

臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度花勞簡字第9號

原告 高新妹
黃錦春
屈美鳳
鄭菜燕
張月娘

共同

訴訟代理人 陳清華律師(法扶律師)

被告 威合股份有限公司

法定代理人 曾昭豐

訴訟代理人 龔君彥律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年2月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告高新妹新臺幣壹拾壹萬柒仟壹佰伍拾元，及自民國一百零八年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告黃錦春新臺幣柒萬柒仟元，及自民國一百零八年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告屈美鳳新臺幣柒萬陸仟捌佰玖拾元，及自民國一百零八年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告鄭菜燕新臺幣壹拾萬柒仟捌佰玖拾貳元，及自民國一百零八年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告張月娘新臺幣參萬肆仟參佰肆拾伍元，及自民國一百零八年六月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十六，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項、第三項、第四項、第五項得假執行。但

被告如分別以新臺幣壹拾壹萬柒仟壹佰伍拾元、新臺幣柒萬柒仟元、新臺幣柒萬陸仟捌佰玖拾元、新臺幣壹拾萬柒仟捌佰玖拾貳元、新臺幣參萬肆仟參佰肆拾伍元為原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕、張月娘預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一) 原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕、張月娘分別於民國99年6月1日、103年1月1日、103年1月5日、100年3月11日、106年3月18日起受僱於被告，並依被告指派於訴外人衛生福利部花蓮醫院（下稱花蓮醫院）從事清潔工作，每月薪資均為新臺幣（下同）22,000元，而成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。被告於107年底，以花蓮醫院清潔工作由其他業者得標，須調派原告等人至花蓮慈濟醫院工作，工作性質則改為「傳送人員」，工作內容包括推送病床及操作電腦等，如原告等人不願意接受調動，則必須簽署自願離職書。惟傳送人員與原告勞動契約之清潔工，工作性質及地點截然不同，非原告等人所能負荷，遂拒不接受，並要求被告支付資遣費，嗣後竟遭被告片面終止系爭勞動契約，並辦理原告等人退保手續。

(二) 當時被告係向全體清潔人員表示，若不接受調派至花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，則必須填寫離職書，原告等人認被告係假調動工作之名，規避發放資遣費義務，遂在離職申請暨離職程序表之離職原因欄留下「資遣」或「要求資遣費」之紀錄，以明心志，同時表達被告欲以合法掩飾非法之抗議，原告張月娘於離職原因欄記載「合約結束，轉任新公司任職」之真意，亦復如是。而「資遣」及「要求資遣費」，係代表原告等人「被迫」、「非自願」離職，並非「主動」、「自願」離職。被告雖係以原告不配合調動工作為由，片面終止契約，然其實際係被告並未取得108年度花蓮醫院清潔工程所致，真正終止勞動契約之原因為

01 業務緊縮或業務性質變更。又原告5人特休日均尚未休完
02 被告抗辯原告5人之特休日均已休完，原告鄭重否認，
03 被告所提之特休假統計表、花蓮慈濟醫院108年1月班表
04 及考勤卡為私文書，原告亦否認其內容真正。退萬步而言
05 縱認原告等人係主動自願離職，然此亦為被告調動原告
06 等人至慈濟醫院擔任與清潔人員工作性質截然不同之傳送
07 人員，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定及
08 「調動勞工五原則」，於法不合，原告離職時，依據勞基
09 法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，
10 致有損害勞工權益之虞者」之規定，不經預告終止勞動契
11 約，依據同條第4項準用第17條規定，被告仍應發給原告
12 等人按年資計算之資遣費。縱未違反調動勞工五原則，然
13 傳送人員工作性質及負擔非均已年邁之原告等人所能勝任
14 被告終止勞動契約之原因亦為原告等人不能勝任工作，
15 是不論依據勞基法第11條第2款、第4款或第5款規定，
16 被告均應預告終止勞動契約，並給付預告期間工資、資遣
17 費及未休完假期之工資。

18 （三）爰依兩造間系爭勞動契約之法律關係及勞基法第11條第2
19 款、第4款、第5款、第16條、第17條之規定提起本件訴
20 訟等語，並聲明：1、被告應給付原告高新妹120,084元
21 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
22 計算之利息。2、被告應給付原告黃錦春90,500元，及自
23 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
24 利息。3、被告應給付原告屈美鳳76,909元，及自起訴狀
25 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
26 4、被告應給付原告鄭菜燕107,892元，及自起訴狀繕本
27 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5、
28 被告應給付原告張月娘34,345元，及自起訴狀繕本送達翌
29 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。6、願供擔
30 保，請准宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一) 原告前均於被告所標得之花蓮醫院擔任清潔人員，嗣因被
02 告未標得「108年度環境清潔維護及地板打蠟委外服務採
03 購案」，因而將原於花蓮醫院擔任清潔人員之所有員工，
04 調往被告其他鄰近案場即花蓮慈濟醫院服務工作，包括原
05 告5人在內。原告高新妹、屈美鳳、鄭菜燕固分別填寫「
06 離職申請暨離職程序表」交給被告，然其等均於離職原因
07 欄填寫「資遣」、「要求資遣費」等文字，是以被告無法
08 認定高新妹、屈美鳳、鄭菜燕有終止僱傭契約之意思，故
09 仍視其為在職員工，與未提出離職申請之原告黃錦春，一
10 併安排其等於花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，並排妥班表，
11 然原告高新妹、屈美鳳、鄭菜燕、黃錦春明知已被安排於
12 108年1月至花蓮慈濟醫院工作之班表，均未向被告提出
13 反對之意思表示，又因無正當理由連續曠職3日以上，被
14 告只得依威合股份有限公司現場員工管理辦法第四章第2
15 條第2項之規定，予以解僱，屬勞基法第12條第1項第6
16 款所定，雇主得不經預告終止契約終止勞動契約之情形，
17 被告自無庸給付預告工資，並委由訴外人即清潔人員現場
18 主管鄧依潔通知原告高新妹、屈美鳳、鄭菜燕、黃錦春。
19 而原告張月娘已於107年12月27日提出「離職申請暨離職
20 程序表」，申請於107年12月31日離職，主動終止與被告
21 本公司間之勞動契約，被告依內部規定完成相關手續後，
22 與原告張月娘間終止勞動契約，被告亦無須給付預告工資
23 。被告調任原告5人職務之程序均符合相關法律規定，其
24 等自不得據以主張被告違反系爭契約。

25 (二) 依被告與原告5人所締結之系爭勞動契約第3條約定：「
26 工作地點：衛生福利部花蓮醫院，必要時員工得配合公司
27 之業務需求，接受公司於其相關分支機構或事業單位合理
28 之調動及支援」、威合股份有限公司現場員工管理辦法第
29 2章第9條規定：「本公司為配合業務需要，增進員工之
30 工作歷練，得以下列原則調動，定期或不定期實施職務或
31 工作輪調。1、基於本公司經營上所必需。2、符合勞動

01 基準法之規定。3、對員工工資及其他勞動條件未做不利
02 之變更。4、調動後之工作性質考量員工體能、技術所能
03 勝任。5、調動工作地點如有不便，須給予必要之協助。
04 6、考量員工及其家庭之生活利益。7、女性員工在妊娠
05 期間，本公司若有較為輕易之工作，得申請改調。本公司
06 調動員工若未違反前項規定，員工不得拒絕」，被告之工
07 作規則既訂有勞工須遵守雇主調職命令不得拒絕之條款，
08 則本件就此亦應認勞工在訂定勞動契約時，已有接受雇主
09 調職之默示合意，均未逾越勞基法之規定，是以被告在符
10 合系爭勞動契約約定之情況下，調整原告5人之工作地點
11 及內容，即未違反勞動契約之約定，自屬企業經營上所必
12 須，且有其正當性及必要性。對原告5人自花蓮醫院清潔
13 人員職務，調任為花蓮慈濟醫院傳送人員職務，其底薪、
14 伙食津貼、工作時間、休息時間及休假規定等均與調職前
15 相同，並無作不利之變更，而調動職務後，係擔任傳送人
16 員，負責在醫院各部門間傳送公文、檢體、推送病患等工
17 作，體力負擔非重，除需熟悉新工作地點之環境，並熟記
18 工作流程外，並無需學習新技術，即可勝任。被告亦有備
19 置工作流程資料，為調動工作之員工安排教育訓練，是以
20 調動後之工作應屬原告5人體能及技術所可勝任。又花蓮
21 醫院與花蓮慈濟醫院均位於花蓮縣花蓮市，距離約3.2公
22 里，行車時間約12至13分鐘，原告5人分別居住於花蓮縣
23 花蓮市、新城鄉、吉安鄉等地，從其住處前往新舊兩處工
24 作地點，所花費之時間及成本相差甚小，實無調動工作地
25 點過遠之問題。被告雖未能標得花蓮醫院委外清潔工作之
26 標案，為避免員工遽遭解雇，頓失經濟來源，仍盡力協調
27 鄰近案場，安排員工擔任其他工作，符合勞基法保障勞工
28 權益之目的，不得認未考量勞工及其家庭之生活利益。

29 (三) 被告於107年12月間得知未標得108年度花蓮醫院之清潔
30 服務採購案時，時任現場主管之訴外人范紫婕課長第一時
31 間即通知包含原告5人在內，任職於花蓮醫院之全體清潔

人員，並告知其等可選擇跟隨被告至花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，待109年若標得該標案，即優先將原任職員工調回，或是繼續在花蓮醫院擔任清潔人員，與108年度之得標廠商即佳能工程有限公司（下稱佳能公司）另訂勞動契約，被告亦會全力替員工與佳能公司商談其等優先留任，爭取權益。由此可證，被告自始無片面終止兩造間系爭勞動契約之意，被告調動原告等5人至花蓮慈濟醫院工作，即未違背勞基法第10條之1之規定。原告5人現均繼續留任於花蓮醫院，為108年度之得標廠商即佳能公司提供勞務，顯見原告自係同意更動雇主，而有與被告終止系爭勞動契約之意思，兩造間之系爭勞動契約既已合意終止，原告主張要求給付資遣費，顯屬無據。且原告黃錦春、高新妹、鄭菜燕任職於被告期間，均曾分別調職於花蓮門諾醫院及花蓮慈濟醫院，顯見其等均有同意接受調職之意思表示，自不得以被告非法調職為由請求給付資遣費。且被告因未標得108年度花蓮醫院清潔服務採購案，故需調動原告等人至花蓮慈濟醫院擔任傳送員工作，惟若原告等人不願調職，而欲留在花蓮醫院繼續從事清潔服務，則需簽離職單始得由新公司聘任，自屬合理，非被告強迫所致，既原告等人遵其自由意願欲接受新雇主之聘任，即有向被告終止系爭勞動契約之意思，自須簽署離職單以終止與被告間之系爭勞動契約，係屬當然。

（四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕、張月娘分別於99年6月1日、103年1月1日、103年1月5日、100年3月11日、106年3月18日起受僱於被告，並依被告指派於花蓮醫院從事清潔工作，每月薪資均為22,000元，而成立系爭勞動契約，嗣被告因未標得花蓮醫院「108年度環境清潔維護及地板打蠟委外服務採購案」（下稱花蓮醫院108

01 年標案），原告5人未再繼續任職於被告公司等情，有原告
02 5人之勞工保險被保險人投保資料及明細影本、花蓮醫院決
03 標明細影本等件附卷可稽（見本院卷第15頁至第24頁背面、
04 第63頁至第66頁），且為兩造所不爭執，自堪認定為真實。

05 四、得心證之理由：

06 另就原告主張其5人均係經被告未經預告而依勞基法第11條
07 第2款或第4款、第5款規定終止勞動契約，被告應給付預
08 告期間工資、資遣費及未休假工資等情，乃為被告否認，並
09 以前詞置辯。是以本院應審酌者係：（一）原告主張本件係
10 被告依勞基法第11條第2款、第4款、第5款其一未經預告
11 終止勞動契約，是否有理由？（二）原告請求被告給付預告
12 期間工資、資遣費其未休假工資，是否有理由？茲分述如下
13 ：

14 （一）原告主張本件係被告依勞基法第11條第2款、第4款、第
15 5款其一未經預告終止勞動契約，是否有理由？

16 1、原告主張被告係未經預告終止系爭勞動契約等情，乃為被
17 告否認，辯稱本件係因原告5人原任職花蓮醫院清潔人員
18 工作，然被告未標得花蓮醫院108年度標案因而調動原告
19 5人至花蓮慈濟醫院任職傳送人員工作，被告原告高新妹
20 、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕係經被告合法調動至花蓮慈濟
21 醫院任職傳送員工作，然上開原告4人無正當理由連續曠
22 工3日，被告即合法解雇上開原告4人；另原告張月娘係
23 向被告終止契約，並非被迫、非自願離職云云。是就此即
24 首應審究被告所辯前揭調動及解雇是否合法？原告張月娘
25 是否屬自行終止系爭勞動契約？

26 2、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六
27 、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，
28 勞基法第12條第1項第6款定有明文。次按工作場所及應
29 從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規
30 定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因
31 業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，

除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦理：一、基於企業經營上所必需；二、不得違反勞動契約；三、對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；五、調動地點過遠，雇主應予必要協助（即調動五原則）（內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋參照）。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。上述調動五原則並於104年12月16日勞基法修正時，明確規定於第10條之1：「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。」

3、經查，原告5人原任職被告公司，並派駐於花蓮醫院擔任清潔人員，嗣後被告未標得花蓮醫院108年標案，故被告將原告5人均調派為花蓮慈濟醫院傳送人員等情，乃為兩造所不爭執，應堪認定。而就被告調派原告5人當時之情形，乃經證人即亦曾任職被告公司派駐於花蓮醫院為清潔人員之陳姿佑到庭具結證稱：原告5人與伊前均為受雇於被告公司，在花蓮醫院從事環境清潔原工作，伊目前仍在花蓮醫院工作，然並非受雇於被告公司，伊在被告公司任職至107年12月，然因被告公司沒有得標，改由其他公司承包花蓮醫院清潔工作，107年將近年底時，由1位代理之被告公司人員「范科長」，希望伊與訴外人鄧依潔可以

01 去花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，其他同事不用去了。渠等
02 同事自己討論，因為其他同事年紀比較大，伊與鄧依潔動
03 作比較敏捷，且有些同事字不太懂幾個，也不會操作電腦
04 ，不適任傳送工作。當時伊在觀望，因為伊薪水都是一樣
05 基本工資，伊在花蓮醫院做清潔工作做的很快樂，不好意思
06 直接拒絕。後來「范科長」要一些同仁寫自願離職書，
07 稱：不然的話，接下來的外包公司沒有辦法僱用，有些人
08 迫於無奈，所以就寫了，但是有些人在上面註明資遣，因
09 為有些人年資比較長。當時伊沒有寫離職書，後來被告公
10 司請證人鄧依潔從花蓮慈濟醫院拿工作表給伊，然伊並沒
11 有要去花蓮慈濟醫院工作，該份工作表下面還有註明如果
12 3天未工作，可視為辭職，伊實際上也沒有要去慈濟工作
13 ，所以過了3天就被視為離職。「范科長」之後來了1位
14 花蓮慈濟醫院那邊的「陳課長」，跟伊等說要資遣費是很
15 難，要很多訴訟費用，被告為大公司不怕告，所以伊就不
16 想去做。當時鄧依潔從花蓮慈濟醫院拿過來的花蓮慈濟
17 醫院班表上面只有3個人，僅伊、「秀蘭」及另1位伊記
18 不起名字之同事，當時鄧依潔是在107年12月底前後拿出
19 此份班表，直接拿給伊放在桌面上，伊拿去張貼並照相起
20 來，伊會拿去張貼是因為伊並沒有要去花蓮慈濟醫院工作
21 ，所以覺得很奇怪、很可笑，此班表即本院卷第162頁至
22 第163頁（按：即原告提出之花蓮慈濟醫院108年1月份
23 班表及張貼在辦公室公布欄之相片，列入排班之人為原告
24 黃錦春、訴外人李秀蘭及證人陳姿佑），伊沒有看過本院
25 卷第127頁之班表（按：即被告提出之班表，列入排班之
26 人包括原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕），鄧依潔
27 拿去的並非此份班表，公布欄上亦未曾出現過此份班表。
28 「范科長」當時曾向新老闆說只要帶2個人去花蓮慈濟醫
29 院，就是伊與鄧依潔，其亦有跟其他同事說在花蓮慈濟醫
30 院標得之案件為傳送人員，過去要作傳送人員，然其他同
31 事認為強人所難，因為傳送很累，必須來來回回的，一下

送病人，一下要傳送資料。吃飯時間不一定，因為隨時會
出狀況，病人要開刀或送進病房，體力也會負荷不了。有
些同事工作已經熟悉清潔工作流程，工作順順的作就可以
，對於習慣清潔工作的人來說，清潔工作比較輕鬆，傳送
工作變化比較大，如果有突發狀況就要馬上處理，沒有辦
法休息。當時被告公司由「范科長」曾告訴原告5人，如
果不去花蓮慈濟醫院就任，要簽自願離職書，如果不簽，
新公司就不會留任，此係於107年12月中旬以前在渠等打
卡辦公室外面所說，當時原告5人也在場，也有說可以選
擇留在花蓮醫院跟新公司一起工作或去花蓮慈濟醫院，後
來被告公司與新公司要交接時，在6樓會議室外，「范科
長」有跟新公司老闆說「依潔、姿佑」，然後手比「二」
，意思就是要這2個人過去花蓮慈濟醫院的意思，但沒有
明確的說其他人不要過去。而本院卷第183頁之LINE通訊
軟體對話紀錄，係伊傳送給「范科長」，蓋「范科長」遭
被告公司怪罪，故伊傳訊息給「范科長」確實有傳達上開
訊息等語（見本院卷第170頁背面至第174頁背面）。另
對照被告所提上開證人陳姿佑與「范科長」間於107年12
越間之LINE通訊軟體對話紀錄，證人陳姿佑乃陳稱略以：
「…確實妳有跟我們說威合標不到工作案，所以有新的清
潔公司進駐！去留自己考慮、我們的回覆是等新的公司開
了會後再看看在來說去留！但因當時站在妳身邊時，新老
板問妳要帶幾位走？妳回答可能有兩位！…」等語（見本
院卷第183頁），乃核與證人陳姿佑前揭證述互核相符，
應堪採信。堪認本件被告對原告等人所為調動，係因被告
公司未標得花蓮醫院108年度標案，而向包括原告5人在
內之花蓮醫院清潔人員稱需選擇繼續受雇於被告公司並調
動至花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，或選擇簽署自願離職書
，留在花蓮醫院受雇於新公司任職，並稱不簽自願離職書
新公司不會雇用原告等人，原告等人並未主動接受調動，
蓋因新職傳送人員工作與清潔工作不同，負擔較大，且被

告所排108年1月份花蓮慈濟醫院班表亦未無全將原告等人全部排入，亦未經原告等人同意，且被告公司人員「范科長」亦曾向得標花蓮醫院108年標案之公司負責人表示只要證人陳姿佑、鄧依潔一同到花蓮慈濟醫院，並無留任原告等人之意，顯見被告辯稱「調動」原告等人至花蓮慈濟醫院，實無繼續留任原告5人之真意，且原告等人簽署自願離職書，亦係因原告等人基於擔心將不被新公司雇用而簽署，原告5人實無自願離職或合意終止系爭勞動契約之意思。

- 4、另證人即原任職花蓮醫院擔任清潔人員，嗣後調派至花蓮慈濟醫院擔任傳送人員之鄧依潔到庭具結證稱：傳送人員之工作為送病人去檢查、推病人回病房、送檢體、送血、送文件、接東西，推病人時大床由2個人推，輸送床（小床）為1個人推，如果路不平或斜坡時會有支援者過去支援，傳送人員傳送物品時，需刷傳送人員條碼及檢體盒上條碼，不用操作鍵盤，伊個人比較喜歡傳送，因為比較單純，清潔人員比較需要體力，因為要推重物去垃圾場或丟擲垃圾，有的垃圾重的有40、50公斤，就伊而言，清潔人員比較需要技術。清潔人員工作1個人負責1個病房區域或1個單位，1天只要清潔1個病房區域或1個單位，面積大約為4間本院民事第2法庭大小，都在同一個樓層；而傳送人員的工作要上上下下不同樓層，一天會超過5趟，伊不知道移動距離是否較清潔人員長，伊感覺差不多，因為8個小時都要動等語（見本院卷第154頁至第156頁）。而綜合上開證人鄧依潔、陳姿佑就傳送工作及清潔工作內容比較之證言內容，渠等就上開2種工作孰較為繁重之個人評論互異，固難逕依渠等個人觀察、心得評斷，惟就渠等證述之工作內容，併參酌被告所提傳送人員之工作內容，傳送人員需負責推病床，其中又區別為「備氧」、「無備氧」，其標準作業流程包括「準備工作、接受派工、紀錄與前往、至護理站報到、（備氧）、病患辨識、病

患準備、推送病患、抵達交付護理人員、完工作業」，以及檢體傳送，其標準作業步驟包括「準備作業、接受派工、紀錄與前往、收取檢體、傳送檢體、完工作業」，應較清潔工作為複雜，而推病床之工作，需隨時待命以應付病人之緊急狀況，清潔工作應較為單純且為例行政工作，二者性質迥異，原告5人均年過五旬，難認渠等體能及技術能勝任調動後之傳送工作，堪認上開調動乃違反調動五原則，並非合法。

5、是由上述，被告所為之前揭調動並非合法，則被告辯稱其調動原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕至花蓮慈濟醫院後渠等有曠職3日情形，因而屬合法解雇云云，即屬無據；且其應無實際調動原告至花蓮慈濟醫院任職之真意，而係基於被告業務緊縮而欲解雇原告，則縱原告曾簽署自願離職書，亦難認係屬出於合意終止系爭勞動契約。

(二) 原告請求被告給付預告期間工資、資遣費及未休假工資，是否有理由？

按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。本件原告5人均遭被告解雇而終止系爭勞動契約，而被告所為調動並非合法，已如前述，堪認被告所為解雇應屬前揭規定所指因業務緊縮而終止勞動契約。則本院茲就原告請求之金額分別審酌如下：

1、預告期間工資部分：

按雇主依第十一條或第十三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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。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，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。原告主張被告並未依法預告解雇，此部分乃為被告所未爭執，應堪認定。則原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕年資均已達3年以上，原告張月娘年資已達1年以上、3年未滿，被告並未依前揭規定分別於30日、20日前預告解雇，而原告終止勞動契約前之6個月之平均薪資均為22,000元，則被告應給付原告高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕各30日之預告工資22,000元（計算式： $22,000 \div 30 \times 30 = 22,000$ ），應給付原告張月娘20日之預告工資14,667元（計算式： $22,000 \div 30 \times 20 = 14,667$ ，小數點以下四捨五入），原告此部分之請求，應屬有據。

2、資遣費部分：

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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。經查，被告係依勞基法第11條第2款資遣原告，被告亦未給付原告資遣費，則原告依前揭規定請求被告給付資遣費，即屬有據。原告主張渠等終止勞動契約前之6個月之平均薪資均為22,000元，茲就其得請求資遣費之金額計算如下（小數點以下均四捨五入）：

- (1) 原告高新妹係自99年6月1日任職於被告處，至107年12月31日工作年資總計8年7月，是原告高新妹得請求之資遣費為94,417元（計算式： $22,000 \times \langle 8 + 7/12 \rangle \times 1/2 = 94,417$ ）。
- (2) 原告黃錦春係自103年1月1日任職於被告處，至107年12月31日工作年資總計5年，是原告黃錦春得請求之

資遣費為 55,000 元（計算式： $22,000 \times 5 \times 1/2 = 55,000$ ）。

（3）原告屈美鳳係自 103 年 1 月 5 日任職於被告處，至 107 年 12 月 31 日工作年資總計 4 年 11 月 27 日，是原告屈美鳳得請求之資遣費為 54,908 元（計算式： $22,000 \times \left(4 + 11/12 + \left[27/30 \right] / 12 \right) \times 1/2 = 54,908$ ）。

（4）原告鄭菜燕係自 100 年 3 月 11 日任職於被告處，至 107 年 12 月 31 日工作年資總計 7 年 9 月 21 日，是原告鄭菜燕得請求之資遣費為 85,892 元（計算式： $22,000 \times \left(7 + 9/12 + \left[21/30 \right] / 12 \right) \times 1/2 = 85,892$ ）。

（5）原告張月娘係自 106 年 3 月 18 日任職於被告處，至 107 年 12 月 31 日工作年資總計 1 年 9 月 14 日，是原告張月娘得請求之資遣費為 19,678 元（計算式： $22,000 \times \left(1 + 9/12 + \left[14/30 \right] / 12 \right) \times 1/2 = 19,678$ ）。

3、未休假工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第 38 條第 1 項、第 4 項定有明文。經查，原告高新妹、黃錦春至 107 年 12 月 31 日之年資分別為 8 年 7 月、5 年，依前揭規定被告應分別給予 15 日、14 日之特別休假，而依被告所提原告高新妹、黃錦春之班表及考勤卡，渠等分別於 107 年已休特別休假 14 日。則原告高新妹仍有 1 日特別休假未休，原告高新妹之月平均薪資為 22,000 元，故被告應給付原告高新妹未休特別休假工

資 733 元（計算式： $22,000 \div 30 \times 1 = 733$ ，小數點以下四捨五入）；原告黃錦春已無特別休假，則其請求自屬無據。

4、綜上，原告高新妹得請求之金額為 117,150 元（計算式： $22,000 + 94,417 + 733 = 117,150$ ）；原告黃錦春得請求之金額為 77,000 元（計算式： $22,000 + 55,000 = 77,000$ ）；原告屈美鳳得請求之金額為 76,908 元（計算式： $22,000 + 54,908 = 76,908$ ），上開原告於此範圍內之請求均屬有據，於此範圍之請求均無理由；原告鄭菜燕得請求之金額為 107,892 元（計算式： $22,000 + 85,800 = 107,800$ ）；原告張月娘得請求之金額為 34,345 元（計算式： $14,667 + 19,678 = 34,357$ ），上開原告之請求，亦有理由。

五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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 1 項、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，週年利率為百分之五，民法第 233 條第 1 項、第 203 條亦定有明文。本件原告對被告之債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即 108 年 6 月 13 日起（見本院卷第 42 頁）至清償日止，按週年利率 5% 計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求被告分別給付如主文第 1 項至第 5 項所示，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本判決原告勝訴部分，係就民事訴訟法第 427 條第 1 項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴判決，爰依同法第 389 條第 1 項

第3款之規定，依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保免為假執行，亦無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 3 月 19 日

勞動法庭 法官 陳裕涵

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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（須附繕本）。

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 3 月 19 日

書記官 陳姿利