臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡字第11號

原　　告　鄭慧美

訴訟代理人　鄧羽矜律師　（法扶律師）

被　　告　先鋒保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王至誠

訴訟代理人　陳子程

上列當事人間請求給付資遣費事件，於民國112年7月10日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬零壹佰零陸元，及自民國112年5月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告預供擔保新臺幣壹拾萬零壹佰零陸元後，得免為假執行。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣(下同)100,225元整，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟程序費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、原因事實

(一)緣原告甲○○於民國104年12月23日起受僱於被告先鋒保全股份有限公司，並由被告指派原告擔任故宮南院之展場服務人員一職，自108年1月1日起約定薪資為28,500元。

(二)惟至000年00月間，被告與訴外人故宮南院因約滿須重新投

標，被告未能得標，改由另一家公司得標。又原告未得新得標公司留任，被告即開立離職證明書，以勞動基準法(下簡稱勞基法)第11條第4款為由與原告終止勞動契約，是兩造之勞動契約於112年1月3日終止。

(三)詎料，被告卻拒絕給付原告資遣費，原告因而於112年1月31日向嘉義縣政府聲請勞資爭議調解，然被告卻拒絕給付，以致調解不成立。因原告之請求，不獲置理，故方向鈞院提起本件訴訟。

二、請求之理由：

(一)經查原告自104年12月23日起受僱於被告，並由被告指派原告擔任故宮南院之展場服務人員，可知兩造為不定期契約，合先敘明。

(二)按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。原告於104年12月23日受僱於被告後，經被告指派擔任故宮南院之展場服務人員，被告與訴外人故宮南院因約滿須重新投標，因被告未能得標，被告以勞基法第11條第4款為由終止勞動契約關係之事實，有離職證明書可憑，是以被告應依法發給原告資遣費。

(三)次按雇主依勞基法第11條之規定，終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：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，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又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，於勞動契約依勞基法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦有明定。所稱「以比例計給」於

未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為3×0.5+〔(6+15÷30)÷12〕×0.5＝1.77個基數。(見行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函)。經查，原告係自104年12月23日起任職於被告，迄至112年1月3日，期間7年又12天，平均工資為28,500元，依上所述，故被告應給付100,225元之資遣費與原告【計算式：(7×0.5+12÷30÷12×0.5)×28500＝100,225】。

三、綜上所陳，爰依上開規定，請求被告給付原告100,225元之資遣費。

四、對被告答辯之陳述：

被告固於112年5月23日提出勞動調解答辯狀提出「員工離職合意書」及「合意書」，主張是原告不願接受被告調派，方自願離職云云。

(一)惟查，故宮南院因換新包商之故，被告先要求原告離職，後再面談決定新包商是否與原告簽約，然原告未得新包商留任，被告又以其已無適合案場可派任予原告，因此要求原告一定要簽立上開文件及非自願離職證明書方有年終獎金可領，並且僅告知沒有適合給原告之案場因此轉去就業服務站，屬非自願離職，其他資訊被告均未告知，包含被告未向原告說明可以不用簽立上開文件，亦未說明未簽署文件者可繼續在被告公司上班等情。另被告因案場未續約而資遣員工，但因為不願意給付資遣費而要求原告簽署「員工離職合意書」及「合意書」方願意發給非自願離職證明書並非史無前例，此有臺灣新竹地方法院109年度竹勞簡字第8號民事簡易判決可稽。而被告一再以此方法規避資遣費之給付，實不可取。

(二)次查，被告於112年2月21日嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄主張：「…勞方當初未被新公司留任，經資方向勞方詢問，是否願意接受調任，但勞方考慮要回家照顧小孩，所以不接受留任。」(見勞動調解聲請狀聲證三)一則被告從未詢問原告

是否願意接受調任，僅表示無適合原告之案場可派任予原告；二則原告之子女已分別21歲、17歲，原告根本不需要回家照顧小孩，也從未說過此話，可見被告說詞顯有矛盾。

(三)再查，原告自104年11月30日及受雇於被告公司，服務長達7、8年，然原告自從遭被告資遣後一個月，方能在超商工作短暫應急，嗣後又換工作，求職路不順遂。試問，有誰願意在一家服務長達多年期間而斷然離職？更何況原告生活並不富庶且為中年婦女，要二度就業本屬不易，誰會願意冒著不知道下一份工作在哪之風險而驟然離職？是被告上開主張，顯為臨訟之詞，不足採信。

參、證據：提出勞保被保險人投保資料表、離職證明書及嘉義縣政府112年2月21日勞資爭議調解紀錄等資料。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、駁回原告之訴 。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、如受不利之判決，願供擔保免予假執行。

貳、陳述：

一、兩造爭點：系爭勞方因協商調動至它案場，不願意後自請離職，離職原因“另謀他就”(相證1：離職書)，爾後卻要求給付資遣費，合理？

二、事實及理由：

勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權。甲○○任職先鋒保全股份有限公司嘉義分處，被派駐故宮南院服務員，於111年12月31日因案場合約屆滿，有關未被留用續聘之人員，於111年12月20日公司主動約談協商去留事宜，甲○○君是擬調派至『勤誠興業工廠』“大門警衛”，約談協商時鄭君表示工時較長不願意，並表示要自願離職(相證1：離職書)，故公司以照顧勞工為

原則合意給付非自願離職證明(相證2：合意書)，預防萬一鄭君未立即有新的工作時至少可先申請失業補助，《原本的善意確被用以爭論，實感無奈》。

參、證據：提出員工離職合意書及合意書影本等資料。

理　由

甲、程序部分

一、按勞動事件法第16條規定：「勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。二、因性別工作平等法第十二條所生爭議。前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請。不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解」。

二、本件雖然先前業經原告於112年1月31日向嘉義縣政府申請勞資爭議調解，並於112年2月21日調解不成立。惟原告仍希望能透過法院之勞動事件調解程序來解決本件紛爭，聲請本院再進行調解，經本院於112年5月23日以112年度勞簡專調字第4號進行勞動調解程序，因兩造不能合意成立調解，勞動調解委員會參酌本件案情之性質，認為續行勞動調解不利於紛爭之迅速與妥適解決，而且本件亦不能依職權提出適當的方案，因此，依勞動事件法第31條規定，視為調解不成立。原告聲請續行訴訟程序，因此，另改分本件112年度勞簡字第11號請求給付資遣費之訴訟案件，合先敘明。

乙、實體部分

一、經查，原告甲○○於104年12月23日起受僱於被告先鋒保全股份有限公司，並由被告指派原告擔任故宮南院之展場服務人員。迄至000年00月間，被告與故宮南院因契約期滿必須重新投標，被告未能得標，改由另一家公司得標。而被告與故宮南院合約於111年12月31日期限屆滿，被告乃開立勞動基準法第11條第4款為原因事由之離職證明書給原告。上情有原告提出之勞保被保險人投保資料表、離職證明書等資料佐參，並為兩造不爭執之事實。本件兩造主要爭執點在於：

㈠原告是否因不願意工作調動而自請離職？或原告為非自願離職？㈡原告主張被告應該給付原告100,225元之資遣費，有無理由？

二、原告並非係因不願意工作調動（指符合勞動基準法第10條之1規定之調動）而自請離職，原告乃是非自願離職：

(一)原告主張：

原告於104年12月23日起受僱於被告公司，由被告指派原告擔任故宮南院之展場服務人員一職，至000年00月間，被告與故宮南院因約滿須重新投標，被告未能得標，改由另一家公司得標，原告未得新得標公司留任，被告即開立離職證明書，以勞動基準法第11條第4為由與聲請人終止勞動契約。

(二)被告抗辯：

因原告不願意協商調動至其他案場，遂自請離職，離職原因為「另謀他就」，並提出員工離職合意書為證。

(三)本院判斷：

１、經查，原告於104年12月23日起受僱於被告公司，擔任故宮南院之展場服務人員，至000年00月間，被告與故宮南院因契約期滿須重新投標，被告未得標，改由另一家公司得標。被告與故宮南院合約於111年12月31日期限屆滿後，原告雖以另謀他就而離職，惟在客觀上，顯然是因為被告已無適當工作可供安置原告，原告才必須以另謀他就的原因而離職。

２、次查，本件被告所提出之合意書，載明資方即被告願以照顧勞工為原則，同意依勞基法第11條第5款開立非自願離職書給予勞方即原告云云。惟查，被告提出之合意書，內容乃是由被告所製作，原告雖然在合意書上面簽名，但是原告離職原因，實際上乃是因被告與故宮南院合約於111年12月31日期限屆滿後，已無適當工作可供安置原告，衡情應該是屬於勞動基準法第11條第4款之事由；原告並非不能勝任工作，非屬勞動基準法第11條第5款對於所擔任之工作確不能勝任之情形。因此，被告所提出之合意書，載明依勞基法第11條第5款開立非自願離職書云云，顯然與真實的情況不符，故

無從採認作為有利於被告之證據資料。

３、另查，本件被告所提出之員工離職合意書，內容雖記載原告離職原因是「另謀他就」，然此「另謀他就」並不足以證明原告是自請離職。原告會以「另謀他就」而離職，實際情況應該係因為被告與故宮南院合約期滿後，已無適當工作可供安置原告，原告才必須以「另謀他就」而離職，並非係原告要自請離職。另被告主張原告不願意調動至其他案場云云；惟查，原告則陳稱被告從未詢問原告是否願意接受調任，僅表示無適合原告之案場可派任予原告。再按，縱然(假設)是原告不願意調動至其他案場；然查，被告乃是擬將原告調派至『勤誠興業工廠』擔任“大門警衛”，此與原告本來工作是擔任故宮南院之展場服務人員，兩者的工作性質顯然迥異而相差甚巨，如此調動原告的工作，將原告調派至工廠擔任大門警衛，顯違反勞動契約之約定，對於原告勞動條件作出非常不利之變更。而且，工廠大門警衛的工時較長、還必須輪班，工廠的大門警衛也不適合身為女性的原告長期從事，被告如此調動原告的工作，顯然是未考量原告之生活利益。因此，本件應該認為原告並非係因不願意工作調動（註：指符合勞動基準法第10條之1規定之調動）而自請離職，在於客觀事實上，原告乃是非自願離職。

三、原告得請求被告給付100,106元之資遣費：

(一)原告主張：

被告係依勞基法第11條第4項終止勞動契約，則被告依規定應發給勞工資遣費。原告自104年12月23日起任職於被告，迄至112年1月3日，期間為7年12日，平均工資為28,500元，被告應給付原告100,225元之資遣費【計算式：(7×0.5＋12÷30÷12×0.5)×28,500＝100,225】。

(二)被告抗辯：

原告為自願離職，被告無須給付原告資遣費。

(三)本院判斷：

１、按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安

置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，此勞動基準法第11條第4款定有明文。次按，雇主依勞動基準法第11條之規定，終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：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，為勞動基準法第17條所明定。又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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，此於勞工退休金條例第12條第1項亦定有明文。

2、經查，原告於104年12月23日受僱於被告後，經被告指派擔任故宮南院之展場服務人員，至000年00月間，被告與故宮南院合約期滿後，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置原告，原告乃以另謀他就而離職。此種情形，表面上雖然是勞雇雙方合意終止契約，但實際上，是因為被告通知原告終止擔任故宮南院展場服務人員之勞動契約之結果。否則，被告無必要預先制作合意書，載明同意開立非自願離職書給原告，並令原告在合意書上面簽名。又因衡情被告乃是主動行使勞動基準法第11條第4款規定之終止權，原告不論有無在合意書上簽名，兩造間之勞動契約都會如期終止，故原告不得已才配合被告，而被動的在合意書上簽名，乃是為避免雙方關係的情誼惡化。是本件在客觀上，顯然係因為被告與故宮南院合約期滿，被告有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置原告，而由被告先主動通知原告終止擔任故宮南院展場服務人員之勞動契約，已符合勞動基準法第11條第4款所規定之情形。而且，本件原告所提出之離職證明書上面，也記載：「一、非自願離職：勞動基準法第十一條：四款」

【本院卷第15頁】。因此，原告主張被告應給付資遣費，乃於法有據，為有理由。

3、次查，原告提出之離職證明書雖然記載離職日期為112年1月3日，惟此日期應是申請證明書的填表日期，並非兩造勞動契約之終止日期。本件另依被告提出之合意書，記載兩造於111年12月31日起終止僱傭關係；另外，被告所提出之員工離職合意書，也是記載原告離職日期為111年12月31日。因此，本件應該認為兩造之勞動契約，是在於111年12月31日終止。又查，原告自104年12月23日起任職於被告，迄至111年12月31日終止勞動契約，期間7年又9天，即約7.025年。原告主張伊自108年1月1日起約定薪資為28,500元，被告就此部分事實並無爭執。因此，本件原告於離職前六個月平均工資為28,500元，依勞工退休金條例第12條第1項的規定，被告應給付原告之資遣費為100,106元【計算式：28,500元×7.025年×1/2＝100,106元；元以下四捨五入】。

四、綜據上述，原告並非因不願意工作調動（指符合勞動基準法第10條之1規定之調動）而自請離職，原告是非自願離職，因此，本件原告主張被告應給付原告資遣費，乃於法有據，為有理由。從而，原告依勞工退休金條例第12條的規定，於請求被告給付原告資遣費100,106元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日即112年5月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息之範圍內，核屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。

五、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件判決命被告給付之金額部分，本院應依職權宣告假執行；並同時宣告被告得供擔保而免為假執行。

六、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果

均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　21　　日

勞工法庭法　官　呂仲玉

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　　8　　月　　21　　日

書記官　洪毅麟