訴，本院於108年8月7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

壹、本件被上訴人之主張除與原判決記載相同者，茲引用之外，補稱：

一、被上訴人僅主張上訴人違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款規定，至於被上訴人未給予特休部分(違反勞基法第14條第1項第6款規定)，不再主張。

二、自實施一例一休後，上訴人仍規定每月有兩週之週六上班，若選擇週休二日之員工，上訴人於計算薪資時，會將週六未到班部分以未上班為由扣回，每月剋扣被上訴人2至3天不等之薪資。

三、關於上訴人主張兩造間有無薪假約定乙事，被上訴人否認。民國107年8月共31日，被上訴人請事假1天，計薪日應有30日，然上訴人僅給12日薪資，其餘18日的薪資則未給付。上訴人未按勞動契約給付薪資，依照勞基法第14條第1項第5款規定，被上訴人得不經預告終止勞動契約，被上訴人已以存證信函為終止契約的意思表示，經上訴人於107年9月21日受領，應認兩造勞動契約已經在107年9月21日因終止而消滅，則被上訴人請求上訴人依勞基法第17條規定給付資遣費，於法有據。

01 四、並於上訴審答辯聲明：如主文所示。

02 貳、上訴人除援引原審答辯外，茲補稱：

03 一、上訴人及證人丁政宏二人於原審雖陳稱上訴人公司沒有無薪
04 假等語，是因上訴人法定代理人與員工對無薪假之法律定義
05 不清楚，誤以為無薪假就是沒有發放薪資給被上訴人，故否
06 認有無薪假，其真意為有發薪水給被上訴人。事實上，上訴
07 人公司近10幾年來，每年8月份因屬淡季，按過往協商之例
08 ，均由丁政宏安排員工上班之時程，未上班人員，也均有發
09 放基本工資，其餘月份，則無無薪假之約定。

10 二、107年8月份，被上訴人僅上班6日，加計107年8月份有4週之
11 星期六、日，至少應給付被上訴人14日薪資。證人沈麗華僅
12 計算3週之星期六、日，給予被上訴人12日薪資，雖有相差2
13 日之薪資，惟證人沈麗華於107年間因罹患糖尿病、白內障
14 手術疾病，於107年8月上班後精神注意力較無法集中，且參
15 酌被上訴人於106年8月亦有領得新臺幣(下同)24,680元(27
16 天薪資)，足認被上訴人107年8月薪資應係出於證人沈麗華
17 作業疏失、計算錯誤所致。原審以證人沈麗華一次性之疏失
18 ，即認上訴人公司剋扣被上訴人薪資，原審此部分之認定，
19 難令人甘服。至於證人沈麗華於原審作證時強調「原告107
20 年8月的薪資，是疏忽沒計算『基本工資』」等語，符合所
21 謂放「無薪假」應給付基本工資之現行規定，其證述應無任
22 何瑕疵存在。

23 三、由證人丁政宏於原審證詞可知，證人係針對被上訴人訴訟代
24 理人訊問107年8月份關於被上訴人上班、休息與否？是否由
25 證人安排等情回答。事實上，每年8月份為淡季，由證人與
26 員工協商、安排員工工作或休息乙節，於上訴人公司已行之
27 10餘年，勞資雙方均無異議，每年8月休假時之薪資，均由
28 上訴人公司決定依規定發放基本薪資以上金額，並由會計計
29 算，證人稱「薪水的事，不是我可以決定」、「薪水不是我
30 算的」屬實。原審單以證人證稱上情，遽認上訴人公司10餘
31 年來每年8月並未委由證人和被上訴人協商無薪假、未給付

約定的薪資或基本工資乙情，尚有違誤。至於證人丁政宏於107年1月4日傳 Line給被上訴人稱「明天，休」，係因被上訴人在當日凌晨先以Line告知丁政宏，如果是手工一整天，會導致手酸、腳酸不能入睡，要丁政宏不要排工作，待證人丁政宏確認隔日均為手工，才順應被上訴人之請求而排休假，且上訴人放無薪假為每年8月，被上訴人故意檢具107年元月份不實之片段資訊，將二不同時段之時日混淆，主張上訴人未與之協商，強迫被上訴人休假，實不足採。

四、並於上訴審聲明：原判決廢棄；前項廢棄部分，被上訴人第一審之訴及假執行聲請均駁回；第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

參、本件依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點為：

一、兩造不爭執之事項：

(一)被上訴人自84年4月7日起受僱於上訴人。

(二)被上訴人以107年9月20日嘉義興嘉第218號存證信函終止兩造間勞動契約，上訴人於同年月21日收受上開存證信函。

(三)兩造於107年9月26日於嘉義市政府為勞資爭議調解，就被上訴人請求107年8月份短少給付薪資部、107年9月份未給付之薪資、特休未休之薪資給付、勞健保負擔部分、國定假日上班之未付薪資部分，以160,320元達成和解(惟協調過程所為之協商及讓步，不得做為本件裁判基礎)。

(四)倘若被上訴人終止勞動契約為合法，則被上訴人得請求給付16.25個月平均工資之資遣費，每月平均工資以24,143元計算。

二、兩造協議之爭點：

被上訴人依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，有無理由？如有，上訴人應給付之資遣費金額為若干？

肆、本院得心證之理由：

一、上訴人就主張兩造間約定每年8月份放無薪假乙事，應舉證證明

01 (一)按無薪休假並非法律名詞，更非雇主得恣意而為之權利。因
02 景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應
03 依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。
04 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
05 工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例
06 減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基
07 本工資」，行政院勞工委員會(已改制為勞動部) 98年4月24
08 日勞動二字第0980070071號函釋說明可資參照。

09 (二)是以，雇主於經營不佳時，為減少產能、降低成本，要求勞
10 工配合縮減工時、薪資，已違背原勞動契約關於工作時間及
11 薪資給付之約定，且因僱傭關係仍然存在，雇主得藉此免付
12 資遣費用、減少人事成本，又得依其實際需要及時復工，節
13 省額外招募、訓練員工之費用，勞工卻因此減少賴以維生之
14 薪資，僅得另尋短期、臨時性工作，復不能申領失業給付，
15 故無薪假對勞工而言係勞動契約內容不利益之變更，雇主應
16 與勞工協商並徵得勞工之同意，且對支領月薪資者，雇主應
17 給付不低於勞基法第21條授權行政院核定基本工資之月薪。

18 (三)上訴人主張每年8月份屬淡季，公司與員工約定每年8月份放
19 無薪假等語，既為被上訴人所否認，則上訴人自應就兩造間
20 有約定每年8月份放無薪資乙事，舉證證明之。經本院詢之
21 ：關於公司與員工間約定放無薪假的部分，沒有任何書面約
22 定？上訴人陳稱：沒有，是一種習慣。因為8月份是暑假淡
23 季，10幾年前有召集員工協商，由組長視實際情形及員工態
24 度來排班，每年就依照此協議來排假等語(詳本院卷第65頁)
25 。另參以被上訴人於原審提出之薪資表明細上，有「實際上
26 班日數」、「例假日」、「國定假日」、「病假」、「事假
27 」、「公假(婚喪)」等欄位，但皆無「無薪假日數」之欄位
28 (詳原審卷(一)第17至21頁)。倘若上訴人主張與員工有約定每
29 年8月份放無薪假等語為真，則至少8月份薪資表上，應有「
30 無薪假日數」之欄位，俾供員工核算扣除無薪資假日數後之
31 發放薪資金額是否正確。

01 (四)然而，從員工薪資表之記載內容，已無客觀證據佐證上訴人
02 公司有實施無薪假，且上訴人復無法提出與被上訴人間確實
03 有「約定每年 8 月份放無薪假，並已得被上訴人同意」之任
04 何書面證據，則上訴人空言主張 10 幾年前有召集員工協商，
05 並按此協議來排班，每年 8 月份有放無薪假云云，即無足憑
06 採。

07 二、被上訴人依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款終止勞動契約為合法

08 (一)本院參酌因景氣因素所造成之停工，本應由雇主負擔此經營
09 風險，勞工之工資本應依約照付，無薪休假並非雇主得恣意
10 而為之手段。惟倘若雇主與勞工間就無薪休假乙事有所協商
11 ，並經勞工同意且未違反基本勞動條件之情形下，雖得依協
12 商內容暫時縮減工作時間及依比例減少工資。然而，本件上
13 訴人無法證明與被上訴人間有「約定每年 8 月份放無薪假，
14 並已得被上訴人同意」之證據，則上訴人自應依勞動契約內
15 容給付被上訴人薪資，要屬無疑。

16 (二)然上訴人給付被上訴人 107 年 8 月份薪資金額為 10,688 元之事
17 實，有被上訴人薪資表在卷可按(詳原審卷(一)第 21 頁)，且為
18 兩造所不爭執。則上訴人給付被上訴人之 107 年 8 月份薪資金
19 額，既已遠低於基本工資金額 22,000 元，則上訴人未按兩造
20 間約定之勞動契約給付被上訴人 107 年 8 月份薪資乙事，彰彰
21 至明。因此，被上訴人主張上訴人未依勞動契約給付工作報
22 酬，依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款規定，以 107 年 9 月 20 日嘉義
23 興嘉第 218 號存證信函終止兩造間勞動契約，於法有據。

24 (三)至於上訴人雖辯稱：證人沈麗華於 107 年間因罹患糖尿病、
25 白內障手術疾病，於 107 年 8 月上班後精神注意力較無法集中
26 ，且被上訴人於 106 年 8 月亦有領得 24,680 元(27 天薪資)，足
27 認被上訴人 107 年 8 月薪資應係出於證人沈麗華作業疏失、計
28 算錯誤所致云云。然經本院詢問：被上訴人於 106 年 8 月是否
29 有請假？上訴人陳稱：公司只有找到 105、107 年假單，沒有
30 106 年的假單(詳本院卷第 64 頁)。本院參酌 106 年 8 月份之員
31 工出勤資料，仍在保管年限內，上訴人既無法提出應由其保

01 管之員工出勤資料，則本院自應認定被上訴人106年8月份為
02 全勤到班，既為全勤到班，則被上訴人於106年8月領取基本
03 工資以上之24,680元薪資，亦屬當然。上訴人徒以被上訴人
04 106年8月領取24,680元乙事，辯稱公司放無薪假亦有發放基
05 本薪資云云，洵無可採。

06 (四)況且，上訴人辯稱被上訴人106年8月份放無薪假，亦有發放
07 基本工資云云，則上訴人10多年來，倘若每年8月份無薪假
08 皆有發放基本工資，則公司會計每年8月份核算員工薪資後
09 ，發放至少達基本工資之薪資金額，應是公司會計之常識。
10 然而，上訴人會計卻特地覈實計算員工8月份之工作天數及
11 當月份星期六、日之天數後，按照計算過之天數發放薪資，
12 無視該薪資金額明顯遠低於基本工資數額之事實，由此益證
13 ，上訴人公司並未按勞動契約給付員工薪資，亦未發放至少
14 達基本薪資金額之事實。上訴人辯稱係因會計手術後疏忽、
15 計算錯誤所致云云，要無可採。

16 三、被上訴人請求給付資遣費為有理由

17 如前所述，被上訴人以上訴人未依勞動契約給付工作報酬，
18 依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，既屬
19 有據，則被上訴人依勞基法第17條規定請求上訴人給付資遣
20 費，即屬可採。復查，兩造不爭執被上訴人可請求16.25個
21 月之資遣費及被上訴人平均工資為24,143元之事實，依此計
22 算，上訴人應給付被上訴人之資遣費應為392,324元($24,143$
23 $\times 16.25 = 392,323.75$ ，元以下四捨五入)。

24 伍、綜上所述，本院參酌各情及調查證據結果，認被上訴人主張
25 上訴人未依勞動契約給付工作報酬等語，洵屬可信。從而，
26 被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契
27 約，並依勞基法第17條規定請求上訴人給付資遣費，為有理
28 由，應予准許。原審判命上訴人應給付被上訴人392,324元
29 ，及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月31日起至清償日止
30 ，按年息百分之5計算之利息，並依民事訴訟法第389條第1
31 項第3款規定，以本件為適用簡易訴訟程序而為上訴人敗訴

01 之判決，依職權宣告假執行，並依聲請宣告上訴人供擔保後
02 得免為假執行，於法並無不合。上訴人上訴意旨仍執前詞指
03 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。
04 陸、本件待證事實已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，
05 經本院斟酌後，認於判決結果已不生影響，爰不一一詳為論
06 述。

07 柒、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
08 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

09 中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
10 民事第二庭審判長法官 洪挺梧
11 法官 柯月美
12 法官 林中如

13 上為正本係照原本作成。

14 本件不得上訴。

15 中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
16 書記官 許睿軒