

臺灣士林地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第5號

原告 陳炳良
被告 惠隆資訊股份有限公司

法定代理人 薛啟天
訴訟代理人 莊金櫻
胡怡燁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣59,527元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣3,200元，其中新臺幣650元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣59,527元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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款有明文。原告起訴聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）273,733元。嗣於審理中變更為：被告應給付原告292,256元。核其所為訴之變更，就請求資遣費、特別休假未休折算工資部分，擴張請求之金額，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國104年12月10日起受僱於被告，擔任收費開單人員，薪資視原告開收費單之多寡而定，每月平均薪資約55,000元，任職地點原為內湖地區，後於109年8月1

01 日轉往南港地區，然被告公司未繼續標得南港地區停車收費
02 業務。被告乃於同年8月23日公告所有員工於同年9月1日起
03 轉往被告位於新北市中和區之中和場上班，然原告從住處前
04 往中和場之來回車程超過90分鐘，且中和場之人員編制原已
05 滿額，再加入原告後屬超額，致原告每月可獲取之薪資為原
06 來在內湖場及南港場之2分之1，然被告未給予原告任何補
07 貼，屬違法調職。被告並要求無法配合調動者應簽立自願離
08 職單，原告拒絕簽署，被告竟違法解僱並不當扣薪。原告於
09 110年9月28日向臺北市政府勞動局聲請勞資爭議調解，以被
10 告有上開違法調動之事由向被告終止勞動契約，並請求被告
11 給付資遣費166,084元、特別休假未休工資81,395元、謀職
12 假工資3,731元及預告工資41,046元，然被告於同年11月2日
13 調解時仍拒絕給付。爰依勞工退休金條例第12條、勞動基準
14 法第16條、第38條規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）
15 被告應給付原告292,256元。（二）願供擔保，請准宣告假
16 執行。

17 二、被告則以：被告前承攬臺北市政府「大直內湖地區路邊停車
18 開單勞務委託民間辦理案」（下稱A標案，即內湖場），履
19 約期間至106年3月31日止，被告為履行A標案而僱用原告為
20 定期路邊開單人員，兩造間契約原於106年3月31日終止。後
21 被告取得A標案續約，履約期間至109年7月31日。兩造間乃
22 轉為不定期勞務契約。另被告於107年另承攬臺北市政府「1
23 07-110年度信義及南港地區路邊停車開單勞務委託民間辦理
24 案」（下稱B標案，即南港場），履約期間至110年8月31
25 日。被告乃於A標案結束後，指派原告至B標案提供勞務，原
26 告自109年8月1日起前往B標案執行開單業務。嗣因被告未獲
27 B標案續約，而被告另有「107至109年度新北市中區路邊收
28 費停車場委託民間開單作業管理採購案」（下稱C標案，即
29 雙和、新店、金山地區，下另稱中和場），乃於110年8月23
30 日公告上情，並通知開單人員自110年9月1日起變更勞務提
31 供地點為新北市中和場。上開調動乃因南港場已無營運致無

適當工作可供安置，被告並無調動之不良動機，而尚有僅一橋之隔之雙和、新店地區可安置，對原告之工資（工資計算，維持為1點1.4元）及其他勞動條件均未作不利之變更，且調動後之工作仍為開單業務，為原告體能及技術可勝任，則調動均合於勞動基準法第10條之1調動五原則。原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，並不合法。況原告係於110年8月23日知悉工作地點調動，其未依勞動基準法第14條第2項規定，於30日內即110年9月21日前終止勞動契約，已逾除斥期間，自無從再主張終止契約。而原告明知政府標案與民間契約不同，除高額罰款外，其任意曠職行為將導致被告陷於違約風險，且無開單路段將導致車輛停放紊亂，有礙交通之公共利益。然原告竟自110年9月1日起即擅自曠職，先陷被告於不利之履約風險後，再以自己故意過失之事項請求被告給付，實為權利濫用。因原告自110年9月1日起已連續曠職3日，經被告多次以電話協商，以及以簡訊通知依規定請假以免曠職解聘，然原告除未提出任何訴求，對被告之通知均置之不理，被告不得已於110年9月6日寄送存證信函通知依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約。因此原告自無請求被告給付資遣費、預告工資及謀職假之權利可言。另原告各年度之特別休假，被告均已發放，原告再請求即無理由。又被告自106年至109年度累計發放予原告之特別休假折算工資超額發放21,503元，自可以主張抵銷等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）被告調動合法

1. 按雇主調動勞工工作，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條之1定有明文。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。

2. 原告主張調動後地點過遠，而被告未給予必要協助，以及調動後薪資減少等情形，被告所為調動不合法等語。然為被告所否認。經查，被告原所服務之南港場因B標案未續約而無法從事業務，及被告於110年8月23日公告原告及其他南港場之開單人員自同年9月1調至中和場開單等節，業據被告提出B標案服務建議書封面、被告公司公告、臺北市停車管理工程處函、中和場契約書等件為憑（見本院卷第頁至55頁至67頁），復為兩造所不爭執，堪信為真。則依上開被告公司營運情形，確實有調動開單人員至其他案場之必要，且其公告係對所有原南港場之人員，非僅針對原告一人所為，尚無從認被告有何不當動機或目的。而原告住所在臺北市松山區，原工作地點則在南港區，其調動後之工作地點則為新北市雙和地區或新店區，雖與原來通勤路線相較，新的通勤模式將增加其通勤時間及通勤成本等等不便利，然調動後之地點與其原先任職地點或其住所地，均在大台北地區的核心地區範圍內，依一般通念，尚不能認為已達調動地點過遠之程度，原告主張調動後地點過遠，被告未給予必要協助等語，並非可採。又原告主張中和場原已開單人員編制滿額，一旦原南港場之開單人員調入後，變成超額情形，原告因開單所能獲取之工資將因而減少。然原告就上開有關調動前後之中和場之編制人員變動情形未提出證據以佐，尚無從採信。而原告之薪資結構為本薪（107年起為25,000元）加績效獎金，此有員工薪水條可佐（見本院卷第153頁至161頁、第223頁至231頁），可知原告之薪資多寡，因績效獎金而變動。然影響

01 停車位開單人員薪資多寡之因素眾多，並非僅有上開編制
02 人員多寡之因素，故開單人員調往中和場後，薪資是否必
03 然減少，即非無疑。另被告之中和場排班制度及開單人員
04 之工時情形，係與南港場不同（見本院卷第247頁），然
05 此為被告就不同案場原已規劃之制度，尚非將原告調動之
06 同時，並為工資之調整，且依中和場之計薪制度，原告實
07 際開單後的績效獎金是否必然減少，未見原告舉證說明，
08 原告稱其調動後薪資將減少，應為原告主觀之臆測。且縱
09 令合理推測，原南港場之開單人員全數調入中和場後，同
10 一地區內開單人員之總數增加，每人獲分配之開單區域將
11 相對減少，並影響薪資收入，此一結果非僅從南港場調入
12 中和場之開單人員要面對，即使是原中和場的開單人員也
13 要面臨此結果，則此一情形所導致的薪資變動結果，係屬
14 客觀環境變化間接影響所致，尚非係被告有何積極作為，
15 直接調整其與原告間原約定之工資計算方式，而對原告工
16 資本身為不利之變更。是以本件被告所為調動，難認有何
17 違反上開調動五原則之情形，前開調動公告及調動命令對
18 原告即生效力，原告拒絕調動並無理由。

19 （二）既被告之調動合法，原告以被告有上開違法調動之事由向
20 被告終止勞動契約，即屬無據。況依照勞動基準法第14條
21 第1項第6款、第2項之規定，勞工以雇主違反勞動契約、
22 勞工法令而主張不經預告終止契約，應於知悉之日起30日
23 之除斥期間內為之。查，本件被告之調動命令係於110年9
24 月1日生效，原告雖主張其於110年9月1日以電話向訴外人
25 即場長王立為終止勞動契約之意思表示，然就此並未舉證
26 以佐，尚不能採信。再原告於110年9月28日向臺北市政府
27 勞動局聲請勞資爭議調解，而於同年11月2日兩造到場調
28 解，有卷附調解紀錄可佐（見本院卷第15頁）。依上開調
29 解紀錄，僅能認原告係於110年11月2日進行調解時，始向
30 被告請求資遣費、謀職假及預告工資，其顯已逾30日除斥
31 期間，即難認其終止勞動契約符合上開勞動基準法之規

01 定。則原告請求被告給付資遣費166,084元、謀職假工資
02 3,731元及預告工資41,046元等，均難認有理由，不應准
03 許。

04 (三) 特別休假未休工資部分：

- 05 1. 按勞動基準法第38條第1項第1款勞工之特別休假，因年度
06 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依
07 本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
08 任。勞動基準法第38條第4項本文、第6項分別有明文。且
09 依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發
10 放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入
11 並保存一定期限，足見雇主對於勞工因勞動關係所為給
12 付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給
13 與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉
14 證能力。如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之
15 關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報
16 酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證（勞動事件法第37
17 條立法理由參照）。另勞動基準法施行細則第24條之1第2
18 項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規
19 定辦理：發給工資之基準：1. 按勞工未休畢之特別休假日
20 數，乘以其一日工資計發。2. 前目所定一日工資，為勞工
21 之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間
22 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
23 一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。
- 24 2. 原告主張其106年度至110年度特別休假折算工資之發放及
25 短少情形如附表所示，金額為81,395元。被告之答辯則如
26 附表所示。經查，依106年至109年度員工薪水條（見本院
27 卷第79、83、85、87、91頁），被告係將106年至109年度
28 「不休假+年終」合併計算列出，然特別休假工資與年終
29 獎金各占金額為何，兩造有爭執。就此，被告所發放予原
30 告之「不休假+年終」，既係被告本於計算後給付之主動
31 地位，則其對於給付金錢之實質內容、依據等當知悉甚

詳，如前所述，令被告舉證說明特別休假工資與年終獎金各占金額為何，並未有顯失公平之情形。然被告僅稱其歷年並未發放年終獎金予原告，而未提出證據以佐其實。況且依所得稅法第14條第1項第3類薪資所得第2款但書規定，為雇主之目的，執行職務而支領之加班費不超過規定標準者，免計入薪資所得課稅。特別休假工資原則上係屬免計入薪資所得課稅者，應無代扣所得稅問題，然被告卻仍予以代扣5%稅款，則被告所發放者是否果為特別休假工資，而非年終獎金，亦屬可疑。是以難認被告已盡其舉證責任。本件既被告無法舉證推翻原告主張之權利，依前揭說明，即應認原告於附表中有關「各年度年終獎金之數額」之主張可採。又計算特別休假工資之「一日工資」，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資，原告計算時將其中加班費數額亦列入一日工資計算，尚有未合，應以被告計算之各年度特別休假工資數額為可採。以此計算各年度原告短少領取之特別休假工資數額如附表「法院之判斷」欄所示，短少金額合計59,527元，原告請求被告給付該金額，為有理由。

（四）被告之抵銷抗辯：

1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。民法第334條第1項定有明文。
2. 被告以其有如附表「被告之答辯」欄所示之溢付薪資予原告情形，與原告之請求抵銷，然如前述，被告所支付予原告之金錢，並無溢付薪資情形，則被告對原告並無債權，被告主張抵銷，難認有理由。

四、從而，原告依勞動基準法第38條第4項規定，請求被告給付59,527元部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之部

分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行及供擔保後免為假執行，爰諭知如主文第4項，兩造之聲請僅係促使本院依職權為之，附此說明。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用為3,200元（即第一審裁判費），其中650元由被告負擔，餘由原告負擔。

中 華 民 國 111 年 9 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 111 年 9 月 5 日
書 記 官 許 秋 莉

附表：

編號	年度	特別休 假日數	原告主張被告短少給付 之說明（本院卷第215 頁）	被告之答辯（本院卷第 264頁至267頁）	法院之判斷
1	106年	10日	被告將特別休假工資與年終獎金合併發放28,333元，扣除年終獎金21,000元後，發放特別休假工資為7,333元。但以原告實領薪資計算應領16,766元，短少9,433元。	106年12月薪資48,027元，10日換算應發數額16,009元。107年2月9日實發28,333元。超額發放12,324元可主張抵銷。	應領：16,009元 實領：7,333元 短少：8,676元
2	107年	14日	同上，發放25,833元，扣除2萬元年終	107年12月薪資50,446元，14日換算應	應領：23,541元 實領：5,833元

			獎金後，特別休假工資發放5,833元。但以原告實領薪資計算應領23,789元，短少17,956元。	發數額23,541元。108年1月15日實發25,833元。超額發放2,322元可主張抵銷。	短少：17,708元
3	108年	14日	同上，發放3萬元，扣除2萬元年終獎金後，特別休假工資發放1萬元。但以原告實領薪資計算應領27,287元，短少17,287元。	108年12月薪資56,289元，14日換算應發數額26,268元。109年1月15日實發3萬元。超額發放3,732元可主張抵銷。	應領：26,268元 實領：1萬元 短少：16,268元
4	109年	15日	同上，發放35,000元，扣除2萬元年終獎金後，特別休假工資發放15,000元。但以原告實領薪資計算應領33,062元，短少18,062元。	109年12月薪資63,749元，15日換算應發數額31,875元。110年1月28日實發35,000元。超額發放3,125元可主張抵銷。	應領：31,875元 實領：15,000元 短少：16,875元
5	110年	10日	以原告實領薪資計算應領18,657元，未發放。	計算年度未屆滿，未取得特別休假權利。	被告於110年9月6日終止勞動契約，110年度未屆滿，原告主張離職時按比例有10日特別休假，並無理由。
			短少金額 合計81,395元。		短少金額 合計59,527元