

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第50號

原告 藍鈺翔

訴訟代理人 施嘉鎮律師

複代理人 宋佳恩律師

被告 三方人力資源股份有限公司

法定代理人 陳正翰

訴訟代理人 林福容律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬零伍佰叁拾肆元，及自民國一百一十一年三月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立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。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾伍萬零伍佰叁拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)緣原告於民國102年4月15日起受僱被告，擔任瓦斯管線定檢人員，並依被告安排執行訴外人大台北區瓦斯股份有限公司（下稱大台北瓦斯公司）用戶之瓦斯定期檢查及安裝業務，且為配合大台北瓦斯公司定期檢查時間（每日下午2時至下午9時30分），每日上班時間為下午1時至下午9時30分，薪資則論件計酬，計算方式為每單新臺幣（下同）35元，倘未達成每月安檢率78%之標準，每單則會降至30元；如用戶瓦斯龍頭有損壞需更換開關，每顆為130元，且當月更換用戶瓦斯龍頭數量達350顆以上，每顆會增至140元，被告每日並

01 皆會安排約55單上下之案件予原告施作。

02 (二)又原告約於110年6月間突接獲業務主管即訴外人甲○○通
03 知，倘原告於育嬰留職停薪（期間自110年5月24日起至110
04 年11月23日止）期滿後，無法配合被告將兩造間之勞動契約
05 變更為承攬契約，並自行另向職業工會投保勞健保，不僅將
06 無法領取被告給予之津貼，且將會被大量減少工作等情，原
07 告經思考後於即將復職前之110年11月9日、10日分別向甲
08 ○○及被告法定代理人表示實在無法接受上開條件，惟被告
09 僅要求原告應如期於110年11月23日復工，且單方面要求原
10 告應改於每日上午9時上班，下午5時下班。詎料，原告於
11 110年11月23日復工後，被告竟將打卡處鐵門拉下，致使原
12 告無法入內打卡，且將派予原告之案件數減少至每日僅有10
13 單上下，而於原告仍以論件計酬方式計算薪資之狀況下，此
14 即變相要求原告需無償待命至下午2時後始可開始工作，顯
15 屬勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所稱之對勞工勞動
16 條件為不利之變更，且被告將派予原告之案件數由每日55單
17 上下，減少至每日僅有10單上下，實已使原告無法獲得充分
18 之工作，原告業寄發律師函以被告違反勞基法第14條第1項
19 第5款、第6款規定而終止兩造間之勞動契約，被告於110年
20 12月1日收受該律師函，堪認兩造間之勞動契約已於110年12
21 月1日終止，原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
22 第12條第1項規定請求被告給付資遣費25萬0,576元，及依勞
23 基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請
24 求被告發給非自願離職證明書。

25 (三)又被告雖辯稱兩造間為承攬關係云云。惟原告工作期間每日
26 上下班時間均需打卡，嗣因被告要求原告需達成安檢率78%
27 標準，原告為達成前揭標準，時常需配合客戶更改到府檢查
28 時間，經被告同意後下班即不需打卡，且原告倘未打卡便無
29 法領取每月之全勤獎金；被告並規定員工需於一周前提出特
30 休假申請，除非係事出突然或身體不舒服才可臨時請假，而
31 原告如有請假需求，需先取得業務主管甲○○同意，經業務

01 主管甲○○同意後，原告需再告知內勤人員，以使該內勤人
02 員得向業務主管甲○○及被告法定代理人確認，並完成被告
03 內部之請假作業程序。另觀諸被告製表日期為105年3月14日
04 之「三方人力資源（股）公司外勤員工守則暨業績計算辦
05 法」（下稱系爭辦法），可知被告對於包含原告在內之外勤
06 員工不僅訂有上班時間、遲到、早退、請假及離職之相關定
07 義及規定，並根據各種不同情節定有如扣薪、取消獎金或罰
08 款等罰則，對於外勤員工工作品質、需使用指定之工具器材
09 等亦有詳細規定，顯見原告於任職期間倘有遲到、早退等情
10 事，確實會影響當月薪酬。是以，原告於任職期間既需接受
11 被告之人事監督、管理措施，自與被告間具有人格上、組織
12 上從屬性，而為僱傭關係甚明。

13 (四)被告復辯稱縱兩造間為僱傭關係，惟原告終止勞動契約亦已
14 逾勞基法第14條第2項所定之期間云云，惟原告雖係於110年
15 6月間經業務主管甲○○告知需改簽訂承攬契約，然因原告
16 尚在考量是否應被告要求改簽承攬契約，倘若改簽，即無從
17 主張被告違反勞動契約或勞工法令，且因斯時原告尚在育嬰
18 留職停薪期間，未進被告上班，僅有聽聞同事間私下有討論
19 是否要集體向被告抗議，原告不僅不知被告之新制係何時確
20 定開始實施，亦不知倘有其他同事向被告抗爭，被告是否即
21 會停止，係直至110年11月9日經業務主管甲○○告知最晚需
22 於復工前改簽承攬契約，原告並於同日明確表示被告要求原
23 告改簽承攬契約並改至職業工會投保勞健保之行為違法，且
24 有損害原告權益之虞，則原告於110年11月30日以律師函終
25 止兩造間之勞動契約關係，並未逾勞基法第14條第2項規定
26 之30日除斥期間甚明。

27 (五)併為聲明：1.被告應給付原告25萬0,576元，及自起訴狀繕
28 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.
29 被告應開立非自願離職證明書予原告。並陳明願供擔保請准
30 宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)被告係為人力仲介公司，業務上承攬大台北瓦斯公司定期管
02 線檢查業務之勞務工作，協助大台北瓦斯公司定期管線檢查
03 業務找人完成工作，原告出勤時亦須穿著大台北瓦斯公司之
04 制服。此外，原告為領有專門職業技術人員氣體燃料導管安
05 裝管線技工考驗合格之檢查員，因政府法規規範瓦斯公司不
06 得藉由檢查名義強迫推銷用戶換裝管線，原告僅能提供建
07 議，避免消費糾紛，用戶如同意原告建議換裝設備且事後確
08 實有於繳納瓦斯費時一併支付費用時，大台北瓦斯公司會給
09 予業務推廣獎金，獎勵原告推銷客戶更換設備。是以，原告
10 工作並無固定報酬，完全是依賴原告完成的檢查業務以及推
11 銷業務計算，亦即兩造並無約定承攬數量，亦無保證每月之
12 單數，被告係依據大台北瓦斯公司所分派之檢查業務數量來
13 分派工作，亦會先確認原告是否願意承接，倘原告無法承
14 接，被告即不會分派任何工作予原告。原告報酬之計算方式
15 為論件計酬，被告僅為仲介之角色，原告上班時間為何、付
16 出勞力多寡，均非被告所問。被告雖有規定上下班打卡時
17 間，惟此僅係為避免定檢人員在不適當之時間打擾用戶，造
18 成用戶困擾，並非強制性規定，僅係確認原告有無依承攬契
19 約履行。是以，被告僅在意大台北瓦斯公司派單工作有無完
20 成，沒有完成工作即無法取得任何報酬，至於業務推廣獎
21 金，亦完全視原告自己努力以及用戶有無事後完成繳費而
22 定，原告有無提供勞務並非重點，故兩造間之業務合作，均
23 必須原告完成工作後始能請求報酬，堪認兩造間係特別重視
24 工作之完成或推銷交易之完成，與民法所稱之僱傭契約性質
25 顯不相同，併參以被告給付原告金額，有一大部分係業務介
26 紹費，此部分係原告介紹客戶予大台北瓦斯公司，由大台北
27 瓦斯公司於每月帳單中向住戶收取費用後，透過被告將業務
28 介紹費給付原告，原告根本不用去安裝，僅係單純介紹，再
29 由大台北瓦斯公司依據承攬合約委派另外人員安裝等情，益
30 徵兩造間並非僱傭關係甚明。

31 (二)又因兩造間之關係本為承攬契約，故原告是否事後簽立書面

承攬契約，本無影響兩造間之關係，且原告既為專門職業技術人員，有完全自由決定接受派單與否及是否提供勞務，且報酬完全視完成工作及推廣業務而定，並非一般僱傭契約下之勞工，基於管理上之正確性，被告才會要求原告應自行投保勞、健保，並應依法以執行業務所得申報收入，此部分仍需經原告之同意，被告亦無擅自加退保之事實，且兩造間並無約定被告應提供每月最低數量之定檢單數，且亦不會因被告是否投保職業工會而減少工作，自無原告所稱被告有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定之情事存在，原告自不得請求被告給付資遣費，況倘原告得請求資遣費，惟依上所述，業務介紹費係屬居間介紹費，原告既未付出勞務，自不得列入薪資所得。甚且，依原告所提出LINE對話紀錄，甲○○雖分別於110年6月25日前請原告簽立承攬契約（原告始終未簽立）、110年6月25日告知原告如加保第三方公司，被告會提供勞、健保，110年8月9日提及原告育嬰留職請假太久要補人進來到時恐怕沒有辦法回來做了，回來可以單子怕會很少等語。然上開對話均無提及原告若不簽立承攬契約或加保工會，被告即會減少定檢單，且縱認被告確有違反勞基法第14條第1項第6款規定，原告於上開時間知悉上情後，卻遲於110年11月30日始委請律師發函終止勞動契約，客觀上已逾勞基法第14條第2項所定之30日期間，原告依此所為終止勞動契約，亦於法不合。

(三)再者，原告申請留職停薪之期間自110年5月24日起至110年11月23日止，而原告自110年11月24日復職後即無至被告處上班，並於110年11月24日前多次向被告表示不願意繼續提供勞務承攬工作，此表示均出自原告之自願，被告並無強迫，且被告已多次表示並無資遣原告之意思，而兩造本即約定論件計酬，多少業務本無固定數量，原告自行考量職業生涯規畫，認為被告待遇差，自行提出離職，應屬自願離職，而非屬勞基法所稱之非自願離職，故被告依法即不得發給非自願離職證明書。

01 (四)併為答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明
02 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（本院依兩造所提爭點整理狀彙整）：

04 (一)原告自102年4月15日起任職於被告，職稱為瓦斯管線定檢人
05 員，並依被告安排執行其向大台北瓦斯公司承攬之瓦斯管線
06 定期檢查等業務，薪資計算則論件計酬。原告業務主管為甲
07 ○○，由甲○○分派業務。

08 (二)原告自110年5月24日起至110年11月23日止申請育嬰假留職
09 停薪。

10 (三)原告委由律師以律師函依勞基法第14條第1項第5、6款規定
11 終止兩造間勞動契約，已於110年12月1日送達被告。

12 (四)被告自109年12月起至110年5月23日止給付原告各月份所得
13 金額依序為：87,339元、72,156元、45,637元、54,316元、
14 64,251元、46,321元。

15 四、法院之判斷：

16 (一)兩造間契約之性質屬於承攬關係或僱傭關係？

17 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
18 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
19 文。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之
20 工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1
21 項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
22 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
23 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
24 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
25 須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無
26 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
27 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
28 旨可參）。次按勞基法第2條第1款規定，「勞工：謂受雇主
29 僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱
30 勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其
31 職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之

從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參照）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照），藉此擴大勞基法之保障範圍。

2. 茲關於兩造間之契約性質，究為承攬契約或僱傭契約，兩造間多所爭執。經查：

(1)就人格上從屬性而言：

依系爭辦法第1條外勤員工守則，其中第1點為：「上班時

01 間：下午1:00至晚上21:30整，遲到者取消不休假獎
02 金。」、第2點為：「遲到超過1小時者（突發事故除外），
03 以曠職論處，扣薪3000元，當月曠職2天者，以不適任論
04 處」、第3點為：「上班需打卡，未打卡且無原因者，取消
05 不休假獎金，並以曠職論處；代打卡者亦同。」、第4點
06 為：「當日值勤勤務，如無正當理由提前離開者，經查證屬
07 實，以早退論處，取消不休假獎金。」、第5點為：「請假
08 需於5日前通知，非重大事故或疾病臨時請假者，罰款2000
09 元。」，可知被告對於原告所擔任定檢員每日出勤上班打卡
10 及工作時間、值勤均有監督管理，並對於請假、遲到及早退
11 有取消獎金之懲罰規定。另第7點為：「上班時間嚴禁賭
12 博、喝酒，違反者以革職論處。」、第8點為：「申訴案件
13 經【大台北區瓦斯（股）公司】反映查證屬實，或嚴重影響
14 【大台北區瓦斯（股）公司】聲譽者，罰款3000元。」、第
15 9點為：「偽造安檢紀錄，經公司內部查證屬實者，罰款600
16 0元；經【大台北區瓦斯（股）公司】查證屬實者罰款10000
17 元，並革職論處。絕無寬貸、第10點為：「常態申訴案件
18 （非上列重大申訴）當月達3件（含），經查證屬實，罰款3
19 000元；超過3件後，每增加1件，罰款增加1000元，按件累
20 計。」、第11點為：「安裝案件有漏氣狀況者，經查證屬
21 實，第一次扣薪3000元，第二次扣薪5000元，第三次起每
22 件扣薪8000元。」，可知被告對於定檢員之勞務品質均有所
23 約束。被告既依系爭辦法約束原告上班時間、遲到、曠職扣
24 薪之罰責、上班打卡及違反之罰責、值勤離開之處罰、請假
25 之規定、上班時間賭博、喝酒之禁止等，且每月製給之薪資
26 條內列有「全勤獎金」之項目，就未請休假之人員提供獎
27 勵，足證原告工作時間及勞務給付方法、給付勞務地點等係
28 在被告之指揮監督下提供定檢勞務，原告任職期間所服勞務
29 具體內容，須服從被告之指揮監督管理，不能自由支配工作
30 時間，與承攬契約係由承攬人自行決定工作時間有所不同，
31 顯具人格上之從屬性。

01 (2)就經濟上從屬性而言：

02 依系爭辦法第2條「外勤人員薪資計算」規定，明訂係「薪
03 資」性質，定檢員定檢費用依每月達成定檢率計算報酬，並
04 依實做戶數(計件論酬)計算，自屬因提供勞務而獲致之酬
05 勞，而「計件」僅係計酬之方式，並非以完成某一工作物為
06 標的之酬勞。況勞基法第2條亦有「計件論酬」之工資規
07 定。亦即按件計酬非但係勞資關係之計酬方式，更非承攬關
08 係之認定依據。又原告係以被告名義為大台北瓦斯公司提供
09 勞務，非以其個人名義招攬業務，而原告提供定檢勞務之工
10 資係按件計酬，即依系爭辦法第2條「外勤人員薪資計算」
11 所載，原告並無需負擔勞務成本與風險之問題，全依被告提
12 供之設備器材及工具執行安檢，原告亦非在為自己營業為目
13 的執行安檢，每月依安檢數量即可獲取薪資，與承攬契約係
14 由承攬人以工作完成之成果給付報酬，且無獎勵等有所不同，
15 原告既不能用指揮性、創造性或計劃性方法對自己所從事
16 工作加以影響，且非為原告自己之營業而勞動，與承攬人
17 係為自己之營業而工作不同，堪認兩造間之契約關係，亦具
18 有經濟從屬性。

19 (3)就組織上從屬性而言：

20 依系爭辦法第1條第4點規定「當日值勤勤務，如無正當理由
21 提前離開者，經查證屬實，以早退論處，取消不休假獎
22 金」，可見定檢員就當日已排單之工作，須執行完畢。另依
23 第17點規定，定檢員除執行大台北瓦斯公司用戶管線檢查
24 外，尚須為被告提供每星期輪流當值日生，處理公司舊案件
25 和假日處理等勞務。且定檢員如無法提供勞務時，並不能自
26 行委由非被告編制內具證照之定檢員為代理人，僅能由被告
27 排定編制內其他定檢員完成工作。又第12點規定為：「欲離
28 職者，須於離職前七日提出申請，未提前申請者，不足之天
29 數一律以曠職計算：離職時，須繳回所有工具與器材，遺失
30 部分需照價賠償。」，離職亦須提出申請並有相應程序須辦
31 理。足見定檢員已被納入被告之生產組織與經濟結構體系

內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決定勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，是堪認兩造間契約亦具有組織上從屬性。

(4)至證人甲○○在本院審理時雖證稱：定檢員就協調戶數未完成，被告並不會會對定檢員懲罰，沒有做的部分被告會請其他定檢員補做完成，因基本上定檢員定檢完成會依照比例給予報酬。定檢員早退是沒關係的，因下班不用打卡，但下午1點要去被告公司打卡，主要是要把前一日大台北瓦斯公司之資料上傳到大台北瓦斯公司的系統，遲到或早退被告都沒有懲處，亦不會扣薪，我們是以整個月效率比率計酬有一定的百分比計算。如果晚到沒有辦法打卡，就是跟我講一下原因後由我在卡片上簽名即可，如果員工當月每天都有來或沒有來但有跟我講並由我簽名，被告就會補助車馬費1,000元。事先請假或臨時請假就是與我說一下即可，如果單已經派了就會協調其他人多接一些單，如果提前說可以不要排就不會排等語。惟揆諸證人證述內容與系爭辦法未盡相符，復未提出系爭辦法已無適用餘地之證明，已難遽採，且衡諸常理，瓦斯用戶於接獲特定期日之定檢通知，倘定檢員就當日已排程之檢查工作未遵期遵時檢查，大台北瓦斯公司焉有可能未接獲用戶之客訴，被告又豈會放任定檢員未完成當日已排程之檢查工作即隨意早退，是證人前開證述自與常理有違，況參諸證人目前仍任職被告擔任主管職，其證詞難認無偏頗之虞。是尚不足以證人之證述認定兩造間契約性質並不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性。

(5)綜上，兩造間係具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，依上說明，原告受僱於被告擔任瓦斯管線定檢人員，兩造間乃具有僱傭關係之勞動契約，應可認定。

(二)原告於109年12月1日依勞基法第14條第1項第5、6款規終止兩造間勞動契約，是否有據？

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機

及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。是雇主基於企業經營之需要，固可為合理性之調職，但依勞基法第10條之1立法理由，調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命令是否合法，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量該調職有無權利濫用或違反誠信原則。復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；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款、第6款分別定有明文。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項前段亦有明定。

2. 查兩造原約定原告工作時間為下午1時至下午9時30分，而被告於原告留職停薪期間之110年11月10日通知原告於110年11月24日復職時，工作時間變更為上午9時至下午5時，有LINE對話紀錄可參，並為兩造所不爭。惟依原告所提出大台北瓦斯公司用戶管線定期檢查通知單之記載可知，大台北瓦斯公司所規定對用戶之定檢時間為下午2時至下午9時30分，又依證人甲○○在本院審理時證述：薪資結構主要是論件計酬，依檢查戶數及用戶器材銷售來計算，因為原告剛回來，因此早上會排其他的工作給原告，例如蓋資料單子等前置作業，至於原告蓋單子要如何計酬被告並沒有告訴我，被告並沒有實際講要給原告實際的工作內容，被告什麼都沒有告訴我，好像跟我說就蓋蓋章等語。則原告薪資計算之方式既為論件計酬即依檢查戶數及用戶器材銷售來計算，依被告變更後之工作時間，上午9時至下午2時所執行蓋單作業，並未納入薪

資結構，亦未與原告協商薪資之計算方式，而定檢工作僅能於下午2時至下午5時進行，所能進行之檢查戶數及用戶器材銷售情形定將大幅縮減，每月工資亦將隨之減少，此觀諸被告於110年11月26日至110年12月8日期間，僅指派原告12單應檢數，惟其他定檢員於該期間之檢查戶數則高達659單至811單之間，平均每位定檢員每日單數約有55單至62單，有原告提出之被告所公布110年12月各定檢人員應安檢戶數公告可稽。至證人甲○○雖證稱：因為原告停職之時間較久，這期間要找人替代，我們的單數都是在一個禮拜前都排好，他臨時回來暫時只能給他這麼多這只是那一個禮拜只暫時給他一天12戶，這之後會再調整，這部分與原告是否簽約無關等語。惟查，縱認被告指派之定檢單數係於一星期前排定，然原告原即申請留職停薪至110年11月23日止，是被告當知悉原告於110年11月24日復職回復工作，此並非臨時性或突發狀況，則被告排單時應能預為考量原告自110年11月24日起即能為勞務之提供，自應將原告納入與其他定檢員同時分配上開期間之應檢戶數，何來與其他定檢員定檢單數相差如此懸殊之理，是證人前開證述，委不足採，足認被告確實對於按件計酬之勞工即原告不供給充分之工作，故原告於110年12月1日以律師函依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬有據。抑且，上開有關工作時間之變更及工作內容之指派，難謂對原告之工資及其他勞動條件未作不利之變更，自己違反勞基法第10條之1第2款之規定，是原告於110年12月1日以律師函依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，亦屬有據。

3. 至被告雖抗辯原告於110年6月25日前、110年6月25日、110年8月9日接獲甲○○以上開LINE對話內容通知，知悉被告有違反勞基法第14條第1項第6款之情事，卻遲於110年11月30日始委請律師發函終止勞動契約，客觀上已逾勞基法第14條第2項所定之30日期間等語。然查，原告固於前揭期日接獲甲○○以上開LINE對話內容通知，然原告在上開期日尚在留

01 職停薪期間，被告並未具體告知原告於復職後將為之工作時
02 間及工作內容之變更情形，難謂原告斯時已知悉被告有違反
03 勞動契約或勞工法令之情，原告既於110年11月10日始接獲
04 被告為工作時間變更之通知，且係於110年11月24日復職後
05 方知定檢單數減少之情形，準此，原告於110年12月1日以律
06 師函通知被告終止勞動契約，並未逾勞基法第14條第2項規
07 定之30日期間，是被告前開抗辯，委不足採。

08 (三)原告請求被告給付資遣費25萬0,576元，有無理由？

09 1.按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
10 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
11 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
12 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
13 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
14 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退
15 條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法
16 第2條第4款前段、後段規定，係指計算事由發生之當日前6
17 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工資
18 按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均
19 工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百
20 分之六十者，以百分之六十計。又依上開規定計算平均工資
21 時，發生計算事由之當日及留職停薪期間均不計入，勞基法
22 施行細則第2條第1款、第7款定有明文。而育嬰留職停薪期
23 間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，育嬰留
24 職停薪實施辦法第4條亦有明定。

25 2.查原告於110年12月1日依勞基法第14條第1項第5款、第6款
26 規定終止兩造間勞動契約，合法有據，已如前述，則原告自
27 得依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費。又原告係
28 自102年4月15日起受僱於被告，至110年12月1日離職，扣除
29 110年5月24日至110年11月23日留職停薪期間6月及終止當
30 日，工作期間總日數為8年1月15日，又原告於110年11月24
31 日復職後，迄110年12月1日終止勞動契約之日止，並未領有

工資，再往前推計6個月即自109年12月至110年5月23日各月工資依序為87,339元、72,156元、45,637元、54,316元、64,251元、46,321元，合計370,020元，故原告月平均工資為61,670元【計算式： $(46321+64251+54316+45637+72156+87339)\div 6=61670$ 】。至被告雖抗辯其中所含業務介紹費係屬居間介紹費，原告既未付出勞務，自不得列入薪資所得等語。惟被告依勞動契約及系爭辦法所給付之推廣費用即被告所稱居間介紹費，亦係原告於任職期間從事定檢員業務時按件計算所得領取之業務報酬，應屬經常性給付之勞務對價，自應計入工資之一部，是被告前開抗辯，自不足採。又原告之資遣年資為8年1個月又15日，依勞退新制資遣費基數為 $4+1/16$ 【計算式： $\{8+[(1+15\div 30)\div 12]\}\times 1/2$ 】，故原告請求被告給付資遣費為250,534元【計算式： $61,670\text{元}\times (4+1/16)$ 】，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，應予駁回。又依勞基法施行細則第8條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，故被告應於原告110年12月1日終止勞動契約後30日內給付資遣費，惟被告迄未給付資遣費，則原告請求被告自起訴狀繕本翌日即111年3月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，亦屬有據，應予准許。

(四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

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，勞基法第19條定有明文。另按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」又就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦規定甚明。經查，兩造勞動契約因被告有勞基法第14條第1項第5、6款之情形，經原告於110年12月1日終止，則原告自被告離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3

項、第25條第3項規定，請求被告應開立非自願離職證明書，亦屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依據勞動法令之法律關係，請求被告給付250,534元，及自111年3月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及被告應開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、末按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，勞動事件法第44條第1項、第2項分別定有明文。本判決主文第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，依職權宣告假執行及免為假執行。至本判決主文第2項，乃係請求被告為特定行為，性質上不宜宣告假執行；又原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 1 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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 16 日
書 記 官 李 依 芳