臺灣新竹地方法院民事簡易判決

109年度竹勞簡字第8號

原　　告　陳正宗
　　湯添宏
　　林寶明
共　　同
訴訟代理人　李麗君律師
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

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國110年1月13日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告陳正宗新臺幣伍萬柒仟陸佰柒拾參元，及自民國一〇九年九月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告湯添宏新臺幣伍萬參仟貳佰參拾伍元，及自民國一〇九年九月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告林寶明新臺幣伍萬零柒佰肆拾肆元，及自民國一〇九年九月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一至三項得假執行。但被告如依次以新臺幣伍萬柒仟陸佰柒拾參元、新臺幣伍萬參仟貳佰參拾伍元、新臺幣伍萬零柒佰肆拾肆元為原告陳正宗、湯添宏、林寶明預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告陳正宗、湯添宏及林寶明均自民國106年5月1日起任

職於被告公司，擔任被告公司派駐於高鐵新竹站之保全人員。嗣被告公司與訴外人臺灣高速鐵路股份有限公司（下稱臺灣高鐵）間因3年約滿需重新投標，因被告公司未能得標而業務緊縮並縮編人員，是被告公司於109年4月8日告知原告將於同月30日終止勞動契約。原告均任職至109年4月30日，兩造間勞動契約已依勞動基準法第11條第4款規定於109年4月30日終止，原告等3人得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求被告給付資遣費。

（二）又原告年資均各為2年11個月29天。而勞動契約終止前6個月（即108年11月至109年4月），原告陳正宗所得工資總額為新臺幣（下同）233,471元（計算式：36,007＋46,021＋38,586＋38,657＋38,586＋35,614＝233,471）。原告湯添宏上述期間所得工資總額為215,508元（計算式：31,525＋42,297＋35,086＋36,714＋35,086＋34,800＝215,508），原告林寶明上述期間工資總額為205,425元（計算式：31,043＋39,040＋34,586＋34,657＋30,127＋35,972＝205,425）。又上開工作期間之總日數為182日（計算式：30＋31＋31＋30＋31＋29＝182，離職事由發生當日不算入），則原告等3人離職前之平均工資分別為：原告陳正宗每月38,484元（計算式：233,471÷182×30＝38,484）、原告湯添宏每月35,523元（計算式：215,508÷182×30＝35,523）、原告林寶明每月33,861元（計算式：205,425÷182×30＝33,861）。準此，原告等3人依勞退條例第12條第1項規定計算之新制資遣基數均為（1＋359/720）{計算公式:〔年＋(月＋日＋當月份天數）÷12〕÷2}，原告3人之資遣費分別為：原告陳正宗資遣費為57,673元【計算式：38,484×（1＋359/720）＝57,673】，原告湯添宏資遣費為53,235元【計算式：35,523×（1＋359/720）＝53,235】，原告林寶明資遣費為50,744元【計算式：33,861×（1+359/720）＝50,744】（以上計算式元以下均四捨五入）。

（三）雖被告主張有先行徵詢勞工意願，並說明與臺灣高鐵承攬合約到期未再續約，屆時願跟隨被告公司者，回被告公司報到由被告公司另派駐其他案場服務，原告3人自選填寫離職申請單等語。然被告公司並未告知原告可回被告公司報到由被告公司另派駐其他案場服務，原告簽立之合意書是遭詐欺及脅迫簽立，且內容顯失公平，為預先放棄權利而無效，如法院認為合意書有效，原告主張依民法第92條規定撤銷意思表示。

（四）並於本院聲明：1.被告應給付原告陳正宗57,673元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應給付原告湯添宏53,235元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.被告應給付原告林寶明50,744元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告公司則以：

（一）被告公司派駐高鐵之保全警衛為被告花2至3年苦心培訓教育養成之優質警衛人力專才，被告公司支付薪酬並每月教育養成訓練，依法應屬被告公司無形資產《保全警衛人力資源》，其他保全公司要利用或員工自行跳槽，需經被告公司同意或自行與被告終止勞動關係。

（二）原告與被告公司簽立不定期勞動契約，到職時已同意配合被告公司需要而更換工作地點，被告公司不因與臺灣高鐵之承攬合約關係而有對員工資遣之意思及義務。

（三）惟被告公司於109年4月30日與臺灣高鐵承攬合約到期，未再續約，而被告公司全國各分公司急缺有經驗又訓練完善之人才，故被告公司於109年4月初僱傭關係存在期間，即依法先行徵詢勞工意願，並說明與高鐵承攬合約到期未再續約，屆時願跟隨被告公司者，回被告公司報到由被告公司另派駐其他案場服務，如已被挖角或有意轉任得標之3家保全公司繼續為高鐵保全警衛工作者，必須得先與被告公司合意終止勞動契約，並放棄資遣費。

（四）查原告為要轉任職他家保全之高鐵警衛或另有它就，故自請離職，並填寫離職申請單及簽署合意書，合意終止勞動契約，並放棄資遣費，故無安排調動。且勞動基準法未規定案場承攬合約到期就一定要給資遣費，難道非高鐵就自認不適任，被告公司實無法接受，原告皆於僱傭關係存續期間因個人需要，事前就自請離職並與被告合意終止勞動契約，其請求實屬無理，被告公司從未有終止僱傭關係給付資遣費之意思表示，原告如至他家保全公司任職不適應，可隨時歡迎回被告公司派駐他哨服務等語。並於本院聲明：1.駁回原告之訴。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告陳正宗、湯添宏及林寶明均自106年5月1日起任職於被告公司，擔任被告公司派駐於高鐵新竹站之保全人員。嗣被告公司與訴外人台灣高速鐵路股份有限公司（下稱台灣高鐵）間因3年約滿需重新投標，被告公司未能得標，兩造間勞動契約，於109年4月30日終止之事實，為兩造所不爭執。是本件本院所應審究者為；（一）原告是否得向被告請求資遣費？（二）原告得向被告請求金額為何？經查：

（一）關於原告是否得向被告請求資遣費部分：

1.依兩造簽訂保全（監控）人員勞動契約書（見本院卷第71-75頁）所示，兩造於106年5月1日簽訂前開契約書，原告受僱被告公司，並由被告公司指派擔任保全工作或管制中心監控人員，可知兩造間契約為不定期契約。

2.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，勞動基準法第11條第4款定有明文。原告於106年5月1日受僱於被告公司後，經被告公司指派至高鐵新竹站擔任保全人員從事保全工作，被告公司與訴外人臺灣高鐵間因3年約滿需重新投標，因被告公司未能得標，被告公司以勞動基準法第1條第4款為由終止兩造間勞動契約關係之事實，有離職證明書（見本院卷第39-41頁）在卷可憑，並經證人徐志銘於

本院證述：伊曾任職被告公司，擔任高鐵新竹站副組長，109年間組長告知被告公司高鐵標案沒有續約，被告公司叫我們簽合意書及離職單，有說沒有簽的話就不會有非自願離職證明書，其他就沒有告知了。被告並沒有派人通知不願簽離職單的人可以回公司，由公司另外派駐其他案場工作等語（見本院卷第182-183頁）。

3.雖原告於離職前填寫離職申請單（見本院卷第33-103頁），然該離職申請單其他原因說明欄原告均記載「案滿結束、撤哨（非自願離職）」，且經證人證述離職申請書簽寫之緣由，足見原告並非自願離職，亦非與被告合意終止勞動契約法律關係。

4.至證人林志遠雖於本院證稱：伊是高鐵苗栗站保全擔任外勤人員，苗栗站部分被告公司曾經和高鐵專案保全標案人員提到如果專案結束，想要繼續在公司留任，會另外安排工作等語。然亦於本院證稱原告是屬於新竹站內勤，外勤部分是苗栗站、新竹站都在同一個統籌地點，所以統一由苗栗站的主任講，伊不是很清楚內勤的部分，內勤是各站歸各站處理，伊不清楚新竹站的情形等語（見本院卷第169-171頁），是證人前開證述被告公司曾經和高鐵專案保全標案人員提到如果專案結束，想要繼續在公司留任，會另外安排工作內容，應不得為被告主張被告於109年4月初僱傭關係存在期間，即依法先行徵詢勞工意願，並說明與高鐵承攬合約到期未再續約，屆時願跟隨被告公司者，回被告公司報到由被告公司另派駐其他案場服務，顯與事實不符。

5.按勞動基準法關於資遣費之規定，雖為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效。原告雖簽署合意書同意有關勞動基準法、勞工保險條例、就業保險法及勞工退休條例全部不請求，有合意書（見本院卷第105-109頁）在卷可按。然前開合意書係於109年4月9日簽定，屬

事先約定拋棄，依前開規定、說明，即屬無效。則原告主張撤銷意思表示部分，本院即毋庸再行審酌。

6.按雇主依勞動基準法第11條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，勞動基準法第17條第1項定有明文。則原告請求被告公司發給資遣費，即屬有理。

（二）關於原告得向被告請求金額為何部分：

1.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：⑴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。⑵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，勞動基準法第17條第1項定有明文。

2.又依勞工退休金條例第12條第1項規定：「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。」。

3.原告均係自106年5月1日起任職於被告公司，迄至109年4月30日，期間3年，依前開規定，被告應按原告1又1/2個月之平均工資以比例計給原告資遣費。

4.又兩造對於原告主張原告陳正宗每月平均工資為38,484元、原告湯添宏為35,523元、原告林寶明33,861元不爭執，則原告陳正宗得請求資遣費為57,726元、原告湯添宏為53,285元、原告林寶明為50,792元。原告陳正宗請求被告公司給付57,673元、原告湯添宏請求被告公司給付53,235元、原告林寶明請求被告公司給付50,744元，均屬有據。而被告公司就此資遣費依勞動基準法第17條第2項規定，應於終止勞動契約30日內即109年5月30日前發給原告，被告迄今仍未給付，原告依民法第203條、第229條第

1項、第233條第1項規定請求被告自起訴狀繕本送達翌日即109年9月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依勞動基準法之規定請求被告給付資遣費如主文第1至3項所示金額及遲延利息，為有理由，應予准許。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第79條、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　邱玉汝

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（須按他造當事人之人數附繕本）；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　　110　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　陳筱筑