臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第49號

原　　告　周蘋

被　　告　蔬果大王有限公司

法定代理人　陳俊利

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年6 月10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

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，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴時，其訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）133,897 元。嗣於民國109 年4 月29日言詞辯論期日，撤回勞退損失3,480 元之請求，並減縮其聲明為被告應給付原告130,417 元（見本院勞簡字卷第15頁）。核原告上揭所為，係減縮應受判決事項之聲明者，依前開說明，非在禁止之列，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國108 年10月1 日起於被告公司任職，擔任業務，月薪約定為3 萬元。108 年11月26日下午，被告法定代理人之女朋友告知原告，被告公司要將原告職務調整成內部管理人員，管理人事跟倉管。原告不同意，被告當下要求原告簽立離職書，原告亦不同意。108 年11月28日，原告進被告公司後發現打卡鐘上已無可資打卡的卡片，致原告無法提供勞務，提出請假，被告亦不准。

（二）原告請求之項目與金額如下：

1.被告以前述之歷程與方法，終止或迫使原告終止兩造之勞動契約，原告係屬非自願離職，是被告應給付資遣費4,41

7 元。

2.原告任職期間，被告未為原告投保就業保險，導致原告無法請領失業給付，是被告應賠償原告12萬6,000 元之損失。

（三）綜上，被告應給付原告共計130,417 元（計算式：資遣費4,417 ＋失業給付損失126,000 ＝130,417 ）。為此，爰依勞動基準法之規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告130,417 元。

二、被告則以：依被告公司之規定，每日都要打卡，任職業務者則應填載工作日誌，惟原告到職期間下班不打卡，差勤不正常。另外被告未曾計畫調動或變更原告之職務內容。被告亦未曾表示欲解僱原告，至今仍希望原告回來被告公司就職等語，資為答辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張伊於108 年10月1 日起於被告公司任職，擔任業務，月薪約定為3 萬元等情，被告並無爭執，堪信為真實。惟原告主張被告有片面調動原告職務、終止或迫使原告終止兩造之僱傭契約，因而應給付資遣費及賠償失業保險損失等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。從而，本件所應審究之爭點為：（一）被告是否有為終止兩造僱傭契約之意思表示？原告是否有為終止兩造僱傭契約之意思表示？若然，是否係肇因於被告片面調動原告之職務內容，而有勞動基準法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之適用？原告請求被告給付資遣費4,417 元，有無理由（二）原告是否合乎就業保險法第11條所定「非自願離職」之要件？原告請求被告給付失業補助126,000 元，有無理由？

（一）原告不得請求被告給付資遣費：

1.被告是否有為終止兩造僱傭契約之意思表示？

原告主張被告以抽去打卡鐘旁的原告考勤卡之方式，終止或迫使原告終止兩造之僱傭契約云云。惟查，被告固於本院審理中以言詞及書狀主張原告有曠職3 日、打卡不確實

而差勤異常之情事（見本院勞簡字卷第14頁、第45頁），惟始終未以此為終止僱傭契約之事由，亦未為終止僱傭契約之意思表示。次觀諸原告與被告法定代理人之LINE對話，被告法定代理人於108 年11月30日對原告表示：「真的要離開公司嗎…？」、（見本院勞簡字卷第108 頁）「今天好好睡一下～明天要來上班囉」（見本院勞簡字卷第91頁）等語，審理中仍表示希望原告繼續到職（見本院勞簡字卷第15頁）。據此，被告辯稱公司無意終止兩造僱傭契約，亦未曾為如此之意思表示等語，應非子虛。

至原告主張被告係透過被告法定代理人之女友要求其離職一節，惟按有限公司之公司負責人，為董事或在執行職務範圍內之公司經理人，此觀公司法第8 條第1 項、第2 項即明。查被告法定代理人之女友並非公司職員等情，已經原告自陳在卷（見本院勞簡字卷第107 頁），則被告法定代理人之女友既非公司之負責人，自無代表被告公司之權限。原告復未說明被告法定代理人之女友係因何依據而取得被告公司之代表或代理權限。準此，因被告法定代理人之女友尚非有權代表或代理被告之人，已如前述，故其縱有為原告所述之意思表示，亦對兩造僱傭契約效力不生影響。

原告雖引用兩造於新北市政府勞資爭議調解紀錄所載之事實主張，陳稱108 年11月27日（109 年6 月10日言詞辯論時則稱108 年11月28日，見本院勞簡字卷第108 頁筆錄）上班時卡鐘的卡已被被告抽掉，致無法提供勞務，以此方式辭退原告等語，惟被告業已否認此情。原告雖另提出被告公司員工考勤卡放置的卡匣（下稱系爭卡匣）相片1 張為佐（見本院勞簡專調字卷第33頁）。觀諸原告所提之於108 年11月27日8 時8 分所拍攝的系爭卡匣照片中，固然未見書寫原告姓名之考勤卡（見本院勞簡專調字卷第33頁）。惟原告亦同時提出於同日8 點7 分所攝之原告自己的考勤卡相片（見本院勞簡專調字卷第31頁）。經比對，上

開2張相片拍攝時間相近，2張相片中，其他員工之考勤卡月份與原告自己的考勤卡均繕有「108年11月份」字樣。果爾，則是否確有如原告所述之故意移除、藏匿其考勤卡以辭退之情事，即非無疑。縱令改依原告於本院言詞辯論中之陳述（即其11月27日請假，係11月28日進公司時發現考勤卡不見了等語）以觀，則查原告提出之影像拍攝時間為108年11月27日（見本院勞簡專調字卷第31頁），此一相片之拍攝日期既然早於原告於言詞辯論時所主張之考勤卡被取走之日期（即108年11月28日），自無法以此為憑據，認定被告有何原告所述之於108年11月28日移除考勤卡情事。況且，打卡紀錄僅係便利管理工作時數之行政措施，尚非僱用人受領勞務給付之前提或必要協力行為。縱考勤卡不在系爭卡匣內，受僱人仍可提供勞務給付。尤有進者，當原告以系爭卡匣內並無原告知考勤卡一事質諸被告法定代理人，並將此解讀為公司有意辭退原告時，被告法定代理人表示對此一無所悉，並回覆：「看妳吧～妳繼續鬧脾氣還是好好上班」等語（見本院勞簡字卷第87頁、第89頁），從而，被告並非有意以藏匿、移除原告考勤卡之默示方法表示終止兩造間僱傭契約，亦堪認定。

綜觀上情，原告主張兩造間僱傭契約係經被告終止，洵屬無據。

2.原告是否有為終止兩造僱傭契約之意思表示？

僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項前段定有明文。次按意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思。

經查，原告自108年11月28日起即未曾出勤上班一情，為原告所是認。又查，當被告法定代理人於108年11月28日上午9時許在Line上向原告表示「看妳吧～妳繼續鬧脾氣還是好好上班」時，原告僅答以：「您怎會覺得我是在鬧

脾氣呢？」，嗣後被告法定代理人復於同日上午10時許及下午9 時許再分別傳訊：「妳要繼續鬧脾氣？還是好好上班？」、「今天好好睡一下～明天要來上班囉」，原告均未回覆等情，有原告與被告法定代理人之LINE附卷足參（見本院勞簡字卷第91頁）。同年11月30，被告法定代理人以LINE訊息再度詢問原告：「真的要離開公司嗎？」原告未回一節，亦經本院當庭勘驗被告法定代理人庭呈之手機對話紀錄屬實（見本院勞簡字卷第108 頁言詞辯論筆錄）。綜合上情，足認原告業以缺勤、對於被告法定代理人促請上班之懇求置之不理等間接方法，明確且斷然地表示無意再為被告服勞務，而為終止兩造僱傭契約之默示意思表示。

3.本件僱傭契約既係經原告以默示意思表示終止，則此處應進一步探究者即為：被告是否片面調動原告之職務內容，而有勞動基準法第14條第1 項第6 款「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？換言之，原告是否係依前開規定而終止兩造間僱傭契約？

按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，勞動基準法第10條之1 前段定有明文。次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，僱主並應給付資遣費，此觀勞動基準法第14條第1 項第6 款、第4 項、第17條即明。

原告主張被告公司未經原告同意即片面變動職務內容等語，被告則辯稱其未曾變動原告之職務內容，並據其提出原告與被告法定代理人之間LINE對話截圖為證（見本院勞簡字卷第75頁至第91頁）。觀諸其對話內容，原告傳訊：「她（按：即被告法定代理人之女友）說她代替你來跟我談工作內容。我們沒有達成共識，加上我無法接受您說的獎金不予發放。討論後，她跟我說就是不會給。」被告法定代理人則回覆以：「工作內容？我不曉得。公司沒要妳調整。」原告質問：「請問不是調整是什麼？」被告法定代

理人則答以：「調整什麼？？」「這我真的不曉得」「工作內容，目前公司沒要妳調整」等語。足認被告法定代理人主張其無意調動被告之職務，被告亦未曾正式通知原告欲調動其職務一情，應堪信實。

原告復主張被告法定代理人的女友曾代替公司通知伊應變更職務內容為倉管內勤人員云云，惟被告法定代理人之女友並非有權代表或代理被告之人（已如所述），縱令被告法定代理人之女友確實曾經告知原告要調整其職務內容，亦不生效力，況被告法定代理人亦已明確再三表示職務內容不變，是兩造之間勞動契約之條件與內容未經更動，應屬灼然。從而，原告主張被告於108 年11月26日片面通知原告將變更其職務內容為內勤管理人員，難認有據。

原告雖另主張11月份開始，被告法定代理人就不讓伊出去跑業務，只讓伊留在公司一節，惟未舉證以實其說，自難認被告有何片面調整被告職務內容之情事。

綜上，應認原告業已依終止兩造僱傭契約。又被告並無調動原告職務，是亦無何勞動基準法第14條第1 項第6 款「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。

4.原告請求被告給付資遣費4,417 元，並無理由

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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。勞工退休金條例第12條固定有明定。

被告並未為終止兩造僱傭契約之意思表示，業經本院認定如上，原告在未具備勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之前提下，以默示意思表示終止兩造間僱傭契約，揆諸前

揭法文規定，被告尚無發給原告資遣費之義務。是原告請求被告給付資遣費4,417 元，洵無理由，不應准許。

（二）原告並不符合就業保險法第11條所定「非自願離職」之要件：

1.按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3 年內，保險年資合計滿1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，且向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領就業保險之失業給付，就業保險法第11條第1 項第1 款定有明文。又依同條第3 項之規定，謂非自願離職者，係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，兩造僱傭契約並非被告所終止，已如前述，是本件非屬依勞動基準法第11條、第13條、第20條而離職之情形。又原告業以默示意思表示終止兩造僱傭契約，本件經核亦無原告所主張之勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之適用。從而，本件原告之離職，要與就業保險法第11條第1 項第1 款「非自願離職」之要件未合。是原告主張被告未為其投保就業保險致其無法請領失業給付，請求被告賠償12萬6 千元，於法不合，要屬無據。

四、綜上所述，原告依勞動基準法之規定，請求被告給付130,417 元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘所提攻擊防禦方法及證據，經核均與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　24　　日

勞動法庭 法　官　吳幸娥

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　　6　　月　　24　　日

書記官　周子鈺