

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度重勞訴字第14號

原告 洪瑞謚
蔡議德
李誠義
鄭三國
林廣福

上五人共同

訴訟代理人 陳樹村律師
郭大維律師

被告 陽明海運股份有限公司

法定代理人 鄭貞茂
訴訟代理人 陳業鑫律師
普若琦律師

上列當事人間給付報酬等事件，本院民國（下同）112年4月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：原告5人為被告公司員工，後遭被告公司調職至鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司（下稱鴻明公司），被告公司於調職時即向其等表示將依勞動基準法第10-1條之調動5原則，保證對其等之薪資及其他勞動條件不作不利變更，並保證將來待遇福利等勞動條件都和被告公司一致，詎其等調職至鴻明公司後，鴻明公司所有盈餘全部上繳母公司即被告公司，鴻明公司多年來無績效獎金及員工福利可發放予原告5人，是請求給付差額。並聲明：被告應分別給付原告洪瑞謚、蔡議德、李誠義、鄭三國、林廣福新台幣（下同）230萬1,464元、255萬2,578元、400萬1,759元、309萬

01 1,411元、353萬9,120元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至
02 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

03 二、被告抗辯：高雄港第3貨櫃中心編號70號貨櫃碼頭先前均由
04 其公司負責管理及營運，後基於使該碼頭得獨立經營管理，
05 並爭取其他業務之目的，將相關業務移轉於鴻明公司，原告
06 5人均屬自願轉任，其公司並未依勞動基準法第10-1條調動
07 原告5人，本案無該法條之適用，且未保證原告5人將來待遇
08 福利等勞動條件都和被告公司一致，原告5人所訴顯無理
09 由。並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造之不爭執事項：

11 (一)鴻明公司為被告公司「百分之百轉投資持股」之公司。

12 (二)原告任職被告公司、轉任鴻明公司之時間如附表所示。

13 四、就兩造爭執事項之判斷：

14 (一)本件有無勞動基準法第10-1條規定之適用：

15 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下
16 列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
17 目的。但法律另有規定者，從其規定，二、對勞工之工資及
18 其他勞動條件，未作不利之變更，三、調動後工作為勞工體
19 能及技術可勝任，四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要
20 之協助，五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第
21 10-1條固有明文。然工作場所及從事之工作有關事項，應於
22 勞動契約內訂定之（看勞動基準法施行細則第7條第1款規
23 定）。嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作
24 有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應
25 依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之，此有最
26 高法院77年度台上字第1868號民事裁判要旨可資參照。故雇
27 主變動勞工工作，如經勞工同意該變動，關於上開規定之勞
28 動條件相關事項，自應優先適用勞雇雙方之具體約定。本件
29 兩造並不爭執在變動之時，關於原告5人勞動條件之相關事
30 項，即有具體之約定，則原告5人得否為本件請求，自應依
31 其等間之約定為準，並不需優先適用勞動基準法第10-1條規

01 定，合先敘明。

02 (二)原告5人有無被告公司「集團間轉任人員權益說明」(下稱
03 系爭簡報檔案)之適用：

04 原告5人主張本件調動之際，被告曾保證對其等之薪資及其他
05 勞動條件不作不利變更，並保證將來待遇福利等勞動條件
06 都和被告公司一致，並提出系爭簡報檔案為證，被告抗辯兩
07 造間並未依系爭簡報檔案作約定。經查：

- 08 1.系爭簡報檔案之最後記載：「有任何問題請聯絡人力資源部
09 楊順進副協理」(見111年度勞專調卷【下稱調解卷】第27
10 至32頁)，而依證人楊順進證稱略以：碼頭本來是被告公司
11 承租，鴻明公司是我們的下包，後來被告公司希望鴻明公司
12 自己可以獨立，並承攬其他公司的業務，所以有跟員工說明
13 為何要轉任，至於原告5人有無系爭簡報檔案之適用，因為
14 當時被告公司轉投資事業有6家，每家公司薪資獎金福利制
15 度不同，故有對不同特定公司做簡報說明，系爭簡報檔案是
16 這6家轉投資公司應該遵守的一定基本原則，至於處理方式
17 每家公司有所不同，因為不知道系爭簡報檔案是哪一年建
18 立，而每年碰到不同問題會有不同的調整，所以我不能確定
19 系爭簡報檔案是否有適用於原告5人，但基本原則會保障員
20 工既有的權利。就福利金部分，被告公司不可能給付給非在
21 職員工，也是法律上所禁止的，被告公司只是提供福利金給
22 福利委員會，至於是否發放由其委員會決定，而其屬獨立法
23 人，亦不准許將其福利金給非被告公司的員工，當時為了鼓
24 勵員工去鴻明公司，鴻明公司只有6,000元的福利金，與被
25 告公司相比少了5萬元左右，所以制度設計上有把轉任鴻明
26 公司的員工每年固定薪資調整為多5萬5，以彌補轉任造成
27 福利金上的損失，至於福利金數額部分，因為每年被告公司
28 的福利金額度大概5至6萬元，員工有些人拿的到，有些人
29 拿不到，已婚未婚或有無小孩都有差別，不可一概而論，10
30 6年轉任說明會即有陳述其福利金是鴻明支付，並非被告公
31 司，至於固定薪資不變，被告公司每年固定薪資是12個月薪

資+1個月的春節獎金，而轉任到鴻明公司的每月薪資即為當時12+1的每年固定薪資除以12作為鴻明公司的每月薪資，轉到鴻明公司後，每月薪資會增加8.8%，基本上轉任子公司的每年固定薪資是不能減少的等語（見本院卷第44至54頁）。依證人上開所證可知，不論原告5人有無系爭簡報檔案之適用，但員工由被告公司轉任至鴻明公司時，所謂被告公司所擔保之轉任後福利金、薪資待遇不低於轉任前，主要是在轉任時，即依往常情形作調整，而非以轉任後各公司不可預見之經營情形，擔保轉任後公司之實際待遇，可不低於如續待於轉任前公司可得之各項待遇總和。

2. 本件原告5人請求之報酬差額，主要可分為福利委員會之福利事項，及自109年轉任後2家公司所發給員工109年員工酬勞、110年居家辦公設備、防疫獎金、尾牙禮金、貢獻獎金（春節發）、貢獻獎金（YM）/績效獎金（HM）（5月份）、員工酬勞、及111年春節獎金（見調解卷第19至23頁起訴狀附表2），但福利事項如證人所證，當初在原告5人轉任時，被告公司已經有就轉任後可能減少之福利金額約5至6萬元，以薪資方式給予補償，則即便被告公司因為近年新冠疫情之爆發，貨運營運大幅成長，提供較多金額之福利金給該公司福利委員會，被告公司之員工獲福利委員會提供較為優渥之福利，此應非本件轉任制度設計當初預料所及，如上所述，非在被告公司當初擔保轉任後之實際待遇，可不低於被告公司之擔保範圍內，故原告5人請求被告公司給付福利事項差額部分，當應認於法無據。再者，關於上開109年後被告公司給予員工居家辦公設備及各式高額獎金酬勞部分，此亦為被告公司搭新冠疫情所造成海運業業績順風車，獲得高額營運成效，所回饋公司員工之結果，此為眾所周知之情形，如證人上開所證，轉任之時既已就2家公司發放薪資之差異情形，就原告5人之薪資作實質之調整，則調整後之轉任當時，原告5人在轉任前後之薪資情形應屬相當，至於轉任後2家公司之近年經營情形，除大時代之變化所影響外，亦屬各

公司員工提供勞務所造成之營運結果，同上所述，亦不在被告公司當初擔保轉任後之實際待遇，可不低於被告公司之擔保範圍內，故原告5人請求被告公司給付上開居家辦公設備及各式獎金酬勞差額部分，亦應認於法無據。

五、綜上所述，原告5人訴請被告給付福利事項及居家辦公設備、各式獎金酬勞差額（含法定遲延利息），於法均無據，不應准許。再者，本件事證已臻明確，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生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
勞動法庭 法 官 鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
書記官 洪光耀

附表：

編號	原告	任職被告公司		轉任鴻明公司	
		日期	職務	日期	職務
1	洪瑞謚	98.4.24	大管輪	109.9.1	工程師
2	蔡議德	94.7.1	資深管理師	106.11.1	經理
3	李誠義	72.10.3	經理	106.11.1	資深協理
4	鄭三國	79.9.16	工程師	103.11.1	高級管理師
5	林廣福	96.3.14	資深經理	108.9.1 (111/7/29 退休)	副總