

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 范振勝
許哲偉
陳偉傑
劉泳振

共同

訴訟代理人 李泓律師

被告 承恒有限公司

法定代理人 張綾娟

被告 義洲有限公司

法定代理人 黃榮基

被告 知原有限公司

法定代理人 黃榮基

共同

訴訟代理人 姜至軒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年5月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告承恒有限公司應分別給付原告各如附表二「特休未休折
算工資」欄所示之金額，及均自民國113年3月20日起至清償
日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告承恒有限公司負擔百分之6，餘由原告各依
如附表四「訴訟費用分擔比例」欄所示之比例負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告承恒有限公司如各以按如
附表二「特休未休折算工資」欄所示之金額，分別為原告預
供擔保後，得免為假執行。

01 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序方面：

04 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
05 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
06 條第1項但書第3款定有明文。經查，原告丙○○、己○○、
07 壬○○、甲○○（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）
08 於聲請勞動調解時原聲請事項為：一、被告承恒有限公司、義
09 洲有限公司、知原有限公司（下合稱被告，如有特別區分者
10 則各以承恒公司、義洲公司、知原公司稱之）應分別給付原
11 告各如附表一「資遣費」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送
12 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。任一被
13 告為給付，於其給付範圍內，另一被告同免給付責任。二、承
14 恒公司應開立非自願離職證明書予原告。三、第1項聲明，願
15 供擔保，請准宣告假執行（本院卷8頁）。嗣於民國113年5
16 月7日言詞辯論時，變更訴之聲明為：一、承恒公司或義洲公
17 司或知原公司應給付壬○○如附表二「資遣費」欄所示之金
18 額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
19 5%計算之利息。如任一被告已為全部或一部給付，於其給
20 付範圍內，其餘被告同免給付責任。二、承恒公司或知原公
21 司應給付丙○○、己○○、甲○○如附表二「資遣費」欄所示
22 之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
23 率5%計算之利息。如任一被告為全部或一部給付，於其給
24 付範圍內，另一被告同免給付責任。三、承恒公司或知原公
25 司應給付原告如附表二「特休未休折算工資」欄所示之金額，
26 及自113年3月19日民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清
27 償日止，按週年利率5%計算之利息。如任一被告已為全部
28 或一部給付，於其給付範圍內，另一被告同免給付責任。四、
29 承恒公司應開立非自願離職證明書予原告。五、第1至3項聲
30 明，願供擔保，請准宣告假執行（本院卷305-306、319-32
31 0、379頁），經核原告所為訴之變更，核屬擴張應受判決事

項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告原均受僱於承恒公司，並受承恒公司派遣至訴外人台灣科慕股份有限公司（下稱科慕公司）觀音廠區提供勞務，其等擔任之離職前職稱及職務內容、到職日、離職日、月平均工資均詳如附表二所示，原告之勞保投保單位不僅有承恒公司，其中壬○○因年資關係勞保投保單位亦有義洲公司，且知原公司亦會發放薪資予原告，而訴外人即承恒公司法定代理人戊○○與訴外人即知原公司及義洲公司法定代理人癸○○為配偶關係，則被告公司間確具有實質上同一之關係。因科慕公司內員工年資新舊制與未給付加班費問題，訴外人即承恒公司主管丁○○口頭承諾原告仍係配合觀音廠區工作內容，主要為更換濾袋、濾布等支援性工作，並要求原告簽署協議書藉此調動其等原有工作。詎丁○○突然調動原告工作地點至工地，更於112年7月11日稱未按公司調動至工地之人，就視為自動離職，原告雖詫異與無奈，仍於同年8月14日從事調動後工作，然因調動後工作須攀爬鷹架與拉電纜線及配管，且工作環境由室內變成戶外，而原告從未有任何工程實作經驗，顯非其等之技術及體能所能勝任，故原告認承恒公司屬違法調職，遂分別於同年9月7、8日寄發存證信函通知承恒公司終止兩造間勞動契約，惟承恒公司於同年月12日寄發存證信函予原告，逕認原告片面主張終止勞動契約不合法，甚要求其等簽署自願離職證明書。另原告尚有特別休假未休，得向被告請求特休未休折算工資。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1、第14條第1項第6款、第4項、第19條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項等規定提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

（一）原告擔任之離職前職稱及職務內容、到職日、離職日均詳如

附表三所示。雖戊○○與癸○○為配偶，惟承恒公司、知原公司、義洲公司之營運各自獨立，互不隸屬。原告所稱知原公司發薪予其等一事，係承恒公司當時因現金不足而向知原公司借調用以發放薪資，故知原公司於112年3月代付計新臺幣（下同）654,230元予承恒公司派遣至負責包裝部門員工，且承恒公司事後已分3個月用現金歸還予知原公司，原告再無與知原公司有任何關聯，原告恐有誤解混淆。

(二)因科募公司無預警於112年7月28日發出將於同年8月1日關廠聲明，而承恒公司亦係於同年7月28日經由媒體得知此消息，後於同年8月1日方收到終止派遣專業服務合約通知，故原告主張丁○○於同年7月11日稱未按公司調動至工地之人，就視為自動離職一事，顯與事實不符。

(三)原告工作之所以調動係因科募公司決定結束營業後，除剩餘善後工作外，現場已無足夠工作可派遣予原告，故承恒公司將原告調整至中油觀塘配氣站新建工程工作（下稱系爭工地），工作內容主要為協助師傅搬運物料，且系爭工地有休息區，承恒公司安排不減少原告工資且其等均可勝任之工作，原告對於調整後之工作亦無任何反映不適。然丙○○於112年9月4、5、6日均表示要請假，卻於同年月8日退出公司群組；己○○、壬○○、甲○○則分別於同年月10、11日退出公司群組，原告既未對調職後之新工作反映不適應，亦對承恒公司之派工無回覆，反分別於同年9月7、8日寄發存證信函，可知原告為無預警任意離職，係為惡意串聯，實不足取。而承恒公司調動原告工作實因科募公司突然關廠，並非係承恒公司關廠或停業，承恒公司尚有諸多工作可派遣或調整，惟原告竟任意曠職，故承恒公司先以善意通知原告辦理請假程序，惟原告仍置之不理，承恒公司遂於112年9月22日以存證信函通知原告予以解僱。

(四)另有關原告特休未休折算工資部分，承恒公司自應依法給付丙○○21,004元、己○○26,605元、壬○○42,008元、甲○○21,004元；而原告為無預警離職，依法不得請領資遣費等

語，資為抗辯。

(五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷300、302-303頁）：

(一)原告原均受僱於承恒公司，並受承恒公司派遣至科慕公司觀音廠區提供勞務，其等擔任之離職前職稱及職務內容、到職日、離職日均詳如附表三所示（己○○之到職日除外）。

(二)承恒公司法定代理人戊○○與知原公司及義洲公司法定代理人癸○○為配偶關係，而知原公司曾於112年3月匯款薪資予原告。

(三)承恒公司將原告調動至系爭工地，而原告自112年8月14日起即從事調動後之工作。

(四)丙○○、己○○、甲○○於112年9月7日分別以觀音郵局存證號碼000054、000055、000053號；壬○○於112年9月8日以觀音郵局存證號碼000056號等存證信函（下合稱系爭終止勞動契約存證信函）寄送予承恒公司，向承恒公司表示「任意將本人之職務調動，違反勞基法，故本人終止勞動契約」之旨，並均由承恒公司收訖。

(五)承恒公司於112年9月12日分別以中壢志廣郵局存證號碼000249、000261、000248、000251號等存證信函（下合稱系爭補請假手續存證信函）寄送予原告，向原告表示「請台端於文到翌日前，持證明文件至本公司補辦請假手續，逾期以曠職論處」之旨，原告分別於同年月13、14、18日收訖。

(六)承恒公司於112年9月22日分別以中壢志廣郵局存證號碼000269、000270、000271、000272號等存證信函（下合稱系爭繼續曠職3日存證信函）寄送予原告，向丙○○表示「台端無正當理由繼續曠職已達三日以上，本公司爰依勞動基準法第12條第1項第4款、同條項第4款，終止台端與本公司間之勞動契約，並依規定辦理相關退保程序」之旨；另向己○○、壬○○、甲○○表示「台端無正當理由繼續曠職已達三日以上，本公司爰依勞動基準法第12條第1項第6款、同條項第4

款，終止台端與本公司間之勞動契約，並依規定辦理相關退保程序」，原告分別於同年月23、25、28日收訖。

(七)承恒公司分別於112年9月11、13、14、18、19、20、21日以通訊軟體LINE傳送內容為：「明天做大潭」、「你好，明天大潭觀塘配氣站工作」、「明天大潭觀塘配氣站」、「明天做大潭觀塘配氣站」、「你好，明天觀塘配氣站工作」、「你好，尚未辦妥離職收（按應係『手』之誤）續前，星期一至星期五都要去大潭觀塘配氣站工作，謝謝你！」等訊息予原告。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告之勞動契約存在於承恒公司之間：

1.按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1、3、6款定有明文。則勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約而言。而勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(4)組織上從屬性，受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院89年度台上字第1301號、95年度台上字第1492號判決意旨參照）。又按勞基法第2條第2款規定，雇主指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。本條款規定之雇主，除為

對外登記名義事業主或負責人外，實質僱用人亦包括之。故判斷原告究係與何人成立勞動契約，即應以其等對何人有人格、經濟及組織從屬性為判斷標準。

2.原告主張其等現投保勞保單位為承恒公司，且壬○○之勞保曾投保於義洲公司，而其等服勞務地點係受知原公司及義洲公司法定代理人癸○○指派至科慕公司，又承恒公司法定代理人戊○○與癸○○為配偶關係，及知原公司曾匯款薪資予其等，可見被告之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理及薪資給付均由癸○○所掌控，足徵被告間應具實體同一性而為原告之雇主等語，並提出原告之勞保職保被保險人投保資料表、勞保職保被保險人投保資料表（明細）、薪資匯款之存摺內頁及交易/彙整登摺明細等件為證（本院卷11-12、37-46、55-77頁），被告則以前詞置辯。經查：

(1)原告已自承其等原均受僱於承恒公司，並受承恒公司派遣至科慕公司觀音廠區提供勞務（本院卷9、12頁），此為被告所不爭執（本院卷116頁），足認承恒公司即為原告事實上之管領者，故原告於人格上、經濟上、組織上均應從屬於承恒公司而非知原公司及義洲公司，然原告卻又表示其等係受知原公司及義洲公司法定代理人癸○○指派至科慕公司提供勞務（本院卷11頁），前後所述已有矛盾，況原告並未提出任何具體事證以實其說，僅空言主張係癸○○指派其等至科慕公司提供勞務云云，自不足採。

(2)依原告提出之上開薪資匯款之存摺內頁及交易/彙整登摺明細（本院卷55-77頁）所示，扣除112年3月份之薪資係由知原公司匯款予原告外（本院卷55、60、63、68頁），其餘同年各月之薪資匯款者均為承恒公司，是原告經濟上亦從屬於承恒公司一節，應堪認定。另戊○○與癸○○既為配偶關係，則彼此對於各自所有之公司狀況自應有所知悉瞭解，親友間對於各自經營之公司倘有資金調度需求時，相互提供借調現金以為支援應急，乃屬常見之事，則知原公司雖有轉匯薪資予原告，惟此乃知原公司與承恒公司間資金借貸問題，

01 況知原公司僅匯款過1個月，實為偶然事件而非係經常性行
02 為，是勞動契約應存在於承恒公司與原告間，與知原公司無
03 涉。

04 (3)證人即被告所屬調度人員丁○○證稱：原告當初是向承恒公
05 司應徵等語（本院卷381-382頁），益證原告締結勞動契約
06 之對象應為承恒公司，從而，原告應係由承恒公司所僱用。

07 3.綜上，原告之勞動契約存在於承恒公司間，而非義洲公司與
08 知原公司，是原告主張被告間應具實體同一性而均為原告之
09 雇主云云，應不足採。

10 (二)承恒公司於112年8月14日調整調動原告至工地之處分，為合
11 法：

12 1.按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；雇主調
13 動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原
14 則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。
15 但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動
16 條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可
17 勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考
18 量勞工及其家庭之生活利益；雇主違反勞動契約或勞工法
19 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；
20 工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中約定，
21 勞基法第2條第6款、第10條之1、第14條第1項第6款、勞基
22 法施行細則第7條第1款分別定有明文。勞動契約中有關工作
23 場所及應從事之工作等事項之變更，原則上自應由勞雇雙方
24 自行商議約定之，惟企業在現今社會為永續經營，須與時俱
25 進，從事技術革新、創新發展、多角化經營及合理化經營，
26 並隨時代趨勢，適時改變經營策略，故為兼顧勞雇雙方之權
27 益，倘不允許雇主有片面調職命令權，實有礙企業資方競爭
28 力之提昇，企業在競爭中消失，亦非勞工之福。是雇主如因
29 業務需要，有變動勞方之工作場所及應從事工作有關事項之
30 需，而未能獲得勞工明確同意時，在符合一定條件下，仍宜
31 例外認勞工須接受雇主之調職命令，以兼顧勞雇雙方之利

01 益。觀諸勞基法第10條之1立法意旨係雇主調動勞工工作除
02 不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規
03 範其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，
04 調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞
05 動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活
06 上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無
07 權利濫用或違反誠信原則。故雇主調動勞工之工作場所或變
08 更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之
09 需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否
10 則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使
11 調職命令權無違前揭五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕
12 調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

13 2.原告固主張因科募公司內員工年資新舊制與未給付加班費問
14 題，承恒公司主管丁○○口頭承諾其等仍係配合觀音廠區工
15 作內容，主要為更換濾袋、濾布等支援性工作，並要求其等
16 簽署協議書藉此調動原有工作云云（本院卷10頁），然查，
17 承恒公司所營事業項目有人力派遣業之業務，此有原告提出
18 之經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料在卷可稽
19 （本院卷29-30頁），而承恒公司係與業主（即科募公司）
20 簽訂承攬合約後，再指派勞工至科募公司提供勞務，依承恒
21 公司業務特性，係指派勞工至業主處提供勞務，則人員調動
22 屬企業經營自主之範疇，人員之調動僵化將造成人事管理缺
23 乏彈性，故原告與承恒公司簽訂勞動契約時，即應瞭解倘承
24 恒公司因與業主間之承攬合約變動或終止時而有可能調動工
25 作地點。而科募公司於112年8月1日寄發主旨為「勞工派遣
26 專業服務合約終止通知」（下稱系爭終止通知）之函文予承
27 恒公司，內容略為：「本函旨在通知您，根據下面附表中列
28 出的合同……的第31條，您與台灣科募股份有限公司之間的
29 該合同即將終止，並於112年10月1日（"終止日期"）終止
30 。……合同明細表……合約名稱/合同生效日期/合同終止日
31 期：勞工派遣專業服務合約/民國112年04月1日/民國112年1

0月1日」，此有被告提出系爭終止通知在卷可憑（本院卷127頁），核與被告提出科慕公司觀音廠於112年8月28日工廠登記歇業核准之經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料（本院卷123頁）大致相符，嗣承恒公司遂將原告調動至系爭工地，原告亦自112年8月14日起即從事調動後之工作，此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，足見係因科慕公司關廠結束營業，並非係承恒公司結束營業或緊縮業務而惡意將原告調整工作至其他地點，況原告不爭執科慕公司有停業一事（本院卷111頁），則承恒公司行使調動權，確為企業經營上所必須，並無不當動機及目的，亦無權利濫用之情形。

3.原告復主張丁○○突然調動其等工作地點至系爭工地，並於112年7月11日稱未按公司調動至系爭工地之人，就視為自動離職，而其等從事調動後之工作因須攀爬鷹架與拉電纜線及配管，工作環境由室內變成戶外，又其等從未有任何工程實作經驗，顯非其等之技術及體能所能勝任，且會造成其等危險云云（本院卷10、111頁），惟被告否認丁○○有於前開時間對原告表示前揭言語內容，並辯稱原告調動後之工作為協助師傅搬運物料，而無須攀爬鷹架（本院卷117、198頁），則原告即應就倘未按公司調動至系爭工地之人，就視為自動離職，及從事調動後之工作為攀爬鷹架一事，負舉證責任。然查：

(1)證人丁○○證稱：科慕公司於112年7月28日在員工會議會後無預警宣布停工，公司在同年0月下旬決定將原告調至工地，我或公司未表示沒有調動到工地工作的人視為自動離職等語（本院卷382-384頁）。

(2)證人即承恒公司所屬員工辛○○證稱：我在大潭配氣站服務，因科慕公司關廠，原告作業就停下來，因為大潭配氣站的案場是不用上課就可以進去做事，可以直接上工，原告過來的時候我都安排他們鎖螺絲，不需要爬高處，原告也沒有反映不適應或不曾之類的，他們過來的時候我們通常會跟他

們說怎麼做，然後注意安全問題，現場指導如何施作等語（本院卷387-390頁）。

(3)證人即承恒公司所屬員工庚○○證稱：我在中油永隆、新竹杜邦及龍潭杜邦案場服務，原告都有派到我服務的案場。我們有分包裝跟施工2個部門，科募公司無預警關廠，所以我們也措手不及，沒有辦法把這些人力再做多餘派遣，也想說跟原告溝通，找到他們比較適合可以上手的工作，也不是說專業技術，就是入門的，我們現場經理可以指揮還有師傅，一步一步帶他們一起做，主要就是幫師傅拿東西或可以勝任的工作，也不是說很重，都是搬10公斤不到的線槽架或者做配管，我試著跟原告溝通，他們說可以勝任，爬高的話沒有很高，大概就是2米即一般鐵梯可以爬的高度，原告對工作內容沒有反映，也願意接受我們請他們做的一些工作，也都反應很好等語（本院卷391-393、395頁）。

(4)證人即被告所屬員工乙○○證稱：我有待過永隆、遠東、太巨、亞三場，有曾經遇過原告其中2、3個，比較記得是一個叫己○○，原告有時候是當師傅的助手，有時是整理環境周遭，他們不用爬高爬低，因為畢竟他們比較不專業，他們大部分是反映累、不習慣，因為跟他們以前工作性質不一樣，我們工作難度也是不會很難，只是環境不一樣，他們之前可能在冷氣房，我們在太陽底下。我沒有聽原告說過在科募公司關廠時，公司有跟他們說不調到工地就會視為離職等語（本院卷397-399頁）。

(5)綜合前揭證人證詞相互以參，可知原告調動後之工作並無特殊專業技術要求，且協助師傅作業及整理環境，應屬原告體能及技術可以負荷，至多工作環境因屬戶外而較為炎熱，相較單純更換濾袋、濾布作業而言，需較多體力支出，難認工作性質不同即屬勞動條件不利變更。至於承恒公司是否向原告表示未調動至系爭工地視為自動離職，原告未能提出相關證據可資判斷對話之原由，及足資證明丁○○確實有於前開日期對其等為前述言語之行為，且依被告所提112年7月28日

01 民視新聞網報導內容：「……美商科慕公司在台設有桃園觀
02 音廠，但沒想到週五（7月28日）上午8點半，公司竟毫無預
03 警，發出8月1日全面關廠通知，259名員工一夕之間失業，
04 員工超錯愕，……」（本院卷125頁），可見原告主張丁○
05 ○所為上開言語內容時間，與新聞報導時間顯有落差；又原
06 告就其等調動後之工作是否須攀爬鷹架並未具體舉證以實其
07 說，自難為有利於原告之認定。

08 4.綜上，承恒公司係因科慕公司關廠而終止與其間之勞工派遣
09 專業服務合約，致其不得不將原告予以調職調整工作至系爭
10 工地，應屬為基於企業經營上所必須，且無不當動機及目
11 的，且承恒公司有約4至5個派遣工地，並未將原告調動至工
12 作地點較遠之訴外人杜邦公司，又有關薪資、工作強度及工
13 作環境並無太大變動（本院卷198-200頁），顯然對於原告
14 之工資及其他勞動條件，並未作不利之變更。從而，承恒公
15 司對原告所為工作場所之調動，應認並無違反勞基法第10條
16 之1規定，屬合法調職行為。

17 (三)承恒公司於112年9月22日以原告無正當理由繼續曠工3日，
18 終止兩造間勞動契約，為合法；原告分別於112年9月7、8日
19 依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，為
20 不合法：

21 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
22 者，雇主得不經預告終止契約；雇主違反勞動契約或勞工法
23 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，
24 勞基法第12條第1項第6款、第14條第1項第6款分別定有明
25 文。

26 2.經查，承恒公司對原告所為之職務調動係合法，業經本院認
27 定如前，則原告以承恒公司對其等職務調動違反勞基法第14
28 條第1項第6款規定為由，而分別於112年9月7、8日寄送系爭
29 終止勞動契約存證信函予承恒公司，終止兩造間勞動契約
30 〔兩造不爭執事項(四)〕，自非合法。然承恒公司並未對原告
31 為終止勞動契約之意思表示，仍於同年月12日以系爭補請假

手續存證信函先通知原告應至公司補辦請假手續，惟原告於收受後均未為之〔兩造不爭執事項(五)〕，後承恒公司分別於112年9月11、13、14、18、19、20、21日以通訊軟體LINE具體告知原告應提供勞務之工作地點〔兩造不爭執事項(七)〕，惟原告仍置之不理，故承恒公司始於同年9月22日寄發系爭繼續曠職3日存證信函予原告，終止兩造間勞動契約〔兩造不爭執事項(六)〕，從而，承恒公司顯係以原告無正當理由繼續曠工3日為由，於112年9月22日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止與原告間之勞動契約，可堪認定。

3. 至承恒公司於112年9月22日寄送予丙○○之中壢志廣郵局存證號碼000269號存證信函（本院卷161頁），其上雖記載「本公司爰依勞動基準法第12條第1項第4款、……」，應係誤載條文所致，對照承恒公司抗辯之內容，及系爭繼續曠職3日存證信函（本院卷161、165、167、171頁）第2行所記載「台端無正當理由繼續曠職已達三日以上」等文字，可確實知悉承恒公司係依勞基法第12條第1項第6款勞工有無正當理由繼續曠工3日為由，而終止與原告間之勞動契約。又按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1項本文定有明文。而所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀狀態而言（本院58年台上字第715號判例參照）。若表意人以書信為意思表示（或意思通知），該書信達到相對人，相對人無正當理由而拒絕接收，或相對人已受郵局通知往取書信（郵件），該書信既已達到相對人之支配範圍內，相對人隨時可以了解其內容，依上說明，應認為已達到而發生效力（最高法院86年度台抗字第628號民事裁判要旨參照）。查，原告不爭執分別於112年9月23、25、28日收訖系爭繼續曠職3日存證信函〔兩造不爭執事項(六)〕，則依前開說明，承恒公司以原告違反勞基法第12條第1項第6款規定之意思表示，應認業已到達原告。

(四)原告請求被告連帶給付各如附表二「資遣費」欄所示之金

01 額，並加付法定遲延利息，及請求承恒公司開立非自願離職
02 證明書，為無理由：

03 承上所述，原告之雇主應為承恒公司，而承恒公司對原告所
04 為之職務調動既係合法，則原告以系爭終止勞動契約存證信
05 函主張依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契
06 約，即不合法，是原告依勞基法第19條、勞退條例第12條第
07 1項、就保法第11條第3項等規定，請求被告連帶給付資遣
08 費，並加付法定遲延利息，及請求承恒公司開立非自願離職
09 證明書予其等，均屬無據。

10 (五)原告請求承恒公司給付特休未休折算工資之金額及利息，為
11 有理由：

12 兩造不爭執原告尚可分別請求如附表二「特休未休折算工
13 資」欄所示之各金額（本院卷399-400頁），而原告之僱傭
14 關係存在於其等與承恒公司間，則原告請求承恒公司給付此
15 部分之金額，及自民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起加付
16 法定遲延利息，自屬有據。

17 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
18 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
19 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
20 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
21 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。另依本法
22 終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；特休未休工
23 資發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日
24 發給或於年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條規
25 定發給。勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款分有
26 明文。查，承恒公司於112年9月22日以原告無正當理由繼續
27 曠工3日而終止兩造間勞動契約，已如前述，則原告請求承
28 恒公司給付特休未休折算工資，係以支付金錢為標的，並應
29 於勞動契約終止時結清給付，為定有期限之債權，而原告請
30 求此部分之利息起算日為自民事變更訴之聲明狀繕本送達翌
31 日即113年3月20日（本院卷305-306頁），是原告向承恒公

01 司請求自該日起算之利息，應屬有據。

02 六、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求承恒公司
03 應分別給付原告各如附表二「特休未休折算工資」欄所示之
04 金額，及均自113年3月20日起至清償日止，按週年利率5%
05 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無
06 理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為承
07 恒公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
08 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當
09 擔保金額同時宣告承恒公司預供擔保後得免為假執行。再本
10 院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請
11 宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就
12 其聲請而為准駁之裁判，附此敘明。至原告敗訴部分，其假
13 執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

14 七、本件事證已臻明確，原告固聲請調查證人即承恒公司所屬員
15 工陳亨利、林嵩烜、黃宗鈐（本院卷359-360頁），待證事
16 實無非確認證人林嵩烜、黃宗鈐有將證人丁○○所述「若未
17 按公司調動至工地，則視為自動離職」告訴丙○○，而證人
18 陳亨利因不同意公司調動其至工地上班而遭解僱。惟原告復
19 陳稱：當日原告即在電話中詢問工作調動之疑問，而證人丁
20 ○○於電話中表示不接受調派就視同離職等語（本院卷315
21 頁），是究竟證人丁○○係將該等言詞直接告知原告，或由
22 林嵩烜、黃宗鈐轉達，已見原告所述矛盾，而證人丁○○亦
23 到庭證稱沒有為前述表示等語（本院卷384頁），且經證人
24 庚○○證述明確（本院卷394-395頁），縱認證人丁○○曾
25 有對原告為前揭言詞，然「視為自動離職」之性質應係使勞
26 雇雙方能合意終止勞動契約，而雇主無庸再為終止勞動契約
27 之意思表示，則證人林嵩烜、黃宗鈐是否如實轉達，核與本
28 件無涉，無再行調查必要。另證人陳亨利是否不同意公司調
29 動而遭解僱，僅屬其與承恒公司間勞動契約終止是否合法之
30 問題，核與本件無關，亦無調查必要。至兩造其餘之攻擊或
31 防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響

本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條、第85條第1項本文。

中華民國 113 年 5 月 28 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 113 年 5 月 28 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告原起訴主張之項目及金額

卷頁碼：本院卷8、25頁

姓名	離職前職稱及職務內容	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	月平均工資	年資基數	資遣費	承恒公司應 開立非自願 離職證明書
丙○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	103.4.21	112.9.7	70,389元	4+83/120	330,242元	✓
己○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	99.3.1	112.9.7	55,248元	6	331,488元	✓
壬○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	88.7.28	112.9.8	74,620元	舊制6 新制6	895,440元	✓
甲○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	105.10.3	112.9.7	63,977元	3+67/144	221,699元	✓

附表二：原告變更起訴後主張之項目及金額

卷頁碼：本院卷305-311、307、319-320、323、379頁

姓名	離職前職稱及職務內容	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	月平均工資	年資基數	資遣費	被告應開立 非自願離職 證明書	應休未休 折算工資
丙○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	103.4.21	112.9.7	70,950元	4.69	332,775元	✓	21,004元
己○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	99.3.1	112.9.7	58,582元	6	351,492元	✓	26,605元
壬○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	88.7.28	112.9.8	74,620元	12	895,440元	✓	42,008元
甲○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包	105.10.3	112.9.7	63,977元	3.4653	221,699元	✓	21,004元

附表三：被告就原告主張內容之抗辯

01

卷頁碼：本院卷224、300頁			
姓名	離職前職稱及職務內容	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)
丙○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包 依現場管理人員指示處理現場工作	103.4.21	112.9.7
己○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包 依現場管理人員指示處理現場工作	99.3.1	112.6.16
		112.7.13	112.9.7
壬○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包 依現場管理人員指示處理現場工作	88.7.28	112.9.8
甲○○	包裝作業員 包裝紙袋與太空包 依現場管理人員指示處理現場工作	105.10.3	112.9.7

02

附表四：原告訴訟費用負擔比例			
姓名	請求總金額	勝訴部分	訴訟費用 分擔比例
丙○○	353,779元	21,004元	17%
己○○	378,097元	26,605元	18%
壬○○	937,448元	42,008元	47%
甲○○	242,703元	21,004元	12%