

臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞訴字第10號

原告 鄭木榮

原告 吳佩岑

原告 薛惠明 住花蓮縣○○鄉○○村○○街000號之00號

原告 陳珠惠

原告 陳安琪

共同訴訟代理人 何俊賢律師

被告 亮麗藝品企業有限公司

0000000000000000

法定代理人 美峰隆有限公司

上一人法定代理人 國會新聞報國際股份有限公司

上一人法定代理人 呂萬全

訴訟代理人 楊永成律師(兼送達代收人)

複代理人 戴君豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告丁○○新臺幣(下同)71,004元，給付原告丙○○87,704元，及均自民國109年9月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告丁○○、原告丙○○。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用之負擔如下：

(一)原告己○○請求部分之訴訟費用由原告己○○負擔。

(二)原告甲○○請求部分之訴訟費用由原告甲○○負擔。

(三)原告壬○○請求部分之訴訟費用由原告壬○○負擔。

(四)原告丁○○請求部分之訴訟費用由被告負擔3分之1，餘由原告丁○○負擔。

(五)原告丙○○請求部分之訴訟費用由被告負擔3分之1，餘由原

01 告丙○○負擔。

02 五、本判決原告丁○○、原告丙○○勝訴部分得假執行。但被告
03 如以71,004元為原告丁○○預供擔保、以87,704元為原告丙
04 ○○預供擔保後得免為假執行。

05 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 一、原告訴之聲明：

08 1. 被告應給付己○○671,493元、甲○○779,952元、壬
09 ○○661,572元、丁○○643,608元、丙○○669,808元，及
10 均自起訴狀繕本送達翌日(即109年9月10日，卷153頁)起至
11 清償日止，按年息百分之5計算之利息。

12 2. 被告應給付丁○○及丙○○非自願離職證明書。

13 3. 原告願供擔保請准宣告假執行。

14 <原告主張>：

15 (一)己○○(服務期間104年1月1日至109年2月7日)、甲○○(服
16 務期間100年11月22日至109年2月7日)、壬○○(服務期間
17 102年1月2日至109年2月15日)、丁○○(服務期間102年9月1
18 日至109年2月6日)、丙○○(服務期間101年6月1日至109年2
19 月6日)曾受雇於被告，在被告設置於花蓮縣新城鄉之「亮麗
20 藝品珠寶雕刻展示中心」(下稱「亮麗藝品中心」)提供勞
21 務。己○○、甲○○、丁○○、丙○○係擔任前開亮麗藝品
22 中心之銷售人員，在被告違法解僱前，每月均有達到被告要
23 求之業績，壬○○係擔任倉儲人員，在被告違法解僱前，每
24 月有按被告之指示進行業務之控管。被告對亮麗藝品中心旗
25 下員工包含原告在內之任職期間，未依法給予特別休假亦未
26 依法發給工資，且於105年9月起，未徵得原告之同意，強迫
27 實施無薪假，要求原告每月的每個工作日僅工作半天，另外
28 半天實施無薪假，未依約及依法給付原告自105年9月至109
29 年1月之工資。被告於109年2月6日起違法解僱亮麗藝品中心
30 旗下員工包含原告，未依法給予預告終止勞動契約之期間，
31 亦未給付工資，更未依法給付資遣費。

01 (二)被告於109年2月4日未與旗下員工包含原告共同協議，逕自
02 要求、逼迫旗下員工包含原告簽立明顯違反勞工相關法令之
03 協議書(丁○○及丙○○並未簽署)，否則不給付旗下員工包
04 含原告依法、依約應給付之薪資、獎金、資遣等相關費用及
05 非自願離職證明書。丁○○、丙○○因未簽立協議書，故被
06 告未給付任何費用及非自願離職證明書。被告給己○○及甲
07 ○○簽立之協議書，為被告單方預立之文字，未有任何己
08 ○○及甲○○同意終止勞動關係及相關條件之內容，亦無兩
09 造協議之金額，故被告與己○○及甲○○間未就被告終止勞
10 動關係之相關費用進行協議，被告自應依法、依約給付相關
11 費用。被告於109年2月4日向壬○○告知要終止勞僱關係，
12 並於109年2月6日對壬○○表示若不簽署被告書立之協議
13 書，將不給付任何費用及非自願離職證明書，因此壬○○係
14 遭脅迫之情形下簽署，壬○○以起訴狀撤銷被脅迫之意思表
15 示。兩造就被告違法終止勞動契約所衍生之薪資等請求權，
16 未達成任何協議。原告於109年2月10日向花蓮縣政府勞資科
17 申請勞資調解，經兩造於109年3月30日在花蓮縣政府勞資爭
18 議調解委員會進行實質調解後，未能成立調解共識，僅得以
19 訴訟方式處理，請求被告為以下給付。

20 (三)依勞動基準法(下稱勞基法)第38條第1項第5款、第4項、勞
21 基法施行細則第24條之1規定請求未休特別休假之工資：原
22 告於任職期間，被告要求員工每年僅能請一天特別休假，其
23 他期日都必須上班，因此原告任職期間均未能依法請完特別
24 休假，且未請休假係可歸責於被告之事由，原告得請求被告
25 給付原告在職期間未休特別休假之工資，計算如下：

- 26 1. 己○○48,362元：己○○於104年1月1日開始任職，期間之
27 平均月薪為25,908元(被告於105年9月開始，強迫員工實施
28 無薪假，因此無從明確計算原告於105年度至109年度之平均
29 薪資，在被告實施無薪假前，己○○每月領取之薪資數額級
30 距差異甚低，故己○○之薪資應以104年度之平均月薪計算
31 較為合理，以下其他原告情事均相同)。①己○○於104年1

01 月1日開始任職，於105年1月1日起工作1年以上，至105年12
02 月31日未滿2年，應有7日特別休假，其僅請特別休假1日，
03 得請求特別休假未休之工資5,182元。②己○○於106年1月1
04 日起工作2年以上，至106年12月31日未滿3年，應有10日特
05 別休假，僅請特別休假1日，得請求7,772元。③於107年1月
06 1日起工作3年以上，至108年12月31日未滿5年，每年應各有
07 14日特別休假，每年僅請特別休假1日，得請求各11,227
08 元、11,227元。④於109年1月1日起工作5年以上，至被告違
09 法解雇為止，應有15日特別休假，得請求12,954元。以上合
10 計得請求特別休假未休工資48,362元。

11 2. 甲○○79,731元：①甲○○於100年11月22日開始任職，於
12 101年11月22日起工作1年以上，至103年11月21日未滿3年，
13 每年應各有7日特別休假，僅請特別休假1日，以甲○○前開
14 各年度之平均月薪為28,127元、28,721元計算，得請求各
15 5,625元、5,744元。②於103年11月22日起工作3年以上，至
16 105年11月21日未滿5年，每年應各有10日特別休假，僅請特
17 別休假1日，以前開各年度之平均月薪27,345元計算，得請
18 求8,203元、8,203元。③於105年11月22日起工作5年以上，
19 至106年11月21日未滿10年，應有15日特別休假，僅請特別
20 休假1日，以平均月薪為27,345元計算，得請求12,761元。
21 ④於106年11月22日起工作5年以上，至被告違法解雇為止未
22 滿10年，應有15日特別休假，108年11月22日該年度起算之
23 特別休假均未休假，其餘年度請特別休假1日，以平均月薪
24 27,345元計算，得請求12,761元、12,761元、13,673元。以
25 上合計得請求特別休假未休工資79,731元。

26 3. 壬○○60,055元：①壬○○於102年1月2日開始任職，於103
27 年1月2日起工作1年以上，至105年1月1日未滿3年，每年應
28 各有7日特別休假，僅請特別休假1日，以壬○○前開各年度
29 之平均月薪為19,273元、22,800元計算，得請求3,855元、
30 4,560元。②於105年1月2日起工作3年以上，至107年1月1日
31 未滿5年，每年應各有10日、14日特別休假，僅請特別休假1

日，以前開各年度終結月薪22,800元、24,000元計算(壬○○每月領取之薪資數額暫以其勞工保險被保險人資料表所示之投保薪資計算較為合理)，得請求6,840元、10,400元。

③於107年1月2日起工作5年以上，至被告違法解雇為止未滿10年，每年應各有15日特別休假，除109年1月2日開始之年度未休特別休假外，其餘年度僅請特別休假1日，以月薪為24,000元計算，得請求11,200元、11,200元、12,000元。以上合計得請求60,055元。

4. 丁○○50,400元：①丁○○於102年9月1日開始任職，於103年9月1日起工作1年以上，至105年8月31日未滿3年，每年應各有7日特別休假，每年僅請特別休假1日，以前開各年度之平均月薪24,000元計算，得請求4,800元、4,800元。②於105年9月1日起工作3年以上，至107年8月31日未滿5年，每年應各有10日、14日特別休假，僅各請特別休假1日，以月薪24,000元計算，得請求7,200元、10,400元。③於107年9月1日起工作5年以上，至被告違法解雇為止未滿10年，丁○○每年應各有15日特別休假，108年9月1日開始之年度未休特別休假，其餘年度各請特別休假1日，以月薪24,000元計算，得請求11,200元、12,000元。以上合計請求50,400元。

5. 丙○○61,600元：①丙○○於101年6月1日開始任職，於102年6月1日起工作1年以上，至104年5月31日未滿3年，每年應各有7日特別休假，每年僅各請特別休假1日，以前開各年度之平均月薪24,000元計算，得請求4,800元、4,800元。②於104年6月1日起工作3年以上，至106年5月31日未滿5年，每年應各有10日、14日特別休假，僅各請特別休假1日，以月薪24,000元計算，得請求7,200元、10,400元。③於106年6月1日起工作5年以上，至被告違法解雇為止未滿10年，每年應各有15日特別休假，丙○○於108年6月1日開始之年度未休特別休假，其餘年度各請特別休假1日，以月薪24,000元計算，得請求11,200元、11,200元、12,000元。以上合計丙

○○得請求61,600元。

(四)依兩造間僱傭契約、勞基法第22條工資給付請求權請求無薪假工資：

1. 依勞基法第21條第1項前段規定、前行政院勞工委員會(現為勞動部)83年5月11日(83)台勞動2字第35290號函釋及98年4月24日勞動2字第0980070071號函釋意旨，雇主於經營不佳時，為減少產能、降低成本，要求勞工配合縮減工時、薪資，已違背原勞動契約關於工作時間及薪資給付之約定，且因僱傭關係仍然存在，雇主得藉此免付資遣費用、減少人事成本，又得依其實際需要及時復工，節省額外招募、訓練員工之費用，勞工卻因此減少賴以維生之薪資，僅得另尋短期、臨時性工作，復不能申領失業給付，故無薪假對勞工而言係勞動契約內容不利益之變更，雇主應與勞工協商並徵得勞工之同意，且對支領月薪資者，雇主應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。被告於105年9月起，單方實施無薪假，既未與原告協商並取得同意，要求原告每月的每個工作日僅工作半天，另外半天實施無薪假，當屬可歸責於被告事由，被告應依約照發每月全部之工資，而被告未按兩造勞動契約約定時間發給工資，自行扣減無薪假工資即原告每月工資之半數，即便原告未於無薪假當日出勤，亦係被告拒絕受領，原告自無補服勞務之義務，被告仍應依約補足片面扣減工資，被告既未予以補足，自有未依勞動契約給付原告工作報酬之情事。

2. 己○○531,114元：己○○於105年9月起至109年1月每月平均工資為25,908元，被告每月僅給付工資之半數12,954元，被告應再給付12,954元，故被告積欠己○○此期間之工資共計531,114元。

3. 甲○○560,573元：甲○○於105年9月起至109年1月每月平均工資為27,345元，被告每月僅給付工資之半數13,672.5元，故被告積欠甲○○此期間之工資共計560,573元。

4. 壬○○、丁○○及丙○○各492,000元：壬○○、丁○○及

01 丙○○於105年9月起至109年1月每月之平均工資各為24,000
02 元，被告每月僅給付工資之半數12,000元，故被告積欠其三
03 人此期間之工資各計為492,000元。

04 (五)依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定請求未依法預告終
05 止勞動契約之工資：原告於亮麗藝品中心均繼續工作3年以
06 上，被告依法應於終止勞動契約之30日前預告，惟被告未預
07 告，應給付預告期間之工資，己○○為25,908元，甲○○為
08 27,345元，壬○○為24,000元，丁○○為24,000元，丙○○
09 為24,000元。

10 (六)依勞工退休金條例第12條第1、2項、勞基法第17條規定請求
11 資遣費；丁○○、丙○○依勞基法第19條、就業保險法第25
12 條第3項、第11條第3項請求非自願離職證明書：

13 1. 己○○66,109元：己○○於被告違法解雇前6個月平均工資
14 為25,908元，自104年1月1日受僱起至109年2月7日離職日
15 止，年資共計為5年1個月又7天，新制資遣基數為2.5517，
16 得請求資遣費66,109元。

17 2. 甲○○112,303元：甲○○於被告違法解雇前6個月平均工資
18 為27,345元，自100年11月22日受僱起至109年2月7日離職日
19 止，年資共計為8年2個月又17天，新制資遣基數為4.1069，
20 得請求資遣費112,303元。

21 3. 壬○○85,517元：壬○○於被告違法解雇前6個月平均工資
22 為24,000元，自102年1月2日受僱起至109年2月15日離職日
23 止，年資共計為7年1個月又15天，新制資遣基數為3.5632，
24 得請求資遣費85,517元。

25 4. 丁○○77,208元：丁○○於被告違法解雇前6個月平均工資
26 為24,000元，自102年9月1日受僱起至109年2月6日離職日
27 止，年資共計為6年5個月又6天，新制資遣基數為3.2170，
28 得請求資遣費77,208元。

29 5. 丙○○92,208元：丙○○於被告違法解雇前6個月平均工資
30 為24,000元，自101年6月1日受僱起至109年2月6日離職日
31 止，年資共計為7年8個月又6天，新制資遣基數為3.8420，

01 得請求資遣費92,208元。

02 6. 被告違法自行終止兩造間之勞動契約，丁○○及丙○○得依
03 勞基法第19條、就業保險法第25條第3項及同法第11條第3項
04 規定，請求被告發給非自願離職證明書。

05 (七)依據被告以通訊軟體LINE創立之「亮麗藝品公司群組」之對
06 話紀錄可知，於108年12月及109年1月間，被告均正常營
07 運，幾乎每天都要求公司全體員工上班，甚至有禁止全公司
08 員工休假之期日(108年12月29日LINE紀錄)，且在109年1月
09 31日，老闆乙○○更向全公司布達「清潔請務必作好預備客
10 人後續進入賣場。」、「請注意防範地震，物品固定。」等
11 指示，顯示公司營運正常，要求員工將物品準備好，客人會
12 進入賣場消費等指示，足證被告以其有勞基法第11條第2、3
13 款及大量解僱勞工保護法第4條第1項但書等規定所示情事，
14 顯非事實。由LINE對話紀錄可知，被告所為明顯違反諸多勞
15 動相關法規，包含(但不限於)勞基法第30條、第36條規定，
16 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40
17 小時，及勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日
18 為休息日等規定，遑論給予員工特別休假之情事，因此被告
19 確係違反諸多勞動相關法規規定。另被告以其多年客源嚴重
20 減少，業務緊縮，實與原告無關，被告未經原告同意實施無
21 薪假，當應給付原告未給付之半數工資，被告主張原告平時
22 所領獎金眾多，反可證明原告主張在被告任職期間每月均有
23 達到業績要求等情相符，及被告營運正常未有業務緊縮之情
24 事。被告以丙○○及丁○○另有其他工作等語，亦與本案無
25 關。

26 (八)就協議書方面：

27 1. 被告係於每月5日核發前月份之薪資，而被告於109年2月5日
28 不按公司慣例核發薪資，反而要求公司員工在隔日109年2月
29 6日與被告進行不對等會談，脅迫員工在被告自行書立但金
30 額為空白之協議書上簽署姓名、身分證字號、地址等內容，
31 否則無法領取109年1月之薪資及獎金。被告不與公司員工包

01 含原告協議空白金額之內容，當無被告主張其有與員工達成
02 協商之情事，被告主張顯非事實，尤其丙○○及丁○○不願
03 受被告之脅迫簽立協議書時，被告即分文不給，亦不核發非
04 自願離職書，足證被告確係以脅迫方式，要求旗下員工簽署
05 空白金額之協議書，兩造間確無任何協商終止勞動契約之情
06 事。

07 2. 己○○及甲○○否認被告提出協議書之真正，此由前開協議
08 書有修改之部分未有己○○及甲○○之簽署，且兩造未曾就
09 協議書內容為約定等情，可知被告提出之前開協議書並非真
10 正，被告既主張兩造有就終止勞動契約為協議，自應提出兩
11 造有協議終止勞動契約之證明。

12 3. 被告自承其僅有在109年2月6日與旗下員工進行會談，且被
13 告所擬定之協議書為統一格式，協議書內的金額為空白，旗
14 下員工僅有前後時間數小時可以決定等語，足證被告係以脅
15 迫及乘原告急迫、輕率、無經驗之狀態進行協議，依勞動事
16 件法第33條第2項、民法第74條第1項及第92條第1項前段規
17 定，己○○、甲○○及壬○○雖有簽署協議書，但協議書內
18 既無金額，兩造間自無達成協議之情事，且縱使己○○、甲
19 ○○、壬○○有簽署協議書，依當時情形確實顯失公平，三
20 人均不受拘束且得撤銷之。

21 4. 被告濫用其經濟上之優勢地位，藉由簽署協議書之方式，使
22 原告未處於「締約完全自由」之情境，而影響原告決定及選
23 擇之可能，以規避勞基法之適用，協議書顯屬無效：

24 ①系爭協議書係由被告事先撰擬，直到被告委由公司之律
25 師(即被告訴訟代理人)、陳總經理、財務周經理等人於
26 109年2月6日當天與原告及公司員工進行約談時，始當場
27 將協議書出示予原告及公司員工觀看，並要求原告及公司
28 員工各自在當天會議結束前，迅即決定是否簽署協議書等
29 情，為被告所自承，則原告事先就約談事項及協議書等內
30 容，俱不知情，且原告係於109年2月6日當日上午，在被
31 告位於花蓮之辦公處所內會議室，與被告律師、陳總經

理、財務周經理等人進行約談，要求原告及其他員工在約談當日就要決定是否簽署協議書，否則資遣費、獎金等攸關員工權益之相關費用均拿不到，足證被告顯係令原告迅即決定是否簽署協議書，而剝奪原告有對外尋求諮詢協商之機會，然協議之內容攸關原告重要權益，且其內容完全剝奪員工之全部權益，衡情需相當時日才能決定，再行判斷是否簽署，故被告係藉其經濟上之優勢地位，使原告處於「不得不同意」即遭脅迫、輕率無經驗等情形下，未處於「締約完全自由」之情境，而簽署協議，致影響原告決定及選擇之可能，被告顯係規避勞基法第11條及同法第12條等規定之適用，故協議書係全部無效。

- ②無論被告以其在簽署協議書當日給予員工數小時的時間考慮及核對金額，抑或有員工丁○○對於協議書簽署與否在當日決定先後反覆等情，實未有何差異，蓋原告事先就約談內容及協議書內容毫不知情，且在當日僅短短幾個小時的時間內就必須決定是否簽署，毋寧係要求原告在極短暫時間內決定是否簽署協議書，排除或極度壓縮原告對外尋求諮詢協商之機會。原告受僱於被告多年，至109年2月6日被要求簽署協議書當日均已受僱超過5年，突聞被告要求合意終止僱傭關係，且要簽署協議書，縱屬熟諳法律之人面對此攸關其超過5年之勞僱關係是否繼續存在，重大影響其工作權益、經濟利益之情事，亦需相當時間思考，詳細審閱協議書條款內容，或與至親好友、相關專業領域人士如律師諮商，以利作出決定，遑論原告並非熟諳法律之人，實難謂其得以在109年2月6日當日不到數小時之時間立即作出決定，蓋其無法在短時間詳細審閱協議書條款內容，並取得充分資訊判斷簽署之利弊得失，相對於經濟上具優勢地位之雇主即被告就協議書條款內容應係委由律師事先撰擬，勞工簽署後將被剝奪在法律上可以主張之全部權利，即可得知協議書之內容並非短暫時間即可迅速決定，被告要求原告當日即決定是否簽署協議書，實已影響

其決定及選擇之可能，原告係未處於「締約完全自由」之
情境而為締約，是被告以原告簽署協議書係在自由意願下
所簽署，顯非事實，更無可取，協議書確屬無效。

(九)原告否認被告提出原告在被告公司104年1月至109年1月之被
證7薪資給付紀錄，及104年1月至109年1月之被證8出勤紀錄
之真正：

1. 被告未提出前開給付紀錄及出勤紀錄之依據為何，僅單純以
表格羅列，顯非事實。然依被告提出之薪資給付紀錄可知，
原告主張向被告領取之薪資數額確屬實在，被告並沒有因景
氣不佳而無法營運之情事，且依被告提出之出勤紀錄可知，
原告在被告處之任職期間，被告沒有依法給予特別休假，有
多人出現數月沒有休息的情事，己○○及甲○○甚至在104
年整年都沒有休假，且被告於105年9月起，未經原告同意自
行實施無薪假，而被告並沒有因景氣不佳而無法營運，故被
告之辯解顯無理由。

2. 己○○、甲○○、壬○○認為被告提出之被證7薪資給付紀
錄與事實不符部分整理如原證14，其三人在任職期間，有多
次整個月都沒有休息之紀錄，己○○及甲○○甚至在104年
一整年都沒有休假，遑論特別休假，足證被告確實沒有在其
三人任職期間給予特別休假，故被告自應給付特別休假未休
之工資；而被告未與其三人協商，逕自單方決定實施無薪
假，每月僅給三人半薪；被告有受領勞務遲延之情事，其三
人自無補服勞務之義務，仍得請求報酬。

3. 從被告提出被證7薪資給付紀錄、被證8出勤紀錄可知，丁
○○、丙○○在任職期間，有多次整個月都沒有休息之紀
錄，遑論特別休假，足證被告確實沒有在丁○○、丙○○任
職期間給予特別休假，故被告自應給付特別休假未休之工
資；而被告未與其二人協商逕自單方決定實施無薪假，每月
僅給半薪，被告有受領勞務遲延之情事，原告並無補服勞務
之義務，仍得請求報酬。

(十)依證人丙○○、辛○○、戊○○、庚○○、甲○○、丁○○

之證述，可知：

1. 丙○○、丁○○是被告公司的正職員工。
2. 被告要求公司員工每人每月的業績為70萬元(亦有證人證稱為75萬元)才能領取業績獎金，如果沒有達到業績、或是達到業績要求但次排名在後者，均會倒扣公司員工薪資或其他無法處罰諸如端菜等。
3. 被告於109年1月間仍有正常營業，公司員工大多都有達到公司的業績要求即每人至少每月70萬元的營業額，因此，被告有發給員工110年1月的業績獎金。
4. 被告是109年2月5日才以LINE簡訊告知公司員工要到被告公司開會，於同年月6日在公司員工依被告安排的組別及時間到被告公司以後，公司員工才第一次看到系爭協議書的內容，並且在當場1至2個小時內就必須決定是否簽署協議書。
5. 沒有簽署協議書的員工，被告不給付任何資遣費及其他依法應給付的費用、不給付非自願離職證明書、不給付109年1月獎金的業績獎金。直到丙○○、丁○○提出勞資爭議協調時，被告始給付109年1月獎金的業績獎金，其他依法應給付的費用被告依舊不給付。
6. 被告僅給予公司員工每年一天之特別休假，沒有按照勞基法之規定給予，也沒有給予任何補償。
7. 被告單方決定放無薪假，沒有給予員工任何無薪假工資補償。
8. 被告是在109年2月5日以LINE簡訊方式，通知所有員工隔日即同年月6日要分3個時段來被告公司開會，但沒有提出任何內容說明，直至員工在當天到公司現場後才知道被告要終止勞雇關係，未依法給予預告終止勞動契約。
9. 被告濫用利用其經濟上優勢地位逼迫員工簽署協議書，協議書依法應為無效，其違法終止勞動契約應給付資遣費。
10. 被告與其員工間之勞雇關係互動上，被告處於濫用其經濟的優勢地位之情形，對勞工進行為上述勞動契約未合法履行之行為，顯屬不對等及規避勞基法等禁止規定。

01 二、被告答辯聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。辯稱：

03 (一)被告自105年起，即因兩岸政策及兩岸局勢動盪，致被告之
04 主要客源陸客團大幅縮減且造成被告之業務緊縮已久，苦苦
05 經營多年。不料，自109年1月份起，因武漢肺炎病毒疫情嚴
06 峻，致使我國中央流行疫情指揮中心突然禁止、限制陸客來
07 台，導致被告完全喪失所有客源，以致完全毫無旅客到店消
08 費。因此，被告因武漢肺炎病毒疫情肆虐及政策頒布等突發
09 事件嚴重影響，已無法營運。為此，被告依勞基法第11條第
10 2、3款及大量解僱勞工保護法第4條第1項但書規定「突發事
11 件」，於109年1月31日公告結束營運之資訊，並終止與全部
12 員工共計37人間之勞動契約，且被告亦已與全部員工37人達
13 成協商並取得協議書37份。從現在整個事件而觀，被告行為
14 正當性並無問題，且整個花蓮地區全部的同業也因政府之政
15 策而全部關門歇業。

16 (二)被告已於109年2月6日與己○○及甲○○達成協商簽立協議
17 書，其等並已兌現支票。被告已於109年2月15日與壬○○達
18 成協商簽立協議書，且壬○○已兌現支票。參協議書之約定
19 容可知，己○○、甲○○、壬○○已就其等之工資、特別休
20 假未休工資、預告工資、資遣費等，與被告簽訂協議書並達
21 成和解，因此，其等應不得再就工資、特別休假未休工資、
22 預告工資及資遣費等，對於被告主張權利。甲○○於107年5
23 月1日開刀，申請3個月的留職停薪，本應於107年7月31日到
24 期，但甲○○於107年9月才至被告公司上班，故107年5至8
25 月份，甲○○並未任職於被告公司。協議書是出於己○○、
26 甲○○、壬○○自由意志簽立，被告並無違法逼迫情事：

27 1. 己○○、甲○○、壬○○皆係出於自由意志與被告簽訂協議
28 書並達成和解，且皆已受領上開協議書約定之和解金額，足
29 見其三人主張被告違法逼迫其等簽訂協議書，顯與事實不
30 符。本件不可能有被脅迫情形發生，況當場還有三十多位其
31 他同仁在場，分三批進行簽署文件。甲○○在協調會時，自

01 承其沒有馬上簽，是考慮二個多小時後，才改變心意決定要
02 簽。而壬○○於109年2月6日協商當天整天協商時間均在公
03 司，但依其自由意願不願簽立協議書，並沒有人脅迫其簽
04 立，其係在事隔9日之後(即109年2月15日)才簽立協議書，
05 更另有簽立切結書，怎可誣稱109年2月6日一同被脅迫而簽
06 立協議書？所述明顯與事實嚴重不符。如其等仍執意其意思
07 表示是因被告脅迫及乘其等急迫、輕率、無經驗之狀態或被
08 詐欺而為，應就上開事實負舉證之責任。

09 2. 被告與員工協商當時，丁○○當場從頭至尾均在公司內，丁
10 ○○一開始表示願與被告達成協商，並簽好協議書在會場交
11 付協議書正本，後來反悔向被告表示不願與被告達成協商，
12 被告也客氣將協議書退還給丁○○，過一段時間後，丁○○
13 再次向被告表示願與被告達成協商，將協議書在會場交付，
14 過一段時間，又表示不願與被告達成協商，被告也是客氣將
15 協議書正本退還丁○○，此等行為均公開在會場上，眾多員
16 工面前進行，眾多員工當場親眼所見，顯見員工是否要與被
17 告達成協商，完全係基於員工本身之自由意志，被告未有違
18 法逼迫員工(包括己○○、甲○○、壬○○在內)簽訂協議書
19 之行為；若原告所言屬實，為何會發生丁○○一再拿回協議
20 書正本之情況？顯與經驗法則、常情及事實不符。另丙○○
21 也是從頭至尾均在公司內，也參與協商會議，其表示不願與
22 被告達成協商，且丙○○在協商現場逗留一段相當的時間，
23 顯見員工是否要與被告達成協商，完全係基於員工本身之自
24 由意志，被告未有違法逼迫員工簽訂協議書。

25 3. 被告並無脅迫員工如不簽署協議書，就無法領取109年1月薪
26 資及獎金之情事，109年1月份薪資在109年2月5日早上就都
27 已電匯給全部員工，員工也全部領到109年1月份薪資，怎可
28 能隔天109年2月6日在會場上公開不簽協議書即不支付1月份
29 薪資？顯見原告陳述虛假。

30 4. 被告所擬協議書之金額一開始之所以為空白是因統一格式，
31 實際金額多寡必須由財務專職人員周經理負責，因員工與被

告進行協商之比例都是一樣，一視同仁，但每個員工金額因個人的年資長短及其他工作條件不同而金額不同，所以協議書之金額雖一開始為空白，但對於聽過協議條件而願意接受協議條件的員工，是逐批由專職財務周經理對願意簽立協議書之每一位同仁逐一仔細計算核實其金額，再由財務經理逐一添上，而且所有員工均可以直接與財務周經理核對自己的金額是否正確，再查核支票金額無誤之後，才由員工在支票影本上簽收並領取支票正本，公司才會正式收取協議書正本，前後時間長達數小時之久，員工絕對有充分時間考慮及核對金額，以利員工與被告協商。

5. 被告與員工協商之餐廳並沒有管制，所以被告在跟第一組逐條討論協議書內容的時候，其他各組提早到的人是可以旁邊聽的，並沒有說當場非簽不可，有願意達成協議、願意簽的人，會拿協議書去二樓找周經理計算所有的金額，逐一核對他們個人的獎金或是該領取的金額，支票下來再從二樓拿到一樓的餐廳來，再由他們逐一核對支票金額還有協議書的金額有無誤，才在支票的影本上簽收，整個時間是當天早上9點到下午3點多。故丙○○指述他於109年2月6日與被告簽署協議書時，曾受到精神上之脅迫，甲○○證稱不簽協議就領不到1月份獎金支票等語，顯與事實不符。

6. 當天尚有眾多同事在場，人人均可拍照錄影，原告怎可指被告違法逼迫員工簽訂協議書？被告多年來竭盡所能照顧所有員工，同仁心知肚明，今遭受百年不遇的災難，最大受害者是被告，原告要爭取法律上權益，被告給予尊重，但不宜為了目的而不擇手段誣指事實。己○○及甲○○否認被告提出協議書之真正，然己○○、甲○○皆係出於自由意志與被告簽訂協議書並達成和解，在場也有眾多員工親眼所見，且其二人皆已兌現所領取之支票，受領協議書約定之和解金額。原告已經任職多年，如果有問題，應該早就反應，不會等到公司已經倒閉了才在訴訟中提出質疑。原告有些部分是領現金，其等可能是把薪資、獎金、津貼、福利通通算進去，且

01 原告在公司任職，都不是短時間，如果他們不知道獎金如何
02 計算，錢如何給，在經驗法則及行情是不合理的。

03 (三)丁○○、丙○○本件請求方面：

- 04 1. 丁○○、丙○○平時所領獎金眾多，為何隻句未提？丙
05 ○○○、丁○○至被告公司工作，僅是兼職之性質，二人自己
06 皆是老闆，丙○○另有於花蓮市自己經營美容SPA生意，丁
07 ○○○也另有於花蓮市，自己經營服飾店生意，被告公司員工
08 幾乎皆有去丙○○經營之美容SPA及丁○○經營之服飾店消
09 費過。丙○○、丁○○僅係於早上在被告處工作幾個小時
10 後，中午即回去經營自己的生意。被告已多年因兩岸關係嚴
11 峻，客源嚴重減少，業務緊縮，早已放無薪假多年，下午皆
12 不需要上班，丁○○、丙○○怎可能放無薪假多年，發生有
13 年假未放、休假未休之情況？在邏輯上實在無法讓人信服。
- 14 2. 被告除了員工之底薪外，尚需再支付員工每月逐漸升高之獎
15 金，員工之獎金為累進制，如員工未達獎金標準之月份，被
16 告也會給予該員工慰問1,000元。被告並無扣員工之薪資或
17 獎金之情事，顯見甲○○有關獎金倒扣之證述與事實不符。
18 被告經營初期，為尋求客源，需與旅行社合作，由被告給付
19 人頭費予旅行社(包括旅行社之負責人及重要的幹部，被告
20 皆需要給付人頭費)，且如旅行社推薦之顧客未購買被告之
21 產品，被告仍需要給付人頭費予旅行社(包括旅行社之負責
22 人及重要的幹部，被告皆需要給付人頭費)。每位人頭費之
23 金額約是300元、500元或800元等金額，每一家旅行社要求
24 的人頭費並不一定相同，人頭費占被告總支出金額之比例，
25 從被告經營初期，約占被告總支出金額之80%，至被告經營
26 最後幾年，約占被告總支出金額之60%左右。
- 27 3. 除前開人頭費之支出外，被告尚須支付旅行社導遊的獎金、
28 提供旅行社推薦之顧客免費用餐一頓及免費接車(由被告提
29 供從被告公司至花蓮火車站的免費接駁車)，另旅行社推薦
30 之顧客乘坐從花蓮火車站至蘇澳新站的火車票，有時是由旅
31 行社提供，有時則是由被告負責免費提供。因被告之主要客

源陸客團早已大幅縮減，被告之員工多係於早上7時30分至8時上班，早上11時左右就已下班，被告有提供免費午餐給員工，初期由被告委請師傅煮午餐給被告之員工食用，後因師傅離職，被告遂改以提供免費便當給員工食用。被告自105年起即因主要客源陸客團大幅縮減，以致被告之業務緊縮已久，經營上十分艱辛，加上被告前述多項支出(尚未包括被告所支出之員工底薪及員工每月逐漸升高之獎金在內)，致使被告經營之最後幾年，只要每位銷售人員如每月沒超過100萬元之銷售金額，則被告即是處於虧損之狀況。惟因被告對於公司已有深刻的感情，縱使已時常處於虧損之狀況，被告仍堅持奮鬥，努力克服各種困難經營事業。然大環境經濟前景持續低迷，再加上不可抗力之疫情波及，導致被告已完全無客源，實係已到達入不敷出、虧損累累、無法繼續經營之地步。

(四)時效抗辯：兩造於109年1月31日終止僱傭關係，因原告請求被告給付無薪假工資、未休特別休假工資等，然若是原告於104年2月1日前所主張之無薪假工資、未休特別休假工資，依民法第144條、第126條規定，因皆已罹於5年時效而消滅，故被告皆拒絕給付。

(五)部分工時：被告與原告自105年9月1日起之無薪假，應認定為雙方合意將原勞動方式修改為部分工時。故無薪假實施後，並無影響原告之薪資給付，實係為部分工時之薪資。雙方既已於105年9月1日起約定為部分工時，則被告應無積欠原告無薪假工資之情形。倘如原告認為其等領取2分之1之工資係不合理，如何可以領長達4年之久，且原告皆未曾向被告提出異議，顯見原告皆已認同其等領取2分之1之工資係部分工時之薪資。依部分工時之約定，原告自105年9月1日起實施部分工時之特別休假未休工資應係以其等領取2分之1之工資為計算基準。

三、兩造不爭執之事實：

(一)己○○於104年1月1日至109年2月7日受雇於被告；甲○○於

100年11月22日至109年2月7日受雇於被告；壬○○於102年1月2日至109年2月15日受雇於被告；丁○○於102年9月1日至109年2月6日受雇於被告；丙○○於101年6月1日至109年2月6日受雇於被告，原告均在被告設立之「亮麗藝品中心」（址：花蓮縣○○鄉○○路000號）處提供勞務。

(二)原證5協議書(卷81至83頁)形式上為真正，但原證5協議書實際簽立日期為109年2月15日。

(三)原證13「亮麗藝品公司群組」LINE對話紀錄(卷223至269頁)形式上為真正。

(四)被告於109年2月1日起已經是全部歇業的狀態。

(五)被告於109年2月6日與員工進行協議，但丙○○、丁○○未達成協議。

(六)被告於109年2月10日在花蓮縣政府勞資爭議調解委員會進行勞資爭議調解時，被告與丙○○、丁○○經調解不成立，被告於同日當場以現金給付丙○○109年1月獎金6,658元、丁○○109年1月獎金6,549元。

四、得心證之理由：兩造所爭執之處應在於：

(一)原告依兩造間之僱傭契約、勞基法第22條工資給付請求權請求無薪假工資己○○531,114元、甲○○560,573元、壬○○492,000元、丁○○492,000元、丙○○492,000元，是否有理？

(二)原告依勞基法第38條第1項第5款、第4項、勞基法施行細則第24條之1特別休假未休之工資請求權，請求己○○48,362元、甲○○79,731元、壬○○60,055元、丁○○50,400元、丙○○61,600元，是否有理？

(三)原告依勞基法第16條第1項第3款、第3項預告工資請求權請求己○○25,908元、甲○○27,345元、壬○○24,000元、丁○○24,000元、丙○○24,000元，是否有理？

(四)原告依勞工退休金條例第12條第1項、第2項、勞基法第17條資遣費給付請求權請求己○○66,109元、甲○○112,303元、壬○○85,517元、丁○○77,208元、丙○○92,208元，

01 是否有理？

02 (五)原告依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項、第11條第3
03 項規定請求被告發給丁○○、丙○○非自願離職證明書，是
04 否有理？

05 五、本院之判斷：

06 (一)協議書合法有效，為己○○、甲○○、壬○○與被告間之和
07 解契約，己○○、甲○○、壬○○對被告不得再為請求：

- 08 1. 依原證5協議書(卷81至83頁；兩造對形式上真正不爭執)，
09 及被證1至3協議書(卷179、180、183、184、187、188頁；
10 己○○、甲○○、壬○○對其上簽名為真正不爭執；卷274
11 頁筆錄)內容略以：立協議書人亮麗藝品企業有限公司(甲
12 方)、己○○、甲○○、壬○○(乙方)，就甲乙雙方合意終
13 止勞僱關係及其他一切相關事宜，雙方達成協議如下：1. 甲
14 方因兩岸關係嚴峻，數年來已嚴重虧損，今又因武漢疫情肺
15 炎更為嚴峻，整個市場完全沒有客人，故甲方不得不終止營
16 運，雙方協議於109年1月31日正式合意終止雙方間之勞僱關
17 係及其他所有相關法律關係。2. 雙方均能共體時艱、互相體
18 恤、互相退讓，同意就薪資、獎金、資遣費、其他之前因僱
19 傭關係衍生之一切法律請求或勞健保、加班、薪資找補等一
20 切問題，由甲方以新臺幣○○元給付予乙方。乙方目前已收
21 受○○元，其他剩餘金額○○元由甲方開立支票交付乙方，
22 即視為甲、乙間已無勞僱關係及其他債權債務存在，如有其
23 他債權債務亦視為拋棄，爾後乙方不得再對甲方提出任何異
24 議或請求。3. 甲、乙雙方基於共體時艱及完全之自由意志釐
25 清雙方間之權利義務，前開甲方給付之金額也包含乙方於勞
26 僱關係中之無薪假工資未達最低基本工資、國定假日未休假
27 工資、特別休假未休假工資、勞保退休金提撥金、未投保健
28 保費用、未投保勞保費用、假日津貼、資遣費、加班費、退
29 休金、獎金、預告期間工資及利息或任何名義之離職金等，
30 如有其他債權債務存在亦包含在內。4. 甲乙雙方同意簽訂本
31 協議書後當日，甲方同意開立非自願離職證明書(以乙方勞

01 保投保金額為準)予乙方，以利乙方向政府申請失業救濟補
02 助金。無投保者，依法不得開立。5. 乙方同意不再對於甲方
03 爭議雙方於勞僱關係存續期間所衍生之一切爭議或以任何方
04 式做任何之主張或請求(包括已發現及未發現者)，且應拋棄
05 對於甲方之其他之一切請求，乙方並同意不得再對甲方提出
06 一切民事、刑事及行政上之請求。6. 雙方同意就本次事件及
07 本協議書之所有內容，應負全部之保密義務，不得洩漏予他
08 人，否則，乙方對甲方應負損害賠償責任。(卷內所附協議
09 書第2條之金額均已記載，因3份協議書之金額均不同，故於
10 此省略未記載)。

11 2. 按私文書應由舉證人證其真正，但他造於其真正無爭執者，
12 不在此限。私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或
13 有法院或公證人之認證者，推定為真正。民事訴訟法第357
14 條、第358條第1項定有明文。前開協議書為私文書，己○○
15 及甲○○固否認被告提出協議書之真正，惟己○○、甲
16 ○○、壬○○對於被證1至3協議書上其等簽名為真正並不爭
17 執，且對被告提出支票無意見，自承均已兌現(卷274頁)，
18 依前開規定，可推定被證1至3協議書為真正，而否認真正之
19 原告並未能舉證證明協議書非真正，應認被證1至3協議書確
20 為真正。

21 3. 就被證1至3協議書簽立過程，被告(雇主)是否濫用其經濟上
22 之優勢地位，藉由簽署協議書之方式，使勞工(己○○、甲
23 ○○、壬○○)未處於「締約完全自由」之情境，而影響其
24 等決定及選擇之可能，以規避勞基法第11條、第12條規定之
25 適用方面，兩造各自聲請傳喚證人到庭作證，就其等之證詞
26 整理如下：

27 (1)證人即原告丙○○證稱略以：109年2月5日我收到公司的
28 簡訊，請我2月6日分3個時段來公司開會，沒有任何內容
29 說明，2月6日當天到公司，從第一組開始分組到餐廳的大
30 圓桌，由楊永成律師來主持會議，我是第三組，楊律師簡
31 單說明公司的立場之後，才告訴我們要簽署一份文件，而

01 且就在當天公司要結束所有的業務，一組幾乎只有一個小
02 時以內的時間，在那麼緊急情況下，這份簽署的文件沒有
03 辦法去做思考，他也沒有特別說明內容，就一定要決定，
04 要不要簽署，而且也不能帶出餐廳，也不能跟其他人討
05 論，但是如果沒有簽署，當天就沒有辦法上去領錢，也沒
06 有辦法領到非自願離職證明。當天開會的氣氛感覺非常壓
07 迫，雖然肢體上沒有脅迫，但是大家精神上承受非常大的
08 壓力；(協議書)沒有逐條說明，要我們自己看，很多的用
09 語都是專業的；用辭非常繁複生澀，所以很多人是不得已
10 簽下去，或是反覆考慮簽或是不簽，那是精神上的脅迫。
11 (卷536至542頁)。

12 (2)證人即原告甲○○證稱：我本來是第三組員工，因為109
13 年2月6日11點我家裡有事情，我跟陳總經理說我要調到第
14 一組，所以我是第一組進餐廳開會，我記得當天楊律師到
15 達的時間有遲延15分鐘，所以我進到餐廳就只有一個大圓
16 桌，氣氛很恐怖，左邊是蕭經理，右邊是呂董事長坐在我
17 後面，左前方是楊律師，陳總經理坐在我正前方，盯著我
18 看，就讓我們簽署這份文件，不准帶出，不准討論，其他
19 兩組都在外面等待，於是就在這種氣氛下，簽署這份非常
20 繁複專業所謂的協議書，一點都不對等，也不合理，沒有一
21 式兩份，只告訴我們不簽的話，就領不到一月份獎金的
22 支票。楊律師沒有跟我們說明裡面的內容是約定什麼，都
23 是一些專有名詞，即使楊律師念過一遍，我也聽不清。當
24 場雖然沒有說不可以問問題，但是長期以來公司給我們精
25 神上不許給我們任何獎金的發問，在長期的壓迫下，當場
26 我們沒有人敢問。(卷597至604頁)。

27 (3)證人即原告丁○○證稱：公司事前沒有跟我們說要簽署協
28 議書。因為我是第三組，我去的時候大家已經簽完了，我
29 旁邊很多聲音，我其實當天很糾結要不要簽，我有反覆的
30 動作，我當天會簽的原因，是因為他說我不簽的話，會領
31 不到任何錢，我本來有簽，後來我還是拒絕簽署這份協議

書。決定的時間很短，當天如果你要簽，一定要當場簽。發協議書的時候，其實有大概講一點點內容，但是沒有很詳細，我只記得你不簽，就是沒有獎金可以拿，我是沒有拿支票的那個，因為我沒有簽。我記得好像有人拍(拍照，拍協議書)，但是我沒有。(卷605至609頁)。丁○○並承認曾簽好協議書，隔一段時間取回，後又簽妥協議書交給楊永成律師，再反悔說不想簽，楊律師交還，最後將協議書撕掉(卷608頁)。

(4)證人辛○○證稱：我在被告公司任職九年多，做行政。協議當天109年2月6日我有到場，當天早上7點50分就到公司，下午5點離開。當天我們總經理有講公司因為疫情的關係，所以客人大量的縮減，跟大家討論是不是願意跟公司共體時艱再支撐一下，先付一點資遣費，大家先離開，公司暫時歇業，大家就討論，大家也沒有什麼意見，就在餐廳裡面寫一寫，討論好，單子寫一寫，楊律師也在場，當下的氣氛，因為我們在公司大家也沒有不好的氣氛，當下就寫一寫上去領獎金、資遣費、非自願離職單。協議的現場沒有門戶管制，是開放進出。就是律師當下跟你講，講完了，你想一下，有的人也是出去想一下，才進來簽。你也可以決定不要簽。(卷544至549頁)。

(5)證人戊○○證稱：我在被告公司大概九年，中途有兩次離開被告公司，我擔任外場銷售的組長。109年2月6日我9點多到公司，下午大概快兩點離開公司。我是第一組，當天的狀況是一開始老闆說我們可能公司會休息，有陸客的時候再開始，會先給我們非自願離職單，非自願離職單可以申請一些補助，資遣費的部分就是年資打2折，董事長也有跟我們大家講，只要有陸客來，公司一定會再開，請大家放心。協商的時候，我們在餐廳，全部的人都在餐廳裡面，呂董跟我們講一些話，就是我之前講的那些，如果願意的話，周經理財務科會拿資遣費的單子給我們簽，並附上非自願離職單給我們。當場沒有感到被恐嚇脅迫。當場

有同事就協議書內容不懂提出詢問或要求解釋，有楊律師在。我簽協議書後，大概半小時左右就拿到支票了。他是說你如果不簽的話，你可以回去跟家人討論，如果要簽的時候再來公司簽。因為我們是現場就簽了，所以我不知道協議書能不能夠帶回去。(卷551至556頁)。

(6)證人庚○○證稱：我在被告公司五年，擔任銷售工作。109年2月6日協商時，我有在場。我跟丁○○同一組；協調現場在餐廳，沒有管制，我沒有覺得被恐嚇脅迫；我們是分組進去的，我們就是每個人簽名以後，支票拿了就走了，就是這麼簡單，律師有給我們看條款，有看，有認真看，看了以後簽名就走了。(問：當天有說不可以不簽嗎？)沒有。當天才第一天看到那份協議書。我自己有認真看協議書，律師也有念給我們聽。我沒有收到恐嚇，也沒有受到威脅。(卷557至560頁)。

4. 基上證人之證詞可知，所有人皆是當天才知道有協議書及看到協議書之內容，證人丙○○、甲○○、丁○○皆表示現場氣氛壓迫，不簽協議書則當天無法拿到獎金；而證人辛○○、戊○○、庚○○則均稱沒有感到脅迫，可自由決定是否要簽協議書，此亦可由丁○○承認把協議書簽妥交出去又要回來，反覆幾次，最後撕掉的證言可佐；甚至證人戊○○證稱公司有給予考慮時間，並非一定當天即必須做決定。本院認為：

(1)證人丙○○、甲○○、丁○○為原告，其等證詞可能左右本件訴訟勝敗，難免為有利於己之證述而有所偏頗，是應以證人辛○○、戊○○、庚○○之證詞內容為可採。

(2)協議書簽立當天，雖簽署者均是當天才第一次看到協議書並簽署，然協議書之內容並非艱澀難懂。

(3)協議書第一點以相當白話易懂之方式說明被告公司業務緊縮嚴重虧損之立場，第二點記載雙方互相退讓終止勞僱關係，由被告以低於法律規定並當場說明是以年資打折後核算之金額給付給員工(證人戊○○之證詞)，協議書第三點

列式被告給付之金額包含各項目薪資、獎金、資遣費、退休金等，第四點說明被告開立非自願離職證明書交付給原告，第五點內容為簽署以後雙方不得再行爭議請求，第六點為保密義務。

(4)原告均為任職被告公司相當資歷並有社會歷練之人，且證人辛○○、戊○○、庚○○均證稱在場之被告律師有加以說明且可以詢問，並可詳細考慮或與家人討論後再決定，壬○○簽署協議書之日也非109年2月6日當日，而是109年2月15日。則簽署協議書之人雖大部分在當天做出決定簽署及領取支票，然是基於其等自由意思表示與被告達成合意，協議書契約已成立生效。本件並非以簽署協議書者決定時間甚短，或協議書上原得領取之金額均為空白，是事後依個人年資核算後才填載等，即可認被告有以經濟上之優勢，使原告陷於締約之不自由，或遭脅迫、趁原告急迫輕率無經驗、或受詐欺，或未達成合意等情。此外，己○○、甲○○、壬○○就其等簽署協議書有其等主張意思不自由的情形復未能舉證以實其說，故應認己○○、甲○○、壬○○與被告簽署協議書，為合法有效，並非無效。

5. 按和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第737條有明定。系爭協議書內容既屬有效且無得撤銷之事由，己○○、甲○○、壬○○即均應受該協議之拘束，縱使因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就協議前之法律關係再行主張。故己○○、甲○○、壬○○於簽立協議書並領取款項後，復起訴請求被告給付無薪假工資、特別休假未休工資、預告工資、資遣費，應無理由。

(二)丁○○、丙○○請求無薪假工資為無理由：丁○○、丙○○與被告自105年9月起至109年2月6日被告通知終止勞僱關係止，已合意變更勞動契約有關工時、工資內容。

1. 所謂部分工時勞工係相對於勞基法第30條第1項、第36條第1

項每日工作8小時、每工作7日休息2日之全工時勞工而言，按勞基法施行細則第13條：「勞工工作時間每日少於8小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」。又僱用部分時間工作勞工應行注意事項第3點規定，部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工(下稱「全時勞工」)工作時間(通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間)，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

2. 丁○○、丙○○為被告正職員工(證人辛○○、戊○○證詞可參，卷547、555頁；被告辯稱其二人為兼職員工為無可採)，依被告提出被證8其二人之出勤紀錄(卷375至397頁)可知，從105年9月起，其二人之工時由每日約9時變更為每日4至5時，被證7之薪資給付紀錄之薪資也因此減少。兩造對於被告自105年9月起因對員工「放無薪假」減少工時及薪資給付等情並不爭執，證人丙○○證稱無薪假是被告公告(卷538頁)實施，證人戊○○證稱無薪假是被告決定(卷555頁)，原告主張被告實施無薪假(變更工時、工資內容)未經其等同意，並引用改制前行政院勞工委員會98年4月24日勞動2字第0980070071號函釋內容「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。」。惟本院認為：

(1)行政院勞工委員會前開98年4月24日函示為行政命令，本院不受其拘束，丁○○、丙○○與被告間就勞動契約之工時、工資內容是否合意變更，仍應依民法契約成立要件加以認定。

(2)按契約須當事人互相表示意思一致，始得成立，契約之成立，除雙方同時互為一致之意思表示外，以一方對他方之要約為承諾之通知或意思實現而成立。而默示之承諾，必依要約受領人之舉動，或其他情事足以間接推知其有承諾

之意思者，始足稱之。「依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立，民法第161條第1項定有明文。此即學說上所謂之意思實現，乃依有可認為承諾之事實，推斷有此效果(承諾)意思。意思實現以客觀上有可認為承諾之事實存在為要件，有此事實，契約即為成立。而有無此事實，應依具體情事決定之。」最高法院95年度台上字第969號民事判決可資參考。

(3)被告自105年9月起縮減丁○○、丙○○之工時、工資，改為部分工時，並按比例減少丁○○、丙○○之薪資給付，丁○○、丙○○按月領取被告給付之薪資及獎金，並參加被告公司員工LINE群組，至109年2月6日被告向全體員工宣布結束營業之前，從未提出異議、申訴或對被告有所請求，仍接受被告之指示按變更後之工時提供勞務，領取薪資。以其等之工作性質為藝品公司銷售人員，客戶來源為參加旅行社之團客(被告主張以中國客戶為主)，105年至109年間已進入3C時代，手機、網路為生活必需，整體社會民智大開，勞動相關法令頻繁修正，勞工權利意識高漲，政府機關申訴管道眾多，並有法律扶助制度可資為助，丁○○、丙○○在被告變更工時、工資3年4個月期間，均同意被告變更後之工時、工資為其勞動條件，未曾置一詞或為任何表示，按其內容履行與被告間之勞動契約，依民法第161條第1項規定，可認丁○○、丙○○與被告就變更勞動條件乙事已有意思實現之事實，其等間勞動契約已變更為部分工時，工資亦依比例減少。則丁○○、丙○○在同意上開契約變更後，起訴請求此段期間未達勞工最低基本工資之工資，難認有理。

(三)丁○○、丙○○得請求特別休假未休之工資各20,400元、29,600元：

1. 按勞工之特別休假，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4項定有明文。僱用部分

01 時間工作勞工應行注意事項第6點第3項規定：「(三)特別休
02 假依勞基法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，如
03 於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。部
04 分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅
05 每日工作時數較短者，仍應依勞基法第38條規定給予休假日
06 數。」

07 2. 丁○○、丙○○主張其等任職被告期間每年僅得請特別休假
08 1日，被告應給付特別休假工資50,400元、61,600元；被告
09 僅以其等為兼職人員、已實施無薪假多年等為辯，對丁
10 ○○、丙○○提出之計算方式未表示意見，而被告前述辯詞
11 均無可採，依據前述說明，丁○○、丙○○之請求應屬有
12 據。

13 3. 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年
14 之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
15 滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。時效完成後，債務
16 人得拒絕給付。民法第126條、第128條前段、第144條第1項
17 定有明文。未休假特別休假工資性質屬薪資，為民法第126
18 條所規定不及1年之定期給付債權，因5年間不行使，其請求
19 權消滅。丁○○自102年9月1日起、丙○○自101年6月1日起
20 任職於被告公司，被告就其二人請求特別休假未休工資提出
21 時效抗辯，原告於109年6月17日起訴(卷13頁)，則丁○○、
22 丙○○於104年6月17日前之特別休假未休工資請求，被告得
23 以罹於時效為由拒絕給付。故丁○○在此期間之特別休假未
24 休工資4,800元、4,800元，及丙○○在此期間之特別休假未
25 休工資4,800元、4,800元，均已罹於時效，不得向被告請
26 求。

27 4. 丁○○自105年9月1日起特別休假未休工資請求7,200元、
28 10,400元、11,200元、11,200元、12,000元(合計40,800
29 元)，均未按變更後之原薪資2分之1計算，經計算後，得請
30 求被告給付20,400元($40800 \times 1/2 = 20400$)。丙○○自104年6
31 月17日以後特別休假未休工資請求，105年6月17以前按全時

工資計算、其餘各年度應按變更後之原薪資2分之1計算，得向被告請求29,600元(7200 + 〈10400 + 11200 + 11200 + 12000〉×1/2=29600)。

(四)丁○○、丙○○得請求預告工資各12,000元、12,000元：

1. 依勞基法第11條第2、3款規定，雇主在虧損或業務緊縮時、不可抗力暫停工作在一個月以上時，得預告勞工終止勞動契約。其預告期間為：繼續工作三年以上者，於30日前預告之。雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。雇主並應發給勞工資遣費，繼續工作每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，剩餘月數以比例計給，未滿一個月以一個月計。勞基法第16條第1項第3款、第3項、第17條第1項有明定。僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6點第4項規定：「(一)資遣預告期間，依勞基法第16條規定辦理。(三)資遣費與退休金，依勞基法及勞工退休金條例計給：1. 部分工時勞工適用勞基法退休制度工作年資之退休金、資遣費計算，依據該法第2條、第17條、第55條及第84條之2規定計給，其計算方式與全時勞工並無不同。3. 部分工時勞工轉換為全時勞工或全時勞工轉換為部分工時勞工，勞基法之退休金、資遣費及勞工退休金條例之資遣費計給，應按工作時間比例分別計算。」
2. 108年12月底、109年1月初武漢肺炎(或稱新冠肺炎)疫情開始從中國武漢往國際間蔓延，109年1月23日甚至有中國城市武漢封城事件，各國為因應此種不明之新型肺炎疾病，開始各種防疫鎖國政策；我國行政院於109年1月20日開設三級中央流行疫情指揮中心，109年1月20日我國出現首起境外移入確診個案，同年2月我國發現首例死亡個案，同年2月27日因應國際疫情緊急，中央流行疫情指揮中心提升為一級開設(有關嚴重特殊傳染性肺炎臺灣疫情說明，衛福部資料)。被告為與觀光旅遊業息息相關之藝品販售行業，觀光旅遊業因肺炎疫情受到重創，至今猶是，故被告主張因武漢肺炎疫情致虧損、業務緊縮，因不可抗力暫停工作至少一個月以上之

情事，依勞基法第11條第2、3款規定與原告終止勞動契約，於法有據。

3. 丁○○、丙○○均為繼續工作3年以上之勞工，而被告未依法定預告期間30日前預告終止契約，應依勞基法第16條第3項規定給付預告期間之工資，依丁○○、丙○○部分工時平均工資為12,000元(丁○○、丙○○主張各為24,000元，以2分之1之金額計)，得請求被告給付預告期間工資各為12,000元、12,000元。

(五) 丁○○、丙○○得請求資遣費各38,604元、46,104元：依前開說明，丁○○、丙○○得請求資遣費，按其等主張平均工資之2分之1(已變更為部分工時，工資半數)及計算方式(卷49、51頁)核計，丁○○得請求38,604元($77208 \times 1/2 = 38604$)、丙○○得請求46,104元($92208 \times 1/2 = 46104$)。綜上，丁○○得向被告請求71,004元($20400 + 12000 + 38604 = 71004$)，丙○○得向被告請求87,704元($29600 + 12000 + 46104 = 87704$)

(六) 丁○○、丙○○得請求非自願離職證明書：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條有明文。又按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，就業保險法第11條第3項亦有規定。原告依勞基法第11條第2、3款規定合法終止與丁○○、丙○○間之勞動契約，業如前述，故原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書，合於法律規定，應予准許。

六、從而，原告依其所依據之法律關係請求如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，並應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有

01 明文。是就原告勝訴部分，本院依上開規定依職權宣告假執
02 行及免為假執行，至於原告敗訴部分，其等假執行之聲請已
03 無依據，應併予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防
04 禦方法與舉證，均無礙勝負判斷，爰不一一論列，附此說
05 明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

07 中 華 民 國 111 年 1 月 24 日
08 法 官 楊碧惠

09 以上正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
11 訴理由(均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費)。

12 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 111 年 1 月 24 日
14 書記官 吳琬婷