

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞小字第127號

原告 王欣怡
被告 威芯科技有限公司

法定代理人 游晶鈴

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國（下同）112年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）39,738元。

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39,738元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：其自110年5月4日起受僱被告，擔任設計，月薪53,000元。被告在111年11月10日開調整職務會議，告知被告預計公司走向以及職務調動，告知原告需要思考設計轉業務。同年月11日被告告知原告會在同年月14日將原告調動至業務部門（下稱系爭調動），原告已告知不同意調動，並於同年月15日至高雄市勞工局聲請調解，且告知被告在調解前要以特別休假（下稱特休假）以及事假請假。但被告不同意其請假，卻以其在同年月16日至同年月23日有勞工無正當理由持續曠職3日或一個月內曠職達6日者，於同年月23日以存證信函通知對原告終止勞動契約。被告終止勞動契約並不合法，且系爭調動違反勞動基準法（下稱）勞基法第10-1條第1、3款之調動規定，原告因此於同年月25日勞動調解期日於

01 調解時依勞基法第14條第1項第6款向被告表示終止勞動契
02 約，並請求資遣費。因被告拒絕給付資遣費，因此提起本件
03 訴訟，請求法院判決被告應給付原告41,385元。

04 三、被告則以：原告受僱時，聘僱契約書第一條第三款約定：
05 ……甲方（即被告）在乙方（即原告）薪資及其他福利事項
06 未作不利益變更之情形下，得視甲方業務需求及乙方之工作
07 能力調整或變更乙方之職位與職務或工作地點。被告為新創
08 公司，營運不易，適逢疫情，每月皆虧損，被告從未對員工
09 減班降薪或放無薪假。被告審酌整體營運艱難，遂告知員工
10 原本經營之手機遊戲因景氣不佳，嚴重影響公司營收，乃預
11 計調整營運方向至遊戲3D畫面，並屢次請原告接受3D建模課
12 程進修，公司願支付課程費用。因原告未參加訓練且不熟悉
13 3D建模，也不符合被告製作畫面的標準能力。被告在各項薪
14 資福利與工作地點不變，且另增加績效獎金之情況下，將原
15 告調整職務至人力最緊缺也是營運最需要之市場開發部門擔
16 任業務主任，變更後的工作內容僅為電話聯繫有意願參加加
17 密貨幣說明會之人，公司也會提供聯繫內容及所需設備。系
18 爭調動並無不法，原告於同年月14日至該部門報到，卻聯合
19 部屬陳巧倚僅出勤，卻未提供勞務。後續原告自同年月16日
20 至23日連續六日未按正常程序請假，亦不願配合出勤提供勞
21 務，被告始於同年月23日以存證信函依勞基法第12條第1項
22 第6款自同年月24日終止與原告之聘僱關係等語為辯。

23 四、兩造不爭執之事項：

24 (一)被告於會議主張公司平面美術設計需求為零，因此將原告及
25 其設計師調動到市場開發部，但卻又同時104求職網上招聘
26 視覺設計主管及視覺平面設計師職缺，104求職頁面上主管
27 薪資要求為33,000元至40,000元。（本院卷第202頁）

28 (二)原告為設計部主管，薪水為53,000元，薪資結構為本薪48,0
29 00元、職務津貼3,000元、全勤津貼2,000元。（本院卷第20
30 2頁）

31 (三)本薪及職務津貼為經常性給付之工資。（本院卷第202頁）

- 01 (四)原告有向被告表示要請特休假及事假。(本院卷第202頁)
- 02 (五)計算到同年月17日，原告有44.5個小時即5天又4.5小時特休
- 03 假。(本院卷第203頁)
- 04 (六)原告同年月15、16日這2天都沒有提供勞務，同年月15日原
- 05 告請生理假，同年月16日原告沒有請假。(本院卷第203
- 06 頁)
- 07 (七)從同年月17日算到23日，共有5個工作日。(本院卷第203至
- 08 204頁)
- 09 (八)按照原告特休假日數5天又4.5小時，原告如果請特休假就沒
- 10 有曠職，依照被告差勤管理辦法(下稱系爭辦法)，請假雖
- 11 應該要在三個工作日前提出申請，但緊急事故得以當天申
- 12 請。(本院卷第204頁)
- 13 (九)原告之勞動調解申請書，被告於調解期日前一週的週五，即
- 14 同年月18日收受。(本院卷第204頁)
- 15 (十)原告於同年月25日勞資調解當日於調解時對被告為終止勞動
- 16 契約之意思表示。(本院卷第204至205頁)

17 五、法院為判斷之理由：

18 (一)被告調動不合法：

19 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下

20 列原則：……□調動後工作為勞工體能及技術可勝任。勞基

21 法第10-1條定有明文。經調查，被告在104人力銀行所刊登

22 市場開發專員(職務類別國內業務人員)所要求工作內容包

23 括：開發潛在客戶，拓展市場，以達成業績目標。……負責

24 業務推展，傳達及說明公司各項業務重大訊息、活動及產

25 品。進行商品行銷・產品特色分析介紹，並提供產品購買的

26 建議。提供售後服務・處理客戶端之問題・給予完善的處

27 理。察覺客戶交易之異常狀況，並負責客訴問題之處理。負

28 責新產品行銷企劃案之撰寫、規劃與執行。蒐集市場情報並

29 擬定、分析行銷策略和價格策略。……。此有被告在104人

30 力銀行徵人頁面列印資料影本在卷可以參考(本院卷第331

31 頁)。依照上開資料，業務人員所負責的並非只有如被告所

01 述，只需電話聯繫有意願參加加密貨幣說明會之人即可。作
02 為業務人員，必須對產品有相當程度之瞭解，還須熟悉行銷
03 策略，才能提供售後服務及察覺異常交易，並蒐集市場情
04 報，撰寫行銷策劃案。而被告將原告調動為業務部主任，顯
05 然必須管理業務人員，若原告不能對產品更為瞭解，且熟稔
06 行銷專業知識，顯然無法勝任主任一職。被告雖提出加密貨
07 幣、電子錢包、區塊鏈之教育訓練資料，以及原告所製作之
08 業務推廣圖、相關流程圖以證明已為相當之教育訓練。但
09 是，加密貨幣、電子錢包、區塊鏈，均為尖端金融科技之創
10 新應用，兼有金融以及資訊科技的專業知識，並非短時間可
11 輕易學習之技能。何況，原告之專業為繪圖設計，與金融、
12 資訊科技關聯性甚低，難以期待原告只有經過上開教育訓練
13 就可以取得足夠的專業知識以勝任業務主任的工作。被告為
14 調動，不能證明調動後的工作為原告所勝任，且原告在同年
15 月11日調整職務會議中，已經表示沒有答應要調動職務，且
16 提出難道可否拒絕調動職務之質疑，有員工面談紀錄表在卷
17 可稽（本院卷第103頁），被告在原告不同意下，仍為系爭
18 調動，原告主張系爭調動不合法，應屬可採。

19 (二)原告自同年月16日至同年月23日並無連續曠職六日之情形：
20 依勞基法第10條之1 規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞
21 動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所為
22 調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提供
23 勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼續
24 服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而
25 曠工。最高法院109年度台上字第2715號民事判決著有意旨
26 可以參照。被告對於所為系爭調動並不爭執，依此足見被告
27 已經拒絕受領原告依原本職務提供勞務，也不同意另為其他
28 合理之調動。系爭調動不合法已如上述，原告對於自己所無
29 法勝任之工作，客觀上已難期待原告繼續提供勞務，依上揭
30 說明，原告因此未提供勞務自然不能認為無正當理由曠職。
31 何況，原告在同年月17日以通訊軟體LINE以及線上請假方式

01 請求休特休假，均被駁回，此有LINE對話紀錄、電子郵件及
02 請假資料在卷可以參考（本院卷第45-51頁）。但依照上開
03 不爭執事項，原告至少有特休假5日，同年月17日至23日共5
04 個工作天，以此計算原告自然無連續曠職6日之情形。被告
05 雖認為原告請特休假沒有在3日前提出申請，不符合系爭辦法。
06 但是，系爭辦法有規定如有緊急事故得在當天申請，本
07 件原告在同年月11日已經表示不同意調動，但仍於同年月14
08 日遭調動，原告遭調動後立即於同年月15日去申請勞資調
09 解，有勞資爭議調解申請書在卷可稽（本院卷第69頁），日
10 程上相當緊湊，應符合有緊急事故之條件。且被告明知原告
11 申請勞資調解，在勞資調解前應試圖冷卻爭議，卻駁回原告
12 請假之申請，也難認妥適。因此，原告已經行使特休假權
13 利，且盡速向被告告知請特休假，請假程序不能認為有瑕
14 疵。且被告調動不合法，不能認為原告無正當理由曠職，被
15 告以原告曠職為由，終止勞動契約沒有理由，不生終止勞動
16 契約之效力。

17 (三)原告可請求資遣費

- 18 1. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
19 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款
20 規定終止契約者，應自知悉其情形之日起起，30日內為
21 之，但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害
22 結果之日起，30日內為之；勞基法第14條第1項第6款、第
23 2項分別著有明文。系爭調動為違法已如前述，雙方對於
24 原告已經在同年月25日勞資調解時對被告為終止勞動契約
25 之意思表示沒有爭執，雙方勞動契約於年月25日發生終止
26 效力，可以認定，原告自可向被告請求給付資遣費。
- 27 2. 勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給
28 勞工資遣費；勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明
29 文。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
30 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
31 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（下稱勞退條例）第12條第1項亦定有明文。又原告為設計部主管，薪水為53,000元，薪資結構為本薪48,000元、職務津貼3,000元、全勤津貼2,000元，其中本薪及職務津貼為經常性給付之工資，因此，原告用以計算資遣費之工資應為51,000元。原告自110年5月4日開始任職於被告至111年11月25日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年6個月又21天，新制資遣基數為 $0+187/240$ 【新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div30)\div12]\div2)$ 】，原告得請求被告公司給付之資遣費為39,738元（計算式： $51,000\text{元}\times\text{資遣費基數}$ ，元以下四捨五入）。

六、綜上所述，原告本於勞動契約、勞退條例第12條，請求被告給付原告39,738元為有理由，應予准許，逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。本判決第一項係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；並依同法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、原告請求雖部分敗訴，但即便原告就金錢給付部分全部勝訴，裁判費亦均為1,000元，且原告確實因為被告不給付資遣費而有必要提起訴訟，故應由被告負擔本件訴訟費用，一併說明。

八、本件事證已臻明確，雙方其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，不一一論列，附此敘明。

九、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 5 月 24 日

勞動法庭 法官 黃宣撫

以上正本證明與原本無異。

01 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，並
02 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
03 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
04 人數附繕本）。

05 中 華 民 國 112 年 5 月 24 日
06 書記官 吳紫瑄