

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第310號

原告 洪聞承 住○○市○○區○○路000巷00號
陳欣玫
陳家駿

江廷國
謝大偉
洪詠智

共同

訴訟代理人 陳慶祥律師

被告 愛爾蘭商速聯股份有限公司台灣分公司

法定代理人 陳鴻毅

訴訟代理人 陳盈光律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年5月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表資遣費欄所示之金額，及均自民國112年11月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

原告其餘之訴駁回。

本判決得假執行，但被告如以附表資遣費欄所示金額為原告預供擔保得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)原告丙○○、丁○○、戊○○、甲○○、己○○、乙○○

(下稱原告6人)於附表所示到職日起受雇於被告，因家庭及個人因素擔任如附表所示夜班調職前職務，離職前6個月平均薪資各如附表平均薪資欄所示。

(二)被告於民國112年7月25日通知將於同年9月4日將原告6人自

01 夜班職務調職為同職務之日班或早班，並出示班別異動同意
02 書（下稱系爭同意書）強迫原告6人簽署，致原告6人無法照
03 顧家庭，並受有每月新臺幣（下同）12,500元夜班加班費之
04 損失，被告調職顯非合法。其後，兩造於112年8月31日經勞
05 資爭議調解未成立，原告6人不得已於112年9月8日以被告違
06 法調職為由，依照勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造
07 勞動契約，是兩造勞動契約已於112年9月11日終止。

08 (三)為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例
09 （下稱勞退條例）規定，提起本件訴訟，請求被告給付如附
10 表所示原告主張之資遣費，並聲明：被告應給付原告如附表
11 所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
12 年利率百分之5計算之利息。

13 二、被告則以

14 (一)

15 (1)被告因訂單減少、人力需求降低，基於營運考量，故將晚班
16 人員調職至早及中班，調動後原告6人之職位及本薪並無變
17 動。

18 (2)此外，兩造簽署之勞動契約上約明原告6人應配合被告需求
19 調動，且契約內容符合勞基法規定。再者，原告丁○○、甲
20 ○○○、己○○已於112年7月25日當場簽署系爭同意書，另原
21 告戊○○及乙○○於同年7月27日，又原告丙○○亦於同年7
22 月28日先後簽署系爭同意書；且系爭同意書上已載明雙方約
23 定之班別及原任職職務內容以及繼續留任之職務內容，則原
24 告6人自應受兩造勞動契約及系爭同意書之拘束。準此，被
25 告所為調職既係基於企業經營之必要，又對原告6人並無不
26 利變更，且未違反誠信原則，實屬合理調職，未違反勞基法
27 規定或兩造勞動契約約定。

28 (3)況被告於調職前，先於112年7月25日先以PPT說明調班原因
29 及後續處理方式，其後被告另於112年8月又陸續對各該原告
30 6人進行訪談，則被告亦無強迫原告6人簽署系爭同意書。

31 (4)惟系爭同意書生效日為112年9月4日，然原告6人均未到班，

01 連續曠職達三日，被告不得已依據勞基法第12條第1項第6款
02 規定以存證信函終止兩造契約，則兩造勞動契約已於附表被
03 告主張終止日之日期終止，原告6人自不得再請求被告給付
04 資遣費。

05 (二)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 願供擔保，請准宣告免予假執
06 行。

07 三、爭執與不爭執事項

08 (一)兩造不爭執事項

09 1.若原告6人請求有理由，兩造平均工資、年資、資遣費如被
10 證7（見本院卷第263頁）。

11 2.系爭同意書、訪談紀錄表（見本院卷第89至113頁）係由原
12 告6人分別簽署。

13 (二)兩造爭執之事項

14 1.原告6人簽立本院卷系爭同意書、訪談紀錄表時是否受被告
15 脅迫？

16 2.兩造勞動契約於何時終止？終止理由為何？原告6人請求資
17 遣費是否有理由？

18 四、本院得心證之理由

19 (一)原告簽立本院卷系爭同意書、訪談紀錄表是否受被告脅迫？

20 按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
21 表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可
22 得而知者為限，始得撤銷之。被詐欺而為之意思表示，其撤
23 銷不得以之對抗善意第三人，民法第92條定有明文。依此規
24 定，被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人固得撤銷其意
25 思表示，惟所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第
26 三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，
27 致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅
28 迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任
29 （最高法院21年上字第2012號、44年台上字第75號及95年
30 度台上字第2948號判決要旨參照）。本件原告6人主張其係
31 遭被告迫簽立系爭同意書等語，既為被告所否認，原告6人

01 自應舉證證明之。原告6人固舉系爭同意書載稱「上述班別
02 安排考量將以員工回應速度、績效考核成績及個別因素為綜
03 合考量」等語，增加原告6人簽署之壓力等語。然班別安排
04 既屬綜合考量結果，則排序順序可能受有影響，且前開文字
05 並無使人心生恐怖之情形，則原告6人據以為遭被告脅迫之
06 證明，尚非有理，此外，原告6人就被告有何脅迫其簽立系
07 爭同意書之情事，並進而撤銷該遭脅迫之意思表示，並未另
08 舉證以為其佐，則原告6人此部分主張，即難採信。

09 (二)被告對原告所為調職是否合法？

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
12 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
13 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
14 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
15 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10
16 條之1定有明文。次按工作場所及應從事之工作有關事項，
17 應於勞動契約內訂定之，勞基法施行細則第7條第1款定有明
18 文。嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有
19 關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依
20 誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院
21 103年度台上字第1116號民事判決要旨參照）。

22 2. 查原告6人任職被告各擔任如附表「調職前欄」所示職缺，
23 於112年9月4日後則調職如「調職後欄」所示，有系爭同意
24 書在卷可查，則調職前後之任職地點及職稱並未變更；此
25 外，調職前後之本薪亦未有異動，則有薪資清冊附卷可考
26 （本院卷第115頁）；再者，被告因訂單減少、人力需求降
27 低，基於營運考量，故將晚班人員調職至早、中班之情，另
28 經被告陳稱如上，則被告抗辯：調職乃基於企業經營上所必
29 須，未有不當動機及目的，且對原告6人之本薪、職稱及工
30 作地點，未作不利之變更，即非無憑。

31 3. 惟查：(1)原告戊○○於112年7月27日簽署系爭同意書時表示

「本人應徵班別為晚班，因公司業務緊縮願意配合此次班別調動到中班，但調動對本人生活會造成巨大影響，若有再次調動需取得本人同意，本人希望保留此次調動之權利與義務」，再於11年8月18日經被告約談時表示：「考量自身身體與家庭狀況，因此若無法留任晚班，希望能爭取自身權益，公司能進行資遣，若仍須調班，將會進行調解」等語，(2)另原告乙○○於112年7月27日簽署系爭同意書時表示「我有申請在夜班，因為我是單親爸爸，我一個人要照顧兩個小孩，我願意轉任到任何部門學習，因為家人要排夜市，無法照顧小孩」等語，有系爭同意書及系爭約談紀錄表在卷可稽（見本院卷第91、97、101、111頁），則本次調動既然將原告之晚班職務調動至早班或中班，勢必造成原告生活之重大變化。(3)此外，原告6人隨即於系爭同意書生效前即於112年8月18日起申請勞資爭議調解，並於112年8月31日進行調解，有臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可考（見本院卷第37頁），堪認原告6人或因單親親子照護或家庭生活形態需求而有任職夜班之必要，是班別之調動對原告6人及其家庭之生活利益確實生有重大影響，否則自無於簽立系爭同意書及訪談紀錄表時立即反應困難，並於簽署後1個月內、於系爭同意書未生效前，即申請勞資爭議調解之舉，是依照前述勞基法施行細則第7條第1款規定，此項工作條件之重大變更，實需由兩造再次就勞動契約重新協商，方為適法。

4. 被告固抗辯：原告業已簽署班別異動同意書，應認有調職之同意等語，然被告若已無晚班人力需求，又無適當工作可供安置，原應依法資遣原告6人，且系爭同意書上僅有：「1. 繼續留任至原單位○職務」、及「2. 不願留任，將自行離職」等二選項，而未有資遣選項，有系爭同意書在卷可考（見本院卷第89、93、97、103、107、111頁），則依據系爭同意書內容，若原告6人不同意調職為早班或中班，即僅能自願離職，而無經被告解雇取得資遣費之可能，加以原告

並非法律專業人士，尚難期待有立即提出質疑之可能，準此，系爭同意書之內容，顯失公平核有違誠信原則，從而，即難據系爭同意書為原告6人業已同意調職之證明。

5. 被告另抗辯：兩造簽署之勞動契約載稱原告6人應配合調動，則依據契約自由原則，原告6人自應配合被告調度等語。然查，「甲方（即被告）得視公司發展及經營需要，與乙方（即原告）專長及工作狀況，調整乙方職務或視乙方工作表現與潛力，按甲方人事考核調整乙方職位」，兩造勞動契約第3條約有明文（見本院卷第195至229頁），依此，依照前開約定，除公司業務發展與經營需要外，尚須考量勞工專長、工作狀況且需進行人事考核方得為職務之調整，本件被告並未進行人事考核，兩造勞動契約前開約定，仍難據為有利於被告之認定。

6. 末查，被告將原告6人自晚班調職為中班或早班，原告6人立即受有延長工時工資之損失，準此，既然調班未經原告6人同意，且對原告6人家庭生活生不利益，亦減少領取之薪資總額，即難認為合法之調職。

(三)兩造勞動契約於何時終止？終止理由為何？原告請求資遣費是否有理由？

1. 按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（最高法院110年度台上字第14號、102年度台上字第120號民事判決要旨參照）。查原告6人於112年9月8日以被告違反勞基法規定為由，依照勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，有存證信函附卷可參（見本院卷第49頁），並經被告於同年9月11日收悉，揆諸上說明，則兩造勞動契約業已於是日終止。

2. 被告固抗辯：原告6人於系爭同意書生效日（即112年9月4日）後連續曠職達三日，被告業已依據勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造契約等語，然被告對原告6人所為調職並非合法，業如前述，且兩造勞動契約業經原告6人終止，以

01 如前述，則被告再以原告6人未到班為由，終止兩造勞動契
02 約，實非可採。

03 3. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
04 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
05 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
06 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給2分之1個
07 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
08 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規
09 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退
10 休金條例第12條第1、2項定有明文。查兩造勞動契約依照勞
11 基法第14條第1項第6款終止，業如前述，而原告6人得請求
12 之資遣費如附表被告主張資遣費欄所示，為兩造所不爭執，
13 其中附表編號1、2部分，被告主張資遣費金額高於原告編號
14 1、2主張之金額，應以原告編號1、2聲明主張之範圍為限，
15 從而，原告6人得請求被告給付之資遣費各如附表資遣費欄
16 所示，另原告6人請求被告給付利息之起算日於法定起息日
17 之後，未逾法律規定，從而，原告6人請求被告給付如附表
18 資遣費欄所示資遣費及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
19 止，按週年利率百分之5計算之利息，核屬有據，應屬可
20 採。逾此部分，即非可取。

21 四、綜上，原告6人依據勞退條例第12條第1項之規定，請求被告
22 給付如附表資遣費欄所示金額之資遣費及自112年11月8日起
23 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，
24 應予准許，逾此部分，尚非有據，應予駁回。

25 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
26 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
27 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
28 項亦有明文。本判決原告6人勝訴部分，既屬就勞工之給付
29 請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2
30 項規定，就本判決原告6人勝訴部分，應依職權宣告假執
31 行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

勞動法庭 法 官 陳航代

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 113 年 6 月 28 日

書記官 江婉君

附表

編號	原 告	到 職 日	平 均 工 資 (元)	調職前職務	調職後職務	原告主張 之資遣費 (元)	被 告 主 張 之 資 遣 費 (元)	資 遣 費 (元)	被告主張之契約 終止日
1	丙○○	103年6月1日	56,873	晚班組 長	早班組 長	250,000	265,645	250,000	112年10月12日
2	丁○○	104年6月1日	43,100	晚班作業員	中班作業員	172,800	180,482	172,800	112年10月23日
3	戊○○	108年5月1日	47,068	晚班副組長	中班副組長	146,363	93,325	93,325	112年10月20日
4	江延國	110年2月1日	42,681	晚班物管員	中班物管員	84,364	57,620	57,620	112年10月18日
5	己○○	111年7月1日	37,719	晚班作業員	中班作業員	40,000	24,361	24,361	112年10月18日
6	乙○○	111年11月1日	45,509	晚班物管員	中班物管員	35,000	21,175	21,175	112年10月18日