

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第24號

原告 莊景雲 住○○市○○區○○路0號0樓

訴訟代理人 陳忠勝律師(法扶律師)

被告 宏彬機械工程有限公司

法定代理人 駱文彬

訴訟代理人 駱怡雯律師

林維哲律師

林承右律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣14,405元，及自民國112年4月27日起至清
償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時於聲明第一項請求
被告應給付原告新臺幣（下同）114,494元（含資遣費98,48
9元、特別休假未休工資16,005元）及其利息。嗣以民國112
年5月31日民事減縮聲明暨準備書（一）狀減縮上開聲明，
請求被告給付112,894元（減縮特別休假未休工資為14,405
元，其餘金額不變；本院卷第109至111頁）及其利息，合於
上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自105年11月1日起受僱於被告，擔任大貨車
司機，負責駕駛大型夾子車夾回收物並拆解分類，嗣因被告
裁撤廢五金部門，於111年9月底通知原告於同年10月26日調

職至修船部門，工作內容為上船修理船舶機械之零件及掃地、油漆等雜工，然原告無修理船舶機械之專業能力，船上亦無安全措施，工作風險增加，原告不適應船上之工作，被告亦未給予協助，且原告調職前之工作地點係在高雄市○鎮區○○街000巷00號，調職後之工作地點是在船上及港口，與勞基法第10條之1第3款「調動後工作為勞工體能及技術所能勝任」、第4款「調動地點過遠，雇主應給予適當之協助」之規定不符；又調職前，原告平日均經常性加班，休息日(星期六)亦固定加班，每月薪資達4萬餘元，調職後即不再加班，薪資僅有32,000元，每月薪資相差1萬餘元，足使原告生活拮据，亦與勞基法第10條之1第2款「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、第5款「應考量勞工及其家庭生活之利益」之規定不合，而違反調職原則。原告於111年11月22日聲請勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約。原告自105年11月1日起至111年12月26日終止勞動契約止，年資6年11個月又26天，每月薪資為32,000元，被告應給付原告資遣費98,489元；另原告於111年11月1日起年資滿6年，享有特別休假15日，原告已休1.5天，尚有13.5日未休，被告應給付原告特別休假未休工資14,405元（1,067元×13.5日=14,405元，元以下四捨五入）。並聲明：被告應給付原告112,894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、被告則以：被告經營船舶修繕及廢五金回收業務，因公司規模不大，被告於原告應徵時即告知除載運廢五金之運輸工作外，亦需幫忙其他簡單的雜項工作，此觀兩造於107年12月8日訂立之工作契約書，就工作項目載明：「乙方(即原告)受甲方(即被告)監督指揮，並視業務需要於合理範疇內無條件接受甲方調度。」。嗣於111年9月間，被告因考量原告多次遲到無法配合載運廢五金之時程，又因廢五金業務減少，預期將廢物金業務停辦，遂請原告於同廠區擔任同為運輸工作性質之一般貨車司機，並繼續協助船舶修繕之雜項工作，是

原告於111年9月前後之工作性質內容並無變動。縱認本件存在調職行為，惟原告遲到之習慣已嚴重影響廢五金業務之進行，被告早已具有解僱原告之事由，基於兩造間多年情誼及解僱最後手段性考量，乃將原告調至船舶修繕業務擔任司機，係屬為迴避解僱所為之調職，具有調職合理性，原告實質薪資雖減少，然係基於其職務內容之調整，並未有勞動條件不利變更之情事，且調動前、後之工作內容同為「擔任運輸之司機」、「幫忙其他雜項工作」，前者為原告原職位包含的工作內容，後者為協助廠內進行油漆工作，原告並無指派被告從事需要專業知識之船舶維修業務，調動後工作內容亦非原告體能與技術上無法勝任，被告之調職行為應屬合法。又於111年12月26日勞資爭議調解中，原告向被告表明翌日起即不再來上班，並經被告同意，兩造間之僱傭關係係合意終止，且被告係於111年11月29日收到勞資爭議調解通知單時始受原告終止勞動契約意思表示之送達，原告終止勞動契約已逾勞基法第14條第2項所定30日之除斥期間，自不得請求被告給付資遣費；另就原告請求被告給付特別休假未休工資14,405元部分不爭執。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)原告主張其自105年11月1日起受僱於被告，擔任大貨車司機，嗣因被告裁撤廢五金部門，而將原告調職至修船部門，原告於111年11月22日申請勞資爭議調解，兩造於同年12月26日調解不成立等情，為被告所不爭執，並有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（本院卷第19至22頁）在卷可憑，自堪信為真實。惟原告主張被告調職不合法，其已依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為原告以被告調動其職務未符合勞基法第10條之1第2款至第5款之規定，依同法第14條第1項第6款終止勞動契約，是否有理？

(二)按勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞基法施行細則第7條第1款定有明文，是勞動給付之內容與地點

01 係勞動契約之要素，原則上必須由勞資雙方合意始能特定，
02 不得由雇主單方面予以變更，惟雇主基於企業經營之自主權
03 及業務上營運之必要，於合理之範圍並兼顧勞工權益之情形
04 下，非不得將員工職務作必要之調整，以利企業之繼續經
05 營。勞基法於104年12月6日增訂第10條之1即明定：「雇主
06 調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原
07 則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目
08 的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其
09 他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能
10 及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之
11 協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。據此，對於
12 勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職在業務上有無必
13 要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目
14 的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社
15 會一般通念，檢視該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合
16 理之不利益，而為綜合之考量。又雇主調動勞工工作，應斟
17 酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同
18 之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減
19 少，即認調職違法（最高法院98年台上字第600號判決意旨
20 參照）。

21 (三)原告主張其原擔任大貨車司機，負責駕駛大型夾子車夾回收
22 物並拆解分類，嗣因被告裁撤廢五金部門，而將其調職至修
23 船部門，負責上船修理船舶機械零件及掃地、油漆等雜工，
24 然原告無修理船舶機械之專業能力，船上亦無安全措施，工
25 作風險增加，原告不適應船上之工作，被告亦未給予協助，
26 且原告調職前之工作地點係在高雄市○鎮區○○街000巷00
27 號，調職後之工作地點是在船上及港口，調職前原告於平日
28 及休息日均有加班，每月薪資達4萬餘元，調職後即不再加
29 班，薪資僅有32,000元，被告調動原告職務不符合勞基法第
30 10條之1第2款至第5款之規定等語。經查，關於原告之調職
31 過程，據證人鄭雅方證稱：伊在被告公司擔任會計，原告剛

01 開始進來是司機，有大車司機執照可以補貼3,000元，公司
02 經營業務為船舶維修，並曾經營廢五金業務，嗣因沒有經營
03 利潤而收掉廢五金，伊在9月28日當天就有告知原告，10月1
04 日領薪水時，有再告知原告，9月28日以後就沒有收客人，
05 要開始整理廠房，也有告訴原告這邊結束了，請他整理一些
06 雜物，10月1日起原告要去船舶維修那邊工作，都是同樣的
07 地方；（問：10月1日領薪水的時候有告知原告，是否有一
08 併告知薪資變動？）有，9月28日結束後，伊就將貨車賣
09 掉，所以沒有大車津貼；船舶維修及整理廢五金的地點都是
10 在高雄市○鎮區○○街000巷00號，原告通常聽伊的指令，
11 伊沒有請原告從事修船的業務，公司有專業的人員，原告後
12 來工作的內容，不需要到船上，原告還是擔任司機，除非要
13 送貨到船上，但機會很少，另外還會負責油漆的工作；9月2
14 8日沒有收客人之後，原告在廠區內整頓，10月中就整頓好
15 了，等垃圾車來清運垃圾，10月26日最後請清運公司來清運
16 垃圾等語（本院卷第186至190頁）。是依證人證詞，原告調
17 職前後之工作地點都在高雄市○鎮區○○街000巷00號廠
18 區，調職後亦係從事駕駛工作，另負責油漆工作，並無原告
19 所稱其調職後之工作內容需上船修理船舶機械零件，工作地
20 點在船上及港口，而有不能勝任工作或調動工作地點過遠之
21 情形。原告雖提出原證七照片（本院卷第123至131頁），主
22 張其需上船修理船舶機械零件云云，然其中本院卷第123、1
23 27、129、131頁第1張照片均係在廠內拍攝，此據證人鄭雅
24 方證述在卷（本院卷第188頁），其餘照片則無法證明係在
25 船上，且上開照片均不能證明原告確有從事船舶零件修繕工
26 作，況船舶造價不斐，原告既無修繕船舶零件之專業技能，
27 衡情被告亦應無令原告修繕之理。至於原告調職前，係因擔
28 任大貨車司機而另支領大車津貼3,000元，調職後因不再駕
29 駛大貨車而未支領該項津貼，然其餘薪資並未有變動，此由
30 原告提出薪資袋之記載可明（本院卷第23、24頁），是原告
31 未再支領大車津貼係因其所擔任之工作內容不同所使然；至

於勞工加班與否應由雇主視其經營事業之需求而定，且應經勞工同意始能為之，此觀諸勞基法第32條第1項、第2項之規定自明，是勞工僅有加班同意權，被告所營事業既無使原告於正常工作時間以外工作之必要，原告亦無須於正常工時外提供勞務，尚難認對原告之工資或勞動條件有何不利之變更，亦不致影響原告及其家庭之生活利益。是被告調動原告工作，乃基於其營業所必需，亦無違反勞基法第10條之1之規定，原告以被告調職不合法，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，難認合法。

(四)又「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」勞基法第14條第2項定有明文。依證人鄭雅方上開證詞，其於111年9月28日及原告10月1日領薪時即告知原告調職及薪資變動之事，原告自10月1日起即開始從事新職，被告公司廢物金業務於10月26日即完全結束。原告於111年11月22日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，經高雄市政府勞工局寄發開會通知予被告，該通知於111年11月29日送達被告（本院卷第175頁），被告亦稱其於111年11月29日收到勞資爭議調解通知單時始受領原告終止勞動契約之意思表示，則原告至遲於111年10月26日即已知悉其調職後之勞動條件及工作內容，其於同年11月29日始以被告調職不合法為由，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項所定30日之除斥期間，亦非合法。

(五)承前所述，兩造間勞動契約未經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，即非有理。

(六)原告主張其尚有特別休假13.5日未休，被告應給付特別休假未休工資14,405元，為被告所不爭執，原告此部分請求應屬有理。

01 五、從而，原告請求被告給付特別休假未休工資14,405元，及自
02 起訴狀繕本送達翌日即112年4月27日（本院卷第99頁）起至
03 清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應
04 予准許，逾上開範圍之請求，即屬無據，應予駁回。又本判
05 決第一項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依
06 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
08 院審酌後，認於判決結果不生影響，爰不一一論述。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條規定。

10 中 華 民 國 112 年 9 月 7 日
11 勞動法庭 法 官 鍾淑慧

12 以上正本係照原本作成

13 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。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 9 月 7 日
16 書記官 蔡蓓雅