

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第48號

原告 葛鐙闡  
訴訟代理人 蘇靜怡(法扶律師)  
被告 兆賀股份有限公司

法定代理人 蔡健雄  
訴訟代理人 劉建成律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國102年9月17日起任職於被告，在臺中市之中友百貨H<sub>2</sub>O&IENA專櫃(下稱中友櫃位)擔任營業人員。詎料，被告未經原告同意，於113年11月1日將原告調至廣三sogo百貨櫃(下稱廣三櫃位)服勞務(下稱系爭調動)。系爭調動使原告薪資減少、工作時間增加，對原告之勞動條件為不利益變更，違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1第2款規定為違法調動。原告遂於113年11月26日寄發存證信函，向被告表示依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，被告應給付原告資遣費新臺幣(下同)21萬8,147元。此外，被告違法調動之行為，致原告受有精神上損害，被告亦應給付原告精神慰撫金3萬8,610元。爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、民法第184條第2項前段、第195條規定提起本件訴訟等語。聲明：被告應給付原告25萬6,757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。
- 二、被告則以：系爭調動並未對原告薪資、工作時間條件為不利益變更，為合法調動。是原告請求被告給付資遣費21萬8,14

01 7元、精神慰撫金3萬8,610元，均無理由等語，資為抗辯，  
02 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准  
03 宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執之事項(見本院卷第146至147頁、第165至166  
05 頁、第240頁)

06 (一)原告自102年9月17日起任職於被告，在中友櫃位擔任營業人  
07 員。

08 (二)被告於113年10月25日以原證5通知單，通知原告於113年11  
09 月1日將其從中友櫃位調任至廣三櫃位服勞務。

10 (三)原告之薪資結構為底薪，另加計業績抽成；系爭調動後原告  
11 底薪不變、業績抽成比率提高。

12 (四)原告未實際至廣三櫃位上班。

13 (五)原告於113年11月26日寄發存證信函向被告表示依勞基法第1  
14 4條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被告於113年11月  
15 27日收受該存證信函。

16 (六)倘原告合法終止兩造間勞動契約，其於勞動契約終止前6個  
17 月平均工資為3萬8,610元，被告應給付之資遣費數額為21萬  
18 8,174元。

19 四、得心證之理由

20 (一)系爭調動是否違反勞基法第10條之1第2款規定，而屬違法調  
21 動？

22 1.勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合  
23 理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即  
24 認雇主對工資條件為不利益之變更(最高法院111年度台上字  
25 第2682號判決意旨參照)。是調動對勞工之薪資條件是否有  
26 不利變更，應視是否為不合理或無正當理由之違法減少，不  
27 得僅以薪資減少而據認違法。

28 2.原告固主張：系爭調動後原告雖底薪不變、業績抽成比率提  
29 高，但中友櫃位業績每月均高於廣三櫃位之業績，縱業績抽  
30 成比率提高，原告實際可領取薪資仍較系爭調動前有所減  
31 少。此外，原告在中友櫃位之上班時間為：(1)週一至週四：

01 下午2時30分至晚上9時30分。(2)週五：下午2時30分至晚上1  
02 0時。(3)週六：下午2時至晚上10時。(4)週日：下午2時至晚  
03 上9時30分；在廣三櫃位之上班時間為：上午10時20分至晚  
04 上10時，系爭調動亦使原告之工作時間增加。綜上，系爭調  
05 動對原告薪資、工作時間為不利益變更，違反勞基法第10條  
06 之1第2款規定為違法調動等語，並提出原告自行製作之原證  
07 6、原證7表格為證(見本院卷第39、41頁)。原告上開主張被  
08 告否認之，並以原告並未實際至廣三櫃位任職，業績表現會  
09 因個人專業努力有所不同，原告稱廣三櫃位之業績較差，純  
10 屬個人臆測。又廣三櫃位為2人配班，早班上班時間為上午1  
11 0時30分至下午5時(中間休息1小時)；晚班時間為下午3時至  
12 晚上10時(中間休息1小時)，非如原告主張上班時間為上午1  
13 0時20分至晚上10時等語置辯。

14 3.查，原告之薪資結構為底薪，另加計業績抽成；系爭調動後  
15 原告底薪不變、業績抽成比率提高乙情，兩造均不爭執(見  
16 不爭執事項(三))，首堪認定。系爭調動未變動原告底薪，且  
17 提高其業績抽成比率，業績表現本具不確定性，縱原告系爭  
18 調動後，確因中友、廣三櫃位業績不同致整體收入減少，此  
19 應屬業績抽成制度運作之結果，難認被告不合理或無正當理  
20 由違法減少原告薪資。又原告自陳原證7並非原告上、下班  
21 打卡紀錄，是原告自行試算在廣三櫃位工作之工作時間表格  
22 (見本院卷第148頁)，自無從依原證7表格據以認定原告於系  
23 爭調動後之工作時間。原告又未能提出其他事證證明在廣三  
24 櫃位工作時間為上午10時20分至晚上10時，是其主張系爭調  
25 動對其工作時間為不利益變更，尚難採信。況被告基於整體  
26 營運策略或經營管理需要，應得就人力配置為合理調整。復  
27 原告同意被告因公司需求轉調其至其他櫃點任職之事實，有  
28 受聘同意書在卷可稽(見本院卷第101頁)。綜上，系爭調動  
29 未對原告薪資、工作時間為不利益變更，未違反勞基法第10  
30 條之1第2款規定，應屬合法。

31 (二)原告請求被告給付資遣費21萬8,147元，無理由：

01 1.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  
02 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇  
03 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未  
04 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不  
05 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明  
06 文。

07 2.原告以系爭調動違法為由，於113年11月26日寄發存證信函  
08 向被告表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動  
09 契約，被告於113年11月27日收受該存證信函之事實，為兩  
10 造所不爭執(見不爭執事項(五))，並有該存證信函(見本院卷  
11 第55至57頁)在卷可佐，自堪認定。惟系爭調動並未違法，  
12 已如上述，是原告前開所為終止兩造間勞動契約之意思表  
13 示，並不生合法終止之效力。原告既未依勞基法第14條第1  
14 項第6款規定終止兩造間勞動契約，則原告依勞退條例第12  
15 條第1項規定，請求被告給付資遣費21萬8,147元，應屬無  
16 據，不應准許。

17 (三)原告請求被告給付精神慰撫金3萬8,610元，亦無理由：

18 按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。  
19 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞  
20 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財  
21 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第2項  
22 前段、第195條第1項分別定有明文。原告固主張：被告擅自  
23 找新人來取代原告，將原告調至其他櫃位，有違反勞動法令  
24 的情況，致原告受有精神上的損害等語，然系爭調動未違  
25 法，已詳述如前。故原告主張系爭調動違法，致其受有精神  
26 上損害，請求被告給付精神慰撫金3萬8,610元，自無理由。

27 五、綜上所述，原告勞退條例第12條第1項、民法第184條第2項  
28 前段、第195條第1項規定，請求被告給付25萬6,757元，及  
29 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  
30 利息，為無理由，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提之證據，經本

01 院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此  
02 敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

05 勞動法庭 法官 陳宥愷

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

10 書記官 邱芮俞