臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡上字第4號

上　訴　人　先鋒保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　王至誠

訴訟代理人　陳子程

被上訴人　　鄭慧美

訴訟代理人　鄧羽矜律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於本院民國112年8月21日112年度勞簡字第11號第一審判決提起上訴，本院於113年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴意旨（上訴聲明）：

㈠、原判決不利於上訴人部分廢棄。

㈡、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

二、本件事實要旨：

㈠、兩造主張要旨：

１、被上訴人起訴主張：其於民國104年12月23起受僱上訴人，由上訴人指派擔任故宮南院之展場服務人員，自108年1月1日起約定薪資新台幣（下同）28,500元，嗣至111年12月間，上訴人與故宮南院因約滿需重新投標未得標，被上訴人又未得新得標公司留任，上訴人即開立離職證明書依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款與被上訴人終止勞動契約，兩造勞動契約於112年1月3日終止。詎上訴人卻拒絕給付資遣費，經被上訴人於112年1月31日向嘉義縣政府聲請勞資爭議調解不成立，乃起訴請求上訴人給付資遣費100,106

元及法定利息（至被上訴人逾此部分之請求，經原審駁回未據其聲明不服，非本院審理範圍）。

２、上訴人則抗辯：被上訴人原派任故宮南院案場於111年12月31日合約屆滿，上訴人111年12月20日約談被上訴人協商調動，經被上訴人表示拒絕後以離職原因「另謀他就」自請離職，上訴人為照顧員工若未立即尋得新工作可申請失業補助而合意發給非自願離職證明書，本件被上訴人為自願離職，上訴人無發給資遣費之必要。

㈡、其餘事實要旨即兩造攻擊防禦方法，因與原判決「事實及理由」中「實體事項」所載兩造主張均相同（原審判決第1至4頁），茲依民事訴訟法第454條規定引用。

三、原審認定：由上訴人與故宮南院於111年12月31日合約屆滿未得標，客觀上可認已無適當工作安置被上訴人，衡情屬勞基法第11條第4款事由，員工離職合意書（下稱系爭合意書1）記載離職原因為「另謀他就」不足以證明係被上訴人自請離職，被上訴人無勞基法第11條第5款不能勝任所擔任工作之情，故111年12月20日合意書（下稱系爭合意書2）所載依勞基法第11條第5款開立非自願離職書與事實不符，不足作為有利上訴人之證據。另上訴人從未詢問被上訴人是否願意接受調任，縱曾詢問，然擬調任至「勤誠興業工廠」擔任大門警衛與被上訴人原任職工作性質顯然迥異，違反兩造勞動契約之約定，對被上訴人之勞動條件屬不利之變更，且未考慮被上訴人身為女性之生活利益，應認並非被上訴人不願意工作調動而自請離職。故依被上訴人實際離職日期為111年12月31日、任職上訴人公司期間共7年又9日，平均工資為28,500元計算，上訴人應給付被上訴人資遣費100,106元。

四、上訴人不服原判決，提起本件上訴，並於本院審理中補稱：系爭合意書1乃被上訴人意識清醒、無外力脅迫下親自簽署蓋手印，且其上離職原因有四欄，係被上訴人自行勾選「另謀他就」，況上訴人公司各案場時常缺員，當時未有資遣員工之意思，雙方乃合意由被上訴人自願離職無誤。又雙方所

簽訂之勞動契約為保全人員勞動契約，上訴人與故宮南院亦是依保全警衛勤務簽訂契約並調派男女保全服勤，縱調任被上訴人擔任勤誠興業工廠大門警衛亦為保全工作，何來違反勞動契約之約定。依被上訴人簽署之「員工服務同意書」第2條第1項，原即需配合上訴人公司依勞基法第10-1條合理調動等語。

三、本院得心證之理由如下：

㈠、兩造間之勞動契約已於111年12月31日因上訴人依勞基法第11條第4款規定而終止：

本件關於被上訴人並非自願離職，而係因上訴人於111年12月31日依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約乙節，業經原審判決書「理由、乙、實體部分、二、㈢本院判斷，及三、㈢本院判斷」認定明確（原判決第6至7、7至9頁），爰依民事訴訟法第454條第1項規定予以援用，不再贅述。另上訴人雖主張於111年12月20日有由經理與被上訴人協商調動經被上訴人拒絕，惟此為被上訴人所否認，再經本院闡明上訴人有無具體事證或相關證據請求調查（詳本院113年4月10日言詞辯論筆錄第3頁），上訴人均未舉證證明，自難認為可採，無從為有利上訴人之認定。

㈡、至於上訴人於本院審理中另提出保全人員勞動契約書、高雄市政府勞工局函文，主張被上訴人有依前揭勞動契約接受上訴人合理調動之義務，卻不願調動而自請離職云云，然上訴人迄今未舉證曾與被上訴人協商調動而經其拒絕，已如前述，自無再予審酌兩造簽訂勞動契約之屬性及是否屬合理調動之必要。

㈢、被上訴人依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費，有理由：

１、本件關於被上訴人得依勞退條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費100,106元乙節，業經原審判決書「理由、乙、實體部分、三、㈢本院判斷」認定明確（原判決第7至9頁），爰依民事訴訟法第454條第1項規定予以援用，不

再贅述。

二、按勞基法規定之勞工工作年資及退休金之計算，係為保護勞方所為之強制規定，倘勞資雙方於勞方工作前，事先約定不計年資與退休金，該項約定因違反強制規定而無效，然若於勞方取得計算年資與退休金之請求權後，自願減少請求退休金額，甚或拋棄請求，因係對既得權利之處分，該拋棄之意思表示，自屬有效（最高法院77年度台上字第1407號裁判意旨參照）。準此，勞工退休金、資遣費請求權如已發生，即為獨立之債權，依契約自由之原則，得由勞工自行處分；然勞動契約仍存續之中，不得任由雇主預先以契約約定之方式排除其適用，故勞雇雙方間於勞動關係存續中若有預先拋棄資遣費請求權，或約定低於勞基法、勞退條例之法定標準之約定，該約定即屬違反強制規定而無效。兩造雖於系爭合意書2第2點約定：兩造於第1點協議履行後，同意不得再以基於前僱傭關係存續期間中及終止勞動契約時所衍生之一切事項民事求償權等，並拋棄訴訟上及訴訟外之任何請求權，有系爭合意書2可參（原審卷第59頁），本件兩造終止勞動關係時間為111年12月31日，而上訴人要求被上訴人簽立系爭合意書2時間為111年12月20日，亦即上訴人要求被上訴人在勞動關係終止前即預先拋棄因兩造僱傭契約所生之一切民事請求權，依上開說明，該約定即屬違反強制規定而無效，被上訴人自不受系爭合意書2第2點約定所拘束。

三、從而，被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費100,106元本息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法核無違誤。上訴人仍執前詞指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　1　　日

民事第二庭審判長法　官　周俞宏

法　官　陳婉玉

法　官　陳美利

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　1　　日

書記官　黃亭嘉