

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第137號

原告 李銘常

被告 寶程公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人 陳靜玉

訴訟代理人 游志雄

上列當事人間給付資遣費等事件，經臺灣士林地方法院於民國109年8月27日以109年度勞專調字第63號裁定移送前來，本院於民國110年5月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，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、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2款、第3款定有明文。次按不變更訴訟標的，而補正或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告聲請勞動調解時原請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條（誤載為第17款）規定請求被告給付預告工資新臺幣（下同）24,667元、資遣費74,000元，暨請求給付民國109年8月份（即109年8月1日至同年月19日）工資共23,433元，並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.原告請求不經預告終止契約，並向被告請求應給付預告工資、資遣費。3.被告應給付109年8月份薪資（見士林卷第10頁）。嗣於110年1月18日言詞辯論期日變更資遣費之請求權基礎為勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項，及追加請求自起訴狀送達翌日起之法定

01 遲延利息，並變更聲明為：被告應給付原告67,826元，及自
02 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
03 （見本院卷第155頁）。再於110年3月8日言詞辯論期日擴張
04 請求之金額，及減縮遲延利息之請求，變更其聲明為：被告
05 應給付原告67,834元（見本院卷第263頁）。末於110年5月1
06 0日言詞辯論期日就工資之請求補充依兩造間契約關係之請
07 求權基礎（見本院卷第345頁）。核原告上開訴之變更、追
08 加及補充法律上陳述，與前開規定相符，應予准許。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：原告自107年8月1日起受僱於被告，經派駐至臺
11 北市安樂大廈擔任總幹事一職，每月工資37,000元。被告於
12 109年6月30日函通知安樂大廈管理委員會將於109年7月31日
13 終止合約，惟遲至109年8月1日方自宜蘭羅東掛號郵寄派令
14 予原告，要求原告於109年8月3日上午9時回總公司待命及完
15 成報到手續；原告於109年8月4日方收到通知，於109年8月5
16 日回到總公司時，被告經理甲○○於會議室內向原告宣明職
17 務異動，稱目前無案場可安置，並稱原告連續曠職4日，已
18 違反勞基法第12條第1項第6款規定；原告向被告索取請假
19 單，欲自109年8月6日將特別休假未休之10日休畢，被告不
20 願提供假單，並拒絕原告請假。惟被告在決定員工職務調動
21 時，即為變更勞動契約內容，須事前與員工溝通，取得員工
22 同意、議定新的勞動契約後，調動才算合法，被告要求原告
23 待命，卻不安排具體工作，顯已違反勞基法第10條之1規
24 定。又，依勞基法第43條規定，勞工有正當理由而請假時，
25 被告不得設置准假之非法前提與障礙，影響勞工權益；且勞
26 工要求請休特別休假，而不要求未休薪資時，在可請假期間
27 內，公司不得片面變更為以發薪而取消休假，再以違反僱傭
28 契約，解除兩造間僱傭關係，被告單方終止兩造間勞動契
29 約，因違反勞基法第10條之1第1、2款規定及兩造間勞動契
30 約（或其他勞工法令、團體協約、工作規則等），自始不生
31 效力。是原告以109年8月12日聲請勞動調解狀向被告依勞基

01 法第14條第1項第6款（誤載為第14條第6款）規定，不經預
02 告終止兩造間勞動契約，並依勞基法第16條規定，請求被告
03 給付預告工資24,667元；依勞退條例第12條第1項規定，請
04 求被告給付資遣費37,000元；依兩造間契約關係請求被告給
05 付109年8月份（即109年8月1日、2日、8日、9日及15日）工
06 資共6,167元。並聲明：被告應給付原告67,834元。

07 二、被告則以：

08 (一)被告向接任服務之大展大樓管理顧問有限公司（下稱大展公
09 司）經理張見任求證，原告於109年8月1日起即轉任接任之
10 保全公司任職，並續留於原社區大樓，依現行法規原告沒離
11 職至其他公司任職，應視同自動離職。

12 (二)被告於109年7月30日派經理李萬順至案場送達調派令，惟原
13 告拒收，當日僅有夜間保全項邦平簽收，乃改採郵寄方式寄
14 出；原告雖於109年8月5日回公司，但並未完成報到、待
15 命，僅要求先請休特別休假，惟依兩造間僱傭契約第11條約
16 定，原告要請特別休假須在7日前提出，休3日以上要在10日
17 前提出，故被告當天並未准假，兩造因無法達成共識，原告
18 即離開公司；隔日奉總經理指示給員工方便，故予准假，被
19 告發函及以LINE訊息通知原告，原告於次日派李永勝回公司
20 代為請假，被告當場已告知李永勝請假需由本人回公司辦理
21 手續。原告違反僱傭契約及員工獎懲規定，故被告方依工作
22 規則、僱傭契約發函解除兩造間僱傭關係，原告於109年8月
23 14日收受。

24 (三)依僱傭契約第3條載明若需要資方可以調動；第4條第2項載
25 明乙方（即被告）之營業登記都是合法之調動地點。被告函
26 文已告知原告上班時間、薪資及休假等均不變，僅係回公司
27 報到，依被告工作規則第9章第1條之調動原則五項，原告原
28 為外派人員，原有服務案場結束，被告請原告回總公司報
29 到，乃為合法之範圍內，被告並未違反工作規則。

30 (四)原告舉證之錄音光碟均在當事人不知情下所錄，其有目的而
31 為的錄音，是否有在言談中言語引導，也是存疑；另譯文內

01 容是否有截斷，亦不得而知。

02 (五)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保免予
03 假執行。

04 三、兩造不爭執事項：

05 (一)原告自107年8月1日起受僱於被告，經派駐至臺北市安樂大
06 廈擔任總幹事一職，每月工資37,000元；被告與安樂大廈管
07 理委員會於109年7月31日終止合約，改由大展公司管理。

08 (二)被告曾寄發證1、證2及證3等函文，該等函文原告均有收
09 受。其中證3解僱通知函，原告已於109年8月14日收受（見
10 本院卷第264、266頁）。

11 (三)被告已給付原告10日特別休假未休工資。

12 四、本院判斷：

13 原告主張被告有違法解僱、調動違反勞基法第10條之1規
14 定，及拒絕原告請特別休假等違反勞工法令情事，經其依勞
15 基法第14條第1項第6款規定終止契約，爰依勞基法第16條規
16 定，請求給付預告工資24,667元；依勞退條例第12條第1項
17 規定，請求給付資遣費37,000元，及依兩造間契約關係，請
18 求給付終止契約前8月份5日工資6,167元等語，均為被告否
19 認，並執上詞置辯。茲依原告之各項請求分論如下：

20 (一)原告依勞基法第16條規定，請求給付預告工資24,667元，有
21 無理由？

22 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
23 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
24 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
25 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
26 日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契
27 約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項、
28 第3項定有明文。準此，僅於雇主依勞基法第11條、第13條
29 但書規定終止勞動契約，且未於該條所定期限前預告，雇主
30 始有給付預告工資之義務。若勞動契約係經勞、雇雙方合意
31 終止，或係勞工自願離職，勞工無得請求預告工資。至於勞

工依勞基法第14條第1項各款規定單方不經預告終止契約時，該終止行為既係由勞工單方決定終止時間並行使終止權，與雇主預告終止之性質本不相同，參之勞基法第14條第4項既僅規定準用勞基法第17條規定，並未規定得準用第16條規定，顯係有意省略或排除，故於勞工依勞基法第14條第1項各款規定單方終止契約時，勞工並無向雇主請求給付預告工資之權利。職是，本件縱原告以上揭事由，而依勞基法第14條第1項第6款終止契約合法，原告亦無得依勞基法第16條規定請求給付任何預告工資。從而，本件原告依勞基法第16條規定，請求被告給付預告工資24,667元，為無理由。

(二)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求給付資遣費37,000元，及依勞動契約關係，請求給付109年8月份工資6,167元，有無理由？

1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。是依上開規定，須雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約，或勞工依第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主方應依勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。準此，若係勞、雇雙方合意終止，或勞工自願離職，或雇主依勞基法第12條規定單方終止僱傭契約，勞工無請求給付資遣費之權利。

2.依據兩造訴訟中之主張及陳述，此項爭點所應審究者為：兩造間之契約何時、因何而終止？經查：

(1)被告抗辯該公司與安樂大廈管理委員會於109年7月31日終止服務契約，乃於109年7月30日指派經理李萬順攜109年7月30日寶管（109）字第109073001號函（即證1）前往社區向派駐該社區之總幹事即原告，暨其他保全人員通知所有人員調

01 回總公司待命，或留在原社區繼續服務，簽署離職書自被告
02 公司離職，因原告拒收，改以信函寄送等情，業據提出前揭
03 函文為證（見本院卷第111頁），並據證人李萬順於本院作
04 證：當天我送證1去現場時，有問他們要留在現場，還是接
05 受調動；如果要留在現場的人，請簽離職書；不留在現場
06 的，調回總公司，會另行安排。當時大門夜班保全項邦平表
07 示不接受調動，也不想要留下來，簽了離職單離職。另外兩
08 名後門保全人員看了文件後告訴我說不想簽，說要等李總幹
09 事（即原告）的指示。我將證1拿給總幹事看時，他說不想
10 看，不理我，就走掉了；報告公司後，公司說用寄的等語
11 （見本院卷第307頁）在案。參酌被告提出之前揭證1函文上
12 確實有訴外人項邦平之簽名，以及證人郭啟聰於本院亦作
13 證：之前在被告任職，因被告沒有標到安樂大廈物業管理，
14 自109年8月1日開始在大展公司任職；李萬順經理有來案場
15 兩次，最後一次是7月31日；李萬順叫我們回公司，並問是
16 否要繼續留在安樂大廈這個案場；如果不回公司，也不寫離
17 職書，就會寄存證信函；之後我與原告討論後決定繼續留等
18 語（見本院卷第312-318頁），足徵證人李萬順前揭證詞非
19 虛，堪認被告上揭所辯各節，與事實相符，可以採信。

20 (2)原告當時擔任被告派駐安樂大廈社區之總幹事，對於被告公
21 司與該社區將於109年7月31日結束服務契約一事，自當知之
22 甚詳；在證人郭啟聰與其商議未來去從時，復建議郭啟聰與
23 自己一起續留原案場，二人並均自109年8月1日與大展公司
24 成立僱傭契約關係，分別留在原案場繼續擔任總幹事、保全
25 工作等節，除據證人郭啟聰證述如前外，並據證人即大展公
26 司經理張見任於本院作證在卷（見本院卷第305-306頁）。
27 原告既自109年8月1日起與大展公司成立僱傭契約關係，改
28 為大展公司提供勞務，並向大展公司領取薪資，事實上已無
29 從於同一時間，繼續為被告提供勞務；參酌原告自該日起確
30 實亦未曾為被告提供任何勞務，足認原告自該日起已無與被
31 告繼續維持僱傭契約關係之意，是被告抗辯原告自109年8月

01 1日起已自動離職，兩造間之僱傭契約關係已經終止等語，
02 應屬可採。

03 (3)按勞工通常在經濟上較雇主為弱勢，固法令上較為保障勞工
04 之權益，但勞工行使權利時，仍應遵守一般之誠信原則，不
05 可濫用其權利。又按當事人就其提出之事實，應為真實及完
06 全之陳述，民事訴訟法第195條第1項亦有明定。本件被告於
07 109年11月17日提出答辯狀時，抗辯原告在109年8月1日已改
08 至大展公司任職等語（見本院卷第107頁），但原告初始完
09 全否認此情（見本院卷第266頁），待證人張見任到庭作證
10 後，始一改前詞，承認自8月1日起受領大展公司之薪資（見
11 本院卷第306頁），已有在訴訟中故意為不實陳述之情形。
12 又，原告在明知自己已在8月1日改至大展公司任職，可向大
13 展公司領取109年8月份之全額薪資；其當時確已無意與被告
14 繼續維持僱傭關係，亦明知自己已無從再為被告提供勞務之
15 情況下，仍具狀請求確認與被告間之僱傭關係存在，及請求
16 被告給付109年8月1日至19日之全部薪資23,433元（見士院
17 卷第10-12頁），顯有藉由訴訟額外向被告索取109年8月份
18 薪資之情形；另其在被告不知情之情況下，備妥錄音設備，
19 於8月5日下午3時許，仍以被告員工之身分自居，返回被告
20 總公司，向被告提出請休特別休假10日之申請，在被告經理
21 告知特別休假未休10日將會發給全額工資，以及原告之請假
22 程序不符規定時，與被告經理發生爭執，再執該秘密錄音所
23 得資料，作為被告有拒絕勞工請特別休假之違反勞工法令情
24 事之證據，並進而據以主張其得依勞基法第14條第1項第6款
25 規定終止契約，及要求被告給付資遣費、預告工資及109年8
26 月份工資，其行使權利已然有違誠信原則，難認可取。

27 (4)末按契約一經合法終止即生契約關係消滅之法律效果，自無
28 從由任何一方當事人再為第二次終止。而承前所述，原告於
29 109年8月1日與大展公司成立僱傭契約，並為大展公司提供
30 勞務時起，已終止兩造間之契約關係，則被告其後於109年8
31 月13日以原告連續曠職解僱，或原告以109年8月12日調解聲

請狀之送達（即109年10月29日，見本院卷第93頁）通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約等，不論其等主張之事由是否存在，均不能再生終止契約之效力，原告亦無從進而援此請求被告給付資遣費，及給付109年8月份工資。

五、綜合上述，本件原告依勞基法第16條規定，請求被告給付預告工資24,667元；依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費37,000元；依兩造間契約關係，請求被告給付109年8月份工資6,167元，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條；並依同法第436條之19第1項規定，以附表之訴訟費用計算書確定本件訴訟費用額如主文所示金額。

中 華 民 國 110 年 5 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 李 桂 英

以上正本係照原本作成。

本判決僅得以適用法規顯有錯誤為理由提起上訴。如提起上訴，應於判決送達後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 110 年 6 月 1 日
書 記 官 郭 書 妤

附表：訴訟費用明細

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
第一審裁判費	1,000 元	
合 計	1,000 元	