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49號

原　　告　錢秉毅

訴訟代理人　王正宏律師(法扶律師)

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，本院於民國109年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣22萬3992元，及自民國109年9月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。

事　實　及　理　由

一、原告起訴主張：伊自民國97年2月19日起任職被告擔任作業員，每月平均工資為新台幣（下同）3萬7332元。兩造於109年4月29日簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書），依該協議書第1條第1、2項約定，自109年5月1日起至同年月30日止，配合甲方(被告)變更工作時間，減少工時2日，每日8小時，薪資2488元，實施期間乙方(原告)得隨時終止勞動契約，甲方(被告)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。嗣至109年5月28日，伊以另有生涯規劃為由，向被告提出離職，並請求支付資遣費，惟遭被告拒絕，伊乃於同日向臺南市政府勞工局提出勞資爭議調解申請，之後調解未果。為此，依系爭協議書第1條第2項約定，提起本訴。並聲明：被告應給付原告如主文第1項所示之本金及法定遲延利息。

二、被告則以：系爭協議書第1條第2項關於勞動契約終止之記載，並非於勞基法第14條規定外，另創獨立之契約終止權，

原告終止勞動契約時，依「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）」第3條記載，仍應以被告違反勞基法第14條規定為前提。且原告於被告實施減班休息前本即有意於109年6月離職，卻利用109年5月間簽立實施減班休息時所使用之系爭協議書第1條第2項約定內容解釋上模糊空間，冀得資遣費，此舉有違民法第148條誠信原則，其請求無理由等語。並聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於97年2月19日起任職被告擔任作業員。月平均工資為3萬7332元。

㈡兩造於109年4月29日依簽立系爭協議書（如補字卷第21-22頁）。原告於109年5月份實施期間減少工作2天。

㈢原告於109年5月28日以另有生涯規劃為由，向被告提出離職，離職日期為109年6月29日（補字卷第23頁）。

㈣原告於109年5月28日向勞工局提出勞資爭議調解申請，請求被告依系爭協議書第1條第2項，給付資遣費，經兩造於109年6月15日調解不成立（補字卷第25頁）。

㈤原告於109年6月29日起離職（補字卷第23頁）。

㈥如認原告得請求資遣費，依其年資及月平均工資計算，其資遣費金額為22萬3992元。

四、得心證之理由：

㈠依兩造簽立之系爭協議書第1條第1、2項約定，原告於109年5月1日起至同年月30日變更工作時間實施期間，得「隨時」終止勞動契約，被告仍應「比照」勞基法、勞退條例規定給付資遣費等語，由上開條款文義解釋，顯已排除勞基法第14、15條所規定「勞工無須預告即得終止勞動契約以及有須預告期間終止契約之事由」而優先適用。亦即，依上開約定，原告於被告實施減少工時期間，得不附任何理由，隨時終止勞動契約，且被告仍應比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，此項約定顯係因應景氣因素影響，雇主有減少勞工工時、工資之必要，經勞資雙方協商變更工時、工資，並為

保障勞工「同意」減少工時而減縮其薪資報酬請求權下，另同時給予勞工特別優於勞基法得隨時終止勞動契約並請求資遣費之權利，符合保護勞工權益之意旨，應屬有效。被告雖以前揭情詞置辯，並提出系爭注意事項（100年12月1日勞動2字第1000133284號函）為據（訴字卷第49-51頁），惟依該注意事項第2條：「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」，第3條：「事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，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」，綜觀上開規定意旨，主要在「重申」雇主如有暫時減少工時需求，須與勞工協商，如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資，勞工因雇主違反勞動契約致有損害其權益之虞者，得依勞基法第14條終止勞動契約並依法給付資遣費，此本為勞基法既有規範（勞基法第14條第1項第6款、第4項），並未限制勞雇雙方於「協商成立」之情形下，不得約定賦予勞工一方得隨時離職並請求資遣費等優於勞基法之權利。被告辯稱原告仍應於被告符合勞基法第14條規定之事由，始得終止契約、請求資遣費云云，並不足採。系爭協議書約定既屬合法有效，基於契約自由，兩造自應受拘束。又被告抗辯原告早有於實施期間後離職之打算，本件請求有違誠信原則云云，惟原告於減少工時實施期間本得不附理由隨時離職並請求資遣費，合於兩造約定，且為權利之正當行使，縱有如被告所言其早有於實施期間後離職返家經營吊車事業之想法等情，亦僅屬原告離職前動機考量及離職後的生涯規劃，不能以此逕認原告行使權利有悖誠信原則，被告該部分抗辯，尚非可採。被告聲請訊問證人丁季密欲證明原告係為返家經營吊車事業，非因被告減班休息影響工作報酬之情，核與本件判決結果無影響，尚無調查之必要，附此敘明。

㈡原告依系爭協議書第1條第2項請求資遣費一節，既為可採，其主張以其工作年資及薪資計算之資遣費數額為22萬3992元，復為被告所不爭(如上述不爭執事項㈥)，則原告請求被告如數給付，自屬有據，應予准許。

㈢按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明定。原告就上開資遣費，請求自起訴狀繕本送達翌日即109年9月27日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，亦應准許。

五、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。

六、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　　12　　日

勞動法庭　法　官　蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

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，應一併繳納上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　黃稜鈞