

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第29號

原告 趙國亨

訴訟代理人 楊承彬律師(法扶律師)

被告 允強實業股份有限公司

法定代理人 張金鈺

訴訟代理人 王世華律師

黃奕雄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣14萬4,029元，及自民國114年6月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告應開立勞動基準法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書予原告。
- 三、訴訟費用（除原告減縮部分外）由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣14萬4,029元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項分別定有明文。原告起訴原聲明請求：(一)、被告應給付原告新臺幣（下同）15萬6,028元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)、被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)、願供擔保請准宣告假執行。嗣於114年8月5

01 日本院審理中（本院卷第146頁），更正、減縮如以下訴之
02 聲明，核與前開規定並無不合，應予准許。

03 乙、實體方面：

04 壹、原告主張略以：

05 一、原告自105年8月1日起任職於被告，並簽有勞動契約書（下
06 稱系爭勞動契約），負責鋼材產品之噴字及包裝工作，工作
07 地點均為被告址設彰化縣○○鄉○○路0段00號之埔心廠
08 （下稱埔心廠），每月薪資約3萬4,000元。不料，114年3月
09 14日被告竟片面通知原告自同月24日起應調動改至被告址設
10 雲林縣○○市○○路00號之斗六廠（下稱斗六廠）上班（下
11 稱系爭調動）。原告多次向被告表示系爭調動地點過遠，且
12 家中尚有單獨扶養之未滿6歲兒子需扶養照顧，惟被告仍拒
13 絕收回系爭調動命令，因原告認系爭調動不合法，仍至埔心
14 廠表示欲繼續提供勞務，但遭被告拒絕。原告遂向彰化縣政
15 府提出勞資爭議調解，兩造於114年4月1日調解不成立，原
16 告乃於114年4月2日以社頭滿雅郵局第4號存證信函向被告為
17 終止系爭勞動契約之意思表示，該存證信函已於114年4月7
18 日送達被告，是兩造間勞動契約業經原告以上開事由合法終
19 止，但被告迄今仍拒絕為相關給付。爰依勞動契約及勞動基
20 準法（下稱勞基法）、就業保險法（下稱就保法）等規定請
21 求被告給付未給付之工資6,611元、資遣費13萬7,418元共14
22 萬4,029元，及開立勞基法第14條第1項第6款事由之非自願
23 離職證明書等語。

24 二、並聲明：

- 25 (一)、被告應給付原告14萬4,029元，及自起訴狀繕本送達翌日起
26 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
27 (二)、被告應開立勞基法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明
28 書予原告。

29 貳、被告答辯略以：

30 一、被告因近年營收虧損，人力緊縮，又埔心廠（於62年設立）
31 及斗六廠（於108年設立）均為生產同屬性不銹鋼配管產

01 品，但埔心廠迄今已52年，設備老舊、管理維護成本高且耗
02 能，生產效率不及於斗六廠。被告為經營發展及更新廠房設
03 備，維護工作安全等綜合考量，選擇採用斗六廠進行集中資
04 源為高效率、自動化、低汙染的量產，提升整體產能與利潤
05 率，近年陸續拆除埔心廠老舊耗能設備，並逐步調整人力，
06 自112年1月，埔心廠人力編制由216人，調整至114年4月為9
07 2人，而斗六廠則由原人力編制159人，調整至114年7月為18
08 5人，且於114年調動30人至斗六廠，埔心廠亦有其他18人同
09 樣為調動至斗六廠。系爭調動係被告為因應公司生產設備移
10 機之安排，將原埔心廠之員工調動至斗六廠，實為系統性為
11 生產設備更新、移機所為之合理調動。

12 二、系爭調動雖增加原告通勤時間，然僅每趟增加15分鐘之通勤
13 時間，實為一般上班族可得容忍之通勤時間。況依兩造間勞
14 動契約書第3條第1項約定，原告業已同意被告得對工作地點
15 予以調動，而未限制僅以應徵時之工作地點即埔心廠為工作
16 地點。兼及觀察被告永續營運利益及原告勞務地點最低限度
17 變動原則，實難認系爭調動命令有何權利濫用情形。又被告
18 為因應系爭調動衍生之不便及通勤問題，已提供因任務需求
19 需跨廠區異動之人員在20公里以上，未滿30公里之通勤者，
20 給予交通津貼1,000元補助；若有租屋需求，亦提供2,500元
21 之租金補助，以補償因調動而生之不利益，對原告並無重大
22 不利益，堪認被告對原告所為系爭調動，並未違反系爭勞動
23 契約及勞基法第10條之1規定之五原則。則原告主張依勞基
24 法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，自不合法。
25 因原告於114年24、25、28日連續曠職3日，迄今未赴斗六廠
26 向被告提供任何勞務，被告乃於114年4月29日寄發北斗郵局
27 第71號存證信函以勞基法第12條第1項第6款等事由對原告為
28 終止勞動契約之意思表示，經原告於同年4月30日收受，是
29 兩造間勞動契約業經被告以上開事由合法終止，原告本件請
30 求均無理由等語。

31 三、答辯聲明：

- 01 (一)、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 02 (二)、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。
- 03 參、兩造經本院整理及簡化爭點，不爭執事項如下（本院卷第8
04 1、146頁，本院依判決格式調整文字）：
- 05 一、原告自105年8月1日起受僱於被告，擔任鋼材產品噴字及包
06 裝工作。
- 07 二、原告於114年4月2日寄發原證4即社頭涌雅郵局第4號存證信
08 函以勞基法第14條第1項第6款等事由對被告為終止勞動契約
09 之意思表示，被告於同年4月7日收受。
- 10 三、被告於114年4月29日寄發被證3即北斗郵局第71號存證信函以
11 勞基法第12條第1項第6款等事由對原告為終止勞動契約之意
12 思表示，原告於同年4月30日收受。
- 13 四、原告主張如有理由，兩造對於原告得請求之工資為6,611元
14 不爭執。
- 15 五、原告主張如有理由，兩造對於原告得請求之資遣費為13萬7,
16 418元不爭執。
- 17 肆、本院之判斷：
- 18 一、上開兩造不爭執事項為兩造所不爭執，且有相關證據資料在
19 卷可稽（詳參前引卷證），當堪信屬實。又原告主張114年3
20 月14日被告片面通知原告自同月24日起應調動改至被告斗六
21 廠上班，原告多次向被告表示系爭調動地點過遠，且家中尚
22 有單獨扶養之未滿6歲幼子需扶養照顧，惟被告仍拒絕收回
23 系爭調動命令，因原告認系爭調動不合法，仍至埔心廠表示
24 欲繼續提供勞務，但遭被告拒絕等語，有原告提出之原告戶
25 口名簿記載其與前妻生有二子，長子於000年0月出生，次子
26 於000年0月出生，其與前妻於112年3月23日離婚，並協議由
27 其行使負擔長子權利義務在卷可稽（本院卷第21頁），被告
28 對此亦未爭執，亦堪信屬實。
- 29 二、本件依兩造攻防意旨，兩造爭執重點應為被告對原告所為系
30 爭調動是否合法？經查：
- 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

01 下列原則：(一)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
02 目的。但法律另有規定者，從其規定。(二)對勞工之工資及其他
03 勞動條件，未作不利之變更。(三)調動後工作為勞工體能及
04 技術可勝任。(四)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
05 助。(五)考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定
06 有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原
07 則之規範，其判斷之標準，應依上開原則，自調職在業務上
08 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上
09 不利益之程度，綜合考量。

10 (二)、被告雖辯稱兩造勞動契約書第3條第1項已約定「當今企業經
11 營競爭激烈，員工具備各項專長技能亦為趨勢所在，甲方基
12 於企業經營發展、內部管理需要、靈活運用人力並為防杜弊
13 端發生，及提升乙方之各項工作職務歷練，甲方得對乙方之
14 工作內容、工作地點或職務予以調動，乙方從事之工作及工
15 作地點不以應徵當時之工作與地點為限。對於甲方合法之調
16 動，乙方同意接受甲方之調動；乙方拒絕調動時，甲方得不
17 經預告終止勞動契約。」(本院卷第131頁)，可知被告依
18 兩造勞動契約書之約定，可按業務需要，調派原告至其他工
19 作地點等語。惟上開約定明定「對於甲方合法之調動，乙方
20 同意接受甲方之調動」，亦即被告之調動仍須合法，原告始
21 有接受調動之義務；如認被告之調動不合勞基法第10條之1
22 規定之調職五原則，尚難逕以兩造有上開調職約定，即認系
23 爭調動業已合法。

24 (三)、被告雖另辯稱：被告因近年營收虧損，人力緊縮，又埔心廠
25 (於62年設立)及斗六廠(於108年設立)均為生產同屬性
26 不銹鋼配管產品，但埔心廠迄今已52年，設備老舊、管理維
27 護成本高且耗能，生產效率不及於斗六廠。被告為經營發展
28 及更新廠房設備，維護工作安全等綜合考量，選擇採用斗六
29 廠進行集中資源為高效率、自動化、低汙染的量產，提升整
30 體產能與利潤率，近年陸續拆除埔心廠老舊耗能設備，並逐
31 步調整人力，自112年1月，埔心廠人力編制由216人，調整

01 至114年4月為92人，而斗六廠則由原人力編制159人，調整
02 至114年7月為185人，且於114年調動30人至斗六廠，埔心廠
03 亦有其他18人同樣為調動至斗六廠。系爭調動係被告為因應
04 公司生產設備移機之安排，將原埔心廠之員工調動至斗六
05 廠，實為系統性為生產設備更新、移機所為之合理調動；又
06 系爭調動雖增加原告通勤時間，然僅每趟增加15分鐘之通勤
07 時間，實為一般上班族可得容忍之通勤時間；再被告為因應
08 系爭調動衍生之不便及通勤問題，已提供因任務需求需跨廠
09 區異動之人員在20公里以上，未滿30公里之通勤者，給予交
10 通津貼1,000元補助；若有租屋需求，亦提供2,500元之租金
11 補助，以補償因調動而生之不利益，對原告並無重大不利
12 益，堪認被告對原告所為系爭調動，並未違反系爭僱傭關係
13 及勞基法第10條之1規定之五原則等語。惟本院酌以：

- 14 1.被告為上市公司，資本額達66億元，依被告所提調動資料，
15 其旗下至少有溪州廠、埔心廠、斗六一廠、斗六二廠（即斗
16 六廠）等工廠。而經本院詢問：類似原告職務之員工於埔心
17 廠原有幾人？調動幾人？剩下幾人？被告陳稱：以114年3月2
18 3日計算，本國人43人，外國人18人，共61人，114年3月24
19 日調動者含原告共有3人，114年4月7日調動1人，114年6月1
20 6日調動1人，114年8月5日調動2人，以上調動僅指本籍，現
21 在之員工本籍33人，外籍8人，共41人，這期間台籍少10
22 人，外籍少10人，共減少20人（包含調動及離職、退休）等語
23 （本院卷第145頁）。又原告陳稱原告主要工作為操作機
24 台，在原告遭被告調職前，埔心廠共有兩台機台，早晚班的
25 機台操作人員共有6人，本次調動2人，還有4名員工仍維持
26 操作機台的工作等語，被告並未爭執。足認被告雖有其所稱
27 選擇採用斗六廠進行集中資源為高效率、自動化、低汙染的
28 量產，提升整體產能與利潤率，近年陸續拆除埔心廠老舊耗
29 能設備，並逐步調整人力之規劃，惟系爭調動時並非已達必
30 須裁撤原告原工作職位，如非調動原告至斗六廠否則無以安
31 排其工作之程度；且依原告之工作性質，及系爭調動時與原

01 告同性質員工之在職與調動人數觀之，顯然難認被告確有不能
02 能調動較原告為合適之他人，而有非違反原告意願，強制調
03 動原告不可之必要性，自難認被告系爭調動確係基於企業經
04 營上所必須而符合調職五原則之第一原則。

05 2.原告與其前妻生有二子，於系爭調動時，該二子均未滿6
06 歲，且原告與前妻業於112年3月23日離婚，並協議由原告行
07 使負擔長子權利義務，業據前述。依兒童及少年福利與權益
08 保障法第51條規定：父母、監護人或其他實際照顧兒童及少
09 年之人，不得使6歲以下兒童或需要特別看護之兒童及少年
10 獨處或由不適當之人代為照顧。雖原告上班時可讓其長子就
11 讀幼稚園，然幼稚園放學之後，仍需由原告親自照顧；且6
12 歲以下幼童常有身體、健康等突發狀況需家人即時到場處
13 理，參之原告於被告任職之月薪約3萬餘元，顯然原告為單
14 獨扶養照顧其未滿6歲之長子，工作地點及通勤時間對其當
15 甚為重要，確有特別考量原告即勞工及其家庭之生活利益之
16 必要，並給予必要之協助。而系爭調動將原告從埔心廠調動
17 至斗六廠，已從彰化縣異動至雲林縣，為跨縣市之調動，且
18 原告之交通工具為機車並非汽車，縱不考量通勤時程增加額
19 外產生之風險，依被告所提原告住家至埔心廠、斗六廠之Go
20 ogle地圖顯示，二者最短距離分別約為11公里、27公里（本
21 院卷第111、113頁），最少通勤時間分別約為20分鐘、36分
22 鐘，就行程而言已最少增加約16公里、16分鐘，上下班來回
23 即最少增加32公里、32分鐘，對於僅以機車通勤，且有須單
24 獨扶養照顧未滿6歲長子之原告而言，系爭調動確已造成原
25 告及其家庭生活之重大困擾，難如被告所謂並未對原告原勞
26 動條件作重大不利之變更及未重大影響原告及其家庭生活利
27 益。而上情業經原告多次向被告表明，惜被告僅以調動工作
28 地點並未過遠，且業已提供每月1000元之交通津貼為由堅持
29 調動原告，自難認被告業已合理考量原告及其家庭之生活利
30 益並給予必要之協助，亦難認系爭調動確已符合調職五原則
31 之第四、五原則。

01 (四)、基上，本件應認被告對原告所為系爭調動，尚不符合勞基法
02 第10條之1規定，難認系爭調動確屬合法。

03 三、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
04 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
05 有明文。本件應認系爭調動尚不合法，業經本院認定如前。
06 又原告主張其因認系爭調動不合法，仍至埔心廠表示欲繼續
07 提供勞務，但遭被告拒絕，原告遂向彰化縣政府提出勞資爭
08 議調解，兩造於114年4月1日調解不成立，伊乃於114年4月2
09 日以社頭湳雅郵局第4號存證信函向被告為終止系爭勞動契
10 約之意思表示，該存證信函已於114年4月7日送達被告乙
11 節，被告並不爭執。則原告主張兩造間系爭勞動契約業經原
12 告於114年4月7日以上開事由合法終止，即屬合理有據。

13 四、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
14 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
15 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
16 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
17 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
18 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前
19 項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞
20 工退休金條例第12條第1、2項定有明文。查兩造間勞動契約
21 業經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，業據前
22 述。又本件原告主張兩造間勞動契約經原告合法終止如有理
23 由，兩造對於原告得請求被告給付工資6,611元、資遣費13
24 萬7,418元均不爭執。則原告依上開規定及兩造間勞動契
25 約，請求被告給付工資6,611元、資遣費13萬7,418元，共計
26 14萬4,029元，當屬有據。

27 五、按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
28 其代理人不得拒絕」，勞基法第19條定有明文。次按「第一
29 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機
30 關發給之證明」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
31 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動

01 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
02 之一離職」，就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項亦
03 有明文。又於勞工非自願離職時，於訴訟中一併請求雇主發
04 給非自願離職證明書，向為多數實務所肯認。查兩造間系爭
05 勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款規定於114年4
06 月7日合法終止，業據前述。是原告依上開規定，另請求被
07 告應開立依勞基法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明
08 書予原告，亦屬有據。

09 伍、綜上所述，本件被告所辯尚不足採，應以原告主張為屬有
10 據。從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法、就保法等規
11 定，請求：(一)、被告應給付原告14萬4,029元，及自起訴狀
12 繕本送達翌日即自114年6月19日起（本院卷第63頁）至清償
13 日止，按年息百分之5計算之利息。(二)、被告應開立依勞基
14 法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書予原告，為有
15 理由，應予准許。

16 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列。

19 柒、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
20 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
21 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
22 第2項定有明文。本件主文第一項為勞工請求雇主給付之事
23 件，本院就原告勝訴之判決，應依上開規定，依職權宣告假
24 執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於
25 提存後，免為假執行。

26 捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日
28 民事第三庭 法官 洪堯讚

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀
31 （須按他造當事人之人數附繕本），如委任律師提起上訴

01 者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，
03 及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第44
04 1條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

06 書記官 李盈菽