

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第36號

原告 許志榮
被告 力晶科技股份有限公司
法定代理人 陳瑞隆
訴訟代理人 沈以軒律師
陳佩慶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年10月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用新臺幣陸仟參佰玖拾元由原告負擔。

事實及理由

- 一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，本件原告對被告起訴求為給付資遣費差額新臺幣（下同）58萬7,580元及特休未休折算代金4萬7,627元共63萬5,207元，嗣於訴訟進行中，表明因上述代金已無訴訟之必要，因而減縮聲明僅求為給付資遣費差額58萬7,580元（見本院卷第75～76頁），核其所為，係減縮應受判決事項之聲明，爰無不合，應予准許。
- 二、原告主張：原告於民國94年1月4日任職於被告公司，截至108年4月30日止，工作年資為14.3年，本薪7萬5,800元，因被告由訴外人力晶積成電子製造股份有限公司（下稱力晶積成電子製造公司）收購，於是力晶積成電子製造公司交付留用意向書於原告，經原告表示無留用意願，被告爰此事由而為終止兩造間之勞動關係，雖被告已依現行勞工退休條例第12條規定之給付標準，核給原告資遣費48萬7,780元，然依適用於兩造間之工作規則第12條「有下列情事之一者，本公司經預告員工後，得終止勞動契約：一、歇業或轉讓時」及第15條「本公司依本規則第12條之規定終止勞動契約時除給付預告期間應得之工資外，另依下列規定發給資遣費：

一、在本公司連續服務，每滿一年發給相當於一個月之平均工資之資遣費。二、依前款計算剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例給之。未滿一個月者以一個月計。」，此係優於現行勞工退休條例規定之條件且迄今未變更，仍為兩造間勞僱關係之有效約定，準此，原告得依此被告公開揭示有效之工作規則給付標準，以平均工資7萬5,200元、年資14.3年計算，領取107萬5,360元之資遣費，扣除被告已給付之48萬7,780元，被告尚應給付差額58萬7,580元無疑，被告固稱上述工作規則係適用保留選擇勞基法退休舊制之員工，未及於法令變更後選用勞退新制之原告云云，惟被告頒行之工作規則既未明示排除94年7月1日後始任職之員工，且被告逕行區分選擇新、舊制員工其適用標準云云乙說，更與前開一體適用之工作規則文義不符，況工作規則既為資方所訂，本有修改之權，被告於勞退條例施行多年後均未修正，顯然並無變更之意思等語，爰聲明：被告應給付原告58萬7,580元，訴訟費用由被告負擔，願供擔保請准宣告假執行，並提出薪資單、留用意向向書、工作規則第12、15條等件為證。

三、被告則以：原告所述之工作規則係被告早年依循當時勞動法令制訂，然兩造彼此見從未合意以於優於勞動法令之條件而為給付資遣費，經查被告工作規則係92年間送請科學工業園區管理局准予備查後，未曾為修正，此後勞動法令迭有變動，被告亦均依循法令，作為勞僱雙方權利義務關係之準則，本件原告於其任職期間，已充分了解選擇勞退新制或是舊制之優缺點及適用法規之差異，於勞退新制施行時，兩造於94年6月23日特別約定適用勞工退休金條例，依此正當合理信賴之真意，兩造約定毋寧係包含一體適用新制退休金及現行勞工退休金條例第12條規定關於資遣費之計算方式，被告於勞退條例94年7月1日施行前，為協助全體員工選擇新制或舊制，曾於94年4月至5月間特別舉辦高達20場之「勞工退休金條例施行說明會」，講解「新舊制退休制度之差異」及「如何選擇新舊制退休制度」等等相關資訊及注意事項，有

01 被告於94年3月21日發給全體員工之公告（文號：CA00-000
02 00）說明欄內容可稽，原告自94年1月4日起受僱於被告，
03 自有參與被告安排之勞工退休金條例施行說明會，而被告於
04 各場次之說明會，皆已明確表明「勞基法退休金制度之優缺
05 點」與「新舊制資遣費計算方式」暨「新、舊制選擇」及「
06 個人帳戶制之優缺點」，亦有說明會簡報檔可稽，其中關於
07 資遣費之簡報檔則有「註：新制資遣費之平均工資係以勞動
08 契約時之平均工資計算每滿1年給與0.5個月平均工資，資
09 遣費最高以發給6個月為限」，被告除了舉辦說明會詳細介
10 紹新舊制資遣費之差異如上，同時亦於內部員工系統建置「
11 新舊制/自願提撥選擇」頁面供員工勾選，且附有「勞退新
12 制說明會簡報」內容供員工查閱及超連結法令全文，以確保
13 員工皆清楚知悉自身權益，經原告於充分了解選擇新制或是
14 舊制之優缺點及差異之情況下，於94年6月23日在內部員工
15 系統頁面勾選適用勞退新制，復於同日在被告給予原告之「
16 勞工退休金制度選擇意願徵詢表」上勾選適用勞工退休金條
17 例並親自簽名確認，兩造就資遣費之計算方式，既於94年6
18 月23日特別合意即適用勞工退休金條例，故本件原告請求所
19 謂新舊制之差額云云，即屬無據，亦與兩造透過個別協商約
20 定之真意不合，且與「後約定推翻前約定」法理不符。又，
21 關於兩造間資遣費之計算，應基於整體解釋原則，綜合「工
22 作規則（舊制）」與「94年7月轉換勞退新制約定」二者，
23 加以整體解釋與適用相關規定，原告卻予割裂，即因原告選
24 擇勞退新制，為此被告已於原告任職期間，每月均提繳6%
25 勞退金至原告設於勞保局之專戶，原告今日卻割裂稱資遣費
26 應採用「工作規則（舊制）」之標準云云，原告所為乃違反
27 實質正義，欠缺正當合理信賴，復經被告計算結果，被告每
28 月提繳6%至原告設於勞保局之勞退金專戶且已經依修正後
29 新制之標準核給資遣費即每滿1年發給1/2月平均工資，等
30 同被告以每年《1.22》個月之標準為給付（勞退+資遣費。
31 計算式：6% 12+1/2=1.22），明顯地優於上述工作規

則所定每年《1》個月，參照勞工退休金條例第12條之立法理由，立法者慮及雇主既已依新制按月提撥6%薪資時，應無須再依舊制標準計算資遣費，此已足夠達到勞工保障年資補償及失業期間生活之功能，而為特別調整新制之資遣費計算標準，可知立法者並不認同勞工得同時請領「新制按月提撥6%薪資」又兼得請領「依勞退舊制計算標準資遣費」等語，資為抗辯，答辯聲明如主文所示，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行，並提出CA00-00000公告、說明會簡報、內部員工系統頁面、新舊制/自願提撥選擇、勞退金制度選擇意願徵詢表、留用意向書、離職申請單、工作規則等件為證。

四、本件不爭執事項：（見本院卷第76～77頁、第84頁）

（一）原告自94年1月4日起受僱於被告，擔任主任工程師，雙方於108年4月30日終止勞動契約，原告工作年資為14年3月又27天，最後六個月平均薪資為7萬5,200元。

（二）被告曾於94年間，於員工系統內建置「新舊制/自願提撥選擇」頁面供員工勾選，並經原告於該頁面勾選「不願自行提撥6%勞退金於專戶」，但原告有表示要適用「新制」退休金。

（三）於是原告自94年7月1日起適用勞工退休金條例。

（四）因為被告擬於108年5月1日由力晶積成電子製造公司收購，被告遂於108年3月12日依企業併購法第16條，向原告發出留用意向書，原告復於108年3月21日在留用意向書勾選「不同意留用」並簽名確認，原告已提出離職申請書（見被證3，本院卷第64～66頁），為此被告已依法給付原告資遣費48萬7,780元（見原證3，108年度竹司勞調字第29號卷第28頁）。

（五）被告公司工作規則係92年3月12日經科學工業園區管理局核備（見被證4，本院卷第67～70頁），其中第12、15條關於資遣費之發放標準，與94年7月1日勞工退休金條例施行前之舊法標準是一模一樣的，「假設」依此標準，則

原告可以領到的資遣費其數額為107萬5,360元，對此數額之計算式，兩造不爭執，不用另為計算；又，「假設」上開第（四）點被告應給付原告資遣費以勞退新制的算法，則原告可以領到資遣費之數額為48萬7,780元，對此數額之計算式，兩造不爭執，不用另為計算。

五、本件依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第3款規定為爭點整理，經兩造在本院最後言詞辯論期日當庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共一點如下：「雖原告於108年4月30日離職時，被告應給付資遣費於原告，兩造沒有意見，然發放標準，原告主張應依工作規則第15條（見被證4，本院卷第70頁），而為發放107萬5,360元，被告則抗辯依勞退新制發放48萬7,780元已足，何者可取？（備註：若原告主張可採，則被告尚應給付差額58萬7,580元；若被告抗辯可取，則原告之訴求為給付58萬7,580元，則全無理由）」。本院針對上開協議簡化之爭點，判斷如下：

（一）按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又，工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力，在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受雇人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受雇人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受雇人一體遵循，此規範即工作規則，除非

有違反強制規定，否則勞工與雇主間之勞動條件應依工作規則之內容而定，而具有拘束勞工與雇主雙方之效力。查，原告所述之被告公司其工作規則第12條、第15條，前由被告送請科學工業園區管理局，經該局以92年3月13日園勞字第0920006668號函准予備查（見本院卷第67～70頁），原告於94年1月4日起受僱於被告，是自94年1月4日起至94年6月30日止，兩造間關於資遣費之計算標準，其約定內容即如被告公司工作規則第15條（下稱系爭第15條規則）「本公司依本規則第十二條之規定終止勞動契約時除給付預告期間應得之工資外，另依下列規定發給資遣費：一、在本公司連續服務，每滿一年發給相當於一個月之平均工資之資遣費。二、依前款計算剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例給之。未滿一個月者以一個月計。」所示。

（二）次按，解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定。而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義，最高法院101年台上字第1651號民事判決意旨參照。查，兩造對於被告應發給原告資遣費乙節，並無爭議，僅爭議是否應依系爭第15條規則之標準核給，經本院綜合兩造陳詞暨全部卷證調查審理結果，審酌勞動基準法第17條第1項資遣費之計算規定標準為「一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」，此即當事人所稱之舊制，而勞工適用93年6月30日制定公布並自公布後1年施行之勞工退休金條例者，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之

01 1 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給；最高以發
02 給 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第 17 條之規定
03 ，為勞工退休金條例第 12 條第 2 項所明定，此即當事人所
04 稱之新制，茲對照前述科學園區管理局關於系爭第 15 條規
05 則之核定本（見本院卷第 70 頁），與當事人所稱之舊制內
06 容相同，可見兩造間並無約定由雇主以優於法令之勞動條
07 件而為給付之內容。

08 （三）再經本院檢視被告提出 CA00-00000 公告、說明會簡報、內
09 部員工系統頁面、新舊制 / 自願提撥選擇、勞退休金制度選
10 擇意願徵詢表（附於本院卷第 20～63 頁），確實如被告抗
11 辯所陳，被告係一體提供包括「勞退提撥 6 %」與「新制
12 資遣費計算式」之資訊於所屬各員於新舊制轉換時詳為考
13 量選擇（見本院卷第 36、38 頁），而原告本人則於 94 年 6
14 月 23 日表達選擇新制之意願並自 00 年 0 月 0 日生效（見本
15 院卷第 62 頁），併參當事人所謂之新制即 93 年 6 月 30 日制
16 定公布之勞工退休金條例其第 12 條立法理由「依勞動基準
17 法規定，勞工成就退休要件領取退休金者，即無領取資遣
18 費之可能；遭資遣領取資遣費者，亦無成就退休要件，領
19 取退休金之可能。另以勞動基準法規定之資遣費制度，其
20 年資補償及失業期 0 生活保障之功能，已為勞工退休金條
21 例及失業給付所取代，並予以充分保障，爰適度修正資遣
22 費給與標準…（下略）」，可知倘若原告於 94 年 6 月 23 日
23 向雇主表明選擇舊制而非新制，則依前述立法理由，適用
24 勞動基準法規定，勞工成就退休要件領取退休金者，即無
25 領取資遣費之可能；遭資遣領取資遣費者，亦無成就退休
26 要件而領取退休金之可能，惟原告衡酌自身利益考量後，
27 已自 94 年 7 月 1 日適用新制，茲雇主即被告依循接受原告
28 之意願，一體辦理勞退提撥於專戶（於僱傭關係存續時）
29 暨以新制之標準核給資遣費（於僱傭關係終止時），應認
30 被告所為乃合於前開立法保障勞工之經濟目的，且依一般
31 社會之理性客觀認知及經驗法則與當事人所欲使該意思表

示發生之法律效果，應認兩造自94年7月1日已為特別約定，連同資遣費在內一體適用勞工退休金條例而排除舊有勞動基準法第17條與系爭第15條規則之適用，如此檢視解釋結果，大概始能謂自94年7月1日以後歷時14年，於兩造權利義務調整之結果，合於公平並符正當誠信。

六、從而，原告以迄今被告仍未修正系爭第15條規則，故此屬於兩造間之有效約定云云情詞並據此求為所謂給付資遣費差額，並無根據，被告抗辯兩造間因被告於94年6月23日選擇勞退新制並自94年7月1日起一體適用於資遣費之計算，為系爭工作規則後之兩造間特別約定等語，則為可取，故本件原告之訴為無理由，應予駁回，其訴既經駁回，則其假執行之聲請失其依據，併予駁回。

七、兩造其餘主張及所提證據與本院上開論斷無涉或無違，不予贅述。

八、訴訟費用之負擔：減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民一字第16977號研究意見，應由原告負擔。本件第一審裁判費6,390元（按訴訟標的金額58萬7,580元徵收，見本院卷第76頁筆錄，業由原告預繳，有收據兩紙附於108年度竹司勞調字第29號卷第1頁前面與本院卷第3頁反面），依民事訴訟法第78條規定，定由敗訴之原告負擔。

中 華 民 國 108 年 11 月 1 日
勞 工 法 庭 法 官 周 美 玲

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，應按具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如原告對於本件判決全部不服提出上訴，應繳納第二審上訴費用9,585元。

中 華 民 國 108 年 11 月 1 日
書 記 官 吳 月 華