

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第158號

原告 賴洺雄

訴訟代理人 劉安桓律師(法扶律師)

楊凱雯律師

被告 首都客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國113年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣參拾貳萬壹仟捌佰柒拾陸元及自民國一百一十三年八月七日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參拾貳萬壹仟捌佰柒拾陸元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）101年5月19日起受雇於被告，於羅東站擔任駕駛員長達12年，被告於113年5月16日發布人事異動通知，將原告自113年7月起調職至汐止一站，並未明確告知調職後之實際路線、地點、薪資等相關勞動條件，於113年5月13日勞資爭議調解會議時，亦未能明確告知原告實際調職路線及細節，顯屬違法。況原告住所於宜蘭金六結地區，造成原告每日需駕車1小時始能抵達汐止一站，增加原告提出勞務之困難，亦未能提出必要之協助方案，已逾越一般社會通念可得忍受之調動。調職內容並非原告原先駕駛體能及技術可得勝任，影響原告之里程貼及休息時間，

明顯為勞動條件不利益之變更，亦未能妥善考量原告家中尚有兩名未成年子女及年邁長輩需就近照顧。被告調職之結果與距離均逾一般勞工可忍受之程度範圍，原告提出調職方式，增加原告提出勞務之困難度，自屬違反勞基法第10條之1規定，原告於113年6月7日以原證3之存證信函，以被告違法調職五原則為由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，於113年7月1日終止兩造勞動契約，並請求113年6月薪資新臺幣(下同)5萬7000元、資遣費34萬2000元、特休未休補償工資3萬4200元，並開立非自願離職證明書。爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告43萬3200元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告係因違反北宜線駕駛員工作規範而調職至雙北市區路線進行輔導與教育訓練，原告於113年4月16日下午18時50分，駕駛北宜線車號000-00，於宜蘭轉運站發車前，未依規定項乘客宣導繫上安全帶、未確認乘客安全帶已經扣上、甚至未待乘客就坐即行起步，導致乘客黎先生受傷，事故發生後翌日即召回原告並製作談話筆錄，原告承認上開事故亦簽名同意調任調任雙北市區路線進行輔導與教育訓練。此項調任於業務及管理上確實有其必要性及合理性；且被告依照公告施行甚久之明文工作規範進行調動，更難謂有不當之動機或目的，且調職後對原告之工資及其他勞動條件均無不立之改變，故就上開調動，依照社會一般通念綜合考量，實無權利濫用或違反誠信原則之可能。

(二)就原告家庭及生活受影響之程度部分，兩造於113年5月13日召開協調會，被告當場即提出同意原告每天由宜蘭出發，駕駛北宜線半趟、抵達臺北轉運站後，換跑臺北市區公車，結束後再駕駛北宜線返回宜蘭，完成後半趟，故原告除路線行駛區域之變更外，原告可以每天返家，對於家庭及生活之影

響有限，惟原告拒絕致調解不成立。惟會議結束後，原告於113年5月15日即改變心意，表示待其家庭事務安排妥當後，願意從同年7月1日起配合調動。然被告於同年6月中，再接獲原告預告於113年7月1日終止勞動契約之存證信函；考量原告狀態不穩定，被告於113年6月17日起即停派原告之駕駛勤務，以減少原告工作壓力、穩定情緒；而過程中，原告又向汐止一站陳恆偉站長表示同意調任、願意報到之意願。然原告至113年7月3日仍未向汐止一站報到，陳恆偉站長多次以簡訊催促原告報到，惟原告反悔以家庭因素拒絕報到。陳恆偉站長於113年7月18日以簡訊通知原告，其已連續曠工逾3日以上，依據勞基法第12條第1項第6款得逕予解雇，被告於113年7月22日即以原告113年7月5日至9日無故連續曠職三天，於同年7月10日解雇。原告竟於113年7月21日向陳恆偉站長詢問是否可以報到，可證原告心思搖擺不定，過程中被告實已給予最大的包容與機會。

(三)綜上，被告之調動無違反勞動契約或法令，原告未遵期到任，曠職達三日以上，被告終止勞動契約，自屬有據；原告上開主動終止兩造勞動契約之意思表示，不得向雇主請求資遣費，故原告本件請求無理由。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見113年10月8日筆錄，本院第163至169頁）：

(一)原告自101年5月19日起受雇於被告，擔任北宜線之羅東站駕駛員，有簽訂如被證1勞動契約（見本院卷第83頁），行駛路線自宜蘭起至台北市政府，被告制定北宜線駕駛員工作規範，如被證3之工作規範（見本院卷第87-89頁），要求駕駛員於發車前須宣導乘客須扣上安全帶。

(二)原告於113年4月16日下午6時50分許駕駛車號000-00之營業大客車，未待乘客就坐即起步，導致乘客上車後摔倒，受有頸部肌肉拉傷之傷害，有被證4照片為憑，原告於翌日製作

01 如被證5之談話紀錄，被告製作如被證6之肇事報告表（見本
02 院卷第89-98頁）。

03 （三）原告以不同意被告調職為由，於113年5月13日進行勞資爭議
04 調解，經調解不成立，於113年5月15日向羅東站站長潘家宇
05 表示同意自113年7月1日起調派至汐止一站，被告於113年5
06 月16日發布原證1之人事異動通知書，有原告提出之原證1之
07 人事異動通知書、原證2宜蘭縣政府勞資爭議調解紀錄（見
08 本院卷第19-22頁）、被告提出被證7之電子收文箋可按（見
09 本院卷第99頁）

10 （四）被告於113年5月16日發布將原告調職至汐止一站後，原告以
11 調職不合法為由，於113年6月7日以原證3之存證信函，被告
12 於113年6月11日收受，依據勞基法第14條第1項之規定終止
13 勞動契約，有原告提出之原證3存證信函及送達回執可按
14 （見本院卷第23-25頁）。被告於113年6月17日停派原告之
15 駕駛工作，原告最後工作日113年6月16日。

16 （五）原告未於113年7月1日到職，被告於113年7月4日、113年7月
17 5日、113年7月6日均要求原告於翌日報到，原告於113年7月
18 7日回覆拒絕報到，被告於113年7月18日以原告無正當理由
19 曠職三日以上為由，依據勞基法第12條第1項第6款之規定終
20 止勞動契約，於113年7月22日發布獎懲通知解雇原告，原告
21 又於113年7月21日向站長表示後天可以去報到嗎？有被告提
22 出被證8、9、11之line對話、被證10之獎懲通知書可按（見
23 本院卷第101-111頁）。

24 （七）112年9月至113年5月薪資如原證4薪資明細表為真正（見本
25 院卷第27-46頁）。

26 四、本件爭點應為：（一）本件終止勞動契約之法律上依據為何？
27 （被告調職是否符合被證3之工作規則？是否違反勞基法第10
28 條之1之規定？）（二）如原告主張有理由，原告依據勞動法
29 令，請求被告給付資遣費34萬2000元、開立非自願離職證明
30 書，特別休假未休工資差額6710元、113年6月薪資5萬7000
31 元，是否有理由？茲分述如下：

01 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?(被告調職是否符合被
02 證3之工作規則調職?是否違反勞基法第10條之1之規定?)

03 原告主張被告明知原告並未違反被證3之工作規則，逕為調
04 職，且被告調職違反勞基法第10條之1調動五原則，而依同
05 法第14條第1項第6款規定終止兩造之僱傭關係云云，被告則
06 以前詞置辯。經查：

- 07 1. 勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16
08 日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明
09 文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
10 並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有
11 不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞
12 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
13 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主
14 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。前
15 開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院
16 公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇
17 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利
18 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職
19 務不得違反之五原則」。有雇主違反勞動契約或勞工法令，
20 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基
21 法第10條之1、及第14條第1項第6款分別定有明文。準此以
22 解，雇主就勞工工作地點之調動，不得變更原有勞動契約約
23 定之薪資結構，且如變更為距離住家更遠之工作地點時，涉
24 及勞工如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加
25 班必要時得配合之加班時段及思考所得領取薪資與所增加通
26 勤成本間之權衡等，是調動亦將變動勞工之生活模式，則雇
27 主對於勞工因調動後之工作地點過遠所提供之協助方式應於
28 調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備，方
29 符合勞基法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法
30 本旨。從而，倘雇主未於調動前之適當時期提出協助之具體
31 內容，使勞工無從評估是否接受雇主之調動時，自難認雇主

業已提供必要之協助，或有變動薪資時，應認有損及勞工權益之虞，是勞工自得以雇主違反勞基法第10條之1第4款規定，依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約。

2. 就被告調職是否違反調職五原則而言：

(1) 就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而言：

發車前未依規定向乘客宣導及確認乘客安全帶扣上，被告得將駕駛員調職至雙北市區路線進行輔導與教育訓練，並經原告簽名確認，有被證3之工作規則第2條、被證13之簽名簿、被證5談話紀錄可按（見本院卷第87、221-225、91頁）。原告於113年4月16日下午6時50分許駕駛車號000-00之營業大客車，未待乘客就坐即起步，導致乘客上車後摔倒，受有頸部肌肉拉傷之傷害，有被證4照片為憑，原告於翌日製作如被證5之談話紀錄，被告製作如被證6之肇事報告表（見本院卷第89-98頁）。原告於被證5之談話記錄雖稱「我有宣導只是後續又多一位乘客上車，一時疏忽」等語（見本院卷第91頁），足見，原告並未注意乘客上車後，是否已安全就坐，立即發車行駛，造成乘客受傷等情，自屬違反被證2之工作規則，被告依據被證3之工作規則調職至雙北市市區，基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的，應屬合法。

(2) 就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言：

原告主張其調職前駕駛1570號之客運路線，主要採按表發車之派車模式，駕駛員於站點間均享有10至15分鐘之休憩，派車期間亦有30分鐘之空檔時間，然調職後原告之台北市區公車運行模式，採到站即發車無中途休息之狀況，兩者間存在明顯勞務條件差異。又行駛路線改變將影響原告於薪資結構上之里程津貼、延時津貼等相關薪資計算方式，對原告之勞動條件已產生不利益之變動。

(3) 就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：

原告本為國道客運駕駛，惟被告僅以其工作內容均為駕駛將原告調職後擔任雙北市區之公車駕駛，然被告並未考量客運

01 駕駛於國道上，路線明確，交通號誌單純，車身周遭出現機
02 車或行人之可能甚少，駕駛可專注於前後車輛之行使。反觀
03 市區公車駕駛，由於主要行駛於市區或平面道路上，車速雖
04 較慢但路程障礙物眾多，相較於國道駕駛而言，平面道路之
05 公車司機，駕駛上付出之精神較高於國道駕駛。又原告長期
06 擔任國道客運駕駛，對於雙北交通狀況難以了解，將原告轉
07 調市區公車駕駛顯有增加職務上之困難繁雜程度，將使原告
08 於執行職務上承擔更多意外風險，自非原告體能及技術上可
09 勝任，故原告此部分主張，亦屬可採。

10 (3)就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助：

11 被告通知原告於113年7月1日調職至汐止一站，從未告知原
12 告調職後之實際路線、地點、薪資及其他勞動條件之變更，
13 亦未考量原告居住於宜蘭市金六結地區，原告調職後每日需
14 前往距離原羅東站點55公里遠，至少駕車一小時始能抵達之
15 汐止一站進行報到，被告雖提出供原告搭乘被告之公司車至
16 宜蘭，被告亦未提供必要之協助，該調職距離已逾一般社會
17 通念可接受之範圍，增加原告提出勞務之困難。被告於113
18 年8月22日具狀以兩造113年4月22日勞資爭議調解時，被告
19 有提出原告由宜蘭出發，駕駛北宜線半趟，抵達台北轉運站
20 後，換跑台北市區公車，結束後再駕駛北宜線返回宜蘭，可
21 每天返家，又於113年10月29日具狀稱仍維持原告頭尾之班
22 次仍為羅東至市府轉運站、市府轉運站到羅東之趟次，並預
23 留15分鐘時間讓原告抵達汐止一站，再安排2趟藍36，尖峰
24 時間為120分鐘，離峰時間為80分鐘，再安排30分鐘休息時
25 間，再安排1趟藍36為離峰時間，再由市府轉運站返回宜蘭
26 或羅東云云（見本院卷第73、171頁），被告前後具狀內容
27 對於調職之工作內容，均非詳盡。足見，被告發布調職命令
28 時，並未明確告知原告其調職後之實際工作內容、地點及實
29 際薪資，被告亦未提供必要之協助，此有原告提出之宜蘭縣
30 政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第21頁）。被告抗辯
31 其調職合法云云，自非可取。

01 (4)就考量勞工及其家庭之生活利益：

02 查，原告家中尚有未成年子女二名及年邁父母、癌末親屬需
03 原告就近照顧，若將原告調往台北地區駕駛公車，縱未改變
04 原告工時，仍使原告就工作上所需耗費之心力增加，且若家
05 中有突發狀況時，原告亦難以即時往返宜蘭地區，被告並未
06 考量原告家庭之生活利益，貿然調職影響原告家庭生活利益
07 甚大，故原告此部分主張，尚屬有據。

08 (5)綜上所述，被告調職行為違反勞基法第10條之1之規定，調
09 職不合法，故原告於113年7月1日依勞基法第14條第1項之規
10 定，終止兩造間勞動契約，應屬有據。

11 2. 如原告主張有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣
12 費34萬2000元、開立非自願離職證明書，特別休假未休工資
13 差額6710元、113年6月薪資5萬7000元，是否有理由？

14 (1)請求資遣費部分：

15 ①勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
16 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
17 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
18 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
19 之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所
20 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
21 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
22 條及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
23 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
24 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給
25 六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退
26 休金條例第12 條第1項亦有明定。

27 ②平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
28 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
29 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
30 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
31 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額

百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇・一七天至三〇・六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋），原告自113年1月至6月薪資依序為5萬735元、6萬8100元、6萬1358元、4萬7731元、4萬9760元、4萬1336元（見本院卷第35-41、115-117頁），合計為31萬9020元，除以6，平均工資為5萬3170元。

③本件被告調職不合法，原告依據勞基法第14條第1項之規定，終止兩造勞動契約，已如前述，有原告提出之存證信函可證（見本院卷第23頁）。又原告自101年5月19日起受雇於被告，最後工作日為113年7月1日，原告之平均工資為5萬3170元，原告得請求之資遣費為31萬9020元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求資遣費31萬9020元，為有理由，應予准許。

(2)請求開立非自願離職證明書部分：

按勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條

規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(3)請求特別休假未休工資差額部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告主張其尚有特別休假未休天數18天，為被告所不爭，以113年5月正常工時之薪資4萬9760元計算（見本院卷第43頁薪資單），原告得請求特別休假工資2萬9856元（49760元÷30×18=29856元，元以下四捨五入），扣除被告已給付2萬7000元，原告尚得請求特別休假未休工資2,856元，為有理由，

01 應予准許，逾此部分，應予駁回。

02 (3)113年6月薪資部分：

03 原告主張被告積欠113年6月薪資5萬7000元，然被告已核發1
04 13年6月薪資共4萬1336元，有被證12之薪資單為證（見本案
05 卷第117頁），並為原告所不爭，從而，原告請求薪資，並
06 無理由，應予駁回。

07 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
08 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
09 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
10 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
11 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
12 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
13 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
14 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年8月6日收受民
15 事準備暨訴訟救助狀繕本，有卷附之送達回執可按（見本院
16 卷第65頁），因此，原告請求被告應自113年8月7日起至清償
17 日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

18 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求如主文所示（資遣費31萬9
19 020元+特休未休工資2856元），為有理由，應予准許，逾此
20 部分，應予駁回。

21 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
22 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
23 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
24 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
25 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
26 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
28 與判決結果無涉，爰不一一論述。

29 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
31 勞動法庭 法 官 徐玉玲

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日

05 書記官 王思穎