

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小字第126號

原告 彭琦麗

被告 安興有限公司

法定代理人 鄭淑文

訴訟代理人 劉俊偉

鄭淑安

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）112年12月6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，並應於裁判確定之翌日起至清償日止
加給按週年利率5%計算之利息。

事實及理由

一、原告主張：原告與訴外人彭琦云一起在港務公司擔任清潔人員，工作7年多，因為1年1約，是自110年6月30日起任職於被告公司，112年7月1日剛續約，每月工資新台幣（下同）2萬6,400元，但同年9月12日公司劉副總突然要我們做到9月15日，並要求我們自願離職，我們不同意，副總說是辦公室有人投訴，不要為難公司，公司也不為難我們，並叫我們不用繳回先發的工作服，回去休息幾天，將再為我們安排工作，要我們離職原因寫「個人因素」，但第2天就要我們將工作服交給新來員工，不然要扣工資，我們是在公司誘騙脅迫下，按公司得要求寫離職書。港務公司無權解僱我們，只能要求換人，所以是被告公司違法解僱我們，且沒有提前告知，請求給付預告期間工資1萬7,600元、資遣費2萬9,150元。並聲明：被告應給付原告4萬6,750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、被告抗辯：原告到職日為111年7月1日，工作至112年9月15

01 日，同年9月12日在領班陪同下，港務公司人員投訴原告不
02 適合目前單位，被告基於保障員工工作權，在工資不變前提
03 下，安排原告於同年9月18日（週一）至附近距離約450公尺
04 之案場任職，但原告表示不願前往新案場，且工作加上疫情
05 關係，已多年未回鄉（大陸地區）探視，想好好休息1至2個
06 月，待淡季11月時回鄉，故以「個人因素」簽署離職單。公
07 司確有表示制服先不用歸還，因為希望原告回心轉意接受新
08 工作，請原告週六、日（112年9月16日、17日）前往新工作
09 地點看看，現場有1位員工原先也是任職港務公司，因表現
10 欠佳，公司也是採相同模式調動，該員工目前作的愉快且順
11 利，原告可與該員工談談，數日後致電詢問，原告仍不願去
12 新案場，才請原告儘速歸還制服，畢竟那是公司資產，但不
13 會扣員工工資，原告於同年9月23日歸還制服。並聲明：原
14 告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執其等間為1年簽1次約，而原告在與被告簽訂勞動
16 契約前，事先即已在港務公司擔任清潔工，則被告屬近年來
17 在港務公司就清潔工作競標得標之派遣單位，港務公司則為
18 要派單位，應可認定。又依本院查閱原告之勞保局被保險人
19 投保資料顯示，原告係自111年7月1日起，由被告為投保單
20 位加保勞工保險（見本院卷第19頁），是原告主張其自110
21 年6月30日起任職於被告公司，應屬誤解，被告辯稱原告到
22 職日為111年7月1日，與事實相符。

23 四、雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下
24 列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
25 目的。但法律另有規定者，從其規定，二、對勞工之工資及
26 其他勞動條件，未作不利之變更，三、調動後工作為勞工體
27 能及技術可勝任，四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要
28 之協助，五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第
29 10-1條定有明文。本件被告既是在港務公司就清潔工作競標
30 得標之派遣單位，依坊間慣例，為獲得港務公司信賴，以穩
31 定得之不易之要派工作，就要派單位對其派遣之清潔人員評

價自應予以重視，被告辯稱本次要調動原告之工作，主要是因港務公司人員之投訴，此為原告所不爭執（見本院卷第31頁第17至18行言詞辯論筆錄），堪信為真實，則本件堪認屬被告企業經營上所必須之勞工工作調動，並無不當動機及目的。又以原告所主張兩造間每月工資2萬6,400元之約定，僅等同於當時之基本工資，且原告並未表示被告將要對其減薪或更動工作內容，對被告表示要安排之新工作之案場距離原工作地點約450公尺，亦不爭執，則堪認本次調動並無在勞動條件上作不利之變更，調動後之工作亦為原告所可勝任，調動工作地點亦未過遠，整體而言，對原告及其家庭生活之影響甚為有限，即本件調動並無違反上開勞工工作調動之法律規範，而屬適法之勞工工作調動。至原告雖主張被告要將其調動至新案場之工作，屬賣場，且需與彭琦云1人作1天輪流作，但就被告陳稱因多年未回鄉（大陸地區）探視，原告希望先休息一段時間之所辯，並未加以爭執，則被告辯稱係因原告希望休息，故建議調動後可先安排2人輪流工作，即屬合於情理，亦堪信為真實，從而亦難據此認本件之工作調動有何不適法，併予敘明。

五、兩造對原告是否在受誘騙脅迫情況下，簽下因「個人因素」離職申請書之事實雖有爭執，但依本件整體情況而言，堪認被告並無終止兩造間勞動契約關係之意，而係因原告不願意接受調動後之新工作，被告始收回尚可使用之公司制服，並依程序辦理原告之離職手續，故而本件應屬合意終止勞動契約關係，非被告依勞動基準法第11條或第13條規定單方終止勞動契約關係，則原告當不得依同法第16條之規定請求給付預告期間工資，亦不得依勞工退休金條例第12條第1項之規定請求給付資遣費。

六、綜上所述，本件屬合意終止勞動契約關係，原告不得請求被告給付預告期間工資、資遣費，則原告訴請被告給付4萬6,750元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即屬於法無據，不應准許。再

01 者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證
02 據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘
03 明。

04 七、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文（訴訟費用負擔
05 之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項規定）。

06 中 華 民 國 112 年 12 月 27 日
07 勞動法庭 法 官 鄭峻明

08 以上正本係照原本作成。

09 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
10 令為理由，不得為之。如對本判決上訴，須於判決送達後20日內
11 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
12 裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 12 月 27 日
14 書記官 洪光耀