

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第9號

原告 曾紅英
訴訟代理人 魏意庭律師
被告 華記科技有限公司
法定代理人 高睿志
訴訟代理人 張育祺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年1月8日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬零柒佰柒拾參元，及自民國一百零九年十月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣壹萬伍仟貳佰壹拾元至原告勞工退休金個人專戶。
- 三、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項、第二項得假執行，但被告分別以新臺幣壹拾伍萬零柒佰柒拾參元、壹萬伍仟貳佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國103年5月22日起任職於被告，擔任作業員一職，工資自104年12月起為新台幣（下同）33,000元。被告公司因肺炎疫情影響，致供應鏈中斷，原告應被告之要求自109年6月15日起至同月20止排定特別休假，以減少被告之人事成本。惟被告復於109年7月2日要求原告自109年7月3日起續排定特別休假，然原告並未同意，被告法定代理人高睿志逕以景氣不佳為由，擅自將原告之出勤卡抽走，強迫原告放無薪假，原告於109年7月3日仍出勤，惟因被告已將原告出勤卡取走，拒絕原告提供勞務。嗣原告以被告違法強迫原告休無薪假為由，於109年7月9日寄發存證信函予被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1

項第6款終止兩造勞動契約。原告爰依勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第1項、第39條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條、第31條及就業保險法第11條第3項請求被告給付積欠之薪資共8,800元、資遣費104,537元、特別休假5,500元、應提撥15,210元至原告勞工退休金專戶、給付年終獎金35,000元，並開立非自願離職證明書予原告。並聲明：(一)被告應給付原告153,837元。(二)被告應提撥應提撥15,210元至原告勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司因新冠肺炎疫情影響，原料供應不正常，致無原料供被告生產，故被告於109年7月2日告知原告需自109年7月3日起停料期間排定特別休假，以度過疫情不穩定期。原告則於109年7月2日晚間與被告法定代理人高睿志商談特別休假事宜，因高睿志正值開會當中，未能完全確認原告有無排定特別休假之意願，且原告109年7月3日未出勤，至109年7月8日被告認原告特別休假已休畢，即以電話通知原告出勤，惟原告均未接聽，被告卻於109年7月13日接獲原告終止兩造勞動契約之存證信函。然本件係因被告係誤認原告同意排定特別休假，而非強行實施無薪假，故原告終止勞動契約並無理由，嗣被告於109年7月28日以存證信函催告原告出勤，惟原告仍置之不理，被告則以原告曠工達三日為由，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約。又被告公司原預定於109年9月1日核發之獎金係屬中秋節獎金，該獎金之核發係激勵仍在職之員工，原告既已離職，自無法領取。故原告請求被告給付資遣費、未休畢之特別休假及年終獎金應屬無據。另被告主張將原告109年7月勞保費634元、109年7月及8月健保費共2,430元，合計3,064元予以抵銷。並聲明：除原告上開聲明(二)外，其餘原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、不爭執事項：

(一)、原告自104年12月起每月薪資為33,000元。(見勞專調卷第

- 01 79頁)
- 02 (二)、原告109年7月份應領薪資為8,800元。(見勞專調卷第79
- 03 頁)
- 04 (三)、被告同意提撥15,210元至原告勞工退休金帳戶。(被告訴之
- 05 聲明)
- 06 (四)、如原告係合法終止兩造勞動契約，同意資遣費以104,537元
- 07 為計算。(見勞專調卷第79頁)
- 08 (五)、原告自109年7月3日起尚有5日特別休假，特休獎金為
- 09 5,500元。(本院卷第29頁)
- 10 (六)、原告109年7月勞保費634元、109年7月及8月健保費共
- 11 2,430元，合計3,064元，應為抵銷。(本院卷第29頁)

12 四、本院得心證之理由：

13 原告主張109年7月3至8日期間，係被告違法強迫其休無

14 薪假，被告未依法給付薪資，原告依勞基法第14條第1項第

15 6款終止兩造勞動契約，被告應給付原告上開無薪期間之薪

16 資8,800元、資遣費104,537元、未休畢之特別休假獎金

17 5,500元及年終獎金35,000元，並開立非自願離職證明書予

18 原告等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭點

19 厥為：①被告有無違法強迫原告休無薪假？原告得否以此為

20 由終止勞動契約？②原告得否請求被告109年9月1日所發

21 放之35,000元之獎金？

- 22 (一)、按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不
- 23 得超過14日；事假期間不給工資，為勞工請假規則第7條第
- 24 1項、第2項所明定。足見事假係因勞工有事必須處理，無
- 25 法於正常工作期間服勞務，因有可歸責於己之事由，致無法
- 26 服勞務，自不得請求工作報酬(工資)。惟倘係因僱主無充
- 27 分勞務可提供予勞工於約定正常工時服勞務，非可歸責於勞
- 28 工，雇主自仍應依約照給工資。又雇主有歇業、轉讓、虧損
- 29 或業務緊縮、不可抗力暫停工作在1個月以上、業務性質變
- 30 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，本得預
- 31 告終止勞動契約，勞基法第11條第1、2、3、4款分別定

有明文。此等事由非可歸責於勞工，資遣需給予預告期間，並於資遣後給付資遣費，分別為勞基法第16條、第17條所明定。縱雇主於受景氣影響，為避免大量解僱勞工，應容許雇主不資遣勞工，得與勞工協商無薪休假，以保障勞工工作權之存續而言，尚非當然不得為之。再按「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，可依勞動基準法第14條規定終止勞動約，並依法請求資遣費」、「勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資」，勞動部「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」函示在案（行政院勞工委員會100年12月1日勞動2字第1000133284號函、勞動部109年7月1日勞動條3字第0000000000函修正，見本院卷第000頁）。是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，或縱已徵得勞工同意休假，但每月薪資未達最低基本工資，顯然對勞工工作期間之薪資保障已低於勞基法最低要求，難認勞工休假未給薪或給薪低於最低工資仍屬適法。縱勞工同意而未於其無薪休假期間出勤，事後亦無補服勞務之義務，雇主仍應給付最低基本工資自明。

(二)、經查，證人即被告公司會計江瑞珍到庭證稱：因為老闆（即高睿志）要與原告商談特休假的問題，原告一直沒有來找老闆，老闆就把原告的出勤卡抽起來，放在老闆辦公室桌上，如果原告找不到出勤卡，就會來找伊拿等語（見本院卷第25頁）。足認原告與老闆高睿志間，並未就原告是否已排定特別休假一事達成任何共識，老闆高睿志即擅自將原告之出勤卡抽走，使原告出勤時無法打卡等情為真，被告此舉應屬片面強迫原告減少工時及工資，揆諸上揭函示，原告自得以被告違反勞動契約致有損害其權益，依勞動基準法第14條第6

條規定終止勞動約，並得依法請求資遣費。故原告主張於109年7月9日終止兩造勞動契約，而請求109年7月1日起至7月8日止之薪資8,800元，應屬有據。又原告業已合法終止兩造勞動契約，自得請求被告給付資遣費104,537元無訛。又查，原告並未同意自109年7月3日起為請休特別休假，而原告尚有5日特別休假未休畢乙情，亦為被告所是認，故原告主張被告應給付特別休假5日工資5,500元，亦屬有據。

(三)、原告主張被告將年終獎金105,000元分為3期給付，每期各給付35,000元（分別為109年1月、5月、9月），並提出原告薪資單影本在卷可稽（見勞專調卷第73頁），惟經被告否認，並以前揭情詞置辯。是原告雖於109年7月9日終止兩造勞動契約，是否得請求被告原訂於9月1日核發35,000元之獎金？經查，證人即被告公司會計江瑞珍到庭證稱：三節獎金係由高睿志決定，每年年初在領年終獎金時會先預告獎金之金額、5月1日發放端午獎金、9月1日發放中秋獎金，如果當時還在職，就會發放等語（見本院卷第27至28頁）。惟審酌原告109年1月22日、5月1日、9月1日之薪資單可知，被告於製發上開薪資單時，並未審究原告是否仍於109年5月或9月在職，於109年年初時即預告將分別於109年1月22日、5月1日、9月1日各發放獎金35,000元予原告乙節，核與一般公司行號係於年節當月始製發核撥獎金之薪資單，且三節獎金之金額顯低於年終獎金等情，均顯不相符，加以，109年之端午節係為109年6月25日，中秋節則為109年10月1日，核與上開薪資單發放獎金之月份、日期差異甚鉅，實難認上開獎金係屬三節獎金。綜上等情，應認被告原欲給付年終獎金105,000元予原告，僅係分三期（1月22日、5月1日、9月1日）各給付35,000元，故縱原告已於109年7月9日終止兩造勞動契約，被告亦應給付所餘未給付之年終獎金35,000元予原告。

(四)、綜上，原告請求被告應給付七月份薪資8,800元、資遣費

104,537 元、特別休假 5 日之工資 5,500 元及未給付之年終獎金 35,000 元，均屬有理，應予准許。惟兩造對於就被告已繳付之原告 109 年 7 月勞保費、109 年 7 月及 8 月健保費（共 3,064 元），均同意予以抵銷，故本件被告應給付原告 150,773 元（計算式：8,800 元+104,537 元+5,500 元+35,000 元-3,064 元）。

五、按就業服務法第 11 條第 3 項規定，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；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第 19 條亦定有明文。本件原告依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之規定終止兩造之勞動契約，依前揭規定，自屬就業服務法所稱之非自願離職，故原告依勞基法第 19 條規定，請求被告發給非自願離職之證明，即有理由。

六、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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 5%，民法第 229 條第 2 項、第 233 條第 1 項前段及第 203 條分別定有明文。查本件民事起訴狀繕本係於 109 年 10 月 14 日送達被告，有本院送達證書 1 紙在卷可稽（見勞專調卷第 78-3 頁），則原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即 109 年 10 月 15 日起至清償日止之法定遲延利息，應堪認定。

六、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。查，被告對於提撥 15,210 元至原告勞工退休金帳戶乙情，並不爭執。故原告請求被告提撥 15,210 元至其勞工退休金專戶，即屬有據

，應予准許。

七、綜上所述，原告請求被告給付150,773元及自109年10月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告應提撥15,210元至勞工退休金個人專戶、請求發給非自願離職之證明，應予准許。原告逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。又本判決所命給付係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及被告得供擔保免為假執行。原告其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

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 110 年 2 月 8 日
書 記 官 張 琬 青