臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞簡字第46號

原　　告　張佳琪

000000000000000000

訴訟代理人　曾翔律師

被　　告　伊頓飛瑞慕品股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉耀宗

訴訟代理人　楊偉聖律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國109 年11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壹拾玖萬陸仟陸佰零柒元，及自民國一百零九年七月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，但被告如以新臺幣壹拾玖萬陸仟陸佰零柒元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國96年6 月21日起任職於被告公司擔任作業員，每月工資為新臺幣（下同）34,978元。109年5月13日時，被告以受疫情因素影響與原告簽定勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭協議書），協議書中第1 條第1 款及第2 款分別約定實施減少工時期間係自109 年5 月1 日起至109 年5 月30日止；實施期間原告得隨時終止勞動契約，此時，被告仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費；爾後，原告因無法接受被告欲於6 月時延長實施減少工時，遂於109 年5 月27日依約定以電子郵件向被告主張終止勞動契約並自109年6 月15日生效，然被告卻主張原告係自請離職拒絕給付資遣費，原告依勞資爭議處理法向臺南市政府申請

勞資爭議調解，調解不成立，遂提起本訴。

㈡依勞工退休金條例第12條第1 項規定，原告自96年6 月21日起任職於被告公司至109 年6 月15日止；而原告分別於101 年2 月3 日起至101 年10月31日止，以及103 年5 月30日起至104 年5 月31日止申請育嬰留職停薪，依據育嬰留職停薪實施辦法第4 條不計入工作年資，故扣除育嬰留職停薪期間分段計算資遣費後，96年6 月21日至101 年2 月2 日間年資換算資遣費應為80,790元；101 年11月1 日至103 年5 月29日間年資換算資遣費應為27,643元；104 年6 月1 日至109 年6 月15日間年資換算資遣費應為88,174元，上開金額加總後為196,607 元係原告得向被告請求資遣費之數額。

㈢聲明：1.被告應給付原告19,607元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2.第一項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

㈠被告因受新冠肺炎疫情衝擊業務量劇減，因經營壓力，認以實施行政院所稱「減班休息」為降低經營成本與勞工工作權益保障之平衡最佳方式，遂以勞動部頒布之「勞雇雙方協商減少工時協議書」為與勞工簽訂減少工時之協議書面，更提供勞動部頒之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」予勞工閱讀，被告於向勞工宣導說明及協議前，曾發現「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第3項與系爭協議書第1項第2點似有疑義，經勞動部說明勞工依系爭協議書第1項第2點終止勞動契約時，係以雇主具備「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第3項所載雇主違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條各款情事，勞工始得隨時終止勞動契約並請求給付資遣費，被告在宣導時已向勞工充分說明，勞工始與被告簽訂協議書，且被告實施減班休息未似其他各業係一次實施數月，而係視公司接單情況逐月檢討，逐月簽訂。是原告依系爭協議書第1項第2點主張終止勞動契約時，仍與以被告具「因應景氣影響

勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第3項規定，有勞基法第14條各款情事時始得隨時為之。易言之，「勞雇雙方協商減少工時協議書」並非另創設勞工契約終止權，原告欲終止勞動契約，仍應以勞基法第14條為請求權基礎，被告在109年5月對原告實施「減班休息」期間並無違反勞基法第14條各款情事，原告依「勞雇雙方協商減少工時協議書」第1項第2點終止契約而請求被告給付資遣費，並無理由。

㈡系爭協議書第1項第2點係約定「實施期間乙方得隨時終止勞動契約…」，是勞工契約終止應於「實施期間」為之，查原告雖於109年5月28日填載離職書，惟其離職日係109年6月15日，兩造勞動契約自109年6月15日終止而非109年5月28日，是原告109年5月28日之離職書應係其109年6月15日終止勞動契約之預告，兩造勞動契約實際終止日係109年6月15日，而原告109年6月並未與原告協議實施減班休息而續簽「勞雇雙方協商減少工時協議書」，被告既未於109年6月對原告實施減班休息，原告於109年6月15日離職，顯非在減班休息「實施期間」，原告自無資遣費給付請求權。

㈢原告本欲離職自行創業，而勞工自行離職依法對雇主並無資遣費請求權，原告卻利用109年5月實施減班休息時所使用勞動部訂之「勞雇雙方協商減少工時協議書」第1項第2點規定在解釋上具模糊空間，欲以該資遣費為其創業基金，於109年5月28日填載離職書，申請109年6月15日離職，並請求被告依系爭協議書第1項第2點給付資遣費，是原告勞動契約之終止，係利用被告實施減班休息制度提供之協議書面約定內容意涵未明確而乘隙為之，圖謀自行離職時所無之資遣費，設若支持被告之請求，對兩造權益之衡平及法律倫理之保護均有乖違尤不符法律公平正義之體現，依前開說明，原告此舉應認有違誠信原則。

㈣並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。3.如受不利判決，請准供擔保免假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自96年6 月21日起任職被告公司擔任作業員，每月工資為34,978元。

㈡被告於109 年4 月29日與原告簽定「勞雇雙方協商減少工時協議書」，其中第一條約定實施期間及方式：1.乙方（即原告）自109 年5 月1 日起至109 年5 月30日止（下稱系爭實施期間），配合甲方（即被告）變更工作時間及方式：減少工時共計2 日，每日8小時，薪資2,332 元。2.實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方能應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金。3.實施期間屆滿後，非經乙方同意，不得延長，甲方應立即回覆雙方原約定之勞動條件。4.實施期間甲方營運（如公司產能、營業額）如恢復正常，甲方應立即回復雙方原約定之勞動條件，不得藉故拖延。並於第9 點中記載被告是提供行政院勞工委員會訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（如附件），供原告詳細閱讀，原告簽訂本協議書前已了解該注意事項之內容。

㈢原告於109 年5 月27日以電子郵件通知被告，依兩造間簽署之上開勞雇雙方協商減少工時協議書終止勞動契約；被告於109 年5 月28日回信告知原告「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第三條規定：勞工因雇主有違反勞動契約致有損害權益之虞者，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費」。

㈣原告於109 年5 月28日填具被告公司離職申請書，記載離職日期為109 年6 月15日，原因為：依上開勞雇雙方協商減少工時協議書終止勞動契約。

㈤原告109 年6 月未與被告協商減少工時，非屬被告公司實施「減班休息」勞工，原告計至109 年6 月15日工資額為17,489元，扣除勞健保費及事假等應扣之金額共3,133 元後餘款13,870元，被告已於109 年7 月3 日匯入原告薪資帳戶。

㈥兩造於109 年6 月17日經臺南市政府勞工局調解不成立。

四、爭執事項：

㈠原告是否得依據兩造間簽署之系爭協議書終止勞動契約並請求資遣費？

㈡原告是否得依據勞動基準法第14條準用同法第17條請求資遣費？

㈢原告依照上開事由請求資遣費，有無違反誠信原則？

五、本院之判斷：

㈠依系爭協議書約定，原告於系爭實施期間得「隨時」終止勞動契約：

1.按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例、86年度台上字第837號民事裁判意旨參照）。是以，倘契約約定明確，其內容又無違反公序良俗、強制規定，或顯然違反誠信原則之情形，當事人即應受契約約定之拘束，而無「常情」適用之餘地（最高法院97年度台上字第1676號民事裁判意旨參照）。

2.本件兩造於109 年4 月29日簽訂系爭協議書，觀其中第一條約定實施期間及方式之文字內容為：「1.乙方（即原告）自109 年5 月1 日起至109 年5 月30日止，配合甲方（即被告）變更工作時間及方式：減少工時共計2 日，每日8小時，薪資2,332 元。2.實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金。」等語，依上開條款文義性解釋，係排除相關勞動基準法第14條、第15條所規定勞工無需預告即得終止勞動契約以及有需預告期間終止契約之事由而優先適用，亦即在系爭協議書實施期間，原告得隨時（不經預告）終止契約，且從後段「甲方仍應『比照』勞動基準法……給付資遣費」等語而非「甲方仍應『依』勞動基準法……給付資遣費」等語，可知在原告依協議書約定而隨時終止契約之情形下，被告係依係爭協議書特別約定下，比照勞動基準

法等計算給付原告資遣費，而非直接適用勞動基準法條款來決定是否應給付原告資遣費，從而兩造就系爭協議書既另有約定原告得請求被告給付資遣費之事由，即應優於勞動基準法適用，原告自得依系爭協議書第1條第2款於系爭協議書實施期間終止契約，並請求資遣費。

3.被告辯稱：被告係以勞動部頒之「勞雇雙方協商減少工時協議書」為與勞工簽訂減少工時之協議書面，更提供勞動部頒之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（下稱系爭注意事項）予勞工閱讀等語，業據提出系爭注意事項，並舉證人丁季密為證，固堪信為真實。惟被告又辯稱：被告與原告簽約前，已向原告宣導說明勞工依系爭協議書第1項第2款終止勞動契約時，需依系爭注意事項第3項所載雇主違反勞基法第14條各款情事，勞工始得隨時終止勞動契約並請求給付資遣費等語，則為原告所否認，經查：

⑴證人丁季密證稱：「（原告是否有在今年5月間來填離職申請書？）是。（當時原告填離職申請書的經過，證人是否有受理？）有，因為我們是美商公司，員工離職都會做離職面談，我會做慰留，當時原告確實有親自說家裡的因素，想要自行創業，看公司沒有資遣費，剛好可以拿來做創業基金，我們公司是一家非常照顧員工的美商公司，因為受疫情影響，判定應該是短暫減班休息，認為經過疫情後，仍需要每一位員工，就跟原告說，等一段時間，公司目前沒有任何要減少任何員工的打算，我們在七月的時候，我們是全球性訂單，我們在七月份的訂單報復性訂單的回來，員工都開始在加班，我有慰留原告不要離職，原告跟我表示去年就有提出離職，但也有被慰留，正式慰留一次，其他多次口頭慰留，都沒有離職，在這一次即五月這次，我跟原告講完時，原告沒有正面回覆，但最後原告還是選擇離職。（請鈞院提示原證3 ，該電子郵件截圖是否證人與原告

間的對話？）是。（該電子郵件是否剛剛原告跟證人講說依照協議書的約定要給原告資遣費，證人回覆依照注意事項的規定，仍要依照勞基法規定，才能有資遣費？）是，在這封電子郵件之前，原告就三、四次提出，我就有告知原告要符合勞基法的規定。（請鈞院提示被證1 的注意事項及原證2 勞雇雙方協商減少工時協議書，原證2 的協議書及被證1 的注意事項是否為被告公司與勞工簽訂之前有做解說的時候，提供給勞工看得文件？）是，我們是拿勞動部的官版協議書及注意事項，我們第一次執行減班休息，公司很謹慎，還先跟勞工局確認，我們要進行減班休息的程序，勞工局表示就是用勞動部的協議書及注意事項，跟勞工溝通簽名後，報備勞工局。（使用原證2 與被證1 兩份文件時，公司發現注意事項第三點及協議書第一項第二點有關終止勞動契約有差異時，被告公司如何處理？）這邊是我處理，我有打電話跟勞動部及勞工局詢問，勞動部說立法的精神，不希望企業受疫情影響大量減少員工，減少工時的部分公司不能任意減少員工，但是假如公司有違反注意事項第三點片面減班休息沒有經過員工同意，員工就可以依照勞基法第14條規定終止勞動契約，勞動部說這個注意事項就是協議書的附件。（被告公司跟勞工簽訂協議書之後，有沒有發生除了原告以外依協議書第一項第二點規定與被告公司要求資遣費？）沒有，我們員工都很好，都很資深，知道公司是不得已，也循序漸進才做了這個決定，員工都很體恤公司，員工也都很感謝公司那段期間沒有資遣任何員工，讓他們很多時間可以加班，他們都很肯定公司很照顧員工。（原告因為注意事項第三點及協議書第一項第二點衝突提出資遣費後，被告公司有沒有向主管機關提出要求協議書第一項第二點要刪除，主管機關是否有答應？）因為這個爭議發生後，我們有再次跟勞工局說我們用官版的協議書，為什

麼反而讓員工要求資遣，勞工局也跟我們說確實這個協議書的這一條已經引起很多爭議，我們公司是一個月一個月跟員工簽減班休息，不像其他公司一次簽很久，當我們發現六月還需要再簽，還需要再減班休息，經過勞工局同意，我們在六月的協議書就拿掉這條爭議條款。」等語（見本院卷第53-58頁），則依證人丁季密證詞僅足證明，原告於簽訂系爭協議書前有多次離職打算，經證人多次慰留，並告知原告要符合勞基法的規定。於簽訂系爭協議書時，亦有提供勞動部頒之協議書範本及系爭注意事項予原告，惟並不足證明被告於簽訂系爭協議書前或簽訂當時有告知原告如擬於系爭協議書實施期間終止勞動契約，需「因雇主有違反勞動契約致有損害權益之虞者，始可依勞動基準法第14條規定終止」，據此，被告辯稱：於簽訂協議書前即向勞工宣導勞工終止契約仍需符合系爭注意事項第3項事由云云，尚不可採。

⑵又觀系爭注意事項第1項明定「係行政院勞工委員會為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議而訂定」，兩造簽訂之系爭協議書將「系爭注意事項供原告詳細閱讀，原告簽訂前已了解注意事項內容」等文字，列載於系爭協議書第九項附則，且於協議書末備註：因勞雇雙方協商減少工時態樣不一，勞雇雙方可參照「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」就具體狀況酌予調整等語，均未記載將系爭注意事項之文字內容作為系爭協議書之一部分，據此，被告抗辯原告終止契約須受系爭注意事項第3項後段規定之拘束等語，亦不足採。

㈡兩造間勞動契約已經原告合法終止，且無違反誠信原則：

1.按當事人終止契約，須有終止權，終止權有基於法律規定而生者（法定終止權），有基於當事人約定而生者（約定終止權）。約定終止權之行使方法，應依契約當事人之約

定，如未約定，依民法第263條準用同法第258條之規定，得由一方向他方當事人以意思表示為之（最高法院101年度台上字第232號民事裁判意旨參照）。次按委任契約依民法第五百四十九條第一項規定，當事人之任何一方既得隨時終止，則當事人為終止之意思表示時，不論其所持理由為何，均應發生終止之效力（最高法院85年度台上字第1864號民事裁判意旨參照）。

2. 本件兩造約定，原告得於系爭實施期間「隨時」終止勞動契約等情，已如前述，而原告於109年5月27日寄發郵件予被告表明終止兩造間勞動契約，並於翌日填載離職書，其意思表示均已到達被告，則依前揭說明，兩造間之勞動契約已經發生終止之效力，至於原告終止契約之目的是否另有創業之打算，亦不妨害勞動契約終止之效力，且系爭協議書乃被告所提供，其上文字亦為被告所制定，原告於被告合意實施期間行使終止權，難認有違反誠實即信用原則，被告此部分抗辯，應屬無據。

3.被告雖又辯稱：依原告提出之離職書上填載離職日期為109年6月15日，已逾系爭實施期間，與系爭協議書之約定不合，不生終止之效力云云。然系爭協議書僅約定原告於實施期間內得隨時終止勞動契約，並未約定預告期間，而原告於109年5月28日預告於109年6月15日離職，未逾勞基法第14條第2項關於勞工預告期間至多30日之規定，尚屬合理，不影響終止之效力。

㈢綜上，被告於系爭實施期間終止勞動契約，合於兩造約定，已生終止效力。其預告期間未逾勞基法之規定，亦屬合理，且原告終止權之行使期間，既為被告所合意，亦難認原告有違反誠信原則之情事。據此，原告本於系爭協議書之約定，請求被告給付資遣費，自屬有據。而原告主張其自96年6月21日起任職於被告公司，96年6月21日至101年2月2日間年資換算資遣費為80,790元；101年11月1日至103年5月29日間年資換算資遣費為27,643元；104年6月1日至109年6月15日間

年資換算資遣費應為88,174元，總計為196,607元，被告對於原告上開資遣費計算方式及金額亦不爭執（見本院卷第60頁），原告此部分主張，亦堪信為真實。

六、從而，原告本於系爭協議書約定，請求被告給付資遣費196,607元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年7月18日起至清償日止，按周年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件係屬民事訴訟法第427條第1項之簡易訴訟事件，所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。並依被告之聲請，命供擔保宣告免假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

臺灣臺南地方法院簡易勞動法庭

法　官　李杭倫

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　11　　月　　25　　日

書記官　黃怡惠