

臺灣桃園地方法院小額民事判決

109年度勞小字第54號

原告 田雅雯
被告 利基材料科技股份有限公司
法定代理人 楊受祿

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國110年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣24,575元，及自民國109年11月6日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔60%，原告負擔40%。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣24,575元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款定有明文。經查，本件原告於提出勞動調解聲請狀時原聲明第2項係請求被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第3頁），嗣於民國109年12月8日言詞辯論期日表明不請求非自願離職證明書等語，被告亦當庭表示沒有意見（見本院卷第210頁），經核原告訴之聲明變更前、後，均係基於兩造間勞動契約所生之爭議，基礎事實均屬同一，揆諸上開說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

- 一、原告主張：本件原告主張自108年3月8日起至109年1月30日止受僱於被告，受僱期間原擔任文書人員，約定每月工資為30,000元，全勤獎金每月1,000元，嗣於108年12月24日，被告以公告（下稱系爭公告）變更公司請假規則（下稱系爭請假規則），規定員工於連續假日前後不得請假，並避

開週一與週五，同時期同部門不得2人請假，原告認為系爭公告有違勞動基準法（下稱勞基法）規定而侵害勞工權益，遂向桃園市政府勞動局提出申訴，該局則於109年1月6日至被告處實施稽查，後於109年1月16日起，被告將原告調至倉庫進行需依靠體力之「包裝」及「清點委外產品數量」等工作，原告認為系爭公告變更系爭請假規則及違法調動原告之工作，違反勞基法第38條第2項、第10條之1調動原則，原告遂於109年1月22日寄發楊梅富岡郵局第000006號存證信函援引勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約並要求被告給付資遣費予原告，而被告則於同年2月17日寄發楊梅光華郵局第000003號存證信函予原告，主張原告自109年1月30、31日及同年2月3日連續曠職3日，限原告於109年2月20日前提出請假或離職申請，逾時將依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約。嗣兩造於同年6月11日在桃園勞工育樂中心進行調解會議，惟因兩造未能達成共識而調解不成立。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第10條之1、第14條第1項第6款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被告給付原告資遣費13,125元（離職前6個月平均工資為30,000元）、108年度年終獎金26,383元等語，並聲明：被告應給付原告39,508元，及自勞動調解聲請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：原告係於108年3月8日任職被告處擔任採購行政助理，惟原告到職未滿2個月，被告即發現原告與人溝通無法達到面試時之期待，遂於同年5月2日將原告調任廠務倉庫助理，並於同年6月調薪3,000元，用以鼓勵原告好好學習。因歐美沒有過年習俗，不希望造成客戶退訂單情形發生，而要求原告協助同倉庫部門黏紙箱約2星期，且每個部門均是互相支援，每個人均有隨時調度支援其他部門之機會，並非針對某位員工。而系爭請假規則會要求同仁遵守，也會視個人情況，不會硬性不讓員工請假，且原告在年假前提

出請假要求，被告也准假，然原告卻於109年1月22日請特
休假當天寄發存證信函，實屬惡意且為自願離職等語，資為
抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第275-276頁）：

(一)原告自108年3月8日起受僱於被告，受僱期間原擔任文書
人員，約定每月工資為30,000元，全勤獎金每月1,000元，
原告離職前6個月平均工資為30,000元（見本院卷第47、20
6頁）。

(二)被告曾於108年12月24日為系爭公告（見本院卷第25頁）。

(三)被告自109年1月16日起，將原告調至倉庫進行「包裝」及
「清點委外產品數量」等工作（見本院卷第7、207頁）。

(四)原告於109年1月22日寄發存證信函，主張被告違反勞基法
第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約；被告則
於同年2月17日寄發存證信函，主張原告自109年1月30、
31日及同年2月3日連續曠職3日，限109年2月20日前提
出請假或離職申請，逾時將依勞基法第12條第1項第6款終
止兩造間勞動契約（見本院卷第39-45頁）。

(五)被告公司年終獎金係依人事管理規章第7-9條規定方式發放
（見本院卷第97頁）。

(六)嗣原告向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市政府於10
9年6月11日召開調解會議，但調解不成立（見本院卷第21
-23頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告於109年1月22日依勞基法第14條第1項第6款規定終
止兩造間勞動契約，是否合法？

1.系爭請假規則並未違反勞基法第14條第1項第6款：

①系爭請假規則之內容固提及：「連續假日前後，不得請假或
早退，並避開週一與週五，不可抗因素除外，如病假等除外
」、「每年一次的長假規劃，連續請特休假三天以上，於一
個月前請假，同時期同部門不得二人請假」等內容（見本院
卷第25頁），而被告辯稱：這個不是硬性規定，但希望員工

01 這樣做，若非不得已或連續假日連休3天以上我們都會同意
02 ．只要特別來和上級溝通等語（見本院卷第206頁），惟本
03 件經桃園市政府勞動檢查處於109年1月6日及同年2月12
04 日調查時，惟被告公司員工鄭筑云表示：系爭公告僅為宣導
05 性質，同仁如有需要，公司仍准許同時期同部門2人請假，
06 目前沒有員工因系爭公告請假遭駁回，例如109年1月6日
07 倉庫部門陳玉玲、鄭紹通即同日請特休等語（見本院個資等
08 文件卷）；被告公司員工陳玉玲陳稱：系爭公告沒有對本人
09 特別休假權利行使造成限制，公司是輔導性質等語（見本院
10 個資等文件卷）；被告公司員工鄭紹通、李小萍、歐陽琳、
11 何宜羚均陳稱未遭被告公司不准予休假等情（見本院個資等
12 文件卷），是被告所辯系爭公告僅係宣導性質，難認無據。
13 ②再本件經桃園市政府勞動檢查處實施勞動檢查結果，認員工
14 之特別休假並無系爭公告所述之限制，並未查得有何違反相
15 關勞工法令一情，有桃園市政府勞動檢查處109年11月11日
16 桃檢一字第1090022209號函暨檢附勞動條件檢查紀錄表等在
17 卷可查（見本院卷第63頁、個資等文件卷），亦難遽認系爭
18 公告有違反勞基法第14條第1項第6款之情。況原告自承：
19 我沒有因為系爭公告請假被拒絕等語（見本院卷第274頁）
20 ，再依原告於系爭公告後之109年1月23至25日年假前及同
21 年1月22日請特休8小時一情，有原告109年1月攷勤表、
22 109年度員工請假卡各1份在卷可佐（見本院卷第159、16
23 5頁），足認原告於連續假日前之請假確實未遭被告拒絕或
24 限制，是被告所辯尚非無稽。

25 ③綜前，系爭公告並未違反勞基法第14條第1項第6款規定。

26 2.被告之系爭調動並未違反勞基法第10條之1規定：

27 ①按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約。又勞動契約應
28 約定工作場所及應從事之工作有關事項。勞基法第2條第6
29 款及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。次按調職
30 乃是雇主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作
31 上之頗為常見的現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所

之變動；調職命令之性質，依我國目前實務上之見解，係採所謂勞動契約說（或稱限定的合意說），即調職如果是在勞動契約之預定範圍內時，則調職只是契約之履行過程，調職命令僅是勞務指揮之一種事實行為，勞工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約之預定範圍外時，則調職即為變更契約內容之要約，未得勞工之同意時，調職對勞工不生拘束力。又雇主若因業務需要，而有變動勞工之工作場所及應從事之工作等有關事項之需求者，除勞動契約已另有約定，應從其約定外，應徵得勞工之同意，始得將勞工予以調動，不得任由雇主恣意調動（最高法院77年度台上字第1868號民事判決意旨同此見解）。另鑒於勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體勞動內容不妨從寬認定得由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制。因此，內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋意旨略以：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調職勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需，(2)不得違反勞動契約，(3)對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更，(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任，(5)調動地點過遠，雇主應予必要之協助。」此即所謂調動五原則，雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。是以，雇主調動員工，變更員工之工作場所時，應斟酌員工之利益與體能及技術所可勝任等因素。再者，勞工是否擔任主管職務，除受僱者主觀上之自身能力等因素外，公司對所屬員工就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，祇要並未違反強制、禁止規定或團體協約之情形，本屬雇主基於企

業自主之權限，並為「營業自由權」（即經營）之一環。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益等，而為綜合之考量。據此，雇主如變更與勞工約定之勞動條件，除經勞工同意，其變更是否合法，應參酌上揭調動五大原則，併斟酌員工利益而為綜合判斷。

- ②查原告主張108年5月調至倉庫後，原工作範圍僅為電腦文書作業，嗣於109年1月16日將原告工作內容變更為包裝及清點委外產品數量工作一情，為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(三) V。而被告辯稱：當時是把她調到同一部門，一樣是倉庫，沒有針對她，因為很忙請她協助包裝，不只她，有男性、女性都會協助做包裝等語（見本院卷第207頁）。惟查，原告自陳：109年1月的調動並沒有對薪水做調整，且是在同一部門改做包裝，因為主管叫我做我就做，當時叫我做包裝的理由是因年前趕出貨等語（見本院卷第276頁），顯見系爭調動對原告薪資及其他勞動條件未作不利之變更，參以原告提出系爭調動前後之工作照片（見本院卷第283-291頁），尚有女性員工協助紙箱黏貼、包裝，且原告亦陳稱：照片（前）中的女性員工是生管和研管部門，她們是在工作之餘來協助幫忙，而照片（後）中之女性是管理部的採購助理，因為她負責出貨，也會過去幫忙等語（見本院卷第276-277頁），佐以109年1月16日適逢109年農曆年節（1月24日為除夕）前，而當時亦有各部門員工一同協助包裝，顯見被告為年節趕貨而有經營上所必需，亦為原告體能及技術可勝任。至原告固舉通訊軟體LINE對話紀錄表示曾詢問主管「所以她就要我一直做包裝不用回去做原本的工作了嗎？」惟其主管「玉玲」則回稱：「也不是這樣說，就學第二專長囉～我也是一直在學習Y～別想太多，學到的都是自己的

」（見本院卷第29頁），未見被告有何決定令原告此後僅得從事包裝之工作內容，是尚難為原告有利之認定。原告固主張當時係調至照片中所示倉庫部辦公室旁某處，與外勞包裝，且灰塵較多、較髒亂的地方，與前揭照片僅一牆之隔等語（見本院卷第207頁），惟觀諸原告所舉前揭照片（見本院卷第289、291頁），未見原告所指摘之情，是原告此部分之主張難認有據。

③綜前，被告基於企業經營上所必須，並無不當動機，且薪資條件不變，而調動後之工作為原告體能、技術可勝任，亦未見對原告及其家庭生活利益造成影響，則被告系爭調動，並無違反勞基法第10條之1各款規定，應認合法。

3.綜上，系爭公告並未違反勞動契約或勞工法令，另系爭調動並未違反調動五原則，其於109年1月22日以被告系爭公告違反法令、系爭調動違反調動五原則為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自不合法。

(二)原告依勞退條例第12條及勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費13,125元，為無理由：

按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，勞工得不經預告終止契約者等為限，為勞退條例第12條、勞基法第17條、第14條第4項所明定。查原告前揭終止兩造間勞動契約並不合法，已如前述，原告自不得請求被告給付資遣費，其依勞退條例第12條及勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費13,125元，應屬無據。

(三)原告請求被告給付年終獎金部分：

- 1.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。勞基法第29條定有明文。
- 2.查被告自承：服務未滿1年者，年終獎金依365天比例計算，若是正常上班，都會給1個月，一般是第一季3月份以前

發，年終獎金是要看考績，原告考績沒有特殊，沒有被記過記功等語（見本院卷第208、275頁），復依被告公司人事管理規章第7條規定：本公司依勞基法第29條規定，全年勞工無過失者，發給年終獎金；第8條規定：員工服務未滿1年者，年終獎金按實際服務時日及前條規定比例遞減發給（見本院卷第97頁），可證被告確實每年均給與勞工年終獎金，且至少給與1個月薪資之年終獎金，是原告主張兩造間勞動條件約定包含至少1個月薪資之年終獎金給付，自屬可信。又原告自108年3月8日受僱於被告，且屬並無過失之勞工，依上開規定，被告於年終時應按原告實際服務時日比例即299日（108年3月8日至同年12月31日），給付原告該年度之年終獎金，故原告請求被告依比例給付108年度年終獎金1個月金額24,575元（ $30,000 \times 299/365 \div 24,575$ 元，元以下四捨五入），為有理由，逾此範圍之請求，顯屬無據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約請求被告給付24,575元及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日即109年11月6日（見本院卷第57頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依同法第436條之19規定，確定被告應負擔之訴訟費用額為600元（計算式：第一審裁判費1,000元之60%，即600元；餘400元由原告負擔）。

中 華 民 國 110 年 1 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 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
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 110 年 1 月 15 日

07 書記官 蘇玉玫

08 附錄：

09 一、民事訴訟法第436條之24第2項：

10 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
11 理由，不得為之。

12 二、民事訴訟法第436條之25：

13 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

14 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。

15 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

16 三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規
17 定於小額事件之上訴程序準用之）：

18 上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內
19 提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，
20 由原第二審法院以裁定駁回之。