

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第108號

原告 謝其君
被告 相豐科技股份有限公司
法定代理人 賈子毅
訴訟代理人 彭義誠律師
邱雅文律師
李其陸律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年10月7日
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、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時聲明：請求被告給付新台幣（下同）594,146元，嗣於民國109年9月9日追加聲明為：(一)請求被告給付960,333元；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告；(三)原告願供擔保，請准宣告假執行等語。經核原告上開訴之追加，係基於同一基礎事實，揆諸上開說明，其追加合法，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於98年3月30日起受僱於被告，原擔任研發處協理，每月薪資86,000元（含本薪69,200元、主管津貼9千元、職務津貼6千元及伙食費1,800元），原告任職期間無不兢兢業業，然被告竟於109年3月20日無預警將原告職務由研發協理調整為專案經理，原告表示不同意此降職減薪之方案，被告仍於同年3月24日對全體公告，並於同年0月0日生效，職務調整後每月薪資為71,000元（含本薪69,200元、伙食費1,800元）。是被告此一調動行為，並未符合勞

動基準法（下稱勞基法）第10條之1所定之調動五原則，嚴重侵害原告之權益，故原告於同年5月14日寄發存證信函通知被告，原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，被告於同年5月15日收受，故兩造勞動契約已於109年5月15日終止，原告爰依法請求被告給付960,333元之資遣費，及開立非自願離職證明書。並聲明：如上開程序事項所載。

二、被告則以：原告因佈達會議結論錯誤，嚴重影響公司專案執行進度，且出勤況不佳，而不適任研發處工程處協理主管職務，故被告於109年3月24日公告將原告由研發處協理一職，調整為專案經理，不再從事參與管理之職務，該調動並於1000年0月0日生效，而原告係於109年5月15日始寄發存證信函終止兩造勞動契約，業已逾法定30日之除斥期間，故原告之主張無論形式上或實質上均無理由，被告自毋須給付資遣費，亦毋須開立非自願離職書。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告自98年3月30日起受僱於被告，擔任研發處協理一職，每月薪資86,000元，被告於109年3月20日通知原告，將其職務由研發協理調整為專案經理，並於同年3月24日對外公告，而於同年0月0日生效，職務調整後每月薪資為71,000元，原告於109年5月15日以被告違反勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約等情，兩造均不爭執，並有被告公司109年3月24日之公告原告108年11月至109年3月之薪資條在卷可稽（見勞專調卷第7至15頁），上揭事實均應堪認為真實。是本件爭點厥為：原告於109年5月15日主張被告違反勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，而請求資遣費，是否有據？分論如下：

（一）、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。勞工以該規定終止契約者，應自知悉其情形之日或於知悉損害結果之日起，30日內為之，

此觀勞基法第14條第1項第6款、第2項之規定自明。再按此30日除斥期間之規定，立法原意係為使雇主繼續安心受領勞務，於30日除斥期間經過後賦與失權效果，所謂「知悉其情形」，應指對雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞有所確信者而言，且如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則如不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然終止勞動契約，亦與本法保障勞工及勞資關係和諧之目的不合。故該30日之除斥期間，應以經相當調查程序後，客觀上可認勞工已獲得相當確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參照）。是此30日除斥期間之規定，係為避免勞工事後再執數月乃至數年前雇主違反勞動契約或法令之事由，恣意不經預告終止契約，致勞動關係處於不安之狀態。如勞工仍得於調職數月後，始提出終止契約之表示，不啻使30日之除斥期間形同具文。經查，本件被告係於109年3月24日即已以公告之方式調整含原告等4人之職務，該調動並於同年0月0日生效，足認原告於同年3月24日已明確知悉被告之調動行為，而被告調動之行為最遲於同年4月1日即告終了，且原告自同年4月1日起至同年5月15日止即以依公告擔任專案經理一職，於上開期間內並無為任何反對就任該職之意思表示，然卻突於同年5月15日無預警地提出終止契約之意思表示，顯已逾勞基法所規範之30日除斥期間之限制，應不生終止勞動契約之效力，

(二)、綜上，原告因109年5月15日終止勞動契約之舉，因已逾30日除斥期間之限制，而不生終止之效力，已如前述。兩造勞動契約既未合法終止，原告自不得請求資遣費及開立非自願離職證明書自明。故原告上開主張，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，核於判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

五、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 109 年 11 月 25 日

勞動法庭 法官 游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 11 月 25 日

書記官 張琬青