

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第21號

原告 蔡進興

訴訟代理人 劉建畿律師

被告 永通股份有限公司

法定代理人 邱秋芳

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）111年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣（下同）1萬3,400元及自111年2月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1/30，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以1萬3,400元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自105年6月25日起受僱於被告公司，離職前擔任「交通船水手」工作，每月工資為3萬3,500元，於110年6月25日新週年制開始，未休過特別休假。110年10月31日凌晨左右上班時，與另1家公司人員發生推擠，遭公司負責人解僱，在職期間月平均工資3萬3,917元，依勞動基準法第16條第1項第3款規定，請求給付30日之預告期間工資3萬3,917元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費9萬0,728元（ $33,917 \times 1/2 \times [5 + \langle 4 + 6/30 \rangle \div 12] = 90,728$ ，小數點以下四捨五入），依勞動基準法第38條第1項第5款、第4項前段規定，請求給付特別休假應休未休工資1萬6,750元（ $33,500 \div 30 \times 15 = 16,750$ ），另依勞動基準法第19條規定，請求發給非自願離職證明書。並聲明：（一）被告應給付原告14萬1,395元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

01 按週年利率5%計算之利息；(二)被告應發給原告非自願離職
02 證明書。

03 二、被告抗辯：伊公司在高雄港74號、3號碼頭均有工作人員，
04 原告110年10月31日晚上11時56分左右，上工前在3號碼頭公
05 共區域毆打訴外人，為給訴外人雇主有個交代，伊公司除道
06 歉外，並準備將原告從3號碼頭交通船部門，調回74號碼頭
07 帶解纜部門，以免再發生衝突，但原告不同意調職，表示被
08 調職會很沒面子，並說如果要調職就不要再作了，經當場確
09 認後，伊公司接受原告口頭請辭，原告並於110年11月1日凌
10 晨1時左右自行離開工作崗位，原告是自動請辭，不得請求
11 給付預告期間工資、資遣費，不得請求發給非自願離職證明
12 書。另伊公司之特別休假係以每年1月1日至12月31日計算，
13 原告在110年3月已休過2日之特別休假。並聲明：原告之訴
14 駁回。

15 三、兩造間之不爭執事項：

16 (一)原告自105年6月25日起受僱於被告公司，擔任「帶解纜」
17 工作，後調整為「交通船水手」，110年之每月工資為3萬
18 3,500元，工作時間為早上6時至晚上6時，休息6小時
19 後，再於凌晨0時出勤至早上6時，作1休1。

20 (二)被告公司發給原告之110年10月薪資單，記載「10/31離職
21 」。

22 (三)原告向衛生福利部中央健康保險署高屏業務組申請列印之保
23 險對象投保歷史列印資料，其上記載原告自110年6月25日
24 由被告公司轉入，於110年11月1日轉出。

25 四、就兩造爭執事項之判斷：

26 (一)關於兩造間勞動契約關係是如何終止：

27 1.兩造不爭執原告110年10月31日晚上11時56分左右，上工前
28 在3號碼頭公共區域與他人發生爭執（下稱系爭衝突，見本
29 院卷第82頁言詞辯論筆錄），而被告公司發給原告之110年
30 10月薪資單，記載「10/31離職，被告公司並於翌日及110
31 年11月1日，即將原告之全民健康保險辦理退保（見兩造不

01 爭執事項(二)、(三)」，且原告亦於110年11月1日申請勞資爭議
02 調解，主張因系爭衝突被開除（見本院卷第33至35頁勞資爭
03 議調解紀錄），則堪認在系爭衝突後，兩造間之勞動契約關
04 係即已終止，僅兩造認為之終止原因有所差異，原告主張是
05 遭被告公司解僱，被告公司抗辯是原告不願被調職，主動請
06 辭。

07 2.依系爭衝突時之錄影光碟翻拍照片顯示，原告是本件衝突中
08 之積極揮拳者，此有照片附卷可稽（見本院卷第71至77頁照
09 片、第82頁言詞辯論筆錄），又依證人即被告公司交通船水
10 手甲○○證稱略以：當時伊在3號碼頭調度站上班，系爭衝
11 突發生時伊在旁邊船上，船剛開回來，大概半夜1點多左
12 右，原告就離開，伊先知會主管乙○○，主管請伊找人代替
13 原告原本要作的事等語（見本院卷第93至94頁），另依證人
14 即被告公司負責人之子即實際負責被告公司碼頭事務者乙○
15 ○證稱略以：系爭衝突時伊在家，接到電話才知道，伊先打
16 電話給原告確認是否有打架，確認有打架後，因對方被打希
17 望有個交代，所以跟原告說從3號碼頭調回74號碼頭上班，
18 但原告不要，說這樣他沒面子，乾脆不要作，伊有跟原告重
19 複確認，原告確實說沒面子不要作了等語（見本院卷第97至
20 98頁言詞辯論筆錄），上開2證人所證述部分，除原告是否
21 自願離職外，兩造並未表示有意見（見本院卷第123至125頁
22 原告之辯論意旨狀），且核亦與錄影光碟翻拍照片所示，及
23 如上所述，衝突後兩造間之勞動契約關係即已終止之情形相
24 符，均堪信為真實。則堪認在系爭衝突後，被告公司為息事
25 寧人，希望將原告從發生衝突之3號碼頭，調回74碼頭工
26 作，但為原告所不同意，因而造成兩造間勞動契約關係之事
27 實上終止，則要判斷原告預告期間工資、資遣費及非自願離
28 職證明書之請求有無理由，當需判斷被告公司將原告自3號
29 碼頭調回74號碼頭工作之工作調動是否合法。

30 3.雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下
31 列原則：一、基於企業經營上所必須，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，勞動基準法第10-1條定有明文。經查：①本件被告公司將原告自3號碼頭調回74號碼頭工作之工作調動，並無證據顯示有違反勞動契約約定之情形。②本件調動之原因，係基於原告在3號碼頭與他人發生系爭衝突，則被告公司辯稱係為息事寧人，才希望將原告從發生衝突之3號碼頭，調回74碼頭工作，合於經驗法則，堪信為真實，則本件工作調動自難認出於不當動機或目的。③依證人乙○○證稱略以：原告原先作的帶解纜工作有加班，實際上薪水會比交通船水手的3萬2,000元多，因為帶解纜是輪班一天8小時有加班…原告調回74號碼頭，需先從事帶解纜的工作，因為74號碼頭交通船水手的工作已有人在作，所以告訴原告先調回74號碼頭作帶解纜工作等語（見本院卷第98至99頁），而原告就證人上開證述，並未表示不同意見，顯見本件調動並無明顯之工資或勞動條件不利變更之情形，此由原告原本在被告公司即擔任「帶解纜」工作，之後才調整為「交通船水手」工作（見兩造不爭執事項（一）），亦可窺間。④依被告公司所稱，雖是因原告身體不好，之前才會將原告從原擔任之帶解纜工作，調整為較輕鬆之交通船水手工作（見本院卷第55頁），顯見系爭衝突前原告所擔任之交通船水手工作，較衝突後被調任之帶解纜工作，在工作性質上較為輕鬆，然原告於系爭衝突發生時為65歲（見本院卷第33頁勞資爭議調解紀錄），而依證人乙○○證稱略以：公司從事帶解纜工作者，有員工到65歲，領完勞保退休今後休息1個月，還是回去繼續作的，且目前是用船搭配纜車協助，拉繩子是習慣問題，一定會有點辛苦，但論年紀有比原告老的等語（見本院卷第99頁言詞辯論筆錄），就此部分證述，原告雖主張在其任職期間，公司員工就算是超過65歲，也是一直作下去，並無休息1個月再繼續作之情

形（見本院卷第125頁辯論意旨狀），然就同類工作者，有其他員工較其年老之事實，並未加以爭執，再參酌帶解纜工作本為原告原本工作之事實，堪認系爭衝突調動後之帶解纜工作，尚屬原告體能及技術可勝任之工作。⑤原告並無主張調任後之工作地點有過遠需協助之情形，亦未主張有其他家庭生活利益需考量之情形，是自難認本件調動有「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」之問題。綜上，本件係因系爭衝突，被告公司為平息爭端，在情理上不得不作之工作調動，調動後之工作雖較為辛苦，但堪認仍屬原告可以勝任之工作，且查無雇主違反上開調動規定原則之情形，是應認屬適法之調動。且由本案各情綜合判斷，應係原告在不服調動之情形下，不願繼續維持兩造間之勞動契約關係，被告公司抗辯是原告不願被調職，主動請辭，堪認與事實相符，應可採信，原告主張是遭被告公司解僱，不足採信。

(二)關於原告得否請求被告公司給付預告期間工資、資遣費及其金額：

- 1.依勞動基準法第16條第1、3項規定，雇主依該法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，始有預告期間之適用，且未依上開預告期間規定事先告知，逕行終止勞動契約關係，雇主始有依規定給付勞工預告期間工資之可言。但本件被告公司是適法調動原告之工作，原告不服調動而終止勞動契約關係，與上開勞工可請求雇主給付預告期間工資之規定不符，原告自無權請求被告公司給付預告期間工資。
- 2.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。原告自105年6月25日起受僱於

01 被告公司（見兩造不爭執事項(一)），當應適用勞工退休金條
02 例之退休金制度，而如上所述，被告公司是適法調動原告之
03 工作，原告不服調動而終止勞動契約關係，與上開勞工可請
04 求雇主給付資遣費之規定不符，原告自無權請求被告公司給
05 付資遣費。

06 (三)關於原告得否請求被告公司發給非自願離職證明書：

07 就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
08 遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11
09 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，
10 該法第11條第3項定有明文。而如上所述，被告公司是適法
11 調動原告之工作，原告不服調動而終止勞動契約關係，非屬
12 上開就業保險法所規範之非自願離職情形，原告當不得請求
13 被告公司發給非自願離職證明書。

14 (四)關於原告得否請求被告公司給付特別休假應休未休工資及其
15 金額：

16 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
17 下列規定給予特別休假：四、3年以上5年未滿者，每年14
18 日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
19 數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1項第4款、第4
20 項前段定有明文。被告辯稱其公司之特別休假係以每年1月1
21 日至12月31日計算，原告在110年3月已休過2日之特別休假
22 之事實，為原告所不爭執，堪信為真實（見本院卷第120頁
23 言詞辯論筆錄）。而原告自105年6月25日起受僱於被告公
24 司（見兩造不爭執事項(一)），110年1月1日時之工作年資為4
25 年6個月又5日，依上開規定，110年應有之特別休假為14
26 日，如上所述，已休過特別休假2日，則110年11月1日兩造
27 間勞動契約終止時，原告可請求被告公司給付12日之特別休
28 假應休未休工資，以兩造不爭執被告當時工資為每月3萬3,
29 500元（見兩造不爭執事項(一)）計算，可請求之特別休假應
30 休未休工資為1萬3,400元（ $33,500 \div 30 \times 12 = 13,400$ ）。

31 五、綜上所述，原告訴請被告給付預告期間工資3萬3,917元、資

01 遣費9萬0,728元、特別休假應休未休工資1萬6,750元，合計
02 14萬1,395元，及上開金額自起訴狀繕本送達翌日（即111年
03 2月12日，見本院卷第49頁送達證書）起至清償日止，按週
04 年利率5%計算之法定遲延利息，另請求被告公司發給非自
05 願離職證明書，於特別休假應休未休工資1萬3,400元及如上
06 法定遲延利息之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍
07 之所訴，於法無據，應予駁回。又上開原告勝訴部分，為就
08 勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第
09 1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣
10 告雇主得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，
11 兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不
12 生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

13 六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決
14 如主文。

15 中 華 民 國 111 年 7 月 13 日
16 勞動法庭 法 官 鄭峻明

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 111 年 7 月 13 日
21 書記官 洪光耀