臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第16號

原　　告　石凱豐
被　　告　桃園紙廠股份有限公司
法定代理人　徐楊寶桂
訴訟代理人　吳志勇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國109 年3 月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但基礎事實同一、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2 款、第3 款定有明文。又為訴之變更合法者，原訴可認為已因而視為撤回，應專就新訴為裁判，無須更就該原起訴部分為裁判（最高法院71年台上字第3746號判例意旨參照）。本件原告起訴時主張被告應給付原告新臺幣（下同）19萬3,205 元（其中包含工資、加班費、預告工資、加班費、喪假、特休工資、資遣費、失業給付及職訓生活給付），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其次並請求被告開立非自願離職單及服務證明書予原告；嗣於民國109 年2 月26日以民事訴之變更追加狀（見本院卷第183 至187 頁）變更聲明為被告應給付原告23萬3,313 元（其中包含資遣費69,423元、失業給付差額37,026元及職訓生活津貼126,864 元）及法定遲延利息，以及請求被告開立非自願離職證明書。核其請求之基礎事實同一，其所為訴之變更於法尚無不合，應予准許。又原告起訴時之原訴因其為訴之變更而失其效力，本院亦僅須就其變更後之新訴為裁判，無須更就原於起訴時原告主張之工資、加班費、預告工資、加班費、喪假及特休工資部分

為裁判。其次原告並請求被告開立非自願離職證明書及服務證明書予原告，其中開立服務證明書部分，業據原告於109年3月4日言詞辯論以言詞時撤回（見本院卷第226頁），被告迄未為反對之意思表示，視為同意原告撤回，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：緣原告自105年5月3日起任職於被告公司，擔任驗收人員，約定月薪為4萬元，然因被告要求未具備推高機證照之原告，操作機具，原告於同年9月23、24日向臺灣桃園地方檢察署、行政主管機關分別告發、檢舉上開事項。嗣訴外人即被告公司之經理徐賀禱於同年月25日要求原告撤銷檢舉，並要求原告離開公司；另原告於同年月26日出勤時，遭徐賀禱要求不要上班，離開公司，且不得錄音、錄影，表示將報警處理，嗣後徐賀禱又表示沒有不讓原告上班，要原告回去，惟原告回去後，又遭被告公司之警衛驅離。另被告無故將原告調動職務，要求原告掃地，是原告於108年9月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2、6款規定，終止僱傭契約，並依勞基法第17條規定請求資遣費6萬9,423元；依據就業保險法第10條及同法第38條規定請求失業給付差額3萬7,026元、職業訓練生活津貼12萬6,864元，並請求被告開立非自願離職證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告23萬3,313元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。㈢被告應開立非自願離職證明證明書予原告。

二、被告則以：因原告自稱有推高機證照，始安排伊駕駛推高機，被告知悉原告檢舉事宜後，並於108年9月25日請原告翌日帶堆高機證照予被告確認，過期則安排補訓，在補訓前先從事掃地工作，並經原告同意，是並無違法調職之情事。另原告於同年月26日被告工廠內以手機拍攝，經被告之警衛制止，並未叫原告離開公司，縱使該警衛有叫原告離開公司，該警衛並無權代表公司，且徐賀禱一再以簡訊通知原告上班

，然原告自同年月27日至同年10月4 日止已連續曠職5 日，被告依勞基法第12條第1 項第6 款規定，於同年10月4 日以存證信函通知原告終止兩造間僱傭關係，是原告請求資遣費應無理由。而失業給付、職業訓練生活津貼、非自願離職證明，依就業保險法第11條第1 項第1 、3 款及第2 項之規定，係以符合該法規定之非自願離職原因為前提，原告請求無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於105 年5 月3 日起任職於被告公司，原職務為驗收員，自106 年1 月薪資調整為4 萬元（見本院卷第222 至223 頁）。

㈡原告於108 年9 月23、24日請事假，被告同意並扣薪（見本院卷第292頁）。

㈢被告依據勞基法第12條第1 項第6 款規定，於同年10月4 日以台北成功郵局存證號碼001400號存證信函通知原告終止兩造間之僱傭關係，原告不否認有收到該存證信函（見本院卷第292 頁）。

㈣原告曾同意調職擔任掃地或是警衛之工作（見本院卷第224 至225 頁）。

四、原告主張被告非法調職，依勞基法第14條第2 、6 款規定，終止僱傭契約，並請求資遣費、失業給付差額、職業訓練生活津貼，以及開立非自願離職證明書，而被告則以前揭情詞置辯，茲就本件爭執之事項及本院之判斷，析述如下：

㈠原告依勞基法第14條第1 項第2 、6 款終止兩造勞動契約，是否有據？又被告以勞基法第12條第1 項第6 款終止兩造勞動契約，是否有據？

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為；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勞動契約，勞基法第14條第

1項第2款、第6款定有明文。次按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，勞基法第12條第1項第6款定有明文。復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。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1亦分別有明文。是調職雖屬雇主對勞工人事配置上之變動，且係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，倘一般雇主（即被告）如欲變更原與勞工（即原告）間所達成合意之勞動條件（諸如職務、工時及薪資等），在兩造間之勞動契約並無約定之情況下，自須先徵得原告之同意，或經由協商程序為之，不得片面遽然為之。又雇主對勞工之勞動條件為不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所表示之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號判決意旨參照）。

2.原告主張其原先擔任驗收人員，遭被告無故將其調職去擔任清掃工作，職務內容是清掃及腰高度的雜草，不確定工資有無調整，此為違法調職云云。經查，被告否認原告調職前後薪資有所變動等情（見本院卷第223頁），並提出原告離職前6個月之每月薪資明細影本1紙為證（見本院卷第165頁），而原告迄無法舉證被告有因調職而扣減原告薪資等情，此部分堪信被告主張為真實。是原告調職後相較調職前之工資，並無不同，且其工作場所並未變動，是調動後之勞動條件未做不利變更。另掃地及腰雜草之工作內容，應為原告可勝任。又被告係因原告反應堆高機執照過期，在安排原告補訓前，先對原告暫時性調整職務等情，此有被告提出之原告

與被告總經理徐賀禱間之往來簡訊截圖可證（見本院卷第141頁），而原告不否認曾同意調職去掃地等情，亦據原告於本院審理時陳述在卷（見本院卷第224頁），並有被告提出之原告與被告總經理徐賀禱間之往來簡訊截圖可證（見本院卷第123頁）。足見被告係因原告目前無有效之堆高機證照，故將其暫時調任擔任雜工，從事清潔工作，此有同年月25日之對話譯文在卷（見本院卷第131、235頁）可參，尚難認此企業經營上之決定是出於不當動機及目的。此外，並無其他積極證據足認被告對原告之調職違反勞基法第10條之1之規定，即難認被告之調動行為為違法。

3.被告稱因原告自108年9月27日至同年10月4日止已連續曠職5日，被告援依勞基法第12條第1項第6款規定，於同年10月4日以系爭存證信函終止兩造間雇傭關係，並提出108年10月4日臺北成功郵局存證號碼001400號存證信函影本暨回執影本為證（見本院卷第115至118頁）。惟原告則陳稱於同年月26日欲前往被告公司出勤，卻遭被告公司之警衛驅趕云云（見本院卷第5及224頁）。經查，依證人即任職於被告公司之警衛陳文煌於本院言詞辯論時結證稱：「（法官問：同年月26日你是否有值班？若有，值班期間有無看到徐賀禱與原告發生爭執？）有，當天上午6時30分就到公司，老闆說如果原告進來不能讓他拍照…當天原告來有要拍照，外勞一直拿雨傘擋，徐賀禱說如果要拍的話就要報警，原告就自己離開…」、「。徐賀禱只是拿雨傘擋原告拍，沒有肢體衝突，徐賀禱看到原告一直在拍照就大聲起來，如果要拍要報警，後來原告離開就沒有報警。」、「原告第一次離開過不久，我有看到原告在拍大門的門牌號碼，我就拿雨傘過去說不能拍，原告就騎機車離開。」等語（見本院卷第288至289頁），即原告於本院審理時亦不否認徐賀禱拿一張書寫「本私人場所禁止錄音錄影」之紙張給原告看，並陳稱當日8點之後證人陳文煌根本不在場，當下伊是在辦公室跟老闆要請假單，伊第二次再回公司時，證人就自己出來叫伊離

開公司，伊沒有要拍照，伊是被叫出去，才拍照證明伊有來公司等情（見本院卷第290 頁），是原告稱當日是去公司上班，後又稱去拿假單云云，然其到公司後卻一再拍照，並被公司阻止，具有挑釁意味，與一般人去公司上班或請假之行徑不同，另參酌被告所提出之徐賀禱與原告於108 年9 月26日往來簡訊截圖，其內容略謂：「（8 ：36) 石先生您好，我沒有不讓你上班，只是為了遵守法令，不得不調整你的工作內容而已，請你回來上班，或是依公司規定辦理請假手續」、「（10：48）石先生你好，警衛有沒有請你離開，我不清楚，再者…，他又不是老闆，憑什麼要你離開…」，原告不否認簡訊對話之真正（見本院卷第225 頁）。參照上開證言及簡訊，無法證明證人陳文煌或徐賀禱當天是否有叫原告離開公司，僅是要求原告不得拍攝，否則報警，難以得出對原告有利之證據，退步言，縱使如原告所述，其第二次至公司時證人陳文煌有叫原告離開公司云云，然證人並非被告之代表人無權要求原告不能上班。其次徐賀禱已於簡訊告知原告警衛並無權要求伊離開，已負澄清無代表之事宜，且一再請求原告回來上班，是可認為被告並無拒絕原告提供勞務，而原告自同年月26日無故曠職至同年10月4 日止，已連續曠職5 日，被告依據上開規定於同年10月4 日以存證信函解除兩造僱傭契約，堪認合法，從而，兩造間僱傭契約於108 年10月4 日業經被告合法終止。

㈡原告請求資遣費有無理由？

按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者」，勞基法第18條第1 款定有明文。據上所述，本件被告係依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止兩造間之勞動契約，則原告請求被告資遣費，不應准許，應予駁回。

㈢原告請求非自願離職證明書、失業給付、職業訓練生活津貼有無理由？

按就業保險法第11條第1 項第1 、2 、3 款規定：一、失業

給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。二、提早就業獎助津貼：符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險三個月以上。三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。又依同條第3項規定，就業保險法所稱非自願離職，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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。承前所述，原告係因曠職逾3日，經被告以勞基法第12條第1項第6款規定予以解僱，並非因被告關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告而離職，更非因被告依勞基法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，或原告依勞基法第14條規定終止勞動契約而離職。原告之離職情形，既不符合前述就業保險法所稱之非自願離職，自不得請求被告交付非自願離職證明書，亦不得請求失業給付及職業訓練生活津貼。準此，原告請求被告發給非自願離職證明、失業給付及職業訓練生活津貼，亦屬無據。

五、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約，應屬合法。從而，原告請求被告給付資遣費、失業給付、職業訓練生活津貼及發給非自願離職證明，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦無所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，一併敘明。

七、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　　4　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　徐　培　元

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　　4　　月　　22　　日

書記官　康　馨　予