臺灣宜蘭地方法院民事判決

108年度勞訴字第14號

原　　告　林佳慧
訴訟代理人　林育鴻律師（法律扶助）
被　　告　綠舞觀光飯店股份有限公司
法定代理人　陳木川
訴訟代理人　許浩然

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬肆仟肆佰壹拾柒元及自民國一〇八年五月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立記載原告姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間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十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬肆仟肆佰壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；前開承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項、第176 條分別定有明文。本件被告法定代理人已於民國108 年6 月4 日由甲〇〇變更為陳木川，有公司變更登記事項表附卷可稽。茲由陳木川於108 年8 月13日具狀聲明承受訴訟，經核尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自104 年5 月18日起受僱於被告，擔任景觀

維護組主任，每月薪資為新臺幣（下同）37,000元，後轉調擔任行政管理部專員，每月薪資為30,000元。嗣被告於108年1月1日未經原告同意，將原告轉調為園藝養護課園藝維護員，每月薪資調降為27,000元（下稱系爭調動），業已違反勞動契約及勞工法令。原告於108年1月2日以五結利澤郵局第000001號存證信函，依勞動基準法第14條第6款規定終止兩造間之勞動契約，故原告依法請求如下：

1.資遣費：原告自104年5月18日起受僱於被告，迄至108年1月14日勞工保險退保之日止，期間共計3年7個月又29天，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為30,000元，依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費54,958元【計算式：30,000元x{ 3年＋ （7月＋29日/30日）/12月∨}÷2＝54,958元】。

2.預告工資：依勞動基準法第18條反面解釋，原告得依同法第16條規定請求被告給付30日之預告工資30,000元。

3.108年1月份積欠工資：被告於108年1月14日將原告免職，惟扣除被告已給付部分，被告尚欠未休假（2日休息日、1日國定假日）之工資3,000元未予給付。

4.被告應開立非自願離職證明書予原告：被告違反勞動基準法第10條之1有關調動原則之規定，原告業依勞動基準法第14條第6款規定，終止兩造間之勞動契約，即符合就業保險法所稱之非自願離職，原告自得依勞動基準法第19條及就業保險法第25條第3項規定，請求被告發給非自願離職之證明。

為此，爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法第16條、第17條、第18條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第25條第3項之規定提起本件訴訟等語，並聲明： 被告應給付原告87,958元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 被告應開立記載原告姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間之

非自願離職證明書予原告。　第一項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告擔任人資專員時，因作業疏失，致被告遭行政機關處罰，且績效考核不佳，確有不適任工作情事，被告考量原告專長為景觀園藝而將其調回原景觀維護工作，原告亦同意以原職原薪調回，被告並未違反調動原則及勞動契約，原告自願離職，其請求均無理由等語，資為抗辯，並聲明：　原告之訴及假執行之聲請均駁回。　如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

經查，原告於104 年5 月4 日與被告簽立勞動契約，擔任被告公司景觀維護組主任，並約定每月薪資35,000元，後調薪為37,000元；於107 年1 月1 日，原告同意調職為被告公司行政管理部專員，並約定月薪為30,000元；嗣被告公司公告自108 年1 月1 日起將原告之職務由行政管理部專員調動為園藝養護課園藝維護員；原告則於108 年1 月2 日以五結利澤郵局第000001號存證信函，向被告表示其早已於公告前之雙方商談期間，向被告表示不同意系爭調動，並再以此存證信函重申不同意系爭調動之意，且主張系爭調動已違反勞動基準法第10條之1 規定，爰依法不經預告終止勞動契約，而被告自認已於同年月3 日收受送達該存證信函等情，有勞動契約書、勞雇雙方協調同意書、107 年人事異動申請表、107 年12月31日調動公告、人事異動資料、員工薪資異動系統資料、108 年1 月2 日五結利澤郵局第000001號存證信函、（見本院卷第25至31、79、121 、123 、265 至269 、335至346 頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。至原告主張被告應給付其資遣費、預告工資、108 年1 月份積欠工資及非自願離職證明書等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：　原告主張被告所為調職係違反勞動基準法第10條之1 規定，有無理由？　原告請求被告給付資遣費，有無理由？　原告請求被告給付預告工資，有無理

由？ŋ原告請求被告給付108 年1 月份積欠工資，有無理由？ē原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，有無理由？茲分敘如下：

原告主張被告所為調職係違反勞動基準法第10條之1 規定，有無理由？

1.按勞工應從事之工作，及工資之議定、調整、計算等有關事項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7 條第1 、3 款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。又「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。且調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，此觀該條立法說明即明。是判斷雇主之調職命令是否合法，應就其經營上有無必要性或合理性與勞工因調職所蒙受之不利益，依上開規定為基準，綜合考量判斷雇主調動有無權利濫用或違反誠信原則。

2.原告主張：系爭調動為伊勞動條件不利之變更，伊亦未同意等語，業據提出員工績效考核表、107 年12月31日調動公告、108 年1 月2 日五結利澤郵局第000001號存證信函、人事異動資料為證（見本院卷第23、25至31、77至79、325 頁）。觀之原告所提員工績效考核表上已清楚記載原告不同意主管之評語及調回原單位之建議，除非以原職原薪之方式為之，再參諸原告因工作輪調至行政管理部前，係擔任園藝養護組主任，期間達2 年半之久，月薪為37,000元，而系爭調動以原告支援人資行政工作階段性任務已

完成為由，將原告調動歸建回園藝養護課，但卻調降其職位為園藝維護員，薪水亦調降為27,000元，是原告主張系爭調動未經其同意，且對其薪資及勞動條件造成不利益之變更，應堪認定。職是，系爭調動未經原告同意，復對原告薪資及勞動條件作不利益變更，且被告亦未舉證證明該調動乃企業經營所必要，自難認合法。則原告主張：系爭調動違反勞基法第10條之1 規定等語，自屬有據。

3.至被告雖主張原告擔任人資專員時，因作業疏失，致被告遭行政機關處罰，且績效考核不佳，確有不適任工作情事云云，然被告所舉證據，僅能證明被告有繳納罰鍰或滯納金，但無法證明原告對於被告遭行政機關處罰之結果有何可歸責事由，復未提出其他積極證據以實其說，自無從採信為真實。

原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起30日內為之，勞動基準法第14條第1 項第6 款、第2 項定有明文。查被告於108 年1 月1 日未經原告同意所為系爭調動，係對原告為降薪等勞動條件之不利益變更，違反勞基法第10條之1 規定，致損害原告權益，已如前述，符合勞動基準法第14條第1 項第6 款情事，原告自得不經預告終止勞動契約。是原告於知悉後30日內，於同年月2 日寄發五結利澤郵局第000001號存證信函予被告，以被告違反勞動基準法為由，不經預告終止勞動契約，經被告自認於同年月3 日收受（見本院卷第258 頁），堪認系爭勞動契約已於108 年1 月3 日經原告合法終止。至原告稱兩造間之勞動契約應自其勞工保險退保之日即108 年1 月14日始終止云云，即屬無據，自非可採。

2.按勞工依勞動基準法第14條第1 項規定，不經預告終止與雇主間勞動契約者，依同條第4 項準用同法第17條規定，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事

業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計。再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資，於勞動契約依勞動基準法第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 年發給二分之一個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦定有明文。

3.本件原告已於108 年1 月3 日依勞動基準法第14條第1 項第6 款合法終止勞動契約，業如上述，而原告之平均工資為30,000元，為兩造所不爭執，則原告自104 年5 月18日起受僱於被告，迄至108 年1 月3 日止，期間共計3 年7 個月又16日，原告得請求被告給付之資遣費為54,417元【計算式：30,000元x｛ 3 年＋ （7 月＋16日/30 日）/12 月∨｝÷ 2 ＝54,417元】，故原告請求被告給付資遣費54,417元之部分，核屬有據，逾此部分之請求則屬無據，應予駁回。

原告請求被告給付預告期間工資，有無理由？

按依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定而終止勞動契約，並無準用同法第16條預告期間工資之明文，且原告以被告違反勞動契約或勞工法令為由，得自行決定何時行使終止權，在其主張終止之前，因兩造勞動契約仍屬有效存在，原告本得請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要，故本件原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款主張終止兩造勞動契約關係，應無類推適用勞動基準法第16條之必要。況勞工依勞動基準法第14條第1 項各款規定，既得不經預告主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題。則原告請求被告給付預告期間之工資30,000元，即無理由，不應准許。

ŋ原告請求被告給付108 年1 月份積欠工資，有無理由？

兩造間勞動契約已於108 年1 月3 日合法終止，並自當日起即不存在等情，業如上述，則被告自108 年1 月3 日起再無給付原告工資之義務，是原告請求被告給付未休假（2 日休息日、1 日國定假日）之工資3,000 元，為無理由，應予駁回。

ē原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

1.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，勞動基準法第19條定有明文。再按就業保險法第25條第3 項之規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」；又依就業保險法第11條第3 項規定，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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。

2.經查，本件兩造間勞動契約已於108 年1 月3 日經原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定合法終止，業如前述，則原告自被告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法第25條第3 項規定，請求原投保單位即被告發給非自願離職之證明。惟勞動基準法第19條乃基於雇主在勞動關係終止後依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌工廠法第35條第2 項就工作證明書所規定之應記載事項，暨考量就業保險法第25條第4 項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，認原告請求被告應發給原告載有「原告姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間」內容之非自願離職證明書，核屬有據。

四、綜上所述，原告主張依據勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，並請求依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條暨勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付原告資遣費54,417元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨請求被告交付非自願離職證明書，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、本判決第1項所命給付之金額未逾500,000元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。另被告就本判決第1項，陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　7　　日

民事庭　法　官　董惠平

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　　109　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　呂典樺