

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第128號

原告 施旻錡

余義禮

共同

訴訟代理人 許博傑律師

被告 千興不銹鋼股份有限公司

法定代理人 葉碩堂

訴訟代理人 陳進長律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年4月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付(1)原告施旻錡新台幣20萬7000元、(2)原告余義禮
台幣23萬3530元，及均自民國109年11月7日起至清償日止，
按年息百分之5計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職服務證明書。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔其中5分之4，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如分別以新台幣20萬
7000元、新台幣23萬3530元依序為原告施旻錡、余義禮預供
擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

一、原告主張：施旻錡於民國96年12月24日起受僱於被告，原任
職於冷軋廠區儀電課部門，於109年8月7日退保，離職前6個
月平均薪資為新台幣（下同）3萬4500元。余義禮於93年10
月1日受僱於被告，原任職於冷軋廠區製程課部門，於109年
8月7日退保，離職前6個月平均薪資為3萬4597元。伊等2人
任職期間被告遇有訂單不足狀況，即要求伊等於特定日不用
上班，惟仍須隨時待命，遇有大量訂單須加班時，即以應補

01 班時數充抵，且補班時間並無日期或期間限制，縱使例假日
02 或次月亦同，未經工會及勞資會議同意，以此剝奪伊等之例
03 假及休息時間，違反勞動基準法（下稱勞基法）變形工時之
04 規定，且補班之時數亦應屬加班性質，自應給付加班費。被
05 告並逼迫伊等簽署同意書內容略為令員工預先休假時數不
06 等，再於事後計算員工該年度應有之特別休假時數、加班時
07 數（被告稱「加班補休假」），週六休息日上班時數（被告
08 稱「假差」），再與預先休假時數相扣除，如此侵害伊等本
09 經領取之加班費及給予特休假之權利，甚或於每月薪資中扣
10 除1天特別休假之薪資。被告自107年起即未依勞動契約及勞
11 基法第24條第1項第1款、第38條給付加班費或給予特別休
12 假，嗣於109年5月間再提出預休同意書要求伊等簽署，內容
13 略為要求員工同意配合被告預先休假，並同意對於被告安排
14 出勤補班，不得拒絕及同意得以事假扣薪，未請假以曠職
15 論，伊等因拒絕簽署，遭被告法定代理人於109年7月23日約
16 談後，旋即將伊等調離原服務之冷軋廠區，職務內容變更為
17 到廠區外拿鏟子清理本應使用山貓機械清理之有毒廢棄物土
18 壤及拿鏟刀割除本應使用割草機清理之雜草，並令伊等不得
19 進入冷軋廠區，被告此舉非基於經營上所必須，存有使伊等
20 屈服簽署預休同意書之不當動機，對於伊等勞動條件作不利
21 之變更，並從事體能無法勝任之工作，已違反勞基法第10條
22 之1第1至3款規定。為此依勞基法第14條第1項第5、6款規定
23 終止勞動契約，並請求被告給付如附表所示之資遣費、特休
24 未休工資、109年間特休、事假工資數額，及請求被告開立
25 非自願離職服務證明書等語。並聲明：被告應給付施旻錡24
26 萬7195元、余義禮26萬8696元，及均自起訴狀繕本送達翌日
27 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並開立非
28 自願離職證明書。願供擔保請准宣告假執行。

29 二、被告則以：伊因受新冠病毒疫情影響，生產業務緊縮，致須
30 對員工調整工作內容，係基於企業經營上所必須之普遍性調
31 整，並非針對原告，且除草無須特殊專業技能，原告之體能

01 及技術應可勝任，且調動後之工作場所亦在廠區範圍內，並
02 無對原告造成上班不便之情形，伊亦無對原告薪資作不利益
03 之調整，再依兩造簽署之員工任職承諾書中載明若公司基於
04 經營管理上所需而調動職務，只要調動後工作為體能及技術
05 所能勝任且薪資及其他勞動條件未作不利變更，則願無異議
06 接受，伊對原告職務調整並無違反勞基法第10之1條規定。
07 又被告在不違反勞基法規定七休一原則下，改以勞資協議簽
08 署「預先休假同意書」方式，採調動休假日方式以因應營運
09 衝擊，由員工預先採取有給薪休假，日後因再從特休假、加
10 班補休、及因為例休調整之已休時數差額中抵扣。原告申請
11 預休假時均有出具同意書，同意配合公司安排於日後補上班
12 （不限當年度），若無法補上班則同意以事假處理（扣薪不
13 扣全勤）。若自提離職則同意扣薪資處理，伊並未逼迫原告
14 簽署預休同意書。兩造間就特休假、加班費及假差抵扣之約
15 定，係屬預休制度之工時調整，原告預先支領薪資，伊無不
16 依勞動契約給付工作報酬之情形，被告雖與簽署預休同意
17 書，然預休日皆有提供全額之工資及全勤獎金，並非無薪休
18 假，究其本質係屬「工時之調整」而非「減班休息」。既是
19 工時調整，又原告業已因工時調整預先休假且按月領取全額
20 薪水，原告自應就伊預先給予之休假時數從日後補回。若原
21 告仍主張其已預先休假之時數不願補回，其預先休假所領取
22 之薪資自應歸還於伊公司。是縱原告可請求應休而未休之特
23 別休假薪資、加班費及休假日數差額之上班薪資，施旻錡於
24 109年8月7日離職前尚積欠422小時之工作時數尚未補班，此
25 部分應以工資扣抵；余義禮於109年8月7日離職前尚積欠476
26 小時之工作時數尚未補班，此部分亦應以工資扣抵等語置
27 辯。並聲明：駁回原告之訴。如受不利判決，院供擔保請准
28 宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項：（訴卷208、209頁）

30 （一）施旻錡於96年12月24日受僱並加保於被告，原任職於冷軋廠
31 區儀電課部門，於109年8月7日退保，離職前6個月平均薪資

01 為3萬4500元。余義禮於93年10月1日受僱並加保於被告，原
02 任職於冷軋廠區製程課部門，於109年8月7日退保，離職前6
03 個月平均薪資為3萬4597元。

04 (二)原告曾簽署同意書（補卷39-45頁），內容略為令員工預先
05 休假時數不等，再於事後計算員工該年度應有之特別休假時
06 數、加班時數、週六休息日上班時數，再與預先休假時數相
07 扣除。

08 (三)被告於109年5月間向原告提出預休同意書（補卷47-49
09 頁），但原告未簽署，內容略為要求員工同意配合被告預先
10 休假，並同意對於被告安排出勤補班，不得拒絕及同意得以
11 事假扣薪，未請假以曠職論。

12 (四)被告以109年7月23日（109）千管第9號公告（補卷51頁）。

13 (五)原告於109年8月7日、同年月24日與被告進行勞資爭議調解
14 不成立（補卷53-56頁），原告於109年8月7日依勞基法第14
15 條第1項規定，向被告終止勞動契約（補卷54頁）。

16 (六)若原告得依勞基法第14條第1項終止勞動契約有理由，被告
17 對原告主張之資遣費數額分別為20萬7000元、23萬3530元不
18 爭執。

19 (七)若原告得請求應休而未休之特休薪資、加班費及假差加班薪
20 資等項目，被告對原告主張之金額計算方式所得之4萬0195
21 元、3萬5166元不爭執。（惟被告主張：原告於離職前仍有
22 積欠工作時數，尚未補班，此部分原告已領之預休假工資應
23 予以扣抵，訴卷139頁）

24 四、得心證之理由：

25 (一)被告調動原告職務，違反勞基法第10條之1規定，原告主張
26 依勞基法第14條第1項第6款，對被告終止勞動契約為合法，
27 原告得請求被告給付資遣費：

28 1. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應
29 符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不
30 當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞
31 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後

01 工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，
02 雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
03 益。」，勞基法第10條之1定有明文；又對於勞工調職之
04 舉是否合法之判斷，應就該調職在業務上有無必要性或合
05 理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及
06 勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一
07 般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理
08 之不利益，綜合考量。

- 09 2. 原告與被告固有簽立任職承諾書載明「若公司基於經營管
10 理上所需而調動職務，只要調動後工作為體能及技術所能
11 勝任且薪資及其他勞動條件未作不利變更，則願無異議接
12 受」（訴卷47、49頁），惟查，被告對其調動原告職務係
13 因業務緊縮所為一節，並未舉證證明。而原告主張伊等係
14 因拒絕簽立被告提供之預休同意書，而遭被告針對性不當
15 調動，且伊等原係於冷軋廠內工作，其調動後工作係清理
16 廠區有毒之事業廢棄物，業據提出相關新聞報導及現場照
17 片可稽（訴卷67-72、131頁），可知原告工作環境及職務
18 內容有重大變更，顯然對其身體健康有不利之影響，而超
19 越其原受僱時所認知之合理範圍；再者，原告係於拒絕簽
20 署預休同意書，經勞資協商不成之情況下，突遭被告調
21 職，復觀之被告於109年7月23日所發公告為「禁止原告即
22 日起不得進入冷軋廠，違者記過處分，只得於廠外工作活
23 動」，有被告不爭執真正之錄音譯文及公告等件在卷可稽
24 （補卷51頁、訴卷125-130頁），內容帶有警告、懲罰並
25 強令限制其活動區域之用語，且僅是禁止原告做原本之工
26 作，未明示其調動後職務具體內容，顯是針對原告2人且
27 係於勞資雙方協商不成旋即對原告作成調職處分，原告主
28 張被告所為存有為使勞工屈服簽立預休同意書之不當動機
29 及目的乙情，堪以採信，難認為合法。原告本於勞基法第
30 14條第1項第6款規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致
31 有損害勞工權益之虞者」，終止兩造勞動契約，合於法律

規定。被告雖聲請訊問證人即公司主管（訴卷215頁），然核其僅欲證明曾調派多數員工清理廢棄物及有無針對性，惟公司與其他員工之間如何約定，非必與原告2人情形完全相同，認無調查證人之必要。至兩造勞動契約既已經原告合法終止，則就原告另主張被告預休制度違反勞基法規定未給付薪資之終止事由，即無需再予審究，附此敘明。

3. 承上，原告終止勞動契約為合法，依不爭執事項(六)，被告應給付施旻錡、余義禮資遣費數額分別為20萬7000元、23萬3530元，則原告依勞基法第14條第4項、第19條規定，請求被告如數給付資遣費，並發給非自願離職證明書，自屬有據。

(二)另施旻錡主張被告應給付應休未休特別休假薪資3萬0475元、109年1-4月違法扣除特休及事假薪資9720元，余義禮主張被告應給付特休未休工資3萬4013元、109年違法扣除特別休假及假差薪資1153元等情（如附表所示，補卷26、27、29頁），然縱認原告主張屬實，惟查，被告抗辯：(1)施旻錡截至108年12月31日尚有預休假而未補班之時數286小時，其於109年度離職前之預休假為136小時，故其於109年8月7日離職前尚欠422小時之工作時數未補班，此部分應以工資扣抵，以其日薪為1150元，則被告可主張施旻錡應返還之工資為6萬0662元【計算式：422小時/8小時*1150元=60662元】；(2)余義禮截至108年12月31日尚有預休假而未補班之時數364小時，其於109年度之預休假則為112小時，故其於109年8月7日離職前尚欠476小時之工作時數未補班，此部分亦應以工資扣抵，以其日薪為1154元，則被告可主張余義禮應返還之工資為6萬8603元【計算式：476小時/8小時*1153元=68603元】，業據提出與所述相符之同意書、預休申請書、考勤表等件為證（補卷39-45、訴卷143-203頁），原告復未予以爭執，堪認被告上開主張為真實。依此，被告主張以原告已領預休未補班之工資已超過原告該部分工資請求數

額（4萬0195元、3萬5166元），經扣抵後，原告已無餘額可資請求。被告該部分抗辯尚屬可信。原告該部分主張，自難憑採。

五、綜上所述，原告基於勞基法第14條、第19條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付施旻錡資遣費20萬7000元、余義禮資遣費23萬3530元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年1月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，以及請求發給非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。超過上開部分之請求，為無理由，應予駁回。並依職權准、免為假執行之宣告。至兩造其餘主張及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 5 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 110 年 5 月 13 日
書 記 官 黃稜鈞

附表：原告請求明細表

原告	編號	項目	金額(新台幣)	備註
施旻錡	1	資遣費	20萬7000元	
	2	非自願離職證明書		
	3	特休未休工資	3萬0475元	違法扣212小時 (以時薪143.75元計算)

(續上頁)

01

	4	違法扣除109 年1至4月特 休、事假工 資	9720元	
	合計		24萬7195元	
余義禮	1	資遣費	23萬3530元	
	2	非自願離職證 明書		
	3	特休未休工 資	3萬4013元	違法扣236小時 (以時薪144.12 5元計算)
	4	違法扣除109 年間特休、事 假工資	1153元	
	合計		26萬8696元	