

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第401號

原告 余宗圃

被告 金樽餐廳有限公司

法定代理人 涂鳳招

訴訟代理人 陳世偉律師

複代理人 吳陵微律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年11月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣18,821元。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣4,000元，由原告負擔新台幣257元，餘由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新台幣18,821元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國108年11月8日到109年3月4日受僱於被告（市招悅華軒），擔任廚房作業人員，月薪新台幣（下同）38,000元，詎被告於109年3月6日以公司虧損為由強制要求員工休半個月無薪假，或是扣薪8,500元以維持營運，不同意者遣散，並須簽署放棄資遣費及預告工資之切結書，始發給非自願離職證明書，原告拒絕，經申請勞資爭議調解，因被告抗辯係原告自請辭職而調解不成立，爰提起本件訴訟，並聲明：被告給付資遣費12,666元、預告工資12,666元，另應發給原告非自願離職證明書；願供擔保，請准宣告假執行等語。

01 二、被告則以：被告自109年2月因受疫情影響，業績衰落，僅同
02 年3至6月便虧損逾500萬元，惟仍不願解雇勞工，始召集全
03 體員工16人開會協議以縮減工時及減薪等方式以因應經營困
04 難，原告與員工陳楷方不願接受（原告暫時減薪約5千
05 元），另2名員工體諒公司困難自請離職，其餘12人均簽立
06 同意書，被告並無「不接受減薪便資遣」之方案，原告不肯
07 與雇主共體時艱，不願接受減薪方案，於109年3月4日自請
08 離職，係主動終止勞動契約，自不得向被告請求預告工資、
09 資遣費及非自願離職證明書等語置辯，並聲明：原告之訴駁
10 回；如受不利判決，願供擔保免假執行等語。

11 三、原告主張其自108年11月8日到109年3月4日受僱於被告（市
12 招悅華軒），月薪38,000元，被告於109年3月初因虧損，要
13 求員工休半個月無薪假或接受扣薪等節，為被告所不爭執，
14 並有中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、員工同
15 意書等在卷可稽，堪信為真實。

16 四、得心證之理由：

17 (一)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
18 約：...二、虧損或業務緊縮時，勞動基準法第11條第2款定
19 有明文。復按無薪休假（或行政假）並非法律名詞，更非雇
20 主得以恣為之權利。因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於
21 雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即
22 屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停
23 工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時
24 縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月
25 薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休
26 假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應
27 否採行所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別
28 勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，改制前之
29 行政院勞工委員會98年4月24日勞動2字第0980070071號函可
30 資參照。查，被告確有對員工施行無薪假之意，或未經原告
31 事前同意即暫訂減少原告每月工資至少約5千元，其片面變

更勞動契約內容，復經兩造協商未果，被告即應另覓其他協商方案取得共識，否則應依法資遣原告，或繼續履行原有勞動契約，不得單方執意減少工資，況變更勞動契約內容既需經勞僱個別協商，被告自不得強求原告同遵照大多數員工決定「共體時艱」接受減薪，或期待其如同其他2名員工體諒公司經營困難優於個人生計考量，無條件自請離職。據此，本件勞資爭議既因雇主面臨經營問題而提出減薪方案，被告片面減薪經與原告個別協商未能合意，兩造勞動契約終止，原告主張係被告有勞動基準法第11條第2款虧損或業務緊縮之事由所致，應有所據。被告僅以原告不接受被告之減薪方案，不能共體時艱，致兩造勞僱關係無從繼續，即認屬歸因原告之事由，並解釋為原告主動自請離職之意思表示，尚難採認。

(二)資遣費：

1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，為勞工退休金條例第12條第1項明定。
2. 查，本件勞動契約係因被告有勞動基準法第11條第2款事由而終止，業據認定如前，則依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費。又原告108年11月8日到109年3月4日任職被告，年資為3月又27天，且原告任職期間受領之月薪均為38,000元，為兩造所不爭執，月平均工資即為38,000元，依此計算，原告得請求之資遣費應為6,155元（計算式： $38,000 \text{元} \times (3/12 + 27/365 \text{年}) \times 1/2 \div 6,155.47 \text{元}$ ，元以下四捨五入），是原告請求被告給付資遣費於6,155元範圍內，應屬有據。

(三)預告期間工資：

01 按繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。... 雇
02 主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間
03 之工資，勞動基準法第16條第1項第1款、第3項已有規定。
04 查，依原告任職被告之年資為3月又27天，應有10日預告工
05 資12,666.67元（計算式：38,000元/30×10），原告請求
06 12,666元，自屬有據。

07 (四)非自願離職證明：

08 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
09 代理人不得拒絕，為勞動基準法第19條所明定。次按本法所
10 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
11 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但
12 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第1項離職證
13 明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之
14 證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明
15 文。查本件係因勞動基準法第11條第2款終止勞動契約，有
16 如前述，已符合就業保險法所稱之「非自願離職」，原告自
17 得請求被告發給非自願離職證明。

18 五、綜上所述，依兩造勞動契約及勞工退休金條例第12條第1
19 項、勞動基準法第16條第3項、就業保險法第25條第3項規
20 定，原告得請求被告給付18,821元（計算式：6,155元＋
21 12,666元）及開立非自願離職證明書，為有理由，應予准
22 許。逾此範圍之請求，即非有據，應予駁回。

23 六、本件主文第1項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇
24 主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
25 宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，
26 宣告被告供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其
27 假執行之聲請則失所附從，併予駁回。

28 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，經本院斟酌後
29 ，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一記論之必要，
30 併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 109 年 12 月 1 日
02 勞動法庭 法 官 林瑋桓
03 以上正本係照原本作成。
04 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。
05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 109 年 12 月 1 日
07 書記官 江慧君