

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第26號

原告 鄒秋虹

訴訟代理人 何立斌律師(法扶律師)

被告 宇輝實業股份有限公司

法定代理人 吳震宇

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年5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30萬9680元，及其中7萬7420元部分自民國112年11月9日起，其中23萬2260元部分自112年12月9日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開具非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告以新臺幣30萬9680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、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查本件係以勞工為原告者，而被告之主事務所雖設在臺北市大安區，但原告主張其勞務提供地在苗栗縣之台灣中油股份有限公司（下稱中油公司）苗栗公企中心北區廠，且被告對此並不爭執（兩造不爭執事項(一)(二)），故依上述規定，本院對本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、再按訴狀送達後，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。查本件原告原先聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)30萬9680元，及自補正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。(二)被告應開具非自願離職證明書予原告。(三)請依職權宣告假執行。(調解卷第79頁)嗣於言詞辯論期日變更聲明為：(一)被告應給付原告30萬9680元，及自補正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。(二)被告應開具非自願離職證明書予原告。(勞訴卷第199頁)核原告聲明之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，核與前開規定要無不合，應予准許。

三、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，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98年9月1日起受僱於被告擔任中油公司苗栗公企中心北區廠巡管員工作。被告於112年4月23日向原告告知中油公司的標案未標得，與中油公司間之契約將於同年月30日屆期，但被告未具體指派原告其他工作，亦未中止與原告間之僱傭契約。被告遲延受領原告之勞務，且自112年5月起未發給原告薪資，逕於同年月31日將原告之勞工保險退保。是原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，以民事補正起訴狀繕本送達被告，資為不經預告終止與被告間勞動契約之通知。另依勞動基準法第14條準用第17條、勞工退休金條例第12條規定，向被告請求相當於6個月平均工資之資遣費共23萬2260元，依民法第487條第1項規定請求112年5月及6月之薪資共7萬7420元，並依勞動基準法第19條規定訴請被告開具非自願離職證明書予原告等語。並聲明：(一)被告應給付原告30萬9680元，及自補正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。(二)被告應開具非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：兩造自98年9月1日起成立勞動契約，係以口頭約

01 定原告為臨時點工，因中油公司巡管工作為一年一標案，故
02 如被告未標得中油公司之標案即自動解除合作關係，此為兩
03 造之協議默契。被告已於112年4月23日告知原告未標得中油
04 公司標案，透過訴外人甲○○告知原告可至其他地點繼續服
05 勞務。如原告不願至新工作地點，則兩造間勞動契約終止；
06 如原告願意至新工作地點，則兩造間勞動契約繼續存在，被
07 告有繼續僱用原告至其他場所任職之意。直至112年5月原告
08 申請勞資爭議調解不成，且原告不願工作而無正當理由曠職
09 多日，被告嗣後方依勞動基準法第12條第6項規定，以通訊
10 軟體Line通知原告不經預告而終止兩造間之勞動契約。原告
11 一方面主張其自112年5月2日起受被告資遣，卻另一方面請
12 求給付112年5月及6月之薪資，前後矛盾，原告請求給付112
13 年5月及6月薪資之部分顯無理由等語，以資抗辯。並聲明：
14 原告之訴駁回。願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項（勞訴卷第112至113頁）：

16 (一)原告於98年9月1日，曾受僱於被告，擔任中油公司苗栗公企
17 中心北區廠巡管員工作。

18 (二)被告於112年4月30日以前，指派原告至中油公司苗栗公企中
19 心北區廠任巡管員工作。

20 (三)被告於112年4月23日向原告表明中油公司標案未標得，並表
21 示：①被告與中油公司之契約將於112年4月30日屆期；②原
22 告之薪資僅給付至112年4月30日。

23 (四)被告自112年5月以後並未發給原告工資，並於同年月31日將
24 原告自勞工保險退保。

25 (五)原告自111年11月起至112年4月間之平均工資為3萬8710元。

26 (六)原告自112年5月起未實際提供被告勞務。

27 四、本院之判斷：

28 (一)兩造自98年9月1日起成立之僱傭契約（勞動契約），為定期
29 契約還是不定期契約？

30 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
31 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為

不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之，勞動基準法第9條定有明文。

2.關於本件勞動契約之性質，原告主張為派遣之不定期契約，被告則抗辯為一年一聘之定期契約，自每年5月1日起至翌年之4月30日（勞訴卷第31、112頁）。根據被告所述，兩造間之勞動契約係自每年之5月1日起至翌年之4月30日，縱便假設此情為真，即兩造間之勞動契約係1年1聘，但因「前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日」，依勞動基準法第9條第2款規定，應視為不定期契約，本件依被告所述其前後契約並未間斷而不停連續，依上開法文規定即應視為不定期契約。因此，原告主張兩造自98年9月1日起成立之僱傭契約（勞動契約）屬不定期契約，應屬有據。

(二)被告向原告表明其未標得中油公司之標案後，是否有具體指派原告至其他工作地點繼續執行職務？又被告是否已合法終止勞動契約？

1.經查，被告供稱指派原告至其他工作地點繼續執行職務，僅有透過被告員工甲○○轉告原告（勞訴卷第30頁），而證人甲○○證稱：(112年5月1日以後，原告有無到公司徵詢服勞務意願？)原告有來公司，我告知原告至另一長春工地作管線工程，原告只想做巡管工作。（長春工地之公司名稱？地點？工作內容？）苗29線3K處。希望他們去做簡單行政工作。是作環境整潔、指揮交通。（你當時是轉告原告自112年5月1日起，應至長春廠作新的工作，不去新地點就視同曠職？）我有明確叫原告去長春廠工作，我說到那邊可以作輕鬆的工作，是用口頭講，是作行政、打掃這部分沒有跟原告講。視同曠職這部分是用Line通知原告。（要求原告去長春

01 工地，被告公司當時有發人事命令要原告去報到嗎？）這部分
02 是會計處理，我沒有經手等語（勞訴卷第114至115頁、第
03 119頁）。

04 2.基上證詞，證人甲○○雖曾告知原告至長春廠執行職務，但
05 至長春廠執行職務之工作內容，未經證人甲○○明確告知，
06 前證述係管線工作，後又稱實係行政、打掃之工作，前後內
07 容有所矛盾，證人甲○○是否確實依被告指示，而明確、具
08 體指派原告至其他工作地點繼續執行職務，顯有疑問。且被
09 告所述指派原告至長春廠工作之方式，僅有透過證人甲○○
10 口頭轉達，尚乏任何具體明確之文字書面紀錄，被告是否有
11 具體指派原告至其他工作地點繼續執行職務，本院尚難憑證
12 人甲○○前後不一之證詞，遽以斷定之。再者，關於證人甲
13 ○○告知視同曠職之部分，證人甲○○所載之訊息為：「人
14 事命令：員工邱禹綺.乙○○未經公司允許且無正當理由曠
15 工已達多日.今公司依勞動基準法第12條第6細節終止契約
16 者.應自知悉其情形之日起三十日內為之」、「報歉：宋小
17 姐請我轉知！」有原告所提出之通訊軟體Line對話紀錄可參
18 （勞訴卷第70頁），在上開訊息中，證人甲○○僅有告知被告
19 認定原告曠職之結果即終止兩造間之勞動契約，但未曾告知
20 不至新地點工作即視同曠職，更徵證人甲○○上開所述要非
21 全然可信。

22 3.復而，依被告所述，本件勞動契約是否繼續，應視原告是否
23 至新地點工作，如原告不願意去新地點，就認定勞動契約終
24 止；如原告願意去新地點，就認定勞動契約繼續（勞訴卷第
25 14頁）。但此僅為被告自身之想法而欠乏任何法律依據，且
26 被告此陳述並無明確之判斷時點，得以確認勞動契約是否存
27 續（勞訴卷第30頁），而證人甲○○證述其未曾告知原告兩
28 造間之勞動契約已經終止，也未告知被告勞動契約是否繼續
29 應視原告是否至新地點工作等節（勞訴卷第118至119頁）。
30 更遑論，依原告提出原告與證人甲○○間之對話內容，原告
31 問：「要老闆說了算。他會計不是說二廠有，有工作

01 做？」、「熊熊妹有工作你了解嗎？要去哪邊找工作
02 啦？」，不斷詢問證人甲○○原廠址無法工作後要怎麼辦，
03 證人甲○○卻回答：「我們苗栗目前啊，只有出沒有進，你
04 知道嗎？」、「工地就要問老闆呀！那你的巡管基本上那邊
05 事沒問題。這邊以前是我們苗栗可以做的，彭訊田不在以後
06 我們完全就不能做。」有錄音譯文可參（勞訴卷第125至131
07 頁），並經本院於訊問證人甲○○之庭期中當庭播放上開內
08 容而查明屬實（勞訴卷第116至120頁），益徵被告未指定具
09 體工作地點使原告知悉，否則原告何庸再行致電證人甲○○
10 詢問工作後續事宜。職是以故，本件殊難認被告有具體指派
11 原告至其他工作地點繼續執行職務，在此情形下原告未至長
12 春廠工作不能構成勞動基準法第12條第1項第6款所指之曠
13 工，是不能認被告已合法終止兩造間之勞動契約。

14 (三)原告依勞動基準法第14條第1條第5、6款規定不經預告終止
15 與被告之勞動契約，另請求被告給付相當於6個月平均工資
16 之資遣費共23萬2260元、112年5月及6月之工資共7萬7420
17 元、請求原告發給非自願離職證明書，是否有理由？

18 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主
19 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
20 充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
21 害勞工權益之虞者，勞動基準法第14條第1條第5、6款分別
22 定有明文。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務
23 之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。經
24 核，被告未合法終止兩造間之勞動不定期契約，詳如上述，
25 然被告自112年5月以後並未發給原告工資，並於112年5月31
26 日將原告自勞工保險退保（兩造不爭執事項(四)），乃不依勞
27 動契約給付工作報酬，違反勞動契約應給付工資之規定，致
28 有損害勞工權益之虞，是原告依上開規定，以民事補正起訴
29 狀送達被告，作為不經預告終止契約之意思表示，應屬有
30 據。

31 2.資遣費23萬2260元：

01 (1)按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
02 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
03 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
04 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
05 月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發
06 給，勞動基準法第17條定有明文，又上開規定於同法第14條
07 終止契約準用之，同法第14條第4項亦有明文。勞工適用勞
08 工退休金條例之退休金制度者，適用同條例後之工作年資，
09 於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
10 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
11 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
12 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
13 限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12
14 條第1項定有明文。

15 (2)經查，原告係自98年9月1日起受僱於被告，有勞保被保險人
16 投保資料表可參（調解卷第89頁）。原告係以民事補正起訴
17 狀送達被告作為終止兩造勞動契約之意思表示，而上開書狀
18 係於112年11月8日送達，有本院送達證書可憑（勞訴卷第21
19 頁），是兩造勞動契約係自98年9月1日起至112年11月8日
20 止，共計14年3月（14年2月7日），依上開法條規定，自得請
21 求6個月之平均工資資遣費23萬2260元（計算式：平均工資3
22 萬8710元X6月=23萬2260元）。

23 3.112年5月及6月之工資共7萬7420元：

24 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
25 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
26 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
27 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
28 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
29 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
30 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
31 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條

分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。

(2)查兩造間系爭契約既未經被告合法終止，於112年6月及7月間兩造間之勞動契約仍有效存在，已如前述。且被告於112年4月30日命原告繳回所配發職務使用之物品，有原告提出之照片、巡管用瓦斯偵測器及手機資產繳回簽名冊可憑（調解卷第23至27頁），此原告自112年5月起未實際提供被告勞務（兩造不爭執事項(六)），當具有相當因果關係，足見原告在被違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，但因被告收回職務使用之物品而無法服勞務。揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。又原告自111年11月起至112年4月間之平均工資為3萬8710元（兩造不爭執事項(五)），是原告請求112年5月及6月之工資共7萬7420元（計算式：3萬8710元X2月=7萬7420元），應屬有據。

4.發給非自願離職證明書：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。次按就業保險法第11條第3項規定：「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14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，原告係依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依勞動基準法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書。

(四)遲延利息：

01 1.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
04 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
05 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
06 第2項定有明文。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
07 人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，
08 仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
09 法律可據者，週年利率為5%，同法第233條第1項、第203條
10 亦有明文。再按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即
11 結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。依
12 勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止
13 勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。

14 2.本件原告係以補正起訴狀繕本作為終止勞動契約之通知，而
15 民事補正起訴狀繕本係於112年11月8日送達，有本院送達證
16 書可憑（勞訴卷第21頁），是兩造間之勞動契約係於112年1
17 1月8日經原告合法終止。被告自應於同日給付原告請求之11
18 2年5月及6月工資共7萬7420元，並至遲自同日起算30日後之
19 同年12月8日給付原告請求之資遣費23萬2260元。原告請求
20 工資部分遲延利息，為自民事補正起訴狀繕本送達翌日即11
21 2年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應屬
22 有理；但請求資遣費23萬2260元遲延利息部分，其僅得請求
23 自112年12月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
24 其請求自民事補正起訴狀繕本送達翌日即112年11月9日起至
25 同年12月8日止之遲延利息部分，要屬無據而應駁回。

26 (五)綜上論述，原告請求被告如主文第1至2項所示，為有理由，
27 應予准許。至原告所請求資遣費自112年11月9日起至同年12
28 月8日止部分之遲延利息，要屬無據而應駁回。

29 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
30 宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
31 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、

01 第2項定有明文。而本件主文第1項係就勞工之給付請求為雇
02 主敗訴之判決，自應職權宣告假執行，並諭知被告得預供擔
03 保免為假執行。被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，僅
04 係促使本院之職權發動，故無庸另為准駁之諭知。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
06 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

07 七、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
08 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
09 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本件雖
10 係被告一部勝訴、一部敗訴之判決，惟本院審酌被告勝訴部
11 分占整體訴訟比例甚微，故依上開規定命被告負擔本件全部
12 訴訟費用。

13 中 華 民 國 113 年 5 月 29 日
14 勞動法庭 審判長法官 宋國鎮
15 法官 陳秋錦
16 法官 李昆儒

17 以上正本係照原本作成。

18 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（須
19 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 5 月 29 日
21 書記官 劉佩蓁