臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第4號

原　　告　王簡源
訴訟代理人　王瀅雅律師（法扶律師）
被　　告　大都會汽車客運股份有限公司
法定代理人　李博文
訴訟代理人　魏英菊
　　蘇瑜欣
上　一　人
複代理人　　江佳慧　　住同上

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年6 月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌萬柒仟玖佰捌拾參元，及自民國一百零八年一月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟壹佰壹拾元，其中新臺幣捌佰肆拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣捌萬柒仟玖佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436 條第2 項、第255 條第1 項第3 款定有明文。原告起訴原聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）12萬6,360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。嗣於審理中變更為：被告應給付原告10萬4,706 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（見本院卷第287 頁）。核原告所為變更係就資遣費部分擴張請求金額，另請求未休特別假工資及民國10

7年11月1日至同年月7日之工資部分撤回，核屬減縮應受判決事項之聲明，均合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自104 年11月4 日起受僱於被告，擔任司機，依被告安排之班表，駕駛客運車自基隆市八斗子站或基隆女中站出發，行經國道，往返臺北市政府轉運站。原告於107 年11月7 日上午駕駛客運車行駛至臺北市○○路，因擬超越前方自小客車，而跨越雙黃線行駛至對向車道，為交通警察攔下並開單舉發。原告收下罰單後將客運車駛進臺北市政府轉運站，開單之警員隨後到站，並打電話向被告之總公司投訴原告於警員執行勤務開罰單過程辱罵警員。被告派訴外人即副理姚宏正到站處理後，於同日上午即要原告停止出車，並令原告同日下午至總公司找保安科陳科長報到。詎料，同日下午原告前往報到後，被告竟透過陳科長交付調職令予原告，以原告有上開違規及辱罵警員之事由，將原告工作地點自上開基隆站調至被告位於新北市○○區○○○路○○○○○號之蘆洲站，且該命令自隔日即107 年11月8 日起生效。然經調取檢視原告駕駛客運車上行車紀錄器畫面後，可確認原告並無警員投訴之情事。且蘆洲站距離原告位於基隆市之住家約30餘公里，原告僅有機車可供代步，只能搭乘大眾運輸工具前往蘆州站，然其單程之交通時間需2 個多小時，來回將近4至5小時，遑論原告因此需增加支出交通費每日約200元，且蘆洲站亦無提供員工宿舍予原告。原告之調職令已違反勞動基準法第10條之1規定，是以原告乃拒絕被告之調動，並於翌日向基隆市政府社會處聲請調解，後兩造曾於107年11月21日經基隆市政府社會處召開之勞資爭議調解會議，就調派工作地點乙節進行調解，仍無法調解成立。此外，被告所屬駕駛員每天必須於開始載客前提早至少30分鐘報到，以實施酒精濃度呼氣測試、車輛一級保養、機油檢視、動力油檢查、煞車氣壓檢查、冷卻水添加、車體內外檢視等行車前準備作業，然被告僅以駕駛員開始載客營運之發車時間及

結束時間計算原告之工資，每天短計原告工時30分鐘。另原告每一趟次抵達臺北市政府轉運站後，須將客運車駛往松德站待命，之後再駛往臺北市政府轉運站載客返回基隆，且被告每天均排定原告一趟次至松德站洗車及加油，大約須花費1個小時，然上開在客運車上待命期間及洗車、加油時間均未列入工時計算工資。且被告每月均交辦駕駛員將車輛駛至松德站實施二級或三級保養，每次2小時，另須至環保局進行定期排氣檢驗，至監理站定期驗車等。然被告上開交辦之工作，亦未計入原告之工時。被告既有上述違反勞動基準法第10條之1規定及未給足薪資之違法情形，原告已於107年12月7日以存證信函通知被終止勞動契約，該信函於同日送達被告，原告自得依勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定終止契約，並請求被告給付資遣費。依被告提出之原告107年度薪資明細，原告自107年5月8日至同年11月7日之薪資總額為40萬6,037元，則平均工資為6萬7,673元，原告自起104年11月4日任職，至107年12月7日止，年資為3年1月4日（換算為1又197/360個基數），以此計算資遣費為10萬4,706元　計算式：67,673×（　1＋19 7/360）＝104,706，小數點以下四捨五入，下同Ⅴ。爰依勞工退休金條例第12條規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告10萬4,706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：原告原擔任國道路線駕駛員，其應有正確行車安全觀念及駕駛素養，然原告任職期間有多次行車違規行為，已有不適任之虞，其中有2 次大過（106 年12月4 日、107年3 月30日）、2 次小過及1 次申誡之記錄。其竟仍於107年11月7 日上午8 時35分許駕駛客運車行駛至臺北市○○路，違規跨越雙黃線逆向超車，為交通警察攔下並開單舉發後，復向警員表示自己認識民意代表，對警員有不禮貌之言語。是以原告該次違規情節重大，被告予以記大過1 次。是以原告合計有3 大過，已達解僱之標準。然被告為顧及原告之

生計，未將原告解僱，又衡量國道客運之乘客安全及未避免原告再與臺北市政府交通分隊之警員有所接觸，乃於同年月8日將原告調任至被告所屬之新北市蘆洲站擔任無須行駛國道之市區公車駕駛員，此乃企業經營上所必須，自無不當之動機及目的。又原告前任職被告之松德站期間係以汽車代步，如其以汽車為交通工具，自其住家至蘆洲站僅需31分鐘即可抵達。另被告搭乘被告之各路線公車均免費，其自基隆搭火車至台北車站後再換搭免費公車，約30分鐘即可抵達蘆洲站。且被告於距離蘆洲站約12分鐘車程之地點亦有提供員工宿舍，則被告所為調動亦有提供必要之協助等語。又嗣後被告知悉原告認蘆洲站過遠，業已再將原告轉調松職站。則被告所為調動並無違反勞動基準法第10條之1 規定，原告以此為由向被告請求給付資遣費，實無理由等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）原告主張被告於107 年11月7 日調動原告工作地點，違反勞動基準法第10條之1 規定，有無理由？

1.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。勞動基準法第10條之1 定有明文。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。又客運業者以載送旅客為業，對於駕駛員於執行勤務過程中之交通違規行為，固可依勞動契約為處罰或行使其懲戒權，以促使其遵守交通規則及其改善錯誤行車行為，而保

障乘客之安全及維持交通秩序，其中如係採取調整駕駛員之工作地點，作為經營客運業上管理駕駛員所必要之手段，仍應符合前揭調動之五原則，乃屬當然之理。

2.被告主張原告有前揭情事，故其調動原告至蘆洲站乃企業經營上所必須，自無不當之動機及目的等語，並提出原告駕駛客運車上行車紀錄器錄影畫面、新北市政府警察局舉發違反道路交通管理事件通知單（違規日期107年8月24日18時23分，違規地點基隆市瑞芳區台62甲線5公里處往四腳亭方向）、被告公司員工工作規則、員工獎懲細則、107年1月5日、2月12日、4月27日、11月26日、12月7日獎懲令、行政部人事課106年11月22日通告、107年2月1日駕駛員訪談紀錄表等件為憑（見本院卷第54頁、第73頁至90頁、第303頁至317頁）。查，經勘驗上開被告提出之行車紀錄器錄影畫面，結果略為：公車於綠燈後跨越分向線左轉。有一警員騎機車自公車左側超車鳴笛示意公車停靠路旁。公車停靠後，警員步行至公車駕駛座旁車外。警員要求公車駕駛提出行照。駕駛回稱「行照在公司那裏」。警員要求公車駕駛提出駕照，駕駛回稱「駕照昨天拿去市議員，沒有帶。立法委員（蔡適應）那裏，叫他幫我處理東西」（見本院卷第285頁）。可認原告於107年11月7日確有跨越分向線行駛之違規行為，然尚無從認原告對警員有何自稱認識民意代表，而對警員有不禮貌言語之舉。被告主張原告對警員有不禮貌言語，其為避免原告再與臺北市轄內之交通警員接觸之理由而將原告調至臺北市以外之站場，此乃屬企業經營上所必須等語，自難採信。又依被告公司員工工作規則第48條規定，3大過者予以解僱（見本院卷第80頁），而原告前曾於106年12月4日及107年3月30日分別因提早發車致脫班及闖紅燈之事由，遭被告予以記大過處分，另本件原告於107年11月7日跨越分向線行駛之違規行為，亦遭被告予以記大過處分，有前揭原告之獎懲記錄可憑。然如前所述，縱認原告任職期間已累計達3大

過，其因考量原告之生計而以調動工作地點之處分代替之解僱處分，此時並非即可認被告對原告之調動處分，不用受勞動基準法所揭諸之調動五原則之拘束。

3.其次，原告住所在基隆市安樂區，原工作地點為基隆站，如將之調至蘆洲站，原告必須自基隆市跨越臺北市而至新北市蘆洲區工作，調動後之工作地點與其住處之距離明顯較原基隆站增加，不論原告是自行開車前往或搭乘大眾運輸工具前往，將因此增加其通勤時間或因而支出之油費或交通費。對此，原告僅稱原告持員工識別證，得免費搭乘其公司或首都客運、臺北客運等3家客運公司所屬市區○○○○道客運路線除外），且被告於距離蘆洲站約12分鐘車程之地點亦有提供員工宿舍。然依被告提出之員工識別證背面記載（見本院卷第318頁），被告所屬員工原本即有免費搭乘上揭市區路線公司之優待，難認係屬被告為調動原告而提供之必要協助。再依被告提出蘆洲站員工宿舍照片所示（見本院卷第57頁至58頁），其僅有整排通鋪式之行軍床，應屬員工短暫休息使用，難認得作為一般生活起居之宿舍。是以被告所為調動，自無從認其已提供必要之協助。況依被告提出之原告出勤紀錄，僅以其中107年10月30日最早一趟出車時間為6時33分，最後一趟到站時間為18時49分，另同年月31日最早一趟出車時間為7時30分，最後一趟到站時間為22時46分來看（見本院卷第260頁），可見原告一天離開家中，開始上班後含待命或在公司休息時間，諸多有超過12小時之情形，亦即相對之下，原告之家庭生活時間明顯已被壓縮，若再令原告自基隆住處前往蘆洲站上班，將使原告犧牲其家庭時間而換來通勤時間，或如原告前往員工宿舍居住，僅休假日返家，亦將犧牲每日與家人相處之時間，顯然均將原告之家庭生活利益剝奪殆盡，對原告之影響不可謂不鉅。

4.綜上，被告於107年11月7日將原告工作地點自基隆站調動至蘆洲站乙節，其調動地點過遠，且被告復未給予必要

之協助，且未考量勞工及其家庭生活利益，堪認已違反勞動基準法第10條之1 規定，被告上開所辯，自無足採。

（二）原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1.按雇主調動勞工工作，如違反勞動基準法第10條之1 規定，勞工之勞動條件即受侵害，對勞工權益自有損害之虞，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，勞工自得不經預告終止契約。又按勞工依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止勞動契約時，依同條第4 項準用第17條規定，得請求雇主發給資遣費。又資遣費之計算，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資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。又平均工資謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞動基準法第2 條第4 款亦定有明文。其「所得工資」係指常態工作情形下之應領工資總額，故發生計算事由之當日，及依勞工請假規則請普通傷病假者，依勞動基準法施行細則第2 條第1 款、第5 款規定，該期日或期間均不予計入。

2.經查，原告以被告有違反勞動基準法第10條之1 規定情形，於107 年12月7 日寄送存證信函終止勞動契約，該信函於同日送達被告，有原告提出存證信函及回執為憑（見本院卷第29頁至30頁）。可認兩造間勞動契約於上開日期終止，而被告對原告之調動處分確已違反勞動基準法第10條之1 規定，並有損害勞工權益之虞，是原告請求資遣費，自屬有據。又原告主張其於終止勞動契約前，自107 年11月8 日起即因病未上班，故終止勞動契約前六個月（107 年6 月7 日至107 年12月6 日）之平均工資應扣除該期間

，並以107 年5 月7 日起至107 年11月6 日止之期間計算平均工資。然原告就此部分並未舉證以佐，尚無從扣除該期間。是以經依上開標準計算後之平均工資為5 萬6,865 元　107 年6 月至11月各月份薪資依被告提出之薪資明細，見本院卷第266 頁。計算式：（66,256× 24/30 ＋69,431＋64,304＋68,367＋72,232＋13,851）÷ 6 ＝56,865∨。原告主張其自104 年11月4 日起受僱於被告，為被告所不爭執，而兩造間勞動契約於107 年12月7 日終止，則原告之工作年資應為3 年1 月4 日，以此計算之資遣費為8 萬7,983 元　計算式：56,865× 1/2 × 3 ＋56,865× 1/2 × 1/12＋56,865× 1/ 2× 1/12× 4/30＝87,983∨，原告請於上開範圍內，應予准許。

3.又原告依前揭2.所述事由請求資遣費既有理由，則原告另主張主張被告於原告任職時，短發薪資，違反勞動基準法第14條第1 項第5 款規定。原告並以被告上開違法事由，其得不經預告終止契約及請求被告給付資遣費。此部分即無審究之必要，附此敘明。

（三）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229 條第1 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233 條第1 項、第203 條亦定有明文。再按資遣費，僱主應於終止勞動契約三十日內發給。勞動基準法第17條第2 項定有明文。是被告應於兩造勞動契約終止30日內即108 年1 月7 日前給付，屬給付有確定期限者，被告自期限屆滿時起負遲延責任。而原告請求經准許部分，其併請求自起訴狀繕本送達翌日即108 年1 月24日（見本院卷第42頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍，應予准許。

四、從而，原告勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付原告

8萬7,983元，及自108年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴之部分，應依職權宣告假執行。另被告聲請准供擔保免假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金准許之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為1,110元（第一審裁判費），其中840元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

內湖簡易庭　法　官　林銘宏

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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

內湖簡易庭　書記官　王美韻