臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第191號

原　　告　羅偉哲

訴訟代理人　劉鑫成律師

被　　告　大台北區瓦斯股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　謝榮富

訴訟代理人　邱靖貽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣捌萬伍仟玖佰貳拾叁元，及自民國一一〇年七月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職證明書。

三、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣捌萬伍仟玖佰貳拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第3款分別定有明文。本件原告起訴時，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條、第16條、第17條、第19條、就業保險法（下稱就保法）第25條第3項等規定，請求被告給付其資遣費新臺幣（下同）8萬5923元及預告工資3萬7000元合計12萬2923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，並發給非自願離職證明書及服務證明書，且願供擔保請准宣告假執行；嗣於民國110年12月6日以民事準

備㈡暨變更聲明狀，撤回預告工資及服務證明書之請求，並減縮請求金額為8萬5923元（見本院卷第224頁），核原告撤回部分訴訟標的並減縮應受判決事項之聲明，其基礎事實同一，並經被告同意（見本院卷第309頁），揆諸前揭規定，應予准許 。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：原告自105年7月11日起受僱於被告，擔任佐理工務員，原任職在表務課，約定薪資為每月3萬7000元，工作時間為周一至周五上午8時30分至下午5時30分，周休2日。詎被告未經原告同意，擅自於110年2月26日將原告調動至搶修課，工作時間亦變更為晝夜5班輪班制，被告所為調動已屬勞動契約內容之變動，且對原告之勞動條件更為不利，經原告於同年3月3日以被告違反勞基法第14條第1項規定為由，寄發存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約既經原告合法終止，被告依法應給付自105年7月11日起至110年3月4日止，按工資3萬7000元核算之資遣費8萬5923元，並發給非自願離職證明書，爰依勞基法第14條第1項、第17條、第19條、就保法第25條第3項等規定提起本件訴訟等語，並聲明：請求判決如主文所示。

二、被告答辯意旨略以：原告於105年7月11日到被告處是進行職前教育訓練，於同年月20日才正式至管線課任職，而原告於求職履歷中已表明可輪班，被告於人事管理規則及工程人員輪班及彈性上班管理辦法中均明訂輪班制，原告於接受被告職前教育訓練時亦簽立員工切結書，表示願遵守被告人事管理規則及相關規定，故被告之人事管理規則、工程人員輪班及彈性上班管理辦法已成為兩造勞動契約內容之一部分；且原告任職以來，先後歷任管線課、施工課、表務課，均未見其拒絕調動，是被告將原告調動至搶修課，本無須取得其同意。再者，被告經營公用天然氣事業，就各類災害及緊急事故進行24小時監控應變，為此設置24小時通報專責人員，被告本以工安值勤制度對應，嗣於108年5月間配合勞動部政策

予以廢止，改採員工調整上下班時間以茲因應，被告為令有足夠工程人員加入緊急搶修，因此於養護部設有輪調機制，本次調動肇因於養護部轄下搶修課有人員離職，為補足人力缺口，並考量原告曾有多次臨時支援搶修工作之經驗，始將原告調動至搶修課，且調動前後工作地點及薪資均不變，被告另發給交通津貼、修護津貼及點心費等，對原告而言並無不利。原告固主張工作時間改為晝夜5班輪班制，對其而言乃屬勞動條件之不利變更，惟搶修課尚有其他同仁足供分攤各個時段，以110年4月份為例，原告排到之時段分別為上午8時至下午4時、上午10時至下午6時，與原有工作時間差異不大，且原告父為保全夜班、母為清潔組長，原告未婚與父母同住，縱工作時間有所變動亦不致過度影響其家庭生活利益。況原告於110年3月3日寄發終止勞動契約之存證信函後仍繼續服勤，充其量僅認被告調動不合法，要無終止勞動契約真意，而其於同年4月1日、同年月3日至5日均未按班表出勤，已構成曠職，則被告依人事管理規則第35條規定將其予以免職並無不法，原告不得請求資遣費及非自願離職證明書；倘認原告於同年3月3日寄發存證信函已生終止勞動契約之效力，然其主張之勞基法第14條第1項事由於法無據，視為自願離職，原告不得請求資遣費及非自願離職證明書等語。並聲明：原告之訴駁回，並願供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於105年7月受僱於被告，初任職於管線課，106年9月1日調動至施工課，109年2月3日調動至表務課，職稱均為佐理工務員；被告復於110年2月26日發布人事命令，將原告自表務課調動至搶修課，職稱亦為佐理工務員（見本院卷第17頁、第87頁）。

㈡原告於110年3月3日寄發存證信函予被告，以被告有勞動基準法第14條第1項所訂各款之情形，不經預告而終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費（見本院卷第19頁），被告已收受該存證信函。

㈢兩造於110年3月22日、30日兩度在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，因雙方歧見過大，而調解不成立（見本院卷第21頁至第24頁）。

㈣被告於110年4月16日寄發存證信函予原告，以原告於同年4月1日、3日、4日、5日共曠職4日，依被告人事管理規則第35條規定自同年月6日予以免職，要求原告於收文後3日內辦妥離職手續（見本院卷第89頁），原告已收受該存證信函。

㈤原告於110年3月3日寄發前揭存證信函後仍繼續為被告提供勞務並領取薪資，又於同年月5日經被告第9屆第17次理事會議通過加入被告企業工會（見本院卷第247頁至第248頁）。

㈥被告訂有人事管理規則，其中第7章第2節設有遷調之相關規定，第31條規定出勤時間及輪班制得視工作需要另訂之，並據此制定工程人員輪班及彈性上班管理辦法（見本院卷第118頁、第127頁）。

㈦原告在管線課、施工課負責監工；於表務課負責裝、換、拆瓦斯表、維修熱水器及瓦斯爐，工作時間均為上午8時30分至下午5時30分，並於108年5月15日前原告須排值班，值班時間為平日下午5時30分至翌日上午8時30分，假日分成兩班，分別為上午8時30分至下午5時30分、下午5時30分至翌日上午8時30分。被告從108年5月15日起，除搶修課、供應課改為輪班制外，其餘廢除值班制（見本院卷第169頁、第354頁）。

㈧搶修課採五班輪班制，分別為凌晨0時至上午8時、上午8時至下午4時、上午10時至下午6時、下午2時至晚間10時、下午4時至翌日凌晨0時。搶修課人員負責用戶檢修服務、瓦斯爐具接橡皮管、查漏止漏、瓦斯中斷或供給不良處理、龍頭開關故障換裝、119協勤案作業，除基本薪資外，尚可支領：1.交通津貼1650元；2.按出勤日數每日150元計算之修護津貼；3.於夜間11時至翌日上午7時工作，按日補助夜間慰勞點心費220元（見本院卷第136頁、第303頁、第378頁、第382頁）。

四、本院之判斷：

㈠原告依勞基法第14條第1項規定，終止兩造間勞動契約，核屬有據：

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。是雇主基於經營所必須，在不違反前述原則下，方得調動員工之職務。又按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款亦有明文。又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。

2.原告主張被告未經其同意，於110年2月26日將其由表務課調動至搶修課，工作時間由固定時段改為晝夜5班輪班制，顯對勞動條件為不利之變更，已然違反勞基法第10條之1規定等語，而就表務課與搶修課之工作內容及工作時間以觀，表務課負責裝、換、拆瓦斯表、維修熱水器及瓦斯爐，工作時間為上午8時30分至下午57時30分，搶修課負責用戶檢修服務、瓦斯爐具接橡皮管、查漏止漏、瓦斯中斷或供給不良處理、龍頭開關故障換裝、119協勤案作業等，工作時間採5班輪班制，分別為凌晨0時至上午8時、上午8時至下午4時、上午10時至下午6時、下午2時至晚間10時、下午4時至翌日凌晨0時，是原告於調動後之勞動條件變更包括工作內容增加、工安危險之風險程度提高、工時制度大幅變動等，不若

調動前工作內容相對單純、工安危險之風險程度低，且可固定時間上下班，無須違反人體正常生理時鐘運作，顯見被告對原告所為之調動已足影響原告之身體健康、家庭生活，則原告調動後之勞動條件顯較調動前更為不利，已堪認定。故被告對此不符合勞基法第10條之1規定之職務調動本應與原告進行勞資協商，經原告同意後始得為之，然被告竟未經原告同意即逕自調動原告之職務，是被告對原告所為調動顯然違法，足堪認定。

2.被告固辯稱原告有簽訂員工切結書，同意遵守被告之人事管理規則及相關規定，故被告在合理範圍內，有調動員工職務之權限，無須另經原告同意等語，並提出員工切結書、人事管理規則及工程人員輪班及彈性上班管理辦法等件影本為證（見本院卷第97頁、第113頁至第136頁），惟觀諸被告人事管理規則第31條、工程人員輪班及彈性上班管理辦法第2條分別約定：「本公司出勤時間，每日以八小時為原則，每二週工作總時數為八十四小時，輪班制得視工作需要另訂之」、「工程單位為配合工作需求，得以所屬人員編制採取輪班制及彈性上班方式因應之」，上開約定僅涉及被告員工之每日、每週工作時數，及被告為因應單位之工作需要得另訂輪班制及彈性上班方式，並非關於被告調動被告員工工作時無需經勞資協商，或被告員工無條件同意被告調動其工作之約定，是被告辯稱依上開約定被告調動原告工作時無庸另行徵詢原告之同意等語實非有據。

3.另被告辯稱原告對於歷次調動均無異議，是本次調動亦毋庸取得原告同意等語，然雇主調動勞工之工作，除經勞工同意外，應符合勞動契約之約定，並符合勞基法第10條之1所規定之原則，而原告初任職在管線課，於106年9月1日調動至施工課，於109年2月3日調動至表務課，職稱均為佐理工務員，工作內容雖有差異，工作時間並無不同，業據原告於本院審理時自陳（見本院卷第185頁），原告既未加以爭執而繼續服勤，足認原告對於先前歷次調動已有默示同意甚明，

至被告於110年2月26日對原告所為之調動不符合勞基法第10條之1所規定之原則，已如前述，自應得原告同意後始得為之，被告並不因原告先前默示同意調動之行為，而免除被告此次調動應取得原告同意之情，是被告前揭所辯尚非有據，不足採信。

4.被告調動原告之職務既有違反勞基法第10條之1規定之情形，已如前述，被告即有勞基法第14條第1項第6款所定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情事，則原告於110年3月3日以勞基法第14條第1項規定終止兩造間之勞動契約自屬有據，而被告已於同年月4日收受原告之存證信函，已據被告陳明在卷（見本院卷第189頁），是兩造間勞動契約自該日發生終止之效力。被告雖辯稱原告終止勞動契約之後仍有繼續服勤，顯無終止勞動契約之真意等語，惟原告前已以存證信函向被告明確表明終止勞動契約之意，則該終止兩造間勞動契約之意思表示於到達被告時即生效力，兩造間勞動契約已合法終止，縱原告嗣後繼續提供勞務，並經被告受領且給付薪資，兩造間亦僅另成立新之勞務關係，並非原勞動契約之延續，且被告於110年4月16日以存證信函主張原告有曠職情形，亦僅係終止前開新勞務關係，故被告此部分所辯亦非可採。

㈡原告請求資遣費部分：

1.按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又勞工退休金條例（下稱勞退條例）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。

2.原告既依勞基法第14條第1項規定終止兩造間勞動契約，則

原告依同條第4項請求被告給付資遣費，即屬有據。而原告自105年7月11日起至110年3月4日止受僱於被告，年資為4年7月22日，而原告之約定薪資即平均工資為3萬7000元乙節，為兩造所不爭執，依此計算原告之資遣費為8萬5925元（＝3萬7000元× 0.5×4.6446，元以下四捨五入），原告僅請求8萬5923元，自應准許。至被告辯稱原告係於同年月20日正式到職乙節，然觀之員工切結書、新進人員職前訓練課程表及銜接教育訓練進度表之日期均記載為105年7月11日（見本院卷第97頁、第99頁、第103頁），且被告於本院審理時亦自承原告自105年7月11日至被告處進行職前教育訓練，並自該日起給付薪資（見本院卷第390頁），足見兩造自該日起即成立僱傭關係，是被告此部分所辯顯與事實不符，難以採信。

㈢原告請求開具非自願離職證明書部分：

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。又按第1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。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25條第3項、第11條第3項分別有明文規定。兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，自得依同法第25條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，是原告請求被告發給非自願離職證明書自屬有據。

㈣末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債

務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告於110年7月29日收受起訴狀繕本，有本院送達證書可憑（見本院卷第47頁、第49頁），則原告自得請求被告自110年7月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項、第19條、勞退條例第12條第1項、就保法第25條第3項等規定，請求被告給付原告8萬5923元，及自110年7月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並開具非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

六、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項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第3項應依職權宣告假執行，又被告陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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　　111　　年　　6　　月　　8　　日

書記官　陳信宏