

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第41號

原告 陳彥慈

黃凱琴

共同

訴訟代理人 陳亮逢律師

被告 東州互聯網實業股份有限公司

法定代理人 許天賜

訴訟代理人 彭蕙如

賴忠明律師

上列一人

複代理人 陳心慧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告甲○○負擔64%，餘由原告乙○○負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告甲○○、乙○○依序於民國105年6月13日、108年2月20日受僱於被告，並分別與被告簽訂原證1之工作委任協議書（下稱系爭協議書），由被告派駐至被告承攬之中華郵政股份有限公司（即業主，下稱中華郵政）「中華郵政顧客服務中心營運」案（下稱系爭客服案），擔任客服人員。嗣因被告未續接系爭客服案之勞務承攬，乃於該勞務承攬到期前，逕提供原告等原被派駐在中華郵政之勞工3個後續出路之選項，即：全部轉調至其關係企業「顯榮國際股份有限公司」（下稱顯榮公司）從事電話行銷人員之工作；或轉介至新得標公司續任客服人員；或由勞工自願離職。若原告轉調至顯榮公司擔任電話行銷人員，薪資條件將遠低於原

01 有平均每月新臺幣（下同）4萬元以上之工資，工作內容亦
02 大幅變動，需做電訪、開發產品講解及電話行銷等業務行銷
03 工作，其勞動條件與工作內容較原職而言，屬不利之變更，
04 原告自是無法苟同。詎被告仍逕行以報到通知單要求原告應
05 於111年11月2日至臺中市○區○○○道○段000號9樓之2顯
06 榮公司報到（下稱系爭調動），顯不符合勞動基準法（下稱
07 勞基法）第10條之1之規定。經原告於111年11月1日郵寄原
08 證7存證信函予被告，依勞基法第14條第1項第6款規定終止
09 契約。嗣兩造於111年11月14日至臺中市政府勞工局調解
10 時，被告復以原告未依通知至顯榮公司報到，且多日未出勤
11 為由，當場表示終止兩造間勞動契約，此舉應已違反勞資爭
12 議處理法第8條前段之規定。原告亦應得以被告違法解僱為
13 由，依勞基法第14條第1項第6款規定對被告終止勞動契約。
14 為此，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規
15 定，請求按甲○○自105年6月13日至111年10月31日止之工
16 作年資及離職前6個月平均工資43,291元，乙○○自108年2
17 月20日至111年10月31日止之工作年資及離職前6個月平均工
18 資42,760元，依序給付甲○○、乙○○資遣費138,231元、7
19 9,103元。並依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規
20 定，請求被告開立註記離職原因為勞基法第14條之非自願離
21 職之服務證明書予原告等語。並聲明：被告應給付甲○○13
22 8,231元、乙○○79,106元，及均起訴狀繕本送達被告翌日
23 起至清償日止，按年息5%計算之利息，被告並應開立非自願
24 離職證明書予甲○○、乙○○。

25 二、被告抗辯：依系爭協議書第1條約定，契約有效期間自109年
26 9月1日起至111年8月31日止，且依該條約定之內容，已事前
27 告知若被告未獲續接系爭客服案，被告無法繼續提供原告同
28 一工作環境、工作項目。是被告對原告之職務調動，係基於
29 企業經營上所必須者，並無不當動機及目的。若原告轉調至
30 顯榮公司，屬集團內部調動，年資可延續累計，職稱均為電
31 話客服，工作時間均屬正常上班，且就民俗節金、給假條件

01 均屬相同，未有不利之變更。又原告原工作內容與顯榮公司
02 客服工作內容相同，僅係產品不同，需透過在職訓練加以熟
03 悉，原告具備行銷業務之基本能力，足以勝任轉調之工作，
04 僅係其等不願接受。而原告原工作地點位於台灣大道四段，
05 與顯榮公司電話客服工作地點位於同路二段相距不遠，並無
06 調動工作地點過遠之疑慮。系爭調動後之工作時間同屬正常
07 班，不會影響原告及其家庭生活，已考量其等家庭生活之利
08 益。是系爭調動並無任何違反勞基法第10條之1規定之情事
09 存在，原告以原證7存證信函終止兩造間僱傭關係，並非合
10 法。被告係於111年11月14日以原告曠職為由終止僱傭關
11 係，原告於112年1月12日提起本件訴訟，主張被告違反勞資
12 爭議處理法第8條規定，依勞基法第14條第1項第6款終止契
13 約，已逾越30日之除斥期間。原告終止契約既不合法，被告
14 自無庸支付資遣費與開立非自願離職之服務證明書予原告。
15 而被告係以原告無故繼續曠工多達10日作為終止契約之事
16 由，自未違反勞資爭議處理法第8條之規定，原告之主張自
17 屬無據。縱認原告請求資遣費有理由，甲○○之平均工資應
18 為40,125元，乙○○之平均工資應為40,572.5元等語。並答
19 辯聲明：原告之訴駁回。

20 三、本件經本院使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第29
21 6至298頁）：

22 (一)兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

23 1. 甲○○、乙○○依序於105年6月13日、108年2月20日受僱
24 於被告，並分別與被告簽訂系爭協議書，由被告派駐至被
25 告承接之中華郵政系爭客服案，擔任客服人員。系爭協議
26 書第1條載明被告與中華郵政之合約起訖日期為109年9月1
27 日起至111年8月31日，並載明「本契約是由甲方（即被
28 告，下同）與業主簽訂合約而衍生，故當甲方與業主合約
29 到期時，甲方得將乙方（即原告，下同）轉介至其他工作
30 單位，若乙方不願接受轉介，得提前以書面提出合意終止
31 合約要求，甲方不支付資遣費。」。

- 01 2.原告由被告以投保單位為原告投保勞保之期間，為甲○○
02 自105年6月13日加保，111年11月14日退保；乙○○自108
03 年2月20日加保，111年11月14日退保（見本院移調卷第13
04 至18頁原告勞保投保資料）。
- 05 3.中華郵政系爭客服案工作地點位於臺中市○○區○○○道
06 ○段0000號6樓，顯榮公司電話客服工作地點位於臺中市
07 ○○區○○○道○段000號9樓（參本院卷第251、252頁之
08 被證2）。
- 09 4.原告於111年10月24日郵寄原證5存證信函予被告，告知因
10 被告承攬中華郵政系爭客服案終止，原告工作期間於111
11 年10月31日屆滿，不會於111年11月2日至顯榮公司任職等
12 語；被告於111年10月25日收受該存證信函。原告復於111
13 年11月1日郵寄原證7存證信函予被告，告知原告工作期間
14 於111年10月31日終止，被告於111年11月2日起將原告轉
15 調至顯榮公司就職，違反勞基法第14條，要求被告依勞基
16 法第17條規定給付原告資遣費、開具非自願離職證明等
17 語；被告於111年11月2日收受該存證信函。
- 18 5.被告於111年11月14日勞資爭議調解時，以原告連續曠職
19 多日未上班為由，當場向原告為終止雙方僱傭關係之意思
20 表示。
- 21 6.原告所提出之原證11錄音光碟內容，與原證12、13、14之
22 錄音譯文相符。
- 23 7.乙○○111年5、6、7、8、9月之薪資依序為42,635元、4
24 0,857元、42,724元、44,366元、38,993元；原告甲○○1
25 11年5、6、7、8、9月之薪資依序為39,157元、52,144
26 元、35,778元、36,439元、40,184元。
- 27 8.原告有簽收被證2被告之作業說明，依該作業說明，被告
28 將於確定員工意向後，進行個別約談確認員工之新僱傭關
29 係，包含工作項目、薪資報酬、福利等。被告於111年9月
30 20日、111年10月18日分別與原告面談，當日面談之內容
31 如原證12至14錄音譯文。

01 (二)兩造爭執之事項

- 02 1.系爭調動，是否符合勞基法第10條之1之規定？
- 03 2.原告主張被告對原告為非法調動，依勞基法第14條第1項
- 04 第6款規定，以原證7存證信函向被告終止兩造間之僱傭契
- 05 約，是否生終止之效力？
- 06 3.被告於111年11月14日依勞基法第12條第1項第4款、第6款
- 07 向原告主張終止契約，是否生終止之效力？
- 08 4.原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付原告資
- 09 遣費，是否有據？原告離職前6個月之平均工資為何？
- 10 5.原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請
- 11 求被告開立非自願離職證明書，是否有據？

12 四、得心證之理由：

13 (一)系爭調動，符合勞基法第10條之1之規定：

14 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合

15 下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及

16 目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之工資及其

17 他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為勞工體能及

18 技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協

19 助。五考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定

20 有明文。其立法理由為雇主調動勞工工作除不得違反勞動契

21 約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰明訂雇主

22 調動勞工職務不得違反之五原則。是雇主行使調職命令權若

23 未違前揭規定，即屬合法調動勞工工作，勞工即應服從命

24 令，不得拒絕調動。再按勞動契約為繼續性契約，隨事業所

25 處外部競爭環境之變遷或內部人事管理之需要，倘認事業完

26 全不得調整勞工應徵之時使其擔任之職務，或透過職務調動

27 方式就原有人力加以活用，雇主將無從適時適所運用人力，

28 以配合事業經營需要，顯然妨礙事業之存續發展。故雇主基

29 於企業經營之必要，具有合理性之調職，應認不違反勞動契

30 約之本旨。經查：

- 31 1.系爭調動並無違反勞動契約之約定，且基於被告企業經營

01 上所必須，並無不當動機及目的：

02 (1)甲○○、乙○○依序於105年6月13日、108年2月20日受
03 僱於被告，並分別與被告簽訂系爭協議書，由被告派駐
04 至被告承接之稱中華郵政系爭客服案，擔任客服人員；
05 系爭協議書第1條載明被告與中華郵政之合約起訖日期
06 為109年9月1日起至111年8月31日，並載明：「本契約
07 是由甲方與業主簽訂合約而衍生，故當甲方與業主合約
08 到期時，甲方得將乙方轉介至其他工作單位，若乙方不
09 願接受轉介，得提前以書面提出合意終止合約要求，甲
10 方不支付資遣費(見不爭執事項第1點)。準此，堪認被
11 告委派原告至中華郵政從事系爭客服案工作時，兩造即
12 已約定，倘被告與中華郵政之合約期滿後未獲續接系爭
13 客服案時，被告無法繼續提供原告同一工作環境、工作
14 項目，得將原告調職至其他工作單位。而被告與中華郵
15 政之合約約滿後，被告並未再繼續承攬得系爭客服案，
16 此為原告所自承。則被告對原告所為系爭調動，為原告
17 所得預見，並未違反勞動契約之約定。

18 (2)業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
19 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條
20 第4款定有明文。所稱之「無適當工作可供安置時」，
21 為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與
22 經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解
23 僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將
24 與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適
25 當工作可供安置之情形併予考慮在內。亦即需「原雇
26 主」法人與另成立之他法人均「無適當工作可供安置
27 時」，始得預告勞工終止勞動契約。準此，本件被告於
28 111年間與中華郵政就系爭客服案之合約屆滿後，未能
29 繼續承攬系爭客服案，縱屬於業務性質變更，既有對原
30 告等員工之勞動權益影響較輕之系爭調動之替代措施，
31 足以確保原告等受僱人之受僱地位得以繼續存在，而系

01 爭調動復未違反勞基法第10條之1調動五原則之規定
02 (詳如後述)，即屬有適當之工作可安置原告等人，依
03 前揭說明，不得任意資遣原告等人。原告主張：被告與
04 中華郵政之系爭客服案合約期滿時，除令勞工合法調職
05 外，亦得選擇依照勞基法第11條第4款規定，依法資遣
06 勞工並發放資遣費，被告捨此不為，顯係出於節省企業
07 人事成本支出考量之不當動機，有權利濫用之虞云云，
08 不無誤會。

09 2.系爭調動對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
10 更：

11 (1)被告抗辯：系爭客服案於111年10月31日將結束，故被
12 告於111年9月7日進行內部公告，並請員工於111年9月8
13 日回覆，提供在該職位之員工三種可能規劃，即①轉調
14 至被告關係企業顯榮公司從事電話客服工作；或②轉介
15 予新得標公司續任中華郵政客服人員；或③勞工不同意
16 上開二選項，欲尋求其他工作，由勞工自願離職。被告
17 將於確定員工意向後，進行個別約談確認員工之新僱傭
18 關係，包含工作項目、薪資報酬、福利等，此有兩造提
19 出之被告作業說明在卷可憑（見本院卷53、251、252
20 頁，並參見不爭執事項第8點），並為原告所不爭執。
21 嗣被告於111年9月20日由其人資、經理等人與原告會
22 談，確認原告等人之意願，告知原告等人後續公司之計
23 畫，新工作地點同位於台灣大道上，因屬於集團內部之
24 調動，年資、特休均得累計，與原告原有工作相同，亦
25 有民俗節金與年終獎金等，每月固定工作21天，每天工
26 作8小時，超過部分為加班，職務為電話客服人員，工
27 作內容為接聽電話，但需重新學習產品知識、應對話
28 術、作業系統等，如原告等人有意願至顯榮公司任職，
29 將安排訓練、調整組織等情，亦有原告錄音光碟、錄音
30 譯文在卷可稽，並為原告所不爭執（見本院移調卷第11
31 2、117至127頁，並參見不爭執事項第8點）。足證被告

01 為系爭調動前，已考量個別員工之狀況，充分與原告溝
02 通，了解其等之意願。原告主張：被告不顧原告之意
03 願，強硬要求原告調職云云，並非可採。

04 (2)原告雖主張：依被告代理人於勞資爭議調解程序中所述
05 原告調動後之薪資條件及工作狀況，相較於原告離職前
06 6個月之平均工資及原本中華郵政客服工作內容，足認
07 原告調動至顯榮公司後，薪資條件已遠低於原本在中華
08 郵政派駐時平均有4萬元以上之工資，且更需負擔銷售
09 「健康產品」電話行銷之業績壓力，其勞動條件與工作
10 內容較於原本擔任中華郵政客服人員之原告而言，已有
11 不利之變更等語。然原告任職被告期間之基本薪資為每
12 月25,600元，係加上生產獎金等加給，其月薪始達每月
13 3萬元多元至5萬多元不等，此有原告111年5月至10月之
14 薪資明細在卷可憑（見本院卷第79至105頁，並參見不
15 爭執事項第7點）。對照被告代理人於勞資爭議調解程
16 序中所述：「…勞方2人於『中華郵政』專案3年以上年
17 資，職等晉升到了第3級，調動後需重新學習新的產品
18 內容。故資方先提供『職等第1級』的薪資水平（固定
19 月薪30,164元加季度獎金），但以此2人的學習能力，
20 在短時間內晉升到『職等第3級』並非難事，調動前，
21 勞方2人需努力接聽電話，才能拿到3萬元以上的月薪
22 資；調動後，勞方2人即便沒有接聽電話，仍能拿到3萬
23 元以上的月薪。顯榮公司職等第3級固定月薪為35,500
24 元加季度獎金」等語（見本院卷第69、70頁調解紀錄），
25 原告調動後之固定月薪為30,164元，確較原告原
26 職基本薪資高。而原告若至顯榮公司任職，其每月得領
27 取之季度獎在4,500元至8,000元之間，該季度獎金之給
28 付，係考核員工之電話服務品質、專業能力、作業品質
29 及出勤離席率等，此有被告提出之薪資結構與考核獎金
30 說明附卷可憑（見本院移調卷第159、161頁），並非以
31 銷售健康食品之業績為準。是原告調動後之固定月薪加

01 上季度獎金及加班費等其他加給後，較原職應無不利之
02 變更。

03 (3)系爭調動係因被告未能繼續向中華郵政承攬得系爭客服
04 案，為保障原告等勞工之工作權所為不得已之措施。而
05 調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變
06 更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對
07 於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任
08 不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有
09 所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法。
10 是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅
11 以工資總額是否減少作為認定之依據（最高法院98年度
12 台上字第600號判決參照）。準此，尚難謂原告若調到
13 顯榮公司任職，其薪資有變動，可能較原職低，即認系
14 爭調動不合法。

15 3.系爭調動後之工作為勞工體能及技術可勝任：

16 (1)原告主張：被告未考量調動後工作是否為勞工體能及技
17 術可勝任等因素，強迫原告從負責諮詢、應答、客服之
18 「中華郵政顧客服務電話客服人員」轉變成負責行銷、
19 販售、開發客戶之「健康產品電話行銷業務員」，否則
20 就得自請離職，違反勞基法第10條之1所揭示之調動五
21 原則等語。

22 (2)查被告人資等人於111年9月20日與原告會談之內容，除
23 如上外，並表示：原告調職後之職務為電話客服人員，
24 工作內容就是接聽電話，但原告需重新學習產品知識、
25 應對話術、作業系統等，如原告等人有意願至顯榮公司
26 任職，將安排訓練、調整組織等情，有錄音譯文在卷可
27 稽（見本院移調卷第117、123頁）。而原告任職被告
28 時，係擔任客服人員，工作內容為各類電話諮詢回覆、
29 各項申請、掛失、撤銷、來電顧客申訴處理等業務，此
30 經原告陳明在卷（見本院卷第13頁）。被告抗辯：原告
31 原工作職位為郵局電話客服，其工作內容包括產品說明

01 介紹，亦需瞭解產品之優劣，對於來電消費者欲取消壽
02 險合約時，亦需運用話術挽回消費者取消合約之意圖，
03 或勸消費者改變合約內容等語，亦為原告所不爭執，並
04 有中華郵政客服中心員工教育訓練儲匯教材、中華郵政
05 客服中心員工教育訓練郵務教材及中華郵政客服中心客
06 服專員入門基礎課程附卷可稽（見本院移調卷第145至1
07 78頁）。故就此而言，原告任職被告期間所從事之工作
08 與調職後之工作，基本上並無不同，僅係中華郵政之產
09 品內容與顯榮公司經銷之產品內容不同而已。而針對產
10 品不同部分，被告已表明會安排員工參與有薪在職訓
11 練，以幫助員工熟悉工作項目。況原告調職後之薪資獎
12 金，並非以銷售健康食品之業績為準，業如前述，顯見
13 銷售健康食品之績效好壞與獎金並無直接關係，原告主
14 張：調職後其等需負擔銷售「健康產品」電話行銷之業
15 績壓力云云，不無誤會。堪認調動後之工作為原告之體
16 能及技術可勝任。

17 4.系爭調動，並無工作地點過遠，雇主應予以必要協助之情
18 形：

19 中華郵政系爭客服案工作地點位於臺中市○○區○○○道
20 ○段0000號6樓，顯榮公司電話客服工作地點位於臺中市
21 ○○區○○○道○段000號9樓（見不爭執事項第3點），
22 應無調動工作地點過遠之疑慮。

23 5.系爭調動已考量勞工及其家庭之生活利益：

24 依兩造提出之作業說明（見本院卷第53、251、252頁），
25 已說明中華郵政系爭客服案工作時間與顯榮公司電話客服
26 工作時間均屬正常班，並無涉及夜班或大夜班等影響勞工
27 及其家庭生活之狀況。且被告之人資等人與原告會談時，
28 亦向原告表示新工作每月固定工作21天，每天工作8小
29 時，超過部分為加班等情，已如前述。另依被告發給原告
30 之前揭作業說明及安排人資與原告會談，堪認被告於系爭
31 調動前已充分徵詢原告之意願，與原告討論其等希望之工

01 作規劃與期待薪酬等，盡力協助勞工達成符合期待之工作
02 條件，應認被告已考量勞工與其家庭之生活利益。從而，
03 被告對原告職務之調動，符合勞基法第10條之1第5款之規
04 定。

05 (二)原告主張被告對原告為非法調動，依勞基法第14條第1項第6
06 款規定，以原證7存證信函向被告終止兩造間之僱傭契約，
07 不生終止之效力：

08 1.查被告對原告職務調動，既不違反勞基法第10條之1規
09 定，業經本院認定於前。則原告主張被告違法調動，違反
10 勞動契約或勞動法令，依勞基法第14條第1項第6款規定，
11 以原證7存證信函向被告終止兩造間之僱傭契約，自屬無
12 據，不生終止之效力。

13 2.勞工依勞基法第14條第第6款規定終止契約者，應自知悉
14 其情形之日起，三十日內為之，同法條第2項前段定有明
15 文。被告係於111年11月14日勞資爭議調解時，以原告連
16 續曠職多日未上班為由，當場向原告為終止雙方僱傭關係
17 之意思表示（見不爭執事項第5點）。而原告係於112年1
18 月12日提起本件訴訟，於起訴狀始主張被告前開於調解時
19 當場表示終止雙方僱傭關係，違反勞資爭議處理法第8條
20 規定，原告亦得以被告違法解僱為由，依勞基法第14條第
21 1項第6款規定對原告終止勞動契約（見本院卷第21、22
22 頁），該終止已逾越30日之除斥期間。是原告此部分終止
23 契約亦非合法，不生終止之效力。

24 (三)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付原告資遣
25 費，於法無據：

26 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
27 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
28 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
29 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
30 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
31 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條

01 例第12條第1項定有明文。依此規定，勞工向雇主請求資
02 遣費費之前提為勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
03 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規
04 定終止時，始得為之。

05 2.本件原告主張被告對原告為非法調動，依勞基法第14條第
06 1項第6款規定，以原證7存證信函向被告終止兩造間之僱
07 傭契約，既非有據，不生終止之效力。原告主張被告違法
08 解僱，依勞基法第14條第1項第6款規定對原告終止勞動契
09 約，亦已逾越30日之除斥期間而不生效力。則原告依勞退
10 條例第12條第1項，請求被告給付原告資遣費，即屬無
11 據，不應准許。

12 (四)原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求
13 被告開立非自願離職證明書，於法無據：

14 1.勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
15 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投
16 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
17 基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
18 之一離職，勞基法第19條及就業保險法第11條第3項分別
19 定有明文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規
20 定之非自願離職事由時，始可請求雇主發給註記離職原因
21 為非自願離職之服務證明書。

22 2.本件原告主張被告對原告為非法之系爭調動，乃依勞基法
23 第14條第1項第6款規定，以原證7存證信函向被告終止兩
24 造間之僱傭契約，或主張被告於111年11月14日勞資爭議
25 調解時對其等為違法解僱，乃依勞基法第14條第1項第6款
26 規定對被告終止勞動契約，均於法無據，不生終止之效
27 力，業如前述。則原告依勞基法第19條及就業保險法第11
28 條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，亦非有
29 據，不應准許。

30 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第19條及
31 就業保險法第11條第3項等規定，請求判決被告應分別給付

01 甲○○138,231元、乙○○79,106元，及均自起訴狀繕本送
02 達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，被告並應
03 開立非自願離職證明書予甲○○、乙○○，均為無理由，應
04 予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，被告於111年11月14日依勞基法第12條
06 第1項第4款、第6款向原告主張終止契約，是否生終止之效
07 力，及原告離職前6個月之平均工資為何，均與判決結果無
08 關。又兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，
09 經審酌後，亦均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此
10 敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項後
12 段。

13 中 華 民 國 113 年 1 月 9 日
14 勞 動 法 庭 法 官 黃 煥 文

15 正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 1 月 9 日
19 書 記 官 楊 玉 華