

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第1號

原告 李柔霈

訴訟代理人 李麗君律師(法扶律師)

被告 杜威海外教育股份有限公司

法定代理人 廖本昌

訴訟代理人 張玠婕

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8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壹拾萬捌仟陸佰陸拾壹元及自民國一一一
年二月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給載有原告之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、
職務內容、到職日期，暨記載離職日期、離職原因為非自願離職
之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟肆佰貳拾元，由被告負擔百分之九十九，餘
由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬捌仟陸佰陸
拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基
礎事實同一者、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2、3款定有明文。本件原告以後開
事由向原雇主主張權利，其中金額部分迭經微幅調整(見本
院卷第4頁起訴狀、本院卷第124頁民事減縮聲明暨陳報狀、
本院卷第196頁最後筆錄、本院卷第210至211頁陳報二狀表
格)，無非係請求原雇主即被告給付如附表編號1至4所示之
項目及開立如附表編號5所示之非自願離職書並為最後聲明

01 如後，核其所為之變更，與前開規定相符，於程序上應予准
02 許，合先敘明。

03 二、原告主張：原告自民國105年4月11日起於被告公司擔任遊學
04 顧問，負責招攬海外留學業務，按月領有底薪並有獎金與駐
05 外津貼，年資數年且係被告公司110年度唯一1位達到數十萬
06 元業績之專員，但被告公司除了未按等級依法為原告辦理勞
07 保和提繳勞退金，甚至於110年9月間將原告自原服務地域
08 (新竹)調往總公司(台中)，職務內容更由上述遊學顧問(即
09 專員)改為全校務行政職(只有區區2萬元底薪)，因此原告已
10 發動終止權，以函引用勞動基準法第14條第1項第6款終止兩
11 造間之僱傭關係等語，爰依兩造間勞動契約及現行勞動法
12 令，請求原雇主即被告給付如附表編號1至4所示之款項及開
13 立如附表編號5所示之非自願離職書，至於被告抗辯該公司
14 係因新冠疫情而不得已為之，惟其所為之調動，仍以必要為
15 限且不得降低原工作條件、待遇，倘若法院調查審理全部卷
16 證結果，認勞動基準法第11條第2款方為真正之終止事由，
17 則原告擇一請求，最後聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)
18 11萬7,513元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
19 年息5% 計算之利息，願供擔保請准宣告假執行。

20 三、被告則以：原告105年4月11日到職之初，本來就是於台中工
21 作，且自始即約定須配合公司支援外縣市之調派，因此才有
22 後來額外每月7,000元之駐外津貼(新竹)，110年係受新冠疫
23 情影響，國人大幅降低海外遊學或留學之意願，被告公司收
24 入受到影響，為維員工生計，除了向政府申請紓困獲准並向
25 台灣土地銀行辦理借款，但疫情未歇，持續衝擊之下，不得
26 已裁撤包括新竹在內之據點，原告所在之據點已終止租約並
27 遷空，被告非但沒有資遣員工，反而竭力提供員工工作機
28 會，以符合解雇最後手段原則，只是因應現實而必須重新分
29 配留任員工之工作內容，因原告直屬主管係辦理留職停薪，
30 擠不出人力調派，因此只能指派原告協助校務，當時原告係
31 向被告公司負責人詢問有無額外加給，被告公司不排除，可

再評估，但有提供交通費與住宿費補助，原告則以被告未承諾有加給，故而表示不願意接受指派，又原告從無反應勞保或勞退有不足情形，原告婚假結束後即持續曠職，另被告於111年10月間已依勞保局通知辦理調整及完成繳費，且110年6至10月之勞保級距其調整生效係110年11月1日，而在此前之110年10月20日，被告業已引用勞動基準法第12第1項第6款，因原告曠職3日以上，已合法解雇原告等語資為抗辯，爰答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（本院卷第200～201頁筆錄）

（一）原告自105年4月11日起受僱於被告，實際到班日最後1日為110年9月30日（新竹），但之後是請婚假請到110年10月14日，次日也就是110年10月15日並未前往被告指定之台中據點辦理報到。

（二）兩造對於本院已經調查的卷證其中原告110年3～8月薪資明細，其金額、項目並不爭執。而且兩造也同意本件假設原告依據勞動基準法第14條第1項第6款或第11條第2款為兩造終止勞動關係之事由，為法院所採時，則原告可主張失業補助損失2,379元、就業津貼損失2,379元。

五、本件經依民事訴訟法第271條之1準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點後，兩造同意協議簡化後之爭點共兩點如下：（見本院卷第201筆錄）

（一）原告依據勞動基準法第14條第1項第6款或第11條第2款為終止勞動關係事由，是否可採？

（二）原告請求被告開立非自願離職證明書及請求資遣費10萬5,755元，短少工資7,000元，有無理由？

六、本院以：

（一）按，勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞基法第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），以上勞基法第11條、第12條所分別規定雇主之法定解僱事由，為

01 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主
02 基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保
03 護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇
04 主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變
05 更再加以主張，最高法院95年度台上字第2720號判決參
06 見。次按，雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞
07 動契約，勞基法第11條第2款固有明文，揆其立法意旨係
08 慮及雇主遇此情形而有裁員之必要，以進行企業組織調
09 整，謀求企業之存續，俾免因此經營不善，造成更多員工
10 失業而致社會更大不安，故為保障雇主營業權，勞動契約
11 之存續保障即應作適當之讓步，惟雇主因此需進行組織調
12 整時，苟若仍有符合原有員工專長之人力需求，甚或仍需
13 新聘勞工，即不得任由雇主依上開規定終止勞動契約，以
14 兼顧勞工權益之保障。

15 (二) 查，兩造對於本件調職命令(調往台中)暨同時調整職務內
16 容(轉為校務)之生效日係110年10月1日，均無意見(見本
17 院卷第198頁筆錄第31行)，且前1日即110年9月30日原告
18 服務之新竹據點，被告已騰空返還於房東之事實，亦無意
19 見(見次頁筆錄第23行)，並據被告稱：原告業績於疫情前
20 之108年度達183萬7669元，單月最高為30萬1,524元，於
21 疫情期間之110年間至多僅10餘萬元，幾乎沒有新業績，
22 工作量大大降低、被告申請「教育部對受嚴重特殊傳染性
23 肺炎影響發生營運困難之艱困留遊學服務業紓困」補助經
24 費費乙案(編號0010號)，經審查通過，核定補助64萬元，
25 必須遵守上開補助申請須知第伍點，於110年5月1日起至1
26 10年7月31日止，不得解散或歇業；被告還有向台灣土地
27 銀行借款，借據明確約定，這是申請政府紓困貸款，接受
28 利息補助期間不得裁員；因為新竹據點9月30日清空點交
29 給房東，所以才請原告10月1日轉往台中總公司擔任校
30 務，這個校務不是原告原先工作內容(見本院卷第46～48
31 頁被告書狀、本院卷第74～75頁教育部函；本院卷第199

頁筆錄；本院卷第80頁銀行借據：借款人未經銀行同意，不得變更貸款用途或申貸營運資金貸款違反「於營運資金貸款期間，不得減薪或裁員」之承諾，(否則)銀行收回全部貸款及補貼(之)利息)，可知原告任職屆滿4年，雖經驗上已臻豐富，招攬海外留、遊學之業務能力甚佳，然受新冠疫情衝擊，航班減少及入境隔離檢疫之外在環境因素，消費者意願大幅降低，被告早已不堪虧損而申請紓困與貸款，又因業務減縮，收掉新竹據點，被告明知其事業單位內並無可安插業務專員之空缺，不可能新竹據點沒有業績，同在台灣僅相隔一縣市之台中總公司卻有業績，亦即該年度於新冠疫情影響下，被告公司並無任何符合原有員工專長之人力需求(見本院卷第23頁，原證8，職稱：遊學顧問；職等：9職6等)，被告所為之110年10月1日調職命令兼職務調整，僅係避免影響既領紓困之障眼法而已(併參新竹市政府勞資爭議調解記錄，勞方主張資遣費、失業補助損失、預告工資、13日特休未休；資方表示：因疫情本公司申請政府紓困方案不能裁員，請勞方回台中總公司上班…。見原證1，本院卷第11頁。被證9，本院卷第98頁，亦同)，本院審酌被告位於新竹據點已於110年9月30日人去樓空，依其情狀，可認事實上雇主係於當日以虧損或業務緊縮為由，向新竹據點之遊學顧問即原告終止勞動契約之意思表示，則是日兩造間之勞動契約已因此合法終止，次(10)月兩造分別以存證信函，互引勞動基準法第14條第1項第6款(原證9及原證14，原告110年10月14日竹北光明郵局第420號存證信函及110年10月15日收件回執；被證9，被告110年10月12日台中向上郵局第619號存證信函、被證14，被告110年10月20日台中南屯路郵局第419號存證信函)，自無從對於已終止之勞動契約，再為終止。

七、續就本件原告表列各項金錢請求，准、駁如次：

(一)資遣費：

1、按：

- 01 (1) 勞動基準法第2條第1項第3款「工資：謂勞工因工作而獲
02 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
03 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
04 經常性給與均屬之。」
- 05 (2) 勞動基準法第17條「(第1項) 雇主依前條終止勞動契約
06 者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事
07 業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之
08 資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年
09 者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。(第2
10 項) 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發
11 給。」。
- 12 (3) 勞工退休金條例第12條「(第1項) 勞工適用本條例之退
13 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
14 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條
15 或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止
16 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
17 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
18 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規
19 定。(第2項) 依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動
20 契約後三十日內發給。(第3項) 選擇繼續適用勞動基準
21 法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七
22 條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。」。
- 23 (4) 由於勞動基準法暨施行細則對於「1個月平均工資」並無
24 定義，勞動基準法第2條第4款係就日平均工資予以定義，
25 而「月平均工資」應以「日平均工資」乘以計算期間每月
26 之平均日數為計算標準，即等於以勞工退休或被資遣前6
27 個月工資總額直接除以6計算，較為簡易、準確及合理，
28 此參諸勞基法第2條第4款法文規定併參行政院勞工委員會
29 83年4月9日(83)勞動2字第25564號函所示意旨即明。
30 是以「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工
31 資總額直接除以6而為計算。

2、查：

(1) 原告自105年4月11日起受僱被告，至110年9月30日勞動契約終止時（該日不計入），共計5年5月19日，係勞工退休金條例94年7月1日施行後始受僱於被告公司，應一律適用勞退新制。

(2) 原告依勞工退休金條例第12條第1項之規定計算資遣費，核屬有據，原告自110年9月30日因新竹據點人去樓空而不得已非自願離職之日起算（該日不計入），往前回溯6個月止之薪資，依原告提出受薪帳戶入帳明細，依序為4萬1,983元、3萬3,439元、3萬3,439元、3萬3,439元、4萬4,404元、3萬2,874元，平均月工資為3萬6,596元（見本院卷第27至28頁，原證10，受薪帳戶明細，小數點以下均4捨5入），惟應加回勞保自負額每月835元及健保自負額每月563元，但不加全勤1,000元（見本院卷第8頁，原證8薪資明細；本院卷第26頁，原告備註說明加回項目為勞、健保自負額合計1,398元），而為3萬7,994元，依此計算，可知原告於附表1資遣費請求10萬5,755元，僅於其中10萬4,431元範圍內之請求，於法有據，應予准許，計算式： $\{5 + (5 + 19 \div 30) \div 12\} \times 3\text{萬}7,994\text{元} \div 2 = 10\text{萬}3,903\text{元}$ ，逾此範圍之請求，欠缺依據，應予駁回。

(二) 短少工資：

據附表原告說明內容，此項係指110年10月份該月駐外津貼7,000元，惟兩造間之勞動契約業於110年9月30日合法終止，因此本項請求失其附麗，應予駁回。

(三) 失業補助損失：

兩造不爭執以2,379元計算，本院爰予尊重。

(四) 就業津貼損失：

兩造不爭執以2,379元計算，本院爰予尊重。

(五) 上開(一)～(四)合計為10萬8,661元，原告據此訴請被告給付10萬8,661元及自起訴狀繕本送達翌日即111年2月15日起至清償日止，按年息5%計算利息（民法第229條、第

233條第1項前段、第203 條規定參看），為有理由，應予准許，如主文第1項所示，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許，應予駁回，爰判決如主文第3項所示。又，上開原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項，為兩造分別為准、免假執行之宣告，如主文第5項所示，原告其餘假執行之聲請，因受敗訴判決，其假執行之聲請失其依據，應一併駁回，如主文第6項所示。

八、末按，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11條、第13條但書、第14條及第30條規定各款情事之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主不得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明文。查兩造間勞動契約經依勞動基準法第11條第2款規定，於110年9月30日終止，原告既符合上述規定所稱「非自願離職」而終止契約，其請求被告發給非自願離職之服務證明書，自屬有據。又，勞動基準法施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，是原告請求被告開立載明原告姓名、身分證字號、出生年月日及離職原因為非自願離職（前述勞動基準法第11條第2款、離職日110年9月30日）之服務證明書予原告，為有理由，應予准許，爰判決如主文第2項所示。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

十、訴訟費用之負擔：

減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民一字第16977號研究意見，應由原告負擔。本件第一審裁判費4,220元（見本院卷第30頁，本院110年12月15日110年度勞補字第80號民事裁定，前經暫免813元。 $1,220\text{元} \times 2/3 = 813\text{元}$ ），依民事訴訟

法第79條規定，依兩造勝、敗比例，定其負擔，如主文第3項所示。

中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決不符提起上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用。

中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
書 記 官 徐 佩 鈴

附表：原告請求一覽表。

編號	請求項目 請求權基礎	請求金額及計算式 (均新臺幣)	引用本院卷證 出處頁數
1	資遣費 勞工退休金條例第12 條第1項	10萬5,755元 $38,400 \times (2 + 187 \div 248) = 105,755$	第13、27、136、140～142、144、152～154頁
2	短少工資即駐外津貼 勞動契約與勞動基準 法第22條第2項前段	7,000元 110年10月該月駐外 津貼	第23頁
3	失業補助損失 就業保險法第38條第 3項	2,379元 兩造不爭執計算式	同編號1頁數 及原證11～13
4	就業津貼損失 就業保險法第38條第 3項	2,379元 兩造不爭執計算式	同編號1頁數 及原證12
5	開立非自願離職書 勞動基準法第19條、 就業保險法第25條第 3項		同編號1頁數 及原證14

(續上頁)

01

編號1～4金額合計：11萬7,513元
