

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第66號

原告 涂欣宏

訴訟代理人 洪梅芬律師
涂欣成律師
李政儒律師

被告 瀚宇彩晶股份有限公司

法定代理人 焦佑麒

訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
李瑞敏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國115年1月27日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一) 原告自民國93年8月23日起任職於被告，歷經職務調整，自107年9月17日起調任採購單位，並於111年7月25日起擔任採購副理職務，每月工資新臺幣（下同）98,700元。原告於112年2月24日下班時段接獲訴外人即主管李東益電話通知，原告自同年3月1日起調任至黃光工程部三課，職稱為副主任工程師，原告無充分時間了解或準備，被告之調動過程倉促且缺乏必要溝通。被告於通知調動時，僅以口頭通知，並未提出書面說明調職原因，亦未就新職務內

01 容、工作環境、職務性質、與原職之關聯性、是否屬經營
02 必要與原告進行溝通協商。原告原職務內容係採購管理，
03 屬行政與策略規劃範疇，新職位屬技術性CF黃光工程崗
04 位，性質截然不同。原告未具CF黃光工程師經驗，亦未接
05 受任何相關教育訓練與認證，即被要求參與需具備專業技
06 能之值班工作，被告調動顯非適才適所。訴外人即原告主
07 管梁志旭更於112年4月27日透過通訊軟體要求原告於同年
08 月29日值班，此舉不僅未給予充足準備時間，亦未確保原
09 告具備值班所需之專業能力與認證，若因此造成公司損
10 失，公司亦將追究原告責任，顯示被告之職務調動無合理
11 依據，且對原告造成實質損害及潛在操作失誤而被究責之
12 風險。又原告須負擔家庭照顧責任，尤其小孩年幼需人照
13 顧，被告未考量原告之實際生活狀況及家庭需求，逕自安
14 排需值班之職務，導致原告家庭照顧安排受到明顯衝擊。
15 再者被告主張調動理由為組織重整與縮編，惟原告調離
16 後，原職務係由訴外人即部屬林佳龍接手，原職位並未消
17 失，僅為人員異動，更甚該採購單位於112年4月仍有對外
18 招募新人，證明該單位實際上並未縮編，顯見被告所謂組
19 織重整、縮編之說詞，僅為形式上之藉口，目的實為降低
20 人事成本，並藉此將高薪資之原告調離至無關且原告無法
21 勝任之崗位。被告復於本件訴訟中辯稱調動原因係因原告
22 108、110年之考績不佳，惟111年卻將原告升任副理，被
23 告抗辯之調動理由，前後不一。原告雖曾在112年2月24日
24 接獲調動當下，表示下主管為不當調動，但李東益回稱下
25 工廠比較安全，不要想太多，勸諭原告不要異議，以免工
26 作不保，原告才出於無奈勉強就職，期間原告亦屢向李東
27 益等主管反應調動不當，但主管均稱此為被告高層意思，
28 無法改變。被告調動原告職務，顯已違反勞動基準法（下
29 稱勞基法）第10條之1規定，侵害原告之工作權。

30 (二) 原告於114年4月21日向勞動部勞動力發展署所屬南部科學
31 園區管理局（下稱南科管理局）申請勞資爭議調解，原告

01 於同年5月2日出席調解會議，明確主張被告調動為非法不利
02 調動，請求被告回復原告原採購副理職位，惟被告於調
03 解會中明確拒絕回復原職，原告於114年5月7日、同年9
04 日再與被告人資單位聯繫確認，得知被告並未有改正違法
05 調動行為之意，亦拒絕資遣原告，被告自112年3月1日起
06 之違法調職狀態持續存在，依最高法院92年度台上字第17
07 79號民事判決意旨，原告仍有終止契約之形成權，尚未逾
08 勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。原告乃於114年
09 5月12日以臺南育平郵局158號存證信函（下稱158號存證
10 信函）通知被告，以原告遭被告不當調動為由依勞基法第
11 14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並請求被告給
12 付資遣費，但被告於114年5月16日以前湖舊宗郵局219號
13 存證信函（下稱219號存證信函）覆稱：原告係於114年5
14 月12日主動離職，且終止權已逾30日而消滅，又原告已接
15 受新職務，不能再主張違法調動云云。再者經南科管理局
16 查明後，已核發非自願離職證明書予原告，離職原因為勞
17 基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，
18 致有損害勞工權益者」，足見被告有違法調動、薪資未全
19 額、未按時發給之違法。

20 （三）不論原告有無公務機，被告均按月給付原告電話費補助80
21 0元，亦不問有無實際支出電話費，顯見是原告電話處理
22 公務之對價，而非僅為電話費之補償，具經常性給與之性
23 質，與原告勞務具有對價性，性質上屬工資，且依勞動事
24 件法第37條規定，就電話費補助是否為原告工資有爭議
25 時，推定為原告因工作而獲得之報酬。被告計算特別休假
26 係採週年制，原告特別休假計算係自8月23日起至翌年8月
27 22日止，原告111年度終結前1個月（即111年8月）之工資
28 應為88,200元（含本薪75,000元、伙食津貼2,400元、職
29 務加給10,000元、電話費補助800元），自110年8月23日
30 起至111年8月22日止之特別休假未休工資應為70,560元
31 （計算式：88,200元÷30日×24日＝70,560元），但被告未

01 將電話費補助800元納入原告工資計算，僅支付原告111年
02 度特別休假未休工資69,921元，致原告111年度之特別休
03 假未休工資短少639元。原告自111年8月23日起至112年5
04 月12日止，尚有18日之特別休假未休（計算式： 25×26
05 $3/365 = 18$ 日，小數點以下4捨5入，以下除另標示其計算
06 之點位外，均同），因原告已於112年5月12日育嬰留停，
07 並無遞延至次1年度實施之意，被告應於113年8月22日後3
08 0日內給付特別休假未休工資，惟被告未主動結算原告特
09 別休假未休工資，被告違法調動原告前最後1個月（即112
10 年2月）之工資為98,200元（含本薪75,000元、管理津貼1
11 0,000元、伙食津貼2,400元、職務津貼10,000元、電話費
12 補助800元），原告依勞基法第38條第4項、勞基法施行細
13 則第24條之1規定，請求被告給付特別休假未休工資58,92
14 0元（計算式： $98,200 \text{元} \div 30 \text{日} \times 18 \text{日} = 58,920 \text{元}$ ）。又原
15 告原職位為採購副理，每月工資98,200元，原告自93年8
16 月23日起至114年5月9日止，服務年資已逾20年，並自94
17 年7月1日起改用新制勞工退休金制度，依勞基法第17條第
18 1項第2款、勞工退休金條例第12條第1項規定，被告依法
19 應給付原告資遣費679,217元（見本院卷第341頁附件
20 4）。綜上，總計被告應給付原告738,776元（計算式： 63
21 $9 \text{元} + 58,920 \text{元} + 679,217 \text{元} = 738,776 \text{元}$ ）。

22 （四）被告迄今仍未給付112年度即自111年8月23日起至112年5
23 月12日止之特別休假未休工資59,220元，且111年度之特
24 別休假未休工資縱延至次1年度實施，亦應於次1年度即11
25 3年8月22日後之30日內給付，但被告遲至113年12月31日
26 始匯入，並有短付之情形，均已構成勞基法第14條第1項
27 第5款規定之雇主不依勞動契約給付工作報酬之要件，且
28 勞工主張終止勞動契約之事由，並不以終止契約時所述之
29 法律及事實理由為限，僅需勞工於終止勞動契約時已經發
30 生之事時即可，原告自可依勞基法第14條第1項第5款規定
31 終止勞動契約，且不受勞基法第14條第2項規定之30日除

01 斥期間限制。原告依勞基法第14條第1項第5款規定，終止
02 兩造間之勞動契約，並請求資遣費，並無逾越除斥期間之
03 問題等語。

04 (五) 聲明：

05 1、被告應給付原告738,776元，及自民事準備(四)狀繕本送達
06 被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

07 2、原告願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告則抗辯：

09 (一) 原告於93年8月23日起任職於被告，於蝕刻工程一課（單
10 位代碼CN131）擔任副工程師，於107年9月17日起調任至
11 設備採購部（單位代碼SL0210）擔任副主任工程師，嗣於
12 112年2月28日至CF/TS設備採購暨整合服務部（單位代碼S
13 L0210）擔任副理乙職。原告擔任採購職務期間，108年間
14 曾因工作表現不佳受被告輔導，考績評等為D級，復於110
15 年第一季遭評為E級，並經被告進行績效輔導，且延長輔
16 導，嗣於111年7月間因被告採購部門擴編，考量原告年資
17 較深，方調整原告職等與職稱，擔任CF/TS設備採購暨整
18 合服務部(單位代碼SL0210)之副理，惟被告仍持續觀察原
19 告工作表現。

20 (二) 被告於112年度之重點目標在於彩色濾光片（Colorfilte
21 r, CF)與觸控感應器（Touchsensor, TS)之生產，因此採購
22 部門必須更為積極主動，有效增加供應鏈資源、提高效
23 率，提供生產部門充足之資源，故於112年2月24日基於公
24 司策略發展，進行內部組織及人員調整，於採購端調整供
25 應鏈整合服務二處下CF/TS設備採購暨整合服務部（即原
26 告原任職之部門）、CF/TS材料採購暨整合服務部部門之
27 權責主管；於工廠端則調整CF製造工程處之黃光工程部之
28 權責主管，希望藉由調整人員組成，加強企業未來重點目
29 標之運作。被告考量原告曾有2次遭績效輔導，且原告先
30 前具有工廠任職之經驗，又原告調任後無庸擔任主管職
31 務，工作負擔較低，能使其適應學習新部門職務，基於整

01 體組織運作之順暢，將原告調離採購端，調整至CF製造工
02 程處之黃光工程部之塗佈二課，擔任副主任工程師。被告
03 希望藉由原告曾任工廠、採購部門之經驗，能夠於熟悉CF
04 黃光廠端設備運作後，結合其採購端之經驗，以利於被告
05 對於彩色濾光片（CF）、觸控感應器(TS)之重點生產目
06 標，勞基法第10條之1規定並無以「協商」作為合法性之
07 要件，被告係基於業務上之必要性及合理性依法調動原
08 告，且符合兩造簽立之勞動契約（下稱系爭勞動契約）第
09 3條第1項約定。原告自112年3月1日起正式調任至CF廠黃
10 光工程部副主任工程師，原告亦至該職位報到並提供勞
11 務，被告因應原告背景與能力，考量原告甫調任，尚未要
12 求其操作設備，僅指示原告先跟隨主管與資深同仁了解廠
13 區設備之運作，藉由主管與資深同仁之在職教育訓練方
14 式，讓已有相當工廠經驗之原告，逐步熟悉其新業務。原
15 告於新職報到後，並無提出反對到職或爭執調職有效性之
16 主張，卻於任職約2個月後，尚未完成完整訓練、熟悉設
17 備操作前即申請育嬰留職停薪，以致被告原定之訓練無法
18 完成。又原告調動後，工場仍於同一廠區，對於原告日常
19 通勤時間、距離均無影響，且新任職務為常日班，與原告
20 擔任採購部人員之工作時間相同，無須進行輪班值班，對
21 於原告家庭生活，並無明顯衝擊，原告所謂值班係指偶爾
22 因業務需休息日加班之意，並非常態性輪班，況原告實際
23 上亦無進行值班。原告當時主管梁志旭詢問原告有無值班
24 意願，並主動敘明原因，經原告婉拒後，梁志旭便未再多
25 作詢問，顯見被告並無強迫原告值班或休息日加班之意。
26 綜上，被告於112年因進行組織調整，考量原告入職時任
27 職於工廠部門，轉任採購部後工作表現不佳，故將原告從
28 採購部門調至有業務配合關係之CF黃光廠，並給予相當之
29 訓練與適應時間，並考量原告之家庭生活所需，無須值
30 班。被告調動乃基於業務上之必要性與合理性，符合系爭
31 勞動契約之約定，亦無違勞基法第10條之1規定，縱原告

01 心有不滿，亦屬個人主觀感受，非得以此指摘被告調職違
02 法。又原告與李東益之對話僅為員工私下討論與猜測，並
03 非被告調動原告之理由，況且原告於112年3月1日起至同
04 年5月12日更實際到新職務任職，並無爭執調職之必要性
05 與合理性，卻於2年後爭執，明顯矛盾。

06 (三) 原告申請育嬰留職停薪期間自112年5月13日起至114年5月
07 11日止，原告於育嬰留職停薪期限屆至前即114年4月21日
08 方提出申請勞資爭議調解，並首次指摘被告調職違法，惟
09 被告認係依法進行調動，而調解不成立。原告於留職停薪
10 之復職日即114年5月12日，未辦理復職報到，並以158號
11 存信函主張被告違法調動，依勞基法第14條第1項第6款終
12 止契約。惟被告係依法調動原告職務，縱認被告調動違
13 法，原告主張亦已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥
14 期間，原告主張依最高法院92年度台上字第1719號民事判
15 決為據，其終止勞動契約並未逾越30日除斥期間，惟該判
16 決係雇主長期均未依法提撥職工福利金及退休準備金，與
17 本件兩造爭執事實截然不同，自不能比附援引。原告於15
18 8號存證信函明確表示終止契約之意思，雖不符勞基法第1
19 4條第1項第6款、同條第2項規定，惟依臺灣高等法院109
20 年度勞上字第162號、100年度重勞上字第39號、臺灣高等
21 法院臺南分院102年度勞上易字第2號、99年度勞上易字第
22 12號民事判決意旨，仍無礙原告已為終止勞動契約之意思
23 表示，則兩造間勞動契約於被告收受158號存證信函時即1
24 14年5月13日已終止。

25 (四) 原告既於114年5月12日以158號存證信函載明「主旨：有
26 關本人遭不當調動一事，依勞基法第14條第1項第6款終止
27 勞動契約，請求公司發給資遣費…」等語，原告已明確表
28 示係調動爭議終止勞動契約，並未提及特別休假未休工資
29 之爭議，於勞資爭議調解時亦未提及特別休假爭議，原告
30 應無臨訟追加勞基法第14條第1項第5款規定之終止事由之
31 理。又特別休假未休工資係針對勞工未享有特別休假之補

01 償，並非勞基法第14條第1項第5款規定所稱之工作報酬，
02 原告追加勞基法第14條第1項第5款規定之終止事由，亦屬
03 無據。被告於112年3月1日對於原告之調動並未違反勞基
04 法第10條之1規定，原告依勞基法第14條第1項第6款規定
05 終止勞動契約自不合法，解釋上仍為原告自請離職，原告
06 自無請求資遣費之權利，亦無法對已消滅之勞動契約再行
07 終止。縱認被告係違法調動，原告亦未於知悉調動日或調
08 動生效日起30日內，依勞基法第14條第1項第6款規定終止
09 勞動契約，早已逾越除斥期間，自無依勞基法第17條、勞
10 工退休金條例第12條請求資遣費之餘地。縱認原告請求資
11 遣費有理由，縱因被告調職為無效，原告資遣費應以調職
12 前工資計算，原告平均工資為97,400元（本薪75,000元、
13 伙食津貼2,400元、管理津貼1,000元、職務加給10,000
14 元），以資遣費最高6個月平均工資為上限應為584,400
15 元。

16 (五) 依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目規定，應以
17 年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工
18 資除以30所得之金額計算原告之每日工資，故應以原告調
19 職後CF廠黃光工程部副主任工程師之薪資計算原告特別休
20 假未休工資。被告依法於113年12月31日結算原告之特別
21 休假尚有192小時未休，以原告調任後之每月工資：本薪7
22 5,000元、伙食津貼2,400元、職務加給10,000元，合計8
23 7,400元為基礎計算，原告每小時工資為364.16元（計算
24 式： $87,400 \text{元} \div 30 \div 8 = 364.16 \text{元}$ ，取至小數點後第2位
25 數），被告已於113年12月31日給付原告特別休假未休工
26 資69,921元，原告自不得再重複請求特別休假未休工資。

27 (六) 被告於113年12月31日給付原告特別休假未休工資69,921
28 元，係對應原告工作期間自110年8月23日起至111年8月22
29 日止，原告得於111年8月23日起至112年8月22日止請特別
30 休假24日，嗣兩造協商遞延1年，被告已於113年12月結算
31 上開特別休假日數，並核算192小時（24日）以時薪364.1

01 6元計算特別休假未休工資69,921元予原告，被告並未遲
02 付或短付111年特別休假未休工資。至於電話費補助800
03 元，係因原告公務需以自身電話聯繫，若零碎之電話費仍
04 須一一逐筆報銷，將滋生無謂之行政作業負擔，遂以定額
05 給付方式給予補貼，實際上與原告勞務不具對價性，純為
06 被告補貼，並非原告工資，不需列入特別休假未休工資之
07 計算基礎。又原告於110年剩餘特別休假3.5天未休，被告
08 已於112年9月結算並給付特別休假未休工資11,363元。再
09 者原告自111年8月23日起至112年8月22日止任職滿1年，
10 方符合勞基法第38條第1項第6款規定取得特別休假25日，
11 惟原告自112年5月13日起至114年5月11日止為育嬰留職停
12 薪期間，其年資停止計算，原告於114年5月11日後亦未回
13 被告任職，反而主動終止兩造間勞動契約，自無從取得25
14 日之特別休假，遑論依勞基法第38條第4項規定請求特別
15 休假未休工資等語。

16 (七) 聲明：

17 1、如主文第1項所示。

18 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執之事實（見本院114年11月11日言詞辯論筆錄，
20 本院卷第324頁至第325頁）：

21 (一) 原告自93年8月23日起任職被告，任職部門：蝕刻工程一
22 課（單位代碼CN131），職稱：副工程師，於107年9月16
23 日前，原告任職於Array製造工程處（單位代碼DP010
24 0），職稱：副主任工程師。

25 (二) 原告自107年9月17日起調任至設備採購部（單位代碼SL02
26 10），職稱：副主任工程師，自111年7月25日至112年2月
27 28日間擔任CF/TS設備採購暨整合服務部（單位代碼SL021
28 0），職稱：副理。

29 (三) 被告於112年3月1日將原告調任塗佈二課（單位代碼DP022
30 3），職稱：副主任工程師（即原告稱CF黃光工程部副主
31 任工程師）。

01 (四) 原告向被告申請自112年5月13日起至114年5月11日止育嬰
02 留停，但原告於育嬰留停期間期滿前的114年4月21日向南
03 科管理局申請勞資爭議調解，並於同年5月2日進行調解，
04 惟調解不成立。

05 (五) 114年5月2日南科管理局調解會議中，「資方(即被告)
06 主張：1. 勞方於公司任職前14年都是在工廠，後因公司組
07 織擴編將勞方調整至採購部門，現因組織重整縮編，且勞
08 方階段性專案結束，因熟悉工廠業務，故有此次調動。」

09 (六) 被告於113年12月31日給付111年原告特別休假未休工資6
10 9,921元。

11 (七) 被告於原告任職期間，未曾將電話補助納入原告特別休假
12 未休工資內。

13 四、兩造爭執之事項(見本院114年11月11日、同年12月23日言
14 詞辯論筆錄，本院卷第325頁、第332頁)：

15 (一) 原告於114年5月12日以158號存證信函通知被告，以原告
16 遭被告不當調動為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終
17 止兩造間勞動契約，是否合法？

18 (二) 原告依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契
19 約，是否合法？

20 (三) 原告依勞基法第17條第1項第2款、勞工退休金條例第12條
21 第1項規定，請求被告給付資遣費679,217元，依勞基法第
22 38條第4項、勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告給
23 付111年特別休假未休工資差額639元、112年特別休假未
24 休工資58,920元，有無理由？

25 五、本院得心證之理由：

26 原告主張被告未與原告溝通，自112年3月1日起調任原告至
27 黃光工程部三課擔任副主任工程師，與原告原職務性質截然
28 不同，亦無相關教育訓練與認證，並須配合輪班，未考量原
29 告之實際生活狀況及家庭需求，原告原單位並未縮編，且被
30 告之調動理由前後不一，已違反勞基法第10條之1規定。又
31 被告未將原告領取之電話費補助納入原告工資計算特別休假

01 未休工資，致原告自110年8月23日起至111年8月22日止之特
02 別休假未休工資短少639元，且被告未給付原告自111年8月2
03 3日起至112年5月12日止尚有18日之特別休假未休工資58,92
04 0元，原告得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止
05 兩造間勞動契約，並分別依勞基法第17條第1項第2款、勞工
06 退休金條例第12條第1項及勞基法第38條第4項、勞基法施行
07 細則第24條之1規定，請求被告給付資遣費679,217元、111
08 年特別休假未休工資差額639元、112年特別休假未休工資5
09 8,920元，共738,776元等情，為被告所否認，並以前開情詞
10 抗辯。經查：

11 (一) 被告係合法調動原告職務，原告不得依勞基法第14條第1
12 項第6款規定終止兩造間勞動契約：

13 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
14 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
15 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
16 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
17 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇
18 主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
19 益。勞基法第10條之1定有明文。該條於104年12月16日增
20 訂前，行政院內政部於74年9月5日以台內勞字第328433號
21 函釋：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應
22 從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約
23 定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動
24 勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所
25 必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條
26 件，未作不利之變更；(4)調動後與原有工作性質為其體能
27 及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要
28 之協助（即所謂調動五原則）。」再按勞動契約應依本法
29 有關規定約定下列事項：一、工作場所及應從事之工作。
30 勞基法施行細則第7條第1款亦有明文。是工作場所及應從
31 事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，

01 故雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工
02 作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權
03 限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，惟雇主基於企業
04 經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行
05 使調職命令權，均須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之
06 存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利
07 益，因此法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規
08 定上開原則為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當。又
09 雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標
10 準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受
11 調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工
12 調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但
13 該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則
14 非權利濫用。

15 2、被告抗辯其於112年3月1日正式將原告調離採購端，調整
16 至CF製造工程處之黃光工程部之塗佈二課，擔任副主任工
17 程師，希望結合原告採購端之經驗，以利於被告對於彩色
18 濾光片（CF）、觸控感應器（TS）之重點生產目標，調任後
19 工場仍於同一廠區，對於原告日常通勤時間、距離均無影
20 響，且新職務為常日班，與原告原工作時間相同，考量原
21 告之家庭生活所需，無須輪班值班，並給予相當之訓練與
22 適應時間，被告調動乃基於業務上之必要性與合理性，符
23 合系爭勞動契約之約定，亦無違勞基法第10條之1規定乙
24 節，雖為原告所否認，並為前開一、（一）所示內容之主
25 張。惟查：

26 (1)、系爭勞動契約第1條第2款約定：「乙方（即原告）應接受
27 甲方（即被告）之指揮監督，在甲方工作場所（含工作場
28 所之調動在內）擔任各項指派工作。」、第3條第1款約
29 定：「乙方之薪資以『新進人員報到通知書』所載為定，
30 但甲方得視公司發展與乙方專長及工作狀況，調整乙方職
31 務，或視乙方工作表現及潛力，按甲方績效考核結果調整

01 乙方職務。」、同條第4款約定：「乙方同意甲方於其薪
02 資及其他福利事項未作不利變更之情形下，得視業務需要
03 將其工作職務調動及職稱調整，並同意因職務、職稱異動
04 有關加給津貼之增減。」等語，有被告提出之系爭勞動契
05 約1件在卷可憑（見本院卷第175頁至第179頁），且為原
06 告所不爭執（見本院114年10月7日言詞辯論筆錄，本院卷
07 第277頁），可知原告受僱於被告時，兩造就原告之工作
08 地點、工作職務、職稱之調整，有接受被告指揮及調整之
09 合意。又細觀勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工
10 作，並不以與勞工溝通協商或提出書面說明調職原因為合
11 法要件，系爭勞動契約既已有上開合意，則原告主張被告
12 僅以口頭通知原告調動，並未提出書面說明調職原因，亦
13 未就新職務內容、工作環境、職務性質、與原職之關聯
14 性、是否屬經營必要與原告進行溝通協商，違反勞基法第
15 10條之1規定云云，自無可採。

16 (2)、次查原告受僱於被告自93年8月23日起至107年9月16日
17 止，均任職相關Array製造工程，包含蝕刻工程一課、Arr
18 ay製造工程處、薄膜工程一課，均為被告工廠端作業，自
19 107年9月17日起至112年2月28日止，調任至被告設備採購
20 部，原告於108年、110年曾2次因績效評核成績不佳遭工
21 作績效輔導等情，有被告提出之原告歷年工作職務一覽表
22 1件、績效評核表、工作績效輔導改善表各2件在卷可查
23 （見本院卷第133頁至第148頁），且為原告所不爭執（見
24 本院114年10月7日言詞辯論筆錄，本院卷第277頁），堪
25 認被告抗辯其考量原告曾有2次遭績效輔導，且原告先前
26 具有工廠任職之經驗，將原告調離採購端，調整至CF製造
27 工程處之黃光工程部之塗佈二課，擔任副主任工程師乙
28 節，要屬可採。至原告所提其與主管李東益間之LINE訊息
29 截圖2張（見本院卷第231頁）雖顯示：「原告：他們的答
30 辯一直講2019、2021兩次考績不佳」、「李東益：（回覆
31 問題2月底調動當下就沒有表現不佳的問題呀）這個沒有

01 啊，我跟永成講過了」、「李東益：我跟勇成說就是很正常
02 常」、「原告：你能夠證明當初是上級指示你對我進行調
03 動的，無關乎我的工作表現不佳」、「李東益：要不然怎
04 麼會升你當主管」等語，李東益之後並回覆原告：「工廠
05 的部門主管分配不當」、「亂安排」、「不過這個很難
06 說」、「調去工廠是大老闆決定」、「但是工廠分配職務
07 是由工廠的主管決定」等語，惟此要屬李東益之個人意
08 見，李東益既僅為受被告指示告知原告將調動其職務之
09 人，且調動原告乃被告之高層決定，自不得僅以原告曾被
10 升職當採購副理之主管職，即認定被告調動原告之職務必
11 為違法，亦無從因此抹去原告於108年、110年曾2次因績
12 效評核成績不佳遭工作績效輔導之工作歷程。是被告於11
13 1年7月25日將原告升任副理，亦難據以認定被告調動原告
14 即屬違法。

15 (3)、又查被告為因應公司策略發展，調整組織及人員，於112
16 年2月24日公告人事異動，異動人員共264人，異動生效日
17 均為同年3月1日，原告自調任塗佈二課副主任工程師後，
18 均無於休息日、例假日或國定假日至被告處輪班或值班之
19 情事等情，有被告提出之被告公告、原告出勤紀錄表各1
20 件附卷可查（見本院卷第149頁至第167頁），且為原告所
21 不爭執（見本院114年10月7日言詞辯論筆錄，本院卷第27
22 7頁），可知被告抗辯其希望藉由調整人員組成，加強企
23 業未來重點目標之運作，而有組織調整與人事異動，且原
24 告調職後實際上亦無進行值班乙節，同屬可採。至原告主
25 張其原職務係由部屬林佳龍接手，該採購單位於112年4月
26 仍有對外招募新人，被告所謂組織重整、縮編之說詞，僅
27 為形式上之藉口，目的將高薪資之原告調離至無關且原告
28 無法勝任之崗位云云，惟此要屬原告片面主張，且遭被告
29 調動職務者並非僅原告，而調動後，對原告之工資除管理
30 加給外，並無其他變動，符合系爭勞動契約第3條第4款約
31 定，對原告並無不利（詳下述），自不得以原告調動前之

01 採購副理職務仍繼續存在，且設備採購部之後仍對外招募
02 新人，即謂被告調動原告職務具有將高薪資之原告調離至
03 無關且原告無法勝任崗位之不當動機及目的。是原告前開
04 主張，要無可採。

05 (4)、再查原告由原職務副理調任塗佈二課副主任工程師後，其
06 工資仍為每月本薪75,000元、伙食津貼2,400元、職務加
07 給10,000元、電話補助800元，與原職務副理所領取之每
08 月工資結構及金額均相同，僅因調動後非主管職，不能領
09 取管理加給每月10,000元等情，有被告提出之原告111年1
10 月起至113年12月止之薪資明細表在卷可稽（見本院卷第1
11 71頁），且同為原告所不爭執（見本院114年10月7日言詞
12 辯論筆錄，本院卷第277頁），可知被告調整原告職務、
13 職稱，係符合系爭勞動契約第3條第4款約定「乙方（原
14 告）同意甲方（被告）於其薪資及其他福利事項未作不利
15 變更之情形下，得視業務需要將其工作職務調動及職稱調
16 整，並同意因職務、職稱異動有關加給津貼之增減。」之
17 要件。又被告抗辯原告調任後無庸擔任主管職務，工作負
18 擔較低，能使其適應學習新部門職務，考量原告甫調任，
19 尚未要求其操作設備，僅指示原告先跟隨主管與資深同仁
20 了解廠區設備之運作，藉由主管與資深同仁之在職教育訓
21 練方式，讓已有相當工廠經驗之原告，逐步熟悉其新業
22 務，卻於任職約2個月後，尚未完成完整訓練、熟悉設備
23 操作前即申請育嬰留職停薪，致被告原定之訓練無法完成
24 乙節，原告僅主張被告未作任何教育訓練卻要求原告值班
25 云云，但不爭執被告尚未要求其操作設備（見原告114年9
26 月1日民事準備狀，本院卷第191頁、第192頁），可見被
27 告抗辯其係以藉由主管與資深同仁之在職教育訓練方式，
28 讓已有相當工廠經驗之原告，逐步熟悉其新業務乙節，應
29 非無稽。惟原告於到任新職務後約2個多月，即申請自112
30 年5月13日起至114年5月11日止育嬰留職停薪，則被告抗
31 辯因原告申請育嬰留職停薪，致被告原定之教育訓練無法

01 完成乙節，應屬真實可採。

02 (5)、原告雖又主張其主管梁志旭於112年4月27日透過通訊軟體
03 要求原告於同年月29日值班，此舉不僅未給予充足準備時
04 間，亦未確保原告具備值班所需之專業能力與認證云云。
05 惟據原告證明此情所提出之梁志旭LINE訊息截圖顯示：梁
06 志旭於114年4月27日傳訊表示：「因韋呈的加班時數已超
07 標，致週六無法值班，故週六想請妳出勤支援值班」、「
08 「目前常日僅剩你與奕誌未超時，但奕誌前幾天車禍問題
09 左手還沒好，所以只能找你」等語，並未見原告回覆（見
10 本院卷第25頁），可知梁志旭乃因臨時無人可以週六支援
11 值班，始傳訊要求原告值班。但被告抗辯原告婉拒前開要
12 求後，梁志旭便未再多作詢問乙節，為原告所不爭執，原
13 告復未提出原告調職後之副主任工程師非屬常日班而需值
14 班之證明，自無從以梁志旭曾以LINE傳送上開訊息，即認
15 定原告調職後之副主任工程師職務需要常態值班。是原告
16 以梁志旭傳送上開訊息之情，主張其不具備值班所需之專
17 業能力與認證，被告對原告之職務調動無合理依據，且對
18 原告造成實質損害及潛在操作失誤而被究責之風險云云，
19 仍屬無據而無可採。

20 (6)、綜上各節，堪認被告考量原告曾有2次遭績效輔導，原告
21 具有工廠任職之經驗，被告本於其公司策略發展，調整組
22 職及人事異動，乃公司長久經營所必須，且同一天生效之
23 人事調動人員高達264人，被告乃係通盤性考量與調整，
24 並非僅針對原告，是被告於112年2月24日之組織調整與人
25 事調動（含將原告調至CF製造工程處之黃光工程部之塗佈
26 二課，擔任副主任工程師）為其經營上所必須，被告沒有
27 不當動機與目的；又原告新職務所在工廠與原職務工作地
28 點仍於同一廠區，對於原告日常通勤時間、距離，並無不
29 利影響，且原告新職務領取之每月本薪、伙食津貼、職務
30 加給、電話補助均與原職務相同，並無不利於原告之情
31 事，原告初入被告任職時，長達14年期間均在工廠端工

01 作，被告調任原告之新職務亦為工廠端作業，且不用負擔
02 管理責任，經過教育訓練後，應為原告之體能及技術所可
03 勝任，被告亦未強迫原告輪班或值班，對於原告家庭之生
04 活利益影響有限。是被告抗辯其調動原告職務，符合勞基
05 法第10條之1規定之調動五原則乙節，要屬有據，原告主
06 張被告自112年3月1日起調任原告至黃光工程部三課，職
07 稱為副主任工程師，違反勞基法第10條之1規定，違法調
08 動原告云云，要無可採，則原告以此為由，依勞基法第14
09 條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，自
10 屬無據。

11 (二) 原告不得依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動
12 契約：

13 1、按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得
14 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
15 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
16 常性給與均屬之。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
17 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
18 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
19 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
20 通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問。是以雇主依勞
21 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務
22 反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則
23 或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
24 何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常
25 性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工
26 資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係
27 事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補
28 虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給
29 與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給
30 與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相
31 同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非

01 勞務對價之年終獎金性質迥然有別。即最高法院100年度
02 台上字第801號民事判決意旨，亦同此見解。是依勞基法
03 第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工
04 因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為
05 之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之
06 給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給
07 與有別。又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於
08 一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。準此，倘雇主為
09 該項給付目的係屬勞工利益損失之實質填補或是嘉勉勞工
10 之性質，而與勞工勞務提出之關連性極低，自應認該項給
11 付非屬勞基法上所定義之工資。至於勞基法施行細則第10
12 條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之
13 其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係
14 勞基法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應個別具體認
15 定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

16 2、原告雖主張被告均按月給付原告電話費補助800元，不問
17 有無公務機及支出電話費，屬原告電話處理公務之對價，
18 具經常性給與，依勞動事件法第37條規定，應屬工資云
19 云。惟查被告每月固定發給原告電話費補助800元之依
20 據，係被告歷年來修訂之通訊設備管制辦法、電信管理辦
21 法，符合資格之員工需依各該辦法提出資訊系統支援需求
22 單向被告申請，有被告提出之通訊設備管制辦法3件、電
23 信管理辦法1件在卷足憑（見本院卷第293頁至第305
24 頁），且為原告所不爭執（見本院114年11月11日言詞辯
25 論筆錄，本院卷第323頁、第324頁），依其中最新修訂之
26 電信管理辦法1.0版第3.2.1補助資格人員及補助內容規
27 定：符合資格人員為①董事長、總經理、②副總/協理級
28 主管、③（副）處長級主管、④經（副）理級主管、⑤其
29 他有業務需求之同仁、⑥業務人員、⑦值班手機。第3.2.
30 4規定：資訊單位每年提供行動電話補助名單予人資單位
31 審核，若人資單位指示取消補助資格者，資訊單位將通知

01 當事人並取消其補助資格（見本院卷第304頁、第305
02 頁），可知被告公司中僅部分職級或單位之員工可以享有
03 電話費補助，且原則上須填寫資訊系統支援需求單申請，
04 而於①董事長、總經理、②副總/協理級主管、③（副）
05 處長級主管、④經（副）理級主管職級之人員，①由被告
06 之權責單位自動補助，②、③、④人員則依簽呈系統SN-A
07 102175號簽呈辦理。又原告職級為經（副）理級，本應依
08 其職務範圍處理公務，不論是否使用電話，原告均有依其
09 職務處理公務之義務，而依被告電信管理辦法1.0版規
10 定，被告未配置手機及公司門號予原告，若遇處理公務有
11 使用手機之必要時，原告係使用個人之手機及門號，必將
12 產生通信費增加支出之損失，因此由被告補助原告使用個
13 人手機之通信費損失，其性質實係為填補特定員工即原告
14 因所擔任職務，而有於公務範圍內使用個人行動電話所致
15 通信費增加支出的損失補償，難認與原告提供之勞務即其
16 處理之公務間具有對價性。是被告雖每月發給原告電話費
17 補助800元，但係用以貼補原告個人手機通信費增加之支
18 出，與原告擔任之職務工作關連性極低，並不具有勞務對
19 價性，非屬勞基法第2條第3款規定之工資，原告前開主
20 張，要屬無據。是原告主張其每月領得之電話費補助800
21 元屬工資性質，應列入計算其特別休假未休之工資云云，
22 即無可採。

- 23 3、次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
24 者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿
25 者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年
26 未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、
27 5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年
28 加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結
29 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結
30 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於
31 次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工

01 資。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。106年1月1日
02 修法施行前之勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事
03 業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予
04 特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年
05 未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以
06 上者，每1年加給1日，加至30日為止。」又勞工工作年資
07 以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。勞工於符
08 合本法（即勞基法）第38條第1項所定之特別休假條件
09 時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，
10 應依第5條之規定。依本法第38條第1項規定給予之特別休
11 假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別
12 休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。
13 但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6
14 個月之期間。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依
15 下列規定辦理：二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契
16 約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。勞
17 基法施行細則第5條第1項、第24條第1項、第2項第1款、
18 第24條之1第2項第2款第1目分別定有明文。

19 4、經查原告自93年8月23日起任職於被告，兩造不爭執其工
20 作年資採週年制計算，準此原告之工作年資及依法取得之
21 特別休假日數即如附表所示。原告迄至111年8月22日止，
22 已在被告連續工作滿18年，依勞基法第38條規定，自111
23 年8月23日起取得特別休假日數24日，依法可在該日起1年
24 內即至112年8月22日止請特別休假24日。又據原告提出之
25 原告休假額度表（原證8）所載，原告110年度（工作年資
26 自93年8月23日起至110年8月22日止，法定得使用特別休
27 假期間自110年8月23日起至111年8月22日止）尚有3.5日
28 特別休假未使用，使用期限為110年8月23日起至112年8月
29 22日止、111年度（工作年資自93年8月23日起至111年8月
30 22日止，法定得使用特別假期間自111年8月23日起至11
31 2年8月22日止）尚有特別休假24日未使用，使用期限為11

01 1年8月23日起至113年8月22日止，且載有：「注意：間接
02 人員當年度換休假使用至次年度」等語（見本院卷第233
03 頁），而被告就原告提出之原告休假額度表除手寫註記部
04 分外之其餘記載並不爭執其真正（見本院114年10月7日言
05 詞辯論筆錄，本院卷第276頁）；再者原告為間接人員，
06 被告歷年均有公告當年度「補休/特休使用期限」說明，
07 其中載明特休使用期限：間接人員特休使用期限為到職日
08 起算1年，將再展延1年使用期限（ex：110/02/01產生的
09 特休，將再展延1年使用至112/01/31止），有本院函調南
10 科管理局115年1月12日南環字第1150000790號函檢送之原
11 告2014年至2023期間特休使用情況表及公告在卷可按（見
12 本院卷第427頁），且兩造對上開南科管理局函檢附資料
13 之形式上真正均不爭執（見本院115年1月27日言詞辯論筆
14 錄，本院卷第569頁、第570頁），可知原告歷年來特別休
15 假日數若當年度未使用完畢，可遞延至次年度使用，而原
16 告在職時就此並未提出任何爭執，堪認兩造就勞工之特別
17 休假使用期限有合意可遞延至次1年度實施，於次1年度終
18 結或契約終止仍有未休之日數時，雇主始應發給特別休假
19 未休工資。而原告111年度（工作年資自93年8月23日起至
20 111年8月22日止，法定得使用特別休假期間自111年8月23
21 日起至112年8月22日止）之特別休假24日，於113年8月22
22 日到期後均未使用，因原告於113年8月間為育嬰留職停薪
23 期間，以原告聲請育嬰留職停薪前1個月即112年4月工資8
24 7,400元（本薪75,000元+伙食津貼2,400元+職務加給1
25 0,000元）為基準計算（電話費補助800元非屬工資業經
26 認定如前），換算日薪為2,913元（計算式：87,400元÷30
27 日=2,913元，小數點以下四捨五入），則被告應給付原
28 告111年度24日之特別休假未休工資69,912元（計算式：
29 2,913元×24日=69,912元），依法被告須於113年8月22日
30 起30日內給付原告特別休假未休工資，惟兩造不爭執被告
31 已於113年12月31日給付111年度原告特別休假未休工資6

01 9,921元，是被告確實有遲給原告111年度原告特別休假未
02 休工資，但未有短少之情事。原告主張被告未將電話費補
03 助800元納入原告工資計算，僅支付原告111年度特別休假
04 未休工資69,921元，致原告111年度之特別休假未休工資
05 短少639元云云，要屬無據。

06 5、復按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、
07 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
08 不供給充分之工作者。勞基法第14條第1項第5款定有明
09 文。所謂不依勞動契約給付工作報酬，包括給付不完全及
10 給付遲延在內，俾使勞工得於此種情形下不受原勞動契約
11 之拘束，迅速另謀適當之工作，以免生活陷於困難，惟倘
12 勞工於雇主事後補發不完全或遲延給付之報酬前，未依法
13 行使其契約終止權，則於雇主補發報酬後，勞工原有陷於
14 生活困難之危險即已不復存在，應認其瑕疵已經治癒，勞
15 工自不得再以雇主遲延給付或不完全給付工作報酬為由終
16 止其契約。

17 6、經查兩造不爭執被告已於113年12月31日給付原告111年度
18 24日特別休假未休工資69,921元，又被告給付雖有遲延，
19 但並未短少原告所稱之639元，業經本院認定如前，因此
20 被告遲延給付之原告111年度特別休假未休工資，既已於1
21 13年12月31日全額補發完畢，而原告於114年4月21日向南
22 科管理局申請勞資爭議調解及114年5月12日寄發158號存
23 證信函之主張，均係指稱被告違反勞基法第10條之1規定
24 違法調動，並無任何被告有短付、遲付特別休假未休工資
25 之內容，原告遲至114年6月13日始提起本件訴訟（見原告
26 民事起訴狀之本院收件戳章，本院卷第13頁），甚至於同
27 年9月1日提出之民事準備狀始主張被告有遲付、短付其11
28 1年度特別休假未休工資之情事（見本院卷第189頁至第20
29 0頁），則原告未於被告補足原告111年度特別休假未休工
30 資前行使其契約終止權，應認其瑕疵已經治癒，原告自不
31 得再執此事由主張終止兩造間勞動契約。是原告以被告有

01 遲付、短付111年度特別休假未休工資為由，主張依勞基
02 法第14條第1項第5款規定，不經預告終止兩造間之勞動契
03 約，自屬無據。

04 7、再按育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入
05 工作年資計算。育嬰留職停薪實施辦法第4條亦有明文。
06 經查原告自112年5月13日起至114年5月11日為育嬰留職停
07 薪期間，依育嬰留職停薪實施辦法第4條規定，原則上該
08 期間不計入原告工作年資計算，除非勞雇雙方另有約定，
09 惟綜觀全卷並無證據資料顯示兩造約定育嬰留職停薪期間
10 可計入原告工作年資計算，是以原告自111年8月23日起至
11 112年5月12日止，在被告連續工作尚未滿1年，且工作年
12 資在112年5月12日中斷，須待原告於114年5月12日復職後
13 接續自111年8月23日起至112年5月12日止之工作年資計算
14 滿1年之日，始取得下一年度之特別休假日數，而原告自1
15 14年5月12日起即未再至被告工作，即原告之工作年資在1
16 12年5月12日中斷後即未再連續工作滿1年，原告自尚未取
17 得下一年度特別休假之日數。則原告主張被告未給付其11
18 2年度即自111年8月23日起至112年5月12日止，依比例計
19 算之18日特別休假未休工資58,920元，並進而依勞基法第
20 14條第1項第5款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約云
21 云，同屬無據。

22 (三)原告依勞基法第17條第1項第2款、勞工退休金條例第12條
23 第1項規定，請求被告給付資遣費679,217元，依勞基法第
24 38條第4項、勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告給
25 付111年特別休假未休工資差額639元、112年特別休假未
26 休工資58,920元，均屬無據：

27 1、按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規
28 定期間預告雇主。有下列情形之一者，勞工得不經預告終
29 止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按
30 件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契
31 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於

01 本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依
02 下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
03 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。
04 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例
05 計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主
06 應於終止勞動契約30日內發給。有左列情形之一者，勞工
07 不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12
08 條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿
09 離職者。勞基法第15條第2項、第14條第1項第5款、第6
10 款、第4項、第17條、第18條分別定有明文。又按勞工適
11 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於
12 勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
13 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資
14 遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
15 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
16 工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算
17 之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金
18 條例第12條第1項、第2項亦有明文。是不定期勞動契約，
19 依勞基法第15條第2項規定，勞工得隨時預告終止，此係
20 勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係
21 形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力；勞
22 工如依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止者，則須雇
23 主有該條款所列之終止事由，並經勞工行使該終止權，勞
24 工始得依同條第4項準用勞基法第17條規定請求雇主給付
25 資遣費。勞工若係自請離職或與雇主合意終止勞動契約，
26 即與勞基法規定請求資遣費之要件不符，雇主自無發給資
27 遣費之義務。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以
28 通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先
29 時到達者，不在此限。民法第95條第1項亦有明文。再者
30 勞工之勞動契約終止權屬單方意思表示，無須雇主之承
31 諾，勞工一經合法行使，意思表示到達雇主即發生終止契

01 約之效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定
02 須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約亦違反法令
03 而無效，亦即行使契約終止權為單方之意思表示，在非對
04 話而為意思表示者，以通知到達相對人時，即發生效力，
05 即臺灣高等法院107年度勞上字第3號民事判決同此見解。

06 2、經查兩造間之勞動契約為不定期契約，有系爭勞動契約1
07 件存卷可查（見本院卷第175頁至第179頁），被告抗辯原
08 告於114年5月12日以158號存證信函明確表示終止勞動契
09 約之意思，被告並於114年5月16日以219號存證信函復稱
10 原告係於114年5月12日主動離職等情，有原告提出上開存
11 證信函2件在卷可按（見本院卷第27頁至第37頁、第41頁
12 至第47頁），且為被告所不爭執（見本院114年10月7日言
13 詞辯論筆錄，本院卷第276頁），而原告於158號存證信函
14 雖係以被告違法調動為由終止兩造之勞動契約，經本院認
15 定乃屬無據，然158號存證信函亦足表彰原告有終止兩造
16 間勞動契約之意思表示，是原告已以158號存證信函通知
17 被告為終止勞動契約之意思表示，而被告至遲於114年5月
18 16日以219號存證信函回復原告時，即已收到158號存證信
19 函所示原告上開終止勞動契約之意思表示，堪認兩造間之
20 勞動契約，因原告單方之意思表示至遲已於114年5月16日
21 到達被告而終止，則依勞基法第18條規定，原告自不得請
22 求被告給付資遣費。況原告主張依勞基法第14條第1項第5
23 款、第6款終止兩造間勞動契約，既經本院認定乃屬無
24 據，則原告自無適用同條第4項準用勞基法第17條規定請
25 求被告給付資遣費之餘地。是原告主張依勞基法第17條第
26 1項第2款、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告
27 給付資遣費679,217元云云，要屬無據。

28 3、又查被告每月給付原告之電話費補助800元，並非屬於工
29 資，被告於113年12月31日已給付原告111年度特別休假未
30 休工資69,921元，並無短少原告所稱之差額639元，且原
31 告於112年度（繼續之工作年資應自111年8月23日起至112

01 年8月22日止算滿1年)因申請育嬰留職停薪期滿後離職，
02 致未連續工作滿1年，尚未取得特別休假日數，自不得請
03 求被告給付其112年度特別休假未休工資，有如前述，是
04 原告主張依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條
05 之1規定，請求被告給付111年特別休假未休工資差額639
06 元、112年特別休假未休工資58,920元云云，同屬無據。

07 (四)原告另主張南科管理局查明後，已核發非自願離職證明書
08 予原告，離職原因為勞基法第14條第1項第6款「雇主違反
09 勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益者」，足見被告
10 有違法調動、薪資未全額、未按時發給之違法云云，雖據
11 原告提出南科管理局回函2件、離職證明書1件為證(見本
12 院卷第271頁、第339頁、第340頁)，被告亦不爭執其形
13 式上真正(見本院114年10月7日、114年12月23日言詞辯
14 論筆錄，本院卷第276頁、第332頁)。惟查本院調取原告
15 向南科管理局申訴被告違反勞基法案件即南科管理局115
16 年1月12日南環字第1150000790號函檢送相關資料查對結
17 果，南科管理局係以被告未能舉證證明有與原告協議當
18 年度未休畢之特別休假日數可遞延至次年度實施，而遲發
19 原告110年度(即於110年8月23日起工作年資滿17年)剩餘
20 天數3.5日之特別休假未休工資，違反勞基法第38條第4項
21 規定，因此裁罰被告，並以此為由，且因兩造就僱傭關係
22 及離職事由各執一詞，及原告依勞基法第14條第1項第6款
23 之事由向南科管理局申請開立離職證明，南科管理局因而
24 依就業保險法第25條第3項規定，於開立給原告之離職證
25 明書上勾選離職原因為勞基法第14條第1項第6款，並於其
26 上「主管機關證明欄」加註「依據本局114年11月4日南環
27 字第1140039054A號處分書(受處分人：瀚宇彩晶股份有
28 限公司)辦理」，南科管理局並未實質審核原告每月領取
29 電話費補助之性質是否屬於勞基法第2條第3款規定之工
30 資，又勞保局就系爭電話費補助亦復稱：所詢電話補助費
31 如係依勞工業務聯繫支出的通訊費用覈實補貼，允認非屬

01 工資，相關疑義仍應視其發放目的、性質與方法是否符合
02 勞基法第2條第3款規定之工資定義，據個案事實釐清勞雇
03 雙方約定加以認定（見本院卷第359頁至第508頁），則南
04 科管理局雖認定被告違反勞基法第38條第4項規定，因而
05 於開立給原告之離職證明書上勾選離職原因為勞基法第14
06 條第1項第6款，惟與原告於本件訴訟主張之事實不同，且
07 係南科管理局依據就業保險法第25條第3項規定發給原告
08 之離職證明文件，並非其實質認定被告符合勞基法第14條
09 第1項第6款規定之要件，自難採為有利於原告主張之依
10 據，且無拘束本院之效力。

11 (五) 又按法官依據法律獨立審判，憲法第80條載有明文。各機
12 關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案
13 件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同
14 見解，並不受其拘束，本院釋字第137號解釋即係本此意
15 旨；司法行政機關所發司法行政上之命令，如涉及審判上
16 之法律見解，僅供法官參考，法官於審判案件時，亦不受
17 其拘束（司法院大法官會議釋字第216號解釋意旨參
18 照）。是以上開南科管理局函文檢送之相關資料，固認被
19 告未依規定如期給付原告110年度剩餘3.5日特別休假未休
20 工資，然此與本院依據卷內相關證據，明確認定被告調動
21 原告職務符合勞基法第10條之1規定，被告雖遲給原告111
22 年度之特別休假未休工資，但經被告補發後其瑕疵業已治
23 癒，又原告112年度本即尚未取得特別休假日數，自無請
24 求特別休假未休工資之餘地，另原告領取之電話費補助性
25 質實係為填補特定員工因所擔任職務，而有於公務範圍內
26 使用行動電話所致增加支出通信費損失的補償，與原告擔
27 任之職務工作並不具對價關係，非屬勞基法第2條第3款規
28 定之工資，原告不得依勞基法第14條第1項第5款、第6款
29 規定終止兩造間勞動契約等情，並不相同，有如前述，本
30 院自得依據法律獨立審判，不受南科管理局裁罰被告之理
31 由及其核發予原告之非自願離職證明書勾選離職原因為勞

01 基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，
02 致有損害勞工權益者」之拘束。故原告依上開南科管理局
03 回函、離職證明書及其檢送之相關資料，主張被告有違法
04 調動原告職務、111年度特別休假未休工資未全額、未按
05 時發給，112年度特別休假未休工資未給付之違法云云，
06 亦屬無據，並無可採。

07 六、綜上所述，被告於112年3月1日將原告調職塗佈二課（單位
08 代碼DP0223）擔任副主任工程師（即原告稱CF黃光工程部副
09 主任工程師），並未違反兩造間之勞動契約，亦與勞基法第
10 10條之1或勞動法令無違，自無勞基法第14條第1項第6款規
11 定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
12 虞」之情事；又原告每月領取之電話費補助800元，非屬勞
13 基法第3條第2項規定之工資；而被告雖有遲付原告111年度
14 特別休假未休工資之情事，惟因被告業已全額補發完畢，瑕
15 疵已經治癒，且原告尚未取得112年度特別休假日數，並無
16 請求112年度特別休假未休工資之餘地，自無勞基法第14條
17 第1項第5款規定「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於
18 按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」之情事。原告主張
19 其得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造之勞
20 動契約，並請求被告給付資遣費679,217元，111年特別休假
21 未休工資差額639元、112年特別休假未休工資58,920元，均
22 屬無據。被告之抗辯，則屬可採。從而原告依勞基法第17條
23 第1項第2款、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條
24 第4項、勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告給付738,
25 776元，及自民事準備(四)狀繕本送達翌日起至清償日止，按
26 週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

27 七、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請因之失所依附，應併予
28 駁回。

29 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與
30 判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

31 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，

01 判決如主文。
02 中華民國 115 年 2 月 26 日
03 勞動法庭 法官 林雯娟

04 上列正本證明與原本無異。
05 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
06 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
07 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
08 者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中華民國 115 年 2 月 26 日
10 書記官 朱烈稽

11 附表：

編號	年度	原告主張之年度	任職期間	工作年資	取得特別休假日數	法定得使用特別休假期間
1	93	94	自93年8月23日起至94年8月22日止	未滿1年	0日	
2	94	95	自94年8月23日起至95年8月22日止	滿1年	7日	自94年8月23日起至95年8月22日止
3	95	96	自95年8月23日起至96年8月22日止	滿2年	7日	自95年8月23日起至96年8月22日止
4	96	97	自96年8月23日起至97年8月22日止	滿3年	10日	自96年8月23日起至97年8月22日止
5	97	98	自97年8月23日起至98年8月22日止	滿4年	10日	自97年8月23日起至98年8月22日止
6	98	99	自98年8月23日起至99年8月22日止	滿5年	14日	自98年8月23日起至99年8月22日止
7	99	100	自99年8月23日起至100年8月22日止	滿6年	14日	自99年8月23日起至100年8月22日止
8	100	101	自100年8月23日起至101年8月22日止	滿7年	14日	自100年8月23日起至101年8月22日止
9	101	102	自101年8月23日起至102年8月22日止	滿8年	14日	自101年8月23日起至102年8月22日止
10	102	103	自102年8月23日起至103年8月22日止	滿9年	14日	自102年8月23日起至103年8月22日止
11	103	104	自103年8月23日起至104年8月22日止	滿10年	15日	自103年8月23日起至104年8月22日止
12	104	105	自104年8月23日起	滿11年	16日	自104年8月23日起

			至105年8月22日止			至105年8月22日止
13	105	106	自105年8月23日起至106年8月22日止	滿12年	17日	自105年8月23日起至106年8月22日止
14	106	107	自106年8月23日起至107年8月22日止	滿13年	19日	自106年8月23日起至107年8月22日止
15	107	108	自107年8月23日起至108年8月22日止	滿14年	20日	自107年8月23日起至108年8月22日止
16	108	109	自108年8月23日起至109年8月22日止	滿15年	21日	自108年8月23日起至109年8月22日止
17	109	110	自109年8月23日起至110年8月22日止	滿16年	22日	自109年8月23日起至110年8月22日止
18	110	111	自110年8月23日起至111年8月22日止	滿17年	23日	自110年8月23日起至111年8月22日止
19	111	112	自111年8月23日起至112年5月12日止	滿18年	24日	自111年8月23日起至112年8月22日止
20	112	113	自原告114年5月11日育嬰留停期滿後之復職日起算，接續111年度之工作年資算至滿1年之日止	尚未滿19年	0日	

備註：

1. 本表參照原告休假額度表（原證8）、南科管理局函附資料製作（見本院卷第233頁、第427頁）。
2. 兩造不爭執原告之特別休假年資採週年制計算。
3. 編號1至編號13，適用106年1月1日修法施行前之勞基法第38條規定。
4. 編號14起適用106年1月1日施行之勞基法第38條規定。
5. 原告自112年5月13日起至114年5月11日為育嬰留職停薪期間，依育嬰留職停薪實施辦法第4條規定，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。
6. 被告已於113年12月31日給付原告編號19之24日特別休假未休工資69,921元。