臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞訴字第4號

原　　告　鄧凱維

被　　告　理想大地股份有限公司

法定代理人　梁清政

訴訟代理人　邱垂呈

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆拾捌萬壹仟肆佰壹拾柒元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾捌萬壹仟肆佰壹拾柒元為原告供擔保後，得免為假執行。

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。原告原起訴請求：被告應給付原告新臺幣（下同）481,417元之資遣費，及發給非自願離職證明書予原告。復於本院審理時變更請求為被告應給付原告481,417元之資遣費。經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：原告自民國91年6月1日起至被告公司處任職，原擔任職位為工程部經理，月薪為53,000元。被告要求原告簽立「勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書），原告於109年2月16日與被告簽署該協議書，協議書內容約定原告每月減少工時10天、每月薪資調整為25,000元，實施期間為109年3月1日至5月31日，實施期間原告得隨時終止勞動契約，被告仍應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費予原告。原告於109年3月11日因經濟壓力、有房貸，要養2個孩子及母親，不得已向被告提出辭職，並與被告公

司人資單位約定109年3月20日為離職生效日，但109年3月19日接獲通知稱被告公司副董梁愛迪不願簽核文件，並要求原告改填自願離職申請單及資遣費放棄抗辯權聲明書，原告不同意。爰依系爭協議書第1條第2項規定、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，並聲明：被告應給付原告481,417元。

二、被告則以：原告開始任職期間為91年6月1日，職務交接時間為109年3月20日，其擔任職務為工程部經理，每月薪資為53,000元。為符合勞動部「充電再出發訓練計畫」之流程，被告按規定辦理減少工時申報，並與原告於109年2月16日簽署系爭協議書，期間為109年3月1日至5月31日。被告向勞動部申請之上開計畫可補償大部分員工因減少工時所損失之薪資缺口。109年3月11日原告親自向被告公司副董梁愛迪提出辭去工程部經理職務，109年3月20日梁副董有向原告提出回復原告原薪資之提議，原告推說妻子不同意，並要求被告給與非自願離職證明。原告辭意甚堅，故於當日辦理職務交接，並予以退保。被告數次請求原告不要離職，且回應原告之經濟需求，被告於109年4月10日發文予原告盡速回被告公司上班，奈何原告仍堅持要離職，故未給付資遣費。被告於新冠肺炎期間飯店遭受業務緊縮艱難之營運狀況，卻仍積極對外爭取補助計畫，以保障員工原有薪資，讓員工的家庭經濟得以維持，在這3個月的艱苦期間，僅原告背棄被告公司團隊，並利用系爭協議書之不合理條款要求被告給付資遣費，事發當時，被告也多方詢問各級勞動機關官員，官員亦表示有其不合理之處等語，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、本件兩造不爭執事項（見本院卷第80頁）：

㈠原告自91年6月1日起至被告公司任職，109年3月20日離職。

㈡原告原擔任職位為工程部經理，月薪約53,000元。

㈢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481,417元。

四、原告主張其已依系爭協議書自被告公司處辦理離職，故依系爭協議書第1條第2項規定、勞動基準法、勞工退休金條例等規定得請求被告給付資遣費等節，為被告所否認，並以上詞置辯，是本院應審酌者厥為：被告是否應給付原告上開資遣費？茲分述如下：

㈠經查，兩造於109年2月16日簽立之系爭協議書約定「立協議書人：理想大地股份有限公司（以下簡稱甲方）、勞工鄧凱維（以下簡稱乙方）。緣乙方任職於甲方工程部門，擔任經理，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，每月薪資新臺幣53,000元。茲因受新冠肺炎疫情因素影響營業，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109年3月1日起至109年5月31日止，配合甲方變更工作時間及方式：每月10天，減少工作時間後每月薪資調整為新臺幣25000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24頁），又由該協議書之內容觀之，此即為勞動部於109年4月24日修正後發布之版本內容（見本院卷第83至85頁），以為因應受景氣影響之公司行號可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。

㈡又兩造既已合意簽立系爭協議書，且原告亦為於實施期間即109年3月間向被告提出離職，原告此一終止兩造間勞動契約之行為即已發生效力，依上開協議書約定，自得請求被告給付資遣費，又兩造就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481,417元等節，並不爭執，已如上述，故本件原告依上開約定及規定請求被告給付

481,417元之資遣費，為有理由。

五、綜上，原告依系爭協議書約定及勞動基準法、勞工退休金條例規定等，請求被告給付資遣費481,417元，為有理由，應予准許。

六、本件為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，於原告勝訴部分，應依職權宣告假執行。另依同條第2項規定，依被告聲請同時宣告被告為原告供相當金額為擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條，民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　鍾志雄

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　　109　　年　　6　　月　　24　　日

書記官　黃添民