

【裁判字號】98,雄勞簡,41

【裁判日期】981014

【裁判案由】給付資遣費

【裁判全文】

臺灣高雄地方法院民事判決

98 年度雄勞簡字第 41 號

原 告 丙○○

訴訟代理人 陳富勇律師

被 告 華新科技股份有限公司高雄分公司

法定代理人 甲○○

訴訟代理人 丁○○

上列當事人間給付資遣費事件，本院於中華民國 98 年 9 月 29 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬陸仟捌佰玖拾壹元及自民國九十八年四月二十七日起至清償日止，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。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾捌萬陸仟捌佰玖拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國 89 年 5 月 8 日起至被告公司任職，擔任夜班助理技術員一職，上班時間為每日晚間 11 時至翌日上午 7 時，除固定薪資外，每日尚得領取夜班津貼新臺幣(下同)300 元；惟被告公司未經原告同意，竟於 98 年 3 月 27 日經由原告任職部門主管即課長廖○○片面通知被告自同年 3 月 30 日起調派至早班(上班時間為每日上午 7 時至下午 3 時)作業，惟因調派至早班作業將造成無法領取夜班津貼而形同減少薪資，被告公司前揭片面調派行為，顯已就兩造間勞動契約所約定勞動條件作不利於原告之變更，並侵害原告勞動權益，而違反勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定，故原告旋即於當日終止兩造間勞動契約而離職。又原告於離職前 6 個月之平均工資為 26,581 元，是依勞動基準法第 14 條第 4 項、第 17 條、勞工退休金條例第 12 條等規定，被告自應發放資遣費共計 186,891 元予原告。

(二)、另原告既屬依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定而離職，核與就業保險法第 11 條第 3 項所規定之非自願離職相符，而依同法第 25 條規定，請領失業給付時既需提出載明非自願離職原因之證明文件，則被告自負有開立載明非自願離職原因之離職證明書義務，惟被告所開立之離職證明書則均未載明非自願離職原因，致原告無從請領失業保險給付，是以，原告自得請求

被告開立載明原告係因勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款離職之離職證明書。

(三)、並聲明：

- 1.被告應給付原告 186,891 元及自 98 年 4 月 27 日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。
- 2.被告應開立原告係因勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款而離職之離職證明予原告。

二、被告則以：

(一)、原告固於 89 年 5 月起至被告公司擔任夜班助理技術員一職，惟自 96 年起迄今，原告於工作時均呈現消極態度，經原告任職部門主管莊○○數度約談後仍未見改善，廖○○基於改善原告工作狀況之目的，始於 98 年 3 月 27 日與原告協商，希冀能先透過暫時調動班別至早班接受訓練之方式，改善原告之工作態度，並待原告工作情況好轉後，再行調整回夜班繼續服務，然未為原告所揭受，而因被告所為前揭協商之目的僅係徵詢原告意願，尚未依被告公司內部程序完成調派作業，故兩造既仍處於協商階段中，且被告復未有進一步進行實際調動班別之行為，則原告主張被告有違反勞動契約所約定之勞動條件，自非屬實等語，資為抗辯。

(二)、並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

- (一)、原告自 89 年 5 月 8 日起受僱於被告公司，擔任夜班助理技術員一職，上班時間為每日晚間 11 時至翌日上午 7 時，除每月固定薪資外，尚得領取夜班津貼每日 300 元。
- (二)、原告於 98 年 3 月 27 日終止兩造間之勞動契約，而於勞動契約終止前 6 個月之平均工資為 26,581 元。

四、本院得心證理由：

原告主張被告公司未經其同意，即片面決定將原告由原服務之夜班調派至早班作業，且將造成其實質薪資減少，業已違反兩造間勞動契約之約定而侵害其勞動權益，構成勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款之事由，除應依同法第 17 條規定給付資遣費予原告外，同時另負有開立載有非自願離職原因之離職證明書予原告之義務等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。因之，本院所應審酌者，厥為：

- (一)被告公司是否確有片面調動原告班別，造成不利原告之勞動條件變更，而構成勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款之事由，並應依勞動基準法第 17 條、勞工退休金條例第 12 條規定給付資遣費。
- (二)被告公司是否負有開立內容載有非自願離職原因之離職證明文件義務。茲分

別說明本院得心證理由如下：

(一)、關於被告公司是否確有片面調派原告自原服務之夜班至早班服務，造成不利原告之勞動條件變更，而構成勞動基準法第 14 條 第 1 項第 6 款事由：

1. 原告主張被告未經其同意，片面調動原告至早班服務，業已違反兩造約定之勞動條件，並侵害其權益，其因而終止勞動契約一節，有卷附原告離職時所填寫之離職單可稽（見本院卷第 48 頁），而參以原告於 98 年 3 月 27 日離職時，除於上揭離職證明單離職原因欄勾選「待遇福利」作為離職事由外，復自行補充記載：「調早班、錢太少」等語，核與證人即被告公司人事部門職員乙○○證述：「（問：是否知悉原告離職之原因）原告跟我拿離職申請單時，告訴我是因為要轉換班別。」等語相符，顯見原告主張離職原因係遭被告公司調動班別所致一節，應屬可採。

2. 被告雖以：被告公司主管廖○○於原告離職當天僅係向原告徵詢調動班別之意願，兩造仍處於協商階段中，並非片面決定調動班別後通知原告等語置辯。然查，參以證人乙○○雖證述：「當天原告在我們辦公室填寫離職申請單時，我同時打電話給原告之主管莊○○，莊○○告訴我們因為早上有約談原告，問原告是否願意接受早班訓練，結果原告就來向我們索取離職申請書，當天就要辭職。」、「我問莊○○時，莊○○只說他們在作協調，要不要調到早班訓練」等語，固與被告前揭所陳情節似為相符，惟再參以證人乙○○復證述：「（問：你於電話中向莊○○表示原告要離職，莊○○如何反應）莊○○當時表示他沒有要求原告離職的意思，只是說談到早班要訓練」、「（問：妳剛提到莊○○於電話中有對你提到，原告學會才可以回去夜班是指何意思）莊○○是說，原告直接到早班去接受訓練後，如無問題就可以回到夜班」等語，可知，莊○○既已明確告知將調動原告至早班訓練，且於訓練完畢後始可返回夜班繼續服務等語，顯見其意並非在於徵詢原告同意，而係將調動班別接受訓練之決定通知原告，此情由原告嗣後填寫離職證明單載明離職原因：「調早班，錢太少」等語後，嗣莊○○仍於該離職證明書上批核，而未註記任何意見一節，益足徵之。是以，被告辯稱：

於莊○○告知原告調班事宜時，僅屬協商階段，並非片面決定通知原告調動云云，自非可採。

3. 至被告雖復以：原告之班別異動固係由部門主管莊○○決定，惟依被告公司內部作業程序，於部門主管莊○○尚未向被告公司人事部門提出班別異動申請單前，仍不生班別異動之效力，自無侵害原告勞動權益之事實云云，並提出被告公司內部作業班別異動申請單為證（見本院卷第 61 頁），惟參以上揭班別異動申請單上所揭，其中關於員工吳○○、余○○、陳○○、蔡○○等人之班別異動，均係自 98 年 3 月 1 日起自原班別「三班制早班」分別異動至「四二輪 A 晚班」、「四二輪 B 晚班」、「四二輪 A 早班」，而該異動單上記載部門主管莊○○核准日期則為 98 年 3 月 5 日、

人事部門印戳日期則為 98 年 3 月 6 日，顯均晚於上述各該員工班別異動生效日期 98 年 3 月 1 日。依此，足見於被告公司員工班別異動之際，依被告公司內部作業程序，縱需製作提出班別異動申請單並由部門主管向人事部門提出，惟此與班別異動何時生效自屬無涉，是以，被告前揭所辯，自屬臨訟卸責之詞，洵不足採。

4. 按「有左列情形之一者，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。本件被告對於原告任職之際，兩造係約定原告從事夜班作業，且除每月固定薪資外，每日另有額外夜班津貼 300 元一節，並不爭執，而被告未經原告同意即擅將原告調離調離夜班，俱如前述，是以，被告前揭調動行為顯已違反兩造間勞動契約所約定之勞動條件，而致原告可能受有無法領取夜班津貼之權益損害，則揆諸前揭說明，原告未經預告而終止兩造間勞動契約，自屬有據；次按「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。」勞動基準法第 17 條定有明文，而參照同法第 14 條第 4 項規定可知，上揭資遣費之發放規定於勞工依同法第 14 條第 1 項之規定不經預告終止勞動契約時，亦有適用。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第 14 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 1/2 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，亦為勞工退休金條例第 12 條第 1 項所明定。經查，原告係自 89 年 5 月 8 日起受僱於被告公司，94 年 7 月 1 日起選擇適用勞工退休金條例之勞退新制，迄 98 年 3 月 27 日勞動契約終止時，其離職前 6 個月之平均工資為月薪 26,581 元，是依前揭規定，原告於勞工退休金條例實施前適用勞動基準法第 17 條規定所得領取資遣費為 5.166 月平均工資【舊制年資：自 89 年 5 月 8 日起至 94 年 6 月 30 日止，計 5 年 1 個月又 23 日，以 5 年 2 月計算，應發給平均工資月數為 $5 + 2/12 = 5.166$ 個月月】，於勞工退休金條例實施後適用勞工退休金條例第 12 條規定所得領取資遣費則為 1.865 月平均工資【新制年資：自 94 年 7 月 1 日起至 98 年 3 月 26 日止，共計 3 年 269 日，應發給平均工資月數為 $(3 + 269/365) \times 2 = 1.868$ 個月】，核計被告應發給原告資遣費計 186,970 元【計算式： $(5.166 + 1.865) \times 26,581 = 186,891$ 元】，故原告請求被告給付資遣費 186,891 元，既未逾上開金額範圍，自屬有據。

(二)、關於被告公司是否負有開立內容載有非自願離職原因之離職證明文件義務部分：

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 條固定有明文，本件被告於原告離職之際，業已開立載有任職期間、任職職務、職稱等內容之離職證明書予原告收執一節，業為兩造所不爭執，並有卷附離職證明書可稽（見本院卷第 6 頁）；至原告主張被告應開立載有原告係依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款事由而離職等具體內容之離職證明文件，核其性質，應係主張被告為有一定具體意思表示內容之義務，惟參以前揭規定，則未具體載明服務證明書之內涵為何，而依行政院勞委會 83 年 8 月 10 日台勞資 2 字第 58938 號函釋意旨，亦僅揭明上揭服務證明書所應記載內容為勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資等事項為主，未及於離職原因事項之記載，則被告是否負有為此等具體意思表示內容之義務，尚屬有疑；至原告雖另依就業保險法第 25 條規定內容，主張於請領失業給付時既需提出載明有離職原因之證明文件，始能申領失業保險給付，而認被告負有開立載明非自願離職原因之離職證明書義務云云，惟參以就業保險法第 25 條第 1、3、4 項規定：「被保險人於離職退保後 2 年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定。.. 第 1 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。」等內容，本係針對就業保險被保險人向公立就業服務機構申辦失業認定、失業給付時所應提出程序文件之規定，實難認上揭規定意旨係直接課予雇主負有於服務證明書上記載離職原因之義務，況參以上揭條文第 3 項亦揭明於失業保險被保險人未能提出載有離職原因之證明文件時，於經公立就業服務機構同意後，得以書面釋明理由代替，是以，原告主張被告未於服務證明書上記載離職原因將造成其無法請領失業給付，而認被告負有於服務證明書上記載離職原因之義務，亦非可採。此外，原告復未能具體說明被告有何義務應於離職證明文件上記載離職原因之依據，是依前述，原告上揭主張自不可採。

五、未按「依本法第 17 條、第 84 條之 2 規定計算之資遣費，應於終止勞動契約 30 日內發給。」勞動基準法施行細則第 8 條定有明文，本件勞動契約係於 98 年 3 月 26 日經原告終止，是依前述規定，被告至遲應於 98 年 4 月 25 日前給付資遣費予原告，惟被告迄今均未給付，顯已構成遲延給付，是原告請求被告應自 98 年 4 月 27 日起依法定利率年息百分之 5 計付利息，自屬可採。從而，綜上所述，原告依勞動基準法第 14 條第 4 項、第 17 條、勞工退休金條例第 12 條之規定，請求被告應給付原告資遣費 186,891 元及自 98 年 4 月 27 日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；至原告主張被告應開立原告係因勞動基準法第 14 條第 1 項第 6

款而離職之離職證明予原告之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件係依民事訴訟法第 427 條訴訟適用簡易程序，故就被告敗訴部分之判決，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 條規定，宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊與防禦方法均與判決結果不生影響，不再一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第 79 條。

中 華 民 國 98 年 10 月 14 日

勞工法庭 法官 鄭子文

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後 20 日內向本庭提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。

書記官 林國龍

中 華 民 國 98 年 10 月 15 日