

部分工時沒有資遣費只有轉調或自願離職。

 匿名（進階會員） 勞動·工作 / 勞動契約 2023-08-25 01:56

我是部分工時人員，公司因人力緊縮，在我上班時告知我排班至本期班表結束，就沒有我的班了，也告知我其他的點沒有缺人。我以為我會有資遣費。

過了幾天，公司分店通知該店即將歇業，正職員工可選調職到他點或選資遣。

主管突然又再次找我談，說明他店有缺部分工時人員，但上班時數可能是我現在的1/4，我希望直接資遣即可。

主管卻說公司對於部分工時人員只有轉點或自願離職！這點我真的沒辦法接受，這是變相要我自己離職。

我拿起合約書，上面是有一點提到：

乙（勞工）方應在甲（僱主）方所指定之工作場所接受各項指派工作及甲方之指揮監督。乙方同意對其所擔任之工作，甲方得依乙方之工作表現及對工作勝任程度以及甲方企業經營之需要，調動己方至其他部門、調動至其他地點或調動至甲方關係企業，甲方同意給予適當之協助。

公司沒有用預告的方式告知排班終止、也沒有妥善處理調點工作的保障。

請問部分工時人員就必須接受轉調？

能否拒絕？該怎麼維護自己的權益？



彭雅立（認證法律人）

讚：3 留言：0

2023-09-10 19:40

提問人您好，簡單回答如下。

部份時間工作勞工受勞動相關法令保障

部份時間工作勞工（以下稱為「部分工時勞工」），與一般的全部時間勞工相比，差異在於部分工時的工作時間是有相當程度的縮短^[1]，至於部分工時的其他勞動權益，除了請假等事項按比例計算以外，多半與全部時間的勞動權益沒有太大差異。

部分工時勞工的權利義務，受到勞動相關法令保障^[2]，就算是屬於部分工時的工作，得僱主仍需要遵守調動五

原則，並且遵守資遣預告期間以及提供資遣費囉^[3]。

如果雇主有合法終止勞動契約的原因^[4]，但是卻沒有提供預告期間給部分工時勞工的話，那麼雇主就需要支付部分工時勞工預告期間這段時間的工資，來代替預告期^[5]。

調動勞工工作是否合法，回歸勞動基準法第 10 條之1來判斷

回到您的問題，由於雇主陸續告知您不同的決定，最終應以雇主最後一個版本為準。從敘述看來，最終雇主是提供：更換工作地點且上班時數是目前的1/4，以及自請離職，這2個選項，給部分工時勞工。

您的契約有一段文字，提到勞工同意雇主經營的需要，將勞工調動到其他地點工作，雇主並應提供勞工適當協助的約定；不過就算您與雇主之間有這樣的約定，仍需要回去看是否符合勞動基準法對雇主調動的要求^[6]。

而當雇主由於該地點歇業，將勞工調動到不同工作地點，且上班時間變短（相應的工資也會減少），是否就可以立刻判斷雇主此時做了「不利變更」使得雇主違反勞動基準法呢？觀察目前司法實務，其實不一定喔^[7]。雇主由於經營需求調職（即經營型調職），仍要看是否有正當理由、是否有依照工作規則，以及當初契約內怎麼約定排班的文字等因素，一起觀察^[8]。

建議您與雇主確認雇主最後的決定是什麼，如果仍有爭議，建議與中央或地方勞動機關申訴^[9]、申請勞資爭議調解。而如果最終真的是屬於雇主違法調動的情況，則勞工可拒絕調動，並且可跟雇主表示要終止勞動契約，請求雇主給付資遣費^[10]，或是提起調動無效或回復原職的訴訟^[11]。

延伸閱讀：

余青慧（2022），《[打工族的法律保障——談兼職勞工的勞動權益](#)》。

黃國媛（2022），《[被調職怎麼辦？調職後減薪、取消津貼合法嗎？](#)》。

曾翔（2022），《[雇主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫勞工自請離職，怎麼辦？](#)》。

註腳

[1] 僱用部分時間工作勞工應行注意事項第參點：「部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。」

至於勞動部訂定的「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」本身，並無法律授權，法律位階應可認為屬於解釋性行政規則，參高雄高等行政法院109年度訴字第121號判決；此注意事項，並已成為許多法院判決論理時的參考依據，例如最高行政法院106年度判字第269號判決、最高行政法院108年度判字第216號判決。

[2] 僱用部分時間工作勞工應行注意事項第貳點：「

I 事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理；僱用中高齡及高齡之部分工時勞工，亦同。

II 本注意事項所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。」

[3] 僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸點第4項第1與第3款：「

（一）資遣預告期間，依勞動基準法第16條規定辦理：

1. 勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出（謀職假），請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間。

2.謀職假之每日時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以40小時乘以應給予請假日數並乘以8小時。

(三) 資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給：

1.部分工時勞工適用勞動基準法退休制度工作年資之退休金、資遣費計算，依據該法第2條、第17條、第55條及第84條之2規定計給，其計算方式與全時勞工並無不同。」

[4] 勞動基準法第11條：「

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

[5] 勞動基準法第16條：「

I 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

II 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

III 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

[6] 勞動基準法第1條第2項：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

勞動基準法第10條之1：「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。」

[7] 王沛元（2023），〈調職與減薪一試論異工異酬說（上）〉，《司法周刊》，第2171期，第2-3版；王沛元（2023），〈調職與減薪一試論異工異酬說（下）〉，《司法周刊》，第3版。

[8] 可參考對於客運司機排班的情況，臺灣雲林地方法院108年度勞訴字第21號民事判決：「勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，則若資方行使此項調動權限有違反誠信原則，致勞方受有不利益之結果時，法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律之規定，斟酌判斷資方就調動權之行使是否適當。另雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合『基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的』、『對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更』、『調動後工作為勞工體能及技術可勝任』、『調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助』、『考量勞工及其家庭之生活利益』等調動原則，為勞動基準法第10條之1所明定。復該條於104年12月16日增訂前，主管機關之內政部亦有相同內容即所謂『調動五原則』之函釋意旨。則法院判斷雇主所為職務調整有無權利

濫用或違反誠信之情事，自應就上開原則為審酌。」

[9] 侯嘉偉（2023），《勞工申訴可以保密嗎？——勞資爭議的各種申訴管道》。

[10] 勞動基準法第14條第1項第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

勞動基準法第14條第4項：「第十七條規定於本條終止契約準用之。」；

勞動基準法第17條：「

I 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

II 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

[11] 勞動事件法第50條：「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。」

► 部分工時，部分工時勞工，打工，兼職
