

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第73號

原告 謝雪惠

訴訟代理人 李毅斐律師

被告 內新紡織股份有限公司

法定代理人 何獻堂

訴訟代理人 陳國良

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年10月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 1.被告應給付原告新臺幣210,000元，及自民國111年11月18日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 2.被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。
- 3.原告其餘之訴駁回。
- 4.訴訟費用由被告負擔百分之86，餘由原告負擔。
- 5.本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣210,000元為原告預
供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)原告自民國95年10月5日受僱被告擔任品檢人員，離職前6個
月平均薪資新臺幣（下同）35,000元；被告於111年6月結束
生產線，嗣於000年0月間，竟違反勞動基準法（下稱勞基
法）第49條第1項前段、第10條之1規定，未經原告同意，逕
公告於111年10月起將原告調任工作性質全然不同之守衛人
員工作，並指定工作時間為晚上5點至凌晨1點，致使原告工
作條件為不利之變更；原告不得已聲請勞動調解，並與被告
於111年10月17日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，
然經原告當場為拒絕調職及終止勞動契約併請求被告給付資
遣費之意思表示後則未經被告同意，致調解不成立。

01 (二)被告於111年10月18日又函知原告，將原告調職為行政助理
02 工作，然原告年事已高、又不諳電腦、且被告並未提供適當
03 之教育訓練，原告因此再於111年10月19日以被告違法調職
04 為由，以臺中大全街766號存證信函（下稱系爭存證信函）
05 向被告重申終止兩造勞動契約之意思表示。

06 (三)兩造勞動契約業經原告於111年10月17日勞資爭議調解當日
07 依照勞基法第14條第1項第6款合法終止；為此，爰依勞基
08 法、勞工保險條例之法律關係，請求被告給付原告：1. 資遣
09 費210,000元（計算式： $35000 \times 6 = 210000$ ）、2. 預告工資3
10 5,000元、3. 開立並交付非自願離職證明予原告；及聲明：
11 1. 被告應給付原告245,000元及自111年10月19日起至清償日
12 止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被告應開立非自願
13 離職證明書予原告。

14 二、被告抗辯

15 (一)被告因業務減縮、生產線停產，故於111年10月18日將原告
16 調職為行政助理，薪資及上班地點均未變更，亦有安排人員
17 指導被告熟悉助理業務，然原告於111年10月20、21日到職2
18 日後，於111年10月27日起即未出勤，亦未提出請假證明，
19 被告不得已，以原告於111年10月27、28、31連續曠職3日為
20 由，依照勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，被告
21 自無庸給付原告資遣費、預告期間工資、及非自願離職證
22 明。

23 (二)並聲明：原告之訴駁回。

24 三、兩造爭執與不爭執事項

25 (一)不爭執事項

- 26 1. 原告自95年10月5日受僱被告。
- 27 2. 原告之勞工保險於111年11月18日自被告退保。
- 28 3. 被告於111年6月結束生產線。
- 29 4. 被告於111年9月將原告調任擔任夜間守衛工作，工作時間為
30 下午5點至凌晨1點。
- 31 5. 原告於111年10月3日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調

01 解，並於111年10月17日經調解不成立，當日原告有向被告
02 請求資遣費、預告工資、非自願離職證明，被告則當場表示
03 會將原告調職為行政工作。

04 6. 被告於111年10月18日公告將原告調任為行政助理。

05 7. 原告於111年10月18、19日有請假紀錄，並於10月20、21日
06 至被告任行政助理工作，當場則由施雪汝教導原告操作電
07 腦。

08 8. 原告於111年10月22至26日休假，其後即未進被告服任何勞
09 務。

10 9. 被告於111年11月1日以連續3日曠職為由，公告終止兩造契
11 約。

12 10. 被告於111年11月20日收到原告111年10月19日寄出之臺中大
13 全街766號存證信函。

14 (二) 爭執之事項

15 1. 被告將原告調職為警衛是否符合勞基法之規定？

16 2. 原告是否有終止契約的意思表示？被告於何時收悉？終止理
17 由是否合法？本件兩造勞動契約於何時終止？終止理由為
18 何？

19 3. 原告請求資遣費、預告期間工資、非自願離職證明是否可
20 採？

21 四、得心證之理由

22 (一) 被告將原告調職為警衛是否符合勞基法之規定？

23 按「雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。
24 但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
25 後，且符合下列各款規定者，不在此限」、「雇主調動勞工
26 工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、
27 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律
28 另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條
29 件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可
30 勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
31 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第49條第1項

前段、第10條之1第1項分別定有明文。查被告於111年9月將原告調任擔任夜間守衛工作，工作時間為下午5點至凌晨1點之事實，為兩造所不爭執，且原告並未同意該次調職，因此申請勞資爭議調解，有公告及勞資爭議調解紀錄附卷可參（本院卷第23至26頁），既然被告未得原告同意將原告調職，且指定工作時間又與法定禁止時間部分重疊，則原告主張：被告將原告調職違反勞基法之規定，即屬可採。

(二)原告是否有終止契約的意思表示？被告於何時收悉？終止理由是否合法？本件兩造勞動契約於何時終止？終止理由為何？

1. 按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（最高法院110年度台上字第14號、102年度台上字第120號民事判決要旨參照）。查原告於111年10月17日勞資爭議調解時主張被告逕自公告將原告調職警衛結果，造成原告之工作時間及勞動條件受有為不利益變更，原告不同意調整，並向被告請求支付資遣費、預告期間公司及非自願離職證明書等情，有當日勞資爭議調解紀錄在卷可參（本院卷第25頁），並為被告所不爭執，此外，被告訴訟代理人陳國良於本院審理時自陳：勞資爭議調解由我代表被告出席，原告於當日調解時有說無法接受行政助理工作，另有提出資遣費、非自願離職、預告工資之主張等語（本院卷第153頁、第210頁），既然原告係以被告公告調職內容為工作條件之不利變更為由申請勞資爭議調解，並當場為不同意調職之意思表示，堪認原告已向被告主張被告調職公告為不合法，再對照原告亦當場向被告為請求資遣費、非自願離職、預告工資之意思表示，且被告亦已知悉，則原告主張：當日已向被告為終止勞動契約之意思表示，即屬可採；揆諸上該說明，勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，是縱被告當日未為同意之意思表示，然兩造勞

01 動契約仍於是日，因原告為終止勞動契約之意思表示而終
02 止，堪以認定。

03 2. 被告固抗辯：000年0月間被告公司因縮編，無品檢工作、也
04 無其他工作可供安置原告，考量被告公司縮編後、廠商會進
05 廠拆機台，被告公司需要24小時警衛輪值，遂將原告調為中
06 班守衛等語。然查被告公司對原告調職不論工時及工作條件
07 相較於原告原品檢工作均屬不利益之變更，且未得原告同
08 意，則被告所為調職業已違反勞基法第49條第1項前段、第1
09 0條之1規定，已如前述，則被告此部分抗辯要難遽為調職合
10 法之認定。

11 3. 被告固抗辯：被告因縮編不得已有組織更易而將原告調職，
12 屬企業經營管理所需，且於111年10月18日已另函知原告調
13 職為行政助理，並經原告於111年10月20、21日至被告上班
14 任職行政助理職務，堪認原告業已同意調職為行政助理工作
15 等語，然兩造勞動契約業於111年10月17日勞資爭議調解時
16 經原告終止，另經本院認定如前，則原告縱有回被告上班，
17 要屬新勞動契約之訂立，後約對原告所請求95年10月6日至1
18 11年10月17日任職被告期間之資遣費、預告期間工資、非自
19 願離職證明，並無影響；準此，被告縱於111年11月另為終
20 止兩造勞動契約之意思表示，然應係就兩造間於111年10月1
21 8日起新成立之勞動契約所為終止，與原告前開請求並無相
22 涉，附此敘明。

23 (三)原告請求資遣費、預告期間工資、非自願離職證明是否可
24 採？

25 1. 資遣費

26 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
27 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
28 款定有明文。次按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規
29 定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，
30 每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款
31 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。次按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。勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。查原告離職前平均薪資為35,000元，原告任職期間為96年10月5日至111年10月17日，年資為15年12日，依前揭勞工退休金條例第12條第1項後段規定，以發給6個月平均工資為限，是原告請求被告給付資遣費以210,000元（計算式：35,000元×6＝210,000元），應為可採。

(2)次按「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」勞工退休金條例12條第2項亦有明文。查原告於111年10月17日終止勞動契約，揆諸上開規定，被告至遲應於111年11月17日給付資遣費，被告至今未給付，故應自翌日即111年11月18日起按年息5%給付遲延利息。是原告此部分請求於上開範圍內應予准許，逾此範圍之請求，即非有據，而可取。

2.預告工資

原告固請求被告給付預告期間工資等語。然按勞工依勞基法第14條第1項各款規定，係得「不經預告」終止勞動契約，並無所謂「預告期間」之問題，性質上與雇主依勞基法第12條規定「無須預告」即得終止勞動契約之情形相同，本於勞基法第16條「明示其一，排除其它」之立法意旨，自無類推適用該條規定請求預告期間工資之餘地（臺灣高等法院107年度勞上字第93號判決參照）。查本件原告依照14條第1項第6款終止兩造勞動契約，業如前述，揆諸上開說明，性質上與雇主依勞基法第12條規定「無須預告」即得終止勞動契約之情形相同，原告請求被告給付預告工資，即難認可採。

3.非自願離職證明書

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20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3項定有明文，依此，勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查本件兩造之勞動關係111年10月17日經原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止，業如前述，要屬上揭條文所定「非自願離職」之情形，則原告請求被告開立非自願離職證明書，即屬可採。

五、綜上，原告依據勞動基準法、勞工保險條例請求被告給付資遣費210,000元，及自111年11月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

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 12 月 8 日
書 記 官 顏 伶 純