臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

108年度花勞簡字第21號

原　　告　楊家榮
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　黃琦丹

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬零岜佰壹拾元，及自民國108年12月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

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八十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾伍萬零岜佰壹拾元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

伊受雇於被告公司，被告公司於民國100年5月12日派伊擔任花蓮遠東百貨保全一職。詎被告於108年8月29日以口頭告知伊被告公司與花蓮遠東百貨（下稱花蓮遠百）之契約將於同年9月1日終止，並於同年9月1日以令文通知伊於接獲該文後三日內至桃園總公司報到，被告公司會提供員工宿舍，並安排伊至桃園遠東百貨（下稱桃園遠百）任職。伊認被告之調動不合法而未報到，被告遂發存證信函要求伊於三日內報到，逾期未報到將終止勞動契約。被告於花蓮地區徵募伊擔任保全員且伊提供勞務已逾8年，足見兩造對於工作場所限定在花蓮地區已有默示之合意，被告未經伊同意而逕自調派至桃園遠百，已違反勞動契約而無效。伊之家人均居住花蓮地區，被告提供之個人宿舍，未能使家人隨行同住且亦未補貼往返花蓮之車資，以每月往返4次計算，交通費至少額外支出4,048元，形同變相減薪，明顯較原單位更不利且改變伊

之家庭生活，此未考量勞工及其家庭生活利益，有違調動五原則。被告於花蓮地區尚有其他駐點且有保全職缺，顯見被告並無不能將原告調動在花蓮地區任職之正當理由。被告未徵得伊同意，逕將伊調至桃園，顯有以遠地調動逼伊離職之意，當伊不同意自願離職，被告再以伊未按時前往新職報到已達曠工3日以上為由，終止勞動契約以規避預告期間工資及資遣費之責任。兩造雖於101年4月間簽立勞資協議書（下稱系爭協議書），然系爭協議書乃定型化契約，對伊產生重大不利益，有顯失公平之情事而無效。伊於被告令文通知調職後翌日即申請勞資爭議調解，被告於該調解期間為不利伊之調動及終止勞動契約行為，均違反勞資爭議處理法第8條而無效。

被告因與花蓮遠百終止契約，致在花蓮地區之業務緊縮而有減少勞工之必要，但被告於花蓮地區又無適當工作可安置伊，被告自應依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2、4款之規定，向伊預告於108年9月1日終止兩造勞動契約，給付預告期間之工資，同時發給原告資遣費，始為合法。伊於被告繼續工作超過三年以上，被告自應於30日前向伊預告終止勞動契約，然被告遲至108年8月29日始以口頭通知，因此被告自應給付伊自108年9月1日至27日止，共27日（扣除8月29日至31日）之預告期間工資及按伊年資給付資遣費合計新臺幣(下同)155,588元（計算式：預告期間之工資27,706元＋資遣費127,882元＝155,588元）。被告未按勞工退休條例，以每月工資總額提繳6%至勞退金專戶致伊少領勞退金22,428元之損害。被告既依勞基法第11條與伊終止勞動契約，則伊請求被告發給非自願離職證明書，自屬有據等語。

並聲明：　被告應給付原告178,016元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；　被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：伊與花蓮遠百之駐衛保全服務合約於108年8月31日終止，伊基於維護原告工作權益及勤務需求調派原告至桃

園遠百擔任保全員，其薪資福利相同並保障其薪資結構，另會排休2-3天連假返家探視家人。伊於108年9月9日寄發存證信函請原告至總公司協商後續工作延續或終止勞動契約之意願，原告亦不予理會，曠職之事實已構成，伊依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約。原告主張伊違反調動五原則，惟伊提供員工宿舍予以協助且是否影響原告之家庭生活利益並無法預期且未發生，故無違反勞基法。原告刻意誤導工作地點之爭議，企圖否定勞資協議書之合法性，難謂有理由。伊於花蓮地區之案場108年9月間無人員出缺，原告於同年10月24日獲知伊有人員出缺，原告卻未及時應徵，自行錯失工作之機會。伊依勞基法第18條第1款之規定無庸給付原告預告期間工資及資遣費及開立非自願離職證明等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利益判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

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三日為由，以系爭存證信函終止兩造間僱傭契約，是否合法？

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。

查原告於108年9月1日收到被告以令文通知其調職後，旋即於翌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，且有花蓮縣政府爭議調解紀錄可按（卷47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），被告公司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45頁），並經被告自陳在卷（卷121頁），此舉顯與前述勞資爭議處理法第8條之規定不符，此項調職既然違法，自屬無效，不生終止契約之效力。

原告請求被告給付資遣費127,882元部分：

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：[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。）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，顯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，請求資方資遣等語（卷47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。

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

127,882元之計算方式，並不爭執，自應准許。

原告請求預告期間工資27,706元部分：

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、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。雇主未依第一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27,706元，即屬無據。

ŋ 原告請求勞工退休準備金22,428元部分：

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六；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止；依本條例第十四條第一項至第三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；雇主依本條例第十四條第一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六者，依本條例第十四條第一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22,428元乙節，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，自堪信為真實。則原告請求被告如數給付，自屬有據，應予准許。

ē 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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十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、綜上所述，原告依勞基法及勞工退休金條例相關規定，請求被告給付原告資遣費127,882元及勞工退休準備金22,428元，合計150,310元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年12月14日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，並開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許；逾上述部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本判決原告勝訴部分，係依民事訴訟法第427條第2項規定適用簡易訴訟程序之事件，所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款規定，依職權宣告假執行。又被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核與規定相符，爰酌定相當之擔保金額予以宣告。

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、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　21　　日

花蓮簡易庭　法　官　李可文

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀（上訴狀須表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　1　　月　　21　　日

書記官　陳雅君