臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴字第25號

原　　告　黃榮慶
　　葉星谷
　　龔楚輝
　　馬維廉
共　　同
訴訟代理人　萬鴻均律師
被　　告　安聯保全股份有限公司
法定代理人　孫佩蘭
訴訟代理人　吳明益律師
複代理人　闕言霖律師
訴訟代理人　孫裕傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告如附表2所示之金額，及均自民國108年12月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應分別提繳如附表4所示之金額至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金帳戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之85，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告分別以附表5所示金額為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告受雇被告派駐花蓮遠東百貨擔任保全（到職日如附表1），詎被告於民國108年8月29日告知原告，其與花蓮遠東百貨間契約將於108年9月1日終止，並於108年9月1日以令文通知原告於接獲函文後3日內至桃園總公司報到，分別安排轉任桃園統領百貨及桃園遠東百貨任職，因原告未前往報到，

被告寄發存證信函要求3日內報到，逾期未到將依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，惟被告之調動不合法，因而向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，並於108年9月27日進行調解，但未成立。

㈡被告未經原告同意，即命令逕將原告調派至遠在200公里外之桃園地區工作，顯未考量勞工及其家庭之生活利益，且被告於花蓮地區尚有單位設有保全職缺，原告不同意自願離職，被告以原告未按時前往新職報到已達曠工條件，依勞動基準法第12條第1項第6款之規定，不經預告而終止勞動契約，逃避應給付預告期間工資及資遣費之責任。其調動違反兩造勞動契約及勞基法第10條之1「調動五原則」而屬無效。

㈢兩造之勞動契約是繼續性之工作，應為不定期契約無疑，則被告要終止與原告之勞動契約，自須有勞基法11條、第12條及13條但書之情事，始為合法。被告雖引用兩造勞資協議書「六、離職規定：(四)」之內容「本人並同意派駐案場解約（不再續約）時，未派駐他案場視同解職」，主張被告與「花蓮遠東百貨」終止合約，兩造即終止勞動契約，因認兩造之勞動契約已於108年8月31日視同終止，然而，既然被告與花蓮遠東百貨終止合約時，有將原告另行派駐他案場，自無前協議書所稱「未派駐他案場視同解職」之適用，被告辯稱兩造之勞動契約已於108年8月31日視同終止，並非事實。

㈣被告應依法給付原告資遣費及預告期間之工資：

1.被告是因為與花蓮遠東百貨公司於108年9月1日終止契約，以致在花蓮地區之業務緊縮、變更，而有減少勞工之必要，但被告於花蓮地區又無適當工作可供安置原告，則被告公司自應依勞基法11條第2、4款之規定，向原告預告於108年9月1日終止兩造勞動契約，並依法給付預告期間之工資及發給原告資遣費，始為合法，也才符合企業責任。

2.被告在原告申請以勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」之規定，而片面終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條之規定而屬無效，不生終止契約之效力。既然

被告有違反前開勞工法令致損害原告權益之情事，則原告自得依勞基法第14條第1項第6款之規定，不經預告終止兩造之勞動契約，原告自得於契約終止後，依勞工退休金條例第12條第4項之規定，請求被告給付資遣費（如附表2）。

3.所謂預告期間工資，其性質本係對於勞工因勞動契約在無預期之下突然終止，因無法及時覓得工作之補償，至於勞工依同法14條第1項主動終止勞動契約者，因該項各款規定，均屬勞工無法預期之突發狀況，且係由於可歸責於雇主之事由所致，為求公平，應認為勞工在終止勞契約之際，亦得向雇請求發給預告期間工資，至於得請求預告期間工資之標準，則應類推適用同法第16條第1項各款之規定，請求被告給付預告期間之工資（如附表3）。

㈤依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條及其施行細則第15條第1項規定可知，被告應於原告到職之日起，按原告等人每月薪資總額，提繳百分之6至原告之個人退休金專，至離職當日止。然經原告向勞動部勞工保險局調閱個人退休金專戶明細，發現被告於原告在職期間，並未按前開規定，以原告之每月工資總額足額提繳百分之6至原告勞退金專戶內。原告亦得請求被告將未足額提繳之金額（如附表3）繳納至原告勞工退休金專戶，以回復原狀。

㈥依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項，原告以勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，符合非自願離職之情形，原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬有據等語。

㈦並聲明：被告應各給付原告黃榮慶新臺幣（下同）187,067元、原告葉星谷186,253元、原告龔楚輝182,984元、原告馬維廉107,546元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告應分別為原告提繳附表4所示之金額至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金帳戶。被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告辯稱：

㈠被告專營保全業務，服務地點橫跨臺灣北部、東部等縣市，被告承接花蓮遠東百貨公司之駐衛保全服務業務後，基於地理位置之便利性，有雇用花蓮縣本地員工擔任駐衛保全之需要，因此聘請原告及訴外人合計近20人輪班擔任花蓮遠東百貨公司駐衛保全工作。被告與花蓮遠東百貨公司間之駐衛保全服務業務，係採取1年1簽之服務態樣，被告無法永久獲得花蓮遠東百貨公司之駐衛保全業務，依原告簽立勞資協議約定六可佐，若被告與花蓮遠東百貨公司終止業務合作時，勢必造成公司在花蓮地區之人力過剩，屆時員工未同意派駐至其他案場（即服務地區）者，即終止勞動雇傭關係，為原告事先所得預見，並經原告簽名同意而達成約定共識。因被告不同意前往其他案場服務，兩造間勞動契約關係視同終止，故原告要求給付資遣費及非自願離職書，實無理由。兩造間勞動契約關係已於108年8月31日視同終止，縱使原告不接受被告於108年9月1日提出之新工作要約，僅可認為兩造間不成立新僱傭勞動契約關係，被告並無違反動契約或勞工法令之情事。

㈡勞基法第11條係規定被告得預告勞工終止勞動契約，並非賦予原告之權利。又雇主依工退休金條例第6條及第14條所提繳之退休金，僅存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而由受委託之金融機構運用之，勞工須合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金，如尚未符合請領退休金之要件，不得請求雇主給付應提繳而未提繳之退休金。

㈢因被告迄至108年9月17日始知原告已於108年9月2日提出勞資爭議調解申請，是被告於期間內對原告所為，並非刻意違反勞資爭議處理法第8條之規定，原告應未得依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，請求終止兩造間之勞動契約。且本件勞動關係係由原告主動終止，並非遭解僱，其情況自與勞基法第16條之規範意旨不相符，原告主張得類推適用勞基法第16條請求預告期間工資，與法未合等語。

㈣並為答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，

請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠被告主張依勞基法第12條第1項第6款，以原告無正當理由繼續曠工3日為由，以系爭存證信函終止兩造間僱傭契約，是否合法？

1.按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處理法第8條定有明文。所謂調解期間，係指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止，有行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號函可據。

2.查被告以令文通知原告調職後，原告於107年9月27日日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，經該府於同年月27日始召開調解會議乙節，為被告所不爭執，並有花蓮縣政府爭議調解紀錄可按（卷85頁），依照前述勞資爭議處理法第8條規定，在調解期間（即從108年9月2日接到原告完備調解申請書之日起算，至同年月27日止），被告依法不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。但於108年9月27日調解會議之前，被告即於同年月9日對原告為終止勞動契約之意思表示，有存證信函可稽（卷77至83頁），並經被告自陳在卷（卷367頁），此舉顯與前述勞資爭議處理法第8條之規定不符，自屬無效，不生終止契約之效力。

㈡原告請求被告給付資遣費部分（金額如附表2）

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；第17條規定於本條終止契約準用之；又雇主依前條終止勞動契約者，應依左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，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條第1項分別定有明文。如前所述，被告於108年9月9日本件勞資爭議調解期間終止勞動契約，屬違反勞工法令致有損害勞工權益之虞，且依兩造勞資爭議調解紀錄所載，原告於108年9月27日調解時當場向被告表示無意願至桃園上班，請求資方給付資遣等語（卷85頁），堪認原告已於調解當日向被告表示依上述規定終止勞動契約，此項意思表示即屬合法有效，故兩造間之勞動契約自當日起已經終止。

2.次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2分之1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項定有明文規定。原告既依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，自得依上開規定請求給付資遣費。查被告就原告請求資遣費之計算方式，並不爭執（卷419頁反），故原告請求被告給付資遣費（金額如附表2），自應准許。

㈢原告請求預告期間工資部分（金額如附表3）

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第1款、第3項固定有明文。惟此係於雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始有預告期間之適用。查本件被告係依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，而非同法第11條或第13條但書規定為之，則原告依同法第16條第3項規定，請求被告給付系爭預告期間工資，尚屬無據。

㈣原告請求提繳勞工退休準備金部分（金額如附表4）

按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工

資百分之6；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止；依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；雇主依本條例第14條第1項規定每月負擔之勞工退休金提繳率，除向勞保局申報以不同提繳率為個別勞工提繳外，應依相同之提繳率按月提繳；未申報提繳率或申報未達百分之6者，依本條例第14條第1項規定之最低提繳率百分之六計算。勞工退休金條例第14條第1項、第16條第1項本文、勞工退休金條例施行細則第15條第1項及第16條分別定有明文。經查，原告主張被告未按前開規定以其每月工資足額提繳6%之退休金，致短少金額如附表4一節，業據提出原告個人勞退金專戶明細影本及被告短繳勞退金計算明細為據（卷95至116頁），復為被告所不爭執，堪信為真實。則原告請求被告如數提繳，自屬有據，應予准許。

㈤原告請求開立非自願離職證明書部分

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。次按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，就業保險法第11條第3項亦有明定。本件原告既經本院認定於108年9月27日以勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，顯然符合前述非自願離職之情形。故原告請求被告發給非自願離職證明書，應予准許。

四、另按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可

據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告請求給付金錢有理由部分，併請求自起訴狀繕本送達翌日（即108年12月17日，卷317頁）起至清償日止之法定遲延利息，依上開規定，亦有理由，併予准許。

五、從而，原告依勞基法及勞工退休金條例等規定，請求判決如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。另除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。而法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本件既屬勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依上開規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額（如附表5）後，得免為假執行。

六、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　范坤棠

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　　3　　月　　31　　日

書記官　張芝瑜

附表1

原　告	黃榮慶	葉星谷	龔楚輝	馬維廉
到職日（民國）	98年9月1日	98年10月9日	98年10月13日	103年7月24日

附表2

原　告	黃榮慶	葉星谷	龔楚輝	馬維廉
資遣費（新臺幣）	154,685元	157,599元	154,806元	79,524元

附表3

原　告	黃榮慶	葉星谷	龔楚輝	馬維廉
預告期間之工資（新臺幣）	29,382元	28,654元	28,178元	28,022元

附表4

原　告	黃榮慶	葉星谷	龔楚輝	馬維廉
未足額提繳之勞退金（新臺幣）	8,372元	20,205元	21,834元	8,593元

附表5

被告為原告	黃榮慶	葉星谷	龔楚輝	馬維廉
供擔保宣告免為假執行（新臺幣）	154,685元	157,599元	154,806元	79,524元