臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第6號

原　　告　鄧熙彥

訴訟代理人　黃繼儂律師（法扶律師）

被　　告　優利資源整合股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李芃葳

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊與被告公司於民國109年4月30日簽署勞動契約，並於同年5月1日經被告公司派駐至訴外人即要派單位教育部體育署（下稱體育署）擔任工程查核協辦人員，約定每月薪資新臺幣（下同）40,902元，嗣訴外人即被告公司主管黃馨嫻（以下逕稱其名）於109年7月29日當面告知伊，伊公文寫得不好需要改進，伊就此回應會儘速改善，詎不到1日，黃馨嫻即於同年月30日以伊不適任為由，當面通知伊工作至同年月31日止，並請伊儘速辦理體育署之離職程序，伊為維護自身權益，乃於109年7月30日下午3時9分許寄送電子郵件給訴外人即伊直屬主管林益霆（以下逕稱其名），表示若被告公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定解僱伊，應依法給付資遣費及提供非自願離職證明書等，並於同日致電被告公司詢問終止勞動契約事宜，訴外人即被告公司員工楊小姐要求伊先跑完體育署離職程序，至於資遣事宜，表示會開立「定期契約期滿證明」，供伊申請失業補助，對伊表示不能去體育署上班則改前往被告公司上班，楊小姐則回應「沒有、不能」，足徵被告公司確已依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，詎伊僅於同年月31日收到

黃馨嫻寄送對電子郵件，信件標題為「離職通知」，重申原告於109年7月31日辦理離職手續，且不但未回應資遣事宜，甚至辯稱「另，公司原規劃提供轉派工作之機會，但因今日（7/30）下午致電向說明時，您已清楚回覆不願接受轉派，公司亦尊重您的決定將不予進行後續工作轉派安排」云云，辯稱被告公司提供轉派工作之機會，但伊拒絕轉派，企圖脫免開立非自願離職證明及給付資遣費之義務，嗣伊於109年8月10日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年9月18日調解時，被告公司先稱因試用期之故，故不開立非自願離職證明及給付資遣費，又稱有提供至被告公司擔任文書工作，但伊不同意等，惟被告公司既已依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，則伊為非自願離職，而兩造間勞動契約既已終止，被告公司所辯有提供轉派工作云云，伊自無從同意。為此爰依勞基法第16條第1項第1款之規定，請求被告公司給付預告期間工資12,271元、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規定給付資遣費5,113元、依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定開立非自願離職證明等語，並聲明：（一）被告應給付原告12,271元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應給付原告5,113元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告抗辯略以：

（一）原告於109年5月起與伊公司締勞動契約，並由伊公司派駐到要派單位體育署任職，然因體育署表示原告無法勝任工作，故伊公司於109年8月起將原告轉調至伊公司內部擔任行政人員，原告在體育署之離職程序不等同於伊公司辦理離職，故伊公司始轉派原告至伊公司工作，轉調後，原告之薪資待遇與原告先前於體育署之待遇無異，然原告拒絕接受調動，向伊公司辭職，故兩造合意於109年7月31日終止勞動契約，原告無由向伊公司請求給付資遣費。

（二）黃馨嫻於109年7月30日上午至體育署告知原告因其工作表現及業務熟悉度皆有待加強，經綜合評估，原告不宜在原單位、原職務任職，通知原告派駐體育署至109年7月31日止，後續伊公司將進行原告之工作轉調銜接，但原告僅不斷要求伊公司以資遣方式開立非自願離職證明與給付資遣費，黃馨嫻並未同意原告之訴求，僅回覆希望原告配合公司轉調工作，若原告之訴求目的在於取得非自願離職證明以申請失業給付，伊公司考量原告事實上係拒絕工作轉調而非遭資遣，無法以資遣為由開立非自願離職證明書，亦當場表明無開立與否之決定權，然願意協助原告詢問是否有其他方式得以開立具同等申請效力之文件。黃馨嫻嗣於109年7月30日下午致電原告，告知伊公司之轉派規劃與職務，原告明確拒絕轉調，並持續要求伊公司開立非自願離職證明與給付資遣費，原告嗣於當日下午3時9分寄發電子郵件予伊公司已離職行政人員林益霆，然林益霆並非其直屬主管，原告又於同日下午近5時許與訴外人即伊公司員工楊安妮通話，楊安妮明確告知若公司可協助方案與原告訴求不符，將另行處理，實與原告是否辦理體育署人事流程無關。黃馨嫻再於109年7月31日上午11時許及下午1時35分、2時13分致電原告確認後續工作轉調事宜，原告於當日下午2時13分之電話中回覆不接受轉派，足見伊公司依調動原則於109年7月30日通知原告自同年8月1日起轉調伊公司內部任職行政文書工作，然原告拒絕接受調動，屬主動終止勞動契約，故兩造達成合意於109年7月31日終止勞動契約，自無由向伊公司請求開立非自願離職證明與給付資遣費、預告期間工資。

（三）聲明；

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第153至154頁）：

（一）原告自109年5月1日與被告公司締結勞動契約，並由被告

公司派駐到體育署擔任工程查核協辦人員，每月薪資40,902元（見原證1，即本院卷第25至30頁）。

（二）黃馨嫻於109年7月29日至體育署對原告為工作改善通知，於同年月30日上午至體育署告知因其工作表現及業務熟悉度皆有待加強，經綜合評估，派駐體育署至109年7月31日止，並請原告儘速辦理體育署之離職程序。

（三）原告於109年7月30日下午3時9分寄發電子郵件給林益霆，表明其未自願離職（見原證2，即本院卷第31至33頁）。

（五）黃馨嫻於109年7月31日上午11時11分曾寄發電子郵件請原告於當日至體育署辦理離職手續（見原證4，即本院卷第37頁）。

（六）原告於109年7月31日離職（離職原因兩造有爭執）。

（七）原告於109年8月10日申請勞資爭議調解，於同年9月18日調解不成立（見原證5，即本院卷第41至42頁）。

四、本件爭點：

（一）兩造間勞動契約於109年7月31日終止之原因為何？

（二）原告依勞基法第16條第1項第1款、第3項規定請求被告公司給付預告期間工資是否有理由？金額若干？

（三）原告依勞退條例第12條規定請求被告公司給付資遣費有無理由？金額若干？

（四）原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3 項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，有無理由？

五、得心證之理由：

（一）兩造間勞動契約終止之原因為何？

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）原告主張被告公司於109年7月30日上午9時至10時間由黃馨嫻依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，為被告公司所否認，抗辯黃馨嫻係當面告知原告因其工作表現及業務熟悉度有待加強，綜合評估原告不宜在原單位原職務任職，派駐體育署至109年7月31日，後續被告公司將進行原告之工作轉調銜接等語，係原告不斷要求被告公司以資遣方式開立非自願離職證明書並給付資遣費等，且拒絕調動至被告公司提供勞務，兩造合意於109年7月31日終止勞動契約等語，觀諸兩造簽立之勞動契約書前言：「乙方（按即原告）同意甲方（按即被告公司）為勞務承攬業務之公司，此勞動契約為甲方承攬勞務業務之外部派駐人員，並於派駐任期結束後，另行商議勞動條件原則下，轉派駐甲方其他勞務承攬業務之單位，或終止勞動契約。」等語（見本院卷第25頁），而黃馨嫻於109年7月29日至體育署對原告為工作改善通知，於同年月30日上午至體育署告知因其工作表現及業務熟悉度皆有待加強，經綜合評估，派駐體育署至109年7月31日止，並請原告儘速辦理體育署之離職程序（見不爭執事項（二）），足見原告自體育署離職不等同於兩造終止勞動契約，被告公司如欲資遣原告，仍應對原告為終止勞動契約之意思表示，然原告並未舉證證明被告公司有於109年7月30日上午9時至10時許由黃馨嫻依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，依前揭說明，原告主張係被告公司依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約乙節，即無憑據。

（2）原告雖提出109年7月30日下午與被告公司楊姓員工通話之電話錄音及譯文（見本院卷第8至12頁），主張：被告公司人員有告知將開立定期契約期滿之離職證明給原告云云，然原告自承當日致電被告公司原係要與黃馨嫻談話，黃馨嫻不在，係楊姓員工接電話，楊姓員工非其

直屬主管（見本院卷第152頁），則楊姓員工對原告任職被告公司之職務狀況是否瞭解，有無決定權限，已值懷疑；再原告於109年7月30日下午3時9分寄發電子郵件給林益霆，表明其未自願離職後（見不爭執事項（三）），原告與黃馨嫻於109年7月31日上午11時5分許之電話錄音略以：

「…（前略）

黃馨嫻：好，因為我有寄信跟你說你的工作可能綜合評估後不適合在原單位、原職務任職，然後離職日是31號，我只是在敘述信件的內容。

原告：嗯。

黃馨嫻：然後我是有請你今天要到體育署辦理離職手續。

原告：嗯。

黃馨嫻：然後因為昨天我有跟你說公司有提供轉派的機會，可是你好像沒有要接受，對？

原告：嗯。

」等語（見本院卷第85至88頁），

核與黃馨嫻於109年7月31日上午11時11分寄發電子郵件予原告：內容略為：「鄧先生您好，針對您的工作表現及業務熟悉度都有待加強，經綜合評估不宜在原單位原職務聘用。故您的最後工作日為7/31，請於今日至教育部體育署辦理離職手續。另，公司原規劃提供轉派工作之機會，但因今日下午致電聯繫向您說明時，您已清楚回覆不願接受轉派，公司亦尊重您的決定將不予進行後續工作轉派安排。…」等語（見本院卷第37頁）無違；另參酌原告與黃馨嫻於同日下午1時35分許、同日下午2時13分許之後續通話各略以：

「（109年7月31日下午1時35分之通話）

…

黃馨嫻：那我問一下喔，就是因為那個公司轉介給你

的職務你有，就是再跟你確定一下，你有要接受公司的轉介嗎？

原告：轉介，那要看是什麼內容啊。

黃馨嫻：就是我那天跟你講的公司的職務啊。

原告：在內湖嗎？太遠了。

黃馨嫻：在市政府。

原告：臺北市政府？

黃馨嫻：就是你會有，在市政府這邊，市政府捷運站這邊。

原告：那薪資那些呢？

黃馨嫻：所以你是有意願要接受公司轉介的，是嗎？

…

原告：我要看那個內容跟薪資等等的啊。

黃馨嫻：嗯。

原告：這樣問我不太了解。

黃馨嫻：不是，我的意思是說你會有意願嗎？如果你有意願的話，我們也要整理一下我們目前現在有的職務，然後我再把職務的詳細資料再提供給你。

原告：好啊，可以啊。

…

（109年7月31日下午2時13分之通話）

…

黃馨嫻：我是優利馨嫻，那個你剛有跟我說要接受公司轉介嘛，我確定了一下職務的部分。

原告：沒有啊，我要先看一下。

黃馨嫻：對我現在在跟你講阿，我現在確定目前有的職務就是在公司，就是在市政府這邊，然後要做的工作內容就是撰寫文案，那因為公司本身配合的機關跟單位都是公務體系，所以也會以公文書信可能要撰寫居多，會以這樣

的行政業務為主。

原告： 欸我上次去公司不是在內湖嗎?

黃馨嫻：我們已經搬家了，我們搬到市政府捷運站。

原告：是喔…

黃馨嫻：所以？

原告：那不用了。

黃馨嫻：不用嗎？所以你沒有要接受公司這個業務的轉派嗎？

原告：對啊。

黃馨嫻：確定？

原告：對啊。

黃馨嫻：Ok好，那我知道，那先這樣，謝謝拜拜。

」等語（見本院卷第91至93頁、第93至95頁），可見被告公司於原告自體育署離職後，並無資遣原告之意思，而係於收受原告寄送之電子郵件後，向原告確認職務調動之意願，經被告公司提供職缺內容及工作地點，原告拒絕後，兩造間勞動契約始於109年7月31日下午合意終止。

（二）兩造合意於109年7月31日終止勞動契約，已如前述，則原告依勞基法第16條第1項第1款、第3項規定請求被告公司給付預告期間工資、依勞退條例第12條規定請求被告公司給付資遣費，及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，自屬無據。

六、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項第1款、第3項規定、勞退條例第12條規定請求被告公司給付預告期間工資12,271元、資遣費5,113元及法定遲延利息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，

判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　12　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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　　5　　月　　12　　日

書記官　鍾尚勳