

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第134號

原告 嵇麗娟

訴訟代理人 陳榮哲律師（法扶律師）

被告 保潔國際物業管理股份有限公司

法定代理人 黃美美

訴訟代理人 李宗勳

熊佳和

張覺心

陳巧榕

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111 年11月29
日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬參仟參佰壹拾玖元，及自民國一
百一十一年六月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之
利息。

被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第十四條第一項第五款
、第六款」之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹拾捌萬參仟參佰壹
拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

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，但減縮應
受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條
第1 項第3 款自明。本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原
告新臺幣（下同）22萬1,831 元，及自起訴狀繕本送達翌日
起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離

職證明書予原告（見本院卷第7 頁），嗣於民國111 年10月18日當庭變更為：(一)被告應給付原告18萬3,361 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開立離職事由記載為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書予原告（見本院卷第333 頁），縮減原請求特休未休、資遣費之金額，應屬減縮應受判決事項聲明之情形，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自101 年7 月25日起受僱於被告擔任清潔人員，並派至被告所承包址設臺北市○○區○○路000 號之遠景21科技大樓（下稱遠景大樓）清潔約10年（下稱系爭契約），離職前平均工資為月薪2 萬5,700 元。詎原告於110 年8 月31日突接獲被告經理命令與同大樓清潔之劉素真自同年9 月1 日起改至址設文山區木柵路1 段17巷1 號之私立世新大學報到清潔，然隻字未提確切報到處所、打掃範圍與地點、薪資待遇、有無交通補助或任何協助、福利措施、打掃清潔管理人員等細節，其表示因事出突然，相較遠景大樓距其住處甚近、片面調動工作地點過遠而予拒絕，被告經理即逕要求其返家等待通知。詎原告翌日欲至遠景大樓進行打掃服務，卻遭該大樓保全告知被告不准其再進入服務，此後逾半個月均未獲任何通知，其遂向臺北市政府勞動局聲請勞資爭議調解，未料被告未出席110 年10月1 日中華民國勞資關係服務協會（下稱勞資服務協會）調解會，遽以同年10月25日寄送臺北松山郵局第496 號存證信函誣稱其未辦理請假或離職手續即自同年9 月1 日起無故曠職，將依勞動基準法第12條第6 款終止系爭契約等與不符事實之內容。原告便於同年11月10日私下與被告協商過程中，以被告長期不同意其申請特別休假又未於年度終結後30日內足額給予折算工資等行為屬勞動基準法第14條第1 項第5 款，違反勞動基準法第10條之1 第4 款、第5 款無故且未提供協助於110 年9 月1 日片面調動工作

01 地點更拒絕原告返回原工作地點、歷來拒絕原告申請特別休
02 假又未於年度終結後30日內足額給予折算工資、於110 年10
03 月25日違法終止系爭契約等行為屬勞動基準法第14條第1 項
04 第6 款情事，因而終止系爭契約，是最後工作日為110 年11
05 月9 日；又原告既於任職期間無從申請特別休假，復未按期
06 如實獲取折算工資至今，此違法狀態猶仍持續，被告更於11
07 0 年10月25日為違法終止行為，故其於同年11月10日所為終
08 止之意思表示當未逾30日除斥期間。

09 (二)系爭契約固已終止，然被告尚未給付後述特休未休折算工資
10 、資遣費共18萬3,361 元，及開立離職事由記載勞動基準法
11 第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書予原告：

12 1.特休未休折算工資共6 萬3,891 元：原告自102 年7 月25日
13 起至110 年8 月31日止共有特別休假113 日，惟被告均拒絕
14 讓原告得以申請，則本應支付折算工資共8 萬8,641 元，卻
15 僅於給付部分折算工資（即107 年給付4,900 元、7,000 元
16 、1 萬2,850 元），扣除後6 萬3,891 元既仍未給付，故依
17 勞動基準法第38條，勞動基準法施行細則第24條之1 規定請
18 求。

19 2.資遣費共11萬9,470 元：系爭契約因勞動基準法第14條第1
20 項第5 款、第6 款規定終止乙節，誠如前述，自得請求以10
21 1 年7 月25日至110 年11月10日年資計算平均工資2 萬5,70
22 0 元後得出之資遣費，故依勞工退休金條例第12條規定請求
23 。

24 3.開立離職事由記載勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款
25 非自願離職證明書予原告：原告既以該等事由於110 年11月
26 10日終止系爭契約，依勞動基準法第19條，就業保險法第11
27 條第3 項、第25條第3 項規定請求被告開立。

28 (三)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明
29 ：1.被告應給付原告18萬3,361 元，及自起訴狀繕本送達翌
30 日起至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應開立離職事
31 由記載為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願

01 離職證明書予原告。

02 二、被告則以：

03 (一)兩造確自101 年7 月25日起成立系爭契約，然原告於遠景大
04 樓服務期間，因態度、清掃狀況不佳，屢次溝通未果，遠景
05 大樓主委表示倘仍派駐原告在該處工作將終止續約，被告遂
06 與原告溝通並提供二工作地點供其選擇，其一為址設臺北市
07 ○○區○○○路0 段00號之中天電視臺，同為辦公大樓清潔
08 且交通距離尚近，其一為至世新大學行校園清潔，詎原告全
09 未同意，此後未依規定請假，也未至公司造成工作停擺，遭
10 業主多次客訴，被告方於其曠職後1 個月（即自110 年9 月
11 1 日起至同年10月25日），以110 年10月25日台北松山郵局
12 存證號碼496 號郵局存證信函（下稱1025松山存證信函）於
13 同日送達、通知原告依勞動基準法第12條第1 項第6 款無正
14 當理由繼續曠工3 日為由終止系爭契約。職是，系爭契約既
15 因伊終止而消滅，原告自無再為終止之可能，且除確未將特
16 休未休折算工資於年度終結後30日內付清之事實外，其餘原
17 告所稱終止事由均予否認。

18 (二)另原告雖為本件請求，然就各該項目與金額部分，伊僅承認
19 部分應予給付，其餘則因下列事由無給付之必要等語，資為
20 抗辯：

21 1.特休未休折算工資：被告確先前曾支付部分折算工資（即10
22 7 年給付4,900 元、7,000 元、1 萬2,850 元），現仍積欠
23 6 萬3,891 元未給付，同意給付此部分金額。

24 2.資遣費：系爭契約既係被告所終止，自無給付之必要，縱應
25 予給付，其平均工資應為2 萬5,763 元，計算9 年11月工資
26 應僅有11萬7,350 元。

27 3.開立非自願離職證明書：系爭契約既經被告以前開事由終止
28 ，自無開立原告所陳離職事由記載為勞動基準法第14條第1
29 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書。

30 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准
31 宣告免為假執行。

01 三、得心證之理由

02 (一)首查，兩造自101 年7 月25日起成立系爭契約，約定薪資於
03 次月10日發放，系爭契約終止前平均工資為月薪2 萬5,700
04 元等事實，為兩造所不爭（見本院卷第201 頁、第270 頁）
05 ，並有被告公示資料查詢結果、勞資服務協會110 年9 月22
06 日勞資字第000000000 號開會通知單、台北松山郵局存證號
07 碼496 號郵局存證信函、原告帳戶歷史交易明細、薪資明細
08 表、勞保與就保投保資料、給付明細資料、歷來健保投保資
09 料、員工資料卡、面談紀錄表、勞動契約文件、薪資清冊、
10 差勤表、工作規則、原告帳戶歷史交易明細，及臺北市政府
11 勞動局111 年11月4 日北市勞動字第1116115857號函暨勞資
12 爭議調解卷宗資料等附卷可稽（見本院卷第23頁至第29頁、
13 第49頁至第57頁、第69頁至第89頁、第105 頁至第157 頁、
14 第163 頁至第196 頁、第311 頁至第329 頁、第411 頁至第
15 435 頁），是此部分事實，首堪認定。

16 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
17 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
18 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
19 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事
20 人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命
21 法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有
22 規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得
23 為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者
24 ，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第
25 280 條第1 項自悉。

26 (三)依現有卷內證據資料，無從認定被告調動原告工作地點之行
27 為符合勞動基準法第10條之1 調動原則，則其拒絕受領原告
28 依原職務提供勞務或另為合理調動，無從逕謂原告無正當理
29 由曠工，是伊以1025松山存證信函終止系爭契約，應無理由
30 ：

31 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；考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第10條之1定有明文。易依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所為調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提供勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼續服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而曠工（最高法院109年度台上字第2715號判決要旨參照）。另私文書應提出其原本；私文書應由舉證人證其真正；但他造於其真正無爭執者，不在此限；法院得命提出文書之原本；不從前項之命提出原本或不能提出者，法院依其自由心證斷定該文書繕本或影本之證據力，民事訴訟法第352條第2項、第357條、第353條各有明文。

2.查原告主張其於110年8月31日突遭被告命令於同年9月1日改至世新大學任清潔工作一情，為被告自認在案。觀之原工作地點與原告住處甚屬接近、交通便捷；輔以原告為46年8月生，時已耳順之年，且約定上班時間為上午7時以前乙節，有員工資料卡、差勤表等在卷足憑（見本院卷第105頁至第109頁、第111頁、第131頁至第157頁），卻突於翌日改調至尚須耗費數十分鐘路途之世新大學清潔，對其生活確有巨幅變動，顯有調動工作地點過遠之情事甚明，與勞動基準法第10條之1第4款、第5款及被告工作規則第23條第4款、第5款情形確有相悖之處，要無疑問。另兩造所簽署勞動契約第3條第3項約以：被告如因業務考量須調整原告工作地點、時間、班別等，原告願全力配合，惟被告應給予必要之協助等文字（見本院卷第111頁），然被告並未提出有何已給予必要協助之積極證明，是確有違反調動原則規定無訛。

01 3.被告固抗辯除世新大學外亦提供中天電視臺之工作地點以為
02 選擇，且係原告遭遠景大樓業主拒絕服務而須調職云云，並
03 提出會議記錄表、矯正預防單、遠景21清潔員缺失報告、離
04 職申請單等影本為憑（見本院卷第351 頁至第375 頁、第38
05 3 頁至第391 頁）。但姑不論原告爭執前述會議記錄表、矯
06 正預防單、遠景21清潔員缺失報告、離職申請單形式上真正
07 ，被告因已無法尋得而未能提出證物原本以資比對（見本院
08 卷第446 頁），該等證物資料無從得知究被告所為調動工作
09 地點之行徑為迴避解僱型調職或僅係純粹調職之行為，且被
10 告就除世新大學外尚提供中天電視臺工作地點之抗辯，迄未
11 提出相關證據資料，揆之前開規定，自應負此部分之不利益
12 ，爰予認定。

13 4.又被告雖以原告連續3 日曠工為由，以1025松山存證信函終
14 止系爭契約（見本院卷第27頁至第29頁），惟該110 年9 月
15 1 日調職行為要非合法，業如前述。再被告對本院詢問自11
16 0 年9 月1 日至同年10月25日有無指示原告提供勞務行為乙
17 節自述：當初處理調職之際並無任何紀錄或錄音，因原告未
18 同意該等調職地點，被告內部尚須進行溝通，然約隔2 週即
19 收受勞資爭議調解通知，後續原告領取110 年特休未休折算
20 工資支票時曾再度溝通調職工作地點，但不清楚結論；因原
21 告直接拒絕而無法提供調任之調動單，另先前原告差勤表均
22 係直接在遠景大樓打卡，毋庸至被告辦公處所，除非要求原
23 告返回辦公處所討論事務，又當初不讓原告進入遠景大樓係
24 因該業主提出此等要求所為等語在案（見本院卷第270 頁至
25 第271 頁、第335 頁至第336 頁、第273 頁），足謂在該調
26 動行為要非合乎前述調動原則、原告也仍願依原職務提供勞
27 務之情狀下，被告卻予拒絕另為合理調動，復未為指示其餘
28 勞務行為之提供，揆諸前開規定及要旨，礙難率認原告無正
29 當理由而曠工，至為明灼。職是，原告既非無正當理由連續
30 曠工3 日，被告以1025松山存證信函於110 年10月25日終止
31 系爭契約之行徑，自屬無由。

01 (四)原告於110 年11月10日曾與被告人員溝通且為終止系爭契約
02 之意思表示乙情，有LINE對話紀錄擷圖存卷可徵（見本院卷
03 第251 頁至第263 頁），而被告所為110 年10月25日終止系
04 爭契約之行為既不法，應符勞動基準法第14條第1 項第6
05 款之事由；復被告同不否認未將歷來特休未休折算工資於年
06 度終結後30日內付清（見本院卷第203 頁、第337 頁），自
07 屬未依系爭契約給付工作報酬之勞動基準法第14條第1 項第
08 5 款事由，則原告終止系爭契約自屬有據，系爭契約之法律
09 關係當至110 年11月10日終止而消滅，洵堪認定。又系爭契
10 約之法律關係既因符合上述事由而告消弭，本院自毋庸為原
11 告其餘主張事實存否之認定，併予指明。

12 (五)原告請求被告給付18萬3,319 元及開立離職事由記載為勞動
13 基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書，
14 應屬有理：

15 1.特休未休折算工資6 萬3,891 元，因被告已有部分金額給付
16 乙節，有伊提存摺封面影本、薪資明細表、應負費用出帳等
17 存卷足考（見本院卷第285 頁至第291 頁），兩造均予扣除
18 後，被告亦同意給付（見本院卷第338 頁），是揆之上開規
19 定及說明，被告此部分事實既已自認，原告所為請求當屬有
20 理。

21 2.資遣費11萬9,428 元，應得請求：

22 ①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
23 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
24 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
25 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之
26 平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平
27 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定
28 計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休
29 金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。

30 ②系爭契約既係原告於110 年11月10日依勞動基準法第14條第
31 1 項第5 款、第6 款終止一節，業經本院認定如上，且原告

01 任職時即採勞退新制，揆諸首開規定，被告當應按原告工作
02 年資給付資遣費無誤。又原告自101 年7 月25日任職於被告
03 處至110 年11月9 日工作末日之資遣年資為9 年3 月16日，
04 新制資遣基數為4.647（計算式： $\{9 + \text{【}3 + 16 \div 31\text{】} \div$
05 $12\} \div 2 \div 4.647$ ），被告答辯之原告平均工資為2 萬5,76
06 3 元（見本院卷第215 頁），實高於原告主張之2 萬5,700
07 元，是以原告主張為本，其應可向被告請求給付資遣費11萬
08 9,428 元（計算式： $25,700 \times 4.647 \div 119,428$ ）。

09 3.開立非自願離職證明書：被告確有102 年度至109 年度特休
10 未休折算工資未於年度終結後30日內付清，以及110 年10月
11 25日違法終止系爭契約之情事，各符合勞動基準法第14條第
12 1 項第5 款、第6 款之非自願性離職乙情，業經本院說明如
13 前，是原告依上開規定請求被告開立離職事由記載為「勞動
14 基準法第14條第1 項第5 款、第6 款」之非自願離職證明書
15 ，應予准許。

16 4.據此，原告請求被告給付18萬3,319 元（計算式： $63,891 +$
17 $119,428 = 183,319$ ），及開立離職事由為勞動基準法第14
18 條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書，應屬有理。

19 (六)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
20 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
21 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
22 3 條第1 項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內
23 給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。又勞動基準
24 法第23條第1 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之
25 給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給
26 二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
27 給付勞工。本件被告就聲明第1 項應給付予原告上開金額，
28 已如前述，並因屬有確定期限之給付，應最終自終止系爭契
29 約逾30日起全負遲延責任。原告既主張利息自起訴狀繕本送
30 達翌日起算，又該書狀係於111 年6 月21日送達被告登記址
31 並由受僱人收受一情，有本院送達回證可資佐證（見本院卷

01 甲第65頁)，揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應給付
02 之金額，自111年6月22日起至清償日止按年息5%計算之利
03 息，亦屬有據。

04 四、綜上所述，被告所為職務調動尚非合法，難認原告有無正當
05 理由連續曠工3日之情事，伊所為終止之意思表示要非合法
06 ，更未於年度終結30日內如數給付特休未休折算工資，是原
07 告得依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止系爭契
08 約，並得請求開立該等事由之非自願離職證明書、請求給付
09 特休未修折算工資差額與資遣費。從而，原告依勞動基準法
10 第38條、第19條，勞動基準法施行細則第24條之1，勞工退
11 休金條例第12條，就業保險法第11條第3項、第25條第3項
12 等規定，請求：(一)被告應給付原告18萬3,319元，及自111
13 年6月22日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開
14 立離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款
15 之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。其逾此
16 範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

17 五、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
18 法第44條第1項、第2項規定，就主文第1項與第2項依職
19 權宣告假執行，同時宣告本件被告得供擔保而免為假執行，
20 並酌定相當之金額。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
22 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
23 列，併此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並因本件原告獲
25 絕大部分勝訴而僅有資遣費42元部分敗訴，此應係因計算式
26 所致，故酌量上述情形，命被告一造負擔訴訟費用。

27 中 華 民 國 111 年 12 月 29 日
28 勞動法庭 法 官 黃鈺純

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 12 月 29 日
02 書記官 施盈如