臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第134號

原　　告　黃信惟
　　洪睿杰
上二人共同
訴訟代理人　洪天慶律師
被　　告　都會生活開發股份有限公司
法定代理人　蘇聖峯
訴訟代理人　張維倫

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）110 年11月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告黃信惟新台幣（下同）16萬2,137 元及自110 年9 月17日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告應給付原告洪睿杰10萬3,973 元及自110 年9 月17日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

三、被告應發給原告黃信惟、洪睿杰非自願離職證明書。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一、二項所命給付得假執行，但被告如以16萬2,137 元為原告黃信惟預供擔保，以10萬3,973 元為原告洪睿杰預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告2 人主張：被告公司違法將伊等2 人調動職務，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約關係，訴請給付資遣費，及發給非自願離職證明書。並聲明：1.被告應給付原告黃信惟16萬2,137 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；2.被告應給付原告洪睿杰10萬3,973 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；3.被告應發給原告黃信惟、洪睿杰非自願離職證明書。

二、被告公司抗辯：本件調動合法，原告2 人無正當理由曠工3日，伊公司依勞動基準法第12條第1 項第6 款規定，終止與

其等間之勞動契約關係，原告2 人所訴並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告黃信惟、洪睿杰分別自102 年6 月11日、104 年4 月1日起受僱於被告公司，擔任總管理處物流部主任、行政組組長，約定之每月工資為4 萬元、3 萬3,000 元，原本提供勞務地點為位於高雄市○鎮區○○路○ 號「MLD 台鋁商場」。

2.原告黃信惟、洪睿杰與被告公司於110 年6 月25日，分別簽立勞雇雙方協商減少工時協議書，實施期間自110 年7 月1日起至同年9 月30日止，原告黃信惟於此3 個月份，每月減少工時12天，工資為每月2 萬4,000 元，原告洪睿杰於此3 個月份，每月減少工時8 天，工資為每月2 萬4,200 元，但上開實施期間，原告黃信惟、洪睿杰得隨時終止勞動契約，被告公司應比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，且符合退休資格者，並應給付退休金。

3.被告公司自110 年7 月1 日起，將原告黃信惟調派至位於高雄市○○○路○○○ 號之「悅品中餐廳」廚房內場，擔任廚師助理工作，將原告洪睿杰調派至「晶綺盛宴」宴會廳外場，擔任服務人員。

4.原告黃信惟、洪睿杰於110 年6 月29日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，經調解委員會於同年7 月19日調解不成立，原告黃信惟、洪睿杰依勞動基準法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益」之規定，主張終止兩造間之勞動契約關係。

5.被告公司於110 年7 月27日，以原告洪睿杰於同年7 月20日、23日、24日未依班表出勤亦未請假，經部門主管LINE通知未獲回覆，主管及人資部也多次以LINE電話、簡訊及信件通知未果，依公司出勤管理辦法規定及勞動基準法第12條第1項第6 款「無正當理由繼續曠工3 日」規定，以存證信函為終止兩造間勞動契約之意思表示。

6.被告公司於110 年7 月28日，以原告黃信惟於同年7 月20日

、23日、27日未依班表出勤亦未請假，經部門主管LINE通知未獲回覆，主管及人資部也多次以LINE電話、簡訊及信件通知未果，依公司出勤管理辦法規定及勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」規定，以存證信函為終止兩造間勞動契約之意思表示。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.本件職務調動是否合法：

兩造不爭執原告黃信惟、洪睿杰均受僱於被告公司，分別擔任總管理處物流部主任、行政組組長，原本提供勞務地點為位於高雄市○鎮區○○路○ 號「MLD 台鋁商場」，被告公司自110 年7 月1 日起，將原告黃信惟調派至位於高雄市○○○路○○○ 號之「悅品中餐廳」廚房內場，擔任廚師助理工作，將原告洪睿杰調派至「晶綺盛宴」宴會廳外場，擔任服務人員（見兩造不爭執事項1.、3.），原告2 人主張新職務工作內容與原本差異甚多，其等隨即申請勞資爭議調解，但調解前為免遭以連續曠工為由解僱，僅能至新單位值勤，本件職務調動違法。被告公司辯稱依勞動契約約定，公司得隨時調動員工職務，其公司所營為餐飲、旅館、零售業，受此次新冠肺炎疫情影響，需調整人力並進行職務調動，經查：

A.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10-1條定有明文。

B.被告公司就其辯稱依兩造間之勞動契約約定，其得隨時調動原告2 人職務之事實，已提出員工聘僱合約書2 份為證（見本院卷第77、83頁第2 條第3 款），此文書約定情形為原告2 人所不爭執，雖堪信為真實。然兩造間縱使有雇主可調動勞工職務之約定，該調動仍需符合上開法文之規定，合先敘

明。

C.原告2 人就其等主張新職務工作內容與原本差異甚多，已提出工作內容對照表2 份為證（見本院卷第33、35頁），被告公司亦坦承調整前後之工作內容確實有差異（見本院卷第103 頁言次辯論筆錄），簡言之，原告2 人原本擔任之總管理處物流部主任、行政組組長，均屬後勤管理職務，但調整後之餐廳廚房內場廚師助理、宴會廳外場服務人員，前者屬需專業之廚師工作，後者屬一般之現場勞力工作，與之前所擔任之後勤管理工作，的確有天差地別之差異，是本件原告2人之職務調動堪認均有「勞動條件不利變更」之情形，原告黃信惟之調動並涉及「技術是否勝任」之問題。而由110年7月1日調動前，原告2人即於同年6月29日先向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解之情形（見兩造不爭執事項4.），堪認本次調動被告公司並未取得原告2人之同意。則依上開規定，應認本件被告公司對原告2人之職務調動，屬違法調職，並非合法。至被告公司辯稱係因應新冠肺炎疫情影響所作之職務調整，所辯雖合於情理，堪信為真實，然大環境變動對企業經營者所造成之不利益，本屬雇主應承擔之企業經營風險，依勞動基準法之設計，雇主僅可依該法第11條第2款「虧損或業務緊縮」之規定，經預告而終止與勞工間之勞動契約關係，除非勞工同意，並不得隨意違反勞雇間就勞動條件之原始約定，對勞工為不利益之職務調動，併予敘明。

2.原告2 人得否終止勞動契約關係請求被告公司給付資遣費：

A.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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞動基準法第14條第1 項第6 款、勞工退休金

條例第12條第1項分別定有明文。

B.如上所述，原告2人並不同意被告公司之違法調職，被告公司既仍執意調職，所為當屬違反勞工法令，致有損原告2人之勞工權益，則原告2人於110年7月19日勞資爭議調解不成立時，表示依勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益」之規定，終止兩造間之勞動契約關係（見兩造不爭執事項4.），當屬於法有據。

C.兩造不爭執原告黃信惟、洪睿杰分別自102年6月11日、104年4月1日起受僱於被告公司（見兩造不爭執事項1.），開始受僱之時間均在勞工退休金條例生效之後，依該條例第7條第1項第1款規定，應適用上開資遣費之計算規定。則原告黃信惟、洪睿杰主張其等得請求被告公司給付之資遣費金額，分別為16萬2,137元（40,000×1/2×8＋39/365】＝162,137，小數點以下四捨五入）、10萬3,973元（33,000×1/2×6＋110/365】＝103,973，小數點以下四捨五入），經核即無不合。

3.原告2人得否請求被告公司發給非自願離職證明書：

就業保險法所稱非自願離職，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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。而本件原告2人係依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係而離職，依上開規定，當可請求被告公司發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，本件被告公司就原告2人所為之職務調動違法不生效力，原告黃信惟、洪睿杰依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約關係，訴請被告公司給付資遣費16萬2,137元、10萬3,973元，及均自起訴狀繕本送達翌日（即110年9月17日，見本院卷第55頁送達證書）起

至清償日止，按週年利率5％計算之法定遲延利息，另訴請被告公司發給其等非自願離職證明書，於法有據，均應准許。又本件屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決（不含開立非自願離職證明書部分），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，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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。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　　110　　年　　11　　月　　17　　日

書記官　洪光耀