臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第193號

原　　告　湯雅婷

訴訟代理人　陳正男律師(法扶律師)

被　　告　育祐護理之家

法定代理人　蘇素慧

訴訟代理人　陳崇善律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣77,333元，及自民國111年8月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

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77,333元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、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。原告訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）78,786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，嗣於本院審理時變更為：被告應給付原告77,333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（見本院卷第85頁），原告所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自民國107年3月19日起受僱於被告，擔任護理人員，約定每月工資為27,600元，另有大、小月津貼及加班費等經常性給與。工作時間分早、中、夜三班輪班，早班從上午8點至下午5點，中班從下午4點至晚上12點，夜班則從晚上12點至隔天上午8點，每月排休8日。而被告經常違反原告意願，擅自命令原告前去訴外人即高雄市私立崇祐老人長期照顧中心（下稱崇祐長照中心）上班，並又片面規定每周四上午8點開會，遲到扣款500元，未到扣款1,000元，當天排休亦要前往開會。111年4月21日星期四原告排休，未如期前往開會，當月便遭被告違法扣款1,000元。111年7月2日被告又排班命令原告至崇祐長照中心工作，原告抗議無效，還是被命令至崇祐長照中心工作。原告忍無可忍，乃於2天後即111年7月4日以被告違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5、6款規定為由，寄發存證信函向被告表示自111年7月7日起終止勞動契約。而原告工作時間為107年3月19日至111年7月6日，可請求之資遣費為77,333元，又原告係非自願離職，被告應開立非自願離職證明書予原告。為此，依勞基法第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項提起本訴等語，並聲明：如主文第1、2項所示。

二、被告則以：崇祐長照中心與被告為關係機構，原告至崇祐長照中心服勞務均有事先排班表，係基於原告之同意所為，被告並未違反原告意願命令原告至崇佑長照中心。又原告因為沒有參加會議遭扣款1,000元部分，被告業已將款項於111年6月7日以匯款方式給付原告，故原告依勞基法第14條第1項第5、6款事由終止勞動契約並不合法。因原告終止勞動契約無理由，被告通知原告繼續上班工作，原告無正當理由繼續曠工3日，被告亦於111年7月13日以存證信函通知原告終止兩造之勞動契約，兩造之勞動契約業經被告終止，原告請求均為無理由等語，並聲明：原告之訴駁回。

三、按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、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。次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1/2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，勞退條例第12條第1項亦有明文。

四、經查，原告於107年3月19日起受僱於被告，擔任護理人員，又被告與崇祐長照中心為關係企業，及被告以原告未參加111年4月21日會議為由，於給付原告111年4月工資時扣款1,000元，嗣被告於111年6月7日匯款方式給付1,000元予原告等情，有111年4月薪資給付明細表為證（見本院卷第19頁），為兩造所不爭執，足見被告確有以原告未開會為由扣款1,000元，被告雖於事後以匯款方式返回原告，惟被告所為仍屬勞基法第14條第1項第5款之雇主不依勞動契約給付工作報酬，原告自得據此主張終止契約。又原告主張被告違反原告意願命令原告至崇祐長照中心工作，並提出111年7月楠梓護理人員排休表為證（見本院卷第21頁）等語，被告則辯稱係經由原告同意等語。經查，被告並未否認指派原告崇祐長照中心工作，而被告與崇祐長照中心雖為關係機構，然原告係受僱於被告，原則上僅對被告負有提供勞務之義務，原告並無向崇祐長照中心提供勞務之義務，則被告就已獲原告同意乙節應負舉證之責，惟被告並未舉證以實其說，被告上開所辯自非可採，且排休表雖係先由員工協調排定休假日，惟工作內容仍係由被告指派，自難以排休表之內容即認定原告已有同意至崇祐長照中心工作，是原告主張被告違反其意願命於111年7月2日其至崇祐長照中心工作，應屬可採，則被告所為業已違反勞動契約，致有損害原告之權益之虞，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，主張終止勞動契約，即屬有

據。而原告於111年7月4日以存證信函通知被告依勞基法第14條第1項第5、6款於111年7月7日終止勞動契約，被告已收受存證信函，亦為兩造所不爭執，則兩造之勞動契約業經原告於111年7月7日合法終止。被告雖又辯稱原告無正當理由繼續曠工3日，被告已於111年7月13日以存證信函終止勞動契約等語，因兩造之勞動契約業經原告先行合法終止，被告此部分所辯，自非可採。

五、原告於111年1月至111年6月領取工資分別為38,581元、35,634元、36,234元、36,272元、35,764元、33,467元，有薪資給付明細表附卷可參（見本院卷第31至33、67頁），則原告之平均工資為35,992元【計算式：（38581＋35634＋36234＋36272＋35764＋33467）÷6＝35992，元以下四捨五入】，被告雖辯稱加班費、全勤津貼、大小夜津貼均非工資，不應計算在內等語，惟按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按工資，應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問。原告之薪資給付明細表中加班費、全勤津貼、大小夜津貼，均係原告從事工作之勞務對價，且屬經常性所得報酬，自屬工資，而應列入平均工資計算，故被告所辯，尚非可採。兩造之勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第5、6款合法終止，被告自應給付原告資遣費77,333元【〈4+（3+17/30）÷12〉÷2×35992＝77333，元以下四捨五入】，故原告請求被告給付資遣費77,333元，為有理由，應予准許。

六、按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，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因原告依勞基法第

14條第1項第5、6款合法終止，已如前述，核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

七、綜上所述，原告依勞基法第19條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，請求被告應給付原告77,333元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月13日起至清償日止（見本院卷第49頁），按週年利率5%計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告負擔。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就主文第1項部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

八、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　5　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　112　　年　　1　　月　　5　　日

書記官　陳韋伶