

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第39號

上訴人 陳金聰

馬偉勝

石安宇

曾圖宏

共同

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 鐘煒翔律師

被上訴人 永明水泥製品廠股份有限公司

法定代理人 賴立峯

訴訟代理人 葉繼升律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國110年12月24日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第104號第一審判決提起一部上訴，本院於111年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人陳金聰、馬偉勝、石安宇、曾圖宏（下逕稱姓名，合稱上訴人）主張：

上訴人分別自民國82年至93年間起受僱於被上訴人，而被上訴人公司於108年10月29日以經濟不景氣為由，公告將於108年12月31日終止生產（下稱10月29日公告），並於108年10月30日將「事業大量解僱計畫書」（下稱系爭解僱計畫書）貼於公告欄。惟其上僅有記載將於108年12月31日、109年2月28日、同年4月30日分別解僱39人、2人、12人，並無其他

公告或通知指明上開計畫所表明各批解僱之勞工係指何人。又被上訴人公司於108年11月1日召開大量解僱勞資自治協商會議（下稱系爭協商會議）有達成協議資遣費及相關事項將依勞動基準法（下稱勞基法）辦理。詎被上訴人於109年1月10日竟要求上訴人於其單方製作之勞雇關係終止協議書（下稱系爭協議書）上簽名，而各別與上訴人終止勞動契約，及給付資遣費。然系爭協議書未採行大量解僱勞工保護法（下稱大解法）之程序，並使上訴人為權利拋棄，顯失公平，有違勞基法第1條第2項規定、類推適用大解法第7條規定，應屬無效；或有違民法第247條之1第1款、第3款規定，亦屬無效。再系爭協議書未採團體協商之方式，應類推適用團體協約法（下稱團協法）第19條規定，亦為無效。故上訴人得向被上訴人公司請求如附表所示之預告工資、108年特休未休之工資及提繳勞工退休金差額。爰依勞基法第16條第1項第3款、第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第5條、第24條之1規定，聲明請求：被上訴人應分別給付陳金聰、馬偉勝、石安宇、曾圖宏12萬8,450元、6萬8,283元、10萬0,661元、8萬2,168元本息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

被上訴人公司自107年間即無新訂單，因此被上訴人公司董事會於108年10月21日決議將於同年12月31日結束生產，並向勞工局通報大量解僱。被上訴人嗣於108年10月29日將結束生產等情事公告，並於108年10月30日將系爭解僱計畫書張貼於公布欄，此距兩造終止勞動契約之日（108年12月31日、109年2月28日或109年4月30日）至少逾60日以上，已超過勞基法第16條第1項之預告期間，被上訴人公司自無須給付預告工資。被上訴人於108年10月30日公布系爭解僱計畫書後，於次日通知上訴人將於108年11月1日進行系爭協商會議，並於會議中達成將依法資遣被上訴人公司全體勞工之共識，即無須再依大解法第5條第2項規定進行強制協商。又兩造之僱傭關係存續至108年12月31日止，被上訴人公司係於1

01 09年1月間，方分別與上訴人簽立系爭協議書，可認系爭協
02 議書係上訴人取得權利後，自願與被上訴人公司和解並拋棄
03 部分權利而簽立，上訴人於簽立過程中亦無異議，系爭協議
04 書應屬合法有效，則上訴人既已簽立系爭協議書，復再向被
05 上訴人公司請求如附表所示金額，應無理由等語。

06 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起一部上訴
07 （即僅針對附表所示預告工資、特休未休薪資請求部分提起
08 上訴），並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至
09 (五)項部分廢棄；(二)被上訴人應給付陳金聰12萬8,450元，及
10 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
11 息；(三)被上訴人應給付馬偉勝6萬8,283元，及自起訴狀繕本
12 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴
13 人應給付石安宇10萬0,661元，及自起訴狀繕本送達翌日起
14 至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)被上訴人應給付曾
15 圖宏8萬2,168元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
16 按年息5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回
17 【陳金聰、馬偉勝、曾圖宏就原審其餘敗訴部分並未提起上
18 訴，此部分業已確定，非本院審理範圍】。

19 四、兩造不爭執事項（見本院卷第120頁至121頁）：

20 （一）上訴人之入廠日期、離廠日期、離職前6個月之薪資及平
21 均薪資均如原證3之資遣費計算表（見原審卷一第125頁、1
22 29、135、141頁，下稱系爭資遣費計算表）所載。上訴人
23 之工作年資則如原審卷附表四（見原審卷一第101頁）所
24 載。

25 （二）被上訴人公司於108年10月21日召開董事會，決議該公司
26 預計於108年12月31日結束全部生產，應於2個月前向勞工
27 局通報大量解僱，並做後續處理結束事宜。並於同年10月
28 29日公告將於同年12月31日結束生產之事宜。

29 （三）被上訴人於108年10月30日在公司公告系爭解僱計畫書，
30 並通報新北市政府。並於同年11月1日13時，在被上訴人
31 之員工餐廳進行勞資自治協商，上訴人均到場，當日臨時

動議之提案為「公司將結束生產，有關資遣費及相關事項將依勞基法辦理」，決議結果為「全員無異議通過。」。

(四) 兩造於109年1月間已分別簽署系爭協議書，上訴人已分別領取系爭協議書所記載之支票，支票之金額為系爭資遣費計算表上所列之「總計」金額，而系爭協議書係被上訴人所擬。

(五) 上訴人104年至108年之請假表如被證9及被證13所示(見原審卷二第125、131至133、141至143、151至153頁、第205至211、227至237、265至271、295至301頁)。另上訴人104年至108年間之特休未休工資，被上訴人均已給付。

(六) 石安宇於108年12月5日向新北市政府申請勞資爭議調解，兩造同年12月13日調解成立，調解結果為「資方同意舊制資遣方式資遣勞方並加發兩個基數共11萬元(原勞方資遣基數為18.5，公司願給予20.5基數給付)給付勞方，給付日期勞方108年12月31日辦理離職時一併發放。」。

五、得心證之理由：

(一) 查被上訴人公司於108年10月21日召開董事會，決議該公司預計於108年12月31日結束全部生產，應於2個月前向勞工局通報大量解僱，並做後續處理結束事宜。嗣於同年10月29日公告將於同年12月31日結束生產之事宜。並於翌日在公司公告系爭解僱計畫書，並通報新北市政府，及於同年11月1日13時，在被上訴人之員工餐廳進行勞資自治協商，上訴人均到場，當日臨時動議之提案為「公司將結束生產，有關資遣費及相關事項將依勞基法辦理」，決議結果為「全員無異議通過。」。再兩造於109年1月6日或10日，有各別簽署系爭協議書，上訴人並已領取系爭協議書所記載之支票，而支票金額即為系爭資遣費計算表上所列之「總計」金額等情，為兩造所不爭(見不爭執事項(一)至(四))，並有被上訴人公司董事會會議紀錄、10月29日公告、系爭解僱計畫書及張貼照片、協商公告、系爭協商會議紀錄、系爭協議書等在卷可稽(見原審卷一第487至495

頁、第499至504頁、第145頁、第149頁、第155頁、第161頁）。則上開事實，堪以認定。

(二) 上訴人主張系爭協議書分別有違下開法律規定，應屬無效云云。經查：

1、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。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號判決意旨參照）。

2、查兩造有於109年1月6日或10日，各別簽立系爭協議書等情，已如前述。觀諸系爭協議書載有「本人(甲方即各上訴人)與永明水泥製品廠股份有限公司(乙方)雙方協商後同意依勞基法第11條第1款終止勞僱關係。甲方任職至108年12月31日止，並自109年1月1日起終止雙方之僱傭合約。」「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」等語（見原審卷一第145、149、155、161頁），且陳金聰於本院準備程序時亦稱，我從109年1月1日起就未去被上訴人公司上班等語（見本院卷第145頁），足見兩造應已對被上訴人公司要於108年12月31日結束生產有所共識，並以系爭協議書之作成，而合意約定上訴人任職至108年12月31日止，並自109年1月1日起終止兩造間勞動關係等情。

3、復參諸系爭協議書約定「乙方同意以離職金(含資遣費、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)共新臺幣（手寫金額）支付，並以☐（勾選）現

01 金或□即期支票...以上金額經雙方核對無誤，於__年__
02 月__日（手寫日期）支付」、「自協議終止日起，雙方之
03 勞僱關係、相關權利義務亦隨同消滅，甲方並同意除本協
04 議書另有約定外，甲方對於乙方之其餘一切權利均告拋
05 棄，甲方並保證如已請求或主張者並同意撤回之。」、
06 「...以上協議雙方本諸誠信達成，爾後甲方不得以此再
07 向乙方作任何請求或主張或為不利乙方之任何行為」等語
08 （見系爭協議書第2至第4段），且上訴人簽立系爭協議書之
09 時，被上訴人併有提出各上訴人之系爭資遣費計算表（其
10 上有記載上訴人工作之起迄日、新舊制年資、最近6個月
11 薪資內容，及各項給付之基數及相關計算等，見原審卷一
12 第125頁、第129頁、第135頁、第141頁）以供其等核對確
13 認，亦據陳金聰於本院準備程序時自承在卷（見本院卷第
14 144頁），又上訴人於原審時自承，系爭資遣費計算表上
15 之手寫部分均為上訴人自身所填寫等語（見原審卷二第71
16 頁），及證人即被上訴人公司員工羅潔惠於原審時亦證
17 稱，我當時係將系爭資遣費計算表及系爭協議書一併提出
18 給上訴人，我也有告知個別勞工離職金之計算方式，還有
19 拿計算機給他們自己算，看有沒有算錯，系爭協議書上離
20 職金之計算就是依照系爭資遣費計算表，上訴人簽立系爭
21 協議書、資遣費計算表時均未表示有疑慮等語（見原審卷
22 二第184至185頁），足見上訴人簽立系爭協議書時，其有
23 逐一確認系爭資遣費計算表所載各項給付內容，並由其自
24 身在其上填載相關數額，再於系爭協議書、資遣費計算表
25 上為最終之簽名等情。又上訴人業已領取系爭協議書所記
26 載之支票及系爭資遣費計算表所列之「總計」金額等情，
27 為兩造所不爭（見不爭執事項(四)），且系爭協議書亦約明
28 兩造間因勞僱關係所生相關權利義務，業因系爭協議書之
29 作成而為拋棄、消滅，則上訴人既已領取系爭協議書所約
30 定之全部給付，其等自應受系爭協議書所拘束，而不得再
31 以勞僱關係對被上訴人為其他請求。故上訴人請求被上訴

01 人應給付如附表所示預告工資、特休未休工資云云，自不
02 足採。

03 4、上訴人雖主張系爭協議書作成之時，兩造間勞動關係尚未
04 終止，而系爭協議書已有使上訴人拋棄其得請求之法定最
05 低標準，有違勞基法第1條第2項規定，應屬無效云云；惟
06 查，兩造間係以系爭協議書合意約定於109年1月1日終止
07 勞動契約等情，業如前述，故無上訴人所謂系爭協議書簽
08 署之時，兩造間之勞動契約尚未終止云云。至於上訴人為
09 何會至109年1月6日或10日始簽立系爭協議書，依證人羅
10 潔惠於原審時證稱，系爭協議書之內容係我打的，當初資
11 遣費是在30日內支付，但卡在12月的薪資，所以我有先跟
12 員工說要先將12月份薪水結算出來後，才能去算資遣費，
13 所以在員工領薪水之後，被上訴人才再跟員工約方便的時
14 間簽立系爭協議書，所以系爭協議書大概在109年1月間簽
15 立等語（見原審卷二第181頁、第185頁），可見系爭協議
16 書會於上揭時間始為簽立，係為待確認上訴人108年12月
17 之薪資內容，以進行後續之資遣費結算，此無礙兩造已合
18 意約定勞動契約於109年1月1日即告終止之情事。如此，
19 方如陳金聰前開所自承，其自109年1月1日起，即未至被
20 上訴人公司工作等情，益證上訴人亦肯認兩造間之勞動關
21 於109年1月1日即告終止無訛。

22 5、上訴人復主張系爭協議書之給付內容，已低於勞動法令所
23 應為之給付，應有違勞基法第1條第2項規定，而屬無效云
24 云；惟查，揆諸上開規定及判決意旨，勞資雙方本可依其
25 自主意願，而合意約定雙方間之權利義務內容，縱有因此
26 為部分之權利拋棄，亦非法所不許，尚難僅以兩造間所約
27 定之最終給付金額，未含上訴人於本件訴訟所主張之部分
28 項目金額，即謂系爭協議書之約定係屬無效。且依前所
29 述，上訴人簽立系爭協議書時，係經其逐一確認系爭資遣
30 費計算表所載各項給付內容，並由其自身在其上填載數
31 額，方於系爭協議書、資遣費計算表上為最終之簽名等

01 情，而細繹系爭資遣費計算表所載內容，陳金聰尚於最終
02 之給付金額旁手寫記載「132X810→補五年特休差額」、
03 「未休14天X635→未休特休（107年度）」、「獎金」等
04 語（見原審卷一第125頁）；馬偉勝手寫記載「補五年特
05 休差額」、「工作獎金」等語（見原審卷一第129頁）；
06 石安宇手寫記載「補五年特休差額」等語（見原審卷一第
07 135頁）；曾圖宏手寫記載「補五年特休差額」、「未休
08 特休（107年）」、「工作獎金」等語（見原審卷一第141
09 頁），及上訴人於原審時亦自承，「補五年特休差額」是
10 指補104年到108年期間特休未休工資，未休特休（107
11 年）是指107年特休未休工資，獎金就是108年績效獎金等
12 語（見原審卷二第71頁），足見上訴人應係將其得請求之
13 各項數額均納入核算考量後，而得出最終數額並同意簽署
14 系爭協議書，亦難認系爭協議書所協議內容有何違反勞基
15 法第1條第2項規定之情事。況且上訴人所謂被上訴人未依
16 勞基法第16條規定給付30日預告期間工資云云，經核本件
17 兩造係「合意」終止勞動契約，此本非勞基法第16條規定
18 所示得請求預告期間工資之範疇（見勞基法第16條規
19 定），是上訴人前開主張，顯不足採。

- 20 6、上訴人又主張系爭協議書有違民法第247條之1第1款、第3
21 款規定，應屬無效云云。經按依照當事人一方預定用於同
22 類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情
23 形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契
24 約條款之當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或
25 限制其行使權利者。民法第247條之1第1款、第3款定有明
26 文。查承前所述，上訴人簽立系爭協議書時，被上訴人併
27 有提供系爭資遣費計算表以供其進行確認，而其亦係逐一
28 確認系爭資遣費計算表所載各項給付內容，併將其得請求
29 之各項數額均納入核算考量後，方由其自身在其上填載數
30 額，及最終於系爭協議書、資遣費計算表上簽名確認等
31 情，則上訴人就系爭協議書所載相關內容，既均經其詳加

01 確認後方為簽署，自難認系爭協議書有何按其情形顯失公
02 平之情事。

03 7、上訴人再主張兩造間作成系爭協議書，並未遵循大解法所
04 規定之相關程序，故系爭協議書應類推適用大解法第7條
05 規定，而屬無效云云。經按大解法第1條規定：「為保障
06 勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱
07 勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安
08 定，特制定本法」、同法第4條第1項本文規定：「事業單
09 位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十
10 日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並
11 公告揭示」。及同法第5條第1項規定：「事業單位依前條
12 規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞
13 資自治精神進行協商」。由上開規定可知，大解法所定相
14 關程序係為避免事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損
15 害或有受損害之虞，且該法鼓勵勞資雙方得以協商方式以
16 達成最終之合致內容，以此取代雇主單方大量解僱勞工，
17 而恐致勞工權益受損之問題。查被上訴人公司前於108年1
18 0月21日有召開董事會，決議該公司預計於108年12月31日
19 結束全部生產，應於2個月前向勞工局通報大量解僱，並
20 做後續處理結束事宜。嗣於同年10月29日公告將於同年12
21 月31日結束生產之事宜。並於翌日在公司公告系爭解僱計
22 畫書，並通報新北市政府。而兩造嗣於同年11月1日13時
23 有進行勞資自治協商，並決議結果為兩造同意「公司將結
24 束生產，有關資遣費及相關事項將依勞基法辦理」等情，
25 業如前述。又兩造最終係採個別簽立系爭協議書之方式，
26 以合意終止勞動契約，是被上訴人最初縱有採行大解法之
27 相關程序，但後續兩造經系爭協商會議後，被上訴人已本
28 於勞資自治之精神而改採個別協商之方式以終止勞動契
29 約，而系爭協議書之作成亦係經上訴人逐一核對確認系爭
30 資遣費計算表所載各項給付內容後，方達成最終之給付數
31 額。足見被上訴人並非依大解法所示程序單方解僱上訴

人，且系爭協議書亦未違反勞資自治之精神，則上訴人主張系爭協議書應類推適用大解法第7條規定，而屬無效云云，自不足採。

8、此外，參諸團協法第1條規定：「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。」，可見團協法其立法目的係要規範團體協約之協商程序及其效力，而承上所述，本件兩造間係採個別協商，而簽立系爭協議書之方式以終止勞動契約，是系爭協議書與團體協議並無任何相干，是系爭協議書自無上訴人所謂應否類推適用團協法第19條規定之適用之疑，是上訴人前開主張，亦不足採。

（三）從而兩造間業已作成系爭協議書，而被上訴人亦已依系爭協議書所約定內容而為給付完畢，則上訴人自不得再基於勞雇關係對被上訴人為其他請求，是上訴人依勞基法第16條第1項第3款、第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第5條、第24條之1等規定請求被上訴人各應給付如附表所示之數額云云，自屬無據，而予駁回。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第16條第1項第3款、第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第5條、第24條之1等規定，請求被上訴人各應給付上訴人如附表所示之數額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，認無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 111 年 8 月 30 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

01 法官 趙伯雄
02 法官 華奕超
03 正本係照原本作成。
04 不得抗告。
05 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日

06 書記官 簡素惠

07 附表（上訴人上訴請求金額，幣值：新臺幣）：
08

姓名	平均工資	30日預告期間工資（A）	108年特休未休工資（B）	總計應給付金額（A+B）
陳金聰	6萬4,225元	6萬4,225元	6萬4,225元	12萬8,450元
馬偉勝	3萬9,394元	3萬9,394元	2萬8,889元	6萬8,283元
石安宇	5萬6,978元	5萬6,978元	4萬3,683元	10萬0,661元
曾圖宏	4萬9,301元	4萬9,301元	3萬2,867元	8萬2,168元