

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第145號

原告 吳振瑋  
被告 幼鵬企業股份有限公司

法定代理人 洪梅金  
訴訟代理人 張尹嫚律師  
蘇國欽律師  
蘇清水律師

上一人

複代理人 黃郁庭律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國110年1月11日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬肆仟玖佰玖拾參元，及自民國一〇九年十二月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣玖萬肆仟玖佰玖拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國103年3月3日起任職於被告公司擔任放電組組員職務，每月平均工資為新臺幣（下同）28,883元，兩造於109年6月30日簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書），約定自109年7月1日起至109年9月30日止，變更工作時間為每日8小時，每週3日，每月12天，薪資為23,800元，實施期間原告得隨時終止勞動契約，被告公司仍應比照勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定給付資遣費。原告於109年9月28日以身體不適，另謀他就為由，向被告公司表示依系爭協議書第1條第2款（下稱系爭條款）之規定於109年9月30日終止勞

動契約。爰依系爭條款之約定，請求被告給付資遣費94,993元。並聲明：求為判決如主文第1項所示。原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：因109年全球景氣深受疫情影響，被告公司於109年6月30日與原告簽訂系爭協議書，以求共體時艱、協力渡過經濟困境，被告公司依法亦向臺南市政府勞工局申報減少工時之情形。詎料原告自109年9月21日起便數次向主管表示身心出現不適之情況而有離職之念頭，縱屢經主管及經理慰留或短暫休假，仍選擇工作至9月30日離職。系爭條款並非優待條款，未全然排除勞基法之適用，至多僅係於此等特殊期間內，例外不課予勞工於終止契約時依法定期間預告雇主之義務，以利勞工迅速另作其他打算，其餘部分如何處理則仍須符合勞基法之要件始得適用之，換言之，即難謂因系爭條款之存在，勞工於此期間離職便可無條件請求資遣費。原告以「身體不適、另謀他就」為由要求於109年9月30日離職，原告已依系爭條款不須預告雇主即終止契約，其餘規定則須回歸勞基法為適用。依勞基法之規定，勞工主動離職之情形下，被告公司既未符合勞基法第14條各款要件，則原告所應適用者為同法第15條第2項及第18條第1款規定，實無由請求被告給付資遣費。退步言之，縱鈞院認系爭條款如原告於起訴書中所主張，確實為優惠條款，而例外排除勞基法之適用，被告公司有義務於特殊時期給付勞工資遣費以協助勞工渡過困境，原告之情形亦應無法適用系爭條款。蓋輔以系爭協議書第2條規定允許勞工兼職觀之，系爭協議書之真意應在於避免勞工為配合被告公司共體時艱，無法僅以基本薪資支應生活費用，而在考量勞工是否得適用系爭條款時，亦應以此目的作限縮解釋較為合理，意即勞工終止契約之事由，如係因公司所給付之薪資過低、難以此為生時，始有適用系爭條款之餘地，否則勞工出於各式各樣之事由離職，如被他公司高薪挖角等，皆須要求被告公司依優惠條款給予優於勞基法之待遇，恐過度加重被告公司之負擔，反而使被告

01 公司於景氣低迷之際雪上加霜。原告今係因身體不適、另謀  
02 他就為由離職，顯與前述目的不符，又如其確實因被告公司  
03 給付基本薪資致生經濟上困難，為何遲至109年9月30日，即  
04 暫時性減少工時工資之期間即將屆至、被告公司即將回復兩  
05 造原約定勞動條件之時始離職？種種跡證均顯示原告之離  
06 職，非因可歸責於被告公司之事由所致，原告於起訴狀所言  
07 「係因被告無法給與原告正常之工時及薪水，乃不得不與被  
08 告公司終止契約，自應認為非自願離職。」顯與事實不符，  
09 其應屬自願離職，無法適用系爭條款將勞基法等規定排除，  
10 原告對被告公司之請求無理由。且原告係於109年10月1日離  
11 職，並非在系爭協議書實施期間終止勞動契約，不得依系爭  
12 協議書請求被告給付資遣費等語，資為抗辯。並聲明：原告  
13 之訴駁回。如受不利判決，被告願提供現金或有價證券為擔  
14 保，請准宣告免為假執行。

### 15 三、兩造不爭執之事實：

16 （一）原告自103年3月3日起任職被告公司擔任放電組組員。

17 （二）兩造於109年6月30日簽訂系爭協議書。系爭協議書約定原  
18 告任職於被告製造課部門，擔任放電組組員職務，原雙方  
19 約定正常工作日數及時間為每日8小時，每（雙）週40小  
20 時，每月薪資26,800元。因受景氣因素影響致停工或減  
21 產，經雙方協商後，原告同意在被告不違反勞基法等相關  
22 法規的前提下配合被告，暫時性減少工作時間及工資，並  
23 同意訂立協議書條款內容如下，以資共同遵守履行。第1  
24 條、實施期間及方式：1. 原告自109年7月1日起至109年9  
25 月30日止，配合被告變更工作時間及方式：☒每日8小  
26 時，每週3日，每月12天。薪資23,800元。2. 實施期間原  
27 告得隨時終止勞動契約，此時，被告仍應比照勞基法、勞  
28 退條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休  
29 金。．．．。第2條、實施期間兼職之約定：原告於實施  
30 期間，在不影響原有勞動契約及在職教育訓練執行之前提  
31 下，可另行兼職，不受原契約禁止兼職之限制，但仍應保

01 守企業之機密。

02 (三) 原告提出之離職申請書記載，原告申請離職日期109年9月  
03 28日，離職日期109年9月30日，離職事由：身體不適，另  
04 謀他就。

05 (四) 如本院認原告可依系爭條款之約定，請求被告給付資遣  
06 費，被告應給付的數額為94,993元。

07 (五) 被告給付原告之薪資至109年9月30日止。

08 四、得心證之理由：

09 本案爭執之關鍵在：原告是否在系爭協議書所定實施期間終  
10 止勞動契約？原告以「身體不適、另謀他就」為由申請離  
11 職，可否依系爭條款之約定請求被告給付資遣費94,993元？  
12 經查，

13 (一) 原告係在系爭協議書所定實施期間終止勞動契約：

14 系爭協議書所定實施期間係自109年7月1日起至109年9月3  
15 0日止。原告提出之離職申請書記載，原告申請離職日期1  
16 09年9月28日，離職日期109年9月30日，均為兩造所不爭  
17 執，可見原告係於109年9月28日提出離職申請書，定於10  
18 9年9月30日終止兩造間勞動契約，堪認原告係在系爭協議  
19 書所定實施期間終止勞動契約。被告主張原告係在109年1  
20 0月1日終止勞動契約云云，不足採信。

21 (二) 原告可依系爭條款之約定請求被告給付資遣費94,993元：

22 (1) 系爭條款約定，系爭協議書實施期間，原告得隨時終止勞  
23 動契約，此時，被告仍應比照勞基法、勞退條例規定給付  
24 資遣費，已如前述，依該條款之文義解釋，原告在系爭協  
25 議書實施期間，不僅得隨時終止勞動契約，且原告一主張  
26 終止勞動契約，被告即須比照勞基法、勞退條例規定給付  
27 資遣費。被告雖抗辯原告係主動離職，被告亦未符合勞基  
28 法第14條第1項各款要件，原告不得依系爭條款請求被告  
29 給付資遣費云云，惟查，系爭條款本即約定，系爭協議書  
30 實施期間，原告得隨時終止勞動契約（即主動離職），此  
31 時，被告仍應比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，並

未限定是被告主動資遣原告，或係在系爭協議書實施期間，被告又有符合勞基法第14條第1項各款要件之情形，原告始得終止勞動契約，並請求被告給付資遣費。蓋若係在系爭協議書實施期間，被告依勞基法第11條或第13條但書規定主動終止勞動契約，依勞基法第17條之規定，被告本即須給付資遣費；若係在系爭協議書實施期間，被告又有符合勞基法第14條第1項各款要件之情形，依勞基法第14條、第17條之規定，原告本即得終止勞動契約，並請求被告給付資遣費，均無須再以系爭條款特別約定之必要。是被告抗辯：須係被告主動資遣原告，或在系爭協議書實施期間，被告又有符合勞基法第14條第1項各款要件之情形，原告始得依系爭條款終止勞動契約，並請求被告給付資遣費云云，不足採信。

(2) 被告另抗辯系爭協議書之真意應在於避免勞工為配合被告公司共體時艱，無法僅以基本薪資支應生活費用，故在適用系爭條款時，應限縮解釋須勞工因公司所給付之薪資過低、難以此為生時，始能適用系爭條款云云，惟查，被告公司係因受景氣因素影響致停工或減產，而須減少原告之工作時間及工資，倘原告未簽立系爭協議書，而係被告片面減少原告之薪資，原告本即得以被告違反勞動契約（未依約給付薪資）致有損害原告權益之虞為由，依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止勞動契約，並請求被告給付資遣費；倘被告公司因受景氣因素影響致停工或減產，而須以歇業或虧損或業務緊縮等理由終止勞動契約時，依勞基法第11條、第17條之規定，亦須給付原告資遣費，是在弱勢者之勞工即原告迫於無奈與雇主即被告簽訂系爭協議書，接受減薪之要求時，系爭條款之約定，亦僅是保留原告原即得行使之權利而已，並非對原告特別優待，是在解釋系爭條款時，自無限縮解釋限於原告須因被告公司所給付之薪資過低、難以此為生時，始能適用系爭條款。被告上開抗辯，亦不足採。

01 (三) 綜上，原告係在系爭協議書所定實施期間終止勞動契約，  
02 依系爭條款之約定，原告可請求被告給付資遣費，資遣費  
03 數額依兩造不爭執之事實(四)所示係94,993元，則原告  
04 請求被告給付資遣費94,993元，自屬有據。

05 五、綜上所述，原告依系爭條款之約定，請求被告給付資遣費9  
06 4,993元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年12月24日起至  
07 清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准  
08 許。又本件訴訟費用1,000元(第一審裁判費)，應由敗訴  
09 之被告負擔，爰確定如主文第2項所示。

10 六、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞  
11 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同  
12 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後  
13 得免為假執行。

14 七、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證  
15 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第87條第1項。

17 中 華 民 國 110 年 1 月 25 日

18 勞動法庭法官 蘇正賢

19 以上正本係照原本作成。

20 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。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 1 月 25 日

23 書記官 林容淑