

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第295號

原告 陳聿萁

廖俊明

陳薇婷

羅敏郁

羅芳婷

廖偉廷

陳少宜

黃俊樺

賴彥嶂

張竣翔

黃春霖

許賢龍

陳怡婷

王秀文

吳瑞強

林家麒

共同

訴訟代理人 廖學能律師

複代理人 涂奕如律師

被告 愛爾蘭商速聯股份有限公司臺灣分公司

法定代理人 陳鴻毅 Chen, Hung-I

訴訟代理人 黃純真律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年7月25日
言詞辯論終結，判決如下：

01 主 文

02 原告之訴駁回。

03 訴訟費用(除減縮部分外)由原告按附表2之「訴訟費用比例」欄
04 所示負擔。

05 事實及理由

06 壹、程序方面

07 一、按涉外事件之國際管轄權誰屬，涉外民事法律適用法固未明
08 文規定，惟受訴法院得就具體情事，類推適用國內法之相關
09 規定，以定其訴訟之管轄。又當事人得以合意定第一審管轄
10 法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；前項合
11 意，應以文書為之，民事訴訟法第24條定有明文。再法律行
12 為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適
13 用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項亦有明文。查
14 被告係外國公司在我國登記設立之臺灣分公司，有經濟部商
15 工登記公示資料在卷可憑（本院卷一第97頁），本件具有涉
16 外因素，屬涉外民事事件。又兩造簽訂之勞動契約第16條、
17 第17條約定雙方權義糾紛適用我國勞動基準法(下稱勞基法)
18 及民法，且由本院管轄，有兩造勞動契約在卷可稽（見本卷
19 一第101至105頁、卷二第31至189頁），揆諸前揭規定及說
20 明，原告所提本件訴訟，我國自有管轄權且應適用我國法，
21 合先敘明。

22 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
23 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
24 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴聲明原請求：(一)被告
25 應給付各原告分別如附表1「原請求金額」欄所示金額，及
26 均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
27 利息。(二)被告應開立記載離職原因為勞基法第11條第4款之
28 非自願離職證明書予原告(見本院卷一第16至18頁)；嗣變更
29 第一項聲明為：被告應給付各原告分別如附表1「減縮後請
30 求金額」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償
31 日止按週年利率5%計算之利息(見本院卷一第511至513頁)。

01 核屬減縮應受判決事項之聲明，按諸上揭規定，應予准許。

02 貳、實體方面

03 一、原告主張：

04 (一)原告陳聿其、廖俊明、陳薇婷、羅敏郁、羅芳婷、廖偉廷、
05 陳少宜、黃俊樺、賴彥嶂、張竣翔、黃春霖、許賢龍、陳怡
06 婷、王秀文、吳瑞強、林家麒分別於附表1「到職日」所示
07 之日受僱於被告。被告所屬作業員分為早班、中班、晚班三
08 班，除陳聿其職位是副組長外，其餘原告均係擔任夜班生產
09 線作業員，上班時間為23時50分至隔日8時10分。詎料，被
10 告未經原告同意，竟於民國112年9月4日將除羅敏郁外之原
11 告均自夜班調職為同職務之早班，而將羅敏郁調職為同職務
12 之午班。被告將原告調職之行為，致原告於短期內被迫接受
13 勞動條件之重大變更，生活作息與家庭社會生活受有波及而
14 嚴重失衡，並受有每月夜班津貼之損失，被告調職顯非合
15 法。嗣兩造分別於112年8月17日、112年8月24日及112年8月
16 31日經勞資爭議調解未成立，原告不得已分別於112年8月25
17 日、112年9月1日委請律師函知被告，以被告違法調職為
18 由，依照勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，自112年9
19 月4日即不經預告終止兩造間勞動契約，是兩造勞動契約已
20 於112年9月4日終止。

21 (二)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止雙方勞動
22 契約，被告自應分別給付原告如附表1「原告主張之資遣
23 費」、「原告主張之預告工資」欄所示之資遣費、預告期間
24 之工資(下稱預告工資)。並應依勞基法第19條、就業保險法
25 (下稱就保法)第11條第3項規定，分別開立記載離職原因為
26 勞基法第11條第4款之非自願離職之服務證明書予原告。此
27 外，張竣翔之職稱雖為組員，但其自111年5月起至離職日
28 止，擔任「SF12代理組長」，並以組長名義簽核諸多被告內
29 部文件，足見張竣翔實際擔任組長一職，然被告從未給付張
30 竣翔每月新臺幣(下同)6,000元之組長加給，被告尚積欠張
31 竣翔共9萬6,000元組長加給(計算式：6,000元×16個月=96,

01 000元)。

02 (三)為此，依勞基法第16條、第19條、勞工退休金條例（下稱勞
03 退條例）第12條第1項、就保法第11條第3項規定及張竣翔與
04 被告間勞動契約，提起本件訴訟等語。聲明：(一)被告應給付
05 各原告分別如附表1「減縮後請求金額」欄所示金額，及均
06 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
07 息。(二)被告應開立記載離職原因為勞基法第11條第4款之非
08 自願離職證明書予原告。

09 二、被告則以：

10 (一)被告因受全球經濟及Covid疫情衝擊下訂單減少，為因應產
11 能調整，人力需求降低，裁撤原告所屬部門之晚班產線，該
12 產線於112年9月後即不再開機運作。被告基於營運考量已分
13 三波解僱派遣工，但為優先保障原告工作權，遂安置各該產
14 線員工至早、中班或其他產線晚班，且調動後原告之職位及
15 本薪並無變動，僅係取消特殊加給。此外，兩造簽署之勞動
16 契約上約明原告應配合被告需求調動，且契約內容符合勞基
17 法規定。準此，被告所為調職既係基於企業經營之必要，又
18 對原告並無不利變更，且未違反誠信原則，實屬合理調職，
19 未違反勞基法規定或兩造勞動契約約定。

20 (二)原告認被告未經原告同意調動班別之舉違反勞基法，而主張
21 自112年9月4日起不經預告終止兩造間勞動契約，自不合
22 法。又原告經被告催告卻仍拒不到班，原告未依規定請假，
23 連續曠職皆達至少20天以上，其中林家麒係於112年9月27日
24 自請離職，除原告林家麒外之其餘原告，被告則依勞基法第
25 12條第1項第6款規定對渠等先後分別於112年10月4日、6
26 日、11日及16日終止勞動契約，乃合法解僱。原告請求資遣
27 費、預告工資及發給非自願離職證明書部分，均與法不符，
28 俱無可採。

29 (三)張竣翔請求組長加給部分，被告原本有意培養張竣翔當儲備
30 組長，待組織有缺額時升任。然依被告生產組長培訓辦法第
31 1條第3點，需進行組長培訓，惟張竣翔卻連組長培訓課程都

01 不願接受，所以根本沒有被升任組長，張竣翔亦明知此規定
02 制度，否則怎麼可能長達16個月都未領到組長加給而未向被
03 告反應，故張竣翔請求被告補發組長加給顯無理由，不應准
04 許等語，資為抗辯。

05 (四)並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，被告願供擔保
06 請准免予假執行。

07 三、得心證之理由

08 (一)被告將原告自晚班調職至早班或午班之行為，符合勞基法第
09 10條之1調動五原則：

10 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
11 下列原則：(一)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
12 目的。但法律另有規定者，從其規定。(二)對勞工之工資及其
13 他勞動條件，未作不利之變更。(三)調動後工作為勞工體能及
14 技術可勝任。(四)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
15 助。(五)考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定
16 有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原
17 則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、
18 合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程
19 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程
20 度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之
21 程度範圍內，則非權利濫用(最高法院110年度台上字第43
22 號、112年度台上字第1278號民事判決意旨參照)。又勞工擔
23 任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無
24 正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主
25 對工資條件為不利益之變更(最高法院111年度台上字第2682
26 號判決意旨參照)。

27 2.被告因營運減縮，原告所從事之晚班產線於112年9月後即不
28 再運作，被告將原告從晚班(時間：23時50分至隔日8時10
29 分)生產線調至早班或午班產線，調職後之工作地點、職
30 務、本薪均未變更，且兩造間勞動契約第3條約定，被告得
31 視公司發展及經營需要，與原告專長及工作狀況，調整其職

01 務，原告應全力配合等情，有兩造間勞動契約、被告111年1
02 月至112年12月營業收入與雇用人數數據變化表在卷可憑
03 （見本院卷一第101頁、第283至287頁、卷二第31至189
04 頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。又本院依職權訊
05 問陳怡婷，陳怡婷於審理時證稱：從被告通知伊調職至正式
06 調職日，有一個月之適應期，且三班工時一樣，只是少了夜
07 班津貼等語（見本院卷一第369頁）。復參酌兩造之勞動契約
08 第4條約定（見本院卷一第101頁、卷二第31至189頁），輪班
09 津貼（即夜班津貼）為每日550元，足認原告從晚班調至早、
10 午班涉及工作時間、夜班津貼此2項勞動條件變更。

11 3.原告雖主張：被告擅自調動將使原告減少夜班津貼每日550
12 元，原告每月工作日數約21日至23日，每月薪資將短少1萬
13 1,550元至1萬2,650元，且違反勞動契約第6條有關工作時間
14 之約定等語。惟原告夜班工作時間為23時50分至隔日8時10
15 分，依一般社會通念，勞工於上開時段工作將可獲得較高薪
16 資，主要是為了補償勞工在生理健康、生活品質上的犧牲，
17 且由於夜班人力較難招募，市場機制也使雇主提高夜班薪資
18 數額。從而，原告調職後雖無夜班津貼，然因原告調職後，
19 分別於早、午班工作，已非於夜班工作，則原告調職後無法
20 領取夜班津貼，乃工作時間、性質使然，其並非不合理之短
21 少，依上開見解，尚不得僅因工資總額減少，即認雇主對工
22 資條件為不利益之變更。又兩造間之上開勞動契約就工作時
23 間於第6條第1款第2目約定：原告正常工作時間悉依被告工
24 作規則及勞基法之規定…因公司營運上所必要時原告需配合
25 被告之合理調動等語。而原告所從事之晚班產線於112年9月
26 後即不再運作之事實，已認定如前，堪認被告調動原告至早
27 班、午班之行為，確係因基於企業經營上所必須之合理調
28 動，無法認定有何不當動機及目的，且調動後之本薪、工
29 時、工作內容、工作地點等工作條件並無不利之變更，亦為
30 原告體能及技術可勝任，並未違反勞動契約。

31 4.基上，被告因營運緊縮，減少產線而對夜班之原告調動至早

01 班或中班，其工作地點、職務內容及本薪均未變更，原告所
02 提出因調動而遭受津貼減少及家庭生活影響，尚未逾勞工可
03 忍受之程度範圍，不構成對原告之重大不利益，堪認被告對
04 原告所為調動，並未違反兩造勞動契約及勞基法第10條之1
05 規定之調動五原則。

06 (二)原告請求被告給付如附表1「原告主張之資遣費」欄所示之
07 資遣費，無理由：

- 08 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
09 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
10 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
11 資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之
12 平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平
13 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條
14 第1項定有明文。
- 15 2.被告將原告自晚班調職至早班或午班並未違反兩造勞動契約
16 及勞基法第10條之1規定之五原則，業已詳述如前。被告之
17 調動行為合法，故原告以被告違法調動為由，依勞基法第14
18 條第1項第5款、第6款規定於112年9月4日終止勞動契約，並
19 不生合法終止雙方勞動關係之效力，合先敘明。又被告於11
20 2年10月分別寄發存證信函予除林家麒以外之原告，以其等
21 於112年9月5日起已連續曠工達20日以上為由，依勞基法第1
22 2條第1項第6款規定，分別於附表1「被告抗辯之契約終止
23 日」欄所示日期終止雙方勞動契約乙情，有郵局存證信函附
24 卷可憑(見本院卷一第289至303頁)。因原告主張於112年9月
25 4日終止勞動契約，衡諸常情，堪認原告於112年9月4日後確
26 未至被告提供勞務，是被告以勞基法第12條第1項第6款規
27 定，分別於附表1「被告抗辯之契約終止日」欄所示日期終
28 止除林家麒外之原告與被告間勞動契約，已生合法終止之效
29 力。另外，林家麒填寫離職申請單，於離職日填寫112年9月
30 27日，在離職原因欄勾選「自願性」之選項，並註記「找到
31 工作需要退保證明 林家麒」乙節，有被告員工離職申請單

01 在卷可佐(見本院卷一第305頁)，足認林家麒於112年9月27
02 日自願離職，其與被告勞動關係於當日終止之事實。

03 3.從而，兩造間勞動契約非因勞退條例第12條第1項所列情形
04 而終止，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告分別
05 給付如附表1「原告主張之資遣費」欄所示之資遣費，於法
06 無據，應予駁回。

07 (三)原告請求被告給付如附表1「原告主張之預告工資」欄所示
08 之預告工資，無理由：

09 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期
10 間依勞基法第14條第1項各款之規定。雇主未依第1項規定期
11 間預告而終止契約者，應給付預告工資，勞基法第16條第1
12 項、第3項定有明文。依此規定，雇主應給付預告工資者，
13 以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定合法終止勞動契
14 約，而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告之者
15 為限。本件原告主張依勞基法第14條第1項所列各款規定終
16 止勞動契約時，亦得類推適用勞基法第16條規定，請求雇主
17 給付預告工資。然原告寄發存證信函予被告，以被被告違反
18 勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為由，終止兩造間之
19 勞動契約，並非合法，不生終止之效力，業如前述。則原告
20 類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付預告工資，即非
21 有據，無從准許。

22 (四)原告請求被告應開立記載離職原因為勞基法第11條第4款之
23 非自願離職證明書予原告，並無理由：

24 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
25 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
26 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
27 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
28 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準
29 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由
30 時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證
31 明書。本件林家麒為自請離職，其餘原告則係被告以勞基法

01 第12條第1項第6款規定終止勞動契約等情，均如前述。故原
02 告請求被告開立非自願離職證明書，於法未合，不應准許。

03 (五)張竣翔請求組長加給部分，無理由：

04 1.張竣翔雖主張：伊職稱雖為組員，但自111年5月起至離職日
05 止，係擔任「SF12代理組長」，組員休假需事先徵得伊同意
06 並在「組長欄」簽名才可以休假；又被告每日課長對組長之
07 會議，係伊以代理組長身分代表所在組別出席，且伊每月以
08 代理組長身分出席經理對組長的人員考績考核會議，並以組
09 長名義簽核諸多被告內部文件，足見伊實際擔任組長一職，
10 然被告從未給付伊每月6,000元之組長加給等語，並提出被
11 告寄發組長相關工作事項通知予張竣翔之電子郵件、派遣公
12 司請假申請表、被告加班申請單、張竣翔與組員間訊息紀
13 錄、被告工資組織表、員工工作狀況約談紀錄表等件為證
14 (見本院卷一第223至240頁)。

15 2.惟觀被告提出之生產組長培訓辦法第1.3、4.1條規定，可知
16 被告培訓組長目的在培育生產組長所需工作能力(知識、技
17 巧、態度)，而非等同生產組長工作資格，培訓內容分為新
18 進(任)組長培訓、年度組長培訓、年度更新培訓，共三階
19 段，有上開培訓辦法在卷可佐(見本院卷一第307至311頁)。
20 復參酌證人楊鈞森於本院審理時證稱：我在被告擔任課長，
21 我轄下有四條生產線，但不是每條生產線都有自己的組長、
22 副組長；在組長、副組長任用部分，公司有晉升的流程，公
23 司要先有缺額，然後才會進行培訓，培訓合格後會考量當下
24 缺額來晉用；公司當時欲將張竣翔培育為組長，所以張竣翔
25 會跟著組長去做生產管理的練習跟實做(包含：訪談組員、
26 組員請假、協助找代班人員等)，也會參與課長對組長之會
27 議、組員績效評分會議，這都是是生產管理的內容，張竣翔
28 是因練習實作而接觸到前開生產管理部分，所以組長張玉錫
29 仍須針對張竣翔的決定而為確認，但張竣翔最後因沒有去上
30 培訓課程所以沒有晉升，職稱仍係作業員；陳聿萁為副組
31 長，其亦有參加並通過組長培訓等語(見本院卷一第371至37

01 4頁)。另證人張玉錫則證稱：我於107年11月起任職於被告
02 擔任作業員，於109年2月升任為副組長、112年9月正式升任
03 SF12產線組長，我於107年11月到109年2月升任為副組長
04 前，公司都沒有給我主管加給；公司要先有職缺，並受組長
05 培訓後方得晉用組長，正式升任組長時會收到職務異動通知
06 書，其上會載明主管薪資結構、部門及生效日期，我等了快
07 兩年公司才有組長缺額，該段期間薪資就跟一般作業員樣，
08 沒有主管加給；張竣翔是我產線員工，職稱為作業員，公司
09 有意培養張竣翔為幹部，所以有讓張竣翔輔助SF12產線、參
10 與相關會議，目的是要讓張竣翔瞭解儲備幹部的工作內容，
11 但張竣翔後來沒有接受培訓課程；當時代理組長除了張竣翔
12 以外，還有另外一位，但是另一位表現狀況有些問題，所以
13 沒有升任組長，公司後來才去找張竣翔為儲備幹部，但無主
14 管加給等語(見本院卷一第375至380頁)。

15 3.依上開生產組長培訓辦法及證人證詞，堪認被告之作業員要
16 晉升為組長、副組長需先通過培訓課程，然通過培訓並不能
17 立刻升任組長、副組長，還須視公司有無組長、副組長職
18 缺，待有相對應職缺，通過培訓課程之作業員才能晉升，晉
19 升時會收到記載主管薪資結構、部門、生效日期之職務異動
20 通知書，且在正式晉升前不會領取主管加給。又張竣翔未參
21 加主管培訓課程，其職稱為作業員之事實，亦經證人證述明
22 確。從而，張竣翔既未接受被告主管培訓課程，自無從通過
23 培訓晉升為組長，是張竣翔依勞動契約請求被告給付16個月
24 主管加給共9萬6,000元，洵屬無據。

25 四、綜上所述，原告依勞基法第16條、第19條、勞退條例第12條
26 第1項、就保法第11條第3項規定，請求：(一)被告應給付原告
27 各如附表1「減縮後請求金額」欄所示金額，及均自起訴狀
28 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
29 被告應開立記載離職原因為勞基法第11條第4款之非自願離
30 職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。

31 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本

01 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
02 敘明。

03 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項但
04 書。

05 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日
06 勞動法庭 審判長法官 黃渙文

07 法官 許仁純

08 法官 陳宥愷

09 以上正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
11 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。正本

12 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日
13 書記官 邱芮俞

14 附表1

15

編號	原告	到職日	平均工資	原告主張之 資遣費	原告主張之 預告工資	組長加給	原請求金額	減縮後請求 金額	原告主張之契 約終止日	被告抗辯之契約 終止日
1	陳聿萁	106年8月1日	49,125元	149,627元	49,125元	-	213,490元	198,752元	112年9月4日	112年10月16日
2	廖俊明	110年4月6日	41,917元	50,591元	27,945元	-	79,933元	78,536元	112年9月4日	112年10月4日
3	陳薇婷	108年5月1日	37,753元	81,955元	37,753元	-	123,483元	119,708元	112年9月4日	112年10月4日
4	羅敏郁	110年11月1日	42,460元	39,099元	28,307元	-	67,406元	67,406元	112年9月4日	112年10月6日
5	羅芳婷	110年10月1日	39,182元	37,713元	26,121元	-	63,834元	63,834元	112年9月4日	112年10月4日
6	廖偉廷	110年3月1日	33,338元	41,811元	22,225元	-	64,036元	64,036元	112年9月4日	112年10月6日
7	陳少宜	108年5月1日	39,933元	86,688元	39,933元	-	141,263元	126,621元	112年9月4日	112年10月16日
8	黃俊樺	111年3月1日	39,846元	30,051元	26,564元	-	64,584元	56,615元	112年9月4日	112年10月4日
9	賴彥峰	108年3月1日	45,879元	103,419元	45,879元	-	149,298元	149,298元	112年9月4日	112年10月6日
10	張竣翔	110年11月1日	46,892元	43,180元	31,261元	96,000元	170,441元	170,441元	112年9月4日	112年10月4日
11	黃春霖	110年3月1日	42,327元	53,085元	28,218元	-	89,063元	81,301元	112年9月4日	112年10月4日
12	許賢龍	110年11月1日	36,657元	33,755元	24,438元	-	58,193元	58,193元	112年9月4日	112年10月4日
13	陳怡婷	108年7月1日	41,984元	87,642元	41,984元	-	138,023元	129,626元	112年9月4日	112年10月11日
14	王秀文	108年8月1日	41,543元	84,990元	41,543元	-	126,533元	126,533元	112年9月4日	112年10月4日
15	吳瑞強	109年10月1日	41,856元	61,214元	27,904元	-	89,118元	89,118元	112年9月4日	112年10月4日
16	林家麒	106年9月1日	38,722元	116,327元	38,722元	-	173,119元	155,049元	112年9月4日	

16 (註：「原請求金額」欄所示金額包含特別休假未休工資，原告
17 已撤回就特別休假未休工資之請求)

18 附表2

19

編號	原告	訴訟費用比例
1	陳聿萁	11%

(續上頁)

01

2	廖俊明	5%
3	陳薇婷	7%
4	羅敏郁	4%
5	羅芳婷	4%
6	廖偉廷	4%
7	陳少宜	7%
8	黃俊樺	3%
9	賴彥嶂	9%
10	張竣翔	10%
11	黃春霖	5%
12	許賢龍	3%
13	陳怡婷	7%
14	王秀文	7%
15	吳瑞強	5%
16	林家麒	9%