

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第32號

原告 吳佳穗
訴訟代理人 朱陳筠律師
被告 浩興企業股份有限公司
法定代理人 李承儒
訴訟代理人 黃程國律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年9月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或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。原告原起訴聲明：(一)、被告應給付原告新臺幣（下同）190,127元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)、被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期為民國109年4月30日、離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職之服務證明予原告。(三)、就第(一)項之聲明，願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告於109年8月24日向本院調解期日時撤回上開(二)之聲明（調解卷第213頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，是原告上開訴之變更，符合前開規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於96年6月11日起受僱於被告，擔任船務及業務，兩造於109年3月31日簽訂「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書），依照系爭協議書第1條「實施期間及方式」約定「1.乙方（即原告）自109年4月6日

起至109年4月30日止，配合甲方（即被告）變更時間及方式…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」。原告依照系爭協議書於109年4月21日向被告表示將於4月30日終止勞動契約，請被告依約給付原告資遣費，然被告卻於4月23日表示希望原告不要終止勞動契約，原告並未同意，致生勞資爭議，原告於4月29日申請勞資爭議調解，於5月14日調解時因被告稱從未有資遣原告之意思表示而無法達成共識。本件平均工資之計算方式，因被告於108年11月及109年4月均有與原告約定減少工時，自不應列入該二月之薪資，是以在計算原告平均工資應以108年9月、10月、12月及109年1月至3月之薪資，加計被告扣除之勞健保後，平均工資為31,687.83333元，而原告自96年6月11日起至原告終止勞動契約之109年4月30日止，業已超過12年，基數為6，故原告得請求之資遣費應為190,127元（計算式：31,687.83333×6=190,127，小數點以下四捨五入，下同）。為此，爰依系爭協議書、勞動基準法、勞工退休金條例等規定，請求被告給付資遣費等語。又被告僅於109年4月21日向原告表示如將減班休息之工資給付原告，原告是否會願意不終止勞動契約，原告予以拒絕，並無先行撤回離職之意，就被告主張原告表示要重新考慮新勞動條件並撤回離職之意思表示部分，應由被告負舉證責任。再者，被告故意在原告減班休息日之4月24日要求原告至公司開會，片面說要取消向勞動部減班休息，該會議紀錄係由被告單方面所製作，原告並未看過該份會議記錄，該會議記錄上記載：「3.結論全體員工無異議通過」之紀錄亦非事實，原告並未同意接受被告取消減班休息，且被告故意於原告休息日要求原告至公司開會之舉，顯已回反誠信原則。況被告於事後即4月22日至30日之間仍有讓被告聘僱之其他員工輪班休息之事實，縱使被告事後於4月30日通知桃園市政府取消此次減班休息之實施，仍無法改變原告於4月間多次減班之事實。又系爭協議書應

01 由雙方當事人合意解除，被告不得單方面解除系爭協議書，
02 是被告稱109年4月24日至30日間並非實施減班休息期間，
03 已無系爭協議書之適用，並無理由。並聲明：(一)被告應給付
04 原告190,127元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
05 週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：被告公司因新冠肺炎疫情欲縮減工時，遂與原告
07 簽訂系爭協議書，並通報桃園市政府，依照系爭協議書，原
08 告同意於系爭協議書所約定之時間內實施減班休息。未料，
09 原告於109年4月21日口頭向被告公司負責人表示有離職之
10 意，但被告公司負責人當下表示願意提出更優渥之勞動條件
11 予以慰留，原告當下表示會考慮新的勞動條件，並先行撤回
12 離職之意，被告公司負責人後於同年月23日下午12時許以LI
13 NE通訊軟體（以下簡稱LINE）告知原告新的勞動條件，除增
14 加薪資外並另額外給予公司補貼，然原告對此並未回應，翌
15 （24）日上午10時被告公司召開全體正職員工會議，宣布取
16 消縮減工時及減班休息，回復正常工時並發放全薪，惟原告
17 遲至同日下午2時始以LINE表明依照系爭協議書終止勞動契
18 約並請求被告給付資遣費。原告係於被告公司回復正常工時
19 後，才為離職之意思表示，係屬自願離職，已無系爭協議書
20 之適用，原告之後亦未持續出勤，被告始於109年5月15日
21 辦理勞工保險退保。退步言之，若鈞院認原告得以系爭協議
22 書離職並請求資遣費，就原告平均薪資之計算方式，因被告
23 109年4月仍依照原先之勞動契約發放全薪，故平均薪資應
24 由109年4月往前計算，因此原告平均薪資為32307.5元，
25 得請求之資遣費為193,845元等語置辯，並聲明：請求駁回
26 原告之訴。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告自96年6月11日起受僱於被告公司，擔任職務為船務及
29 業務。

30 (二)兩造於109年3月31日簽訂系爭協議書，約定109年4月6
31 日起至4月30日止以每日8小時，做一日休一日，減少後薪

資為23,800元，實施期間原告得隨時終止勞動契約，被告應比照勞動基準法、勞工退休金條例之規定給付資遣費。

(三)原告於109年4月21日向被告表示欲於109年4月30日終止勞動契約。

(四)原告有出席被告公司於109年4月24日上午10時所召開之會議，當場沒有表示任何意見。

(五)被告公司就原告109年4月之薪資仍為全薪發給33,600元。

(六)原告主張若有理由，原告不爭執被告計算之原告資遣費金額為193,845元。

四、原告主張已合法終止兩造間勞動契約，並得請求被告給付資遣費，為被告所否認，並以前詞置辯，是本院應審酌者厥為：(一)原告是否得依照勞動基準法第14條第5款、第6款之規定終止兩造勞動契約？(二)原告依照系爭協議書第1條第2項之約定終止兩造勞動契約，是否合法？(三)被告公司於109年4月24日開會終止縮減工時是否違反誠信原則？分述如下：

(一)原告是否得依照勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定終止兩造勞動契約？

1.依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

2.經查，系爭協議書與行政院勞工委員會為免勞資爭議，所訂定之「勞雇雙方協商減少工時協議書範例」之內容相符，並經被告報請桃園市政府備查在案（見勞專調卷第193頁），則系爭協議書就員工減少工時及工資實施方式及相關對應措施之約定，應已兼顧勞雇雙方間權利義務平衡，就形式上觀之，應無單方面陷勞工於重大不利益之虞。另按「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第2條規定：「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。」

」。本件系爭協議書暨經兩造協商後原告同意而簽訂，並依法完成通報程序，且上開注意事項第6條之規定及行政院勞工委員會98年3月23日勞動2字第0980130137號函釋內容，原告為按月計薪之勞工，有原告勞動契約在卷可稽（勞專調卷第165頁），兩造約定縮減工時後之薪資為23,800元，並未違反勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資之規定。是系爭協議書之約定並未違反勞動基準法所定最低勞動條件保障之強制規定，故應認為有效。

3. 從而，系爭協議書既為兩造願共體公司業務緊縮及獲利不佳所為之約定，且約定之內容並未低於勞動基準法所定最低勞動條件之限制，基於契約自由原則，系爭協議書自屬合法而有效，原告認系爭協議書違反勞動契約或勞工法令，其等得依照勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造勞動契約云云，自於法不合。

(二) 原告依照系爭協議書第1條第2項之約定終止兩造勞動契約，是否合法？

1. 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號民事判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。次按附始期之法律行為，於期限屆至時，發生效力，民法第102條第1項定有明文。查，系爭協議書第1條第2項前段約定：「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」。原告於109年4月21日向被告提出欲於4月30日離職之意思表示，有錄音譯文附卷可稽（本院卷第40-48頁），且被告對此並不爭執，應堪信為真實。依上開說明，原告預告將終止契約，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，且為附始期之終止勞動契約意思表示，應至4月30日之期限屆至時，發生離職之效力。對此，被告雖答辯稱：原告於4月21日提出離職後，經被告提出以更優渥之勞動條件勸說後，已撤回其離職之意思表示，否則如何於4月24日下午再次以LINE訊息向被告再為終止之意思表示云云，惟原告否認其有於4月21日當日撤回離職之意思表示，且由上開錄音譯文觀之，原告並無明確表示要撤回離職之意思表示，被告亦稱僅有間接證據等語（本院卷第26頁），本院觀諸原告提出兩造於109年4月21日對話之錄音光碟及譯文，原告並未撤回終止兩造勞動契約之意思表示，僅因被告法定代理人一再慰留原告，最終原告要求被告法定代理人再問一下勞動局人員，此有錄音光碟及譯文在卷可憑（見本院卷40至48頁），故應認原告係於4月21日提出之附期限終止勞動契約意思表示為有效存在，並於期限屆至時發生效力。

2.系爭協議書第1條第2項雖約定「…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…」，惟至原告所定之終止勞動契約之期限屆至前，系爭協議書已於109年4月24日上午10時經被告召開會議所終止，此有該次會議紀錄影本1紙可稽（見調解卷第1095頁），且依據兩造簽訂之系爭協議書第1條第5項約定：「實施期間甲方（指被告）營運如恢復正常，甲方應立即回復雙方約定之勞動條件，不得藉故拖延。」等語，此有系爭協議書影本1份可證（見調解卷第31頁），據此，本件兩造雖成立系爭協議書關於無薪假之約定，但被告公司如營運恢復正常，依約即應回復勞工之原勞動條件，以維護勞工權益，是被告公司自得考量營運狀況後，單方終止系爭協議書之約定，而原告欲依照系爭協議書第1條第3項前段之約定終止勞動契約，自應以其為終止勞動契約意思表示到達被告並生效時，系爭協議書所示之無薪假措施仍在實施期間為要，然該無薪假措施，已於109年4月24日經被告單方終止，該會議復無違反權利濫用及誠

01 信原則如後述(三)，是原告離職發生效力時，系爭協議書既已
02 失其效力，則原告即應回歸勞動基準法之規定，不得再依系
03 爭協議書向被告請求給付資遣費。

04 (三)被告公司於109年4月24日開會終止縮減工時是否違反誠信
05 原則？

06 1.按民法第148條所規定權利之行使，是否以損害他人為主要
07 目的？應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國
08 家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權
09 利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失
10 極大者，基於權利社會化之基本內涵，雖非不得認為係以損
11 害他人為主要目的；然在自由經濟市場機制下，當事人倘斟
12 酌情況，權衡損益，為追求其經濟效益或其他正當之目的而
13 締結買賣契約，並據以行使其依法取得之權利，除係以損害
14 他人為「主要」之目的，因此造成他人及國家社會極大之損
15 害，而違背權利社會化之基本內涵與社會倫理外，尚難遽指
16 其為權利濫用。又在私法領域，權利人本得自由決定如何行
17 使其權利，除權利人就其已可行使之權利一再不為行使，且
18 已達相當之期間，並因其行為造成特殊情況，足以引起相對
19 人之正當信任，以為權利人不欲行使其權利，經斟酌該權利
20 之性質，法律行為之種類，當事人間之關係，社會經濟情況
21 及其他一切因素，認為權利人忽又出而行使權利，足以令相
22 對人陷入窘境，有違事件之公平及個案之正義時，始得認權
23 利人所行使之權利有違誠信原則而應受限制。

24 2.查，被告雖於109年4月24日上午10時召開會議終止實施縮
25 減工時措施等情，對此原告主張被告此舉係為脫免給付資遣
26 費所為之措施。然雇主基於企業經營之需要，如要求雇主均
27 必須得到全體勞工之同意或配合，定會有某程度上將影響公
28 司之存續發展、人力運用，進而影響全體勞工之利益，因此
29 在判斷雇主是否有無權利濫用或違反誠信原則之情事，應就
30 企業經營為綜合判斷，個別勞工之不利益，並非法院判斷雇
31 主是否違反誠信原則之主要標準。本件被告公司於109年4

月24日下午2時許向經濟部完成申請受嚴重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業薪資及營運資金補貼，有電子郵件附卷可稽（本院卷第85頁），再依經濟部薪資及營運資金補貼之限制條件為：「補助期間，不可實施減班休息（無薪假）、裁員、減薪、解散或歇業」等語，此有經濟部網頁資訊附卷可稽（本院卷第83頁），是以，被告公司主張決定申請紓困方案，且因有上開限制條件，始於該4月24日召開全體員工會議，並於該會議上終止全體員工之減少工時協議，恢復全體員工之原有勞動條件，就此而言，此舉對被告公司全體員工並無任何不利益，雖使原告因此無法向被告請求支付資遣費，但依上開說明，原告之不利益究為其單一個人之情事，對被告公司整體而言，既可獲得政府紓困資金之補助，對公司其他員工亦可獲得全薪之給付，難認被告此舉係為損害原告權利之目的。況且，原告亦自承其於該次會議當場沒有表示任何意見等情（見本院卷第27頁），雖原告另稱：但心裡不同意等語，然此心中保留，被告本即無從了解原告內心之真意，故應認該次會議在場員工均無異議終止縮短工時之協議，且本院亦於109年9月11日言詞辯論期日詢問兩造：「109年4月24日會議後是否有人在放無薪假？」對此被告表示：「沒有人放無薪假」，原告則表示：「被告是發全薪，實際有休息」等語（本院卷第28頁），由此可知，被告公司之營運雖可能未完全恢復正常，但並未因此而實施無薪假，仍符合經濟部補助之條件，對整體員工之權益並無損害，是被告於109年4月24日召開會議終止縮減工時並無違反誠信原則，堪予認定。

- 五、綜上所述，原告依照系爭協議書及勞基法之規定，請求被告給付資遣費190,127元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。
- 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不再一一論列，併予敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日

03 勞動法庭 法官 徐培元

04 正本係照原本作成。

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日

08 書記官 康馨予