臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第93號

原　　告　楊安琪
訴訟代理人　潘麗茹律師（法扶律師）
被　　告　雄獅旅行社股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　王文傑
000000000000000000
訴訟代理人　李家誠
　　林芝吟
000000000000000000
000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年11月30日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣174,459 元，及自民國110 年10月2日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣174,459 元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6 條第1 項前段定有明文。本件原告主張其受僱於被告之桃園分公司，工作地點在桃園市桃園區（見本院卷第3、130 、133 頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國96年7 月16日起受僱於被告並擔任線控人員，約定月薪為新臺幣（下同）29,000元，最後工作日為110 年8 月20日，嗣兩造於110 年7 月9 日簽立「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書）。詎被告於同年8 月4 日未詢問原告是否同意，即以口頭通知因被告業務緊縮，將部門縮編職務調整，原告遂於同年月20日提出勞動契約終止聲明書，並依系爭協議書第1 條第2 項約定，實施期間乙方（即原告）得隨時終止勞動契約，甲方（即被告）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，並開立非自願離職證明書予原告，然被告辯稱前開條款有但書，不符合資遣條件即不提供資遣費及非自願離職證明書。詎被告於同年月23日反控原告尚未完成離職手續，若未於同年月25日完成，則依勞基法第12條第1 項第6 款無正當理由繼續曠工3 日之規定，終止兩造間勞動契約。原告多次諮詢1955，該專線表示系爭協議書原則係保障勞工權益，無所謂但書及條件，雇主應依法給付資遣費，故原告於同年月27日向桃園市勞資關係發展協進會申請勞資爭議調解，惟經兩造於同年9 月15日在桃園市勞資關係發展協進會進行勞資爭議調解，因兩造未能達成共識以致調解不成立。為此，爰依勞基法、勞退條例、就業保險法（下稱就保法）等規定提起本件訴訟，並請求被告給付原告資遣費174,459 元，及開立非自願離職證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告174,459 元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：因109 年起受新冠肺炎影響，及旅行業暫停組團赴國外旅遊與接待來臺觀光團體，致被告營收衰退影響企業營運甚鉅，又110 年5 月疫情更趨嚴重，再致被告幾近無任何營收，惟被告為維護員工基本生活保障及平衡營業成本支出，經向勞動部通報並核備後，遂於110 年8 月至10月間實施充電再出發訓練計畫減班措施，其目的於減班期間可經由

被告安排各項多元課程訓練進修提升員工職能，並可獲得勞動部對充電再出發訓練計畫之補助費用，就薪資減少部分可藉此獲得補償，並無損於員工薪資，且課程亦能提升自身職業技能，故被告應無違反重大勞工權益，是原告請求被告給付資遣費等，實無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第275-276頁）：

㈠原告自96年7 月16日起受僱於被告並擔任線控人員，約定月薪為29,000元，最後工作日為110 年8 月20日，原告有簽立任用服務同意書（見本院卷第3 、75、130 、131 、133頁）。

㈡兩造於110 年7 月9 日有簽立「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書）（見本院卷第9 、11、67、69、130、221頁）。

㈢原告於110 年8 月20日提出勞動契約終止聲明書，依系爭協議書第1 條第2 項約定，請求被告給付資遣費，並開立非自願離職證明書，而訴外人即被告公司人資楊嘉箴於同日以電子郵件回覆「……有關您提出跟公司終止勞動契約事宜，公司認為並不符合資遣事由，故無法以資遣方式辦理。……」（見本院卷第13、49、130 、221 頁）。

㈣訴外人即被告公司人資朱雅莉於110 年8 月20日有提供離職手續表、移交清冊、切結書、面談紀錄表等文件要求原告簽署，惟原告均表示不簽署，後原告於同年月24日以通訊軟體LINE表示工作、財產皆於同年月20日交接清點完成（見本院卷第53、55、57、59、61、107 、111 、115 、117 、119、130 頁）。

㈤原告曾以通訊軟體LINE請朱雅莉提供系爭協議書複印件、非自願離職書、服務證明、出勤紀錄、員工工資結算、工資明細、資遣費清算等文件（見本院卷第51、130 頁）。

㈥被告於110 年8 月21日在通訊軟體LINE群組中周知原告於同年月20日離職（見本院卷第61、130頁）。

㈦訴外人即被告公司人資謝佩芸於110 年8 月23日以通訊軟體LINE告知原告若未於同年月25日完成離職手續，則以勞基法第12條第1 項第6 款無正當理由繼續曠工3 日規定終止勞動契約（見本院卷第61、109 、111 、130 頁）。

㈧被告於110 年9 月3 日開立離職證明書予原告（見本院卷第63、130頁）。

㈨原告於110 年8 月27日申請勞資爭議調解，兩造調解時之事實調查詳如調解紀錄「調查事實結果」欄所載，嗣於同年9月15日調解不成立（見本院卷第5-8 頁）。

㈩若原告本件請求有理由，依原告之年資計算，原告可請求之資遣費金額為174,459元。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告依系爭協議書之條款約定請求被告給付資遣費174,459元，有無理由？

1.依兩造於110 年7 月9 日簽訂卷附系爭協議書約定內容：「……緣乙方（即原告）任職於甲方（即被告）系列產品部門，擔任線控職務，原雙方約定正常工作日數及時間為每日8小時，每週40小時，每月薪資新台幣（下同）29,000元；屬按月計酬全時勞工。茲因受景氣因素影響致停工或減產，經雙方協商後，乙方同意在甲方不違反勞動基準法等相關法規的前提下配合甲方，暫時性減少工作時間及工資，並同意訂立協議書條款內容如下，以資共同遵守履行。一、實施期間及方式：1.乙方自110 年7 月21日起至110 年10月20日止，配合甲方變更工作時間及方式，每月減少4 日工作日，……每月減少薪資共計3,868 元；減少後薪資為25,132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。……」（見本院卷第9 、11、67、69頁），又被告自承系爭協議書係依勞動部頒布之內容版本（見本院卷第195 頁），可證為因應受景氣影響之公司行號得藉由此一方案於短期間調整減少勞工工資、工時之方

式周轉營運狀況，並於兼顧勞工權益之情況下，賦予勞工可選擇如無法接受此減薪方案時，可隨時終止勞動契約並請求給付資遣費或退休金之權利，經核並無任何違法不當之處。

2.查，系爭協議書第1 條第2 項既然明確約定系爭協議書實施期間，原告得隨時終止勞動契約，此時，被告仍應比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，依文義解釋，原告在系爭協議書實施期間，不僅得隨時終止勞動契約，且一經原告終止兩造間勞動契約，被告即須比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，並未限定是被告主動資遣原告，抑或係於系爭協議書實施期間，被告有符合勞基法第14條第1 項各款要件之情形，原告始得請求被告給付資遣費。況在系爭協議書實施期間，如果被告依勞基法第11條或第13條但書規定主動終止勞動契約，依勞基法第17條規定，被告本即須給付資遣費；如果於系爭協議書實施期間，被告有符合勞基法第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。是以上兩種情形，法有明文，均無須再另以系爭協議書第1 條第2 項特別約定之必要，可見系爭協議書第1 條第2 項之約定，係強調只要原告提出終止勞動契約，被告即應給付原告資遣費之意旨，而不是限制原告僅有在法有明文得請求資遣費情形之下，才可以請求資遣費。

3.被告辯稱係原告於110 年8 月20日單方面向被告通知為勞動契約終止日，惟被告未對此予以回覆或核准云云（見本院卷第193 頁）。按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得到相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨參照）。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。又非對話而為意思表示者，其意思

表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1 項前段所明定。經查，系爭協議書第1 條第2 項已約定於實施期間原告得隨時終止勞動契約，此時，被告仍應比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，而原告於110 年8 月20日提出勞動契約終止聲明書予被告並表示離職一情，有前開勞動契約終止聲明書附卷可稽（見本院卷第13頁），且被告對此並不爭執，並表示其係於110 年8 月20日收受該意思表示（見本院卷第130 頁）。是揆諸前揭說明，原告表示終止勞動契約於行使其權利時即發生形成之效力，此意思表示無須得到被告之承諾，且該離職之意思表示亦已達到被告，故兩造勞動契約於110 年8 月20日即為終止，是被告上開抗辯，不足採信。

4.被告固辯稱係因原告自110年8月23日起曠職3 日，故被告依勞基法第12條第1 項第6 款無正當理由繼續曠工3 日之規定，以110 年8 月23日視為兩造間勞動契約終止日云云（見本院卷第131 、193 頁）。然查，依系爭協議書第4 條約定：「權利義務之其他依據：甲乙雙方原約定之勞動條件，除前述事項外，其餘仍依原約定之勞動條件為之，甲方不得作任何變更。」（見本院卷第9 、67頁），而原告主張被告未詢問原告是否同意，即以口頭通知因業務緊縮將部門縮編職務調整，並將原告調動至業務部門（見本院卷第3 、221頁），並提出110 年8 月12日通訊軟體LINE對話紀錄截圖為證（見本院卷第231 、233 頁），可見兩造在簽約時，僅明示合意被告在「暫時性減少工作時間及工資」範圍內做調整，應不及於調動原告職務部分，況被告亦未舉證說明原告有何同意被告所為職務調動之事證，故被告顯已違反系爭協議書所約定之事項，是被告對原告所為片面調動職務已違反勞基法第14條第1 項第6 款規定，原告即無庸至業務部門提供勞務，從而，被告所辯其於110 年8 月25日以原告連續曠職3 日而依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，則非合法，應無足採。況原告業於110 年8 月20日依

系爭協議書第1 條第2 項約定合法終止兩造間勞動契約，已如前述，被告當無從於同年月25日再為終止。

5.被告復辯稱系爭協議書第1 條第2 項約定內容，係因須依勞動部頒布版本不得刪減，若刪減該項內容恐無法核備，且被告為使充電再出發訓練計畫得以順利實施並確保員工可獲補助，而迫於使用該系爭協議書內容通報核備云云（見本院卷第193 、195 頁），並提出其與新北市政府勞動局、桃園市政府勞動局之對話錄音光碟、對話錄音文字內容等件（見本院卷第197 、199-209 頁）。然查，依前開對話錄音文字內容所載，勞動局相關承辦人員均表示減班實施期間，勞工可隨時終止勞動契約，並至他處找尋新工作，無須面臨減班等情形（見本院卷第201 、207 頁），此亦證系爭協議書第1 條第2 項約定係為兼顧勞工勞動相關權益之展現，況被告已自承確實係以系爭協書內容通報勞動部核備實施，業如前述，是被告上開抗辯，亦不足採。

6.被告另辯稱充電再出發訓練計畫之補助費用對於員工之薪資幾乎無損（見本院卷第135 頁），並提出原告110 年7 月至8 月之勞動部勞動力發展署110 年度「充電再出發訓練計畫」訓練津貼申請明細表（個人簽領表）（專案型）各1 份附卷可憑（見本院卷第211-217 頁）。然依系爭協議書約定，原告「每月減少薪資共計3,868 元」（見本院卷第9 、67頁），而前開訓練津貼則7 月、8 月各補助「1,280 元」、「3,840 元」（見本院卷第211 、215 頁），可見該項補助津貼對於原告所獲薪資仍有相當程度之減少，是被告前揭所辯對原告收入不影響乙節，顯非有理。

7.綜上所述，本件兩造既不爭執有合意簽立系爭協議書〔見兩造不爭執事項㈡〕，且原告亦於系爭協議書實施期間即110 年8 月20日提出勞動契約終止聲明書予被告，並表示離職〔見兩造不爭執事項㈢〕，是原告此一終止兩造間勞動契約之行為即已發生效力，依系爭協議書第1 條第2 項約定，自得請求被告給付資遣費。

㈡原告請求被告給付資遣費174,459 元，及開立非自願離職證明書，有無理由？

1.原告請求被告給付資遣費174,459元部分：

⑴查原告係依系爭協議書第1 條第2 項約定終止兩造間勞動契約，揆諸前揭說明，被告依法應比照勞基法、勞退條例給付原告資遣費，則原告依前開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。

⑵又原告本件請求如有理由，依原告之年資計算，原告可請求之資遣費金額為174,459 元一情，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項㈩〕，從而，原告請求被告給付資遣費174,459元，核屬有據。

2.原告請求被告開立非自願離職證明書部分：按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就保法第25條第1 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就保法第25條第3 項前段、第11條第3 項亦定有明文。查本件兩造間勞動契約係因原告依系爭協議書第1 條第2 項約定而終止，故被告應比照前揭規定，開立非自願離職證明書予原告。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。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229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。復按依勞退條例第12

條第1 項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2 項所明定。本件原告請求被告給付資遣費係以支付金錢為標的，而資遣費依勞基法第17條第2 項規定應於終止勞動契約後30日內發給，為定有期限之債權，而兩造間勞動契約係於110 年8 月20日終止，故資遣費部分可請求自110 年9 月19日起算之法定遲延利息，然原告就資遣費部分係請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日（即110 年10月2 日，見本院卷第31、33頁）起算法定遲延利息，依上開規定，自屬有據。

六、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例、就保法等規定，請求被告給付原告資遣費174,459 元，及自110 年10月2 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，及開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。又本判決第1 項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　　謝志偉

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　　1　　日

書記官　　蘇玉玫