

# 臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上字第22號

上訴人 民眾傳播事業有限公司

法定代理人 蔡雲夤

訴訟代理人 蔡豪

被上訴人 吳鴻良

訴訟代理人 陳忠勝律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年12月28日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第40號第一審判決提起上訴，本院於108年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

## 事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國100年9月1日起受僱於上訴人擔任編輯部之文字編輯工作，工作內容為一般報紙之排版、編輯與上傳電子報等工作，約定月薪新臺幣（下同）26,000元，工作時間為每日下午5時至晚間10時，後於106年4月間調整為每日下午3時至晚間9時。嗣上訴人於106年間新增設多媒體數位部（下稱數位部），工作內容為發臉書宣傳、與廠商及學校合作設立網站、配合以記者身分出國採訪新聞等，工作時間則為每日上午9時至下午5時。嗣於106年5月間，數位部有新人因故離職，上訴人乃要求被上訴人調職至數位部擔任業務人員，然編輯部與數位部工作性質及工作時間均不同，被上訴人並不適合業務工作，且因被上訴人平時上午另有兼職飲料業之服務人員，無法在早上上班，遂二度以「工作性質不同、上班時間無法配合、勞動條件已變更」為由，婉拒上訴人調職，惟上訴人未經被上訴人同意，仍於106年5月22日片面發布人事公告即調職令，命被上訴人自106年6月1日起調任為數位部編輯，被上訴人無法接受上開調職安排，遂於同日以上訴人擅自調動職務而違反勞動契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1

項第6款規定，以辭呈終止兩造間之勞動契約，並請求上訴人給付106年6月份薪資、資遣費及給予非自願離職證明書；再同年月24日另以存證信函向上訴人終止勞動契約，上訴人於同年月25日收受存證信函，是兩造間勞動關係應於106年5月22日終止，至遲則於106年5月25日終止。又被上訴人受僱於上訴人之年資為5年9個月，離職前6個月之平均薪資為26,000元，上訴人應發給資遣費74,750元。再者，被上訴人之日薪為867元，而105年之特別休假15日僅休5日，上訴人應給付因終止契約未休之10日特別休假工資8,670元予被上訴人；此外，被上訴人並非自願離職，自得請求上訴人開立非自願離職證明書。為此，爰依勞工退休金條例第12條、勞基法第17條、第38條第4項、第19條及就業保險法第11條第3項等規定提起本件訴訟等語，求為判決：(一)上訴人應給付被上訴人83,420元，及自起訴狀繕本送達翌日（即106年12月22）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。(三)第1項聲明，願供擔保准予宣告假執行。

二、上訴人則以：被上訴人自100年9月1日起受僱於上訴人擔任編輯部之文字編輯工作，工作內容為一般報紙之排版、編輯與上傳電子報等工作，月薪26,000元，工作時間為每日下午5時至晚間10時，後調整為每日下午3時至晚間9時，上訴人係體恤編輯部員工，而未要求編輯部員工上班8小時。然上訴人為轉型為數位網路媒體，於106年間增設數位部，而數位部之工作時間為每日上午9時至下午6時，中午休息1小時，上訴人基於企業經營與業務需要，在不損及被上訴人工作時間與薪資所得之情況下，將被上訴人調職至數位部擔任編輯，工作內容為將新聞編輯後上傳電子報及於臉書發佈，此與調整職務前之工作性質、內容均相同。且被上訴人曾於104年間擔任數位部編輯7個月後，再調回編輯部，顯然上訴人得勝任數位編輯之工作。再者，上訴人之人事規章第5條第2項明定不得在外兼職，被上訴人違反工作規則在

01 外兼職，更因兼職而無法配合上訴人之上下班時間與調派工  
02 作，而於106年5月22日離職，則被上訴人請求給付資遣費  
03 、應休未休特別休假工資及開立非自願離職證明書均屬無據  
04 等語置辯。

05 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，於本院  
06 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上  
07 訴人答辯聲明：如主文所示。

08 四、兩造不爭執之事項：

09 (一)被上訴人自100年9月1日起受僱於上訴人擔任編輯部之文  
10 字編輯工作，月薪26,000元，工作時間為每日下午5時至晚  
11 間10時，後因編輯部業務需要，自106年4月間調整為每日  
12 下午3時至晚間9時。

13 (二)上訴人於106年5月22日公告自106年6月1日起將原任職  
14 編輯部之被上訴人調任為數位部編輯，上班時間為週一至週  
15 五，每日上午9時至下午5時，薪資不變。

16 (三)被上訴人於上訴人任職期間，另有在外兼職，於106年間任  
17 職期間於上午兼職飲料業服務人員。

18 (四)被上訴人年資為5年9月，離職前6個月平均薪資為26,000  
19 元，如被上訴人請求資遣費有理由，被上訴人得請求之資遣  
20 費為74,750元。

21 (五)被上訴人106年度特休假15日，僅休5日，如得請求應休未  
22 休工資，得請求應休未休之工資8,670元。

23 五、本件之爭點：

24 (一)上訴人將被上訴人調職是否符合勞基法第10條之1之規定？

25 (二)被上訴人以上訴人違反勞基法第14條第1項第6款為由終止  
26 兩造間之勞動契約是否有據？

27 (三)被上訴人請求上訴人給付資遣費74,750元及未休特別休假工  
28 資8,670元，有無理由？

29 (四)被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書，有無理由？

30 六、上訴人將被上訴人調職是否符合勞基法第10條之1之規定？

31 (一)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」。勞基法第10條之1定有明文。且依該法施行則第7條1款規定工作場所及應從事之工作有關事項，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更，故如資方因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用。

(二)經查：被上訴人主張上訴人將其自編輯部文字編輯調職為數位部編輯，實際上從事業務工作，工作性質有異，且工作時間亦有不同等語，此為上訴人所否認，並以前詞置辯。惟就工作內容與性質而言，證人即上訴人數位部主任王威鈞於原審證稱：我自101年6月起任職於上訴人公司，剛進公司擔任編輯部編輯，105年12月起擔任數位部主任，數位部是經營網路社群，目前沒有編輯之職稱，同仁職稱有社群經理、影音編輯，影音編輯主要工作是把蒐集到之素材製作編輯成影片，社群經理主要工作是網路社群之經營，在社群網站上貼文並與網友互動，數位部上班時間為週一至週五，從上午10點到下午6點，所有同仁工作時間都一致，而編輯部編輯之工作內容則係待記者稿子傳到報社後，編輯整理並下標題及排版，之後再將排好之版面傳到印刷廠，工作時間有變動過好幾次，我剛進公司是下午5點到晚上11點，後來變為下午3點到晚上8點，我知道預計將被上訴人調到數位部，但不清楚預計調來後之職位及工作內容，因被上訴人知悉調來數位部後就離職了，而數位部之工作並無需以記者身分出國

01 採訪新聞，但確實需要與廠商洽談並請廠商幫公司設立網站  
02 ；因數位部要製作影片，公司並沒有相關設備，所以會找外  
03 面大學洽談設備及人力合作，公司曾有兩次找學校洽談，都  
04 是由老闆初步接洽，再由數位部人員陪同細談，至於我因在  
05 國內有採訪經驗，之前在編輯部也曾經被指派到大陸採訪過  
06 ；所以到數位部後曾被諮詢能否去青海、山西採訪，但採訪  
07 事宜僅針對我而已等語（見原審卷第120頁背面至第122頁  
08 背面），觀諸證人王威鈞前開證言，證人王威鈞擔任上訴人  
09 編輯部編輯多年，且現職為上訴人數位部主任，對於編輯部  
10 及數位部之工作內容，自知之甚稔，且其所述證詞內容並未  
11 刻意偏袒上訴人，亦無甘冒偽證風險，設詞迴護兩造之必要  
12 ；是其證言應為可採。從而，上訴人數位部現雖無如其調職  
13 公告上所載「編輯」乙職，惟以其數位部之編制，其人員所  
14 負責之工作內容不外乎係網路社群經營與影片製作，另需與  
15 廠商洽談合作事宜，雖未如被上訴人所主張需以記者身分出  
16 國採訪新聞，然細究數位部之工作內容與性質，諸如社群經  
17 營尚需與網友互動，影音編輯則需編輯製作影片，更遑論需  
18 與廠商洽談開會，工作內容實際上仍與編輯部編輯所負責之  
19 一般報紙排版、編輯及上傳電子報等並非一致，上訴人抗辯  
20 被上訴人於調職後之工作內容相似，被上訴人得以勝任調職  
21 後之工作云云，自無足採，上訴人復未對於被上訴人調動後  
22 之工作得以勝任一節，未再行提出其他證據以實其說，自難  
23 認其調動性屬合法。至上訴人於本院言詞辯論時始主張：被  
24 上訴人曾於104年間擔任數位部編輯7個月後，再調回編輯  
25 部，被上訴人應可勝任數位部編輯之工作云云，核與上訴人  
26 自認其係於106年間，為因應網際網路之興起而成立數位部  
27 等語（見原審卷第39頁、第41頁、本院卷第11頁），前後相  
28 互齟齬；且上訴人係於第二審言詞辯論期日始提出前開主張  
29 ；依民事訴訟法第463條、第276條、第447條規定，上訴  
30 人不得於「第二審」、「言詞辯論」時再提出前開防禦方法  
31 ；是本院就上訴人前開主張，自無庸再予審酌。

01 (三)上訴人固辯以：將被上訴人調職至數位部係因應時代轉變為  
02 企業經營所必須，且編輯部人員中有很多係年紀較大而對網  
03 路操作不熟悉，被上訴人因較為年輕，始將其調至數位部云  
04 云。惟上訴人於本院自承：「（法官問：將被上訴人調至數  
05 位部，編輯部仍繼續存在？編輯部人員編制為何？）編輯部  
06 還在。編輯部本來人員是10位，當時調被上訴人過去數位部  
07 ，則編輯部人員為9位。被上訴人離職後編輯部也有人陸續  
08 離職，而後再續補1位人力，故現任人員編制為10位（含美  
09 工）」等語（見本院卷第73頁），足認編輯部並無裁減員工  
10 之必要，則倘上訴人另行成立數位部，而有具備熟悉網路操  
11 作員工之需求，其自可另行招聘具前開專長之員工，而非於  
12 編輯部並無裁減員工之需求下，未經被上訴人之同意，逕將  
13 其調至數位部。且上訴人復未提出任何證據說明有何非將被  
14 上訴人調動工作不可之必要，尚難認該調動符合勞基法第10  
15 條之1第1款所稱之基於企業經營上所必須之情形。再者，  
16 被上訴人原先擔任之編輯部編輯之工作時間為每日下午5時  
17 至晚間10時，後自106年4月間調整為每日下午3時至晚間  
18 9時，然數位部之工作時間係上午9時至下午5時，此為兩  
19 造所不爭執（見本院卷第74頁），相較於編輯部之工作時間  
20 ，除整體時間變動外，數位部之工時亦有增加，即由編輯部  
21 之工時6小時增加為8小時，惟被上訴人調動至數位部後之  
22 薪資卻未隨之調整，足見調動後之勞動條件已對被上訴人作  
23 不利之變更，是上訴人調動被上訴人工作難認符合勞基法第  
24 10條之1第2款之規定。至上訴人固辯以其係體恤編輯部員  
25 工，而未要求編輯部員工上班8小時云云，然此僅係上訴人  
26 減少編輯部員工工作時數之動機，核與認定數位部員工較編  
27 輯部員工之工作時間較長，自編輯部調至數位部係屬工作條  
28 件不利之變動所為判斷，並無任何影響，上訴人執此所為抗  
29 辯，亦無足取。

30 (四)至上訴人雖辯稱：被上訴人在尚未到數位部任職前即已離職  
31 ，無法確認其到職後薪資是否會因此變動，且公司人事規章

第1條即規定上班時間為每日上午9時至下午6時，此規定與勞基法相同，另被上訴人違反工作規則、在外兼職於先，始無法配合上訴人之上下班時間與調派之工作云云。然上訴人於人事公告上明確載明薪資不變（見原審卷第15頁），不論被上訴人至數位部任職後是否或多久會調整薪資，均不影響上訴人調動被上訴人工作時之工作條件，事實上已對被上訴人作不利之變更，要無疑義。又上訴人人事規章雖載明上班時間，惟被上訴人於任職編輯部編輯後，兩造已將工作時間做不同於人事規章之約定，亦即將編輯部工作時間更改為下午3時至晚間9時，此既經兩造同意，即成為兩造勞動契約之內容，不得徒以被上訴人任職初始之人事規章作為兩造勞動契約關於工作時間之約定；另觀諸上訴人所提出之人事規章五2.(1)之內容（見原審卷第51頁），其上載明「於任職期間，不在外從事直接或間接與公司營業利益互相衝突之工作、營業、兼職或其他任何行為」等語，則上訴人所禁止者係員工不得從事與上訴人營業利益相衝突之行為，惟被上訴人在外兼職工作為飲料店店員，為兩造所不爭執（見本院卷第74頁），此與上訴人所營事業難謂有互相利益衝突之情形，況被上訴人是否違法兼職，亦核與認定上訴人調動被上訴人是否符合勞基法第10條之1規定，亦不生影響，上訴人前開所辯，亦屬無據。

七、被上訴人以上訴人違反勞基法第14條第1項第6款為由而終止兩造間之勞動契約是否有據？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。又勞基法第10條之1規定可為判斷雇主調職命令是否符合誠信原則及權利濫用禁止原則之具體標準，亦屬勞工法令之一部分。是雇主如片面發布調職命令調動勞工，而有違勞基法第10條之1之規定者，應認雇主違反勞工法令，勞工得依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約。從而，上訴人調動被上訴人工作既有違勞基法第10條之1之

規定，被上訴人據此終止兩造間之勞動契約，自屬有據。

八、被上訴人請求上訴人給付資遣費74,750元，有無理由？

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，於勞動契約依勞基法第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1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查被上訴人係自100年9月1日起受僱於上訴人，迄至106年5月22日止，工作年資為5年9個月，而兩造間之勞動契約係依勞基法第14條規定終止，被上訴人離職前6個月平均工資則為26,000元，依此計算之結果，被上訴人得請求上訴人給付之資遣費應為74,750元（計算式：26,000元×【5又9/12】×1/2=74,750元），且如被上訴人請求資遣費有理由，被上訴人得請求之資遣費為74,750元一節，為兩造所不爭執（見本院卷第74頁）。是被上訴人請求上訴人給付資遣費74,750元，為有理由。

九、被上訴人請求上訴人給付未休特別休假工資8,670元，有無理由？

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿者，雇主每年應給予特別休假15日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第4款、第4項前段分別定有明文。

（二）經查：上訴人調動被上訴人工作違反勞基法第10條之1之規定，被上訴人據以終止兩造間之勞動契約，已如前述，則兩造間之勞動契約係因可歸責於上訴人之事由而終止，則被上訴人依前開規定請求上訴人給付應休未休之工資，即屬有據。又被上訴人106年度特休假15日，僅休5日，如得請求應休未休工資，得請求應休未休之工資8,670元一節，為兩造所不爭執（見本院卷第74頁）。則被上訴人請求上訴人給付特別休假工資8,670元，即屬有據，應予准許。



十、被上訴人請求上訴人公司開立非自願離職證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。再按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。查被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，則揆諸前揭規定，被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

十一、綜上所述，被上訴人依勞工退休金條例第12條、勞基法第38條第4項、第19條及就業保險法第11條第3項等規定，請求上訴人給付被上訴人83,420元，及自106年12月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書予被上訴人，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為准免假執行之諭知，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

十二、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 25 日

勞工法庭

審判長法官 謝靜雯

法官 邱泰錄

法官 洪能超

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 9 月 25 日  
書記官 林宛玲

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。