

臺灣花蓮地方法院民事判決

110年度勞簡上字第1號

上訴人 朱永年 住花蓮縣○○鄉○○村○○○街00號0樓
之0

訴訟代理人 賴淳良律師(法扶律師)

被上訴人 聯運股份有限公司

法定代理人 邱顯川

訴訟代理人 李梅

上當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國110年10月14日本院花蓮簡易庭110年度花勞簡字第1號第一審判決提起上訴，本院於111年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件經本院審理結果，認為原審以被上訴人(原審被告)將上訴人(原審原告)調任新職並無違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1第2、3款規定，上訴人無從依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，兩造間於109年10月21日終止勞動契約，應屬合意終止，上訴人復無法證明其於任職期間有加班之事實，其請求給付資遣費及加班費為無理由，而駁回上訴人之請求，認事用法並無不合，應予維持。爰引用第一審判決所載之事實及理由。

二、上訴人提起上訴，聲明：①原判決廢棄，②被上訴人應給付上訴人新臺幣(下同)234,085元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。其陳述與原審判決書記載相同予以引用，補充：

(一)上訴人留職停薪前原業務負責至花蓮地區之全聯福利中心、國防部福利總處供應站及軍營內之自動販賣機巡補作業。於109年10月5日復職後，被調動工作至7-11及全家便利商店之

物流中心及更換上開商店貨物之棧板，還須送水至花蓮地區飯店，因貨量大故執行新職務時必須駕駛大貨車並操作堆高機；然上訴人無駕駛大貨車駕照及操作堆高機之執照，調動後之工作非為上訴人技術可勝任，也不是法令所許可之工作。上訴人主張之事實，據證人孫春農、劉財欽於原審審理時證述內容綜合以觀，被上訴人調動上訴人從事的工作，確實必須使用有執照的堆高機或大貨車，以被上訴人配置的人力，也無法另外派員協助上訴人駕駛堆高機或大貨車。因此調整後的工作，不是只有數量增加而已，亦屬於實際使上訴人陷入必須違法駕駛堆高機與大貨車之情形。被上訴人工作之調整，自屬違反勞基法第10條之1規定，且拒不給付加班費，上訴人得依勞基法第14條第4項準用第17條、第24條及勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣費及加班費。

(二)依孫春農(被上訴人公司主任)與公司司機LINE群組對話紀錄，孫春農要求司機必須在下午5點半回到公司收車，司機回到公司之後，必須整理送貨的單據，準備隔日出貨的貨品單據，所以工作時間往往需要到晚上7、8點，暨證人劉財欽的證詞，均為上訴人主張有加班的依據。

三、被上訴人聲明：上訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。其陳述與原審判決書記載相同予以引用，補充：

(一)被上訴人並未拒絕上訴人之復職申請，且對上訴人之調職行為並無違反勞基法第10條之1規定。

1. 被上訴人係基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的而調整上訴人之職務。證人孫春農之證詞可證110年度之每日送貨箱數比109年度少，如上訴人繼續任職新職務，其工作量不會增加，甚至較原職務更輕鬆及簡單，且旺季時，被上訴人會盡力提供協助(如拖板車)，而淡季之箱數，運送1至2趟即可完成，是以，被上訴人對上訴人之調職行為，並無對上訴人之薪資及其他勞動條件為不利益變更。

2. 證人孫春農於證人劉財欽離職後暫代系爭新職務，具實際執

01 行新職務之經驗，於110年3月16日上午曾送一批貨至全家物
02 流中心，當日送貨總箱數共計226箱，箱數看似很多，然僅
03 需一趟斗子車即可運送完畢，且「伯朗咖啡」及「全家天然
04 水」部分，於工廠出貨時已用全家專用之棧板而無須更換棧
05 板，故實際上僅須更換「伯朗絲絨奶茶、寶礦力、健酪」共
06 計46箱之棧板，且有一整個下午可更換棧板，且係由全家物
07 流中心人員協助卸貨，無須新職務之人員自行卸貨；倘若該
08 次送貨包含2板「伯朗咖啡」（260箱），再加上其他產品，總
09 箱數達到三百多箱亦有可能，依附件2照片所示，「伯朗咖
10 啡」1板之體積並不大，縱然須運送三百多箱產品，一趟車
11 次即可運送完成。甚者，依證人孫春農、劉財欽當庭證稱，
12 如貨量比較大時，被上訴人會盡力提供人力支援，且獎金仍
13 計算給新職務之同仁，亦即新職務同仁無送貨、換板仍可取
14 得他人代送貨物之獎金。是以，新職務之工作量顯較原職務
15 更為輕鬆，薪資較高，也比原職務優惠好拿獎金。

16 3. 依證人劉財欽、孫春農之證詞可知，被上訴人考量上訴人無
17 大貨車及堆高機執照，被上訴人於花蓮營業所備有3.5噸斗
18 子型貨車、手搖起重機供上訴人使用，也因上訴人無大貨車
19 執照，3.5噸斗子型貨車會優先給上訴人使用，且證人孫春
20 農亦表示有無大貨車及堆高機僅係運送過程較輕鬆，但仍須
21 以人力更換棧板，此部分與上訴人原職務工作內容相同。上
22 訴人於原職務駕駛小貨車送貨，以人力將貨物搬上貨車及搬
23 至全聯福利中心、國防部福利總處供應站，兩種工作之本質
24 上都是駕駛貨車送貨及以人力搬運貨物，被上訴人並無對上
25 訴人之勞動條件為不利之變更。至於證人劉財欽已自承並未
26 使用手搖起重機，其證詞係以臆測方式陳述，並非有實際經
27 驗，不足採信。

28 4. 依證人劉財欽之證詞即可知悉，劉財欽係出於同事間之情
29 誼，自願幫忙其他同仁送礦泉水；上訴人復職後之新職務工
30 作內容並無包含送礦泉水至飯店，新職務之工作並非上訴人
31 所稱較原職務更為繁重，且為上訴人體能及技術可勝任，原

01 職務與新職務之本質上都是駕駛貨車送貨及以人力搬運貨
02 物，且被上訴人更提供工具及人力協助上訴人執行新職務，
03 故新職務並無上訴人無法勝任之情形。更遑論，自上訴人於
04 109年10月5日復職至109年10月21日終止勞動契約止，總工
05 作日數為12日，上訴人實際上班日僅4日。

06 5. 上訴人復職後之新職務工作地點仍與原職務一樣，位於被上
07 訴人公司花蓮營業所(地址花蓮縣○○鄉○○路○段00○○
08 號)，新職務並無影響上訴人及其家庭之生活利益。

09 (二)上訴人迄今均未舉證證明其於原職務期間(107年9月至109年
10 3月)有超時加班之事實，且上訴人從未依被上訴人之規定事
11 前提出加班申請或事後補申請，上訴人不得請求加班費。

12 1. 被上訴人訂定之銷管規則第71條規定：「各級從業人員每日
13 工作時間以8小時為原則，如因業務需要而有加班之必要，
14 應經主管事先核准，始得為之，除薪資辦法另有規定者外，
15 所延長之工作時間為加班；但從業人員1日不得超過3小時，
16 其延長之總時間每月不得超過46小時」。該101年度銷售管
17 理規則經上訴人閱覽並簽名，上訴人應受拘束。上訴人迄今
18 就其主張於107年9月至109年3月有超時加班之情形從未提出
19 任何證據證明，亦未說明究竟係哪幾天有加班、加班多久
20 等，僅以概括方式主張有加班。若上訴人確有加班需求，應
21 依前開規則提出加班申請，或於加班隔日補提加班申請，或
22 於發放薪資時提出異議，顯見上訴人確實並無加班。

23 2. 上訴人請求加班費之期間係為原職務之任職期間，而證人劉
24 財欽當時之職務並非如上訴人所稱與上訴人擔任同樣職務，
25 況且，證人劉財欽亦自承其晚下班係出於其自願的，而非屬
26 必要之加班，且亦未依被上訴人規定提出加班申請，因此，
27 上訴人與證人劉財欽之情形不同，上訴人不得援引證人劉財
28 欽之情形而片面主張有加班之事實。

29 3. 上訴人所提對話記錄截圖僅能說明被上訴人花蓮所主管於
30 Line群組中宣導上下班及中午休息時間，並不足以證明上訴
31 人確實有加班。該對話紀錄僅為例行性宣布被上訴人所安裝

01 之衛星犬查詢方式及上下班與休息時間而已，並未要求被上
02 訴人員工須於正常下班時間後方能回到營業所，亦未要求被
03 上訴人員工加班，更無法證明上訴人有加班，該對話紀錄截
04 圖與上訴人之主張並無任何關聯性，不足以作為上訴人有加
05 班之證據。

06 四、兩造不爭執之事實：

07 (一)上訴人於107年9月1日起任職於被上訴人公司，在花蓮營業
08 所擔任業務員，工作內容為送貨，工作時間為每週一至週
09 五，表定每日工作時間為早上8時至12時，下午1時30分至5
10 時30分，中間中午12時至1時30分為休息時間。

11 (二)上訴人自109年4月1日起請育嬰假，留職停薪至109年9月30
12 日止，並於109年10月5日復職。

13 (三)上訴人於請上開育嬰假前之工作內容為送貨至花蓮地區之全
14 聯福利中心、國防部福利總處供應站及軍營內之自動販賣機
15 巡補作業等。上訴人於復職後之工作內容為將貨物運送至7-
16 11及全家便利商店之物流中心及更換上開商店貨物之棧板。

17 (四)上訴人無駕駛大貨車駕照及操作堆高機之執照。

18 (五)兩造於109年10月21日在花蓮縣政府勞資爭議協調室成立調
19 解並確認兩造間勞動契約於109年10月21日終止。

20 (六)若法院審理後認上訴人就資遣費請求有理由時，兩造同意上
21 訴人得請求之資遣費為42,834元。

22 (七)上訴人於109年4月1日前在被上訴人公司任職之每月薪資兩
23 造合意以共4萬元計算，每日平均工資以1,333元計算，每小
24 時平均工資以167元計算。

25 五、兩造所爭執之處應在於：上訴人依勞基法第14條第4項準用
26 第17條、第24條、勞工退休金條例第12條第1項規定請求資
27 遣費42,834元、加班費191,251元，是否有理？本院之判斷
28 除援引第一審判決理由外，補充如下：

29 (一)按勞基法第10條之1明定：「雇主調動勞工工作，不得違反
30 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
31 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。」，其立法理由記載：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。」。是雇主有調動勞工工作之權利，其調動工作如符合勞動契約約定及勞基法第10條之1各款所列原則，其調職即為合法。上訴人主張被上訴人將其調職，違反勞基法第10條之1第2、3款規定，經查：

1. 上訴人原職及復職後之工作地點均相同，位於被上訴人花蓮營業所，新職務並無地點過遠，影響上訴人及其家庭之生活利益。
2. 上訴人原職務是駕駛小貨車送貨至全聯福利中心、國防部福利總處供應站及軍營內之自動販賣機巡補作業；復職後之工作內容為駕駛小貨車送貨至7-11、全家便利商店之物流中心及更換上開商店貨物之棧板，工作性質均為駕駛貨車送貨及人力搬運貨物，勞動條件未做不利之變更。
3. 上訴人固陳稱新職務每日送貨量變大，且須駕駛大貨車並操作堆高機，然上訴人無大貨車駕照亦無堆高機執照，調動後工作為其體能及技術無法勝任等語，並引用證人孫春農、劉財欽之證詞為證。惟查：

①上訴人自109年10月5日復職後至109年10月21日終止兩造間勞動契約之日止，此段期間總工作日為11日(10月5至8日、12至16日、19、20日)，被上訴人稱上訴人實際工作日僅有4日，即上訴人在10月5日上班1小時候即以身體不適請假(原審卷27頁)，於10月6、8、13、15日請事假，10月16、19、21日請特休(上訴人就此並未爭執)，上訴人在新職務僅工作4天即行終止勞動契約，能否逕認其體能及技術無可勝任該職務，已屬有疑。再參上訴人提出之診斷證明書記載其於107年11月16日起因腰痛就診(原審卷103

頁)，是時上訴人已在被上訴人公司任職從事原職務需開車運送、搬運貨物，可見不能因上訴人此項疾病認其就調職後之新職務在體能上無法勝任。

②證人即上訴人主管孫春農之證詞(原審卷128至131頁)，可證上訴人復職後之新職務仍是駕駛3.5噸斗子型貨車(原審卷151頁照片)，此貨車不需要有大貨車執照，並有手搖起重機不需要有堆高機執照即可操作使用，只要把手搖起重機堆到斗子車升降處，就可以裝載貨物上斗子車；且上訴人新職務薪水比較高，內容一樣是送貨較單純；送貨數量太時會請板子車(原審卷161頁照片)司機支援等情。

③證人即曾在被上訴人公司擔任送貨員、負責送貨到統一(7-11)及全家便利商店倉庫的劉財欽之證詞(原審卷210至213頁)，其雖證稱送貨到統一、全家需要駕駛大貨車與堆高機等語，然此為其個人經驗或其專業能力使然，並不能因此認被上訴人提供之3.5噸斗子型貨車、手搖起重機無法完成前開送貨職務。再參酌兩造均自承上訴人新職務送貨數量有淡季、旺季之分(上訴人稱旺季為每年9月至翌年2月間，淡季為每年3至8月間；原審卷19、20頁)，則上訴人復職後之109年10月恰屬旺季，送貨之數量縱較上訴人原職務為多，也不能即認為該調職屬對勞動條件不利之變更。

4. 綜上事證，被上訴人對上訴人調任新職，符合勞基法第10條之1第2、3款規定，應為適法。

(二)被上訴人並無違反勞基法第10條之1第2、3款規定情事，上訴人無從依勞基法第14條第1項第6款規定(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)終止勞動契約，及依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣費42,834元。兩造於109年10月21日為合意終止勞動契約(原審卷29、30頁)。

(三)按勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖

01 規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工
02 資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在
03 正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並
04 應給付延長工作時間的工資。即勞工請求延長工作時間之工
05 資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必
06 要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間
07 時，始得為之。又勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指
08 揮命令下，從事業務或提供勞務之時間，不包括不受雇主支
09 配之休息時間。上訴人主張其任職被上訴人期間，旺季(每
10 年9月至翌年2月間)每日加班時間為2.33小時，淡季(每年3
11 月至8月間)每日加班時間為1.83小時，得依勞基法第24條規
12 定請求加班費191,251元等情，提出違規通知書、LINE訊息
13 (原審卷81至85頁、二審卷93頁)，並舉證人劉財欽之證詞為
14 憑。惟查，上訴人在原審提出之違規通知書，係被上訴人曾
15 於105年間至109年間遭裁罰之查詢資料，無從為上訴人任職
16 期間有加班之證明。LINE訊息內容為上訴人主管孫春農所
17 留，內容略為「重申出車8：30，收車5：30，午餐休息12：
18 00至1：30」，也無法作為上訴人主張其有加班之依據。至
19 於證人劉財欽所為證詞僅能證明劉財欽任職被上訴人公司擔
20 任送貨員期間之工作情形，不能成為上訴人有延長工作時間
21 且符合前開得請求加班費要件之佐證。故上訴人所主張無法
22 證明為真實，其自不得依勞基法第24條規定請求加班費。

23 六、從而，上訴人依勞基法第14條第4項、第17條、第24條及勞
24 工退休金條例第12條第1項規定請求被上訴人給付234,085元
25 及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴
26 之判決，於法有據，上訴人仍執前詞，指摘原判決不當，求
27 予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

28 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
29 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 111 年 5 月 10 日
31 臺灣花蓮地方法院民事第一庭

01
02
03
04
05
06
07

審判長法官 范坤棠
法 官 李立青
法 官 楊碧惠

以上正本係照原本作成。
本判決不得上訴。

中 華 民 國 111 年 5 月 10 日
書 記 官 吳琬婷