臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第369號

原　　告　鄭程云
訴訟代理人　陳志勇律師(法扶律師)
被　　告　鴻海精密工業股份有限公司
法定代理人　郭台銘
訴訟代理人　陳建道

上列當事人間給付資遣費等事件，經台灣新北地方法院於民國107年8月20日以107年度板勞簡字第58號裁定移送前來，本院於108年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。本件依兩造間所訂服務約定書第3條第4點合意以本院為第一審管轄法院，復經台灣新北地方法院於民國107年8月20日以107年度板勞簡字第58號裁定移送前來，故本院就本件給付資遣費事件自有管轄權，合先敘明。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告於103年8月18日受僱於鴻海精密工業股份有限公司新竹園區分公司，派駐深圳工作，約定月薪新台幣(下同)48,000元，及駐外津貼每天港幣300元，而被告公司於107年2月間以內部組織重整為由，要求原告調至新加坡商鴻運科股份有限公司(下稱鴻運科公司)，經原告拒絕後，被告公司竟未經原告同意，於107年2月23日將原告之勞工保險投保單位自被告新竹園區分公司辦理退保，而改於鴻運科公司投保，而被告辯稱其因作業疏失誤將原告轉任至鴻運科公司任職，予以否認，蓋被告公司於107年2月23日將原告轉任鴻運科公司任

職，至107年5月24日原告終止勞動契約止，期間達3個月之久，原告之勞工保險、勞退6%均由鴻運科公司繳納，薪資亦改由鴻運科公司發放，此有原告於107年5月18日取得之薪資單可證。經原告於107年5月21日調閱勞保資料發現，乃於107年5月24日寄發竹北光明郵局第258號存證信函，以被告公司上開行為已違反勞動基準法第14條第6款之規定，依法終止兩造間勞動契約，除預定工作至107年5月27日外，並於同日即107年5月24日將存證信函內容以簡訊傳訊並告知主管專理林士棋、處長侯翰偉，豈料被告公司於知悉存證信函內容後，除拒絕收受存證信函，並於107年5月29日以新竹科學園郵局第115號、第130號存證信函回函表示接受原告終止勞動契約，惟否認有違反勞動基準法第14條第6款之規定，而拒絕給付原告資遣費。

㈡原告係於103年06月24日受僱於被告公司，於107年5月27日終止僱傭關係，年資為3年9個月9天，原告工資為48,000元，加計駐外津貼港幣每天300元，分別為106年12月8,400元、107年1月7,950元、2月4,350元、3月8,850元，4月7,200元，5月6,000元，平均工資為新臺幣48,000元及港幣7,125元（平均工資之二分之一為新臺幣24,000元及港幣3562.5元），依此計算原告得請求之資遣費應為新臺幣90,600元及港幣13,448元。

㈢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，而原告與被告公司間之勞動契約業因原告依勞動基準法第十四條第六款之規定終止勞動契約，是原告據前開規定起訴請求被告發給記載原告姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間之服務證明書予原告。

㈣另勞動基準法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工即可終止勞動契約，上開規定並無區分雇主違反勞動契約或勞工法令是否為故意或過失，亦無規定需勞工實際發生損失，而僅需僱主違反

勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者即可，查本件被告公司未經原告同意擅自將原告轉至鴻運科公司任職，並改由鴻運科公司核發薪資，而變更原告之雇主，自屬重大違反勞動契約及勞動法令，當然屬有損害原告權益之虞，且期間長達3月之久，經原告依法終止勞動契約後，被告公司始稱行政疏失誤將原告調動，如原告未發現，則可能原告工作至退休或離職時均不會更正，足見被告公司稱其行為並無損害原告權益之虞，並不可採；因此，本件被告公司將原告轉任至鴻運科公司任職，並改由鴻運科公司負擔其薪資、勞工、健保險、勞退6%金額，僱傭主體之變更，自符合勞基法第14條立法例所採之「重大理由」，且已侵害原告與被告間之僱傭關係，原告依法終止勞動契約自屬有理。

㈤並聲明：

⑴被告應給付原告90,600元，港幣13,448元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑵被告應開立記載原告姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間之服務證明書交付原告。

⑶並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告主張被告誤將其轉任至鴻運科公司期間，鴻運科公司所提供之福利、公司分紅制度與被告公司並不相同，且其投保紀錄調動頻繁會造成外界誤認轉職頻繁等，據此主張其權益有受損害或有受損害之虞，然而，被告係於107年5月24日下班時間經原告之直屬主管轉知，原告於當日（107年5月24日）下班時間告知其被移轉至鴻運科公司，被告在得知此項訊息並確認後，業於當日（107年5月24日）及同年月25日即已更正此項作業疏失，將原告之勞動契約關係轉回被告公司並完成勞健保之加保及勞退之提繳，前後投保紀錄銜接，投保金額亦相同，未損害原告任何權益；對此，原告亦已於本件言詞辯論程序中對於其轉任至鴻運科公司後，其勞工保險權益未受不利影響，表示不爭執，足證原告確實未受有勞健保

權益上之損害或有任何損害之虞。

㈡原告在轉任至鴻運科公司期間，其個人持有的名片、員工識別證、電子郵箱地址、工作地點及其他勞動條件等，無論係形式上或實質上均未變動，且原告本身在此期間內亦未曾察覺與原告間之勞動契約關係有任何形式上或實質上的變動。更有甚者，原告於107年4月受領之績效獎金，仍是被告以被告公司名義發放，此由原告之薪資帳戶中之收款紀錄即可證實；而此獎金發放的目的乃在獎勵員工過去一年的工作表現，倘如原告所稱其權益受有損害，被告豈有在原告轉任至新公司後，仍持續對原告發放此獎金之理？更遑論原告此次所受領績效獎金金額亦高於其在前一年受領之金額，此即足以證明原告不僅其勞健保之權益未受有任何損害之虞，其個人之實質勞動條件亦未受有不利影響；況被告於準備調整公司內部組織及協調相關員工轉任職至鴻運科公司前，已向包含原告在內之員工進行調動公司意願說明會，除口頭詳述員工個人的權益不會受不利影響外，更於三方調動協議書內做此明文約定。

㈢有關員工績效獎金，不僅被告公司內部之所有組織，甚或一般業界公司，員工個人績效獎金及分紅均係依當年度公司各部門之業務盈虧狀況及員工個人之績效表現作為發放之標準，否則，豈非淪為不論部門盈虧或個人績效表現之「大鍋飯」制度，此斷非正常運營企業經營管理之道，當勿庸置疑！是以原告徒以被告作業疏失而將其轉任至鴻運科公司，主張其個人之績效獎金及分紅必受不利益之影響，係屬無據。

㈣有關轉職頻繁之疑慮，被告已提供給原告之服務證明書，其上記載原告於107年5月27日自被告公司離職，並非記載自鴻運科公司離職，且原告於被告之任職期間亦係按原告103年8月18日的到職日開始計算，無所謂轉職頻繁之疑慮；復按勞工轉職至新雇主時，新雇主通常會對其工作經歷向前雇主進行查核，以確認勞工之陳述是否與事實相符，是原告之任職履歷即可藉此機會獲得被告之澄清。

㈤被告為因應子公司富士康工業互聯網股份有限公司上市要求所辦理之集團內公司調動作業共涉及被告公司所屬國內外員工達1287名，而承辦人員需在極為有限的時間（9個工作天）內辦理說明會、完成勞健保的加退保作業、完成勞退停繳及提繳作業等眾多的工作內容，客觀上實難苛求被告公司的承辦人員能精確的達到此一要求；被告公司已證明此作業疏失係導因於台灣及大陸各廠區的人事部門承辦人員於召開集團內公司調動說明會後彙整並回傳的統計資料有部份工號非以文字格式繕打，造成被告公司專案承辦人員使用EXCEL檔案內建的VLOOKUP功能以員工工號進行查閱時無法正確顯示備註欄位的「實到但未簽署協議」狀態，且該專案承辦人員亦未再次進行人工校對而不慎將原告納入批次轉換的名單中。此作業疏失過程有該專案承辦人員與其主管在107年5月24日晚間的通訊軟體討論記錄可茲證明。更有甚者，該專案承辦人員於知悉此項作業疏失當晚（即107年5月24日晚間約10時許立）即電話聯繫原告，除表達作業疏失的歉意外，並告知翌日將立即進行更正作業，不會損害原告任何權益。

㈥原告亦自承被告確有召開集團內公司調動之說明會，以徵詢員工之意願並提供調動協議書供有意願調動的員工簽署，並提出原證七作為證明。倘若被告係故意違反原告意願而強行轉任原告至鴻運科公司任職，則被告何需如此大費周章召開說明會及提供調動協議書進行三方勞動契約關係的轉換，徒增被告公司人力成本之負擔？更遑論其他6名與原告同屬同一部門而未簽回調動同意書之員工，被告均依該等員工之意願未予調動，仍維持與被告公司間之勞動契約關係。

㈦原告主張係於107年5月24日寄發存證信函，而該存證信函雖於同年月25日到達被告公司，但因信封上未載明收件人員的聯繫資訊而遭被告公司收發室之外聘警衛公司警衛人員拒絕收受，可證該存證信函確實尚未置於被告可支配之範圍，故原告以此所為之終止勞動契約之非對話意思表示於被告更正其作業疏失前尚未生效；原告稱其以手機上通訊軟體通知其

部門主管終止與被告公司間之勞動契約及被告對於收到勞動契約之通知並無意見，惟該訊息並非於上班時間發送（發送時間皆為18:00後），且原告發送之相對人亦非被告公司之人資部門人員或最高部門主管（即有權代表接受終止勞動契約意思通知之人），是該終止勞動契約之意思表示當然不生效力，否則，被告公司人員多達上萬人，倘原告得不經通常程序而任意向非權責主管之被告公司人員提出通知即生效力，殊非事理之平，因此被告於收受原告通知終止勞動契約前即已更正其作業疏失，是原告自不得依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約。

㈧原告主張海外津貼屬經常性給予，屬工資性質，惟查，被告發放之駐外津貼不具有經常性，性質上與差旅津貼相似，屬獎勵性質給予，然此雇主所發給之海外津貼，顧名思義，係派駐國外工作之額外津貼，就當時派駐海外之員工而言，固屬勞工願赴海外地區服勞務之對價，然就雇主與勞工互動之整體而言，勞工派駐海外未必為經常性，極有可能依工作目標、性質而選派或輪調，而各國之勞動條件，幣值、生活水準大多不同，且薪資係折成當地幣值在國外工區發放，有匯率變動問題，極難有統一之標準，是以加計之海外津貼，性質上與差旅津貼相似，並非經常性給與。且勞基法施行細則第10條第9款規定，亦將差旅費、差旅津貼排除於勞基法第2條第3款所稱之經常性給與範圍以外。此有最高法院106年度台上字第2679號判決意旨所揭示，因此，被告發放之駐外津貼不屬工資性質，是原告請求被告給付港幣13,448元之部份，亦屬無據。

㈨且於原告起訴前，被告已按勞動基準法之規定以掛號信寄發給原告服務證明書，其上記載有被告之姓名、性別、年齡、身份證字號、工作種類、任職期間，原告請求自無理由。

㈩並聲明：

⑴原告之訴駁回。

⑵如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表、竹北光明郵局第258號存證信函、簡訊內容、信封影本、新竹科學園區郵局第115號、第130號存證信函、薪資單、照片等文件為證；被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出鴻海科技集團員工跨集團內公司調動協議書、原告健保投保歷史資料、原告勞保投保紀錄、原告勞退提繳紀錄、被告公司函、通訊軟體對話紀錄、服務證明、績效獎金發放通知、勞工保險局函知被告關於原告請領失業給付之函文、勞工保險局函覆被告關於被告請求更正原告投保紀錄之函文、被告公司大陸龍華廠區及台灣民生廠區人事部門回報檔案、被告公司專案承辦人員比對疏失示意圖、被告公司專案承辦人員與主管之對話紀錄等文件為證；

是本件所應審究

者為：原告主張被告未經同意將原告之勞工保險、全民健康保險、勞退提撥於107年2月23日將之自被告公司辦理退保，而改於鴻運科公司投保，違反勞動基準法，並侵害原告權益，有無理由？原告主張被告公司違反勞動基準法第14條第6款之規定，因此以存證信函通知被告終止兩造間僱傭關係，有無理由？被告抗辯原告終止僱傭契約並不合法，有無理由？原告請求被告開立離職證明書，有無理由？

㈡按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。且同法第244條第1項第2款及第195條並規定，原告起訴時，應於起訴狀表明訴訟標的及其原因事實，當事人就其提出之事實，應為真實及完全之陳述。故主張法律關係存在之原告，對

於與為訴訟標的之法律關係有關聯之原因事實，自負有表明及完全陳述之義務，最高法院17年上字第917號判例、97年台上字第1458號判決可資參照。又「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞動基準法第14條第1項第6款定有明文，而本件原告依照此規定提起本件訴訟，即應就該規定之要件舉證以為證明。而本件原告係以：被改動部分有勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥之部分，被改動之部份係改由鴻運科公司作為雇主，金額部份沒有差異，但被告公司與鴻運科公司之福利、公司分紅制度並不相同，恐影響其權益，且其投保紀錄調動頻繁會造成外界誤認其轉職頻繁等語以為主張，而被告則以：原告是在107年5月24日下班後通知部門主管，部門主管告知人事部門，人事部門才發現作業疏失，人事部門於隔天即107年5月25日就已經進行更正，全民健康保險已經更正，而勞工退休金提撥及勞工保險局部分，因為其認為權益沒有損害所以未同意等語，以為答辯，是本件應就「雇主違反勞動契約或勞工法令」、「致有損害勞工權益之虞者」為審酌。

㈡經查，本件發生之過程，係被告於107年2月9日召開集團內公司調動說明會，提供調動協議書予有意願調動的員工簽署，再由各廠區人事部門承辦人員彙整各廠區員工簽署調動協議書的狀況，以EXCEL格式設定統計報表的電子檔做成統計資料，新竹廠區專案承辦人員收到後，再使用EXCEL檔案內建的VLOOKUP功能將各廠區回報的檔案與員工總表依據員工工號作比對以查閱各員工簽署協議書的狀況進行彙整作業，復依據彙整結果為同意調動的員工辦理批次轉換作業，但原告所屬龍華廠區提出的EXCEL檔案並沒有將原告的工號以文字格式繕打，導致進行比對時僅呈現「#N/A」而無法顯示備註欄位的「實到但未簽署協議」狀態，導致誤以為原告已簽訂同意調動協議書，因而錯誤將原告納入批次轉換的名單之過程，業據被告提出大陸龍華廠區及台灣民生廠區人事部門

人員回報的檔案、比對疏失的示意圖、被告公司專案承辦人員與其主管於107年5月24日的討論記錄等文件為據，此外，被告公司於知悉後，隨即向主管單位聲請辦理更正，全民健康保險部分已經更正等情，亦有被告所提出之健保投保歷史資料、勞保投保紀錄、勞退提繳紀錄、被告公司函、勞工保險局函知被告關於原告請領失業給付之函文、勞工保險局函覆被告關於被告請求更正原告投保紀錄之函文等文件為據，應可採信，尤其，於此期間，原告持有的名片、員工識別證、電子郵箱地址、工作地點及其他勞動條件，形式上或實質上均未變動，且原告、直屬主管及其他同事均未曾察覺有任何變動，亦足相佐；是被告主張：本件係因人事單位負責人員作業疏失而誤將原告認為係轉任人員，因而辦理相關轉任之行政作業，事實上並未實際調動原告。倘若被告要故意違反原告意願而強行轉任至鴻運科公司任職，並無大費周章召開說明會並提供調動協議書進行三方勞動契約關係轉換之必要，而專案承辦人員於107年5月24日晚間9時許知悉確認疏失後，即向主管報告其作業疏失導致錯誤轉任，並立即於107年5月24日晚間約10時許電話聯繫原告，表達作業疏失的歉意外，並告知翌日立即進行更正不會損害原告任何權益，所以本件確係承辦人員作業疏失，並非故意轉任等語，應堪確定；從而，勞動基準法第14條第1項第6款既然係規定「雇主違反勞動契約或勞工法令」等語，而就所違反之契約或法令之內容，是否包含過失之部分，並未據原告提出證據以為證明，即難認為原告主張有據。

㈣次查，再審酌被告所主張：「是一個作業疏失，這段改動期間內，原告的勞動條件沒有變動，…，前後工作地點都是在大陸深圳市龍華廠上班，職位職稱、薪資等等都沒有變動，純粹只是作業疏失誤將原告之勞保、健保、勞退提撥者，改成第三人鴻運公司為雇主」之事實，衡情若被告確要將原告轉任，應會就上班地點、職位職稱、薪資條件等等事項一併為變動，為本件被告除將原告之勞工保險、全民健康保險、

勞工退休金提撥之雇主名義予以改動之外，其餘之部分，諸如：原告持有的名片、員工識別證、電子郵箱地址、工作地點、職位職稱、薪資條件均未為變動，且原告於107年4月受領之績效獎金，仍是以被告公司名義發放，於此均足認為被告確實並未要調動，而僅係承辦人員作業疏失，應堪確定，而原告就所主張違反勞動契約或勞工法令中，是否包含過失部分，並未提出證據以為證明，尚難認為原告主張有據。

㈤其次，就本件是否因被告作業「致有損害勞工權益之虞者」之部分，經查原告勞工保險被保險人投保紀錄所載，原告係自103年8月18日起加保，而至107年2月23日退保，107年5月24日由被告公司加保、107年6月1日退保（卷第123頁），復於107年2月23日鴻運科公司加保，於107年5月25日退保（卷第125頁）；健保之投保紀錄則自103年8月18日起轉入，107年2月23日轉出，107年2月23日轉入，復於107年5月27日轉出（卷第45頁），此為兩造所不爭執（108年4月2日言詞辯論筆錄），而原告就此主張其勞動權益受有損害，被告則抗辯原告之勞工退休金提繳及相關權益並未改變，因此即應由原告先就其勞動權益受損提出證據證明之；然依上開原告之勞工保險及健康保險投保紀錄觀之，原告之勞健保投保年資以及勞工退休金提繳均未中斷（卷第123-129頁），勞工退休金提撥亦依照金額為之，況被告之承辦人員已陳明係因疏失造成，於主動發現疏失後立即向主管機關申請更正錯誤（卷第131頁），主管機關健保局亦已更正錯誤（卷第45頁），而勞動部勞工保險局雖拒絕被告之更正申請，然原告之勞工退休金提繳以及勞保年資既未中斷，且原告復未提出證據證明究受有何項損害，則其主張受有損害，於勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥之部分，即非有據。

㈥而原告係以：被改動部分有勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥之部分，被改動之部份係改由鴻運科公司作為雇主，金額部份沒有差異，但被告公司與鴻運科公司之福利、公司分紅制度並不相同，恐影響其權益，且其投保紀錄調動

頻繁會造成外界誤認其轉職頻繁等語，以為主張，然而，本件被告因承辦人員作業疏失而誤將原告轉任，並將原告之勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥，將原來係由被告公司作為雇主，變更為由鴻運科公司作為雇主，但是變更範圍之部分，僅有雇主即投保單位之差異，投保金額之部分，並無任何異動等情，業據被告公司陳明在卷，且為原告所不爭執(卷第63頁)，而就勞工保險、全民健康保險、勞工退休金之保障內涵以觀，並非就雇主異動而有差異，尤其，本件金額沒有差異，是就原告權益以觀，並無從認為有實際差異產生，而原告就此部分，亦未提出證據以為主張，是本件是否有「致有損害勞工權益之虞」之情形，即非無疑，而原告就勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥之變動部分，是否有損害權益之虞之部分提出證據以為證明，是尚無從認為其主張有據。

㈦再者，原告雖以：被告公司與鴻運科公司之福利、公司分紅制度並不相同，恐影響其權益，且其投保紀錄調動頻繁會造成外界誤認其轉職頻繁等語，以為主張，但是，就此部分業據被告主張略以：原告所屬之被告公司G次集團之員工福利政策及分紅制度，係按當年度各部門之業務盈虧狀況及員工個人之績效表現作為員工個人績效獎金及分紅之標準，而被告公司內部所有組織，均係依此標準作業，原告權益不因所屬聘僱公司而有任何影響，且於三方調動協議書內亦有明文約定等語，以為主張，應堪採據；另就原告所主張：投保紀錄調動頻繁會造成外界誤認其轉職頻繁之部分，經查，外界是否誤認，並非屬法律所保障之勞工權益，是原告此部分主張，尚難遽以採用：是本件是否有「損害勞工權益之虞」之部分，既然未據原告提出證據以為證明，則原告此部分主張，即乏其據，並無從准許；又原告據此請求依勞動基準法第19條規定，依照其於本件訴訟主張之事實開立服務證明書，亦無從予以准許。

四、綜上所述，被告主張本件係因人事單位負責人員作業疏失而

誤將原告認為係轉任人員，因而辦理相關轉任之行政作業，但實際上並未調動原告至所轉任之職務，原告任職地點及福利均未有變動，且原告於勞動部勞工保險局及中央健康保險局之投保年資未中斷，勞工退休金提繳亦由被告公司足額提繳等情，應堪確定，原告未提出證據證明其受有何項損害，則其主張被告公司違反勞動基準法第14條第6款之規定，並以此終止兩造間僱傭契約，均屬無據，因此原告請求被告給付資遣費，並請求被告開立記載上揭事項之服務證明書，即屬無由；又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　3　　日

勞工法庭　法　官　蘇嘉豐

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　　108　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　曾東紅