

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第104號

原告 陳金聰

劉修源

馬偉勝

江興國

江興華

石安宇

陳印成

吳國宏

曾圖宏

高文琪

共同

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 張瑋辰律師

被告 永明水泥製品廠股份有限公司

兼

法定代理人 賴立峯

共同

訴訟代理人 葉繼升律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

01 訴訟費用由原告負擔。

02 事實及理由

03 一、原告主張：

04 原告陳金聰、劉修源、馬偉勝、江興國、江興華、石安宇、
05 陳印成、吳國宏、曾圖宏、高文琪(以下合稱原告)分別於民
06 國82年至92年間受僱於被告永明水泥製品廠股份有限公司
07 (下稱被告公司)，然被告公司於108年10月29日以經濟不景
08 氣為由，公告將於同年12月31日終止生產，並於同年10月30
09 日將「事業大量解僱計畫書」貼於公告欄，惟其上僅記載將
10 於108年12月31日、109年2月28日、4月30日分別解僱39人、
11 2人、12人，並無其他公告或通知指明上開計畫所表明各批
12 解僱之勞工分別係指何人。另被告公司於108年11月1日雖召
13 開大量解僱勞資自治協商會議，但在未獲得協議下，竟未進
14 行強制協商程序，即於109年1月10日與原告分別終止契約，
15 並個別確認資遣費之數額，且要求原告在被告公司單方面製
16 作之勞僱關係終止協議書上簽字，始願給付資遣費，已違反
17 大量解僱勞工保護法及相關勞動法令，且未依法向原告預告
18 何時終止勞動契約，爰依勞動基準法(下稱勞基法)相關規定
19 請求被告公司給付30日之預告工資、原告於108年之特別休
20 假未休之工資；被告公司及被告賴立峯補提勞工退休金差額
21 至原告陳金聰、劉修源、馬偉勝、江興國、江興華、陳印
22 成、吳國宏、曾圖宏8人之勞工退休金專戶等語。並聲明：
23 (一)被告公司應給付如附表二所示之原告如附表二之「應給
24 付金額」欄所示之金額及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
25 日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告公司、被告賴
26 立峯應依附表三之「差額累計」欄所示之金額補提繳原告等
27 8人之勞工退休金專戶。前揭聲明之任一被告已為給付時，
28 就其給付範圍內，其餘被告免為給付。(三)原告願供擔保，
29 請准宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一)被告公司自107年間即無新訂單，故董事會於108年10月21日

開會通過被告公司將於同年12月31日結束全部生產、並向勞工局通報大量解僱及後續處理結束事宜等決議，且於108年10月29日將此事在公司公告，並依據勞動相關法令規定及程序辦理後續歇業，更於108年10月30日將大量解僱計畫書(內容包括解僱人數、日期等)張貼於公佈欄，此公告時間距被告公司與勞工終止勞動契約之時間(108年12月31日、109年2月28日、109年4月30日)至少60日以上，已逾勞基法第16條第1項各款所定之預告期間，而被告公司預定終止勞動契約之對象係全體員工，是其上開在公司公布欄公告之方式，已合法預告終止與勞工間之勞動契約，故被告公司無給付原告預告工資之義務。另被告108年10月30日公告大量解僱計畫書後，被告即於次日公告將在同年11月1日進行勞資自治協商，當次會議出席除被告公司員工蔡存勇(原為被告公司總經理)擔任資方代表外，被告公司出席之勞工共49人，當次勞資自治協商並已達成被告依法資遣全體勞工之共識，無須再依大量解僱勞工保護法第5條第2項定進行強制協商。

(二)被告公司為上開公告及勞資自治協商後，即依原告個別到職之時間及休假情形，分別依據勞基法、勞工退休金條例(下稱勞退條例)之相關規定，計算原告個別之資遣費、特休未休工資等後，於109年1月初依原證3「資遣費計算」所示之金額給付原告，嗣並簽署勞僱關係終止協議書(系爭協議書)。又原告各人係於取得相關權利後，始與被告公司簽署系爭協議書，是其等自願與被告公司和解並拋棄部分權利所簽訂之系爭協議書係屬合法、有效。而系爭協議書既已約定「自協議終止日起，雙方之勞僱關係、相關權利義務亦隨同消滅，甲方(即原告)並同意除本協議書另有約定外，甲方對於乙方(即被告公司)之其餘一切權利均告拋棄」，則原告在簽訂系爭協議書後，另對被告提起本件訴訟自無理由等語。並聲明：1. 原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2. 如為不利被告之判決，請准被告供擔保宣告免為假執行。

三、不爭執事項：

- 01 (一)原告10人之入廠日期、離廠日期、離職前6個月之薪資及平
02 均薪資均如原證3之資遣費計算表(見本院卷一第125頁至第1
03 43頁)所載。被告等10人之工作年資則如附表四(見本院卷一
04 第101頁所載)。
- 05 (二)被告公司於108年10月21日召開董事會，決議該公司預計於1
06 08年12月31日結束全部生產，應於2個月前向勞工局通報大
07 量解僱，並做後續處理結束事宜。並於同年10月29日公告將
08 於同年12月31日結束生產之事宜(即被證1、2，見本院卷一
09 第487頁、第489頁)。
- 10 (三)被告公司於108年10月30日在公司公告「事業單位大量解雇
11 計畫書」(即被證3，見本院卷一第491頁)，並通報新北市政
12 府。並於同年11月1日13時，在被告公司之員工餐廳進行勞
13 資自治協商，原告10人均到場，當日臨時動議之提案為「公
14 司將結束生產，有關資遣費及相關事項將依勞基法辦理」，
15 決議結果為「全員無異議通過。」(即被證5、6，見本院卷
16 一第499頁至第504頁)。
- 17 (四)兩造於109年1月間已分別簽署「勞僱關係終止協議書」(即
18 原證4，見本院卷一第145頁至第163頁)，原告10人已分別領
19 取上開「勞僱關係終止協議書」所記載之支票，支票之金額
20 為原證3資遣費計算表上所列之「總計」金額，而上開「勞
21 僱關係終止協議書」係被告公司所擬。
- 22 (五)原告10人104年至108年之請假表如被證9及被證13所示(見本
23 院卷二第125頁至第157頁、第205頁至第315頁)。另原告10
24 人104年至108年之特休未休工資，被告公司均已給付。
- 25 (六)原告劉修源分別於108年12月6日、19日、20日向被告公司請
26 假，事由為「謀職」(見本院卷一第509頁之請假表)。
- 27 (七)原告石安宇於108年12月5日向新北市政府申請勞資爭議調
28 解，兩造同年12月13日調解成立，調解結果為「資方同意舊
29 制資遣方式資遣勞方並加發兩個基數共110,000元(原勞方資
30 遣基數為18.5，公司願給予20.5基數給付)給付勞方，給付
31 日期勞方108年12月31日辦理離職時一併發放。」(被證10、

11，見本院卷二第159頁至第162頁）。

(八)被告公司分別於109年1月14日、109年1月20日以轉帳之方式給付原告吳國宏15,410元(即108年特休未休工資，見本院卷二第165頁之被證12)、原告陳印成65,000元(即109年1月份之薪資22,497元+109年特休未休工資31,349元+差額11,154元，見本院卷二第163頁之被證11)。

四、本院之判斷：

(一)按法無明文禁止勞雇雙方合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號裁判意旨參照）。另按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；又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736條、第737條分別定有明文。因此和解契約成立後，應依該和解契約創設之法律關係以定當事人間之債權及債務關係。至於和解成立以前之法律關係如何，概置不問。縱和解之成立，係出於錯誤而為，除有民法第738條所定各款事項外，當事人不得以錯誤為理由撤銷之（最高法院72年度台上字第940號判決意旨可資參照）。是勞資雙方就勞動關係中所衍生之各項紛爭，如已成立「和解契約」，勞資雙方就當受和解契約內容之拘束，不得再為相反之主張，法院也不得做出與和解結果相反之認定。

(二)原告分別與被告公司簽署系爭協議書後，得否再向被告公司請求給付預告工資、特休未休工資，及向被告公司、被告賴立峯請求補提勞工退休金差額？經查：

1. 依證人羅潔惠即被告公司之會計人員於本院審理時之證稱：被告公司在108年10月底公告要大量解僱，並張貼大量解僱計算書，且通知全體員工要在108年11月1日參與勞資自治協商會議，當天會議勞資雙方就資遣一事全部達成共識，沒有

01 人提出反對的意見，而就資遣費及相關特休未休部分，被告
02 公司會依勞基法的規定給付，但因每個人的狀況不同，所以
03 是依照最基本的方式給付。另其在告知個別勞工終止勞動關
04 係計算離職金時，亦有告知員工計算之方式，並拿計算機給
05 個別之勞工自己計算，確認金額是否有誤，大部分的人看到
06 數字都表示沒有問題。至於原證3「資遣費計算」給付金額
07 項下手寫之內容，並非其所寫等語(見本院卷二第181頁至第
08 184頁)。足見原告對於被告公司因將於108年12月31日結束
09 生產，需分批解僱勞工乙事，並未提出任何反對之意見，且
10 亦與被告公司之會計分別核算遭解僱後可領取之款項數額。

11 2. 證人羅潔惠於本院審理時另證述：原告與被告公司所簽立之
12 系爭協議書為其所製作，惟系爭協議書上原告之姓名、身分
13 證字號、戶籍地址均係原告自行書寫，其餘部分多係其所書
14 寫，因原告多係技術工，有些人眼睛不好，故金額、票號等
15 由其幫忙填寫。而原告與被告公司簽立系爭協議書後，被告
16 公司已依系爭協議書所載之金額給付予各個原告，且原告中
17 並無人跟其主張系爭協議書所載之金額有何問題。另系爭協
18 議書上離職金之數額，即係依原證3「資遣費計算」所核算
19 出之金額，員工也都知道公司要發這項離職金及簽立系爭協
20 議書等語(見本院卷二第第181頁至第185頁)。亦足認被告公
21 司係先與個別之原告核算經解僱後可領取之資遣費及其餘款
22 項後，始依核算之金額與個別之原告簽立系爭協議書。

23 3. 觀諸系爭協議書第1段所載「本人(甲方)與永明水泥製品廠
24 股份有限公司(乙方)雙方協商後同意依勞動準法第11條第1
25 款終止勞僱關係。」之內容，足見原告與被告公司係因被告
26 公司有勞基法第11條第1項之情形，而合意終止勞僱關係。
27 且依雙方於終止勞僱關係時之約定「乙方同意以離職金(含
28 資遣費、預告工資、未休特休假工資及差額、勞保勞退金及
29 其差額等工資)共新臺幣……支付」、「自協議終止日起，
30 雙方之勞僱關係、相關權利義務亦隨同消滅，甲方並同意除
31 本協議書另有約定外，甲方對於乙方之其餘一切權利均告拋

棄，甲方並保證如已請求或主張者並同意撤回之。」、「以上協議雙方本諸誠信達成，爾後甲方不得以此再向乙方作任何請求或主張或為不利乙方之任何行為」（見系爭協議書第2至第4段）等內容，及個別原告之「資遣費計算」明細（即原證3，見本院卷一第125頁至第143頁），足認原告及被告公司於年資計算、平均工資、資遣費基數、數額多寡等關係資遣之重要內容已達成合意，且被告公司於系爭協議書並約定原告需同意有關資遣費、預告工資、未休特休假工資及差額、勞保勞退金及其差額等工資以各別系爭協議書上所載之金額結清並拋棄其他權利，亦經原告分別在系爭協議書上簽署而同意，則原告與被告公司就系爭協議書之內容既已達成合意，即應受系爭協議書內容之拘束，不得再為相反之主張。故原告主張其尚可再向被告請求給付預告工資、特休未休工資及補提勞退休金差額等，即屬無據。

4. 依證人即被告公司之前總經理蔡存勇於本院審理時之證述：其於108年11月1日代表被告公司之法定代理人出席勞資自治協商會議，向員工宣達被告公司要大量解僱的公告，因大量解僱的事於108年10月底即在公司公告，其當時尚表示有問題可以留下來問會計羅小姐，當天會後並無員工反應不同意大量解僱等語（見本院卷二第178頁至第180頁），核與被告公司所提出108年10月29日公告（內容為該公司將於108年12月31日結束生產，見本院卷一第489頁）、108年10月30日公告之「事實單位大量解僱計畫書」及上開公告張貼於被告公司守衛室之照片（見本院卷一第491頁至第495頁）、勞動部108年1月13日勞動發事字第10805167681號函（函文說明第2點表示被告公司已依大量解僱勞工保護法於108年10月通報新北市政府在案，見本院卷一第497頁、第498頁）等情相符，是被告所為之相關公告及通報程序，難認有何違反大量解僱勞工保護法第4條之規定。至原告以被告公司所公告之「事實單位大量解僱計畫書」上未指明分批解僱之勞工為何有人，主張被告公司違反大量解僱勞工保護法第4條第3項之規定，

然觀諸該條項之規定內容：「事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：一、解僱理由。二、解僱部門。三、解僱日期。四、解僱人數。五、解僱對象之選定標準。六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。」，可知事業單位僅需公告解僱之人數，無需指明個別之勞工，是原告以此為由主張被告公司違反大量解僱勞工保護法第4條第3項之規定，難認有據，併此敘明。

五、綜上所述，原告請求被告應給付原告預告工資、特休未休工資及補提勞退休金差額等，均無理由，應予駁回。原告既受敗訴之判決，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸逐一再加論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 24 日
民事第六庭 法 官 莊惠真

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 12 月 24 日
書記官 但育緬