臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第131號

原　　告　李懿帆
訴訟代理人　王舜信律師(法扶律師)
被　　告　香港商瑞師精密科技股份有限公司台灣分公司
法定代理人　王讚壽
訴訟代理人　陳澤榮律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬陸仟捌佰壹拾柒元，及自民國一一〇年一月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬陸仟捌佰壹拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國97年9 月22日起受僱於被告公司，擔任「製造中心—螺帽成型組技師」，約定月薪制，每天工作時間8小時。嗣因新冠肺炎疫情，被告向原告表示109年4至6月休假，薪水照給。詎原告於109年8月11日請假時，發現被告未經原告同意擅自為原告請特休假10天，且拒絕給付 109年8月之加班費，表示用以抵扣109年4至6月休假時數後，原告尚超休49.5小時，並要求原告簽署「欠班同意書」，以加班抵扣欠班，剩餘欠班以底薪日薪按月扣回。因被告上開舉措違反勞工法令，被告於109年9月26日以存證信函向被告表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並於同年月29日送達於被告。兩造間勞動契約既經終止，原告自得請求被告給付資遣費新臺幣（下同）254,526元、特休未休工資14,140 元，及開給非自願離職證明

書，爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告275,666 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息率5%計算之利息；㈡被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：因遭遇新冠肺炎疫情影響，被告公司業務狀況在109 年5、6月間嚴重緊縮，為免裁員、減班，影響員工生計，乃與員工協商在業務緊縮情況下，被告仍支付薪水，不予減薪，員工無須至被告公司上班，但景氣復甦需加班時，希望員工配合加班，員工對此並無異議。基於上情，原告除請特休假外，於109年5、6月間未上班之時數達104小時，故於被告公司業務逐漸復甦，員工有於109年8月加班必要時，乃依先前協議內容，由先前之欠班扣減加班時數。嗣原告有爭議，經協商未果後即補發加班費，被告並非故意不給付加班費，原告據此終止勞動契約，並不合法。又原告主張被告公司未經其同意，為其請特休假10天，並非事實，因為原告於所請特休假期間，仍有3 天到公司上班，如請特休假未經原告同意，原告何以知道該10天無須上班而未到公司上班？且縱有特休假未休，亦僅能申請休假，原告請求折算給付薪資，亦無理由。另原告終止兩造間勞動契約並不合法，兩造間勞動契約並未終止，縱認已終止，亦非可歸責於被告，依法被告亦無開立非自願離職證明書予原告之義務，故原告之請求亦無理由。退步言，如認原告請求前揭相關費用有理由，被告於原告終止契約後，仍繼續給付原告109年10月至110年2月間薪資合計90,039 元，被告即以此不當得利債權與原告前揭相關費用債權為抵銷等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事實：(本院卷第379頁)

㈠原告自97年9 月22日起受僱於被告，擔任「製造中心－螺帽成型組技師」，職務內容為「螺帽鍛造成型」。

㈡原告於109年9月26日以存證信函，向被告表示依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並於同年月29日送達於被告。

㈢原告109 年9月正常工作時間薪資為37,000元，如109年兩造間勞動契約終止時，原告有10日特別休假未休，被告應發給之特休未休工資為12,330元。

㈣原告離職前6月平均工資為42,421元。

㈤被告於109年10月至110年2月間又繼續給付原告薪資合計90,039元。

四、本件之爭點：(本院卷第379至380頁)

㈠原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，有無理由？

㈡原告請求被告給付資遣費254,526元，有無理由？

㈢原告請求被告給付特休未休工資14,140元，有無理由？

㈣被告抗辯如原告得請求上述款項，即以109年10月至110 年2月間溢付原告之薪資90,039元返還債權為抵銷，有無理由？

㈤原告請求被告開給非自願離職證明書，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠上開兩造不爭執事實，有原告勞保投保資料、薪資明細表、薪轉存摺節本、原告終止契約存證信函、被告公司轉帳清單等件附卷可稽（本院卷第37、41至53、139至161、389至397頁及證物存置袋），應堪信為真實。

㈡被告公司有無違反勞工法令之行為？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2 以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給，勞基法第24條第1 項定有明文。又僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487 條亦有明文。

2.原告主張因新冠肺炎疫情，被告向原告表示109 年4至6月休假不用上班，薪水照給等語，為被告所不爭執，核與被告所舉人證即被告員工楊洲達到庭證述：新冠肺炎期間，被告公司確有向員工表示109 年4月到6月不需要上班，薪水照給等

語（本院卷第374 頁）情節相符，堪認被告公司確有向原告等員工表示109 年4月到6月休假不需要上班，薪水照給等情，則被告既主動表示不受領原告上開期間之勞務給付，依前揭民法第487 條規定，原告並無補服勞務之義務。又被告亦不爭執原告於109年8月間確有延長工作時間之加班情形，則依前揭勞基法第24條規定，被告即應給付原告加班費。惟被告卻以原告於上開疫情期間未上班而欠班，應扣抵原告加班時數為由，未給付原告109年8月份加班費，經原告爭執，始於同年10月補發該加班費，復為被告所不爭執（本院卷第378頁），則被告扣發原告109 年8月加班費，即已違反勞基法第24條規定。被告雖抗辯曾與員工協議將來景氣復甦需加班時，員工應配合加班，以扣抵疫情期間之欠班，員工對此並無異議，嗣依協議執行時，原告異議，即同意補發，並無違法等語，然為原告所否認。參以證人楊洲達證稱：4至6月不用上班薪水照給是課長告知的，欠班扣抵加班，是後來總經理另外講的等語（本院卷第374至375頁），可見，欠班扣抵加班並非被告公司於通知員工109 年4月到6月不需要上班，薪水照給時，即與員工達成之調班協議，則被告公司既不否認嗣後其欠班扣抵加班之決定，未經原告簽署同意書表示同意，即片面扣發原告加班費（本院卷第378 頁），自已違反勞基法第24條規定，而損及原告權益。縱被告嗣後於109 年10月間補發該加班費，亦不影響前已違法之事實。被告所辯尚難採信。

㈢原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約有無理由？

1.按勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約。又勞基法第14條第1 項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，雇主具備勞基法第14 條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由不經預告終止勞動契約

，故勞工主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需勞工於終止勞動契約當時已經發生之事實即可。勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。是原告上開終止契約存證信函（本院卷第37頁），雖未具體表明事實理由，仍不影響其終止意思表示之效力，先予敘明。

2.被告公司未經原告同意扣發原告109年8月份加班費，顯已違反勞基法第24條規定，而損及原告權益，並經高雄市政府勞工局審查屬實，裁處罰鍰在案（本院卷第353至355頁），顯符合勞基法第14條第1項第6款情事，原告自得不經預告終止勞動契約。是原告於109年9月26日寄發彌陀郵局第000014號存證信函予被告公司，以被告公司違反勞基法第14條第1 項第6 款為由，不經預告終止勞動契約，自屬合法。上訴人既於同年月29日收受上開終止之意思表示（本院卷第349 頁），兩造間勞動契約於當日即生終止之效果，堪以認定。被告辯稱兩造間勞動契約關係仍然存在，不足採信。

㈣原告請求被告公司給付資遣費254,526元，是否有理由？

1.按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第17條第1項所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項亦有明文。

2.本件原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，於法有據，業如前述，則依前揭規定，自得請求被告給付資遣費。又原告於97年9月22日到職，109 年9月29日離職，年資逾12年，離職前6 個月平均工資為42,421元，為兩造所不爭執，則依前揭規定核算，原告得請求之資遣費應為 254,526元（計算式：42,421元x 6月＝254,526元），是原告請求被告給付資遣費254,526元，應屬有據。

㈤原告請求被告給付特休假未休工資14,140元，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10 日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10 年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1、4項亦有明文。

2.經查，原告依其任職12年餘年資，應有特別休假18日。而兩造復不爭執截至被告通知109 年4至6月不需上班，薪水照給時，原告尚有10日特休假未休，疫情緩解後，迄至原告離職，原告亦未請休特休假，則依前所述，原告依被告通知於109年4至6 月之未上班日，無需補服勞務，自亦無需以特休假抵服未上班日之勞務，是原告截至109年9月29日兩造勞動契約終止時，尚有特休假10日未休，應堪認定。被告雖抗辯109年4至6 月間確經原告同意請休10天特休假等語，然為被告所否認。衡以原告提出被告不爭執其真正之錄音光碟及譯文（本院卷第181至183頁），由原告之主管何榮錡與謝偉立之對話，顯示原告請假卡上109 年4月17日至6月12日間請特休假10天，應係曾敏原所書寫，而非被告填載提出申請。且如前所述，被告通知109 年4至6月不需上班期間，原告既無補服勞務之義務，原告當亦無請特休假以抵服該未上班日勞務之必要，故被告上開所辯，亦難憑採。

3.從而，原告迄至109年9月29日契約終止離職時，應休之特休

假應尚有10日未休，依前開勞基法第38條第4 項規定應發給工資，而原告離職前109年9月正常工作時間薪資為37,000元，如109 年兩造間勞動契約終止時，原告有10日特別休假未休，被告應發給之特休未休工資為12,330元，復為兩造所不爭執，則原告請求被告給付特休未休10日工資，於12,330元範圍內，即屬有據。

㈥準此，原告得請求被告給付資遣費254,526 元及特休未休工資12,330元，再扣除被告主張抵銷而原告不爭執之被告於109年10月至110 年2月間溢付原告薪資合計90,039元後，原告得請求被告給付之金額，應為176,817元（計算式：254,526＋12,330－90,039＝176,817 ）。

㈦原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，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條定有明文。又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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。被保險人於離職退保後2 年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3 項亦有明定。兩造間勞動契約既經原告於109年9月29日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，則依前所述，原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法第25條第3 項規定，請求被告公司發給非自願離職證明書，是原告此部分主張亦屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及勞退條例第12條第1項、勞基法第38條第4 項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告公司應給付原告176,817 元，及自起訴狀

繕本送達翌日即110 年1月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1 項原告勝訴部分，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 項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2 項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20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　　5　　月　　28　　日

書記官　陳正