臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第95號

原　　告　徐榮墩
訴訟代理人　王志中律師
被　　告　立誠物業管理顧問有限公司
法定代理人　張卓強
訴訟代理人　張世權

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣捌仟玖佰捌拾柒元及自民國一〇七年七月二十七日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔三分之一，原告負擔三分之二。

四、本判決得假執行。但被告如各以新臺幣捌仟玖佰捌拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序事項

原告起訴請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）109,735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被告應提撥2,023元至原告之勞工退休金個人專戶；㈢被告應開立非自願離職證明書予原告（見院卷第3頁），嗣於訴狀送達後，原告當庭撤回前開聲明㈡，變更聲明為：㈠被告應給付原告109,735 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被告應開立非自願離職證明書予原告（見院卷第102 頁反面），原告所為應屬聲明之減縮，核與民事訴訟法第255條第1項第3款之規定相符，應予准許。

乙、實體事項

一、原告主張：原告自民國106 年8月8日起至107年4月30日止受雇於被告並擔任大樓管理保全人員工作，經被告派駐於位於高雄市左營區「博愛鎮A 座大樓」（下稱博愛鎮大樓），約

定月薪為24,500元，月休4 天，工作時間固定為晚班（即晚上8時起至翌日上午8時止）；嗣於107年4月中旬，被告要求原告於107 年5月1日起改調派至高雄市楠梓區「公園綠洲大樓」（下稱公園綠洲大樓）擔任該大樓管理保全人員工作，原告考量該大樓所在地點與原告住處距離遙遠，乃拒絕被告調職之要求，詎被告即告知原告如果不願意變更工作地點就不用繼續前來工作，經原告向被告多次請求均無下文，原告遂於107年4月30日以鳳山五甲郵局第54號存證信函終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），並請求被告給付資遣費9,188 元、加班費少給部分工資65,416元、特休未休部分工資2,451元、國定假日工作加倍工資6,536元、少給休息日工資26,144元，金額合計109,735 元，並請求被告開立非自願離職證明書等語，為此，爰依勞動基準法第19條、第24條、第36條、第37條、第38條規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告109,735 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被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告擔任博愛鎮大樓管理保全人員期間經該大樓管理委員會多次反應服務態度不佳而未能達成交辦事項，且屢勸不聽乃考量將原告調職，因而於107年4月中旬告知原告將自107 年5月1日起改調派至公園綠洲大樓擔任該大樓管理保全人員，並未對原告陳稱原告不用來上班等語詞，且原告亦未反應或提出其有不願調職之相關資料及申請，且原告亦事先至公園綠洲大樓勘查環境及熟悉業務，原告主張與事實不符，是以原告終止系爭勞動契約顯不合法，故無資遣費；又被告每月另給予津貼做為加班費等之補貼費用，另依系爭勞動契約之約定兩造已就工作時間、例假休假另有約定，故不發生特休補助費、國定假日工作加倍工資、少給休息日工資，再依系爭勞動契約之約定，原告應於契約終止前15先行預告，辦理離職手續，而原告僅於107 年4月30日下午2時來電告知，顯已違系爭勞動契約之約定，被告不開立非自願離

職證明書，而原告違反系爭勞動契約第9 條之約定，未完成離職手續應扣除3日薪資計2,538元（計算式：22000÷ 26× 3 =2538），且由臨時代班人員代班支出代班費3人次，金額合計19,500元亦向原告求償等語置辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告自106 年8月8日起至107年4月30日止受僱於被告，並擔任大樓管理人員，經被告派駐於博愛鎮大樓，約定每月薪資24500元，月休4天，上班時間為排班制，擔任晚班，工作時間自晚上8 時至翌日上午8時、晚上11時至翌日上午8時，有勞動契約在卷可佐（見院卷第56頁至第57頁）。

㈡被告於107年4月中旬告知原告，自107 年5月1日起改派駐位於高雄市楠梓區「公園綠洲大樓」擔任管理人員，惟經原告至公園綠洲大樓察看後，原告以該大樓離原告住處距離遙遠而拒絕調職，有本院勘驗報告暨擷圖（院卷第87頁至第89頁）。

㈢原告以被告有工資未足額給付、未給付加班費、退休金未足額提撥，及請求給付資遣費，而依勞動基準法第14條第1 項第6款之規定，不經預告自107年5月1日起終止雙方之勞動契約為由，而於107年4月30日寄發鳳山五甲郵局存證號碼54號存證信函予被告，被告於107 年5月2日收受該存證信函（見院卷第16頁至第18頁）。

四、兩造爭點

㈠系爭勞動契約是否經原告合法終止？

㈡原告請求被告給付之項目及金額為何？

㈢原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有理由？

三、本院之判斷

㈠系爭勞動契約是否經原告合法終止？

按工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠

信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之，而本件依兩造簽立之系爭勞動契約第3條規定，工作地點：乙方（即原告）接受甲方（即被告）監督指揮，於下列地點，擔任本契約所定之工作。㈠服務期間若因甲方業務之需要，調整乙方工作地點時，乙方應予配合，不得拒絕（見院卷第56頁）；則被告因業務需要而調整原告工作地點時，依前揭規定，原告應予配合不得拒絕，況本件被告於107年4月中旬告知原告調整工作地點後，原告已先至新工作地點公園綠洲大樓察看工作環境、工作事項乙節，為兩造所不爭執（參不爭執事項㈡），並有本院勘驗報告（影像擷圖）在卷可參（見院卷第87頁），再依兩造商議調整工作地點之對話內容，被告明確告知因博愛鎮大樓住戶反應原告工作表現而調整工作地點，公園綠洲大樓有職缺，經原告反應地點太遠，被告亦稱除公園綠洲大樓外，107年6月初另有一個案場有工作等情，有本院勘驗報告（譯文）在卷可佐（見院卷第88頁至第89頁），兩造亦不爭執此譯文之內容（見院卷第102頁反面），基此，被告確有提供公園綠洲大樓保全管理人員之工作予原告，而兩造業已於系爭勞動契約明白約定原告應配合工作地點調整，兩造自應從其約定，則原告終止系爭勞動契約不合法，應堪以認定，原告主張被告自107年5月1日起未提供工作予原告，損害原告之權益，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約云云，要屬無據。

㈡原告請求被告給付之項目及金額為何？

1.資遣費9,188部分

⑴按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：又勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者或無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。勞基法第18條第1款、第12條第1項第4款、第6款定有明文。

⑵查原告以被告所為工作地點調整屬違反勞動契約或勞工法

令，致有損害原告權益之虞為由，終止系爭勞動契約不合法乙節，業已說明如前；又依兩造簽立之員工服務切結書第2 條規定：未完成離職手續擅自離職者，以解僱論處（見院卷第55頁），而原告自107 年5月1日起未至公園綠洲大樓工作，亦未至博愛鎮大樓工作，且未辦理離職手續，是以系爭勞動契約因原告未完成離職手續擅自離職而終止，依前揭規定，原告自不得請求被告給付資遣費，其主張難認有據。

2.加班費少給部分工資，金額65,416元

⑴按經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第47條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。又前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。勞基法第84之1 條定有明文。

⑵查原告自106 年8月8日起受僱於被告後，每日工作時依其輪班時間分別為9 小時、12小時，擔任大樓管理員，工作內容為保全、代收信件等情，業據原告自承在卷，且被告亦不爭執（見院卷第91頁反面、第92頁），足見原告之工作為大樓安全維護及行政庶務工作，自應屬勞基法第84條之1第1項第3 款其他性質特殊之工作。而原告之工作係採值班制，兩造約定月休4 天，約定薪資為每月24,500元乙節，為兩造陳明在卷可（見院卷第92頁正反面），且依卷附原告薪資單所示，原告並無增加額外加代班工作（見院卷第50頁第51頁、第58頁至第59頁），足見兩造簽立系爭勞動契約時，應已考量原告擔任工作性質特殊，工作時間長達9 小時或12小時，而原告既在任職被告期間無異議並據以受領薪資，原告自應受其拘束，不得事後予以翻異，更行請求所謂短少給付之加班費差額，是以原告此部分之

主張，要屬無據。

3.特休未休部分工資，金額2,451元

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。又第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。勞基法第38條第1項第1款、第39條前段定有明文。查原告自106年8月8日起至107 年4月30日止受僱於被告（計8個月）乙節，為兩造所不爭執（參不爭執事項㈠），而兩造簽立之系爭勞動契約、員工服務切結書並無特別約定（見院卷第55頁至第57頁），而原告任職期間僅有依排休之日期休假，並無其他休假記錄，有值班表在卷可查（見院卷第22頁至第30頁），是以原告依前揭規定，請求被告給付特休未休部分之工資，應屬有據；而原告任職計8 個月，依前揭規定，其特別休假有3天，而其每月薪資為24,500 元，其平均日薪為817 元（計算式：24500÷ 30=816.66，小數點以下四捨五入），則原告請求被告給付2,451 元（計算式：817× 3=2451），應屬有據。

4.國定假日工作加倍工資部分，金額6,536元

⑴按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；上開國定假日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第37條、第39條分別定有明文。

⑵查原告受僱期間即自106 年8 月8 日起至107 年4 月30日止，有106 年10月10日國慶日、107 年1 月1 日元旦、107 年2 月15日至107 年2 月18日農曆春節、107 年4 月4 日兒童節、107 年4 月5 日民族掃墓節之國定假日合計8 天，而原告受僱期間之平均日薪為817 元，亦說明如前，故依前揭規定，原告請求被告給付此部分工資合計6,536 元（計算式：817 × 8= 6536 ），洵屬有據。

5.少給休息日之工資，金額26,144元

查原告所為工作性質為大樓安全維護及行政庶務工作，應屬勞基法第84條之1 第1項第3款其他性質特殊之工作乙節，業已說明如前，而原告之工作係採值班制，兩造約定月休4 天，工作6天休息1天，約定薪資為每月24,500元乙節，有值班表在卷可參（見院卷第22頁至第30頁），亦為兩造陳明在卷可（見院卷第92頁正反面），是以原告任職且簽立系爭勞動契約時，應已考量其所擔任之工作性質特殊，工作時間採值班制，工作6天休息1天，且其於任職被告期間無對此無異議並據以受領薪資，原告自應受其拘束，不得事後予以翻異，更行請求少給休息日之工資，原告此部分之主張，要屬無據。

㈢原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有理由？

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，勞基法第14條第1項6款定有明文。又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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3 項、勞基法第19條定有明文。查本件原告以勞基法第14條第1項第6款之規定對被告終止系爭勞動契約不合法等情，業已認定如前，自非屬就業保險法第11條第3 項規定之非自願離職，原告依前揭規定請求被告應發給服務證明書，應屬無據。

㈣本件原告得請求之項目及金額為特休未休部分工資2,451元、國定假日工作加倍工資6,536元，合計8,987元。

四、綜上所述，原告依前揭勞基法之規定，請求被告給付8,987元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月27日（見院卷第44頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，就被告敗訴部分，依同法第389 條第1項第3

款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項，依職權為被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

六、訴訟費用負擔：本院審酌兩造勝敗情形，依民事訴訟法第79條之規定，酌定如主文所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不再逐一論述。

據上論結，原告之訴一部為有理由，一部為無理由，依民事訴訟法第389條第1項第3款、第392條第2項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　8　　日

高雄簡易庭法　官　賴寶合

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　　4　　月　　9　　日

書記官　林怡君