臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第46號

原　　告　林雅芬

訴訟代理人　鄭志明律師（法律扶助）

被　　告　艾爾麗清潔事業有限公司

000000000000000000

法定代理人　張智凱

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4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟參佰肆拾元及自民國一百一十二年二月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之十一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬玖仟參佰肆拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人；有限公司之清算，以全體股東為清算人，但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第24條、第25條、第8條第2項、第113條準用第79條分別定有明文。查被告於民國111年9月2日為解散登記，經全體股東選任張智凱為清算人，有被告公司變更登記表、股東同意書在卷可參（見本院卷第53、325至327頁），本件應以張智凱為被告之法定代理人。

二、本件被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判

決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自104年5月14日起受僱於被告，兩造約定原告應至臺中市北區大德街之客戶家中擔任家事管理員，工作時間為週一至週五上下午及週六上午，每月工資為新臺幣（下同）29,000元。嗣該客戶於111年7月12日過世，被告未與原告商議，於111年7月29日片面變更原告之工作場所，指派原告自111年8月1日起至臺中市西屯區、南屯區、北區等處提供勞務，違反兩造勞動契約及調動原則，原告遂於111年8月1日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解。然被告卻於111年8月4日，以原告繼續曠工3日為由，不經預告逕以存證信函向原告為終止勞動契約之意思表示。經原告函覆說明，被告仍堅持己見，原告乃於111年8月17日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告資遣費105,125元、國定假日未休工資17,406元、特別休假未休工資19,340元（原請求47,383元，嗣減縮為19,340元，然未減縮訴之聲明）、非自願離職證明書。爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第19條、第38條、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告169,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告為清潔服務業，該服務為論件計酬，須配合客戶需求調配工作內容及時段。原告之薪資組成為一週11個班，1個班為4小時，當月結算給付。原客戶過世後，被告有詢問原告後續排班事宜，皆未得到回覆。因該客戶已與被告終止家事管理契約，被告續依勞動契約排班給原告，自屬有據。原告於111年8月1日至3日無故曠職，被告於111年8月4日終止契約為合法。又原告於國定假日皆無未休假情形，且客戶有提供1年7日之特別休假，原告已休43.5日，原告請求

均無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

㈠原告自104年5月14日起受僱於被告，擔任家事管理員，月平均工資為29,000元，兩造訂有勞動契約（見本院卷第109、191至202頁）。

㈡原告原工作地點在臺中市北區，該客戶過世後，被告於111年7月29日指派原告自111年8月1日起至臺中市西屯區、南屯區、北區等處提供勞務（見本院卷第205頁），經原告拒絕。

㈢原告於111年8月1日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解（見本院卷第41、49至50、161至162頁）。

㈣被告以原告無正當理由繼續曠工3日為由，於111年8月4日以臺中中正路郵局第200號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並經原告收受上開存證信函（見本院卷第43頁）。

四、得心證之理由：

㈠被告以原告自111年8月1日起連續曠職3日，於111年8月4日發函終止兩造間勞動契約，有無理由？

1.按所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂約定勞雇關係之契約，而工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中約定之，此亦為勞基法施行細則第7條第1款所明定，是勞動契約中有關工作場所等事項之變更，原則上自應由勞資雙方自行商議約定之。惟企業在現今社會為永續經營，須與時俱進，從事技術革新、創新發展、多角化經營及合理化經營，並隨時代趨勢，適時改變經營策略，故為兼顧勞雇雙方之權益，倘不允許雇主有片面調職命令權，實有礙企業資方競爭力之提昇，企業在競爭中消失，亦非勞工之福。是雇主如因業務需要，有變動勞方之工作場所及工作有關事項之需，而未能獲得勞工明確同意時，在符合一定條件下，仍宜例外認勞工須接受雇主之調職命令，以兼顧勞雇雙

方之利益。復按「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。」，勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。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；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

2.查被告因原告原工作地點之客戶與被告終止家事管理契約，將原告指派至其他地點工作，當屬調職，就工作地點之勞動契約事項應由兩造商議決定，如未能合意，則應符合上開調動五原則。而被告係經營清潔服務業，與客戶簽訂家事管理契約後，再指派員工至客戶家中進行服務，此為原告所不爭執，被告以清潔服務為主業，以與客戶簽訂家事管理契約為主軸，以被告公司營業特性而言，即指派員工至客戶家中進行服務，則人員調動屬企業經營自主之範疇，人員之調動僵化將造成人事管理缺乏彈性，基此，被告已事先於兩造勞動契約第3條第1項約定：「甲方（即被告）基於企業經營上所必需，指派乙方（即原告）前往指定地點工作，乙方須配合，並不得違反本契約內容，甲方對乙方其他勞動條件未作不利之變更，調動後工作與原有工作性質為乙方體能及技術

所可勝任，調動地點過遠，甲方應增加提供其他必要之協助」、第2項約定：「工作通知：甲方會於工作前將排定工作時間及地點告知乙方，乙方需在指定時間內前往甲方所指定之工作地點執行服務」、第16條約定：「企業經營分秒必爭，營業範圍遍及各地，經營管理具有高度機動性及時效性，且多職能工亦為社會趨勢，基於甲方之業務需要，乙方同意於受僱期間之工作內容及工作地點，由甲方指定分派」、第17條約定：「甲方調動或調整乙方之工作地點、工作內容或職位時，乙方同意秉持忠誠及敬業精神接受之，但甲方應遵守下列原則，且不得有權利濫用之情事：㈠基於甲方經營上所必需，包括但不限於為培訓人才、儲備幹部、厚實經營體質或經營管理之必要等。㈡對乙方工資及其他勞動條件未作不利之變更。㈢調動後工作與原有工作性質為乙方體能及技術所能勝任。㈣調動工作地點過遠，甲方應予以必要之協助。甲方依前項原則調動而乙方不同意接受調動時，甲方得不經預告逕自解僱」等語，為兩造所不爭執，亦有兩造間之勞動契約附卷可考（見本院卷第191至202頁）。是原告與被告訂約當時，即知悉因與客戶之家事管理契約變動而可能調動工作地點，本件原告原受被告指派至客戶位於臺中市北區之家中進行服務，惟因自111年8月份起，該客戶與被告終止家事管理契約，依原告於勞動契約中所勾選「可以接受工作距離的騎車時間」為30至40分鐘，及「可以配合的工作時段」為週一至週五早午班、週六早班（見本院卷第202頁），被告遂將原告調派至臺中市西屯區、南屯區、北區等工作地點（見本院卷第205頁），則被告係因企業經營上所必須，無不當動機及目的，並無權利濫用之情形，且原告之工作場所變更至臺中市西屯區、南屯區、北區後，其工資及勞動條件並未更動，工作內容同樣為家事管理員，亦為原告能力所得勝任，更無影響原告之個人及家庭。又原告新工作地點之通勤時間（見本院卷第205頁），依一般社會通念均未逾勞工可忍受之程度範圍，而通勤時間略為增加，被告未

給予協助亦無權利濫用之情，綜合上情，原告雖因該調動受有略微不便，然應屬社會一般通念可接受之範圍；且被告未違反調動五原則，已論述如前，據此，更難謂被告將原告工作地點調整，有何不利變動之情事，是原告主張被告所為之工作場所調動，業已違反兩造間之勞動契約云云，應非可採。準此，被告就原告所為之職務調整，既符合前述「調動五原則」，自屬合法之職務調動，而無違反勞動契約可言。

3.按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查被告於111年7月29日通知原告，自111年8月1日起至新客戶家中工作，惟原告於111年8月1日未到職，並告知被告，拒絕新地點之工作，此為兩造所不爭執，且依上說明被告對原告之調職並無不法，雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，惟原告自111年8月1日起即連續3日曠職，嗣被告於111年8月4日以「原告自111年8月1日起未經請假而連續曠職3日」為由，終止兩造間勞動契約（見本院卷第43頁），嗣又於111年8月9日以相同理由，再次終止兩造間勞動契約（見本院卷第47頁），而上開2次存證信函原告均有收受，此為原告所不爭執，則被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自屬有據，並已生合法終止效力。

㈡原告請求被告給付資遣費105,125元及開立非自願離職證明書，有無理由？

兩造間勞動契約既經被告於111年8月4日合法終止，原告再於111年8月17日以被告違反勞動契約及勞工法令，致有損害勞工權益之虞，而依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，自屬無據，則原告進而依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費105,125元；另依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，均無理由。

㈢原告請求被告給付國定假日未休工資17,406元，有無理由？

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文規定甚明。原告主張於任職期間共有9日之國定假日遇例假日未補休等語，為被告所否認，並執國定假日休假時間序表格及家管工作班表為憑（見本院卷第207至299頁），原告就此未能舉證以實其說，其主張自難認可採。則原告請求被告給付17,406元，尚非有據，不應准許。

㈣原告請求被告給付特別休假未休工資19,340元，有無理由？

按106年1月1日修正施行前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」；106年1月1日修正施行後勞基法第38條第1、4、6項分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」。查原告自104年5月14日起受僱於被告，至111年8月4日勞動契約終止日止，原告主張尚有20日特別休假未休，被告未能證明原告已休畢特別休假，則原告請求被告給付特別休假未休工資19,340元（計算式：967×20＝19,340），即屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付19,340元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年2月23日（見本院卷第67頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

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　　112　　年　　9　　月　　26　　日

書記官　劉雅玲