

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第42號

原告 張奇琪

林冠宏

上二人共同

訴訟代理人 陳忠勝律師

被告 盛偉精密科技有限公司

法定代理人 黃雅容

訴訟代理人 王佑銘律師

王國論律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）111年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告甲○○新台幣（下同）2萬9,221元及自111年3月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳2萬1,276元至原告甲○○之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由原告乙○○負擔1/2，由原告甲○○負擔3/8，餘由被告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行，但被告如以2萬9,221元、2萬1,276元為原告甲○○預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊等原受僱於被告公司，因被告公司110年7月1日將廠房由岡山搬到屏東，伊等顧及上下班通勤時間變長，會造成心理壓力及影響生活品質，因而於翌日即110年7月2日，以被告公司片面變動勞動契約條件，依勞動基準法第14條第1項規定，不經預告終止兩造間之勞動契約關係，原告乙○○依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費23萬5,150元（ $43,081 \times \left[10 + \frac{11}{12}\right] \times \frac{1}{2} = 235,150$ ，小數點以下四捨五入），原告甲○○依上開規定請求給付資遣

費16萬5,615元（ $36,189 \times \left[9 + 55/360 \right] \times 1/2 = 196,139$ ，小數點以下四捨五入），原告甲○○另依同條例第14條第1項規定，請求補提繳勞工退休金2萬1,276元，另依民法第486條規定，請求給付不足之加班費3萬2,156元。並聲明：(一)被告應給付原告乙○○23萬5,150元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應給付原告甲○○19萬7,771元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應提繳2萬1,276元至原告甲○○之勞工退休金專戶。

二、被告抗辯：伊公司係因岡山之屋主將廠房出售，不得不將廠房遷移他處，且通勤時間、里程增加有限，應不致造成原告2人無法負荷之情形，況遷廠後有無償提供公務車供使用，上班時間亦作彈性調整，並未違反勞動基準法第10-1條之調動規定，故原告不得以此次調動為由，主張得依勞動基準法第14條第1項規定，不經預告終止兩造間之勞動契約關係，亦不得請求給付資遣費。另伊公司已於110年7月補提繳原告甲○○之退休金，且原告甲○○請求給付加班費部分，106年3月前亦已罹於時效。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

(一)原告2人原在被告公司位於高雄市○○區○○路0號之廠房工作，但上開廠房因屋主出售終止租約，被告公司因而將該廠房遷移至屏東縣○○市○○路0號，原告2人需自110年7月1日起至屏東新廠房工作。原告2人因而於110年7月2日寄發存證信函，以被告公司片面變動勞動契約條件，依勞動基準法第14條第1項規定，不經預告終止兩造間之勞動契約關係。

(二)原告乙○○自99年8月2日起受僱於被告公司擔任機械操作技術員，離職前每月工資為4萬1,500元（底薪3萬5,600元、伙食津貼2,400元、職務加給2,000元、全勤獎金1,500元）；原告甲○○自101年5月7日起受僱於被告公司擔任機械操作技術員，離職前每月工資為3萬6,200元（底薪

3 萬2,300 元、伙食津貼2,400 元、全勤獎金1,500 元)；
遷廠前原告2 人上班時間自早上8 時至下午5 時，中午休息
1 小時，工作超過晚上7 時30分，被告公司並給付誤餐費；
但遷廠後被告公司為便利員工上下班，有提供公務車使用，
上班時間並調整為早上8 時30分至40分，下班時間仍維持下
午5 時。

(三)被告公司於110 年7 月19日，將原告2 人辦理勞工保險退保
。

(四)勞動部勞工保險局於110 年8 月9 日發函被告公司，指被告
公司未覈實申報調整原告甲○○月提繳工資，該局已逕予調
整，短計之勞工退休金將於被告公司110 年7 月份之勞工退
休金內補收。

四、就兩造爭執事項之判斷：

(一)本件工作調動是否適法：

1.雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下
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。

2.兩造不爭執被告公司係因屋主要出售原有廠房而終止租約，
被告公司因而遷移至新廠房工作（見兩造不爭執事項(一)），
工作地點更換後，原告2人之工資及工作內容並無變動（見
兩造不爭執事項(二)），且在高雄屏東地區每日往返工作，為
許多人慣有之工作態樣，則本件勞動契約工作之調動，當難
認有違反勞動契約約定，或雇主基於不當動機及目的作調動
之情形，亦難認有對勞工之工資及其他勞動條件，作不利變
更之情形，另對原告2人及其等家庭生活之利益即便有所影
響，應認還是在可忍受範圍，而應認係基於企業經營所必
須，合先說明。

01 3.在高雄屏東間每日往返工作，雖係許多人慣有之工作態樣，
02 但原告2人主張，其等從事之工作內容是設計程式後，把
03 刀具及物件鎖在機器上測試，如果沒有鎖好或是有閃失，該
04 刀具可能會飛出，故工作內容本身有危險性，屬需高度精神
05 集中之工作，加上開車上下班會很累（見本院卷第152頁、2
06 19頁言詞辯論筆錄），故本件調動是否適法應考量之重點，
07 應在於調動工作地點是否過遠，及雇主有無提供足夠之必要
08 協助。而兩造不爭執遷廠調動前原告2人上班時間自早上8
09 時至下午5時，遷廠調動後被告公司有提供公務車作為上下
10 班交通工具，上班時間並調整為早上8時30分至40分，下班
11 時間仍維持下午5時（見兩造不爭執事項(二)），先不論被告
12 公司就遷廠調動後提供員工之協助是否足夠，但相較於一般
13 企業在類似遷廠調動情形，所提供員工之上下班交通協助，
14 被告公司堪認已提供員工相當具誠意之協助。

15 4.依高雄屏東間往返工作之情形而論，動線主要是人流於早上
16 由屏東湧入高雄，晚上再返回屏東，而本件遷廠調動後之新
17 廠廠址屏東縣○○市○○路0號，位於1號省道高屏大橋下
18 橋處不遠，交通地理位置堪稱便利，再參酌10號東西向道路
19 之開通，高屏大橋之改建，高雄、屏東間之交通狀況明顯獲
20 得改善，且如上所述，早上上班時間，由高雄往屏東方向，
21 與人流、車流之主要動向為反方向，則在被告公司允許可推
22 遲30至40分鐘上班之情形下，本院認被告公司因遷廠調動就
23 原告2人上班時間之協助，應非不足，而屬充分。另就通勤
24 交通工具提供之協助部分，兩造不爭執被告公司係提供1輛
25 汽車，供原告2人與另1人共同駕駛使用（見本院卷第219頁
26 言詞辯論筆錄），而汽車之駕駛，在現代生活已屬基本生活
27 之技能，尤其是男性，則即便如原告2人所主張，以往駕駛
28 時數非多，但僅需駕駛一小段時間，應即可有一定之熟練
29 度，故本院認並不能以對汽車駕駛不熟，主張被告公司對遷
30 廠調動之協助有所不足。另因原有規劃上係由3人共同駕駛
31 被告公司提供之車輛，作為遷廠調動後通勤之交通模式，故

01 以此駕駛方式之操作，原告2人每3日均僅需負責1日之通勤
02 駕駛工作，再參酌如上所述，原告2人上下班之交通動向，
03 與一般之人流、車流屬反方向，是本院認輪流分擔通勤駕駛
04 之工作，對原告2人精神、體力之影響尚屬有限，原告2人主
05 張駕駛之結果，將影響其等正常工作之精神、體力，亦無可
06 採。

07 5.綜上，本院認本件被告公司之遷廠調動原告2人工作，為企
08 業經營所必須，且原告2人之勞動條件並未有不利調整，工
09 作內容不變，亦為原告2人所可勝任，且已提供充足必要之
10 通勤交通協助，並無違反上開勞工調動規定之情形，是應認
11 屬適法之工作調動，原告2人主張此次工作調動不適法，其
12 等可依勞動基準法第14條第1 項規定，不經預告終止兩造間
13 之勞動契約關係，尚無可採。

14 (二)原告2人可否請求被告給付資遣費及其金額：

15 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
16 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
17 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
18 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
19 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
20 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條
21 例第12條第1項定有明文。如上所述，本件遷廠調動屬適法
22 之工作調動，不符勞動基準法第14條第1 項各款規定之情
23 形，原告2人當不得以遷廠工作調動為由，主張得不經預告
24 終止勞動契約而請求被告給付資遣費。

25 2.原告甲○○另主張被告公司除本件遷廠工作調動外，有如後
26 所述之高薪低報、未足額提繳勞工退休金、未足額給付加班
27 費情形，其亦可據此依勞動基準法第14條第1 項之規定，不
28 經預告終止兩造間之勞動契約關係。而本件原告2人係在遷
29 廠調動之110年7 月1 日即申請勞資爭議調解（見本院卷第3
30 15頁勞資爭議調解紀錄），並於翌日即110年7月2日，寄發
31 存證信函，終止兩造間之勞動契約關係（見兩造不爭執事項

01 (一))，被告公司則於110年7月19日，將原告2人辦理勞工
02 保險退保（見兩造不爭執事項(三)），是堪認最晚於111年7月
03 19日，兩造間之勞動契約關係業已事實上終止。則原告甲○
04 ○有無以高薪低報、未足額提繳勞工退休金、未足額給付加
05 班費為由，終止兩造間之勞動契約關係，首先應判斷原告甲
06 ○○係於何時，以上開事由通知被告公司將終止勞動契約關
07 係，蓋因勞動契約如已終止，原告甲○○即無再以上開事
08 由，而使兩造間之勞動契約發生終止效力之可言。

09 3.依上開勞資爭議調解紀錄之記載，原告2人於110年7月26日
10 舉行之勞資爭議調解程序上，係主張被告公司從高雄廠到屏
11 東，工作地點過遠，已影響其等之日常生活作息為由，主張
12 終止勞動契約關係（見本院卷第317頁）。另依原告甲○○1
13 10年7月2日終止兩造間勞動契約關係之存證信函，其上記載
14 略以：被告公司有勞動基準法第14條第1項所訂各款情形，
15 因公司片面變動勞動契約條件，本人依法不經預告終止勞動
16 契約等語（見本院卷第43頁）。依上開調解時之主張及存證
17 信函陳述之文義，原告甲○○均是以本件之遷廠調動為不適
18 法工作調動為由，終止兩造間之勞動契約關係，甚為明確，
19 然本件之遷廠調動為適法工作調動，業如前述，則當不得以
20 原告甲○○在上開調解程序之主張，及上開存證信函之陳
21 述，認定其曾適法依勞動基準法第14條第1項之規定終止兩
22 造間之勞動契約關係。此外，原告甲○○並未主張在111年7
23 月19日，兩造間勞動契約關係事實上終止前，曾以何種形式
24 之行為，主張以高薪低報、未足額提繳勞工退休金、未足額
25 給付加班費為由，終止兩造間之勞動契約關係，則兩造間之
26 勞動契約關係，應認係原告2人主觀上，認為本件之遷廠工
27 作調動不適法，除申請勞資爭議調解，以存證信函通知終止
28 勞動契約外，並以實際行動不到廠工作，而由被告公司於11
29 1年7月19日，以將原告2人辦理勞工保險退保之方式，宣示
30 同意兩造間之勞動契約關係終止，而達成勞動契約終止之合
31 意，是兩造間之勞動契約關係應認屬合意終止，且因未達成

給付資遣費之共識，故原告2人當不得請求被告給付資遣費。

(三)原告甲○○得否請求被告補提繳勞工退休金、給付不足額加班費及其金額：

1.勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨可資參照。

2.兩造不爭執原告甲○○自101年5月7日起受僱於被告公司擔任機械操作技術員，離職前每月工資為3萬6,200元，包含底薪3萬2,300元、伙食津貼2,400元、全勤獎金1,500元（見兩造不爭執事項(二)），原告每月正常工作之結果，既可獲得伙食津貼2,400元、全勤獎金1,500元，如上所述，此部分當應認具有「勞務對價性」及「給與經常性」，而屬工資之範疇。而兩造不爭執原告甲○○所主張之加班費不足額，即因被告公司未將伙食津貼、全勤獎金納入工資計算加班費所造成，且如將伙食津貼、全勤獎金納入工資計算加班費，被告公司對原告甲○○主張之加班費不足額之計算並不爭執（見本院卷第301至302頁言詞辯論筆錄），且上開計算經核亦無不合，是認被告公司給付原告甲○○之加班費不足額為3萬2,156元（見本院卷第71至73頁計算表）。然加班費

屬不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，依民法第126條規定，因5年間不行使而消滅，又被告公司已為時效抗辯，而本件訴訟繫屬日為111年2月22日（見本院卷第9頁起訴狀收狀戳），則依民法第144條第1項規定，106年2月22日前應給付之加班費，堪認原告甲○○可拒絕給付，經計算，其金額為2,935元（ $73 + 653 + 720 + 113 + 407 + 969 = 2,935$ ），扣除上開金額後，應認原告甲○○得請求被告公司給付之加班費不足額為2萬9,221元。

3.兩造亦不爭執原告甲○○所主張之勞工退休金提繳不足額，同係因被告公司未將伙食津貼、全勤獎金納入工資（含加班費）計算所致，且如將伙食津貼、全勤獎金納入工資計算應提繳之勞工退休金，被告公司對原告甲○○主張及計算之勞工退休金提繳不足額並不爭執（見本院卷第301至302頁言詞辯論筆錄），而上開計算經核亦無不合，是認被告公司為原告甲○○提繳之勞工退休金不足額為2萬8,476元（見本院卷第71至73頁計算表）。扣除被告公司已補提繳109年10月以後部分合計4,368元（ $【6,400 \times 5 + 10,200 \times 4】 \times 6\% = 4,368$ ，見本院卷第115頁起勞動部勞工保險局函、第197頁起原告甲○○之勞工退休金個人專戶資料、第71至73頁計算表），則原告甲○○可請求被告公司補提繳之勞工退休金為2萬4,108元。

五、綜上所述，原告2人與被告公司間之勞動契約關係，屬合意終止，因兩造間未達成給付資遣費之共識，故原告2人當不得請求被告給付資遣費，其等所訴關於資遣費部分（含法定遲延利息），應認於法無據，不應准許。原告甲○○請求給付加班費不足額2萬9,221元及自起訴狀繕本送達翌日（即111年3月9日，見本院卷第121頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，及請求補提繳勞工退休金2萬1,276元至勞工退休金專戶部分，於法有據，應予准許。又上開原告甲○○勝訴部分，為就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1項規定，應依職權宣告

01 假執行，並依同條第2 項規定，宣告雇主得預供擔保免為假
02 執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及
03 所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，
04 併此敘明。

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

07 中 華 民 國 111 年 8 月 3 日

08 勞動法庭 法 官 鄭峻明

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 111 年 8 月 3 日

13 書記官 洪光耀