

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第80號

原告 林佳慧

訴訟代理人 賴柔樺律師

被告 三力印刷企業股份有限公司

法定代理人 黃逸民

訴訟代理人 陳昱瑄律師

複代理人 黃禹慈律師

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18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：原告自民國104年5月14日起受僱於被告，擔任業務專員一職；嗣於108年8月16日起升任為業務部代理課長。詎料，被告於114年1月6日未經原告同意，在公司之Line群組傳送「組織調整公告」，通知將原告由業務部代理課長調動為業務專員(下稱系爭調動)。系爭調動，使原告每月少領「職務加給」新臺幣(下同)4,000元，對原告薪資條件為不利益變更，已違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1第2款規定，屬違法調動。原告遂於114年2月3日以被告之調動使其受領薪資減少，違反勞基法第10條之1第2款規定為由寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告終止兩造間勞動契約，且被告於114年2月4日收受該存證信函，兩造間勞動契約已合法終止。原告於勞動契約終止前6個月平均薪資為4萬3,114元，按其工作年資計算，被告應給付原告資遣費20萬9,642元。爰依勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：被告應給付原告20萬9,

01 642元，及自114年3月7日起至清償日止，按週年利率5%計算
02 之利息。

03 二、被告則以：原告自業務部代理課長調動為業務專員，因不再
04 擔任主管職故每月無法領取「職務加給」4,000元，被告並
05 非無正當理由違法減少原告薪資，系爭調動未違反勞基法第
06 10條之1第2款規定，為合法調動。原告主張被告違法調動，
07 並依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告終止兩造間勞動
08 契約，自不生合法終止效力。從而，原告主張兩造間勞動契
09 約於114年2月4日終止，被告應給付原告資遣費20萬9,642
10 元，無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執之事項(見本院卷第326頁)

12 (一)原告自104年5月14日起受僱於被告，擔任業務專員一職；其
13 於108年8月16日起升任為業務部代理課長。

14 (二)被告於114年1月6日未經原告同意，在公司之Line群組傳送
15 「組織調整公告」，通知將原告由業務部代理課長調動為業
16 務專員。

17 (三)系爭調動，將使原告每月少領「職務加給」4,000元。

18 (四)原告於114年2月3日以系爭調動使其受領薪資減少，違反勞
19 基法第10條之1第2款規定為由寄發原證6存證信函，依勞基
20 法第14條第1項第6款規定向被告終止兩造間勞動契約；被告
21 於114年2月4日收受該存證信函。

22 (五)倘法院審理後認為原告於114年2月4日係合法終止勞動契
23 約，原告於勞動契約終止前6個月平均薪資為4萬3,114元。

24 (六)倘法院審理後認為原告請求資遣費有理由，被告應給付原告
25 之資遣費數額為20萬9,642元。

26 四、得心證之理由

27 (一)系爭調動是否對原告薪資條件為不利益變更，而違反勞基法
28 第10條之1第2款規定，屬違法調動？

29 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞
30 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條
31 之1第2款定有明文。又勞工擔任不同之工作，其受領之工資

01 當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得
02 僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更
03 (最高法院111年度台上字第2682號判決意旨參照)。是調職
04 對勞工之工資是否有不利之變更，應綜合考量薪資與職務內
05 容變動之關係，擔任不同工作，受領工資自合理伴隨職務內
06 容而有所調整，不得僅以薪資減少而認為違法。

07 2.原告雖主張：系爭調動使其每月少領「職務加給」4,000
08 元。此外，原告擔任業務專員雖可另領取月獎金(領取條
09 件：該月業績為業務部門前兩名)、年獎金(領取條件：該
10 年度業務部門業績達標後，依每人達標比例發放)，然原告
11 於擔任業務部代理課長期間，已將其所培養之客戶交由其他
12 業務專員負責，被告又未於系爭調動後將上開客戶交還原告
13 負責，使原告既不能領取「職務加給」4,000元，亦可能無
14 法領取月、年獎金。基上，系爭調動對原告薪資條件為不利
15 益變更，違反勞基法第10條之1第2款規定，為違法調動等
16 語。查，系爭調動，使原告每月少領「職務加給」4,000元
17 之事實，為兩造所不爭執(見不爭執事項(三))，自堪認定。惟
18 依常情，主管職務負有人員管理責任，並享有相當程度之決
19 策權，故其薪資通常高於一般員工。本件原告原擔任業務部
20 代理課長之主管職務，嗣調動為一般業務專員，致其每月有
21 無法領取「職務加給」4,000元之不利益，應為職務內容調
22 整之合理減薪，尚難謂系爭調動不合理或無正當理由之違法
23 減少其薪資；況依原告所述，倘其能領取月、年獎金，每月
24 薪資減少數額將小於4,000元。綜上，系爭調動未違反勞基
25 法第10條之1第2款規定，屬合法調動。

26 (二)原告於114年2月4日以系爭調動違反勞基法第10條之1第2款
27 規定為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告終止兩
28 造間勞動契約是否合法？原告請求被告給付資遣費20萬9,64
29 2元，有無理由？

30 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止契約；勞工適用本條例之退休金制

01 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14
02 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
03 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
04 以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
05 定，勞基法第14條第1項第6款、勞工退休金條例第12條第1
06 項分別定有明文。

07 2.原告固主張：系爭調動對原告薪資條件為不利益變更，違反
08 勞基法第10條之1第2款規定，為違法調動。原告並以此為
09 由，於114年2月4日依勞基法第14條第1項第6款規定，向被
10 告終止兩造間勞動契約，被告自應給付資遣費20萬9,642元
11 等語。惟系爭調動未違反勞基法第10條之1第2款規定，屬合
12 法調動乙情，已如前述。故原告以系爭調動違法為由，依勞
13 基法第14條第1項第6款規定，向被告終止勞動契約，自不生
14 合法終止效力。從而，原告依勞工退休金條例第12條第1項
15 規定，請求被告給付資遣費20萬9,642元及其利息，洵屬無
16 據，不應准許。

17 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求
18 被告給付資遣費20萬9,642元及其利息，無理由，應予駁
19 回。

20 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
21 不生影響，爰不逐一論述。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

24 勞 動 法 庭 法 官 陳 宥 愷

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

29 書 記 官 邱 芮 俞