臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第31號

原　　告　謝麗美

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　大成長城企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　韓家宇

訴訟代理人　簡英傑

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告自民國113年4月18日起，應按月給付原告新臺幣6,000元，至原告調回原勞務所在地為止；如有給付遲延，並應自各期給付遲延之翌日起，加給按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之二十，其餘由原告負擔。

本判決第一項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告提供擔保金額新臺幣360,000元，得免為假執行。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、先位部分

(一)確認原告遷廠調動自民國113年4月18日起無效。

(二)被告應按月給付原告新臺幣（下同）24,720元，至調回原勞務所在地止。及自113年4月18日起至清償日，並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息。

(三)被告應給付原告277,760元，及自訴狀送達翌日起至清償日，按年息百分之五計算利息。

二、備位部分

被告應按月給付原告6,000元，至調回原勞務所在地止。及自113年4月18日起至清償日，(如有給付遲延)並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

A、事實

一、大成集團為擴大營運，投資24億元於嘉義馬稠後產業園區設立新加工廠，並關閉原臺南廠（臺南市○○區○○路00號，下稱原臺南廠），改以嘉義廠為營運據點。公司提供嘉義廠員工之通勤協助方案計有三種，依(原證1)會前會討論議題電子郵件可稽，並於民國109年1月3日召開遷廠公開說明會（原證2投影片照片、原證3人資處回覆油費計算標準之郵件）。於說明會投影片中揭示：調廠距離60公里，交通費每公里3元，過路費60元，每日交通費為420元【計算式：(3元×60公里)×2＋60＝420元】。公司提供每月遷廠交通補助方案如下：搭交通車2,000元、住宿舍4,000元、自行開車6,000元，三種方案擇一，期限均以二年為限，期滿自動取消。自110年起，公司陸續將原臺南廠人員調至嘉義廠，原告謝麗美亦為遷調人員之一，此一事實，業已為臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號確定判決（原證4，下稱前案1）所確認之不爭執事項。前案1之訴訟標的，係依民法第487條之1規定，主張被告應賠償111年3月至112年10月間遷廠交通補助差額225,200元，惟經判決駁回；並就系爭調廠補助申請單所載二年限期條款，依民法第247條之1第1款、第3款及第4款主張無效，亦經駁回。惟前案1判決僅就該等請求不予採納，判決書中記載並無免除或減輕大成公司之責任、使原告謝麗美拋棄權利或限制其行使權利或有重大不利益，顯失公平之情形，是以前案1所涉二年補助期間，仍至113年4月17日始期滿。被告於113年4月18日起逕行取消遷廠交通補助，是本案爭點與前案顯然不同，原告仍得依法主張其權

利。況被告通知遷調嘉義之調廠補助申請單（原證5，嘉義廠調動通知單與調廠補助申請單）中，並無條款明示原告同意放棄依法請求遷廠交通補助之權利。該申請單僅屬公司行政作業程序，不能作為認定原告已拋棄請求權利之依據。

二、原告職務為帳務人員(原證6工作說明書)，因結帳作業需不定時加班，平日下班時間會超過晚上6點。惟被告提供之交通車，僅有早上7點自台南永康發車，及晚上6點自嘉義發車各一班，並無其他班次。是以原告於加班後即無交通車可搭，且當地並無其他大眾交通工具可供利用。遇假日加班時，亦不存在任何加班車次或大眾運輸資源，參照（原證7嘉義夜間與假日加班申請核准紀錄表），更可確認交通車無法解決原告平日及假日加班通勤之困境。此外，被告所提供交通車通勤時間，須由原告自行吸收共計約3.5小時，嚴重侵蝕家庭生活利益，反而較原臺南廠之通勤更為惡化。以嘉義廠下班6點乘車為例，自嘉義至永康，再轉車返家歸仁，時間保守估計已超過晚上8點；然若自行駕車，原告於下午5點啟程，即可在相同時間(下午6點多)抵達住家。毫無道理要求原告虛耗空等1小時，棄自行開車不選。是以原告基於工作需求及家庭照顧之考量，選擇維持遷廠前即採用之自行駕車方式，為最妥適解決方法。雖每日須額外增加約1.5小時之通勤時間，仍尚屬可忍受之生活變動。惟不同意被告單方決定僅提供每月6,000元遷廠交通補助，且限制給付期限二年。因調廠交通補助，屢次與被告發生爭議，且曾取得100多位同仁之連署與被告就補助事項進行協商，更曾代表39名員工於臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解，被告為了不讓原告如願調至嘉義廠突然發布調職將原告調至臺南集團總公司「臺南市○○區○○○街○號」(下稱集團總公司)，嗣經臺南地方法院111年度勞訴字第4號判決(原證8)，確認基於不當動機調動無效，前案1判決亦認該調動行為構成職場霸凌不法情節，並命被告賠償原告20萬元。

三、前案1判決誤認原告謝麗美拒絕調回「原工作地點臺南廠」

服勞務，應至嘉義廠工作，實際認定顯有重大事實錯誤。實因大成長城公司業已投入24億元於嘉義廠擴大營運，且原臺南廠區（台南市○○區○○路00號）已全面關閉、拆除及廢棄，客觀上根本不存在原告得以調回原臺南廠工作之可能性。原告所拒絕者，實係被告違法將其調動至集團總公司(非原臺南廠)，且此一調動更涉及職場霸凌之不法情節。上開調動至總公司部分，業已經臺南地方法院判決(原證8)確認其違法並涉及職場霸凌不法情節(前案1、原證4)。是以，被告不得據該違法調動，主張原告拒絕調回原工作地點，因而拒絕負遷廠必要協助之義務，該等抗辯顯非有據。

四、原告住家（臺南市歸仁區）至原臺南廠距離為11.8公里，參照Google地圖（原證9）。原臺南廠至嘉義廠距離為58.8公里參照Google地圖（原證10），被告公司以60公里為交通補助估算基準。原告住家至嘉義廠距離為77.1公里參照Google地圖（原證11）。遷廠後原告通勤距離較遷廠前增加65.3公里【計算式：77.1－11.8＝65.3】，原告請求被告給付遷廠導致通勤距離增加部分（即原臺南廠至嘉義廠58.8公里）之交通補助，另仁德系統至嘉義水上之國道過路費，按每日計算為86元【計算式：43x2＝86】，參據國道收費試算表（原證12）。

五、迄今遷調至嘉義廠已逾二年。該廠部分主管、業務及研發等人員，仍持續領有交通補助，且無遷廠通勤問題，依原證13（ISO文件編號IH-30011及IH-30013）所示，該等員工適用之車輛管理辦法並未設置二年補助期限，仍享有較高額交通補助。此外，搭乘交通車之員工亦未受二年補助期限限制。惟至今，仍無任何可供通勤之大眾交通工具可達嘉義廠。

六、前案1判決理由已明確審認：「雇主調動勞工未能符合勞基法第10條之1所定五款情事時，其法律效果應為雇主之調動不生效力，勞工應以原有工作地點、原有勞動條件回到調動前之工作地點服勞務。」此法律見解，於本案已具「爭點效」，即雙方於後續同一法律關係之爭執中，不得再對該既

判法律爭點爭執。換言之，雇主若調動未符合法定五原則，即屬無效，勞工應回復至調動前之勞動條件，而非由雇主任意割裂調動內容，擇一適用。原臺南廠已拆除廢棄，客觀上不存在回復到調動前之工作地點服其勞務，本件違反勞動基準法調動五原則之爭點效，依債務不履行請求損害賠償，不受前案1既判力所及，並無違反一事不二理原則規範。

七、原告於113年4月17日遷廠交通補助二年期限屆滿後，仍持續遠距提供勞務，故其勞動法律關係及給付義務的構成要件並未消滅。被告於二年期限屆滿後，逕行終止原告之遷廠交通補助，拒絕繼續履行雇主對原告因遷廠調動所生通勤費用之必要協助義務，顯屬違反勞動基準法關於調動之五大原則，該終止行為依法無效。又被告永久關閉原臺南廠，將營運據點移至嘉義廠，該遷廠事實使原告之通勤負擔增加，被告理應依法持續給付遷廠交通補助。原告於114年9月2日以存證信函（原證14，歸仁郵局存證信函第000164號）催告被告繼續給付遷廠交通補助，惟被告仍拒絕給付，違反法定義務。

八、經核對，原告於114年9月2日寄發之存證信函（原證14）中，內文所述日期「114年4月17日」及「114年4月18日」係誤植，應更正為「113年4月17日」及「113年4月18日」。故本件相關事項之日期均依更正後之113年度為準，避免因日期錯誤而生爭議或混淆。

B、理由

一、程序事項

(一)本件係針對被告公司違反勞動基準法調動五原則，片面取消原告「永久遷廠交通必要協助」之行為，聲請確認該取消行為無效，並確認原告仍享有持續請求遷廠交通補助之法定權利，另被告所提供自行開車每月6,000元之交通補助標準，是否符合勞基法所規定之「必要協助」標準具有實際確認利益：

1、按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之」民事訴訟法第247條第1項前段定有明

文。又⑴法律關係之存在否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以對於相對人之確認判決除去之者，即得依民事訴訟法第247條之規定提起確認之訴（最高法院52年台上字第1922號判例意旨參照）；⑵而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。

２、本件爭點：⑴在於被告是否違反勞動基準法第10條之1第4款，片面取消原告「永久遷廠交通必要協助」之效力。若該取消行為有效，則被告無須繼續給付原告遷廠通勤補助；反之，若該取消行為無效，則被告仍應持續給付至原告達65歲屆齡退休（尚有十一年多）。⑵另被告所提供自行開車每月6,000元之交通補助標準，是否符合勞基法所規定之「必要協助」標準，係本案另一核心爭點。此標準之存否尚不明確，涉及原告合法權益及補助合理性，亦使原告法律地位產生不安。上開兩項爭點之不明確性，均足以形成原告之確認利益，原告得藉由本件確認訴訟予以確認，排除法律地位之不安，且該不安狀態可透過本件確認訴訟予以除去，故原告就此部分具確認利益。

(二)被告片面取消原告遷廠交通補助，已違反勞動基準法第10條之1及民法第71條之強制規定，該取消行為應屬無效。依前案1爭點效，雇主原應回復原告至原工作地點臺南廠，俾使原告能提供勞務，惟因原臺南廠已永久關閉、拆除及出售，客觀上無從回復，構成可歸責於債務人之給付不能。是以，原告依民法第184條第1項、第2項、民法第213條、第226條第1項、第227條第1項規定請求如下：先位請求:1.命被告自113年4月18日起每月給付遷廠交通補助24,720元，以填補實際交通損害。其次先位請求2.，因113年4月18日前被告僅給付每月6,000元交通補助，未符合合理補償範圍，且勞動條件因此產生不利變更，違反勞動基準法調動五原則，原告請

求命被告給付兩年遷廠交通補助損害差額449,280元【計算式：(24,720－6,000)×24＝449,280】以填補實際損害。倘若法院不採納上述先位聲明，原告備位請求1.依前案1確定判決認定有效之補助契約內容，請求命被告自113年4月18日起，每月給付6,000元之遷廠交通補助。

二、實體事項

(一)按請求權，因15年間不行使而消滅，但法律所定期間較短者，依其規定；利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第125條、第126條、第144條第1項分別定有明文。遷廠過遠雇主應給予必要協助之每月遷廠交通補助，性質上屬定期給付債權，其消滅時效為五年。

(二)調廠補助申請單僅屬被告公司內部行政作業程序，係要求員工簽署之形式性文件。雖前案1判決曾認定該申請單屬有效，然其效力僅限於勞工申請補助及被告提供補助之行政措施，並不當然表示原告因簽署該申請單即自動同意於調廠2年期限屆滿後放棄依法請求遷廠交通補助之權利。是以，原告仍保有依勞動契約及相關法令，向被告請求合理遷廠交通補助與損害賠償之權利，並未因簽署該申請單而喪失或拋棄該權利。換言之，該申請單上並無任何合法條款，足以使被告得以剝奪或放棄原告既有之遷廠交通補助權利。簽署該申請單不得影響原告法定權益，更無法對抗勞動基準法特別法所強制規定事項。調廠補助申請單中並未約定二年期間屆滿後，被告即免除勞基法第10條之1第4款所定「必要協助」義務，故責應由被告負舉證其免除權利或撤銷權之法律依據。

(三)勞動基準法乃為保障勞工基本權益所制定，屬最低保障調動之標準，其規範具有強制性，不得拋棄或以契約加以減損。其中第10條之1第4款明定，雇主於調動勞工工作地點時，應負有給予「必要協助」之義務，係法律強制賦予勞工之保障，文義上並未允許雇主片面決定或透過限期約定予以排除

或限縮該義務。

本案被告因「永久關閉原臺南廠」，將勞工調動至嘉義廠，依法即負有持續提供「必要協助」之義務，屬於持續存在，該義務不因勞工通勤方式之不同、職務類別之差異，或因行政作業期間屆滿而當然消滅。其權利之構成要件，在於「調動距離過遠」為依據，並非以「補助方式」或「身分條件」作為限制。立法目的在於保障勞工基本生活、維持其家庭生活及工作安全，防止勞動條件不利變更。

此等規範立法理由即在禁止不利益移轉勞工，並要求雇主於勞工因調動而承受過遠通勤負擔時，應提供合理且必要之協助。換言之，「必要協助」之成立標準，係以勞工調動後之實際需求與客觀通勤負擔為依據，而非由雇主片面裁量決定。故被告拒絕協商、片面決定每月交通補助成本6,000元與設定「二年期限」後即單方取消補助，違反立法宗旨及法律強制規定。現行勞動基準法、民法及相關規定並無賦予被告在二年期滿後得自動免除或撤銷法律強制規範之權限，更未容許以單方行政手段限制或變更勞動條件。

被告如主張撤銷或免責具法律依據，應提出明確法條或法源。若無，則顯然構成違反強制規定，並應負債務不履行及侵權損害賠償責任。原告自應與其他自行開車或搭乘交通車之遷廠人員，公平享有持續必要協助權利。此項權利屬法律賦予保障，非雇主可任意限制或剝奪。

此外，被告有遷廠交通補助之過往慣例可資佐證，原告曾於89年8月1日自永康肉品電宰廠擴廠遷調至台南柳營廠，雖當時基本工資15,840元、油價每公升17元，僅約平面道路35公里路程，被告仍提供原告遷廠交通補助每月5,000元並未設置年限，顯示被告自認該補助為必要協助且持續實施之事實。與現行以每月6,000元為自行開車補助且設有限期相比，被告應負舉證其管理裁量權限及終止該補助之明確法律依據。否則，既往長期補助慣例，足以拘束被告，並否定其任意限縮或片面終止補助之合法性。

依民事訴訟法第277條規定，主張有利於己之事實負舉證責任。被告應舉證提供自行開車每月6,000元屬合理遷廠交通成本且符合法定必要協助標準。惟經計算，其標準顯然不足。本案6,000元補助換算每日約273元【計算式：6,000÷22日＝273元】，扣除過路費60元後，每公里油費補助僅約1.8元【計算式：(273－60)÷120公里＝1.8元】，遠低於被告公開說明會中公告之每公里3元標準，顯無法合理反映實際通勤成本。

此外，被告對不同員工補助亦有顯著差異，如住宿員工(參照原證1)另享探親交通費420元/次x4週＝1,680元/月。若將補助折算，而自行開車者僅獲6,000元，僅能支持約14次通勤，且補助未涵蓋車輛保養維修、輪胎耗損、加速折舊，及長時間駕駛成本，與必要協助精神不符。

然事實上，勞資雙方於經濟地位、談判能力及資訊掌握上顯然不對等，被告多次拒絕原告協商，片面決定提供每月6,000元遷廠交通補助與以二年限期，即能免除永久關閉原臺南廠遷到嘉義廠所生必要協助之義務主張，實質上即屬意圖排除法律所保障之勞工權利。此種限縮或排除權利之主張，依法屬「權利排除之事實」，應由主張其存在者負舉證責任。倘被告不能提出充分證明，法院自應依不利於其之認定予以裁判。

(四)被告僅對搭交通車者、主管、業務自行開車者持續提供遷廠通勤交通補助，對其他員工卻逕行以二年期限為限，期滿即片面取消拒絕給付，顯然欠缺法律依據，被告不得以制度規則或內部裁量差別待遇加以免責。被告應明確依據何法律條文，主張自行開車者之必要協助義務得於二年期限屆滿後消滅；否則其主張將構成無據。

倘被告原先所設「二年限期」，基於保障制度公平、資源合理配置及依法規合理補償之正當性所不可或缺，然其後單方面解除交通車使用者之年限限制，此舉已自證該「年限」並非制度或法規所必須之條件，形成「以偏概全」之自我矛盾

藉由少數合法掩蓋多數不合法狀況。

此外，嘉義廠主管及業務人員同樣自行開車通勤，除享有油資等實報實銷外，另行每月固定領取6,300元至20,800元不等之車輛維修及折舊補助（見原證13，ISO文件IH-30011及IH-30013中第4.3、4.4、4.5條款），且無年限限制，實為「通勤無限期補助」之慣例。僅是依職級高低、職務類別提供「無遠近、無損失、無差別之通勤補助」。換言之，嘉義廠主管與業務同樣每日自臺南往返嘉義，其通勤距離與支出與原告並無本質差異，卻能享有「無年限、實報實銷加定額補助」；反觀一般員工僅獲每月6,000元補助，且遭強加二年期限。此制度設計不僅缺乏法律依據，且違反誠信平等原則，顯失公平。

被告雖辯稱嘉義廠主管、業務人員得享無年限之通勤補助，係因其須拜訪客戶、履行業務需求，惟此說明難以成立。實際上，無論主管、業務或原告等一般員工，遷廠後均需自臺南通勤至嘉義廠區，其通勤路線與所生交通成本並無實質差異，法律所定「調動距離過遠」之構成要件適用相同，故法律效果理應一致，原告有權比照享有無年限、實報實銷及定額補助。

再者，被告所制定之ISO文件《車輛管理辦法》，本意即在於因員工執行職務確有使用車輛之必要，而提供相關費用之不限期補助。主管與業務固然因拜訪客戶需使用車輛，但被告提供自行開車作為遷廠通勤項目同樣必須使用車輛，否則根本無法履行勞務。此「使用車輛之必要性」並無差異。被告如主張差別合理，應就其目的、手段、必要性與均衡性負舉證責任。

爰此，原告請求確認被告違反勞動基準法調動五原則，片面取消遷廠交通補助之必要協助義務無效，亦得依法請求因債務不履行及侵權損害賠償，保障勞工遠距通勤權益、生存權及勞動條件不受侵害，防止雇主藉營運與投資計畫圖利自身，利用行政措施將成本不當轉嫁至非主管及其他低階職務

勞工負擔至退休。

(五)被告公司憑藉其經濟強勢地位，利用行政手段迫使勞工無磋商餘地簽署具時效性之遷廠補助申請單，企圖變相剝奪並轉嫁不利益，使低階弱勢勞工承受企業遷廠營運增加之通勤經濟負擔、損失及風險，背離社會普遍認可之公平合理原則，違反誠信原則，亦構成民法第72條規定之違反公序良俗及強凌弱不法行為。

經查(原證1)內部會議遷廠補助規劃表中，可見被告公司自始設計遷廠補助制度，即無意提供勞工完全之補償。其設計理念並未立基於遷廠實際應發生勞務費用與勞工實際負擔與生活衝擊之理解，處處可見壓低控制企業營運成本為主要考量，明確將通勤費用及時間等不利益轉嫁予員工。其中不利勞工之制度設計的內容有：1.轉調協助期間限期二年，被告僅負擔2年，後續通勤成本由勞工自行承擔至退休。2.選擇住宿方案者支付往返交通費420元/次x4週＝1,680元，然雇主已認定每日交通費為420元，月均22次上班即需9,240元，卻僅提供自行開車者4,000元補貼，僅足以支付約9日通勤費，明顯任意低估，與自身認定標準矛盾。3.強制將3,240元通勤不利益轉嫁予員工。4.上班26日者攤分自付高達4,920元。5.通勤時間增加1.5小時，未見任何相應合理補償，所有額外通勤時間成本由員工自行承擔。6.公司支付宿舍：承租單人套房費用5,000元，公司負擔3,000元，同仁自付2,000元。7.遷廠後更片面延後下班發車時間1小時，增加勞工負擔，卻未見補償。8.原有自備車油費補助標準為每公里7元（參照原證15、16），被告卻將該標準降至每公里3元，顯示放棄善良管理人義務，背離長期補助慣例。

由上述設計不利益員工多達8點可見，補助制度明顯設計多由勞工吸收不利益與加重勞工生活衝擊，權利行使的目的是以損害他人為目的，違反公平誠信原則。

更甚者，被告說明會中宣布每日交通費420元，按月均工作22日計算，每月至少應為9,240元，卻僅提供6,000元不實金

額，顯然不足，當場明確引爆勞資矛盾，卻被置之不理。此一落差僅需簡單計算即能得出，卻仍予以高壓推行，難道被告真認為較低層的勞工無力進行基本加成運算，不會發現所宣布之補償與成本嚴重矛盾脫節？亦或是認定勞工縱使明知矛盾衝突也無力對抗？亦或是篤定法條文義上無明文規定補助金額與補助年限無從規範雇主？實際上，被告憑藉其優勢地位，完全否定勞工作為變動勞動契約一方的地位及平等協商的權利。

被告公司作為國內知名上市大型食品集團，113年度稅後純益高達35.3億元(參照原證17大成長城財務獲利報導)，具高度經濟實力與社會責任，理應妥善照顧勞工及其勞工家庭，惟《善良是一種選擇！》而已，濫用權利應予禁止，以損害勞工為目的施行制度不受法律信賴保護。

(六)依最高法院48年台上字第481號判例，損害賠償債之成立須具備三要件：1.損害之發生；2.責任原因事實；3.兩者間具相當因果關係，且由原告負舉證責任。本件符合上述要件如下：

1、損害之發生：被告公司提供三種通勤協助方式，惟自行開車為原告唯一選項。遷廠前原告通勤11.8公里，遷廠後往返嘉義廠77.1×2＝154.2公里，且必經高速公路收費路段，日付過路費86元，暴增油資、過路費、維修保養費、加速車輛折舊及長時間駕駛成本，對財產權、生活品質家庭支出均構成具體損害。

2、責任原因事實：被告大成長城公司為追求營運利益，基於土地低廉及政府獎勵，自主斥資二十四億元興建嘉義廠並永久關閉臺南廠。遷廠嘉義純屬雇主營運決策，勞工既非決策參與者，亦無磋商空間。

3、因果關係：原告損害直接因被告決定關閉臺南廠並將工作場所移遷嘉義廠所致，遷廠距離過遠，通勤成本激增。此「遷廠距離過遠」乃損害發生之直接原因，與原告個人選擇或拒絕違法行為無涉，顯屬可完全歸責於被告之營運決策。勞工

僅應合理負擔原既有之通勤費用，新增遷廠過遠部分之損害，自應由被告承擔，與原告本身行為無涉。原告同意遷廠但拒絕被告先前所為之違法調動，乃屬另案職場霸凌情節，且雙方均不爭執原告係「遷廠人員」。值得注意的是，此項調動具有明顯針對性：遷廠人員人數逾200人，若真為一般營運需求，理應將所有人統一調至集團總公司，然而被告卻刻意僅針對原告實施調動，顯示其違法意圖及對原告帶頭抗爭之個別不利待遇，企圖阻止原告提出損害賠償訴訟，後經法院判決動機目的不合法。因此，本件損害之因果，僅能歸責於被告遷廠距離過遠之營運決策，原告拒絕違反公序良俗之違法調動，並不影響損害歸責。基於勞務契約之從屬性與依指示性，可類推適用民法第546條第1、3項規定，若因非可歸責於己之原因而受損害，即得向雇主請求賠償，法條文義並無規範損害的發生必須從勞務本身之危險性。若由勞工自行長期承擔新增勞務費用，不啻等同替雇主支付擴廠投資成本，形成變相減薪及增加家庭生活支出，顯然違反保障勞工弱勢地位之立法目的。故本件損害與被告之營運遷廠行為具直接因果關係，被告遷廠並單方面取消永久交通補助，拒絕依法之必要協助，均屬違法且無效，應負損害賠償責任。

(七)被告提供自行開車作為遷廠通勤所增加之勞務費用計算如下：

１、油資7,762元/月：每公里3元(參照原證1、原證2、原證3被告內部會議紀錄與人資處回覆郵件及公開說明)，原告遷廠後通勤距離117.6公里（永康至嘉義58.8公里往返），每月22工作天【計算式：3元x117.6公里x22工作天＝7,762元/月】。

２、過路費1,892元/月：遷廠前通勤無需支付，遷廠後每日高速公路過路費86元【計算式：86元x22工作天＝1,892元/月】。

３、汽車維修保養費3,880元/月，參照(原證18)車輛維修統計平均約1.5元/公里【計算式：1.5元x117.6公里x22天＝3,880

元/月】。

４、折舊費用5,950元/月：普通汽車購置成本約70萬元，預估正常使用總里程30萬公里，折舊採每公里平均攤提法。每公里折舊費用約2.3元【計算式：2.3元x117.6公里x22天＝5,950元/月】，本件未採加重折舊計算(參照原證13，ISO文件IH-30011(A)第5.9規定安全總里程數以18萬公里為限，每增加1公里增加0.5元)。

５、長時間駕駛通勤時間成本5,236元/月：每天增加1小時，依111年2月初遷廠時原告平均每小時工資238元/小時計算(原證19，111年2月薪資單)【計算式：238元x1小時x22天＝5,236元/月】。

合計上述各項，原告自行開車方案增加勞務費用共計24,720元/月【計算式：7,762＋1,892＋3,880＋5,950＋5,236＝24,720元/月】。

被告公司既有「油費補助管理辦法」（原證16）明訂，因公出差自行駕車油費補助標準為每公里7元。原告曾依此規定獲嘉義至永康出差交通補助共計902元（油費801元加過路費101元，原證16）。若以此計算日常遷廠通勤費用，往返約120公里，日補助應為7元x120公里＋60元過路費＝900元，以22日計月補助約19,800元。依原告實際成本計算公式（7,762油資＋1,892過路費＋3,880耗損＋5,950折舊＝19,484元）與公司計算標準接近。差異僅出在遷廠通勤時間成本未計入正常工時內，足證原告計算合理。反之，遷廠新增勞務費用被告應具舉證說明：提供自行開車每月所增勞務費用為6,000元無誤且已達必要協助之合理範圍；若宿舍通勤420元/次已屬認定標準，為何自行開車以此標準計算並非6,000元；出差時，承認同一路線應交通補助900元/日，為何月均22日的交通補助僅為6,000元？

(八)依前案之爭點效，被告自113年4月18日起取消遷廠交通並拒絕再繼續提供必要協助，其法律效果為調動無效，應提供原工作地點、原告原有勞動條件回到調動前之工作地點臺南廠

服勞務，且本件交通損害與被告遷廠距離過遠，具相當因果關係。爰此，原告依民法第184條第1項、第2項、民法第213條、第226條第1項、第227條第1項，請求被告債務不履行及侵權賠償因遷廠營運計畫所增加之通勤交通費用損失。先位請求1.命被告自113年4月18日起每月給付遷廠交通補償24,720元，以填補遷廠實際交通損害。2.命被告給付遷廠滿2年之交通損害差額449,280元【計算式：(24,720－6,000)×24個月＝449,280元】，填補遷廠補助不足之損害。倘若法院不採先位請求，則原告備位請求依前案1確定判決認定有效之補助內容，命被告應每月給付6,000元之遷廠交通補助。

三、原告其餘補充陳述暨原告證據資料，詳如【附件Ａ】之記載。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

貳、陳述：

一、原告起訴係以被告在嘉義馬稠後產業園區設立新的工廠，並將原在臺南永康區之工廠關閉，被告將原永康廠之員工辦理調動，原告亦在調動名單中。原告主張其中交通費補助每月6,000元部分，補助金額與實際支應不足，且僅限2年期限，非屬必要之協助云云。

二、按，民事訴訟法第400條第1項規定：「除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。」經查，原告起訴狀所附原證4臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決明白認定：

(一)關於爭執事項㈡部分（見判決第10頁以下）：

１、足見雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約外，並應就該條所定五款原則作綜合考量，而勞動基準法為保障勞工權益之強制法令，若雇主調動勞工工作未能符合該條文所定五款情事時，其法律效果應為雇主之調動不發生法律效力，勞工

當以原有工作地點、原有勞動條件回到調動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適用。

２、堪認謝麗美於簽訂系爭補助方案時，對於大成公司所提出之系爭方案3表示同意，僅希望於2年屆期時，大成公司能重行審酌，是基於私法自治及契約自由原則之尊重，本件定型化契約條款之約定，既對於謝麗美之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，謝麗美即應受該契約約定之拘束。

(二)關於爭執事項㈢部分（見判決第12頁以下）：

本件係謝麗美請求大成公司依公司「國內外出差管理辦法」第七條備註1.，每公里補助7元之標準，公司每日應補助油資840元【計算式：7元x120公里＝840元】，再加上高速公路過路費60元，合計每日900元，合計22萬5200元（詳本院卷第191頁之交通費差額統計表），依民法第487條之1第1項之規定為請求云云。然謝麗美並非因公出差，大成公司無從依「國內外出差管理辦法」第七條備註1.，每公里補助7元之標準為補償。謝麗美因通勤所支付油資、過路費，顯非其因服勞務本身之危險性而受有損害，則依上開規定及說明意旨，難認其請求與民法第487條之1第1項規定之要件相符。其此部分之請求，無從准許。

(三)綜上，本件之原因事實與前開已確定之民事判決，當事人相同，原因事實相同，揆諸民事訴訟法第400條第1項規定，應受前開判決既判力之拘束，即應駁回原告之訴。

三、被告其餘答辯陳述暨被告證據資料，詳如【附件Ｂ】之記載。

理　由

甲、程序部分

按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明

代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。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。」查原告於114年9月11日具狀起訴時，訴之聲明原為：「一、先位部分：㈠被告應每月給付原告遷廠交通補助24,720元，自113年4月18日起至清償日，並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息。㈡被告應給付原告449,280元，自訴狀送達翌日起至清償日，按年息百分之五計算利息。二、備位部分：被告應每月給付原告遷廠交通補助6,000元，自113年4月18日起至清償日，並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息。三、訴訟費用由被告負擔」。嗣後，原告於114年11月11日民事變更訴之聲明狀、115年1月16日辯論意旨狀、115年3月3日民事變更訴之聲明二狀，先後又變更訴之聲明。最後，原告於115年5月22日以民事變更訴之聲明三狀，再變更訴之聲明為如事實欄所示之聲明內容。因原告請求之基礎事實同一，僅是擴張或減縮應受判決事項之聲明，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結。因此，原告為訴之變更，與民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款規定相符，應予准許，合先敘明。

乙、實體部分

一、按勞動基準法第10條之1規定：「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」。又按工作地點事涉勞工重要權益，因此，於勞動契約未約定之情形，雇主調動勞工之工作地點

應經勞工同意，即使勞動契約已預先約定雇主得為調動，亦應限於業務上所必要，且於合理範圍內始可，不得恣意為之。而且，雇主調動勞工工作，經勞工表示同意後，也應該符合上述勞動基準法第10條之1所規定的五大原則。

二、經查，本件被告大成長城企業股份有限公司前於109年間在嘉義馬稠後產業園區設立新食品加工廠，並關閉原臺南永康廠，將原永康廠員工辦理人員遷調，原告謝麗美為轉調嘉義新廠之員工之一。被告公司就員工遷調嘉義廠提供三種交通補助方案（方案一：搭乘交通車補助2,000元，不設年限；方案二：住宿舍補助4,000元，補助期限以二年為限；方案三：自行開車補助6,000元，補助期限以二年為限）。原告於110年9月10日簽署調廠補助申請單，勾選方案三（自行開車每月6,000元），並於申請單上註記「2年屆期，請酌情考量」等語，交由被告公司人資單位。原告居住於臺南市歸仁區，原工作地點臺南永康廠距離住家約11.8公里，於遷廠後嘉義鹿草廠距離住家約77.1公里（兩廠間單程距離約58.8公里）。原告領取二年交通補助至113年4月17日屆期，被告自113年4月18日起終止給付原告每月6,000元之遷廠交通補助。兩造在之前曾經就遷廠調動及交通補助相關爭議，提起數件的訴訟，案經臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號、臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號等民事裁判，並確定在案。上情為兩造不爭執之事實。本件兩造主要爭執事項在於：㈠本件起訴是否受前案確定判決之既判力所及？有無違反民事訴訟法一事不再理之原則？㈡原告先位聲明之部分，依據民法債務不履行及侵權行為損害賠償規定，請求確認原告遷廠調動自113年4月18日起無效；被告應按月給付原告24,720元，至調回原勞務所在地止；及請求被告應給付原告277,760元，有無理由？㈢原告備位聲明之部分，請求被告自113年4月18日起應按月給付原告6,000元，至調回原勞務所在地為止，有無理由？

三、本案訴訟非前案確定判決之既判力所及，無違反民事訴訟法

一事不再理之原則，起訴程序合法：

(一)原告主張：

１、按民事訴訟法第400條第1項規定，既判力之效力範圍僅及於確定判決之主文所裁判之訴訟標的法律關係，須同時具備「當事人相同」、「訴訟標的相同」及「法律關係相同」三要件，本案僅當事人相同，而訴訟標的與法律關係不同，自無既判力適用之餘地。經查：前案（原證4：臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號判決）其訴訟標的為調廠補助申請單中條文「補助期限2年」之效力，原告係依據民法第247條之1請求確認條款無效，屬確認之訴。然本案係系爭申請單到期過後之新生法律關係，基於遷廠調動事實仍持續存在，爰以存證信函申請自113年4月18日起，被告繼續給付遷廠調動通勤補助，惟遭被告拒絕給付，原告依民法第213條、第226條第1項、第227條第1項之債務不履行，以及民法第184條侵權行為請求損害賠償，擇一有利判決。原告請求給付之訴，不同於前案確認之訴，訴訟標的及法律關係均非完全相同。

２、其次，本案訴訟標的係遷廠調動勞務費用，包含通勤實際產生之自備車成本與額外長途通勤時間成本。前案中，原告係就111年2月至112年10月期間，依被告「國內外出差管理辦法」以民法第487條之1僱用人無過失責任請求交通費差額225,200元，因構成要件不合而遭駁回。然而，本案訴訟標的勞務費用為遷廠調動實際產生之自備車成本與額外長途通勤時間成本每月24,720元，依民法第213條、第226條第1項、第227條第1項請求債務不履行，以及民法第184條侵權行為損害賠償擇一有利判決，與前案訴訟標的、構成要件事實及法律關係均非相同，自非同一訴訟標的。

(二)被告抗辯：

原告補助既應受二年期限拘束，卻於補助期滿後以侵害其權利再提訴訟，顯已違反民事訴訟法一事不再理原則。而一事不再理，是指同一事件，在前案已有民事確定終局判決後，

同當事人基於一樣的原因事實、法律關係再向民事法院起訴為同樣請求時（後訴訟），由於前案終局確定判決已發生既判力（民事訴訟法第400條第1項）。原告前已依相同之原因事實及訴訟標的法律關係（即補助期限二年無效），對被告提起訴訟，經臺灣高等法院臺南分院判決確定，原告主張未符合民法之規定。原告仍執前審同一事實（交通補助及補助年限）提起訴訟，依前揭規定及說明，本件訴訟標的為前案確定判決之效力所及，原告於同一原因事實及法律關係，對被告為同一之請求，顯已違反一事不再理原則，故其起訴為不合法，鈞院應駁回原告之訴。

(三)本院判斷：

１、按民事訴訟法第400條第1項固規定，除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。惟按，訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決者而言。所謂同一事件，必須同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，始為相當，倘此三者有一不同，即不得謂為同一事件。換言之，前、後兩訴是否為同一事件，應依前後兩訴之當事人、訴訟標的是否相同及訴之聲明是否相同、相反或可以代用等三個因素決定之，若此三者其中有一不同，即不得謂為同一事件。

２、經查，兩造之前曾經就遷廠調動及交通補助相關爭議，提起訴訟，經臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號民事判決；臺灣臺南地方法院臺南簡易庭111年度南勞小字第31號民事判決、臺灣臺南地方法院112年度勞小上字第3號民事裁定；臺灣臺南地方法院臺南簡易庭112年度南勞小字第18號民事判決、臺灣臺南地方法院112年度勞小上字第1號民事裁定；臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號民事判決、臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決，並均已確定在案。而查：

⑴臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號請求履行協議等事件，原告起訴主張：原告自84年6月28日起受僱於被告公司

（隸屬於大成集團），並自94年1月17日起任職於被告公司位於「臺南市○○區○○路00號」之食品加工廠（下稱臺南廠），從事會計職務。大成集團於109年間斥資24億元，擬於嘉義馬稠後產業園區設立食品加工廠（即嘉義廠），為此，被告公司於109年1月即發放「工作意願調查表」（下稱系爭意願調查表），詢問遷調之意願，原告於該調查表勾選「願意接受轉調馬稠後新廠即嘉義廠」即將該表單交回被告公司。被告公司復於109年10月21日與原告簽訂系爭轉調協議書，該協議書內容第1條明文約定「預計將於109年12月陸續開始轉調，同意配合轉調新廠，主管將依生產營運需求，於實際轉調日『二週前』通知」，至此兩造已達成原告以帳務人員之原職遷調至嘉義廠之共識（僅遷調之實際日期尚未確定）。原告又於110年9月10日簽署被告提供之系爭調動補助申請單，其上記載「調動生效日：110年10月12日」、「原工作地點：臺南永康」、「新工作地點：嘉義鹿草（馬稠後）」，被告復於110年9月22日召開「轉調說明會」，於會前通知之電子郵件中亦一併檢附「同仁轉調意願單」（下稱系爭轉調意願單），再次確認同仁轉調意願，原告於該意願單「意願勾選」欄位勾選「轉調嘉義廠」以再次確認願意配合遷調，且嗣後亦參與110年9月22日以「轉調新廠員工」為對象之轉調說明會。詎料，原告於110年10月1日下午突經被告公司電話通知：工作地點將由原先協議之「嘉義廠」調整為位於「臺南市○○區○○○街0號」之「大成長城集團總部」（即系爭110年調職命令）。近日被告復通知自111年2月17日起將原告調動至嘉義廠擔任「總務人員」（即系爭111年調職命令）。兩造於100年8月5日簽署之「年資結清協議書」（下稱系爭年資結清協議書）約定，結清舊制退休年資後，勞動條件比照勞動基準法（下稱勞基法）及現行辦法辦理不可變更，如須變更勞動條件須經兩造協議同意始得變更。兩造就遷調事宜已協商長達約2年，終於形成共識，且原告早已準備就緒，依兩造協議於110年10月12日遷至嘉義

廠，系爭調職命令未經原告同意，違反系爭年資結清協議書之約定，且被告之所以將原告從嘉義廠調至集團總部，從集團總部調至嘉義廠總務人員，係因原告之前發起員工100多人連署與被告勞資協商，系爭調職命令違反兩造遷調協議，且不具任何企業經營必要性，更有惡意報復原告之不當動機，違反勞基法第10條之1之規定而無效。並聲明：請求判決被告應使原告以帳務人員之原職至被告食品加工廠嘉義廠提供勞務；或確認系爭調職命令無效。而上開2聲明目的實為同一（即被告應使原告至被告食品加工廠嘉義廠提供勞務），故原告謹依訴之選擇合併型式，請求法院擇一為勝訴判決。嗣後，經臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號民事判決：「被告應使原告以帳務人員之原職至被告食品加工廠嘉義廠提供勞務。訴訟費用由被告負擔」。被告未提起上訴，因而確定。

⑵另臺南簡易庭111年度南勞小字第31號請求給付工資事件，原告起訴主張：原告自84年6月28日起受僱於被告，並自94年1月17日起任職於該公司位於臺南市永康之食品加工廠。被告嗣於109年間，關閉原臺南廠，並自110年起陸續遷調臺南廠人員至嘉義廠，原告亦為遷調人員之一，自111年2月8日遷調至嘉義馬稠後園區食品加工廠（以下簡稱「嘉義廠」）。因員工遷調至嘉義廠後，通勤之時間及費用將大幅增加，被告制定補助方案如下(下稱系爭補助方案)：方案一：搭乘交通車，公司每月補助2,000元；方案二：住宿公司宿舍，公司每月補助4,000元，補助期限2年；方案三：其他，公司每月補助6,000元，補助期限2年。原告於轉調前夕，依自身需求於調廠補助申請單上勾選「方案三」，並針對其中「補助期限2年」之條款，於下方手寫「2年屆期，請酌情考量」之文字。原告於遷調至嘉義廠前夕，於110年10月1日下午突經被告通知：取消遷調至「嘉義廠」，改至「臺南市○○區○○○街0號」之「大成長城集團總部」提供勞務。由於此調動時間點極為突兀，更毀棄兩造「遷調至

嘉義廠帳務部門」之合意，原告即訴請臺灣臺南地方法院確認上開調動無效，並命被告使原告至嘉義廠之帳務部門提供勞務，嗣經臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號民事判決認原告上開請求有理由，被告於判決確定後，遂使原告回歸嘉義廠帳務部門。原告遷調至嘉義廠後，得按月受領6,000元之補助（以下稱系爭遷調補助），被告一方面將系爭遷調補助列入原告之薪資所得計算所得稅及新制勞退金之提撥額，卻未列入原告加班費及特休工資之計算基礎，導致原告上開項目有所短少。且被告就111年2月之系爭遷調補助亦有短少發放之情事，平均每小時短少25元，2月加班費少計88元，7月特休工資4,650元，2月調廠補助工資短少1,500元，合計上開加班費、特休工資及調廠補助，短少之金額共計6,238元。並聲明：被告應給付原告工資6,238元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。嗣後，經臺南簡易庭111年度南勞小字第31號民事判決：「原告之訴駁回。訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔」。嗣後原告提起上訴，經臺灣臺南地方法院112年度勞小上字第3號民事裁定：「上訴駁回。第二審訴訟費用新臺幣1,500元由上訴人負擔」。

⑶另外，臺灣臺南地方法院臺南簡易庭112年度南勞小字第18號請求給付工資事件，原告起訴主張：①原告自民國84年6月28日起受僱於被告，於109年間，被告在嘉義馬稠後產業園區設立食品加工廠（下稱嘉義廠），關閉原臺南廠，大規模遷調臺南廠人員至嘉義廠，改以嘉義廠為營運據點。原告因遷廠補助問題與被告發生爭執，被告為了不讓原告調至嘉義廠，以嘉義廠不設帳務中心為由，於110年10月1日發布調動原告至臺南總公司之調職令，原告提出調動無效之訴，並經臺灣高等法院臺南分院（下稱臺南高分院）111年度勞抗字第4號民事裁定准原告暫時至嘉義廠提供勞務。被告於111年2月8日核發通知單通知原告暫時至嘉義廠提供勞務，卻在8天後即同年月16日再次發布調職命令，調動原告至總務

科，要求原告於1天內交接所有工作回臺南總公司，最終本院111年度勞訴字第4號民事判決（下稱本院調動判決）認定被告2次調動無效，應使原告以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務。被告於同年6月28日再一次變動勞動條件與原告簽訂勞動契約，原告依本院調動判決以帳務人員於嘉義廠提供勞務，並經兩造簽名確認。被告於同年11月16日與原告進行協商，被告持異動通知單告知原告嘉義廠將不設食品帳務中心，要求原告調回臺南總公司，原告質疑被告為何一定要原告回臺南總公司，而拒絕於異動通知單上簽名。被告於翌日即同年11月17日寄出存證信函，將原告工作地點調至臺南市永康區總公司食品事業處南部帳務中心（下稱總公司帳務中心），要求原告應於同年月22日至總公司帳務中心報到工作，原告乃於同年月19日以存證信函通知被告此舉不僅違反本院調動判決，強行毀棄兩造於同年6月28日簽立之勞動契約，更無任何業務合理性，並具打壓、恫嚇霸凌原告之不良動機，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定。原告主管於同年月22日上午7時44分打電話威脅原告若不到臺南總公司報到，將以曠職論處，原告迫於無奈只能暫時配合當天下午從嘉義廠至臺南總公司報到。被告於同年月23日竟無視原告已報到之事實，發出存證信函汙衊原告未到臺南總公司報到，侵害原告人格權及名譽權。被告於112年1月13日發文通知原告撤銷於111年11月22日之調動令，原告恢復原職務，原告乃於112年1月19日以存證信函通知被告補發遭扣減之薪資，然為被告拒絕。②依兩造簽立之勞動契約，原告工作地點為嘉義廠，交通補助6,000元（下稱系爭調廠補助），與薪資同日發放。被告違反兩造間之勞動契約拒絕原告於嘉義廠提供勞務，原告以存證信函表示被告調動令違反職業安全衛生法第39條、勞基法第10條之1而無效，表明依勞動契約於嘉義廠提供勞務，然為被告拒絕，被告即應負遲延之責，原告無須補服勞務，但仍有報酬請求權。被告因調動原告而取消交通補助之法律行為既經撤銷，依民法第113

條、第114條規定，應自始無效，原告主張應追溯自111年11月起向被告請求給付全額工資，原告每月月薪包含系爭調廠補助6,000元，自111年11月22日起至112年2月28日止，應受領之工資差額為111年11月之1,800元、同年12月、112年1月、同年2月各6,000元，另原告於112年1月休息日加班共有8.5小時，每1小時平均工資差額為25元（計算式：6,000元÷240＝25元），依此計算加班費差額為350元【計算式：25元×（2×1.333＋6×1.667＋0.5×2.667）＝350元】，合計20,150元。被告因無效調職原告行為，而免付該薪資支出，受有利益20,150元，原告應得之薪資受有損害，損害賠償責任及返還不當得利之請求權，請求擇一為有利於原告之判決。又被告於每月5日發放薪資，則各月薪資差額自各該月期限屆至起，按週年利率5%計算遲延利息。③雇主雖有人力上的管理、分配、異動權力，但仍應受民法第71條與誠信原則之規範。被告利用雇主地位上優勢對原告連續調動，8個月內調動達4次之多，原告為此頻至法院提訴，疲於奔命且曠日廢時，所費時間、精神與費用損耗極大，尤以被告於111年11月22日電話威脅原告若不到臺南總公司報到將以曠職論處一事，被告以工作權消滅脅迫原告，原告精神恐慌、嚴重失眠、自律神經失調。其次被告於111年11月23日之存證信函中，捏造指稱原告行為違法，誣指原告違反工作規則及勞基法，卻無列出原告違法事實，嚴重損害原告名譽權與人格權，原告依民法第18條、第113條、第114條、第179條、第184條、第195條、第234條、第487條規定，請求被告賠償原告提起訴訟支出之費用999元、原告3次請假減損之薪資2,663元、出庭支出車馬費3,000元、及本案出庭之車馬費3,000元，並請求精神慰撫金3萬元，合計39,662元及其法定遲延利息等語。④並聲明：被告應給付原告59,812元，及自起訴狀繕本送達翌日起清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣後，經臺南簡易庭112年度南勞小字第18號民事判決：「原告之訴駁回。訴訟費用新台幣1,000元由原告負擔」。原告

提起上訴後，經臺灣臺南地方法院112年度勞小上字第1號民事裁定：「上訴駁回。第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔」。

⑷再查，臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號、臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號請求損害賠償等事件，原告主張的事實及訴訟標的，是主張被告為霸凌行為，致原告承受莫大之心理痛苦，違反職業安全衛生法第6條第2項第3款之保護他人法律，依民法第227條之1準用第195條第1項、第184條第2項、第195條第1項規定，擇一請求被告給付原告50萬元。又原告因被告所提出之系爭方案3不足以彌補原告遷調所生之通勤成本，自行支出交通費用95,760元，爰依據民法第487條之1第1項之規定，另請求被告給付原告95,760元。並主張被告於110年遷調時，提供調廠補助申請單，其中選擇補助方案、方案三（下稱系爭方案3）係被告單方擬定之定型化契約條款，使員工拋棄勞基法第10條之1所保障權利並致生重大不利益，有顯失公平情事，依民法第247條之1規定，應屬無效。而原告訴之聲明為：⑴被告應給付原告597,560元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。⑵確認系爭方案3所載「補助期限2年」之條款無效。經臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號民事判決：「一、被告應給付原告新台幣（下同）20萬元，及自民國112年12月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、原告其餘之訴駁回。三、訴訟費用由被告負擔20分之3，餘由原告負擔」。嗣後兩造均上訴，上訴人及原告謝麗美並為訴之追加，原告謝麗美於原審依民法第487條之1之規定，請求被告大成長城企業股份有限公司給付伊交通費之損失8萬9760元本息部分，於第二審主張其交通費之損失為22萬5200元，於第二審再追加請求大成公司應再給付13萬5440元本息，而擴張應受判決之事項之聲明。嗣後，經臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決：「兩造上訴及上訴人謝麗美追加之訴均駁回。第二審訴訟費用（含追加

部分）由兩造各自負擔」。

⑸而查，本案原告起訴所主張之事實，如前揭記載之內容。又本案原告訴之聲明，分為先部分與備位部分。㈠先位部分：①確認原告遷廠調動自民國113年4月18日起無效；②被告應按月給付原告24,720元，至調回原勞務所在地止。及自113年4月18日起至清償日，並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息。③被告應給付原告277,760元，及自訴狀送達翌日起至清償日，按年息百分之五計算利息。㈡備位部分：被告應按月給付原告6,000元，至調回原勞務所在地止。及自113年4月18日起至清償日，並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息。本案與前述⑴至⑷案之當事人相同，但訴訟標的及訴之聲明並非完全相同，非屬於同一事件，故不受前述⑴至⑷案件確定判決之拘束。因此，原告提起本件訴訟，尚非前案確定判決之既判力所及，並無違反民事訴訟法一事不再理之原則，故本案起訴程序應認為合法。

四、原告先位聲明部分，依民法債務不履行及侵權行為損害賠償規定，請求確認原告遷廠調動自113年4月18日起無效；被告應按月給付原告24,720元，至調回原勞務所在地止；及請求被告應給付原告277,760元，均無理由：

(一)原告主張：

１、原告於113年4月17日遷廠交通補助二年期限屆滿後，仍持續遠距提供勞務，故其勞動法律關係及給付義務的構成要件並未消滅。被告於二年期限屆滿後，逕行終止原告之遷廠交通補助，拒絕繼續履行雇主對原告因遷廠調動所生通勤費用之必要協助義務，顯屬違反勞動基準法關於調動之五大原則，該終止行為依法無效。被告永久關閉原臺南廠，將營運據點移至嘉義廠，該遷廠事實使原告之通勤負擔增加，被告理應依法持續給付遷廠交通補助。

２、勞基法第10條之1明定，雇主調動勞工時，不得違反勞動契約，並應同時符合五項原則，保障勞工生活安定。在遷廠調

動導致通勤時間與成本顯著增加之事實並未改變通勤困難之情況下，被告僅以「補助期限期滿」為由，即拒絕繼續提供，使原告長期承受遠超一般合理期待之通勤負擔，顯已違反第10條之1第2款「不得不利變更其他勞動條件」及第4款「應予必要協助」之規定，亦未能兼顧原告及其家庭生活利益。尤應指出，若容許雇主設計於調動一次性、過渡性之形式規範，而非持續保障勞工生活利益之強制規範，不僅架空勞基法第10條之1之強制保護目的，更將破壞勞動法秩序之安定性。故自113年4月18日被告拒絕提供自行開車補助之時起，並且拒絕解決遷廠通勤困難時，原告之遷廠調動即不再符合調動五原則，喪失合法性，應認自該日起無效。

(二)被告抗辯：

１、被告將原告調職至嘉義廠係屬合法調動（下稱系爭調動），原告既自行簽署同意書，並勾選方案三（即自行開車前往：並給付每月6,000元，限期二年）：表示原告已同意此調動方案，況原告先前多次於另案爭執其應至嘉義廠上班，嗣亦經判決敗訴，顯見系爭調動應屬合法，益徵系爭調動條件均為原告所同意。再者，前判決（鈞院113年勞訴字第2號判決）已經認定被告將原告調至新廠係合法調動，同時亦認定被告公司提供三種方案供原告選擇，並未違反民法247條之1規定，亦即已屬提供原告符合勞基法第10條之1第4款之必要協助，原告自不得嗣後再主張調職違法。是被告並無債務不履行之問題。

２、又被告亦非取消補助，僅係併入薪資計算，此有被告親簽之回覆函可證，益徵此係經原告所同意；甚且被告公司亦無拒絕提供交通車，又倘原告不願負擔長距離通勤，被告公司亦願將原告調至位於其住家臺南之總公司上班（原告所屬之帳務中心，目前設於臺南總公司），惟亦遭原告拒絕。故難認被告有違反勞基法第10條之1情事。

(三)本院判斷：

１、按勞動基準法第10條之1規定：「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」。

2、被告將原告調職至嘉義廠，原告雖然曾經簽署同意書，並勾選方案三（即自行開車前往：被告每月給付原告6,000元）。但另就「限期二年」之部分，原告針對「補助期限2年」之條款，於下方手寫「2年屆期，請酌情考量」之文字。此為被告不爭執之事實。因此，原告雖然曾經簽署同意書，並勾選方案三，但僅同意自行開車前往、被告每個月給付原告6,000元。至於「補助期限2年」部分，原告並無明示同意，仍然請被告於2年屆期後，應酌情考量繼續補助被告，每月繼續補助原告自行開車前往嘉義廠。

3、按勞動基準法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，應符合對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。而查臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號請求損害賠償等事件民事判決，雖認為系爭2年條款並無構成民法第247條之1第1款、第3款、第4款之無效情形。因被告提供3種補助方案，即系爭方案1、2、3供員工選擇；其中系爭方案2、3雖有補助期限2年之限制，惟系爭方案1則不設年限，系爭方案1、2、3之補助金額亦因方案內容而有所不同，員工自得評估自我需求選擇採取何種補助方案，認為被告已符合勞基法第10條之1第4款原則，並無免除或減輕被告之責任、使原告拋棄權利或限制其行使權利或有重大不利益，顯失公平之情形。被告提供之系爭補助方案共有3方案，並非固定一致，原告於簽訂系爭補助方案時亦明確註明：「2年屆期，請酌情考量」等語，堪認原告於簽訂系爭補助方案時，對於被告所提出之系爭方案3表示同意，僅希望於2年屆期時，被告能重行審酌。故基於私法

自治及契約自由原則之尊重，本件定型化契約條款之約定，既對於原告之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，原告即應受該契約約定之拘束。因此，兩造間關於系爭補助方案之約定，不因違反民法第247條之1第1、3、4款之規定而為無效，至為明確。原告請求確認系爭方案3所載「補助期限2年」之條款無效，應屬無據。另外，原告主張補助方案不足以彌補原告遷調所生之通勤成本，被告應依民法第487條之1規定負賠償責任，而請求交通費用95,760元部分。惟查前案即臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號請求損害賠償等事件民事判決，認為原告請求被告支付油資、過路費、車輛維修保養費，此顯非原告因服勞務本身之危險性而受有損害，難認為其請求與民法第487條之1第1項規定要件相符。因此，原告以系爭方案2年條款有民法第247條之1第1款、第3款、第4款情事，請求判決確定系爭方案2年條款為無效，為無理由，應予駁回。另原告依民法第487條之1規定，請求被告給付交通費用95,760元，亦無理由，應予駁回。而原告於前案即臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號請求損害賠償等事件判決後，提起上訴，並為訴之追加。原告謝麗美於原審請求被告給付伊交通費之損失8萬9760元本息部分，於第二審主張其交通費之損失為22萬5200元，在於第二審另再追加請求被告應再給付13萬5440元本息，而擴張應受判決之事項之聲明。嗣後經臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決：「兩造上訴及上訴人謝麗美追加之訴均駁回。第二審訴訟費用（含追加部分）由兩造各自負擔」。而查臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決，原告上訴及追加之訴均駁回，判決理由除援用原審判決以外，並說明原告謝麗美主張系爭方案3之補助不足以彌補其遷調所生之通勤成本，致原告其受有22萬5200元之損失，依據民法第487條之1第1項規定，請求大成公司如數給付云云。然查，原告謝麗美請求被告依公司「國內外出差管理辦法」第七條備註1.，每公里補助7

元之標準，公司每日應補助油資840元【計算式：7元X120公里=840元】，再加上高速公路過路費60元，合計每日900元，合計22萬5200元。然原告謝麗美並非係因公出差，被告公司無從依「國內外出差管理辦法」第七條備註1.，每公里補助7元之標準為補償。原告謝麗美因通勤所支付油資、過路費，顯非其因服勞務本身之危險性而受有損害，難認為其請求與民法第487條之1第1項規定之要件相符。其此部分之請求，無從准許。從而原審就上開應准許部分，為被告公司敗訴之判決，不應准許部分為原告謝麗美敗訴判決，經核均無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，原告謝麗美在第二審追加之訴亦無理由，均應予駁回。上情，有臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決載明可稽。

4、按學說上有所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，且法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則。查本件原告主張系爭補助方案3不足以彌補原告因遷調所生之通勤成本，主張被告應負賠償責任，請求增加給付原告交通費用數額。本件與前案即臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號及臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號損害賠償等事件，前、後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，兩造均未提出足以推翻臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號及臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決原判斷之新訴訟資料。因此，本件原告請求損害賠償事件，就重要爭點有關部分，亦即通勤成本之油資、過路費、車輛維修保養等費用，應該不得再為相反之主張，法院亦不應作相反之判斷。因此，原告不應該再主張被告應負賠償責任，請求增加給付原告交通費用數額；而且

，原告遷廠調動既然是經由原告的同意，即自始有效，不會發生嗣後無效之情形。從而，原告先位聲明部分，請求判決確認原告遷廠調動自113年4月18日起無效；並請求被告公司自113年4月18日起應按月增加給付原告交通費用24,720元，至調回原勞務所在地為止；(如有給付遲延)並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息；及請求被告應給付原告交通費用差額277,760元，核均屬無理由，不應准許，均應予駁回之。

五、被告自113年4月18日起取消遷廠交通補助，違反勞動基準法第10條之1規定的調動五原則及雇主應提供「必要協助」之法定義務；故原告備位聲明部分，請求被告自113年4月18日起應按月給付原告6,000元，至調回原勞務所在地為止，為有理由：

(一)查被告提供之補助方案共有3方案，原告簽訂系爭補助方案時，明確註明：「2年屆期，請酌情考量」等語，堪認原告於簽訂系爭補助方案時，對於被告所提出之系爭方案3，雖然表示同意，但希望於2年屆期時，被告能重行審酌。

(二)又按，勞動基準法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，應符合對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。上述規定，是屬於強制規定。因此，原告於113年4月17日遷廠交通補助二年期限屆滿後，原告既然仍持續遠距離的提供勞務，則被告公司即雇主應予以必要協助之義務則尚未消滅。被告公司於二年期限屆滿後，仍然應依照勞動基準法第10條之1第4款所定「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」之規定，繼續履行雇主對原告因為遷廠調動所生通勤費用之必要協助義務，否則，即屬違反勞動基準法第10條之1所規定的調動原則。被告公司既然關閉原臺南廠，將營運據點移至嘉義廠，該遷廠事實使原告之通勤負擔增加，被告即應依法持續給付原告因遷廠的交通補助。從而，原告備位聲明之部分，請求被告自113年4月18日起仍應按月給付原告6,000元，至

調回原勞務所在地止，乃於法有據，為有理由，應予准許。

六、綜據上述，原告依據勞動基準法第10條之1規定，備位聲明部分請求被告自113年4月18日起應按月給付原告6,000元，至調回原勞務所在地止；如有給付遲延，並自各期給付遲延之翌日起，按年息百分之五計算利息，乃於法有據，核屬有理由，應予准許。惟原告先位聲明請求部分；及備位聲明逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。

七、本件主文第一項諭知被告自113年4月18日起應按月給付原告6,000元之部分。經查，因為被告訴訟代理人ＡＯ３在調解程序中陳稱：「從113年4月18日相關補助已期滿兩年的人，依照主管核定之金額（即原來要給員工的補助費的金額，於兩年期滿以後公司主管所核定再給的金額），將主管所核定的金額轉入於員工的本薪內」。另外，原告謝麗美也陳稱伊於113年4月18日以後所領的本薪有增加，是從113年4月18日以後有調薪，增加了1,800元。因此，原告於113年4月18日以後所領取的薪資，其中因經調薪而增加之金額(1,800元)部分，如果該部分調薪的數額確實是原來要發給員工的交通補助費，於兩年期滿以後公司主管所核定再度發給的金額，則被告公司可以從原本應按月給付原告6,000元之部分予以扣除經調薪而增加本薪之金額部分(例如1,800元)；亦即，另外再補發給原告其餘4,200元之交通補助費，合計即可達6,000元，附此敘明。

八、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，經本院命被告應給付的部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得提供擔保而免為假執行。

九、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　2　　日

勞動法庭法　官　呂仲玉

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　　115　　年　　11　　月　　2　　日

書記官　林恬安

【附件Ａ】：原告其餘補充陳述暨原告證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

｛a｝114.11.11民事陳報一狀　（本院卷一第163頁）

一、勞動基準法第10條之1第4款法律效果消滅的原因有㈠消滅時效：權利人長期不行使權利，經時效完成，權利消滅。㈡構成要件消失：雇主調動距離過遠之事實消滅。㈢情勢變更：立法保護勞工權益，解決勞工因為通勤困難之情境不存在。㈣被告合法行使權力：雇主合法行使權利，解除或撤銷勞基法強制規定，例如勞基法第12條規定。

(一)經查，被告為國內大型上市食品集團，進行重大投資遷廠至嘉義，隨後關閉舊廠，這係基於企業擴張及成本重組帶來的經濟利益與資產效益，非短暫暫時性措施或以二年為界的期限，其經營規模與投資效益持續存在。每月遷廠交通補助性質為定期給付債權，依民法第125條之1第1項規定，其消滅時效為五年。原告並未明示放棄該權利，且持續申請，因此尚在消滅時效期間內。原告交通補助請求權仍受法律保障。

(二)又查，自遷廠以來，原告自臺南通勤至嘉義鹿草上班，迄今雖已逾二年，然該通勤路線之客觀條件從未改善。原臺南永康至嘉義鹿草間迄今仍無任何可直接往返之大眾運輸工具，沿線亦未新增捷運、鐵路或其他便捷交通設施。是以，長距

離通勤之困難與時間成本，並未隨時間推移而有減輕或消滅。換言之，遷廠後原告所面臨之通勤負擔，與遷廠初期並無差異，補助目的與存在理由仍持續存在，並無情勢變更之實。是以，本案並不符合情事變更之法律構成要件，亦無構成要件消滅，自不得據此主張交通補助法律效果已消滅。本案不存在1.消滅時效2.構成要件消失3.情勢變更等致法律效果消滅之情形。

二、遷廠調動後，被告雖以「補助期限二年」為由，取消法定協助義務，並非合法權利行使。依民法第71條該作為，違反法律強制規定，自屬無效。

(一)參照最高法院110年度台上字第34號判決意旨，被告縱有遷廠之必要，仍應依勞動基準法第10條之1規定，踐履提供必要協助之法定義務，保護勞工工作權與生活權。本件關閉舊廠屬永久性調動，雇主自應以「減輕」勞工「持續性」通勤負擔為法定義務。

(二)勞動基準法第10條之1規定「調動距離過遠，雇主應給予必要協助」，旨在確保勞工於工作地點變更時，其就業條件與生活安定不受重大不利益之影響，應依「勞工個別需求」以及「實際通勤距離和時間」兼顧家庭福祉等條件判斷，雇主必須提供相應的支持包含交通費補助、住宿安排、安排交通工具及生活津貼等措施，協助勞工克服遷廠後通勤困難與生活不便，「減輕」勞工因遷廠調動產生的持續性負擔。依法雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則規範。參照原證1被告內部規劃與原證2公開說明投影片，作為大型企業，被告確曾召開說明會告知勞工相關協助內容，提供三種通勤協助(交通車2,000元、住宿舍4,000元、自行開車6,000元)，公開說明明定三種通勤方式「限期補助二年，期滿即自動取消」。整體過程中勞工並無任何磋商餘地，所有條件均由被告單方預設。

本案爭點不在於遷廠行為本身之合法性，亦非通勤手段(交通車)之有無，而在於有無減輕勞工遷廠「持續性負擔」之

實質效果與合理性，是否足以衡平工作地點變動所生不利益，真實減輕勞工「持續性負擔」並兼顧其家庭生活利益，符合一般社會健全通念與可合理忍受之範圍。

查，全體人員遷廠靠三種通勤手段促成：交通車、公司宿舍、自行開車。惟其中自行開車又區分一般人員，與遷廠主管及業務人員，依被告ISO「車輛補助辦法」規定，遷廠主管及業務人員自行開車得不限期限、申領油資及過路費實報實銷報銷（以臺南—嘉義通勤距離實報實銷），並可依職級領取每月6,300至20,800元不等之車輛折舊及維修補助。

反觀一般員工部分，於公開說明中明定交通車2,000元、住宿舍4,000元、自行開車6,000元，全部限「二年期限」，期滿即自動取消。此公告易使勞工誤以為「補償金額」得由被告任意設定及「法律有限定2年」，進而誤認雇主之補助義務僅限於二年期間。然此種設計實際上係以企業內部公告之形式，自行設定凌駕於勞動基準法第10條之1等強行規定之上，形同賦予雇主得任意限制、乃至免除法定「提供必要協助」義務之效果，顯與勞動法之強制拘束性及誠信原則相違。

復次，被告於後並未經勞資協商，即單方面撤銷「交通車」方案中之二年期限，惟對宿舍住宿及自行開車之一般員工，並未作同等調整。此舉顯非制度整體之合理修正，而僅為片面取消交通車補助期限之手段，實屬「一葉障目」之形式修補。

蓋原告帶頭多次勞資爭議中，業已指出被告原遷廠補助制度設計存在不法疑慮，調動五原則並無二年期限合法之明文規定（參原證20臺南市勞工局回函、原證21勞動部回函）。被告知悉後仍為掩飾該不法而故意片面撤銷交通車期限，以保留一小部分無期限補助之外觀，藉此混淆遷廠全體皆已獲得持續性減輕負擔「必要協助」之假象。

查，於公開說明會後，被告即已透過回收調查表，明確掌握原告因職務性質、居住地點及交通條件之限制，實際上並無

法選擇交通車方案。惟被告仍於後續補助制度片面變更修正，故意保留交通車為唯一「不限期限」之補助選項，並進而以此作為主張「公司已提供必要協助、原告係自行放棄選擇」之論據，顯屬刻意曲解事實。是以，本件於資訊不對等、地位懸殊之勞資關係下，未經任何實質協商，被告片面發動「補助金額」、「二年限期」、及「取消交通車二年限期」變更勞動契約，其結果非但未能減輕原告因遷廠所生之「持續性負擔」，反而設計反向轉嫁、強加回本屬零責任、零負擔勞工身上，施加遷廠範圍外之侵權加害行為。換言之，被告利用其優勢地位，片面發動「補助金額」、「二年限期」、及「取消二年限制」等異動勞動契約作為自肥、減輕或解除其本身應負之持續性法定義務。該補助制度規劃方向顯屬減輕被告自身非勞工之「持續性負擔」為導向，原證1、原證2、「補助金額」、「二年限期」、及「取消交通車二年限期」可證得利者皆為被告自身。

(三)依民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利於己之事實者，應負其舉證責任；惟法律另有規定或依情形顯失公平者，不在此限。」是以，主張其行為合法、得免責或有權排除他人請求者，均應負舉證責任。本件中，被告主張遷廠通勤補助僅為「二年期限」合法，期滿即自動取消，實屬「權利排除之事實」。依上開規定，應由主張該排除事實存在之被告負舉證責任，證明取消遷廠交通費於法有據，否則法院自應依不利於其之認定予以裁判。

是以，被告應具體說明：

1、說明勞基法第10條之1有規定法律效果有2年時效為限？抑或是勞動基準法特別賦予雇主自定權利有效期限2年或者被告被賦有超越特別法拘束力之法源？

2、方案二(公司宿舍)與(方案三)自行開車的員工都有繼續提供勞務，說明為何規劃與方案一(搭交通車)之權利事項不同，沒有持續補助交通費？

3、同一遷廠事實下，主管及業務人員與一般員工均自臺南通勤

至嘉義鹿草廠區，主管及業務人員自行開車需要花錢，說明一般員工要如何可以瞬間移動開車不花錢？

４、調廠補助申請單「補助限期二年」條款，其實際履行情形顯有差異：對原告而言，補助完全取消；對住宿者則仍維持持續給予住宿並非完全取消。說明補助限期二年文義上是完全取消抑或是不完全取消？此結果已形成「同文異義」之契約內容，顯示該條款存在不公平與表意不明之瑕疵，違反誠信原則，該契約條款「補助限期二年」自應認為無效。若被告無法提出合理與具體證據，且未提供其他實質可行之協助措施，自屬無法可據，亦有違平等原則與誠信原則，應認被告二年期滿取消原告遷廠調動交通補助之行為無效。

三、被告交通車運行安排，違反勞動基準法第10條之1項第4款規定，並未提供必要協助。

(一)雖配合遷廠之人數由200多人驟降至80多人，仍可顯示被告並未將一台「交通車」設定為唯一且強制之遷廠通勤方式，而仍容許勞工依個別生活狀況、自行選擇最適合之通勤方式並繼續給予補助。除交通車外，宿舍住宿繼續提供(補助限期二年後仍繼續給予住宿)及主管與業務自行開車實報實銷等原調廠補助辦法未曾改變，足證「調廠交通補助」制度之本旨，涵蓋多元通勤方式之補償。惟一般員工自行開車者，即原告被排除整廠減輕持續負擔法定義務之外。

(二)交通車運行詳細內容：每日僅提供單一班次，缺乏不同時段、假日、加班及輪班等框架的交通安排，明顯無法滿足原告及勞工工作加班、輪班習慣之通勤需求。

(三)再者，單趟通勤行駛時間約45分鐘，然而勞工須依被告指示於早上7時提前至指定集合地點（先為原廠，後改臺南總公司）集合，下班時則需於晚間6點從嘉義出發，經永康轉乘回家。被告以公司治理之名偷走勞工的人生，規定勞工須提前上班1小時、延後下班1小時，復加下班高速公路仁德永康至麻豆安定塞車高峰1~1.5小時，延長每日勞務拘束時間擴張至3.5小時通通屬於勞工負擔，已明顯超出遷廠後合理通

勤損害（每日約1.5小時）之必要範圍，非為「提供必要協助」之措施，反加重勞工負擔之手段。被告藉由交通車安排，形式上提供協助，實質上擴大遷廠不利益，已構成違法權利侵害行為。

(四)再者，原告遷廠前本自行駕車通勤，下班時間約下午5點嘉義發車，即可約在嘉義發車相同時間，不塞車下(下午6點多)抵達住家(參原證11 Google地圖)。毫無道理要求原告虛耗空等1小時，捨原習慣通勤方式，破壞生活作息，棄自行開車可選而不選。更有甚者，若原告選搭通車，將致使原本遷廠前每日通勤時間由50分鐘(參原證9 Google地圖：25分x2，來回＝50分)擴張至4~4.5小時，已顯著逾越社會一般通念可容忍之合理範圍，逾越人道，違反公序良俗之矩。

(五)又，勞動時間法律依據及工作時間認定，按勞動基準法施行細則第19條規定：「工作時間，指勞工實際提供勞務或雇主得指揮監督其從事勞務之時間。」勞動部並於99年4月8日勞動2字第0990130447號函明示：「若勞工搭乘雇主交通車往返工作場所，其間仍受雇主指揮監督者，屬工作時間。」本案搭交通車者依被告公司指示，必須提前於指定時間到達被告所設之原廠集合，再由公司統一安排交通車前往嘉義廠上班。此一集合及搭乘交通車過程，係依雇主明確指令所為，勞工並不得自由選擇或延遲參加，顯示自集合起即受雇主指揮監督。又集合地點非勞工個人生活領域範圍，而為公司所設定之工作延伸場域，勞工於此期間不得自由處理私務，須聽從公司交通安排、遵守時間及管理規範，其行動自由已受限制。是以，自勞工到達集合地點起，迄抵達實際工作場所止，均屬於雇主指揮監督下之時間，依上開法條意旨，本案搭乘雇主交通車往返工作場所，應屬「工作時間」。

然本案被告僅對原始登記搭乘者發給每月2,000元補償，本就無法合理補償遷廠增加1.5小時成本【計算式：2,000÷22日÷1.5小時＝60.6元】，更何況擴大增加至3.5小時，折算

每小時僅得25.97元【計算式：2,000÷22日÷3.5小時＝25.97】，已顯著逾越社會一般通念可容忍之合理範圍，視勞工為魚肉，背於公序良俗違反民法第72條規定，明顯低於最低工資標準，未依勞基法第24條給付合理對價報酬，構成勞動條件不當減損。

(六)再查，交通車目前使用規定僅允許遷廠初期即登記之31名員工使用，不同意免費協助其他非名單內員工搭乘，若需搭乘，強制付費使用。自付每月1,000元之固定費用，不計實際搭乘次數，均由薪資中全額扣繳。現有9位員工以付費方式搭乘交通車。此一制度顯示，交通車運行已改為內部管理及收取費用獲利之工具。交通車不再提供協助義務，義務僅限遷廠初期即登記之31名員工。「交通車改使用者付費制度」早已非解決遷廠通勤困難之唯一措施。

(七)總之，被告提供之交通車僅有來往臺南嘉義之通行功能，沒有減輕勞工負擔功能、班次單一、通勤時數暴增、拘束勞工時間延長、未合理補償、加重勞工通勤負擔，已顯著逾越社會一般通念可容忍之合理範圍，故原告選擇方案三自行開車為唯一最適通勤方式，交通車方案是最不尊重人權、最不善良、最不人道的方案。

(八)被告抗辯如若原告搭交通車就不生交通費損害，實屬曲解；首先，被告所設交通車制度，運行路線與班次安排已脫離「遷廠必要協助」之本旨，其次，法無任何強制規定原告必須於被告所設定之「三選方案」中擇交通車不可，原告自得依自身職務與生活條件選擇最可行之通勤方式。被告不得以「交通車已提供必要協助」為由，推定原告拒絕搭乘即屬「自行放棄補助」，更不得以此免除其持續性之補償義務。搭交通車並非不生損害，而是不生損害請求權。

四、被告非誠實信用公平提供原告自行開車合理交通費補助，強迫員工自付費用，故意侵害財產權，應負侵權行為，完全損害賠償責任。

(一)參照民法546條第3項規定，受任人處理委任事務，因非可歸

責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償；受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，自亦宜使其得向僱用人請求賠償。被告遷廠追逐自身利益導致勞工服勞務增加通勤損害，應由被告負損害賠償，始能充分保護受僱人之權益。

最高法院108年度台上2035號重要法理，法人既藉由其組織活動追求並獲取利益，復見分散風險之能力，自應自己負擔其組織活動所生之損害賠償責任。

被告決定重大投資遷廠，係出於企業擴張與成本重組之策略性考量，其目的在於追求長期利潤與經濟效益，該利益由被告專享，且被告為國內大型上市食品集團，年度獲利動輒數十億元，具備充分財務能力，得以透過市場價格機制分擔遷廠所生之損害。長距離通勤時間增加、交通費用上升及風險負擔損害必然發生，依法應由被告負遷廠損害賠償之責。德國法學家馮圖爾（Hans von Tuhr）曾言：「損害停留在原地」（*Der Schaden bleibt am Orte*），意指損害一經發生，即固定於受害者領域之內，除非有相當補償介入，否則不因加害者或第三人之行為而自然消滅。原告除了產生交通費用損失外需加上通勤時間方為完整利益。

(二)本案遷廠損害爭議之關鍵，即在於被告強迫自行開車員工自付3,240元與4,920元，故意損害員工財產權(原證1與原證2)之侵權行為昭然若揭；再者，自行開車每月交通補助費相較於因遷廠通勤增加勞務費用顯有不足，家庭支出增加，變相減薪、總體財產減少，侵權行為成立。

(三)經查，被告公開三種交通工具設計分別為：方案一交通車、方案二公司宿舍、方案三汽車。前二項方案（交通車及公司宿舍）為「無可取消」之固定支出，且由被告長期持續負擔費用，包括租賃遊覽車、營建費用攤提、水電、清潔、管理與維修保養等。惟第三方案使用之交通工具（汽車）係勞工之私有財產，被告將其設計納入遷廠營運體系作為通勤手段。企業營運固難免以勞工私有財產（如自備交通工具、通

信設備等）支撐部分作業流程，惟此種制度給予相對報酬或補償，並無不可，雇主負有防止勞工財產權與勞工汽車財產價值減損之補償義務。被告為國內上市集團具財務精算能力，長期企業制度規劃、工作規則設計與人事管理制度完善運作，歷來即訂有「自備車公里數補助」辦法(原證15-1)國內外出差管理辦法中最右邊欄位，「備註一：出差里程120公里以內者，或出差至相當距離之各離廠間，得「自備車」前往；油費補助詳見第13條(原證15)。」係經公司公開揭示並長期適用於全體員工，業已成為勞動契約之一部分，原告任職三十餘年間，長期依該公里數補助制度申請交通費。然於本件遷廠補助制度中，卻於「調廠補助申請單」（原證5-2）第4點第1項明文排除適用，規定：「支領調廠補助者，不得因相同原因另行申請油資或公里數補助」。避免同一路程重複給付交通費，是被告明知公司內部長期存在「ISO車輛管理辦法」可申請油資實報實銷與「自備車公里數補助」可申請公里數補助交通費，所定標準每公里補助金額為7元，變相撤銷歷年勞動契約履行約定，足資「自備車公里數補助」可作為衡量遷廠交通費補助合理之依據。再者，勞動基準法第10條之1定有明文，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合調動五原則。調廠補助申請單明文不得申請公里數補助，公然違法兩造長期勞動契約約定自備車公里數補助勞動契約之約定。

依原證16資料，嘉義至永康之自備車交通補助核發902元（油費801元，加過路費101元），顯見同一路線之實際交通補助費為每日900元。倘以月均通勤22日計算，實際通勤成本應達19,800元；然被告於遷廠後僅補助每月6,000元，顯然遠低於合理支出標準，且與公司既有補助基準落差懸殊。然依被告於公開說明會所揭示之成本計算基準，油資每公里3元、每日過路費30元計算，往返距離約60公里，標準公式如下：〔(60×3)＋30〕×2＝9,240元/月。可見，即依被告自行揭示遷廠費用數據，每月實際通勤費用至少需達9,240

元。

此外，參照（原證1）被告每月補助4,000元提供給住宿員工，支付其往返交通費420元/次x4週＝1,680元，折算每日往返交通費用為420元x2次＝840元。倘以每月通勤22日計算，則實際交通成本應為：840元x22日＝18,480元/月。

綜合而論，依被告內部制度與實際公告資料，臺南至嘉義相同路段之交通費共存在四種版本：1.自備車公里數補助制度（依公司自備車公里數辦法，每公里7元）：每日約900元x22日＝19,800元/月；2.定額補助：6,000元/月；3.宿舍交通補助方案推算（按次補助420元）：每日840元x22日＝18,480元/月；4.說明會公告：〔(60x3)＋30〕x2＝9,240元/月。輔以5.ISO車輛管理辦法中：油費實報實銷＋車輛折舊及維修費用補助最低金額6,300元(參原證13，ISO文件IH-30011第4.3條款)。再參照6.(原證22)原告西元2022年3月、4月、5月實際加油統計表平均6,547元，外加上過路費與維修保養費與折舊等。

是以，同一路程無論以公司自行公告之油資計算、宿舍員工交通補助標準，或依既有「自備車公里數補助制度」核發，抑或依公司ISO車輛管理規範油費實報實銷＋每6,300元車輛折舊及維修費用補助為衡量基準，或原告實際支出，均可明確顯示，被告所定每月6,000元之定額補助，除故意要員工自付3,240元外，無任何公開計算依據與合理標準，足認其提供自行開車補助交通費每月6,000元，內容並非依誠實信用公平原則所為之合理補償措施，而係壓低補償標準，故意損害他人，違反勞基法規定。此舉致使原告長期實際通勤成本超出補助範圍，經濟上遭受實質損害，已構成民法第184條所稱之侵權行為，被告自應負損害賠償責任。

(四)依民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責。」是以，被告既主張其所提供之每月6,000元通勤補助，足以涵蓋原告每日自行開車通勤所生全部交通成本，則應負舉證責任，具體說明該金額之計算

依據及合理性，否則法院自應依不利於其之認定予以裁判。

五、自行開車實際的勞務費用：

(一)依交通部運輸研究所109年7月發布之《國內行車成本調查與分析報告》(原證23)第46頁所載，「行車成本」係屬「使用者用車成本」之一部分，而「使用者用車成本」尚包含「擁車成本」及「其他成本」等項目。是以，若勞工原本並無自有車輛，為履行勞動契約而被迫採用「自行開車通勤」方式，其購置車輛所生之「擁車成本」，自屬履行勞務之必要支出。是否應予以等值補償購車款填補損害非無可議之處。此一支出係因雇主遷廠措施所引發，性質上屬於為履行勞務而生之附隨財產損害，被告自應負合理補償或填補損害之責，否則即屬將經濟負擔不當轉嫁於勞工，顯失公平。反之，勞工財產汽車納入企業活動應負其汽車財產價值減損之補償義務。

再依同報告第141頁表4.2.2「小客車每公里非燃料成本參數彙整表」可知，以109年物價水準計算，非燃料成本合計每公里為3.7928元。倘再加計燃料成本部分，依經濟部能源署「車輛能效查詢系統」所公布小客車平均油耗8.7～11.3公里/公升，取中位數每公升10公里，配合中油牌價平均每公升30元計算，燃料成本約為每公里3元。

綜合上述，勞工自用車每公里總成本＝非燃料成本3.7928元＋燃料成本3元＝每公里6.7928元。原告負擔自歸仁住家至永康勞務費用，永康至嘉義鹿草廠往返距離約117.6公里，以22個工作日計算，據此可計算：非燃料成本：3.7928元x117.6公里x22日＝9,814元。燃料成本：3元x117.6公里x22日＝7,762元。過路費：1,892元。時間成本（依平均時薪190元，每日額外1小時計）＝5,236元。

合計參考交通部運輸研究所每月通勤成本約為24,704元【計算式：9,814＋7,762＋1,892＋5,236＝24,704元】。是以，原告請求每月通勤支出約24,720元，為遷廠勞務費用合理範圍。

(二)更重要的是，被告於遷廠滿二年後，業已主動解除「支領調廠補助不得另行申請油資或公里數補助」之限制（參原證5-2「調廠補助申請單」第4點第1項），該限制條款不再適用。既然被告自行解除該限制，即表示原有自備車「公里數補助」制度之適用效力已回復，原告自得依公司既有「自備車公里數補助」標準（每公里7元）申請自備車交通費補助。依原證16資料計算，嘉義廠往返臺南總公司之實際通勤距離所需補助約為每日900元，按月均通勤22日計算，通勤費用應達19,800元。再加上長時間駕駛所增加之通勤時間成本約5,236元/月（按每日往返1.5小時、以工資時薪換算），合計每月應補償金額約為25,036元。是以，不論是參照交通部運輸研究所調查所得，或原有勞動契約之約定，抑或是原告實際支出，請求自113年4月18日起被告應每月給付交通費補助24,720元屬合理範圍，依法有據。

{b}114.11.11民事變更訴之聲明狀 （本院卷一第199頁）

A、程序事項：

一、按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或縮減應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。

二、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。

三、經查，原告自臺南每日長距離長時間通勤嘉義上班，被告取消遷廠交通補助，違反勞動基準法強制規定；長時間與高額交通費支出，長期承受精神壓力與身心疲勞，並隨時間推移加劇，侵害原告人格法益及尊嚴，爰追加請求被告給付精神慰撫金20萬元。

B、事實與理由：

一、被告係基於企業擴張與成本重組帶來之經濟利益與可觀之資產效益，重大投資遷廠嘉義鹿草，該利益由被告專享，非以二年為界或暫時性措施，屆期即終止其經營規模與投資效益，提供原告自行開車遷廠交通補助費每月6,000元，113年4月17日二年屆期取消交通費補助，並非合法權利行使。原告至今仍每日開車臺南通勤嘉義廠上班，自負油資、過路費與車輛維修保養費、車輛折舊價值減損及通勤時間，長期承受精神壓力與身心疲勞，並隨時間推移加劇。被告不法取消原告交通補助的不當行為不僅違反勞動法規，更對原告家庭生活平衡和人格法益造成損害。

二、經查，同一遷廠事實相同的上班通勤路程，對主管及業務人員仍繼續補助實報實銷交通費。此舉明顯基於職務的差別待遇，已構成職務歧視貶抑原告，侵害原告作為同為遷廠人員應享有之平等工作權利及人格法益。

三、更有甚者，宿舍與自行開車，被告表示皆為「補助限期二年」。然實際上，宿舍方案二年後仍繼續給予住宿，惟對選擇自行開車通勤，則逕予「完全」取消協助，形式上同為「補助限期二年」，實質上差別待遇苛刻自行開車者。綜觀整廠協助唯獨排除自行開車者受協助通勤困難範圍之外，令原告長期感受被排除、輕蔑、歧視與羞辱對待之精神壓力，足令原告蒙受精神上之痛苦。

四、被告公告三種交通工具設計分別為：方案一交通車、方案二公司宿舍、方案三汽車。惟被告將勞工自有車輛之私有財產，設計納入企業營運體系作為遷廠後之通勤手段。企業營運固難免以勞工私有財產（如自備交通工具、通信設備等）支撐部分作業流程，據此，被告歷來即訂有「自備車公里數補助辦法」「ISO車輛管理辦法」與員工訂定交通費補償標準。然遷廠後，被告卻公然毀諾，拒絕依同一原則補償，反而仍對「ISO車輛管理辦法」適用範圍內之主管與業務人員，核發臺南至嘉義間實報實銷交通費。此種否定原告選擇性適用與雙重標準，已構成明顯矛盾。在生存前面，原告只

為繼續工作，不敢辭職，只能忍受「不得不為五斗米折腰」之屈辱，承受極大經濟與精神壓力。

五、長時間開車實際額外占用原告相當部分私人時間，干擾原告之家庭生活權、時間自主權。被告不法取消交通費補助，未就原告因此所受之通勤時間與生活不利益提供合理補償與支持，致原告長期承受精神壓力與身心疲勞，生活品質及家庭生活均明顯惡化；同時因被告差別待遇而長期遭受被排除、輕蔑、歧視與羞辱差別對待之精神壓力，已屬對原告家庭生活平衡和人格法益造成損害，應負精神上損害賠償責。爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項追加請求精神慰撫金20萬元。

六、從被告內部規劃資料（原證1）可見，被告藉其優勢地位，強迫要自備車員工每月負擔3,240元與4,920元不等交通費，見通勤時間1.5小時卻不給合理補償，公然偷走勞工的人生。自111年10月遷廠起推估，選擇「自行開車」通勤之員工約有五十人，每人每月須自行負擔交通費假設為3,240元，持續三年計算，其未獲補償之金額推估5,832,000元。再以平均時薪190元計算，每名遷廠員工每日額外通勤時間約1.5小時、每月工作日約22日、受影響員工數約二百人，則全體勞工三年間共同付出的時間成本推估45,144,000元。然其中約40名員工搭乘交通車，每人每月仍領取2,000元補助，三年間合計約2,880,000元，故扣除此部分後，被告透過取消補助及未補償通勤時間，實際自勞工身上所節省或取得之不當利益，仍推估48,096,000元。雖然隨著遷廠時間推移，部分員工因長途通勤不堪負荷而相繼離職，目前留任人數約餘百人，但即使依現況估算，被告因取消補助及未合理補償通勤損失所積累之不當利益，仍達數千萬元未得遏止，更遑論其中尚未計入實際勞務費用損失、車輛折舊與生活津貼等附隨損害。原告此次僅請求精神損害慰撫金20萬元，已屬極為節制。然相較於被告自全體遷廠勞工身上長期所掠奪之利益，此金額顯屬輕微，尚不足以發揮懲戒與遏阻被告持

續侵害勞工權益之功能，爰請法院酌予從嚴認定。

七、原先位訴之聲明㈡變更為：被告應給付原告649,280元【計算式449,280＋200,000＝649,280元】。

{c} 115.01.16辯論意旨狀 （本院卷一第233頁）

一、被告抗辯前案業經判決駁回確定，應適用民事訴訟法第400條第1項規定，受既判力拘束，進而請求駁回本案原告二年後之新生法律關係債務不履行損害賠償請求云云，顯屬對既判力適用範圍之誤解，理由如下：

(一)按民事訴訟法第400條第1項規定，既判力之效力範圍僅及於確定判決之主文所裁判之訴訟標的法律關係，須同時具備「當事人相同」、「訴訟標的相同」及「法律關係相同」三要件，本案僅當事人相同，而訴訟標的與法律關係不同，自無既判力適用之餘地。經查：

(二)前案（原證4：臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號判決）其訴訟標的為調廠補助申請單中條文「補助期限2年」之效力，原告係依民法第247條之1請求確認條款無效，屬確認之訴。然本案係系爭申請單到期過後之新生法律關係，基於遷廠調動事實仍持續存在，爰以存證信函申請自113年4月18日起繼續給付遷廠調動通勤補助，惟遭被告拒絕給付，原告依民法第213條、第226條第1項、第227條第1項之債務不履行以及民法第184條侵權行為請求損害賠償擇一有利判決，請求給付之訴不同於前案確認之訴，訴訟標的及法律關係均非完全相同。

(三)其次，本案訴訟標的係遷廠調動勞務費用，包含通勤實際產生之自備車成本與額外長途通勤時間成本。前案中，原告係就111年2月至112年10月期間，依被告「國內外出差管理辦法」以民法第487條之1僱用人無過失責任請求交通費差額225,200元，因構成要件不合而遭駁回。然而，本案訴訟標的勞務費用為遷廠調動實際產生之自備車成本與額外長途通勤時間成本每月24,720元，依民法第213條、第226條第1項、第227條第1項請求債務不履行，以及民法第184條侵權行為

損害賠償擇一有利判決，與前案訴訟標的、構成要件事實及法律關係均非相同，自非同一訴訟標的。

(四)綜上，僅「當事人相同」，但「訴訟標的不同」以及「法律關係不同」，前案判決自無從對本案發生既判力拘束，被告以既判力抗辯，顯屬誤解，應予駁回。

(五)依契約自由原則，系爭申請單補助期限約定於113年4月17日屆滿，自翌日113年4月18日起不再拘束雙方當事人。惟該期限性質僅為被告作業之行政期間，並非權利消滅之時效，故原告基於調動五原則第4款「必要協助」之勞工權利，並未因作業到期而消滅。況公司規章不得牴觸勞基法基本強制規範，系爭申請單亦非本案請求權基礎，其內容並無約定原告拋棄權利。遷廠事實已不可回復，嘉義鹿草地區交通條件未變，勞工通勤困難並無情事變更，雙方於遷廠2年後之法律關係，自應回歸勞基法、民法及憲法等上行規範審查，不受被告片面訂定之不合理補助金額6,000元拘束，該金額顯非實際成本且嚴重不足。依勞動事件法第33條第2項規定：「勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。」被告若仍援引過期之申請單作為抗辯，欠缺法律依據，顯失公平，應予駁回。

(六)被告不得再以違法調動事實持續抗辯，誣指原告拒絕回原工作地點（永康加工廠/臺南廠），混淆永康加工廠（臺南廠）與「總公司」位置。原告為永康加工廠人員之一，鑑於遷廠調動期間，曾被被告片面調動至總公司，該調動先由臺南地方法院111年度勞訴字第4號判決認定調動無效(原證8)，後由臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號判決確認該調動涉及職場霸凌不當情節(原證4)。基此，原告拒絕回歸「總公司」非原工作地點永康加工廠，實因遭受非法調動與職場霸凌，具正當理由，且與本案爭執遷廠調動屬不同事件，爰先敘明。被告復以既經司法認定違法之調動事實作為本案抗辯基礎，於法無據，亦屬顯然不當，自不足採。

(七)又，原告於112年6月19日簽署之「回覆函」，係被告調薪之

意思通知，兩造並未約定放棄權利或免除被告責任之意思合意，全體遷廠員工僅就通知內容表示理解後簽署，並未具體約定調薪金額或放棄權利。查該回覆函記載：「本人謝麗美理解於搬遷至嘉義食品廠時，本人所選擇的補助方案即將於民國113年4月17日屆期並同意選擇：☑調薪方案：自原補助方案屆期日次日起，公司視個人情況調加本薪，每人狀況不一，交通車與計費方式屆時將視搭乘人數辦理，若屆時搭車人數過多或甚少，公司得視狀況調整服務模式。」當時被告公司孫德宏總經理當面諭知原告「公司視個人情況調加本薪，不保證絕對調薪」，原告當場簽名後立即回收。系爭回覆函及事後調薪，均屬被告人事管理權之獨立法律事實，與本案遷廠調動爭議法律關係不同，亦不得作為限制勞動基準法調動五原則強制規定之依據，否則無異容許雇主以模糊通知迴避法律交易安全，顯與勞動法保障勞工之立法目的不符，合先敘明。

(八)末，本案請求法院回歸勞動基準法、民法、憲法規範加以審酌勞資雙方遷廠調動權利義務的法律關係。遷廠嘉義鹿草的交通條件、交通工具之「存在與可行性」，才是檢視雇主是否盡「必要協助」義務之關鍵要素，調動五原則所要求雇主提供之「必要協助」不確定法律概念，在勞資地位不對等的現實下，讓勞工不因法律不確定性空間而淪陷屠戮深淵。勞基法第10條之1係規定：「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」，即雇主就勞工工作地點之調動，如變更為「距離住家」更遠之工作地點時，涉及勞工如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加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勤成本間之權衡等。係限制雇主調動權之強制保護勞工規範，若其適用結果導向勞工「不接受，即離職」或者「留下，犧牲財產」，即屬將「必要協助」不確定法律保護規範扭曲為當權者屠戮弱勢之武器，雇主得利用不利益壓迫勞工離職與圖利雇主降低營運成本之手段，顯與立法本旨相悖。本案重點不在爭執遷廠的

合法性，重大投資遷廠為被告合法行使權利所為，原告並未否認且已實際配合，惟原告接受遷廠調動，並不代表被告即無權利濫用之可能。本案原告遷廠前後通勤距離由11.8公里大幅增加至77.1公里，相對成本增加逾六倍（參原證11，Google地圖），外須途經收費道路，原告須承擔遷廠持續性通勤成本與長途駕駛時間損失自非低微。

再者，被告調廠交通補助設計與給付之行為非出於社會公共利益，非法律所保障雇主之固有權利，而僅屬被告於行使遷廠權利時相應履行之法定義務，為勞基法強制規定。換言之，決定補助金額、設定補助年限或取消補助給付，均非法律賦予被告自由行使之權利，而僅屬勞基法強制雇主應履行之義務，被告顯係將自身義務誤認為權利，恣意設訂勞務費用補助金額，虛構遷廠2年到期權利消滅，將法定義務誤為自己自由裁量權，顯然違背勞動基準法保障勞工最低標準之立法目的與規範本旨。簡言之，被告自行宣告：我的遷廠調動法定義務到「此」為止，則雇主之權利究竟何所本？而勞工依勞基法強制保障之權利，又將置於何地？原告於法律保障下因被告遷廠營運而致實質損害發生，自得依法請求法院就具體個案事實，審酌認定並修正。就遷廠調動勞務費用依債務不履行與侵權行為損害賠償，二項請求權競合，請求擇一為有利判決。

二、勞基法調動五原則所定調動之必要協助，係以原告實際生活與通勤需求為核心，被告自113年4月18日起取消原告自備車遷廠交通補助，違反勞動基準法調動五原則第2項、第4項強制規定以及兩造間自備車補助附合勞動契約規定，無合法依據，不生合法終止之效力。

(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，此即所謂調動五原則，依前開規定雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法（最高法院110年度台上字第34號）；易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（110年度台上字第43號民事判決參照）。

又，被告答辯一狀提及前案(原證4判決書中第4頁)第三項大成公司主張第㈡系爭方案3部分抗辯：雇主之調動未能同時符合勞基法調動五原則所列五項要件，則其調動行為於法律上即不生效力，勞工自應回復於調動前原有工作地點及原勞動條件提供勞務，而非容許割裂調動內容、片面擇一適用。此一法律爭點效，業經臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號審理判決明確。經查，本案原告為遷廠人員之一，其原工作地點永康加工廠，遷廠後已拆除廢棄原廠，客觀上已不可能回復至原工作地點及原勞動條件履行勞務。遷廠調動之事實至今仍然存在，嘉義鹿草通勤困難未改善，自114年4月18日起取消遷廠調動自備車交通補助，為勞動條件更不利變更，明顯違反勞動基準法第10條之1第2款及第4款所揭示之強制規範——即不得對勞工工資及其他勞動條件為不利變更，以及調動工作地點過遠時，雇主應提供必要協助。可歸責於被告致原告無法回原廠提供勞務，構成給付不能，依民法226條、227條違反法令強制規定為請求權基礎，得請求債務不履行損害賠償。

(二)再者，被告重大投資遷廠調動不因系爭「調廠補助申請單」內部作業到期而宣告終止。重大投資遷廠嘉義為被告合法行使權利所為，原告並未否認且已實際配合調動迄今，但至嘉

義鹿草的交通條件未曾改善仍與遷廠前相同。系爭「調廠補助申請單」僅屬被告公司內部規章，業已到期終止，復不得作為限制或免除勞動基準法調動五原則法律效果之合法依據，被告單方終止勞基法調動五原則之法律效果無合法依據，不生合法終止之效力，依民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利於己之事實者，應負其舉證責任。主張權利排除事項，應由主張者負舉證責任，被告自須提出具體法源與具體規範。如被告不能提出充分證據佐證，依民事訴訟法第277條規定，應受不利事實認定，作為裁判基礎。

(三)又，勞動契約之工作規則不以雇主報請主管機關核備者為限，凡規範勞動條件，而由雇主單方制定者，不論其名稱為何，其性質均為「工作規則」（最高法院97年度台上字第2012號判決意旨）；且工作規則雖由雇主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之效力，至該辦法有無報請主管機關核備，係屬行政事項，不影響其效力(最高法院102年台上第175號判決參照）。雇主履行勞動契約義務除主要給付義務（如支付工資）外，尚負有不可或缺之附隨義務，包括保護勞工權益、保障工作條件、提供合理援助的責任、公開資訊、履行告知義務、以及履行善良管理人注意義務等。勞動契約不應祇有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素，亦應顧慮之（參照最高法院99年台上字第838號，最高法院106年度台上字第1887號，與最高法院104年度台上字第799號判決意旨參照)。被告違反附合勞動契約之員工自備車工作規則管理辦法，經查：被告為國內上市集團具成熟財務精算能力，長年規劃企業內部制度、工作規則設計與人事管理制度完善運作，歷來即訂有集團員工自備車補助制度，主管與業務之自備車適用公開發行之ISO車輛管理辦法可申請油資與固定金額補助(原證13)；其他非ISO管理規範外之員工適用公里數補助（原證15、原證15-1)，係經被告公司公開揭示並長期施行於全體員工，

業已成為僱傭契約之附合契約之一，參照原告自備車嘉義廠至總公司核發證明可證(原證16)，原告任職30年皆以此辦法申請自備車公里數補助。

(四)又原告選擇自備車遷廠通勤，係遵被告說明會遷廠調動營運決策所為，自屬勞動契約之一部，應納入本案勞動法律關係審酌，並對被告發生拘束力。被告重大投資遷廠將進行大規模人力調動，於109年1月3日舉辦遷廠公開說明會，明確對轉調員工宣布提供三種通勤協助：「交通車每月2,000元、住宿舍每月4,000元、自行開車每月6,000元；交通補助期限以2年為限，期滿後自動取消」。同一說明會中，被告說明嘉義鹿草廠地處偏遠，當時尚無大眾運輸工具可供利用，為協助原廠三百餘名員工之大規模通勤需求，將租賃一台交通車於固定時段運行，並已興建雙人宿舍共28間，優先供輪班人員使用；至於其餘多數員工，則建議選擇「自行開車」方案通勤。所謂自行開「車」之車，即為員工自備車，公司提供自備車「每公里油費補助3元、過路費60元，每日交通費420元」（參原證1、原證2、原證3）。且強調嘉義鹿草廠緊鄰國道82號快速道路交流道，自行開車往返永康僅約50分鐘不到，交通十分便利，以此作為主要說帖。其目的在於積極爭取勞工同意配合遷廠，以確保擴大規模之新廠獲得充足人力配置，生產線得以順利運行，能如期開工營運生產。是以，被告於遷廠說明會中以「開車便利」作為號召，並於交通車班次及宿舍床位明顯不足、顯難以全面吸納全體遷調人力之初始規劃前提下，積極鼓勵提供自備車具體補助，配合促成該通勤方案之落實。致使方案三員工自備車理所當然成為全體遷廠勞工中人數最多、亦為維繫新廠正常營運不可或缺之關鍵支撐族群，總遷廠人數高達約八成，實際配合遷調逾二百餘人數。此一實際運作呈現之通勤結構，足認被告公開之「自行開車／員工自備車」、「交通車」及「公司宿舍」作為企業遷廠永續經營營運工具加以運用之客觀事實，其中自備車補助為大宗數量，顯難否認。且隨著遷廠後時間

持續推進，嘉義鹿草廠周邊交通條件及公共運輸狀況迄今仍與遷廠之初並無任何實質改善，與遷廠前相較無二致，於交通車班次及宿舍床位明顯不足之前提下，更凸顯員工自備車通勤不可取代、消滅之事實。

(五)本案遷廠自備車補助，除主管及業務人員之自備車仍得依被告既有之ISO車輛管理辦法，申領住家至嘉義廠上班之油資補助，對於其餘一般員工（包括原告），被告並未延續原工作規則自備車公里數補助標準，反而另新設「調廠補助申請單」（原證1、原證2、原證3、原證5-2），另行提供自備車更低補助標準與限期二年之勞動條件不利變動，並藉申請單第4點第1項約定：「支領調廠補助者，不得因相同原因另行申請油資或公里數補助」，排除原既有勞動契約自備車公里數補助，然其刻意「排除」存在之舉即足以證明，被告於遷廠調動將「員工自備車」納入企業營運決策之一環，不容否認。

而雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工(最高法院95年度台上字第2465號判決參照)。按雇主行使其管理權與人事裁量權，仍應受固有勞動契約內容、附隨義務、誠信原則及比例原則之拘束。並非以管理權之名，得以選擇性履行勞動契約，逕行片面變動不利勞動條件。被告明知長期實施自備車公里數補助標準，卻恣意針對一般員工新設過低金額與虛構期限，僅以每月6,000元作為自備車通勤補助與原告因遷廠所生之持續性通勤成本明顯嚴重不足，已違反固有勞動契約內容、附隨義務、誠信原則及比例原則，構成侵權行為，減輕遷廠永續經營負擔、圖利自身之目的。

(六)退一萬步說，縱然被告於本案遷廠，故意新設調廠補助申請單刻意排除前述附合契約之適用（原證5-2，第4點第1項：「支領調廠補助者，不得因相同原因另行申請油資或公里數補助」）為有效契約，也已過期，其原先排除公里數補助之

效力不再約束勞工。依反面解釋，未支領調廠補助者，當然回復適用被告長期公開揭示之附合勞動契約自備車公里數補助。是以，原告不再受該契約約束，自應享有依原附合勞動契約申請公里數補助之權利，自應依法負擔，不容僅對主管及業務人員自備車給予實支實付補助，而例外排除原告等一般基層員工之補償權利。

(七)又權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。禁止濫用權利原則、誠實信用原則、平等原則及勞動基準法相關規範，應就被告因權利行使、履行義務所得取得之利益，與他人所受之損害比較衡量，避免當事人藉由犧牲他人之方式圖利自己，維護法律之安定性與交易安全。被告遷廠調動交通補助設計，決定補助金額、設定補助年限或取消補助給付，均非法律賦予被告合法行使之權利，屬勞基法雇主應履行之法定義務，應有上開規定之適用，由事實審法院就具體個案中權利人因行使權利、履行義務所獲利益與相對人所受損害是否顯不相當，為實質之行為價值判斷。非僅以形式上認定被告遷廠決策合法抑或是形式上提供交通工具之有無，即免除實質審查，避免雇主藉由優勢地位犧牲勞工之方式圖利自己，致勞工所受損害與被告所獲利益顯然失衡。經查：被告履行義務，設計以不利益轉嫁勞工為方向，說明如下：

(八)綜合被告內部會前會討論文件（原證1）及公開說明會投影片（原證2），人資處回覆油價計算方式(原證3)、公司內公開發行之ISO文件(原證13)與自備車公里數補助辦法（原證15，原證15-1），並對照新增「調廠補助申請單(原證5-2)」，嘉義廠至總公司自備車核發補助證明(原證16)等資料，可清楚看出被告整體規劃遷廠調動補助，係自始即以減輕被告自身永久遷廠營運所生「持續性成本負擔」為核心導向，刻意透過設計，將原應由企業承擔之遷廠營運成本，有計畫、有步驟地轉嫁由勞工承受，甚至以損害勞工權益作為

達成企業成本控制之手段。其具體作法包括：「任意宣告補助金額」、「補助期限二年屆滿即自動取消」、「整體遷廠同仁權利平等，逕行取消交通車補助期限二年限制，卻未對住公司宿舍與自行開車者作同等調整」、「宣告自備車每公里油費補助3元，過路費60元，每日交通費420元，以22工作日計算每月應為9,240元，卻強勢宣告僅補助6,000元，強迫員工吸收差額3,240元甚至4,920元」、「將住宿費分為公司負擔3,000元、同仁自付2,000元，使勞工按幾近等同比例分攤企業遷廠成本」、「新設『調廠補助申請單』刻意排除基層員工適用原有自備車公里數補助制度，並以『支領調廠補助者，不得因相同原因另行申請油資或公里數補助』之排他條款，排除原附合勞動契約之適用」、「主管與業務們自備車通勤上班沒有補助期限2年限制，一般員工自備車補助期限2年」、「遷廠通勤時間增加1.5小時，未見給予任何補償或調整措施」、「規定搭交通車者提前1小時到原廠集合、由公司統一載送至嘉義廠，下班後於嘉義廠延後1小時發車，片面延長非屬正常遷廠通勤時間，未予相應補償」、「將嘉義廠打卡下班後之高速公路晚高峰塞車風險，刻意切割排除於工時與補償之外，由勞工完全吸收通勤損耗」、「後續改採交通車使用者付費制度，不論實際搭乘次數，每月一律自薪資扣款1,000元」、「取消住宿者探親交通費4,000元」等等不利限制。前開各項制度安排，無一不是蓄意減輕其因遷廠決策所生之持續性成本負擔圖利自身之結果，透過期限、比例、排除、扣繳與時間錯置等手段，恣意限定勞工可得補償之範圍，使勞工在生存權衡下無法拒絕遷廠、亦無實質談判空間之情形下，被迫長期吸收遷廠所生之通勤時間、交通費用與生活成本差額，已背離勞動契約保障勞工最低標準權益之本旨。是以，此等利用「必要協助」法律不確定概念，以強凌弱，非但未踐行該等義務（如提供充分交通補貼、住宿費用之實質支援、生活成本差額補償或通勤時間之合理調整），反而透過補助期限、比例限制、扣繳設計、

排他性適用及時間錯置等苛刻安排，「協助雇主」將通勤時間、交通費用與生活負擔之不利益轉嫁勞工承擔至退休，變相減薪，家庭生活亦遭侵害；反觀被告因遷廠營運順利獲取鉅額利益，勞資負擔失衡。被告自應依法履行遷廠法定補償義務與勞動契約附隨義務，以損害勞工為目的自不受法律保護。

(九)況且，原告並非初次經歷遷廠調動，早於89年8月1日，即曾親歷被告肉品電宰廠擴廠自臺南永康遷往柳營之調動，當時通勤路線僅為平面道路、單程約35公里，被告尚提供每月5,000元（其中交通補助3,000元、調廠津貼2,000元）之通勤補償，且並未設定任何補助年限限制。反觀本次遷廠，原告必經收費路段通勤距離60公里，實際通勤成本較前次顯著提高，加以歷經二十餘年通貨膨脹物價飛漲，被告企業規模與獲利能力亦大幅成長，卻僅卻僅象徵性調增補助每月1,000元（合計6,000元），並附加二年限制。前後兩次遷廠調動相較之下，無論就實際里程與交通費用結構、物價水準與貨幣購買力通膨，抑或勞資間經濟實力之顯著不對等而言，本案補助明顯未能反映遷廠距離過遠所致勞工增加之實際負擔，偏離一般社會通念所能接受之合理補償範圍。被告新設之自備車補助標準過低、限期僅二年，更排除原勞動契約公里數補助，等同默認自備車為企業營運關鍵，卻未合理補償永康至嘉義鹿草每日增加1.5小時通勤之長期成本，嚴重侵害勞工權益。

更有甚者，規劃設計者為專責人事相關辦法之HR處長，其本身即屬ISO車輛管理辦法可領取自備車上班通勤補助之人，不受上班通勤損害影響，天天申領住家至上班地點油資補助之既得利益者，知悉被告公司全體自備車相關規定，卻針本案遷廠基層員工自備車新設調廠補助申請單，排除原勞動契約適用、自訂補助作業時限等提供雇主必要協助，減輕公司遷廠永續經營之持續性負擔，節省勞務費用相當可觀，對原告遷廠調動增加之勞務費用損害具有故意或重大過失之主觀

要件。

(十)觀諸原告前次遷廠調動之補助模式，並參以被告公開發行之ISO相關文件與自備車公里數補助辦法內容、嘉義廠至臺南總公司自備車核發證明(原證16)、會前會討論文件(原證1)、人資處回覆油費計算郵件(原證3)，足證被告對於自備車通勤成本及其屬企業遷廠營運成本之一，並非不知，亦非無經驗可循。本案所為係在既有經驗基礎上，運用雇主優勢地位設計申請單、作業時效，刻意消滅員工自備車通勤與遷廠調動之事實，故意損害基層員工。原告認為，被告前開作為並非疏失，而係在已知嘉義鹿草通勤困難未改，不願繼續支出營運必要成本，故意損害他人為目的予以限制排除，致原告等員工財產法益受有直接侵害，已符合民法第184條第1項前段及第2項所定侵權行為之構成要件。原告據此請求遷廠所生之勞務費用（包含實際交通費用及通勤時間損失）之損害賠償，於法有據，懇請法院予以斟酌。以上，遷廠調動增加之勞務費用依債務不履行及侵權行為損害賠償，此兩項請求權競合，請求擇一為有利勞工判決。

(十一)再者有關被告法人侵權行為部分：依照最高法院108年度台上2035號重要法理：「法人既藉由其組織活動追求並獲取利益，復見分散風險之能力，自應自己負擔其組織活動所生之損害賠償責任」。又，按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第1項、第2項定有明文。惟主張有賠償權利之人，對此有利於己之事實，應先負舉證之責任。又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件(最高法院48年台上字第481號判例供參)。被告既明知遷廠嘉義偏遠地區全體勞工之通勤困難情狀，規劃「自行開車」員工自備車通勤為不可取代消滅之情狀，仍僅對主管及業務人員提供自備車補助，而其他基層員工（如原告）自備車卻未獲同等補助嚴重不足，構

成差別待遇及故意或過失侵害勞工權益之侵權行為，致使原告等基層勞工通勤經濟負擔過重財產法益受到減損，該通勤補償缺失與勞工損害間存有相當因果關係。再依中華民國憲法第7條規定，人民在法律上一律平等，遷廠嘉義後之全體遷廠勞工自應依勞工需求在前往嘉義廠通勤補助上享有雇主提供協助之平等權利事項，同享禁止不利益移轉；不分方案選項、職務、階級及身分不同而差別待遇，不論勞工選擇何種通勤方案，雇主均應提供足夠補助或措施，克服通勤導致的經濟、時間及生活困境。確保全體勞工不受遷廠影響，維持勞動條件之穩定與公平。然縱觀遷廠2年後之實際現況，經查：

(十二)永康至嘉義鹿草大眾交通條件未有改善，其通勤方式與補助與遷廠前並無二致，完全沿用遷廠前已存在之舊有制度，仍持續提供：交通車、公司宿舍與自備車（自行開車）三種工具。其一，搭乘交通車員工，被告仍持續負擔相關固定成本，包括租賃遊覽車費用；其二、住宿舍者，宿舍房間照舊提供續住、宿舍建物折舊與營建費用攤提、水電、清潔、管理及維修保養等各項支出，由被告持續負擔相關固定成本，惟部分取消探親交通費；其三，自行開車部分，主管及業務之自備車通勤仍得自住處至嘉義廠上班申領實際通勤之油資（實報實銷），並另取得每月6,300元至20,800元不等固定補助。反觀僅一般員工自備車通勤（包括原告），完全被排除於遷廠調動協助事實之外。換言之，全體遷廠勞工中人數最多、最關鍵支撐族群之自備車通勤（包括原告）因被告虛構遷廠2年消滅遭到被告排除於遷廠調動事實之外，其他遷廠員工仍得繼續補助，有違誠實信用平等原則，直接造成減損勞工(原告)之財產法益，原告遷廠後通勤所生之額外交通支出與時間成本，均屬民法第184條第1項前段所保護之財產權範圍，違反民法184條侵害財產權法益，侵權行為成立，同時違反勞基法第10條之1第2款、第4款之保護規範，亦構成民法第184條第2項違反保護他人法律之侵權行為。準此，

參照最高法院108年度台上字第2035號判決之法理，本案被告作為國內大型上市集團，為擴大營運而進行重大投資遷廠以追求並獲取鉅額利益（原證17），復具市場價格調整與風險分散能力，自應自己負擔其遷廠組織活動所生之損害賠償責任。被告所為違反勞基法調動五原則與附合勞動契約，原告就遷廠勞務費用之債務不履行與侵權行為損害賠償，二項請求權競合，請求擇一為有利判決，實屬有據。

三、勞務費用計算如下：

(一)損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。民法213條、民法215條、民法216條、民法第226條第1項、第227條第1項各有明文。德國法學家馮圖爾（Hans von Tuhr）曾言：「損害停留在原地」（Der Schaden bleibt am Orte），意指損害一經發生，即固定於受害者領域之內，除非有相當補償介入，否則不因加害者或第三人之行為而自然消滅。被告僅規劃「兩離廠間」的距離，未曾站在勞工通勤困難從「距離住家」出發考量，爰先敘明，經查自備車通勤損害範圍：

(二)原告住家至嘉義廠距離為77.1公里參照（原證11，Google地圖），遷廠後原告通勤距離較遷廠前增加65.3公里【計算式：77.1－11.8＝65.3】遠高於被告規劃的60公里，惟原告並未就全數新增通勤距離請求補償，而僅就被告遷廠調動「兩離廠」間單程58.8公里可歸責於被告遷廠範圍內請求損害賠償，亦即每日往返合計117.6公里範圍內所生之油資、車輛折舊、保養與耗損等依行駛距離共生之費用，及遷廠前無需負擔行駛高速收費道路之過路費1,892元/月，並包括因遷廠通勤增加1.5小時酌減請求1小時之時間價值減損。因油資、過路費、車輛保養維修、車輛折舊、時間成本均屬隨「遷廠調動距離」相應增加勞務費用損害範圍。綜合勞務費用計算如下：「交通費用」與「時間成本損失」，共24,720元/月【計算式：油資7,762元＋過路費1,892元＋汽車維修保養費3,880元＋折舊費用5,950元＋時間成本5,236元＝24,

720元/月】。

再參酌交通部運輸研究所109年7月發布之《國內行車成本調查與分析報告》(原證23)小客車自用車總成本6.7928元/每公里。據此，則每日往返117.6公里，於每月22個工作日計算之通勤成本6.7928×117.6×22＝17,574 元，加計過路費1,892元及時間成本5,236元，合計24,702元【計算式：6.7928×117.6×22工作日＝17,574元＋過路費1,892元＋時間成本5,236元＝24,702元】，與原告依實際支出所請求之24,720元高度接近，具高度合理性及客觀依據。

原告所請求之汽車維修保養費3,880元及折舊費用5,950元，合計9,830元，核其金額不僅未逾被告自行制定並公開實施之ISO車輛管理相關文件所揭示之補助區間，反而明確落於每月定額補助6,300元至20,800元合理範圍內，被告既於其公開發行之ISO車輛管理辦法中，明確揭示車輛費用補助涵蓋油資、過路費、維修保養、折舊、保險、及各項稅費，足證其對自備車完整成本並非不知，該等公開各項費用內容，客觀上亦非被告所能遮蔽或否認。再參照被告公司內部自備車補助之計算參考，原告曾依該辦法獲嘉義至永康離廠往來交通補助902元（原證16），若以此每趟成本推估永康與嘉義間每日往返通勤費用，以每月22工作日計算約為19,800元，加計時間成本5,236元，合計25,036元。上開金額不僅與交通部運輸研究所行車成本研究報告所揭示之每月通勤成本24,702元高度相符，亦與原告本件先位請求之每月交通損害金額24,720元幾近一致，三者分別源自「被告長年精算制度」、「中央主管機關之客觀研究資料」及「原告保守限縮後之實際請求」，其數值結果卻高度吻合，足證原告請求金額並未浮濫，係有被告既有制度標準及相關研究報告作為客觀依據。原告先位請求㈠給付每月24,720元，尚屬合理範圍，請予准許。

(三)原告先位請求㈡部分，以債務不履行不完全給付請求勞務費用損害差額。臺南至嘉義實際勞務費用被告補助6,000元遠

遠不足，依民事訴訟法第277條規定，應由被告負舉證責任。

(四)自備車通勤補助每月6,000元自始明顯惡意限縮補助，不生合法效力，經查：每月6,000元作為自備車通勤補助，公然違反遷廠說明會公開揭示之自備車補助內容，包括每公里油費補助3元、過路費60元，每日交通費420元【計算式：420元x22工作日＝9,240元】之承諾，差額3,240元，證明被告自始即明顯惡意限縮金額，該補助金額自始即不生合法效力(參照原證1、原證2、原證3)。明顯低於原告實際通勤距離增加之勞務費用24,720元、亦低於交通部研究報告參照計算值24,702元，以及被告公司內部自備車公里數補助參照計算值25,036元，更低於與ISO文件中之固定補助金額6,300元至20,800元參考標準值(尚不計入實報實銷油費與過路費)。自遷廠說明會起，原告即多次就遷廠後自備車通勤負擔過重、補助金額顯失合理及補助期限設有不當限制差別對待等問題，曾數度申請及參與勞資爭議調解程序，然被告始終以「公司治理」強勢拒絕，完全否定勞工為變動勞動契約有權利之一方，拒絕調解、拒絕送交勞資仲裁，更有甚者，對原告進行職場霸凌報復，然原告仍於補助給付期間透過前案訴訟持續表達不公反對立場。原告基於生計考量，為保有工作，不得不受領不足額交通補助，並非已形成「最終合意」或「爭議已解決」之情形。是以，縱原告曾基於維持工作關係之現實壓力而暫時領受被告所給付每月6,000元補助，亦僅屬被迫接受之過渡性給付安排，並不生放棄或限制原告依法請求違反強制規定之債務不履行或侵權行為損害賠償之權利。勞動事件法第33條第1項規定：法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據。第2項規定：勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。被告自始即明顯惡意限縮，該補助金額自始即不合法無效，依民事訴訟法第277條，自應就該主張合法、合理、公

平負舉證責任，否則法院自應不利其之判決。是以，原告請求遷廠後二年期間實際勞務費用(費用＋時間)之損害賠償差額449,280元【計算式：(24,720－6,000)×24＝449,280】，其金額係以客觀資料核算，並經多重基準交叉驗證，實屬合理有據。

(五)勞工面對違反調動五原則之調動措施時，不應被壓縮為僅能在「終止勞動契約」與「被迫接受不合理條件」二者間擇一。勞基法第10條之1之立法目的在於限制雇主調動權、避免權利濫用，若將該條文運作結果實際導向「不接受就離職」或者「犧牲財產留下」，即形同將調動五原則強制必要協助之法律不確定空間扭曲為雇主可利用成為脅迫勞工離職之工具或圖利雇主之手段，顯與該法條強制保護性質相悖。倘若任令強勢雇主透過損害勞工權益、圖利自身減輕永續經營成本為目的履行義務設計勞動條件，使勞工在現實中只能於「不接受就離職」在「終止勞動契約」與「接受明顯不合理之補助」方案間作出抉擇，實質效果即是迫使勞工在生存權與工作權之間作「擇一放棄」，已偏離勞動法保護弱勢之基本精神。是以，當原告基於維繫生計與家庭生活之必要，而選擇領取不足額補助暫時繼續提供勞務、維持工作關係時，僅能評價為在不利處境下之權利行使策略選擇，絕不得因此反向解讀為原告已默示承認或承受不合理補助標準，亦不得據此否定其日後依法請求損害賠償、補償差額或主張調動違法之權利與救濟途徑。雖司法實務長期認為，勞工因遷廠調動所承受之不利益，只要未逾一般通念可忍受之程度，則不構成雇主之權利濫用；惟勞工接受遷廠調動，並不代表雇主即無權利濫用之可能，蓋勞工之接受僅係基於維持生計之被動選擇。遷廠調動決策，係由雇主片面基於永續經營盈利所為，應屬企業經營風險之一環。因此，若因該決策導致勞工蒙受損害可歸責於雇主，惟雇主所為補償尚在其合理獲利範圍或負擔能力之內，應由雇主負擔全部補償責任。尤其考量本案原告因長距離通勤所增加的費用約佔其每月收入的

20%，此一負擔比例顯著高於被告所承擔之支出比例，勞資雙方負擔明顯不對等。被告公司於本次遷廠計畫中，既能投入高達新臺幣二十四億元之重大資本支出，且年度營運獲利動輒達數十億元，其財務能力與風險承擔能力顯屬充裕，復具有市場價格調整優勢，客觀上遠優於以固定薪資維持生計之勞工(原告)。倘若法律容許財力雄厚雇主把義務履行當權利使，自由裁量強凌弱，迫使低薪勞工忍受不利益損害，形成利益歸雇主、不利益歸勞工之不對等結構，侵害人民依憲法第7條平等權、第15條財產權、第23條比例原則保障之權利。本案原告所請求者，僅為合理填補遷廠員工自備車實際通勤成本及生活損失，並未逾越被告可合理承擔之範圍；且原告上班所經永康至嘉義通勤距離，與主管及業務人員上班途徑並無二致，並無差別待遇之理由。懇請　鈞院綜合審酌勞動基準法、民法及憲法所揭示之勞動保護與實質平等立法意旨，支持原告所為之合理請求，俾使處於經濟與協商弱勢之勞工，得以法律作為唯一抗衡雇主優勢地位之正當工具，以回復勞資間權利義務之衡平，並矯正調動五原則第4款「必要協助」不確定法律概念所衍生、設計不利益轉嫁勞工之失衡狀態；該不確定法律概念本不應任由雇主片面自由裁量，而應受民法第148條禁止權利濫用原則之拘束，避免雇主藉不確定法律濫用權利，任意排除基層員工自備車補助，恣意決定補助金額，致違反憲法第7條平等原則及勞資衡平精神。又原告本件請求之數額與範圍，係綜合考量實際通勤費用與通勤時間、被告既有之自備車補助勞動契約及慣行補償基準，並參酌交通部運輸研究所相關研究報告等客觀可檢驗之計算指標據以推算，並非恣意主張或空泛估計，懇請鈞院本於具體個案事實與公平原則，予以審慎斟酌與認定。

四、交通車方案是否構成合理必要協助，尚不得以「未選擇即自負損失」一語概括認定，於法律上顯無可採。勞基法調動五原則所定調動之必要協助，係以勞工實際生活與通勤需求為核心，非提供無法解決困難之形式方案即可免責。

(一)被告若抗辯「原告未選擇交通車，自應自負其通勤損失」部分，其法律意義及適用前提均有誤解，並不足採。經查，被告提供之交通車僅有來往臺南嘉義之通行功能，沒有減輕原告通勤困難與負擔功能：班次單一、通勤時數暴增、拘束勞工時間延長、未合理補償，反而加重勞工通勤負擔，超越原定遷廠損害範圍。原告選擇自備車通勤，係在被告所提供之交通車及宿舍方案，均不足以合理因應原告工作需求及家庭生活實際需要之情況下，於雇主既有自備車補助制度與公開宣示補助自備車前提下所作之合理選擇，提供之交通車內容未提供原告必要協助，經查：

(二)被告公司規定：「搭車者提前1小時到原廠(後改總公司)集合、由公司統一載送至嘉義廠，下班嘉義廠延後1小時發車，卻未予相應補償」，被告無權於勞工法定正常工作時間（上午8時至下午5時）以外，強制要求勞工依其指揮監督至指定地點集合，並且未給予相應補償，已逾越雇主管理權限之正當界限。而原告若選搭交通車即每日清晨約6時20分即須出門，夜晚20:00時以後方能返抵住家，日日所支出之工作與通勤總時間逾13小時，長期將處於延長工時之過勞負荷狀態，對身心健康及家庭生活均構成重大侵害，顯已超出一般勞工所應合理承受之範圍。對原告而言選搭交通車是最不尊重、最不善良、最不人道的過勞方案，等同「強制剝奪原告正常人生」，非謂提供原告必要之協助。是以，被告所規劃之交通車運行，已顯著逾越原告因遷廠調動所應合理承受範圍，其所謂「協助措施」，實際上僅具備來往嘉義之通行功能，並未減輕原告通勤時間、生活負擔或家庭影響，反而加劇原告每日通勤困難與生活壓力，對原告而言，並非合理可行之通勤替代方案。勞動基準法調動五原則所要求者，係雇主應就個別勞工之實際通勤距離、家庭狀況與生活型態，提供足以實質減輕不利益之協助措施，而非僅形式上提供即得免責。被告安排之交通車「根本不叫給予勞工必要協助」，規定提前1小時到原來上班地點，下班延後1小時發

車，是「給予雇主必要協助」，使其完全不用負擔一分一秒遷廠通勤之責。其次，僅限「離廠間」通行功能，沒有減輕勞工從住家通勤之困難，額外加重勞工原本遷廠負擔範圍，根本構成濫用權利。準此，被告交通車方案對原告既不具合理替代性，自不得以原告未選擇搭乘交通車，即概括推論應自負其通勤不利益，或原告未受通勤損害，被告此項抗辯「未選擇即自負損失」，於法律上顯無可採。

(三)被告僅針對交通車取消補助期限2年之限制，實屬一葉障目，詐騙勞工之手法，其真意在於偷換「交通工具可行性」為「補助時效長短」。惟解決遷廠導致的通勤困難，其判斷核心在於雇主是否提供實質可行之交通工具，而非時效長短。交通工具之「存在與可行性」，才是檢視雇主是否盡「必要協助」義務之關鍵要素。此種將「工具是否可行」偷換為「工具是否限期」之論述，實屬概念錯置、轉移焦點之手法，迂迴脫法自不應許。

五、當企業永續經營之成本由勞工承擔，法律是否仍保有其保護弱勢之本旨？

(一)末，企業為追求利潤極大化，除大量將產線外移至開發中國家外，亦頻繁將本地廠房遷往偏遠地區或工業區，以節省土地取得成本或享有地方補貼，而隨企業擴張規模多地設廠，勞工提供勞務之型態與範圍亦隨之擴大。隨社會結構與經濟脈動變化，法律上日益多樣化的損害型態，勞工遭遇的壓力與風險，強凌弱、眾暴寡，已超越當年法條所設想。原告並非首次經歷遷廠調動。早於89年間，原告即曾隨被告公司肉品電宰廠自臺南永康遷往至柳營，當時公司規模遠不及今日，通勤距離較短非收費道路，然被告仍能提供每月5,000元且未設年限之通勤補助，彼時之被告，尚能理解：遷廠係企業經營決策，勞工不應成為唯一承擔成本之對象。然而，歷經二十餘年，被告已成長為資本雄厚、年度獲利動輒數十億元之大型企業，國內上市集團標竿之一。卻在本次遷廠中，面對距離更遠、成本更高、必須負擔高速公路通行費、

車輛折舊、經濟通膨事實與長途行駛風險下，反而僅提供象徵性之每月6,000元補助，且設下二年限制，顯已不足填補實際損失，構成強凌弱之不利益轉嫁及權利濫用。企業規模愈大，對低層勞工卻愈顯苛刻；企業獲利能力愈強，對勞工實際生活成本之體諒卻愈形消失，此等反差，不僅背離企業社會責任倫理，更將血汗勞工之永續付出，轉化為企業圖利自身之舉，非但令人心寒，更難為勞動法保障弱勢及社會通念所許。

(二)然而，若法律解釋仍停留於過往靜態想像，而未能隨社會結構與經濟型態之變遷而進步調整，勢將無法回應當代勞工所面臨之真實壓力與風險。正如正如奧利佛·溫德爾·霍姆斯（Oliver Wendell Holmes Jr.）所言“Thelife of the law has not been logic: it has been experience.”（法律的生命不在於邏輯，而在於經驗。）隨著社會與經濟的演變，法律問題日趨活絡，亦因實踐而不斷被淬鍊，展現其獨特的生命力與價值。誠如雇主對於工資及加班費之給付，係勞動契約中基於勞務提供所生之對價給付義務，並非得視雇主財務狀況或經營策略而任意給付或停止之權利；同理，遷廠調動既係因雇主永續經營決策所生，調動五原則相關調動之必要勞務成本，「必要協助」之不確定法律概念不應被恣意降格為得由雇主單方設定之自由裁量權，利用契約迂迴規避法律責任，況勞工往往無實質磋商更改之力。

(三)又依司法院釋字第578號解釋，國家對勞工享有積極保護義務，法院於解釋適用相關規範時，更應從保障勞工生存權益與工作穩定之價值出發。倘若被告並無任何實定法上之明確依據，僅以「公司治理」或內部規範即自限制或免除調動五原則遷廠補償義務，無異於容許雇主以自行訂立之內部規範架空強行法之效力，實質結果將是「遷廠愈遠、勞工負擔愈重、雇主節省成本愈多」，形成鼓勵剝削、懲罰特定勞工之惡性示範，顯非我國勞動法制設定調動五原則、以防止雇主濫用管理權、保障勞工工作與生活安定之立法目的。

綜觀本案遷廠通勤現況，交通車之租賃費用仍持續支出，公司宿舍亦不可能於二年後即拆除或棄置不用，仍延續提供未變；主管與業務人員之自備車嘉義上班通勤油資與相關補助，更從未被要求放棄；惟獨針對人數最多、配合度最高、最依賴自備車完成遷廠人力調動之一般員工(含原告)，被告卻選擇在新廠營運穩定後，單方面終止遷廠自備車通勤補助，迫使勞工在面對生存前無法放棄工作權之前提下，被迫接受更不利勞動條件變更，買單重大投資遷廠通勤衍生之營運成本，此種長期由勞工「自行墊付、事後補助」之安排，非屬勞工自願，弱勢地位所迫。當被告片面限制、排除、取消自備車補助更不利變動後，原本之代墊機制即轉化為無從拒絕之負擔，構成以強凌弱、直接將企業永續經營成本故意轉嫁勞工之不法行為。

(四)是以，本案之核心爭點在於：被告具備強大經濟優勢進行重大投資遷廠，甚至補助鼓勵勞工自備車通勤完成遷廠大規模人力調動穩定新廠生產運營後，僅針對非主管與業務以外基層員工自備車逕自取消遷廠交通補助。試問，被告究竟有何法律依據可以終止勞基法調動五原則的法律效果？雇主自行宣告：我的遷廠法定義務到「此」為止，則雇主之權利究竟何所本？而勞工依法受保障之權利，又將置於何地？

無論遷廠重大投資決策，抑或事後所新設「調廠補助申請單」甚至回覆函、調薪，均係被告基於其經濟與制度優勢地位所單方設計，勞工並無實質協商或抗衡之可能，自難認屬對等自由之法律交易。況被告事後新設之「調廠補助申請單」，係以私法形式限縮、免除其依勞動基準法調動五原則所負之強制性補償義務，已屬以私法行為規避強制規定，依民法第71條規定，自應認定為無效，不得作為免除或終止遷廠調動責任之依據。又被告遷廠永續經營乃透過勞工「先行代墊、事後給付」方式運作，於遷廠效益已全面取得、新廠營運趨於穩定後，藉由單方終止給付行為，切割遷廠應「事後給付」責任，勞工基於生存考量，求償代墊款無門只能訴

諸法律訴訟。此種行為不僅嚴重背離勞動法制保障弱勢勞工之基本價值，顯有悖於民法第72條所揭示之公序良俗及誠信原則，自難認為合法。

(五)本於衡平僱用人與受僱人權益之法理，以及「造成損害者應負最後責任」之基本原則，應由僱用人承擔企業營運決策之遷廠調動與公開宣告自備車通勤實際所生損害責任。除法律另有規定或契約另有合法約定外，損害賠償之範圍，自應以填補原告所受損害及所失利益為限。被告既已違反勞基法調動五原則與附合勞動契約規定，依前案爭點效，以及禁反言原則，其法律效果即違反法令強制規定之債務不履行責任，並同時構成侵權行為損害賠償責任，二項請求權競合，爰請法院准許原告擇一為有利之判決，以維護勞工基本權益與法秩序之正義。

(六)綜上所陳，本案關鍵在於：遷廠係被告永續經營決策，所增加之通勤距離、時間與生活成本，均屬可預見且持續存在之結果，被告能否任意決定補助金額不利益轉嫁勞工？且在遷廠效益已全面取得、新廠營運穩定後，僅針對特定員工單方面宣告其法定補償義務到此為止，其權利法源究竟何所本?勞動基準法第10條之1係限制雇主調動權之強制保護規範，若其適用結果導向勞工「不接受即離職」或者「留下犧牲財產權」，即屬將勞基法保護規範扭曲為保護雇主，得以不利益壓迫勞工離職與圖利雇主降低營運成本之手段，顯與立法本旨相悖。調動五原則雇主應給予「必要協助」之不確定法律概念，並非雇主得自由給付或任意撤回之恩給，而係法律明文規定調動距離過遠構成要件所生法定義務，與遠距服勞務產生勞務費用事實所生法律效果，檢視雇主是否盡「必要協助」義務之關鍵要素應為「交通工具可行性」，偷轉換為「補助時效長短」誤導勞工，迂迴脫法不應支持。

(七)調動五原則所要求雇主提供之「必要協助」不確定法律概念，在勞資地位不對等的現實下，弱勢勞工往往成為企業轉嫁永續經營成本的首要犧牲者，勞工權益更易淪為企業盈利

策略的附屬品。法律若不能堅守保護弱勢之本旨，僅淪為形式規範，則不僅背離勞動基準法保障勞工基本權利的立法精神，更將放大勞資力量失衡所生之不公平結果。唯有透過嚴格之司法解釋與實質審查予以判斷，使法院得以在勞資衝突中扮演衡平風險分配之仲裁角色，方能真正實現「當企業永續經營之成本由勞工承擔」時，法律仍保有其保護弱勢之本旨。準此，被告自113年4月18日起逕行取消遷廠調動補助，為勞動條件不利變更，顯難認符合調動五原則所要求之必要協助，於法自難謂為正當。恣意決定勞務費用補助金額，更逾越合理裁量界限，顯失正當性。

{d} 115.02.05民事陳報三狀 （本院卷一第351頁）

被告答辯㈡狀抗辯基於契約自由，原告必須受過期申請單拘束。被告始終宣稱「遷廠通勤補助僅得為期二年」為合法規範，卻從未提出任何法律明文或主管機關依據，足見所謂二年限制僅係被告自行創設之內部設計。被告明知勞動法令並無二年限制之規定，仍以「依法僅二年」之說詞誘導員工簽署系爭補助申請單，事後再反以該文件拘束勞工，乃屬先虛構法源、再以定型化契約回頭限縮權益之脫法手段，被告利用資訊不對等與優勢地位取代協商，已違反誠信原則與權利不得濫用原則。其表面以契約形式包裝，實質目的在規避遷廠所生之持續補償義務，減輕遷廠營運成本，非屬良善之權利行使，自不生拘束力。本案乃二年過後新生之法律關係，所謂補助期限二年，並非權利消滅時效。

{e} 115.03.03民事變更訴之聲明二狀 （本院卷一第355頁）

A、程序事項：

一、按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或縮減應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。

二、本件係原告存證信函申請遷廠調廠補助，被告竟片面以補助期限2年屆滿為由，取消原每月調廠補助6,000元給付之行

為，原告起訴聲請確認該取消行為違反勞動基準法第10條之1而無效，若該取消行為違反勞基法無效，則追認遷廠調動自113年4月18日起違法無效，基於被告違法取消調廠補助及應負填補遷廠調動勞務費用損害之同一事實基礎，聲請變更追加確認事項，並追加請求權民法第487條之1競合。其次，聲請變更請求給付至調動通勤困難消滅至合理期間為止，明確法律紛爭範圍，使法院審查更具可操作性；並聲請縮減賠償金額，請求基準事實同一，統一集中審理解決紛爭，符合民事訴訟法第255條規定，准予照所聲明，為俾回復原告合法應享之勞動條件與財產權益。

Ｂ、事實及理由

一、追認遷廠調動自113年4月18日起違法無效。理由如下：

(一)勞基法旨在保障勞工持續提供勞務下之狀態。該法第10條之1明文規定雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合調動五原則。而勞動契約本具繼續性質，雇主對勞工之權利義務係於契約存續期間持續履行。遷廠調動法律行為即在此勞雇雙務契約下，持續履行相關內容之權利義務，至法定構成要件消滅或勞動契約消滅止。倘認調動僅具一次性效果，雇主於形式上完成調動後，即得於任意期間停止協助，轉化為雇主得任意裁量之給付恩惠，而終將調動所生之不利益全數強迫勞工負擔，則104年間限制雇主調動權禁止濫用，勞基法增訂第10條之1調動五原則，明確規範將形同具文，使強制義務淪為任意給付；與勞基法作為勞工「服勞務期間」最低勞動條件保障之立法本質顯然相違。勞工服從遷廠調動並持續提供勞務義務之情形下，其履約之構成要件並未改變，而雇主卻於調動後應負擔持續法定責任，得由其任意喊停，片面終止，若此種作法獲得肯認，勢必形成示範效果，使其他雇主得以比照辦理任意免除法定責任。

本案所涉，已非單一補助爭議，而係雇主裁量權對於勞基法強制規範解釋適用範圍之根本檢驗。企業因經營策略而遷廠擴張、追求利潤，本屬其經營決策自由；然其所生營運成本

與風險，原應由企業自行吸收。原告服從遷廠調動提供勞務，為何須承擔企業組織再造之經營風險？若容許雇主藉遷廠形式，將通勤成本及履約責任透過契約遮斷強迫勞工承擔風險，則無異使勞基法之調動限制流於形式，強制性法律規定形成可被任意限縮之漏洞。凡屬勞工服從遷廠調動提供勞務期間，於調動狀態及其所生不利益持續存在期間之配套措施，仍應處於勞動基準法強制規範內，有必要請法院就「調動五原則之必要協助義務是否於遷廠調動不利益持續期間構成雇主持續強制責任」形成明確統一見解，以釐清雇主於遷廠調動後持續性協助義務之範圍與終止要件，以維護法律交易安全及勞工權益之實質保障。

(二)系爭調廠補助申請單所載「補助期限2年」不生法定補償義務消滅或遮斷效果。勞基法第10條之1立法並未設有任何補助或協助之有效期限，亦未授權雇主得自訂法律終止期間，況且公司內部規範不得牴觸強制法規定。被告自始預見遷廠通勤成本將於勞動契約存續期間持續發生，卻為切割實質上仍持續發生之通勤成本，自訂行政管理二年，使通勤成本續存期間與補償期間人為脫鉤。服從遷廠調動迄今，原告仍每日自駕往返，通勤距離增至154.2公里，耗時約2.5小時（參原證9、11）通勤困難未變。本案嘉義鹿草地區交通條件迄今並未改善，無情勢變更足以減輕或免除被告法定責任之具體事由。反之，被告對部分勞工仍持續提供遷廠調廠補助，卻對原告拒絕履行同一法定「必要協助」義務，形成差別對待。

(三)前案判決理由所載(原證四判決書第11、12頁)：「定型化契約並無免除或減輕大成公司之責任，亦無使謝麗美拋棄權利或限制其行使權利，或致重大不利益顯失公平之情形。」足見法院已明確審認系爭調廠補助申請單未限制或免除被告法定責任，更無產生任何權利遮斷或義務終止之法律效果。

(四)本案爭議並非113年4月18日是否另有調動行為，而是遷廠調動狀態本來就還在，被告113年4月18日取消調廠補助的行為

致調動狀態違法而無效。原告因遷廠所生之通勤困難，並非一次性既成損失，而係繼續提供勞務通勤不斷發生，均係調動行為效果體現。該不利益既未因時間經過而消滅，則雇主調動勞工距離過遠所生之法律效果自亦未終止或遮斷，被告即負有維持調動合法性義務與法定協助補償義務。

(五)雇主除主給付契約外，有履行勞動契約之附隨義務。負維持調動狀態合法之義務，誠實告知公開通勤成本資訊、應盡善良管理人義務及防免勞工損害發生之義務。取消原告調廠補助，並非基於交通條件改善或其他客觀情勢變更，更無明確法律依據。除未提供原告調動過遠通勤必要協助外，更未見對增加通勤時間2.5小時有何補償措施。綜觀其片面取消行為，若原告選擇繼續在職，被告便可變相減薪、節省營業費用，既非企業經營上所「必須」，且顯具有將不利益單方移轉予原告之不當目的。抑有進者，原告不接受而離職，有使年資較深之原告自願離職之不當動機或目的。

(六)被告既為國內上市大型集團，財務能力充足、制度建構完備，訂有自備車公里數補助辦法，對於通勤成本自始可預見，卻未誠實評估公開資訊並合理補償，使原告無從確認實際應填補之損害數額，藉設計期限與自行決定補助對象之差別待遇制度，操縱不確定法律概念之操作空間，選擇性履行法定義務，僅形式補助掩飾實質不足，自我免除法定責任，將遷廠持續性負擔成本強迫原告承擔。

二、遷廠調動違法無效下之損害填補請求有據，援引臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第154號判決即有相同見解。按「受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由致受損害者，得向僱用人請求賠償」，民法第487條之1定有明文。本件自113年4月18日起因被告片面取消調廠補助，違反勞基法第10條之1而遷廠調動無效，原告服從遷廠調動繼續服勞務，受有通勤費用及通勤時間2.5小時不利益損害，合併民法184條法人侵權責任，自得依上開規定追加請求權競合填補通勤勞務費用損害。聲請請求權追加依據民法第487條之1，並聲請變更給付

範圍至調動通勤困難消滅「調回原勞務所在地止之合理期間」，明確法律紛爭範圍，統一解決紛爭，避免給付無限之爭議，使法院審查更具可操作性。此變更非擴張請求權，乃將「持續損害狀態」與「回復原狀義務」明確，符合比例原則及當事人意思，使請求更具正當性與可執行性。

三、縮減調動二年損害補償為277,760元，說明如下：

(一)查，原告歷經兩次遷廠前皆在業已廢棄的臺南廠服勞務，遷廠通勤協助皆以被告提供自行開車交通補助。前次原告遷廠調動至臺南柳營，兩廠相距35公里，當時被告補助交通費5,000元/月，今遷廠嘉義鹿草兩廠相距60公里，距原告住家77.1公里。每月交通費補助僅增加1,000元。本案臺南至嘉義鹿草交通須經國道一號(或國道三號)轉國道82號下交流道，必經收費高速道路，扣除原告高速公路通行費每月1,892元後，實際僅餘4,108元。縱不以原告實際通行費計算，依被告揭示於公開說明會中過路費單趟30元，每月以30元x2來回x22日計算，扣除1,320元(永康至嘉義)後，也僅餘4,680元，相比20多年前調動，今嘉義鹿草更遠未增加補助竟反向大幅縮減更苛刻更血汗，尚未計入油資、維修保養、折舊及耗材、時間等必要成本差額。

被告既較前次上升補助金額1,000元，足見其曾就通勤成本進行評估，則自應說明該補助金額上升之具體計算基礎與合理依據，確認應填補損害之值。然其迄今未提出任何成本估算說明，該增加之數額顯屬任意決定，而非基於客觀成本計算之結果。在通勤距離增加、物價上漲及高速公路費用固定支出之情形下，本案補助顯與實際通勤成本嚴重失衡，已實質侵害原告工作權薪資收領利益與財產權。

被告拒絕提出補助金額計算基礎與成本資料，然法律責任不因資訊不對稱而消滅，不能以不抗辯不公開規避審查。被告既掌握企業內部成本計算、補助設計依據與相關財務資料，任由資訊優勢成為逃避司法工具，將陷勞工於舉證困境，顯違誠信原則與訴訟上武器平等原則。

(二)查，被告既於公開說明會中釋明「油費」與「過路費」標準合計每日420元，並附帶計算式，足證其對遷廠通勤成本中「油費」與「過路費」之必要性與金額基礎已有具體評估與認知（參原證1、原證2、原證3）。此部分並非原告單方推估，而係被告自行揭示之成本項目與計算基礎。然其嗣後卻未依該標準補足油費、過路費，僅以每月6,000元為給付上限，更未見通勤時間補償與其他必要費用，且始終未能提出該數額之合理計算依據，交通費補助損害顯有可歸責事由。況且，原告實際通勤成本每月達24,720元，退而僅依被告公開說明會所揭示之「油費」與「過路費」標準作為最低計算基礎，原告自有合理信賴，已屬從寬計算，並非承認其他費用不存在或不應填補，而係就被告自行確認之最低部分先行主張。然若連被告自行揭示「油費」與「過路費」標準合理性、明示性、契約性、信賴性及拘束性均得任意否認或規避其拘束效果，則勞工對雇主言語與承諾之信賴基礎將被動搖，亦難謂符合法律秩序對誠信交易基本要求。

(三)最高行政法院107年度判字第204號判決要旨參照，雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動之新工作將造成勞工人格權的損害，亦非屬合法之調職。而人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，亦即造成人格權受損之不利益待遇，也包含在精神層面上給予不利益之對待，例如調動後勞工無法發揮所長，造成工作技能鈍化及勞動尊嚴貶損，即謂不利之待遇。

經查，原告因補助不足發起勞資爭議、民刑事訴訟，行使合法權利，卻遭被告報復，不僅記大過懲處原告(原證24)，更將原告調離從事20多年之帳務核心工作，禁止接觸專業領域，僅允許手工簡單整理出貨回單迄今(原證25、原證6)。無法發揮所長，工作技能鈍化及勞動尊嚴貶損，人格權受損所受痛苦非屬輕微，依民法第227條之1準用民法第195條第1項規定，請求精神慰撫金200,000元，並懲罰遏止被告血汗勞工之為。縮減後損害補償金額277,760元。

四、綜上所陳，本案遷廠前之臺南舊廠業已永久關閉，客觀上違反調動五原則已無回復原工作地點服勞務之可能。原告確認遷廠調動自113年4月18日起無效並請求損害填補，至調動通勤困難消滅調回原勞務所在地止。係確立被告調動違法及因果歸責基礎，負債務不履行與侵權責任。事實上原告工作權薪資受領利益與財產權受到侵害，其營運成本與風險，強迫轉嫁原告無理由。被告拒絕提出補助金額計算基礎與成本，任由資訊優勢成為逃避司法工具，使原告無從具體核算實際損害，退而請求「油費」與「過路費」縮減賠償金額並請法院一併明確判明：調動五原則之「必要協助」義務於勞工服調動勞務及其不利益持續存在期間，屬雇主持續履行之強制責任，而非限縮一次性措施或雇主任意終止之裁量權利。祈准原告變更聲明，確認遷廠調動自113年4月18日起無效，並判決如聲請，為原告財產權益及勞動尊嚴伸張正義。

{f}115.03.27民事陳報準備四狀 （本院卷一第369頁）

一、「企業遷廠調動過遠的成本，究竟應由誰負擔？」永久遷廠所生通勤不利益具有持續性與不可回復性，自不得由勞工負擔；確認遷廠調動自113年4月18日起無效，為防杜企業以制度設計轉嫁不利益脫法行為之先例。

(一)被告遷廠重大投資24億元，依會計制度對土地成本以20年攤提、廠房及設備成本以15年分期折舊，然對因遷廠過遠通勤增加之人事成本，卻公開宣示僅願分擔二年，剩餘多數年全由高齡原告負擔至退休尚有約十年，不僅違反比例原則，亦將企業決策所生之「移動空間成本」，透過取消「補助申請」，轉化由原告負擔職涯末期額外之「個人生活支出」，被告所為無任何法律上、習慣上或道德上之正當依據，顯與法律交易秩序所追求之公平原則難以相容。

(二)況遷廠所增加之勞務費用，終將因人員離職、退休或生命逝去而自然消滅，隨時間推移終歸於零。被告公開說明宣布全部補助二年到期自動取消（原證2投影片），急於免除法定義務，非誠實履行對勞工之必要協助義務，所恃者不過勞資

地位不對等下之「強凌弱」不當支配，先說先贏。仗其資訊與經濟優勢地位，急於終止法定責任，與勞基法第10條之1限制雇主濫用權利、矯正勞資力量不對等、禁止不利益移轉勞工並保障勞工工作與生活利益之立法意旨背道而馳。被告對於勞基法強制規定並無法定解除權或終止權，應由其負舉證責任。

(三)被告於遷廠說明會鼓勵自行開車通勤時，僅揭示油費、過路費，刻意隱匿車輛折舊及維修、時間成本等費用，然此等支出均得依距離、交通工具及使用成本客觀計算，並非不可量化。被告身為上市大型企業，內部早有車輛ISO管理文件、自備車公里數補助辦法及過往遷廠補助經驗之精算資料與嚴密會計審核，對油資、過路費、維修保養、折舊乃至購車、時間等成本「非無從量化」，被告於公開提出方案三供勞工選擇時，對其所涉實際通勤成本，自應事先合理評估並如實揭示，「可得計算而未計算，可得揭示而故意不為充分揭示」，故意隱匿重大資訊未善盡告知義務及防免損害發生、擴大之義務，已屬重大過失。被告於公開說明會與事後與原告多次勞資爭議協調，皆未就實際通勤成本進行任何具體估算與說明迄今，任意設定每月補助金額為2,000元、4,000元、6,000元等級距，並無任何客觀計算基礎，應由被告舉證說明。

(四)原告實際通勤後，具體證明補助金額與實際成本間存在重大落差，遠高於每月補助金額，足證被告於事前並未如實揭示相關通勤成本。再者，被告所定每月補助6,000元，更顯不足以支應其公開宣布油費每公里3元、過路費單趟30元、60公里距離，每日交通費420元之通勤成本，足見其補助標準與自身揭示之計算基礎間存在明顯矛盾。又，被告於會前會郵件（原證1）中，已明確知悉原告每月至少有3,280元之損害差額，卻仍維持不足之補助制度，放任損害持續發生，顯屬明知而故意為之，足見被告已有損害方案三自行開車者之重大缺失，致原告長期承受財產上損害。其制度設計自始即

無意為實質補償，而係以形式補助掩飾真正成本轉嫁。

(五)綜上，被告知悉臺南永康往返嘉義鹿草無大眾交通工具，路途遙遠耗時需1小時，且原告居住於永康以南，距離更遠、通勤條件尤為不利，仍選擇性公開揭露部分資訊，刻意隱匿車輛折舊、維修保養及時間成本等重要支出，復逕自任意設定補助級距，並預設二年期限作為日後終止補助之依據。其整體制度設計與實施過程，顯係經事前具體規劃，而非偶發或一時判斷失當之結果，足認具有明顯之預謀性，並係在可預見勞工將持續受有通勤損害之情形下仍加以推行(原證1)，具備故意之不法內涵。參照最高法院110年台上字第43號判決意旨，雇主行使經營管理權或調動權時，不得僅以企業經營上之便利為考量，而忽視或重大侵害勞工之生活及家庭利益，應就勞工所受不利益為整體衡量並為合理安排。被告係在未充分揭露資訊之情形下，逕以企業內部作業方便為優先，任意宣布補助金額與期限限制將遷廠所生之通勤成本與風險轉嫁予原告承擔，原告除多次反映方案三交通費計算失真且補助顯屬不足外，並透過勞資爭議程序正式提出具體主張，均未獲任何實質回應或調整，長期置之不理，是以，被告對損害之發生與持續既已明確知悉，卻仍維持原補助制度，顯已逾越合理裁量範圍，違反衡平原則及保護勞工生活利益之法理。

(六)詎料，被告於補助二年期滿後，逕行取消原告之補助，對原告先前以存證信函提出請求，既不採納、亦不回應，且未作任何處置，任由原告通勤損害持續發生，對勞工權益置若罔聞。本案爭點「企業遷廠所生之不利益，是否得藉由制度設計加以移轉，進而由勞工承擔其經營風險？」被告以上開制度安排，在明知損害必然發生且持續擴大之情形下，仍加以推行並於期限屆滿後終止補助拒絕請求，實質上係故意將遷廠所生之營運風險預先規劃、分批、分段轉嫁由原告承擔。

(七)是以，被告行為已非單純重大過失所能涵蓋，而係具預謀性之故意行為，違反誠信原則及勞動法上保護勞工之立法意

旨，遷廠交通補助之取消自難謂合法，並進一步動搖本件調動合法性之基礎，故請求確認遷廠調動自113年4月18日起無效，實屬必要。就本案而言，勞基法第10條之1關於「必要協助」、「勞動條件不利變動」、「家庭生活利益」、「不得使勞工受不利益」等用語，固屬典型不確定法律概念，係立法者為因應多樣化調動情形而保留彈性之規範技術，其目的在於使法院得依個案具體情狀，強化對勞工工作與生活利益之實質保護，而非供雇主藉由制度設計試探與挑戰法律底線之「灰色地帶」。然被告明知遷廠調動過遠使勞工通勤成本遠高於其預設之任意金額，仍利用勞基法不確定之特性，選擇性揭露部分成本，片面決定補助級距與存續期間，並預先安排於二年期限屆滿後全面終止補助，實質上係挾不確定法律概念之名，設計將其遷廠決策所生之移動空間成本及經營風險分段轉嫁予個別勞工長期承擔，構成對不確定法律概念之不當利用，已悖離勞動法以保護經濟上弱勢勞工為核心價值之立法本旨。若對此等藉由挑戰與操弄不確定法律概念，將遷廠調動過遠所生之不利益與風險轉嫁勞工之脫法行為仍予容許，無異承認企業得以制度設計架空勞基法第10條之1之強行保護規範，使「企業遷廠調動過遠的成本，究竟應由誰負擔？」此一應明確由雇主負擔並配合提供必要協助之強制規範，被設計扭曲為由個別勞工以其通勤費用、時間及生活品質長期墊付，顯難與我國勞動法制之保護目的相容，自非法院所應坐視。

二、破壞法之安定性

(一)遷廠調動並非一次性行使單一形成權即可終結之行為，而係在勞動雙務契約框架下，持續影響勞工勞務提供方式與生活條件之動態法律關係，其拘束力不僅及於勞工遷廠後報到上班第一日，並延伸至其後每日通勤及實際勞務提供過程中持續發生之不利益變動。被告縱基於經營管理權為遷廠決策，仍應自調動生效起，持續符合勞動基準法第10條之1所揭示之強制規範，直至「調動距離過遠」或「勞工通勤困難」等

構成要件實際消滅為止，方符合勞動法所要求法之安定性與信賴性。

(二)前揭強制規範之拘束，法條全文均未明文提及任何「時」或「時間」之字眼，被告自不得逾越法律規定，片面自定法律期限，而勞基法增訂係及於其後每日通勤與勞務提供過程中持續發生之不利益變動，其本身即具穩定勞動條件法之安定性特質。雇主自不得以單方終止或變更遷廠補助之方式，任意切斷該持續性義務，架空法律限制其後持續發生不利益之相應處置效果；倘任由優勢地位之雇主恣意調整，任意解釋而勞工卻無相對應救濟途徑，不僅使勞動基準法第10條之1之保護機能無從實現，將嚴重侵蝕法之安定性與勞工對法律外觀的基本信賴。

(三)蓋勞動契約屬典型繼續性法律關係，勞工對其工作地點、通勤成本及生活安排，均有賴於一定程度之可預測性與穩定性，以維持生活秩序與家庭計畫。若勞動條件得由被告於事後任意變更或取消遷廠交通補助，並將原訂通勤成本全部轉由勞工承擔，則無異容許雇主以「先補助、後取消」之分段方式實現對勞工不利益變更之結果，使勞動條件長期處於不確定與動搖狀態，顯與法之安定性及勞動法保障經濟上弱勢勞工之基本原則相違。

(四)被告於113年4月18日，雖未另行發布新的調動命令，卻逕行取消原告既有之遷廠交通補助，並無任何法律上正當依據，實際上係對既存之遷廠後動態法律關係作成重大且不利於勞工之變更。遷廠後原告通勤困難事實並未消滅，「調動距離過遠」之構成要件亦未發生任何實質變化，被告卻片面終止原本用以緩和該不利益之必要協助，將遷廠通勤成本完全轉嫁於原告，使原告實得報酬事實上減少，已構成變相減薪及對勞動條件之不利變更。此一作為不僅違反勞動基準法第10條之1所要求之調動五原則及必要協助義務，並實質破壞勞動契約繼續性關係所應具備之安定性與信賴基礎，顯具顯然不法性，與前述雇主不得利用不確定法律概念挑戰與架空強

行保護規範之要求相互印證，足見被告係一方面動搖勞動法之安定性，一方面又挾不確定法律概念以設計制度轉嫁遷廠調動過遠之不利益與風險於勞工。

三、憲法保障人民權利，以「有權利即有救濟」為基本原則，蓋先確認調動之違法性，始能開啟損害救濟之途徑。

(一)憲法保障人民以「有權利即有救濟」為基本原則，人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，應得向法院請求及時有效之救濟。本件中，被告之遷廠調動及補助制度設計與其後取消補助之行為，已侵害原告之工作權、財產權與平等權等基本權利。

然於確認遷廠調動自113年4月18日起無效之前，遷廠過遠所生之通勤成本與時間損耗仍持續發生，原告每日持續付出實際通勤成本與時間犧牲，然法律上卻尚無一個明確、可立即行使之填補請求權，形成權利已遭侵害而救濟途徑懸宕的違憲疑慮。

原告若繼續工作，即須長期承受虧損通勤；若選擇離職，則喪失收入來源，此實質上係強迫原告以「承受損害」換取「維持生計」，形同基本權遭受侵害而無即時救濟，顯與憲法保障權利實效之意旨不符。

是以，本件應先確認遷廠調動之合法效力及其所及範圍。縱使形式上存在調動安排，其合法效力仍須以雇主持續提供必要協助及合理補償為前提，方得維持，此乃法律安定性於勞務雙務契約關係中之基本要求。被告嗣後任意取消遷廠交通補助，已根本變更調動之實質內容，進而逸脫其原本得被承認之合法效力範圍，而陷於持續違法狀態。惟本件遷廠後原告之通勤距離達77.1公里顯已過遠，且客觀上並無情勢變更足以減輕原告通勤負擔，致原告通勤顯生重大困難，而被告並於113年4月18日後停止提供遷廠交通補助，對原告請求不採納、不回應，不處置，致使維持前揭調動合法效力之前提事實再不復存，堪認該調動之合法效力已因此消滅，自該日起遷廠調動無效。唯有先行確認取消遷廠交通補助及其後未

提供合理補償之行為具有違法性，始得進一步判斷被告行為是否構成債務不履行或侵權行為，並據此發生相應之損害賠償責任。

(二)勞基法第10條之1固非直接賦予勞工損害賠償請求權，惟因違法調動所生之具體損害，自不得全然無救濟。該條及其所揭示之調動五原則，本質上係對雇主調動權行使所加諸之強行限制，要求雇主調動勞工，不得有不當動機或目的、不得對工資及其他勞動條件作不利變更、調動後工作應為勞工體能及技術所能勝任，並於調動工作地點過遠，提供必要協助等，實務與通說亦多將之定位為判斷調動合法性及勞動條件變更效力之審查基準。條文本身並未明文賦予勞工「得因雇主違反第10條之1而直接請求損害賠償」之獨立請求權。 惟若認違反調動五原則之法律效果僅限於「調動無效」或「回復原工作地點」，則於本件情形，原工作所在地臺南廠業已拆除廢棄，回復原工作地點之效果在事實上已無從實現，將致原告於遷廠調動過程中所受之通勤成本增加、時間損耗及生活秩序破壞等具體損害，陷於無實質救濟之困境。在此情形下，如仍否認勞工得於確認調動違法之基礎上，進一步依民法債務不履行或侵權行為之規定，請求相應之損害填補，或請求雇主履行提供必要協助之義務，直至通勤困難實質獲得克服為止，實際上等同容許勞基法第10條之1因勞工經濟弱勢與救濟技術之限制而形同具文，顯與憲法「有權利即有救濟」之法理不相容。

(三)若採雇主所主張，只要形式上完成遷廠調動程序，隨後即可任意調整或取消通勤補助，藉此達成變相減薪或逼迫勞工離職之目的，則增訂勞基法第10條之1之立法宗旨將被徹底侵蝕。此種陽奉陰違之作為，實際上導致一種荒謬結果：企業得先以任意補助「暫時遮掩」調動過遠所生之不利益，任意決定補助期限，俟期限屆滿後再行取消，以規避其應負之持續性義務與必要協助責任，進而破壞勞動條件之安定性並形成雇主脫法極惡示範。

調動五原則固然非構成獨立之法律請求權，然依憲法「有權利即有救濟」之原則，原告因被告違法及取消補助而陷入工作權、財產權與平等權受損之困境，法院即有義務透過對憲法、勞動基準法及民法相關規範之合憲解釋，填補勞工法律救濟之空缺，避免基本權因企業違法行為而淪於無實質保障之狀態。蓋國家基於保護勞工基本權益之義務，乃設置勞動基準法以保障勞工最低工作條件及生活安全，確保勞工於勞動過程中不受任意侵害。因此，即使調動五原則本身未賦予獨立請求權，法院亦應依上述憲法及立法目的，維護原告受法律保障之勞動權益。

(四)被告在遷廠補助制度上，對原告採取明顯差別待遇：一方面，與自行開車之「方案二住宿者」同樣設定補助限期二年(原證5-2)，期滿後卻仍持續提供住宿；另一方面，對同樣為自行開車通勤嘉義之主管及業務人員，則給予不設年限之交通補助，採實報實銷並外加固定金額補助。再者，同為因遷廠繼續提供勞務，交通車通勤者、住宿舍者、主管及業務獲有必要協助，自行開車者卻未繼續獲任何對應協助，僅係選擇被告提供克服通勤困難方式不同，卻被排除於持續協助之外。換言之，原告在「需由台南往返勞務地點、每日提供相同勞務」這一點上與前述人員實質相同，卻在通勤補助是否續行、補助年限與負擔方式上遭到不利對待，欠缺任何客觀合理之區別事由，已構成對原告平等權之侵害，並加重其財產負擔，侵害其財產權保障。

此外，工作權之保障不僅在於形式上保有職位與薪資，更在於勞工得在合理條件下持續就業，不使原告陷於「繼續工作即長期虧損，不工作則喪失收入」之困境，實質上以承受損害迫使原告維持原有工作，已對其工作權造成重大干預，並與憲法「有權利即有救濟」之保障意旨相違。

(五)工作權的保障尚涵攝勞工藉由工作實現人格發展、發揮專業能力與維持職業尊嚴之權利內涵。實務與學說亦指出，即使名義上不減薪，若雇主透過不當調職安排，使勞工長期從事

與其專業明顯不相稱、低度技術性或有貶抑意味之工作，使其感受被矮化、專業被否定，仍構成侵害人格權之不法行為，參照最高行政法院107年度判字第204號判決要旨。 經查，原告長期擔任「20多年專業帳務人員」(原證6)，已累積相當專業經驗與職涯聲譽，卻因遷廠調動而被調整為從事「簡單手工整理回單」(原證25)等低度技術性、重複性工作，顯與其原有專業嚴重不相稱，客觀上足以造成其專業能力遭長期閒置與鈍化，使其在職場中處於被貶抑、邊緣化之地位。此種安排已逾越合理經營管理權範圍，侵害原告藉由工作實現人格與維持人格尊嚴之權利，並具有逼迫其自動離職之效果，自屬不法。依民法一般人格權與侵權行為之法理，被告對原告因此所受之精神上不利益與人格損害，自應負相應之賠償責任。

四、綜上所陳，企業不得以設計補助為手段，將其營運決策所生之成本轉嫁勞工，否則無異承認雇主得藉內規恣意規避勞動法之強制規範，自立法律解除權或終止權之法源。被告於本件遷廠過程中，明知遷廠通勤距離60公里，而原告距離更遠至77.1公里，隱匿重大資訊未依實際成本提供合理補償，反以定額且顯然不足之補助，並附加期限限制，使原告長期承受持續性通勤損害，實質上將遷廠不利益全面轉嫁於原告。再者，被告對不同通勤方式及職級員工，採取顯失公平且前後矛盾之差別待遇：選擇性提供必要協助：搭交通車自行取消二年限制(參原證2投影片)，原訂同樣限期二年之住宿者(原證2、原證5-2)，竟逕自違反自訂規則持續提供；自行開車之原告卻僅獲短期且不足之補助；而同為自行開車之主管與業務人員，竟可享有無期限或較高標準之補助。此種制度設計，顯非基於客觀合理因素，而係選擇性減輕自身成本負擔，將不利益集中於特定勞工，已違反平等原則與誠信原則並破壞法之安定性。

末，勞工靠辛苦工作維生，「以不變的薪水應萬變的物價跟雇主」，而雇主藉遷廠契機謀取更大營運利益，操弄不確定

法律概念脫法，致勞工長期承受損害而求訴無門。被告設計補助掩飾實質遷廠通勤成本轉嫁，並自訂期限限制與差別待遇之制度安排，選擇性規避其依法應負之必要協助與補償義務。此種脫法行為如被容許，將使勞動基準法之保護機制產生漏洞，並形成可資仿效調動之不良先例，嚴重侵蝕勞動法之保護體系。是以，本件遷廠調動自113年4月18日起，應認無效，以維法秩序。

{g} 115.04.14民事陳報準備五狀 （本院卷二第5頁）

一、原告並不存在不附帶重大經濟不利益之生存選擇權，公司可以決定要不要遷廠，這是經營權，原告不爭。但公司不能決定遷廠之後，損失要由誰承擔、承擔多少、承擔多久。

104年勞動基準法增訂第10條之1，雇主調動勞工工作不得違反勞動契約之約定，對於工作地點調動過遠之情形，已明文要求雇主負提供「必要協助」之法定義務，禁止權利濫用為強制規定。被告固有經營權，得決定調整經營場所之選址，並就通勤方式選項為整體規劃，然其裁量權僅及於「是否遷廠及遷往何處」之決策本身，並不包括「分配由誰承擔遷廠所生交通成本」與「解除勞動基準法強制法令」，更不得侵害憲法保障人民之基本權。

依兩造勞動契約、被告既有提供自行開車之補助制度及過往遷廠補助實務，於公開說明會提供「自行開車」選項所生之油資、過路費、車輛折舊、維修保養及通勤時間成本，均屬因駕駛距離增加所必然且可預見之動態支出，且被告並有內部辦法之精算基礎及會計上可量化資料，並非無從評估。遷廠所增加之駕駛距離，自難排除計算之外。

基於此一資訊優勢，被告於公開說明提供「自行開車」方案時，自負有就「自行開車」選項之真實成本、通勤時間補償，以及落日條款所涉解除權或終止權之法律依據等重大事項，為具體、完整揭露之義務。然而被告以片面設定之低額補助及附期限條款，誘導勞工於資訊不對等之情形下作成選擇，再進一步誘導員工透過申請、簽名等形式程序，以事後

取得之申請文件，反向主張兩造已就補助內容及期限達成合意，實屬「倒果為因」之論法，構成對勞動契約變更制度之脫法操作，勞工僅係在維持生計壓力下對既成制度之被迫接受，並非基於自由意思形成之對等合意，而係透過剝奪同意權之方式，主張其已履行或得免除依強行法令所負之「提供必要協助」義務。此種操作，無非係將強行法令轉化為得由雇主任意解釋與選擇適用之規範，實質上係對強制規定之脫法利用，並進一步侵害中華民國憲法所保障之工作權、財產權、平等權基本權利，自難容許。

本案中，被告早知舊廠址將廢棄、拆除並出售，系爭調動具有不可逆性與長期性，事先即以油價每公里3元、過路費30元、距離60公里等依據估算減去6,000元補助，計算出每月3,240元之損害差額並列為「員工成本」(原證1)。明知損害故意採行低額、定期補助方案，以所謂「公司治理礙難同意」令原告毫無磋商能力，剝奪原告對契約變更之同意權，再新設以調廠補助申請單作為阻卻勞動基準法第10條之1強制規範之理由，自113年4月18日起取消原告交通補助，擅自解除法令強制規定，破壞法之安定性。

在勞資顯然不對等之結構與不確定法律概念下，勞工權益極易遭到形式主義包裝所侵蝕，出現張冠李戴、陽奉陰違之情形，被告藉不確定法律概念，利用解釋話語權，輕易破壞法之安定性，快速達到減少費用支出之目的圖利自身；反觀勞工為了維持生活如欲維權，往往必須先忍受損害持續累積擴大收集真實證據，承受職場不法侵害與高度舉證不易，「武器不公」陷於權利救濟困境。

被告透過「組織性運作」不當設計，以提供必要協助之形式外觀掩護，行轉嫁遷廠交通成本與風險之實，藉此減輕並得以快速終止其應負之支出負擔，使原應由企業決策承擔之成本轉由勞工吸收，最終由被告取得更多經濟上之利益，侵害原告之工作權、財產權、平等權乃至人格權。國家負有保護弱勢勞工之憲法義務，本案自應回歸民法債務不履行及侵權

行為規範，並以勞動基準法與憲法基本權保障為審查基準，檢視被告行為之違法性、裁量權行使之正當性與勞動契約附隨義務之履行，尤以被告身為法人，具備透過價格調整、成本配置及經營決策分散風險之市場調整能力，本應承擔遷廠所生之經營成本與風險，而非轉嫁予個別勞工。否則無異於利用組織與市場優勢，將本應由企業吸收之經營風險轉嫁予無力調整之勞工，顯失公平。

二、交通車，是成全了被告的便利？還是原告的需要？

調動距離過遠時，雇主依法應提供之「必要協助」，其規範目的在於減輕勞工因調動所受之通勤不利益，保障勞工克服通勤困難而設，應以「實質可行且足以降低原告通勤負擔」為判斷標準，而非「便利雇主安排」恣意加大、加重勞工通勤壓力。

最高法院於107年度台上字第388號民事裁定，予以支持臺灣高等法院106年度勞上字第47號判決，對於遷廠「必要協助」謂其方式不外乎有：「一、雇主提供交通車，於原約定出勤時間接駁，原約定退勤時間返回至出發地點；二、將員工因遷廠所增加之通勤時間，計入上班時間，並補助員工因通勤而增加之費用，例如上訴人因遷廠單趟通勤時間至少增加1小時，則除補助增加之通勤費用外，上班時間延後1小時為上午9時，下班時間提前1小時為下午4時；三、將增加之通勤時間以加班費之方式給予補償。」上開實務見解已具體揭示「必要協助」之內涵，應包含金錢補償與時間補償，對於下級法院具有重要指導及統一法律見解之功能，自應作為本案判斷之依據。經查交通車提供協助之內容：

(一)增加之通勤時間被告設計自己無責，完全予以排除負擔，安排以「原廠提前1小時發車、新廠延後1小時發車」之固定模式運行。功能上僅具廠區間之接駁，並未設置任何與原告實際居住地相關之停靠點，亦未涵蓋原告每日通勤主要路段（即自居住地臺南歸仁往返新廠間，參原證11）。換言之，將通勤路程切割為「由原告提早上班1小時先行承擔遷廠通

勤時間，下班後皆與被告無關」，已非責任迴避行為，亦應受道德上之非難。

(二)再者，雇主之指揮監督權，並無要求勞工於非工作時間提前到原工作地點待命或延後離場之權限，否則即屬變相延長工時而未給付報酬，已逾越合法管理權限。此要求本質上屬不法指示，原告自得拒絕，且不得因拒絕而受不利益對待。

(三)再者，依憲法保障之平等原則與一般法律原則，人民於法律之前一律平等，並享有選擇其生活方式與通勤方式之自由，被告提供三通勤方案僅屬方式差異，法律地位本應平等並具備無損害之等價替代性。倘不同通勤方案之間涉及損害之取捨與交換，被告自應負有事前充分揭露與明確說明之義務，使勞工得以在資訊充分之情形下為自由選擇。

(四)至於被告主張提供交通車足以替代自行開車通勤，是否已達無損害之等價交換，應採實質審查，檢驗其是否確實填補原告因遷廠所生之通勤時間及費用損害，能否克服原告通勤負擔解決通勤困難，而非僅以形式上存在，一葉障目轉移審理焦點。

綜上，該交通車安排既未行經原告生活動線，更設計將增加之通勤時間負擔完全排除於被告責任之外，復強制不法勞動條件為前提，向前延伸及向後拉長原告通勤負擔，遇有加班之必要時更無從配合，顯非原告需要合理且可行之通勤協助措施，原告自得拒絕不法指示與未減輕反而加大加重通勤負擔之交通車。

三、從未提供原告「內部轉調」之協助

經查，被告事先由員工填寫確認意願調查表，強制進行人員篩選與分流，於110年9月22日安排兩場分立的轉調說明會：第一場針對「願意轉調新廠員工」，另第二場則針對「不願意轉調新廠之員工」，即「內部轉調說明會」。原告當日已參加第一場說明會有簽到為證，會後續與研發多位同仁加入第二場，卻當場遭人資處長劉博民及廠長楊鈞雍以「不符資格」及「非會議名單內人員」為由拒絕，並強制驅離會場；

被告人資處長劉博民更明確表示該會議「禁止對外開放」。又據實際參與會議之同仁轉述，該次會議所提供之職缺，均為他廠作業員職級，毫無任何與原告職務或專業能力相符之職缺。被告若抗辯原告未選擇內部轉調，依舉證責任分配原則，自應提出：

(一)110年9月22日第一場次與第二場次「內部轉調會議」原告之簽到紀錄；

(二)該會議提供之具體職缺內容；

(三)曾提供與原告職務專業相符之證明；

(四)原告曾受通知且明確拒絕之具體事證。

被告雖於遷廠計畫安排內部轉調機制，然其適用對象僅限於明確表示不願遷往新廠之員工，自始即排除原告適用，自不得據以主張已提供原告必要協助。

後續，當勞資爭議已歷經提案改善、民意代表關切、主管機關調解未成立，並進一步發生員工連署之集體行動時，被告透過劉維聖協理私下提出所謂「摸頭條款」，允諾原告得任選辦公地點甚至另行租賃辦公室，惟以不處理其他員工及其訴求為條件。此舉對原告而言，僅換取個人特權，係以個人利益交換放棄集體權利，屬不當交易行為，原告斷然拒絕，難認被告已提供必要協助。

是以，基於維持生計與家庭照顧之必要，原告既無法利用交通車通勤，不符內部轉調資格，拒絕不當交易交換，在客觀上已無其他合理且可行之替代方案，而選擇被告所提供之自行開車通勤，僅為權宜措施，難認屬自由且完整之意思決定，與原告之選擇無可歸責之關聯；自應由被告負擔制度設計不當相應之損害賠償責任。

四、被告蓄意隱匿重大資訊。

被告為上市大型企業，內部早已建立車輛ISO管理文件、自備車公里數補助辦法、及過往遷廠歷史補助經驗，對油資、過路費、維修保養、折舊乃至購車及通勤時間成本，均有精算資料與嚴密會計審核，非無從量化。依其資訊優勢，被告

於公開說明提供「自行開車」調廠補助方案時，自負有揭露「自行開車」選項之真實成本、通勤時間補償，以及落日條款所涉解除權或終止權之法律依據等重大事項之義務，始足作為勞動條件變更合意之基礎，縱不得於事後僅以形式上簽署文件，即謀免除其說明與資訊揭露義務，尤不得倒果為因，推認雙方已就不利勞動條件之變更達成實質合意。經查，被告未告知之重大關鍵資訊包括：

(一)從未提出任何交通時間補償或調整機制，刻意不提通勤時間顯著增加之事實。依民事訴訟法及舉證責任分配原則，應由被告就其已盡協助義務負舉證責任，否則即應承擔民法上債務不履行及侵權行為之法律效果。

(二)始終未說明自行開車員工負擔差額3,240元（參原證1員工成本欄位）、每月交通費用固定6,000元及二年權利消滅之合理計算基礎與法源依據。說明會僅片面揭示「油費每公里3元、過路費單趟30元、每日交通費420元」、「自行開車每月補助6,000元」、「以二年為限，到期自動取消」等零碎數字與片段訊息，未能使勞工形成完整之成本與風險認知。

(三)未說明在同樣屬「開車通勤」、相同距離之情況下，主管及業務得實報實銷不限期，而基層員工僅得領取低額且限2年期之補助，其差別待遇之理由及判準為何，亦未提出。

(四)對照遷廠歷史經驗，本次遷廠補助較前次遷廠僅象徵性增加1,000元，而遷移距離卻由35公里增加至60公里，增加距離達25公里（嘉義60公里－柳營35公里＝25公里），在距離大幅增加之情形下，補助卻未相應調整，被告亦未說明其補助標準如何仍具合理計算基礎，足見其補助金額之訂定，顯非依實際通勤成本衡量，而屬恣意決定。

(五)未說明在對比歷史遷廠補助情形下，本次調動距離更遠、補助卻更少，未說明其縮減補助之合理計算基礎及正當性。查本件自行開車通勤必經高速收費道路，過路費每月約1,320元【計算式：30×2×22＝1,320】，以每月補助6,000元計算，扣除過路費後餘額僅4,680元，較前次遷廠柳營時每月

5,000元補助為低，顯見其補助標準並未充分反映實際成本。

(六)未說明其採取「補助期滿自動取消」制度，究係基於何種契約終止權、解除權或其他法律上權利基礎。於資訊明顯不對等之情形下，要求勞工簽署補助申請單，嗣後卻反過來主張「二年期限」對原告具有拘束力，作為拒絕持續補助之依據，該期限條款是否已構成民法第92條所稱詐欺，使原告陷於錯誤而為意思表示，非無疑義。即便被告得主張基於情勢變更或經營需要，每二年檢討補助制度並非不許，亦應以誠信、合理說明與實質協商為前提，不得先以不實或不充分說明誘使勞工簽署落日條款，復藉此倒果為因。

(七)未說明何以公開說明會後，交通車方案取消2年限制，其他方案相同權利卻未隨之變動，其差別待遇之理由及標準？

(八)未說明同樣提供住公司宿舍與自行開車限期同樣2年，實務上二年屆滿，被告續行提供公司宿舍不設限，卻對自行開車二年期滿即終止，其差別待遇之理由及標準？

綜上，被告就通勤實際成本、時間負擔、補助計算基準、落日條款之法律依據，以及不同方案間差別待遇等關鍵訊息，均未為真實、完整且具體之揭露，致原告無從形成有效之意思決定，勞動條件變更之合意基礎已然動搖。是以，被告自不得再以事後形式文件，以結果回推合意之作法，無非掩飾其締約過程中資訊不對等之違法。從而，系爭補助條款（包括補助金額及限期二年之落日條款），均欠缺有效合意基礎，應認對原告不生拘束力。

(九)爰請求法院命被告提出其內部關於臺南永康至嘉義鹿草廠自行開車交通補助之歷史給付資料及其相關計算依據（不分職務別），以調查交通成本之真相，避免資訊不對等致事實失真，並據以釐清損害範圍及責任歸屬。被告倘無正當理由拒絕提出，則依民事訴訟法第277條及第345條規定，法院自得審酌情形，認定原告就通勤交通成本及補助差額之主張為真實，並據以為不利於被告之認定。

五、被告蓄意混淆前後案兩份內容不同文件，欠缺合法合意基礎
原告已任職三十餘年，現年56歲，選擇被告提供自行開車通勤方案，雖需長途駕駛77.1公里超過一小時以上，然基於長年駕駛通勤習慣，尚能勉力負擔，惟對被告片面公告之低額且附期限之通勤補助始終表示不同意，該補助措施之變更欠缺合法合意基礎。經查，原告自始即明確表示不同意補助方案，其不同意歷程，並結合被告於不同調動時期所提供、內容並不相同之兩份調廠補助申請單加以觀察說明如下：

(一)自109年1月3日公開說明會，原告立即表示不同意被告片面公告之低額定期補助方案；並於109年4月1日提出「馬稠後新廠補助提案改善方案」（參原證26，人力資源處處長回覆電子郵件、原證27，郵寄莊坤炎總經理電子郵件）；109年7月23日受人資處長邀請參加補助方案討論會議（原證28，會議通知）提出改善建議；109年10月請求臺南市許又仁議員選民服務爭取改善補助（原證29，人資處長回復電子郵件）；109年12月3日受39名同仁委任赴臺南市勞工局調解不成立（原證30，勞資爭議調解紀錄）；更發起一百餘位員工連署，進行勞資爭議協調（原證31，員工連署書）。

(二)110年11月19日為釐清調動總公司是否違反勞動基準法第10條之1之規範，向臺南地方法院請求：「被告應使原告以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務」，或「確認系爭調職命令無效」，並擇一為有利判決。惟被告於該案審理進行中，將法院所裁定定暫時狀態保全處分，狹隘解釋為僅允許原告於嘉義廠提供勞務，並據此逕行違法又再將原告調動至「總務課」，原告為求釐清法律關係，遂追加變更訴之聲明為「以帳務人員原職」，以明確確認調動效力之範圍，是以，上開訴訟自始至終僅係針對調動合法性之爭議，並未涉及遷廠通勤補助措施之給付、效力或損害賠償等事項，兩造間亦未曾就補助條件形成任何實質合意，法院更未就此部分為審認。

被告不得再以111年勞訴字第4號(原證8)確定判決中，違法

將原告從原工作地點臺南廠調動至總公司，誣指詭辯原告「拒絕回到原工作地點臺南廠」。況且，該調動行為業經臺灣高等法院臺南分院判決認定涉及職場霸凌之不當情節（原證4），與本件確認遷廠調動自113年4月18日起無效及交通費補助爭議，分屬不同法律事實，實無從混為一談。

準此，原告拒絕接受不法調動至總公司，係正當行使法律所保障之權利，並非可歸責之行為。若容許被告據此主張損害應由原告自行承擔，無異於迫使原告在「接受違法」與「承擔損害」之間二擇一，顯已違反法律保護目的。從而，本件損害發生原因，應歸因於被告遷廠其經營決策及補助設計不當，而非原告拒絕違法之行為。拒絕違法，不能成為損害之原因；損害之原因，只能是違法本身。

(三)該案之後，原告於111年8月1日再次重申，不接受調廠補助方案所生之不利益，並明確表示將透過訴訟途徑爭取自身權益（參原證32，我未來的立場與態度電子郵件）。嗣後於112年11月15日更透過前案訴訟表達反對之意思(原證4)，請求以民法第247條之1，請求確認「補助限期二年」條款無效，並依被告「國內外出差管理辦法」規定，請求交通費差額225,200元，惟上開請求均遭判決駁回。該等判決內容並非審認被告得限縮法律上應負擔之法定責任，亦非承認原告已限縮或拋棄接受不利補助措施權利；原告被迫接受被告所提供、根本無法實質磋商之片面主張（參原證33，111年6月2日轉發最後一次和平理性溝通電子郵件），對於該等不利變動之補助措施，表達將透過訴訟解決紛爭，始終未表示同意。

(四)111年2月7日（嘉義廠上班前一日），原告曾與前總經理莊坤炎會談。會談中，莊總經理以「慈悲沒有敵人，智慧不生煩惱」勉勵原告。然原告當時明確表示，對於遷廠所生交通費補助顯然不足之問題，仍將循司法途徑尋求救濟。反觀被告實際採取設定偏低補助金額及限期條款，意圖降低企業支出並儘速終止補助義務，將遷廠所生之通勤成本快速轉嫁由

原告長期承受不相當之經濟負擔，前後言行顯著背離，顯與前開所揭示「慈悲」之處理態度不相一致，言行不一。

(五)有關兩份不同調廠補助申請單，第一次原定遷廠調動生效日為110年10月12日，原告曾於110年9月10日簽署第一份調廠補助申請單，固為前案訴訟之審理標的，然該申請單業經事業主管黃進鏗副總否決，未送交人力資源處核可即遭擱置廢棄、拒絕而未生效力，故有嗣後被告隨即發布違法調動至總公司令，並於前案中自承兩造就調廠事宜尚未達成合意（參原證8，臺南地方法院111年度勞訴字第4號判決，第9頁第14~16行）。是以前案(原證4)審理範圍，僅及於「曾經簽署但被告拒絕同意核可之申請文件」，僅屬未完成效力之內部文件，與本案所涉遷廠調動000年0月0日生效之另一份文件及其法律效力，顯屬不同。

(六)至本件所涉000年0月0日生效之第二份調廠補助申請單(原證5-1、原證5-2)，有效至113年4月17日屆期，無論在文件形式、成立時間及適用期間，均與前案訴訟標的有別：

１、該申請單並無原告之真實簽名，欠缺最基本之意思表示形式，依法自始未成立契約。

２、縱被告片面引用該文件內容，亦僅屬其單方人事行政措施，並非兩造合意結果。

３、原告係基於避免失業風險、維持生計之現實壓力下，接受補助僅係減輕損害之權宜措施，依法不生承諾或合意之效果。

(七)前案判決並未就雇主應提供之必要協助義務設有消滅時效之審認，亦未肯認被告得據此免除或終止其法定責任，被告據此前案主張免責，顯屬曲解判決意旨。

綜上所述，原告多次明確表示不同意，雙方始終未就補助內容達成意思表示一致。被告早知交通成本遠高於6,000元，卻誘導員工透過申請簽署簽名，以結果回推合意之脫法操作，顯違民法第92、第148條誠信原則，自不應受法律保護。且本案重要文件甚至欠缺原告真實簽名，均難認已成立有效契約變更。尤為重要者，被告將前後不同文件混為一

體，偷換不同期間、不同文件、不同成立要件之法律關係，顯違既判力客觀範圍之基本法理。

六、裁量權可以決定遷廠，但不能決定分配誰來承擔交通成本與分配多少。

被告固有經營裁量權，得決定遷廠與整體規劃，然該裁量權僅及於遷廠決策本身，並不及於將通勤成本轉嫁予哪些特定勞工。提供「自行開車」選項所生之油資、過路費、車輛折舊、維修保養及通勤時間成本，均屬因駕駛距離增加所必然且可預見之支出。依兩造勞動契約、被告既有自備車補助制度及過往遷廠補助實務，上開成本本屬雇主應負擔或補償之範疇，遷廠所生交通成本自不應例外。被告對調整經營場所之選址以及提供通勤方式選項固有裁量權，惟就「如何合理分擔交通成本」部分，並無權以所謂「公司治理礙難同意」之片面裁量，剝奪原告對契約變更之同意權或逾越其依強行法令所負之協助義務，任意侵害基本權。民法第148條第1項規定，權利之行使不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；同條第2項並明定，行使權利、履行義務應依誠實及信用方法，以正義公平之方式調整雙方利益，避免一方犧牲他方利益以圖利自己。經查：

(一)被告完全否定原告對於勞動契約變更之協商與同意權，動輒以「公司治理礙難同意」之說詞為託辭，以單方裁量取代雙方合意機制，實質上剝奪原告對勞動條件變動之決定權。

(二)被告於遷廠說明會中已揭示通勤成本之計算基準：「油費每公里3元、過路費單趟30元、每日交通費420元」，採定額6,000元補助，並計算出補助差額每月3,240元（原證1）列為「員工成本」。既然被告自承上述差額為員工成本，則應說明其憑藉何種法定權限或契約授權，即得單方面替勞工決定必然且可預見之成本由勞工負擔多少，而非循協商或調整補償機制加以處理。此種將經營風險與遷廠成本直接指派給個別勞工承擔之做法，已逾越經營裁量合理範圍。

(三)被告對於相同採自行開車通勤之主管及業務人員，提供實支

實付且不設期限之補助，並另給予車輛折舊與維修費用；反觀原告，於相同通勤距離與成本結構下（臺南永康至嘉義鹿草），僅獲低額且限期二年之補助，將相同交通結構所生通勤不利益特定集中於一般勞工自有車輛上。縱雇主得於裁量範圍內設計不同補助級距，仍不得低於基本成本底線，否則即欠缺正當性，並已超越合理範圍。足見被告係透過「短期補助」製造已提供遷廠必要協助之假象，以掩飾長期實質不補償之事實，此舉已屬裁量權濫用，藉差別補助圖利自身減少支出。該行為已具備不法性、可歸責性及相當因果關係，應依民法第184條負損害賠償責任。

(四)再者，原定同樣限期二年之住宿者，逕行持續提供住宿。換言之，僅係選擇被告所提供克服通勤困難方式不同，刻意集中不利益於擁有自有車輛者，被特別排除於持續法定協助之外，違反勞基法保護弱勢精神及憲法平等原則。

(五)被告自為其利益設定補助僅為二年，卻將其後直至退休之長期時間負擔分配給原告及其他勞工，形成企業負擔短期、勞工負擔長期之失衡分配，顯違比例原則，亦難謂公平。

(六)又，新設調廠補助申請單刻意禁止自備車公里數補助，具有排他性，片面解除勞動契約附隨義務。益證被告對於交通成本增加非但可預見，且具選擇性補償之故意，致原告受有損害，與被告之決策及補助制度間具有相當因果關係，其行為具不法性及高度可歸責性，構成民法第184條侵權行為責任。

裁量權非轉嫁成本之權利，透過補助金額不足，補助時間不長之不當設計，達到減少並快速終止支出之目的，以提供「必要協助」之名，侵害財產權、工作權與平等權。於此情形，自應回歸民法關於債務不履行與侵權行為，損害賠償之一般規定，並輔以勞動基準法與憲法基本權之審查，檢驗其是否具備不法性、可歸責性及相當因果關係，並據以填補原告所受之財產上損害。

七、以提供必要協助為名，行轉嫁通勤成本與風險之實

被告明知提供自行開車交通成本係以「油價x通勤距離」(參原證15、原證3)動態估算交通成本，為「實際成本導向」，仍採低價定額補助設計轉嫁實際損害，致原告通勤損害增加，具相當因果關係。經查提供自行開車交通費估算過程：

(一)本案被告早知臺南永康遷廠至嘉義鹿草60公里後，舊廠址將廢棄拆除出售，該調動具有不可逆性及長期性，遷廠交通成本受油價波動、物價通膨及國際戰爭情勢風險影響無法恆定，純屬其經營決策後果，屬企業經營風險之一部，並為被告於遷廠決策時得合理預見之事項。參照(原證3)109年7月24日人力資源處回覆原告更正交通費電子郵件：「麗美您好：9,240元是以95無鉛油價每公升30元進行估算，目前95無鉛油價是23.7元，重新估算為7,656元。Bestwishes」。足證被告遷廠交通費計算採「實際成本導向」，而非固定金額給付，係以「油價x通勤距離」動態估算交通成本。

(二)次證被告明知通勤成本並非固定數額，受多項動態因素影響，不僅油資、過路費。依一般社會經驗及日常生活法則：車輛折舊、維修保養、通勤時間及上下班尖峰時段之塞車情況等浮動因素均屬可得預見之必要支出，並隨通勤距離增加而持續累積。被告早知會造成補助不足並計算出損害差額3,240元(參原證1、原證2、原證3)，仍執意採取低額定期補助，構成具可歸責之重大過失。從而，原告選擇方案三所增加之交通費用支出，與被告補助設計不當間，具有相當因果關係。明知舊廠址會廢棄出售下，不該以提供必要協助為名，設計行轉嫁通勤成本與風險之實。

八、「必要協助」具可執行之金錢請求權，與時間補償並立，並非抽象義務。

(一)參照臺北地方法院109年度勞訴字第154號判決，法院已具體命雇主按月給付通勤補助15,000元，並負擔遞延性損害，直至通勤事實消滅為止，足證勞動基準法第10條之1所稱「必要協助」，不僅為抽象義務，且具有具體可執行之金錢請求權性質。

(二)復參最高法院107年度台上字第388號民事裁定維持臺灣高等法院106年度勞上字第47號判決中明確指出「必要協助」之方式，有：「一、雇主提供交通車，於原約定出勤時間接駁，原約定退勤時間返回至出發地點；二、將員工因遷廠所增加之通勤時間，計入上班時間，並補助員工因通勤而增加之費用，例如上訴人因遷廠單趟通勤時間至少增加1小時，則除補助增加之通勤費用外，上班時間延後1小時為上午9時，下班時間提前1小時為下午4時；三、將增加之通勤時間以加班費之方式給予補償」，上開實務見解已具體揭示「必要協助」之內涵，應包含金錢補償與時間補償，對於下級法院具有重要指導及統一法律見解之功能，自應作為本案判斷之依據。

是以，「必要協助」及調動五原則縱屬不確定法律概念，經實務裁判累積，已具體化為可資遵循之判斷標準，並得轉化為具體給付義務，並非空泛授權雇主任意解釋或裁量之依據。侵權行為之成立，仍應就具體行為之不法性、損害結果及相當因果關係加以審認。

九、勞權極易被形式主義包裝侵害，但勞工維權卻極其艱難

被告雖於遷廠時形式上提供交通補助，然細節藏魔鬼：自始即明知交通成本、風險與損害之存在，補助設計採固定低額與落日條款，實無法克服原告通勤困難，反藉此圖利自身、減輕並儘早終止支出。自109年起，原告即多次明確表達不同意其片面變更勞動契約，並提出改善建議、溝通、訴訟，反遭長期不當對待，歷經長達六年抗爭與職場壓迫，更藉遷廠調動之機會，將原告由高度專業之ERP帳務系統模組種子教官，調降為手工整理出貨回單之低技術工作，職務降格蓄意羞辱原告（原證34，ERP上線B級嘉獎與LINE對話截圖、原證6，工作說明書、原證25，工作異動通知書）。

所謂必要協助，依實務與學說見解，並非有補助形式外觀即可，應以「實質可行且足以降低原告通勤負擔」為判斷標準。被告蓄意操弄不確定法律概念之解釋權，以提供必要協

助之形式外觀掩護，行轉嫁遷廠交通成本與風險之實侵害勞權，透過「組織性運作」不當設計侵害原告工作權、財產權、平等權乃至人格權。國家負有保護弱勢勞工之憲法義務(憲法第15條、16條)，本案自應回歸民法債務不履行(民法第226條、227條)及侵權行為規範(民法第184條、195條)，並以勞動基準法與憲法基本權保障為審查基準，檢視被告行為之違法性、裁量權行使之正當性與勞動契約附隨義務之履行，以回復雙方權利義務之實質衡平，並維護法秩序之安定與平等。

在勞雇地位不對等下，勞權極易遭形式制度包裝而被實質侵蝕，流於張冠李戴、陽奉陰違，而勞工維權卻需承受長期抗爭與高度舉證負擔，原告要證明這件事，卻要花上好幾年。所謂制度設計，不得成為創設法律未授權權力之工具。被告權力之正當性，係建立於不侵害他人基本權及遵守勞基法強制規範之基礎上。被告決定遷廠之後，這權力「損失要由誰承擔、承擔多少、承擔多久」，法律從來沒有授權。

{g} 115.04.30民事陳報準備六狀 （本院卷二第49頁）

一、中華民國民法施行迄今將近百年，歷經農業社會、工業化發展以至全球化經濟體系之劇烈變遷，其規範內涵早已從形式契約自由，轉向重視實質公平與弱勢保護。勞動關係尤屬典型不對等關係，國家遂制定勞動基準法以為特別規範，並於104年增訂勞動基準法第10條之1調動五原則，明文限制雇主不得藉調動將不利益轉嫁予勞工，屬強制性規定。被告基於經營需求追求獲利遷廠，原告不爭。惟遷廠距離大幅增加所生之通勤時間、交通費用及生活負擔，已實質減少原告可支配所得，致其須長期以自身收入補貼被告經營決策所生之成本，已逾越勞工通常應負擔之範圍。依前揭強制規範之立法意旨，國家既課予雇主調動距離過遠應「提供必要協助」之行為義務，雇主即不得設計附帶限制條件規避其責任，破壞法之安定。

二、勞務契約變更之協商過程，實質上係由被告於遷廠說明會中

單方預設並決定交通車班次、行駛時間、補助金額、補助期限及差別待遇，整體制度自始即由被告片面規劃並強加於勞工，不問個別勞工通勤困難是否得以克服，欠缺實質對等協商。無論被告如何規劃遷廠或設計補助方案，均不得逾越法律底線，不得侵害勞工之財產權、平等權、工作權，甚至人格權等基本權利。對此，法院自應踐行實質審查義務，而非僅以形式上之同意或簽署文件，即繞過特別法變更，否則無異縱容雇主以制度包裝規避強制規範，致勞動保護法制形同虛設。

三、被告為國內上市食品集團，長期建置完整車輛補助辦法，並具備過往遷廠實務經驗，對通勤距離增加所生油資、過路費、車輛折舊及時間成本等，具有充分認知與計算能力，對損害發生具高度可預見性。然其於本次遷廠，仍刻意制定顯低於實際成本之補助標準，並透過限期及差別待遇等制度設計，將應由雇主負擔之成本長期轉嫁予原告，顯非單純評估失誤，乃基於故意規劃之結果，應認被告對於損害之發生具有高度可歸責性，至少屬重大過失。被告復為報復原告，將其工作職務異動為簡單手工整理出貨回單，貶抑其專業地位及工作評價，不僅侵害原告之工作權，亦損及職業上之人格評價與自我實現利益，構成對人格權之侵害。

四、按民法第1條明定：「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理。」本條揭示我國私法體系於法律未明文規範時，應回歸公平正義與誠信原則之法理 。誠信原則既為民事法之帝王條款，具體要求權利義務之行使，應依正義公平之方法，避免犧牲他方利益以圖利自己 。被告重大投資24億「遷廠所生通勤成本分配」轉嫁由原告支付，更與民法立法以來，維護社會公平交易秩序之百年價值相違背，更無相應法源支持。

{h}115.05.08民事陳報準備七狀 （本院卷二第53頁）

一、呈報被告總公司將於115年8月，從臺南永康搬遷至臺南歸仁交通補助方案(原證35：總公司搬遷配套投影片)：

(一)每人每月補助1000元，無限期；
(二)採行彈性上下班制度，以減輕通勤時間負擔。
被告就相同類型之遷廠，前後採取顯著不同之補助標準，對嘉義食品廠附加停止條件、沒有彈性上下班制度，對總公司搬遷則採無期限補助並提供彈性上下班，顯見前稱「補助僅得限期二年」云云，顯非出於法律限制或制度不可。此種前後標準不一且欠缺合理區別基礎之作法，除有違誠信原則外，亦有違平等原則，並有權利濫用之虞。
二、被告現今對總公司搬遷採取無期限補助制度，更足證其先前係刻意透過新設補助申請單之設計，企圖繞過特別法對勞工之強制保護規範，將遷廠成本轉嫁由勞工長期自行負擔，前後標準顯然昨是今非。
{i} 115.05.18民事陳報準備八狀 （本院卷二第149頁）
一、被告以既判力抗辯，顯屬混淆不同訴訟標的，並無理由。
(一)本件與前案訴訟標的發生事實及時間均不相同，法律關係有別，難認屬同一事件，自不生既判力或一事不再理之適用。本案係因被告於111年2月8日遷廠調動原告至嘉義鹿草廠，並適用原證5-1、5-2之調廠補助申請單，補助期限至113年4月17日止。原告基於遷廠調動仍繼續服勞務之事實及其所生通勤負擔迄今仍持續存在，以存證信函續申請調廠補助，卻遭被告拒絕。其核心係「補助期限屆滿後」之持續合法性審查，並包含二大審查重點：1.勞基法第10條之1「調動五原則」之持續合法性審查；2.補助期滿後，民法上雙務契約變更基礎喪失與對待給付失衡之合法性審查：
(二)1.勞基法第10條之1「調動五原則」之持續合法性審查：
勞基法第10條之1明定，雇主調動勞工時，不得違反勞動契約，並應同時符合五項原則，保障勞工生活安定，而係調動合法性之持續維持，勞基法第10條之1第4款該條規範之構成要件持續存在，換言之，在遷廠調動導致通勤時間與成本顯著增加之事實並未改變通勤困難之情況下，被告僅以「補助期限期滿」為由，即拒絕繼續提供，使原告長期承受遠超一

般合理期待之通勤負擔，顯已違反第10條之1第2款「不得不利變更其他勞動條件」及第4款「應予必要協助」之規定，亦未能兼顧原告及其家庭生活利益。尤應指出，若容許雇主設計於調動一次性、過渡性之形式規範，而非持續保障勞工生活利益之強制規範，不僅架空勞基法第10條之1之強制保護目的，更將破壞勞動法秩序之安定性。故自113年4月18日被告拒絕提供自行開車補助之時起，並且拒絕解決遷廠通勤困難時，原告之遷廠調動即不再符合調動五原則，喪失合法性，應認自該日起無效。

(三)2.被告無權割裂勞動契約僅選擇對其有利的部分，補助期滿後，民法上雙務契約變更基礎喪失與對待給付失衡之合法性審查：

勞動契約屬繼續性雙務契約，雇主與勞工互負對待給付義務，遷廠調動是一個整體交換關係，原告之所以接受變更後工作地點，使原告長期承受新增通勤距離、時間、油資、過路費及車輛折舊等持續性不利益，是以被告提供自行開車補助之利益平衡基礎上。即便補助不足原約定有終期，被告也不能在只要求原告繼續履行對其有利部分（變更工作地點），卻完全拒絕任何平衡勞工不利益之給付，使雙務契約原有之對待給付結構遭徹底破壞，被告此種割裂勞動契約僅保留對己有利之契約效果，拒絕履行對待給付義務，實已違反繼續性勞務契約履行中之誠信原則、協力義務及保護義務，構成契約履行上之附隨義務違反，而屬債務不履行之一種。

前案嘉義地方法院113年度勞訴字第2號，訴之聲明為：「確認原告於民國110年9月10日簽署之調廠補助申請單，其中第二項選擇補助方案、方案三所載『補助期限2年』之條款無效。」該案經判決駁回，法院僅就「補助期限2年」條款本身之效力為判斷，並未就原告於補助期限屆滿後，是否仍得依勞基法第10條之1請求續予補助，為實體審認，並不能反推勞動基準法所要求之必要協助義務，得於二年期滿後當然

終結。其次前案與本案之請求權基礎、法律關係、訴訟標的及所據事實發生之時間範圍，均顯然不同；前案並未審理「補助屆滿後，雇主是否仍負勞基法第10條之1所要求之必要協助義務」以及「補助期滿後，民法上雙務契約變更基礎喪失與對待給付失衡之合法性審查」，自無從生既判力而遮斷本案。

二、補助期滿後，被告割裂勞動契約僅選擇對其有利的部分，拒絕對待給付義務，欠缺法律依據或法理支持

(一)被告拒絕續行給付補助，實際上僅係援引111年2月7日所提供之通知單（原證5-1）及空白調廠補助申請單（原證5-2）內所載「補助期限二年」之片面記載，並無任何法律依據或合理法理支持。

被告自遷廠公開說明提供三種通勤措施起，即於補助方案中全面設定「補助期限二年」，顯見其制度設計之初，即意圖於一定期間後全面拋棄其原支出遷廠交通成本之角色，盡早切割並免除其決策應負遷廠經營成本之責。爾後被告雖片面取消搭乘交通車者之二年期限限制，然該制度調整之真意，並非誠實履行雇主對遷廠勞工所負之必要協助義務。自其規劃之初，即已顯示其意圖以設置單一交通車方案有限運輸資源，因應整體遷廠146名勞工之通勤需求，即欲達成對全體勞工通勤責任之形式性覆蓋，進而實質迴避其應負之整體必要協助與合理補償義務，宣示「無法搭乘交通車者與公司無關」，算計方案二與方案三員工之勞動條件沒有平等對待調整，顯非善良管理人基於誠信原則及勞資衡平所應盡之義務。

(二)被告慣性採取有利於己之割裂雙務契約操作，藉交通車制度與違法調動、片面調薪，模糊違法爭點與給付對等義務。

被告慣性採取有利於己之割裂雙務契約操作，實質要求勞工全面配合其監督指揮，以「原廠提前1小時發車、新廠延後1小時發車」之固定模式運行，致勞工每日須向前延伸及向後拉長受工作拘束之時間；下班後塞車高峰所增加之時間成

本，亦完全由勞工自行吸收承擔；遇有加班或臨時工作需求時，更無從彈性配合。且交通車更非無償提供，勞工仍須每月自行負擔1,000元費用。尤應指出，交通車之路線、班次、停靠地點、發車時間及配套措施，均係由被告單方決定，勞工並無任何實質參與或協商空間。

遷廠初期，被告將提出問題之人調離現場，其他員工不再出現爭執，被告即可維持其低成本、並將大量風險與負擔高度轉嫁由勞工承受之遷廠模式，而無須真正面對制度本身是否合法公平之核心問題。原告並非拒絕合法調回總公司，而是自始即區分合法調動與違法調動，拒絕者僅為違法調動安排。原告就110年10月1日違法調動與本案自113年4月18日起遷廠調動是否仍屬合法，事實基礎、法律狀態及審查時點均不同，不可混為一談；被告以此混淆爭點，自不可採。

是以，法院自應採取實質審查，基層勞工於勞動關係中，本即處於經濟上及組織上之從屬弱勢地位，面對雇主所提出之交通安排與勞動契約變更，既無能力逐項磋商要求調整或改善設計。尤應進一步審究，客觀上勞工臺南住家往返嘉義鹿草廠無大眾交通之惡劣交通條件，特別對於無自備交通工具能力、無法負擔長期自行開車成本之勞工而言，客觀上更無其他實際可行之替代方案，往往陷入「明知不合理卻申訴無門」之被迫處境。故被告不得藉由宣稱「不選搭交通車」之形式，將原本應負之通勤協助義務與成本責任，倒置成勞工未利用交通車即須自負所有損失。

尤有甚者，本案被告於制度設計與勞動契約履行上，慣性以有利於己之方式切割雙務契約關係：對於勞工之服從義務、出勤拘束及勞務給付部分，則要求全面履行；相對於遷廠所增加之通勤成本、時間損耗、生活犧牲及必要協助義務，卻片面限縮、抽離或轉嫁由勞工自行承擔。甚至被告復以片面低額調薪之方式，企圖將原本應由企業負擔之遷廠經營成本，進一步包裝轉嫁為勞工個人薪資問題，使其逐步脫離原應作為遷廠成本支付者之角色。是本案被告自應就其片面變

更勞動條件、限制補助、調整薪資及主張已盡必要協助義務等權利行使，具體舉證其合法法源及符合誠信、公平與對待給付均衡原則，始得謂為合法；否則，即屬以交通車制度、違法調動、片面低額調薪及制度操作，掩飾其割裂雙務契約、規避對等義務之實質違法。

(三)被告原本是支付遷廠經營費用的一方，急於甩鍋推給勞工買單，自遷廠公開說明起，被告即以低額且限期二年之補助制度，打造「2年期滿即與企業遷廠經營無關之假象」。

被告對於遷廠距離所增加之油資、過路費、車輛折舊及通勤時間等實際成本，並非無從計算。其既早已建立車輛成本與交通補助制度，亦有過往遷廠經驗可循，自有能力誠實估算遷廠所增加之真實經營成本。然而，被告自始未善盡說明與告知義務，不肯揭露補助金額之計算基準、限期僅二年的理由，刻意迴避其作為遷廠決策人本應負擔之實際經營成本。足見被告設計本件補助制度之真正考量，並非在於平衡勞工因工作地點變更所受之不利益，而是刻意將原應由企業負擔之支付義務與費用責任，甩鍋轉嫁由勞工買單。此種以損害勞工為目的之拋棄遷廠經營成本處分，既無任何勞動法令上之法律依據，亦與勞動基準法第10條之1所要求之「必要協助」及勞動條件不得低於最低標準之法理意旨相背，欠缺一切正當法理支持，並將無法搭乘交通車者之通勤困難與交通費用，設定自己無責，全面轉由勞工自行負擔。

(四)等者等之，不等者不等之，對基層自行開車勞工差別待遇，欠缺法律與合理依據。

平等原則在於「等者等之，不等者不等之」，對於相同事物應為相同處理，非有客觀合理差異，不得任意為差別待遇。然被告迄今始終未能提出任何客觀、合理且具正當性之區別基準，說明何以主管、業務人員得採實支實付並另加補助，而原告及其他基層自行開車勞工，同樣均因遷廠而自行駕車往返鹿草廠、同樣持續承受新增油資、過路費、車輛折舊及時間成本，卻唯獨基層自行開車勞工不僅補助顯然不足，且

於二年期滿後即遭全面拒絕繼續補助。

再者，被告於肉品電宰廠遷廠柳營及總公司搬遷歸仁時，相關通勤補助並未設有二年期限，足見所謂「二年限制」並非基於客觀必要性。被告既採取差別待遇，自應具體說明其法律依據、制度目的及合理性基礎；倘其無法提出具體說明，即足認該差別待遇僅係基於急於拋棄原已支付遷廠經營成本之責，降低企業成本之考量，而欠缺合理基礎與正當法理支持。況按民法第148條，權利之行使不得違反公共利益，亦不得以損害他人為主要目的，並應依誠實及信用方法為之，被告藉由二年設計，將經營成本集中轉嫁予特定基層勞工，已逾越權利行使之界限，有違誠信原則與權利濫用禁止之要求。

(五)經營管理權不得侵害人民基本權。

企業固得基於經營管理需要規劃遷廠及通勤制度，然其經營管理權之行使，仍不得以犧牲勞工工作權、財產權及家庭生活利益為代價。若雇主所設計之通勤方案，實際效果係迫使勞工額外支出交通費用、延長每日受工作拘束時間、壓縮家庭照顧與休息時間，並將原由企業支付經營成本甩鍋勞工買單，甚至差別對待，則該制度即已逾越合理經營管理之界限，侵犯人民受法律保障之工作權、財產權與平等權。

被告處分降低其遷廠經營成本可透過調整市場價格機制，但沒有權利拋棄其遷廠經營之責任。行使經營管理權、調動勞工工作地點及設計通勤制度，亦受前開誠實信用及權利濫用禁止原則所拘束。是以，被告明知遷廠及通勤方案將產生重大不利益及經營成本，仍片面推行事前拋棄遷廠責任由勞工買單，即屬違反民法第148條所揭示之誠實信用及禁止權利濫用之基本原則，難謂合法正當然被告本件制度背後的價值，並非勞資利益之公平調和，而係以降低企業經營成本為優先考量，藉由勞工在經濟及組織上之從屬地位與缺乏實質協商能力，使本應支付企業遷廠經營成本者，移轉由勞工買單。而法律制度背後的價值，應在於節制強勢一方權力之行

使，並作為弱勢一方免於權力失衡與利益侵害之最後防禦。

三、勞基法第10條之1屬強行特別法，不得以附條件或契約事先拋棄加以規避。

立法者有鑑於企業調動對勞工生計及生活安定影響重大，乃因應時代與經濟環境變遷，於104年間增訂勞動基準法第10條之1，明定雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合調動五項原則，係保障勞工工作權與生活安定之特別法強制規範，非勞工得事前拋棄或雇主得以契約自由任意排除者，尤不能據此推論自二年屆滿後，勞基法第10條之1第4款所課予之義務即告消滅。故被告試圖以該條款作為免除其於補助屆滿後一切協助義務之「附帶停止條件」，顯已逾越勞動基準法之保護目的相悖，破壞法之安定，割裂勞動契約僅保留對己有利(變更工作地點)之契約效果，拒絕履行對待給付義務，使雙務契約之對待給付關係嚴重失衡，自難謂符合民法上之誠信與公平要求。

四、自應採取從寬、對勞工有利之解釋。

調動五原則中關於「必要協助」及「勞工及其家庭之生活利益」之設計，本即著眼於保障勞工既有生活狀態之安定，避免調動成為變相加重勞工負擔或逼退勞工之手段，故其適用自應採取從寬、對勞工有利之解釋。勞基法第10條之1要求雇主同時符合「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」及「考量勞工及其家庭之生活利益」等要件，立法目的在於平衡企業經營需要與勞工生活安定，並非僅確認形式上薪資未減少即為合法調動。是以，在判斷調動是否對勞工生活造成重大不利益時，不應僅以交通工具形式外觀為唯一標準，尚須綜合斟酌勞工通勤成本增加、家庭照顧責任、身心負荷、作息重組等具體情狀，並將疑義傾向保護處於相對弱勢之勞工，以符合勞基法保障工作權與生活安定之立法意旨。

此外，就遷廠所生固定通勤成本之負擔分配，亦應納入調動合法性判斷。對原告而言，因遷廠所增加之每日交通費、過

路費及車輛耗損、通勤時間等支出，均屬持續性、不可避免之固定成本，須由個人以薪資所得長期吸收，直接壓縮其實質可支配所得，並對其家庭生活安排、經濟安全及心理負荷造成持續性壓力。尤其原告作為受僱勞工，無議價能力，對於雇主所設定之補助條件並無實質協商空間，承受該等成本之能力顯然有限。

反觀被告作為企業經營者，遷廠決策係基於其整體營運規劃與經營利益考量，相關通勤補助支出，本屬其為達成經營目的所可預見、可評估且可分攤之營運成本，亦得透過制度設計、財務安排、整體資源配置、調整市場價格等予以吸收，其負擔能力與風險承受能力，顯非個別勞工所得比擬。既係由被告主導變更原有勞動給付地點，自應由被告優先承擔因此所生之必要協助義務，而非將其轉嫁由勞工個人長期吸收。倘容許雇主於遷廠後，以形式上薪資未減少為由，即將新增通勤成本外部化予勞工負擔，無異使企業經營風險單向轉嫁於弱勢受僱者，將使勞動基準法第10條之1所欲保障之「勞工及其家庭生活利益」淪為具文。

是故，對於調動五原則之判斷，法院自應將通勤成本之實質負擔、雙方承受能力差異及損害發生之可歸責性一併納入審酌，並採取從寬、對勞工有利之解釋，方符勞動保護法制之立法本旨，維持人民對法秩序與法之安定性之信賴。

{j} 115.05.22民事變更訴之聲明三狀 （本院卷二第161頁）

一、聲請將先位聲明第㈠項修正為：「確認原告遷廠調動自113年4月18日起無效」，補充「原告」二字，以明確特定對象及兩造間之法律關係，俾使請求內容更臻具體，並符合訴訟上之特定性與正當性要件。

二、自113年4月18日起，被告單方變動勞動契約，於法無據。被告行使企業遷廠經營管理權，原告不爭，但遷廠所增加之交通與通勤時間與成本，即屬企業經營必要成本，為被告享受權利應負擔之義務，除非情勢變更至所有配合遷廠之勞工均具備瞬間移動超能力，否則遷廠所增加之交通與通勤時間與

成本，絕不可能憑空消失。被告單方片面變動勞動契約，拒絕續給予遷廠補助，以「補助期限屆滿」為由，不再提供任何遷廠補助，以管理權之管制措施對抗勞動基準法強制規範，無效。自113年4月18日起，被告單方變動勞動契約，使原告遷廠調動處分不再符合勞動基準法第10條之1所定調動五原則規範，構成勞動條件之不利變更，破壞勞工安定生活、交易安全及法之安定性，實質侵害勞工生活利益，於法無據。

三、勞動契約為繼續性雙務有償契約，雙方互負對待給付義務，依誠信原則維持契約利益之平衡，被告無權自113年4月18日起，片面變動勞務契約，割裂雙務契約內容，僅要求原告繼續履行對其有利的部分(遠距提供勞務)，卻拒絕繼續履行其相應對待給付義務，顯已破壞契約之對價關係。我國民法並無賦予一方當事人得逕自片面終止或剝除不利給付內容，而僅保留對其有利部分，剝奪他方財產權之權利。原告依民法第264條同時履行抗辯權，拒絕接受該等不合理之契約變更及調動安排，應回復原勞務契約之狀態。依民法第267條，原告得自113年4月18日起，請求被告為對待給付，包括但不限於：

(一)就遷廠調動所增加之合理通勤成本補貼或補償。

(二)如原工作地點業經被告自行拆除、廢棄而客觀上不存在，致原勞務契約已無從回復原狀，則該不能回復原狀之結果既可歸責於被告，即構成給付不能；被告自應依民法第226條、第227條規定，就債務不履行所生之損害負賠償責任。倘被告之行為另具故意或過失，並應依民法侵權行為規定負損害賠償責任。

四、合理通勤成本：

原告住家至嘉義廠距離為77.1公里（參見原證11，Google地圖），其中僅就遷廠「兩離廠」間單程58.8公里部分，認屬可歸責於被告遷廠之合理範圍。經計算，每月合理通勤成本如下：油資7,762元＋過路費1,892元＋汽車維修保養費3,88

0元＋折舊費用5,950元＋時間成本5,236元＝24,720元/月。再參酌交通部運輸研究所109年7月發布之《國內行車成本調查與分析報告》(原證23)小客車自用車總成本6.7928元/每公里。據此合理通勤成本24,702元【計算式：每公里6.7928元x117.6公里x22工作日＝17,574元＋過路費1,892元＋時間成本5,236元＝24,702元】，足見請求金額具高度合理性與客觀依據。

{k}115.06.09民事陳報準備九狀 （本院卷二第165頁）

一、無既判力遮斷本案。

勞動契約為繼續性雙務有償契約，勞資雙方互負對待給付義務，並應依誠信原則維持契約利益之平衡。113年4月18日被告以「補助期屆滿」為由，不再提供原告任何遷廠補助，單方變動勞動契約，以內部規章對抗勞動基準法所定「調動五原則」之強制規範，應屬無效，其法律效果應為雇主之調動不發生效力，勞工當以原有工作地點、原有勞動條件回到調動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適用。

同時，原告依民法第264條行使同時履行抗辯權，拒絕接受被告片面所為之不利益調動及契約變更；並依民法第267條之規定，於被告未為對待給付前，得拒絕為相對之給付，並請求被告回復契約前之勞務狀態。

前案嘉義地方法院113年度勞訴字第2號，訴之聲明為：「確認原告於民國110年9月10日簽署之調廠補助申請單，其中第二項選擇補助方案、方案三所載『補助期限2年』之條款無效。」該案經判決駁回，法院僅就「補助期限2年」條款效力為審認，並未審理「補助期屆滿後，遷廠調動雇主是否仍負勞動基準法第10條之1所要求之必要協助義務」以及「補助期屆滿後，民法上雙務契約因雇主片面割裂勞動契約而致對待給付失衡之合法性審查」，亦未就「回復原工作地點提供勞務」為爭點審理，故該判決自無從生既判力而遮斷本案；原告於110年9月10日簽署之調廠補助申請單，尚不得作

為阻卻違法之事由，自無從以既判力遮斷本案。

二、被告無權片面割裂勞動契約擇其有利適用，非屬單一個案之脫法行為，具示範效果。

嘉義鹿草廠位處偏遠地區，距離原臺南永康廠約60公里，無大眾運輸工具可達，單程開車約1小時，被告仍決策投資24億元進行遷廠，被告行使企業遷廠經營管理權，原告不爭。但該通勤車輛既屬被告公告提供之必要交通工具(參原證2)，其經營必要成本理應如交通車、宿舍一般，即屬企業經營必要成本，由被告全責負擔，為被告享受權利應負擔之義務，而非將勞工私有車輛及其通勤耗損，設計公開宣示視為被告得理所當然長期無償徵用遷廠之資源。被告更不得以其自行刻意壓低之補助金額，取代市場油費與過路費之實際使用標準，實際發生之費用，應依真實通勤距離與合理市場成本核實計算，而非由被告單方說了就算。遷廠所增加之交通方式與通勤成本，除非情勢變更至所有配合遷廠之勞工均具備瞬間移動超能力，否則絕不可能憑空消失。

本案絕非單一勞工之個別調動爭議，而係企業藉由內部規章及補助設計，繞過特別法所定強制規範之脫法行為，涉及眾多勞工之集體調動與遷廠，具侵害集體勞動條件示範效果，破壞勞動基準法秩序與勞工生活安定，開創不利勞工之惡例，使雇主得以任意設定低額限期的補助，虛構「必要協助」之假象，實質迴避法律課予之義務，披著遷廠外衣的侵權示範性行為。

三、違反特別法勞基法第10條之1強制規定。

原告住家至嘉義鹿草廠77.1公里(參原證11)，遷廠調動迄今仍無便利大眾交通工具可達，在通勤時間與成本顯著增加之事實並未改變通勤困難之情況下，被告僅以「補助期屆滿」為由，不再提供原告任何遷廠補助，使原告長期以自有財源負擔遷廠遠距通勤之油資、過路費、折舊及維修保養費用，實際可支配所得明顯減少，財產固有利益遭受重大損害；而係以犧牲勞工通勤利益為手段，免除經營支出，具有動機與

目的不良之嫌，已違反勞動基準法第10條之1第1款「調動之動機與目的應正當」之規定，復因每日通勤時間負荷顯著增加，顯已違反第10條之1第2款「不得不利變更其他勞動條件」及第4款「應予必要協助」之規定。尤應指出公司規章不得牴觸特別法強制規定，若容許雇主設計一次性、短暫性補助虛構「必要協助」，破壞保障勞工生活利益之安定，不僅架空勞基法第10條之1之強制保護目的，更將破壞勞動法秩序之安定性與交易安全。表面上為遷廠補助與通勤安排，實質上卻是被告利用其經濟與組織上優勢地位，為縮減遷廠必要成本，契約分配風險與責任，藉以達成自身權利極大化、義務最小化之目的，私法威權化血汗剝削勞工。尤應指出，勞動基準法並未授權雇主就「調動五原則」附加任何「停止條件」。被告於113年4月18日以「補助期屆滿」，不再提供原告任何遷廠協助，片面割裂勞動契約，致原告之遷廠調動不再符合調動五原則，喪失合法性，構成無權且違法之行為。因此，請求確認原告遷廠調動自113年4月18日起無效，洵屬有據。

四、原告依債務不履行回復不能請求損害賠償，洵屬有據。

(一)前案爭點效：

若雇主調動勞工工作未能符合調動五原則，其法律效果應為雇主之調動不發生效力，勞工當以原有工作地點、原有勞動條件回到調動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適用有利於雇主的部分，參照前案臺灣高等法院台南分院114年度勞上易字第8號判決（原證4）第11頁明確認定之爭點效：「又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合勞基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂其調職非合法(最高法院110年度台上字第34號判決供參)足見雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約外，並應就該條所定五款原則作綜合考量，而勞動基準法為保障勞工權益之強制法令，若雇主調動勞工工作未能符合該條文所定五款情事時，其法律效果應為雇主之調

動不發生效力，勞工當以原有工作地點、原有勞動條件回到調動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適用。」由此足證，雇主不得片面割裂調動內容，僅擷取對其有利之部分，主張「工作地點變動有效」，卻拒絕法律強制規範之補助及協助義務，使調動五原則之拘束力形同虛設。

(二)原告依民法第264條行使同時履行抗辯權，拒絕接受被告片面變動勞動契約所為之不利益調動及契約變更；並依民法第267條之規定，於被告未為對待給付前，得拒絕為相對之給付，並請求被告回復契約前之勞務狀態。

惟原工作地點業經被告自行拆除、廢棄、出售，客觀上已不存在，致該「回復原工作地點提供勞務之給付陷於不能」，顯屬可歸責於被告之事由，是以，原告得依債務不履行之回復不能法律關係，請求被告就其無法回復原工作地點提供勞務所生之損害負賠償責任，並得請求填補為實現回復原工作地點提供勞務所必須支出之合理通勤成本與所失利益，以期回復權利實質之衡平，洵屬有據。

五、被告違法侵害原告財產權、平等權、人格權。

(一)行為不法：

被告明知嘉義鹿草廠位處偏遠地區，從臺南到鹿草鄉無大眾運輸工具可達，交通條件困難迄今沒有任何改善。除勞工得以不經通勤而「瞬時移動」，否則增加距離之交通費用與通勤時間成本，因遷廠客觀上持續存在之損害，絕無可能因「補助期屆滿」而憑空消失。被告既自行公告提供「自行開車補助」，即已明示通勤成本應由企業負擔，更不能由雇主片面割裂調動內容將原本調動行為，僅擷取對其有利之部分「工作地點變動有效」，拒絕提供勞工遷廠補助，將遷廠企業經營成本不法轉嫁勞工。此種做法實質上係無償佔用勞工之汽車財產權，並侵蝕勞工之可支配所得財產權，無權暨違法行為，嚴重違反誠信原則、禁反言原則及雇主保護義務，亦與勞動基準法第10條之1調動五原則整體符合之強制要求

背道而馳。

(二)違反防免損害發生之義務：

被告明知嘉義鹿草廠位處偏遠地區，公共運輸資源明顯不足，勞工難以依賴大眾運輸通勤，仍決定將工廠遷往該地，顯見其自始即已預見補助終止後，勞工仍將長期承受通勤不利益。偏遠地區大眾運輸之缺乏，係結構性客觀限制，非勞工所能控制，亦非被告得於短期內改善，是以遷廠所增加之通勤距離、時間與費用，均為被告決策所先行創設之危險狀態，其結果自應由取得主要經濟利益之被告負擔，而非轉嫁由勞工獨自承擔。補助期屆滿前後，原告至嘉義鹿草廠通勤困難未見變化與改善，拒絕補助放任損害發生與擴大，主觀上具直接故意，顯未符合「必要協助」與「未為不利變更」之要求，違反誠信原則與雇主保護義務。依民法侵權法理，先行行為創設危險者應負避免損害發生之作為義務。因此，被告係先行選擇偏遠遷廠、創設通勤危險，再以補助期滿為由全面切斷協助，明知損害將發生卻仍放任其發生與擴大，主觀上具直接故意，客觀上未踐行雇主應盡之防免損害發生義務。

(三)違反分配正義，風險與成本應由有能力者承擔：

被告為國內上市大型企業，得透過制度設計、財務安排、整體資源配置、調整市場價格等予以吸收負擔遷廠必要成本，其財務能力與風險承受能力，遠非個別勞工微薄收入所得比擬。被告仍決策投資24億元進行遷廠，除得以較低成本取得土地外，並享有地價稅減免50%、房屋稅減免40%等租稅優惠，同時得藉由淘汰老舊產線、提升產能及生產效率而獲取更大規模經濟利益，再加上未來處分舊廠土地帶來之龐大經濟利益，更使遷廠成為對被告極為有利之商業決策。依社會國原則與分配正義（distributivejustice）之法理，企業經營決策所生之成本與風險，應由企業主（受益者）優先承擔，而非勞工以個人微薄收入負擔遷廠調動長期通勤成本、時間與風險，致勞工因遷廠而持續承受實質薪資減損、可支

配時間減少及生活利益受損，對勞工財產權及工作權造成不法侵害，違背分配正義與誠信原則。

原告住家至嘉義廠距離為77.1公里，其中僅就「兩離廠」間單程58.8公里部分，認屬可歸責於遷廠之通勤合理成本範圍，且因油價、通膨持續攀升，交通、維修及通勤相關支出均有明顯上升趨勢，原告因遷廠每月支付交通費19,484元：油費7,762元(參原證22)＋過路費1,892元(參原證12)＋維修保養費3,880元(參原證18)＋折舊成本5,950元(參原證13)；在被告未提供彈性工時前，則應先以金錢方式填補勞工額外耗費之時間成本5,236元(參原證19)，原告每月總損害金額為24,720元（交通費損害19,484元＋時間成本5,236元），為自補助期屆滿之翌日起至回原工作地點止所致之持續性侵害。最高法院於107年度台上字第388號民事裁定，予以支持臺灣高等法院106年度勞上字第47號判決，對於遷廠「必要協助」謂其方式不外乎有：「一、雇主提供交通車，於原約定出勤時間接駁，原約定退勤時間返回至出發地點；二、將員工因遷廠所增加之通勤時間，計入上班時間，並補助員工因通勤而增加之費用，例如上訴人因遷廠單趟通勤時間至少增加1小時，則除補助增加之通勤費用外，上班時間延後1小時為上午9時，下班時間提前1小時為下午4時；三、將增加之通勤時間以加班費之方式給予補償。」上開實務見解已具體揭示「必要協助」之內涵，應包含金錢補償與時間補償，對於下級法院具有重要指導及統一法律見解之功能，自應作為本案判斷之依據。

(四)違背公序良俗：

依據被告108年12月26日會前會討論電子郵件(原證1)所載，遷廠通勤增加1.5小時，卻未見任何合理補償計算或彈性工時調整(原證2、原證35)。交通車更安排以「原廠提前1小時發車、嘉義廠延後1小時發車、上下班塞車高峰時間完全由勞工承擔」，強行綁架並剝奪勞工每日向前、向後各1小時之生命時間，這不是企業管理，這是對弱勢勞工生命時間無

償掠奪與變相勞役。

被告並無任何法律依據，得透過「補助辦法」設計，即取得無償徵用勞工私有車輛供其營運使用之權利；亦不得由其管理階層片面決定油資與過路費之「標準」，逕自壓低為固定數額，致補助金額與實際市場價格及通勤距離完全脫鉤，隱藏勞工因遷廠所生真實通勤成本之重要資訊。被告更於未具法律授權之前提下，片面終止其對勞工之補助義務，卻仍主張勞工應繼續負擔遠距通勤並提供完全相同之勞務，此等行為實質上係無償取得勞工遠距勞務利益（即「白嫖」勞工遠距勞務），此種「僅取其利、避其負擔」之單方擇利行為，顯已違反誠信原則及契約對等精神，應受法律上非難，並因實質上剝削勞工之生命時間與財產利益，已達違背公序良俗之程度。

(五)隱匿重大訊息未善盡告知義務：

車輛使用成本受距離、油價、通膨、國際油價波動及地緣政治衝突等多重因素影響，具有高度變動性，並非被告得以片面以「固定6,000元」逕行認定其市場實際成本水準。依據被告內部ISO車輛管理文件(原證13)所載，車輛使用成本不僅限於油費與過路費，尚包括車輛購置成本、維修保養費、折舊費、保險費及稅捐等項目，此足證被告對車輛實際使用成本具有明確掌握(油費過路費實支實付與車輛維修與折舊費用每月固定補助6,300至20,800元不等)，亦非無補償能力。蓋同一遷廠地點、同一通勤路徑及相同交通成本結構下，被告對主管與業務人員沿用原有內規辦法，其餘基層員工新設調廠補助申請單排除原有內規自備車輛公里數補助辦法，透過制度分流，使較弱勢者承受較重負擔、較強勢者則享有較佳條件，弱勢勞工迫於生存壓力，往往只能含淚接受不合理安排，侵害平等權與人格權。是「私法威權化」最殘酷的樣態—由強勢一方主導權利、利益與成本分配失衡、血汗弱勢勞工。

被告於制度設計及推行過程中，並未揭露主管、業務人員與

一般員工間補助標準之重大差異，亦未說明其成本計算依據及差別待遇之合理理由，此種刻意隱匿重大資訊，已違反誠信原則下說明及告知義務之不當行為。

綜上，被告明知遷廠將造成可預見之通勤成本與時間負擔，仍以制度設計片面終止補助、差別對待不同身分員工，並隱匿攸關勞工權益之重大資訊，使原告在資訊不對等情形下，除須自行負擔新增交通、車輛耗損等財產上支出外，並長期喪失可由自主支配之通勤時間利益，致其生活品質與人格發展空間均受到實質壓縮與侵害。其行為已違反誠信原則及雇主保護義務，具有不法性；就損害之發生，主觀上至少具故意或過失；且原告所受之財產上損害及時間利益減損，與被告上開行為間具有相當因果關係。是以，被告之行為已符合民法第184條第1項前段、第1項後段、第2項侵權行為之構成要件，應負損害賠償責任。

五、遷廠調動員工未盡善良管理人之注意義務：

本案並非單一勞工之調動爭議，而是涉及多數勞工之集體性勞動條件變更。嘉義鹿草廠位處偏遠地區，無大眾運輸工具可到達，距離原臺南永康廠約60公里，單程開車約1小時。被告仍決策投資24億元進行遷廠，除得以較低成本取得土地外，並享有地價稅減免50%、房屋稅減免40%等租稅優惠，同時得藉由淘汰老舊產線、提升產能及生產效率而獲取更大規模經濟利益。被告身為上市食品龍頭企業，自西元1959年創立迄今69年，經營歷史悠久，內部並早已建立ISO車輛管理制度及自備車公里數補助辦法，且具有過往遷廠經驗，對於車輛使用成本及通勤支出結構，於決策當時即具有預見可能性。

然而，被告於享受遷廠所帶來之經營利益同時，對於遷廠後勞工所增加之長期通勤成本與生活負擔，卻未進行合理、完整且持續性之協助與補償，未充分反映實際通勤成本，亦未考量勞工因長期遠距離通勤所增加之時間成本、車輛折舊、維修保養、保險及其他相關支出，刻意由勞工私有車輛財產

權與生活支出負擔此遷廠費用，設計縮減、免除法定義務圖利自身。被告對土地成本、稅務優惠、產能效益及投資報酬均有精密評估，甚至全資租賃交通車、興建宿舍，卻唯獨對自行公告提供「自行開車補助」遠距通勤費用刻意壓低限期給付，足見其面對遠距提供勞務之通勤工具，在於降低企業遷廠成本，而非合理解決勞工因遷廠大眾交通不便所衍生之通勤困難。雖被告有權決定遷廠，然被告並無權利單方決定遠距通勤成本之標準，亦無權單方決定通勤損害之金額、由誰負擔、負擔多少、負擔多久，利用內部管理規範愚弄勞工，使勞工誤以為該等內部規定係法律強制規定，進而誤認自己依法必須接受，無從協商，致整個遷廠調動過程中，勞工因面臨經濟與生活壓力，陷入「要麼接受、要麼失業」之困境，實際上並無真實磋商空間，只能被迫接受被告片面決定之條件。被告利用其優勢地位，使勞工於經濟生活壓力下無法進行有效協商，形同剝奪勞工之談判權與選擇權，強化了單方宰制之效果。此等做法難認已符合善良管理人應有之注意義務，亦未充分落實勞動契約之誠信原則及調動五原則所要求之必要協助義務。是以，除勞工得以不經通勤而「瞬時移動」，否則因遷廠增加通勤距離之交通費用與通勤時間成本不因補助屆期而消失。

六、調動五原則之適用有效範圍，解釋勞動關係法律應優先有利於勞工：

本案中，遷廠之主要受益者為被告企業（享有土地成本降低、租稅優惠、產能擴大及獲利增加等利益），而遷廠所生之主要成本（長期通勤費用、時間成本、車輛折舊等）卻轉嫁由勞工承擔，形成「企業享利、勞工負擔成本」之顯失公平分配，嚴重違反分配正義原則。依司法院大法官釋字相關判決(釋字第456號、第578號及494號)，國家對勞工具有保護義務，於勞動關係之解釋與適用上，應以有利勞工之解釋為優先。此項憲法層次之勞工保護原則，要求法院於審酌勞動契約變更、調動爭議時，應特別考量勞工之弱勢地位，採

取有利於勞工之解釋，避免企業以優勢地位單方宰制勞工。就被告未填補之通勤成本差額部分，應認屬因被告債務不履行或侵權行為所受之損害，原告自得依民法第226、227條債務不履行或民法第184條侵權行為之法律關係，請求被告負損害賠償責任。

七、綜上所述，本案被告以經濟與組織上之優勢，片面割裂勞動契約，於113年4月18日強行切斷必要協助，實質上已使原告遷廠調動處分徹底喪失勞動基準法第10條之1之合法性基礎，依特別法強制規定，原告遷廠調動自該日起當然無效，兩造應回復原勞動條件。

又，被告因自身經營決策已將原臺南永康廠廠房自行拆除廢棄進行出售，然衡諸司法秩序與誠信原則，「違法創設既成事實者，絕不容許享有免除法定義務之不當利益」；否則，若容任雇主以舊廠已拆、客觀不能回復為由，逼迫法院判決勞工敗訴，無異於宣告法律可向違法既成事實低頭，架空國家保護勞工之憲法義務(司法院解釋字578號意旨參照)。依民法第213、214、215、226、227條之規定，不能回復原狀或回復顯有重大困難者，應以金錢賠償其損害。

原告因被告違法行為，每日額外承受往返高達117.6公里之遠距通勤，其私有車輛之油資、過路費、折舊維修等固有利益，乃至無償徵用通勤時間等，均屬客觀持續存在之實質損害。被告既享受遷廠之龐大土地、租稅優惠及經濟利益，再加上未來處分舊廠土地帶來之龐大經濟利益，即應依分配正義原則負擔遷廠經營成本，全額填補勞工損失，以期回復契約對待給付之實質衡平。懇請鈞院彰顯司法捍衛勞工權益之最高尊嚴，本於國家保護勞工之憲法精神，採取有利於勞工之優先解釋，就本案遷廠調動與通勤損害補償間之法律關係，作成有利勞工之統一法律見解，惠賜先位聲明所示之判決，以儆效尤，並維法規與勞動市場之公平正義。

{L} 115.07.21民事陳報準備十一狀 （本院卷二第177頁）

重大投資遷廠得到成果，勞工承擔成本，這個帳有人算過

嗎？

一、遷廠之路，企業收穫成果；通勤之路，勞工承擔代價。

被告為淘汰老舊產線、提升產能，並享有重大地價稅、房屋稅減免等租稅利益，復得處分舊廠土地而獲取之龐大利益，決議重大投資遷廠嘉義縣鹿草鄉馬稠後產業園區。遷廠能順利完成並如期開工，絕非僅憑企業之決策或冰冷設備，更有賴基層勞工長期承受長途通勤所增加之時間、金錢與生活負擔，共同維繫生產運作之成果；當被告因勞工長時間之付出而順利度過遷廠階段，營運逐漸穩定後，卻利用期限之門檻，將持續承受長途通勤勞工排除於法律強制保護之外，等同用完即棄，已違背誠信原則與分配正義之基本要求。契約自由若淪為服務營利之謀算工具，而欠缺公平與溫度，使日日承擔遷廠通勤代價之勞工在營運穩定後反遭排除，則不僅屬我國勞動條件之不公平，更是對社會公平正義之背離。法律之所以值得人民信賴，在於其不使誠實履行義務者，反而承擔本不應由其負擔之不利益，不使法律淪為強凌弱之工具。尤應指出，隨時間推移，交通距離、通勤時間及交通成本等客觀條件始終未發生任何有利於勞工之情事變更，然被告憑藉資本及營運規模擴大，日益穩固收獲利益；反觀勞工，則因年齡漸長，體力、就業競爭力逐步減弱，僅能以一份固定收入勉力支應持續攀升之交通成本；私有財產因長期高里程通勤而數倍耗損、加速淘汰。誠如器物久用終致磨損，牛馬年邁終歸力竭；被告事業如日中天之際，原告卻已近遲暮之年，二者消長分明。這筆臺南長征嘉義遷廠的利益與成本之帳，究竟有誰真正了解過？遷廠勞務對價是否相當，從來不是薪資單上未變動的冰冷數字所能反映，而應回歸眾多勞工於歲月流轉中，以時間、體力、健康、青春、私有財產及生活成本日積月累所支付之真實代價加以整體衡量。

二、距離未曾縮短，義務何以消失，法律保護不應憑空消滅。

雇主因遷廠而調動勞工至距離過遠之工作地點時，涉及勞工

從住家如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加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勤成本間之權衡等，依勞動基準法第10條之1第4款，被告負有提供必要協助之法定義務。此項義務旨在保護勞工通勤、居住及家庭生活利益，勞工並無同意與否之權可言。是以，該等法定保護義務，並非得由勞工事前以簽署內部管理文件、切結書或同意書之方式加以拋棄或予以免除；縱使勞工曾事前簽字同意，亦不足認勞工已就其依勞基法受保障之權利為有效拋棄，或同意被告免除其依法應盡之必要協助義務。尤其本案遷廠後交通條件並未有任何情勢變更，復因經濟通膨、戰爭等加大遷廠通勤成本負擔。被告未盡注意義務，對於避免勞工遷廠受有不利益，未採取積極作為。反而刻意將補助金額壓低，使之欠缺實質補償效果，復以調廠補助申請單期限屆滿為由，遽主張其補助義務及勞工請求權悉數消滅，此乃藉由名義性補助與內部管理文件設計規避勞基法第10條之1所定強制規定之作法，實係對補助義務及勞工請求權效力所為之片面解讀，顯無法律依據。期限二年，實質目的係預先設定一個形式上之截止點，俾於內部管理文件屆滿後，逕行主張其補助義務及勞工請求權均已消滅，將原法定保護義務，轉化為短期、暫時且可自行終止之給付安排，誤導並不當限制勞工權利。被告主張補助申請單作為遮斷遷廠調動之法律效果，無法可據；被告縱曾以前述方式安排補助期限，亦不得藉此使勞基法之法定協助義務當然歸於消滅。

三、企業逐利有其自由，成本轉嫁非法所許。

臺灣高等法院115年度上易字第587號「一杯75元咖啡」案中，雖該案事實與本案不同，然其所揭示企業不得將自身管理漏洞及經營風險完全轉嫁予弱勢勞工，所彰顯之價值判斷，足資本案參酌：臺灣超商24小時的便利是壓榨基層勞動換來廉價的便利，雇主將自身企業經營的成本考量與管理漏洞，所衍生出的營運風險，完全轉嫁並歸咎於處於弱勢地位

的基層勞工，此種風險轉嫁，非法所許。

本案亦然。被告決策淘汰老舊產線、提升產能，並享有重大地價稅、房屋稅減免等租稅利益，以及未來處分舊廠土地而獲取之龐大利益；造成勞工通勤至偏遠地區所衍生之不便交通條件、長時間通勤、生活負擔及時間損耗，負擔日益加重。企業逐利為市場常態，惟不得以規避強制法規之方式，建立在對基層勞工生命時間、財產與勞力價值的無償掠奪之上，自補助期屆滿中斷補助之行為，是一場經過機密計算的「省錢獲利」商業謀算，無視勞工貼錢受苦。利用勞工欠缺實質協商能力，濫用內部管理文件單方規避法定義務，這已非一般管理，而是對法律強制規定的制度性迴避與脫法行為。風險憑什麼轉嫁？經營風險不應建立於勞工之犧牲，如同一杯咖啡案所彰顯之法理判斷與價值核心，均在於否定將經營風險便利壓在勞工身上，雇主應盡善良管理人之注意義務。

四、特別法若可因一紙期限而失效，強制規定將形同具文。

被告擁有強大的財力與精算能力、完善的內部車輛管理辦法，以及多次遷廠經驗，明知其遷廠嘉義鹿草偏遠地區無便利大眾運輸，將導致通勤距離增加、通勤時間延長、交通費用上升，生活負擔壓力變大，事前即有充分評估與認知，對於因交通條件限制而提供自行開車通勤之勞工，其長期負擔之油料、過路費、車輛折舊、維修保養、時間成本與公里數使用成本，均屬被告早已知悉，作為管理辦法公告周知已久，卻於遷廠規劃時，隱匿重大資訊、蓄意壓低補助、拒絕負擔長距離通勤時間與真實成本，客觀上無從達成勞基法立法「協助勞工克服通勤困難」之保護目的，足見勞工所受長途通勤損害，並非偶然發生，而係被告遷廠決策及補助制度設計可預見且可避免之結果，自具有相當因果關係及可歸責性。此種作法並非單一個案爭議，若容許企業恣意壓低權利內容並自行設定時效背離事實，將使具優勢地位之雇主得以透過片面制度設計，任意規避勞動基準法之強制保護規範，

破壞法之安定性。本案所涉爭議，並非僅止於單一調動行為之有效性判斷，而係涉及多位遷廠勞工權益，開規避法定義務之惡例。

期限憑什麼凌駕法律？被告擇其有利之積極作為，恣意割裂勞動契約悖離事實，使勞工處於無從作為之被動地位，僅能被迫承受其所加諸之不利益，顯為不對等權利之不利益對待。勞工奔波勞碌配合遷廠，日復一日，明明沒有其他不正當作為，實非其所可歸責。善惡是非至為分明，責任歸屬亦應依法律公平分配原則予以釐清。懇請鈞院詳查全案，斟酌勞資權利義務失衡之實情，惠賜勝訴判決，使其他受影響遷廠勞工同沾其惠。

{M}115.08.17民事陳報準備十二狀 （本院卷二第181頁）

一、依據被告於109年1月3日公開說明會所使用之投影片（原證2），新、舊廠間往返距離約為高速公路60公里。被告因遷廠所增加之通勤負擔，當時提出三種交通協助方案：「搭乘交通車者每月補助2,000元、住公司宿舍者每月補助4,000元、自行開車者每月補助6,000元；惟該等補助僅限發給二年，期滿即自動停止」。前開遷廠所造成之通勤距離及交通負擔，並非勞工個人因素所致，而係被告24億重大投資之經營決策直接造成。依勞動基準法第10條之1所定調動五原則，雇主調動工作地點如有過遠情形，應提供勞工必要之協助，並應考量勞工及其家庭之生活利益。被告既已明知遷廠後將使勞工承受長距離通勤成本，並以交通補助作為遷廠方案之一環，則該遷廠所造成之長距離通勤負擔，並不因交通補助發放二年期間屆滿而當然消滅。然而，被告未提出任何足以證明「交通補助發放二年期間屆滿而當然消滅」之法律依據，亦非因此即可免除其依法應持續履行之法定義務。依民事訴訟法第277條規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實負舉證責任，該「權利消滅」事由既屬有利於被告之抗辯，自應由被告就其法律依據及事實基礎負舉證責任。

二、勞工相對於雇主，在勞動關係中本即具有經濟上、組織上及

資訊上之弱勢地位。尤其本件遷廠係由被告基於企業經營決策所單方推動，遷廠地點、實施時程、交通安排、補助種類、補助金額及補助期限，均由被告預先規劃並提出，勞工對於「不利益」事項，並無平等磋商餘地。被告不能將其單方提出、勞工迫於維持生計及繼續工作所接受之遷廠配套，轉化為勞工對二年後法定義務之預先拋棄。況且，被告所提出之定額交通補助，本即未足以反映遷廠後實際增加之交通市場成本，法院應予以糾正。勞動法之所以對勞工提供特別保護，正是為了修正此種勞資雙方實力不對等之結構，避免雇主利用其經濟及組織優勢，將企業經營所造成之風險及成本單方轉嫁予勞工。憲法第153條亦明定國家應制定保護勞工之法律及實施保護勞工之政策，懇請法院審酌勞動關係中實力不對等之結構，尤應從保護勞工及其家庭生活利益之角度，實質審查被告是否確實履行法定義務。

三、本案並非單一勞工個別調動或單純交通補助給付之爭議，而是涉及雇主是否得以自行設定補助期限與金額，藉此規避勞動基準法第10條之1調動五原則所課予強制法定義務之重大法律問題，同時亦涉及繼續性勞動契約之安定性，勞工對既有勞動條件所享有之合理信賴保護，以及勞動基準法強制規範是否容許由雇主片面設定「二年期限」而失其拘束力，將對我國勞動條件保障及勞資關係產生深遠影響。

{N}115.08.24民事陳報準備十三狀 （本院卷二第189頁）

臺南永康永久遷廠60公里遠之嘉義鹿草，法治社會憑甚麼被告說了算？「自行開車每月交通費6,000元，只有補助2年」何以成為法律上的免死金牌？其真正爭點從來不是被告當初曾提出補助限期2年，而是：公開說明會公告每日交通費420元，何以刻意壓低補助金額為6,000元，究係依何標準？及差額負擔依據何在？得任意限縮勞工實際增加之通勤成本，又對遷廠增加之通勤時間及時間成本全然未予評價；其次，被告究竟有何法律依據，得自行設定「補助期限」轉化為勞動基準法第10條之1第4款「必要協助」強制法定義務之附帶

停止條件拒絕繼續補助；以及汽車交通真實成本為何？

一、勞基法有關勞動條件之規定，為最低勞動條件之強制規定，以落實國家履行保障人民工作權益之憲法義務，如無法定例外情形，自不得變更之。此係基於雇主與勞工在社會經濟上地位並不平等，勞工明顯處於弱勢，並無對等實力與資方議約，為謀取收入維持生活，極度可能願犧牲權益以換取工資，須由國家以公權力強制介入其等私法契約關係予以平衡，以維持勞工主體性，進而達到勞動契約雙方主體間之實質平等。而勞基法分別就勞動契約、工資、工作時間、休息、休假、童工與女工及退休、職業災害補償、調動事項為全方面規範，保障勞工在工作領域多方權益，並不是只有保障工資收入權益之單一觀點考量，是以，雇主原則上並不能以其已給付工資且獲得勞工個人同意等情為由，任意以契約約定規避勞基法相關強制規定。關於增修勞基法第10條之1，目的係為保障勞工工作與家庭生活利益，禁止利用調動對勞工發動不利益之移轉，依同法第1條規定，均不得低於此部分規範。

二、經查，被告為國內上市大型企業，其財務能力與風險承受能力，遠非個別勞工微薄收入所得比擬，因重大投資遷廠所增加必要通勤成本，本屬其投資決策所伴隨之成本與風險，自得透過調整市場價格、反映產品或服務價值等方式，將遷廠必要通勤成本內化予以吸收；不該利用自創「勞基法保固期2年」之陷阱與任意設定補助金額轉嫁投資成本予經濟弱勢之勞工。尤其，被告明知嘉義鹿草廠地處偏遠，自臺南前往鹿草鄉並無便利之大眾運輸工具，實際上高度依賴自有汽車往返。是以，遷廠增加之交通負擔，並非單純增加若干里程而已，而係同時涉及油料、過路費、車輛折舊、維修保養及通勤時間等產生之持續性成本。被告既長期訂有ISO車輛管理及自備車公里數補助等相關內部管理制度與過往遷廠經驗，對於車輛使用成本及公里數成本早已有具體掌握，對投資遷廠後自行開車所增加之實際通勤成本，自無不知之理。

被告仍決策投資24億元進行遷廠，除得以較低成本取得土地外，並享有地價稅減免50%、房屋稅減免40%等租稅優惠，同時得藉由提升產能及生產效率而獲取更大規模經濟利益，再加上處分舊廠土地帶來之龐大經濟利益，更使遷廠成為對被告極為有利之決策，被告行使企業遷廠經營管理權，原告不爭。惟依民法侵權行為法理，先行行為創設危險者，應負避免損害發生之作為義務。被告既為重大投資決策之發起者與主要受益者，自應盡善良管理人之注意義務，防免因遷廠通勤距離拉大、交通時間增加、通勤費用上升等損害之持續性發生事實，並誠實、完整地向勞工公開提供自行開車通勤成本相關之重大資訊，包括實際通勤時間、真實費用估算、補助方案計算基礎與勞基法強制規定限期2年附帶停止條件之法源等。更重要者，被告早於109年1月3日公開說明會，即向員工提出遷廠後每日交通費為420元（按通勤距離單趟60公里、油費每公里3元，過路費單趟30元，原證2投影片），換言之，被告自身即已公開承認，遷廠後臺南永康至嘉義鹿草廠所產生之交通費，每日至少達420元之計算基準。詎被告竟不合理壓低補助金額為每月6,000元，折算每日僅約272元（以每月22日計），遠低於其自行估算之420元，存在顯著落差，顯見被告所提自行開車補助金額6,000元與其公開計算說明嚴重不符，有違民法第148條規定行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。尤有甚者，被告於同場說明會中提出「自行開車每月補助6,000元、限期2年」之方案，自創使員工同意被告於2年屆滿後預先拋棄法定義務。被告所謂「限期2年」，充其量係被告自行設計之管理期間，並非調動期間之限制，亦非法律所定之勞動基準法「保固期間」，更不得因該期間屆滿，即反向創設法律所未規定之免責效果拒絕提供。原告自始即未同意將其因永久遷廠所增加交通費，於2年期滿後即視為消滅，並持續主張每月6,000元補助顯不足以反映實際通勤負擔，通膨漲價風險全由勞工吸收。原告所爭執者：永久遷廠所造成之通勤距離、交通條件

及成本，在2年期滿後並未自行消失；既然造成勞工不利益之客觀事實仍持續存在，即不能僅以被告自己管理之「2年期限」，推論其法定義務消滅。被告非但未就實際交通條件及合理通勤成本提出充分說明，反而對原告進行職場霸凌，此有前案判決（原證4）可稽，而被告對核心爭議始終不予回應，只能訴諸法院。惟從臺南至鹿草鄉交通條件困難迄今未見任何改善勞工通勤負擔之變化，原告每日長距離自行駕車所產生之交通時間、油料、過路費及車輛使用成本，亦不因被告所設定之2年期間屆滿而當然消滅，尤其在通膨及物價持續上漲情況下，自不能僅以「補助已屆2年」一語帶過，而應回歸調動後之客觀交通條件、勞工實際負擔、必要協助之內容及被告所主張之法律依據，逐一審查。勞動事件法第38條與民事訴訟法第277條但書規定法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，勞資地位不對等，應由被告就遷廠相關負舉證責任。被告既主張自行開車交通費每月6,000元及「限期2年」附帶勞動基準法強制規定停止條件有利於自身免責節省費用，不利益轉移勞工承受負擔，則就該法律效果所依據之法令及其與勞動基準法第10條之1強制規範間之合法性，自應就其所主張之有利事實負相應之舉證責任。

三、遷廠調動有別於單一調動爭議，雇主重大投資享有遷廠之長期、持續性的營運收益，勞工卻承受遷廠成本之長期負擔。不是被告「願意補助多少、多久」，而是被告究竟憑什麼認為自己可以決定「法律負責多少、多久」。懇請鈞院彰顯司法捍衛勞工權益之最高尊嚴，本於國家保護勞工之憲法精神，採取有利於勞工之優先解釋，就本案重大投資遷廠「調動繼續之合法性」與通勤損害補償間之重大法律關係，作成有利勞工之統一法律見解，惠賜先位聲明所示之判決，以儆效尤，維法規與勞動市場之公平正義。

{0} 115.09.03民事陳報準備十四狀 （本院卷二第193頁）

一、前案訴訟標的關於「補助期限二年」之約定，其效力僅及於

被告自行設定之補助管理期間有效性，並不因此免除或減輕被告因永久遷廠、調動所生之持續性法定責任，亦不當然發生原告拋棄其依法得主張之權利，或限制原告於補助期限屆滿後繼續行使權利之效果（參原證4判決書第11頁）。蓋永久遷廠涉及「調動距離過遠之狀態持續存在」，以及「二年補助期限屆滿是否構成勞基法第10條之1強制規定之解除條件」等重大法律爭議，尚非前案所得涵蓋。本案原告係於遷廠調動補助二年期限屆滿後，另以存證信函（參原證14）請求被告繼續補助。被告主張二年期滿已達成調廠協議，於113年4月18日起終止補助，兩造就「補助期限屆滿後雇主是否仍負調動法定義務」始發生爭議。是以，本案爭點係發生於二年補助期間屆滿後，被告於永久遷廠及調動距離過遠之狀態仍持續存在之情形下，是否得僅以「二年期滿」為由，終止其依法應提供之必要協助。因此，本案與前案之訴訟標的、事實基礎及法律關係均有不同，不生遮斷效果。

二、勞務契約為繼續性雙務契約，權利障礙、消滅及排除由債務人負抗辯及舉證之責任。經查，被告主張二年期滿已達成調廠協議，於113年4月18日起終止補助。應由被告公司舉證解除勞基法第10條之1強制規定法定義務之依據。再查，89年間，被告肉品電宰廠搬遷至柳營時，曾提供勞工每人每月5,000元之交通補助；另被告總公司搬遷時，亦提供每人每月1,000元之交通補助，且未設定補助期限（參原證35投影片）。此一事實，足證明被告並非將「二年」視為遷廠交通協助之當然期間，均依公司制度必須於二年後終止，更非法律所規定之責任消滅期限。補助方案可以期滿，然永久遷廠所造成之調動不利益，並不因方案期滿而當然消失。

三、被告捨棄公司內長期實施之車輛補助管理辦法，因被告永久遷廠所增加之實際勞務成本及持續性通勤不利益，究竟憑何法律依據，可以完全由被告單方決定應補助多少金額、補助多久期間？公開說明交通費每日420元公然毀諾！被告重大投資享有長期、持續性的營運收益，為何要勞工承受遷廠長

期之不利益?不該是被告「願意補助多少、多久」，而是被告究竟依據何種法律基礎，認為其得以單方決定「法律規定多少、多久」。懇請　鈞院彰顯憲法、司法捍衛勞工權益、尊嚴，平衡雙方之斡旋能力及保障永久遷廠勞動條件之最低標準，就永久遷廠「調動繼續之合法性」與通勤損害間之重大法律關係，作成有利勞工之統一法律見解，惠賜先位聲明所示之判決，以儆效尤，維法規與勞動市場之公平正義。

貳、原告證據資料：

原告提出108年12月25日遷廠交通補助方案電子郵件、109年1月3日遷廠公開說明會投影片照片、110年7月24日人資處回覆油價每公升30元補助說明電子郵件、臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決、嘉義廠調動通知單與調廠補助申請單、原告工作說明書、嘉義夜間加班與假日加班事後申請核准紀錄表、臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號民事判決、Google地圖（歸仁住家至原臺南廠11.8公里）、Google地圖（原臺南廠至嘉義廠58.8公里）、Google地圖（歸仁住○○○○○0000○里○○○○○○○○○道○○○○○道○道0號往返通行費86元、ISO文件編號IH-30011與IH-30013車輛管理辦法、114年9月2日歸仁郵局164號存證信函、被告自備車油費補助說明辦法、原告嘉義至總公司自備車補助核發902元證明、113年被告獲利稅後純益35.3億元新聞報導、車輛保養費用統計分析表、111年2月薪資單、被告國內外出差管理辦法(第3頁)、臺南市勞工局109年10月19日回函、勞動部109年10月23日回函、西元2022年3月4月5月實際加油統計表、交通部運輸研究所國內行車成本調查與分析報告、被告記大過懲處人事通告、整理出貨回單工作內容異動通知單、人資處長回覆提案改善之電子郵件、郵寄莊坤炎總經理之電子郵件、109年7月23日受邀參加補助方案討論之會議通知、人資處長回復臺南市許又仁議員之電子郵件、109年12月24日臺南市勞工局勞資爭議調解紀錄、加工廠遷廠補助辦法勞資協商員工連署書、111年8月1日原告未來的立

場與態度電子郵件、111年6月2日轉發最後一次和平理性溝通電子郵件、原告ERP上線B級嘉獎與LINE對話截圖、總公司搬遷配套投影片等資料。

【附件Ｂ】：被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

壹、被告其餘補充陳述：

{a} 115.02.03民事答辯㈡狀 （本院卷一第265頁）

一、原告以114年11月11日民事變更訴之聲明狀依民法第184條第1項前段、第195條第1項，增加請求精神慰撫金20萬元云云。經查，民法第184條第1項前段係規定「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任」，事屬侵權行為法則，然，被告基於企業經營之必要，重新調整組織，調動員工異地工作，並給予適當補助，業經判決肯認並無調動不合法之情事，遑論對原告有何侵權行為，更無侵害原告人格權。

二、本件因大成集團於109年間，嘉義馬稠後產業園區設立食品加工廠，大成公司即關閉原臺南廠，改以嘉義廠為營運據點，而大成公司因此提供3種補助方案，即系爭方案1、2、3供員工選擇。其中系爭方案2、3雖有補助期限2年之限制，惟系爭方案1則不設年限，系爭方案1、2、3之補助金額亦因方案內容而有所不同，員工自得評估自我需求選擇採取何種補助方案，應認謝麗美已符合勞基法第10條之1第4款原則，並無免除或減輕大成公司之責任、使謝麗美拋棄權利或限制其行使權利或有重大不利益，顯失公平之情形。又所謂「依其情形顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形。依此，謝麗美提供之系爭補助方案共有3方案，並非固定一致，謝麗美於簽訂系爭補助方案時，亦明確註明：「2年屆期，請酌情考量」等語，堪認謝麗美於簽訂系爭補助方案時，對於大

成公司所提出之系爭方案3表示同意，僅希望於2年屆期時，大成公司能重行審酌，是基於私法自治及契約自由原則之尊重，本件定型化契約條款之約定，既對於謝麗美之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，謝麗美即應受該契約約定之拘束。再者，大成公司在辦理遷廠作業時，尚有提供轉調其它部門、轉任集團內其它公司或資遣等方式，供同仁選擇。其中在「調廠交通相關補助」（見前案卷一第165頁），大成公司有提供三種補助方案供同仁選擇：即系爭方案1、系爭方案2、系爭方案3，謝麗美自行選擇系爭方案3，基於私法自治及契約自由原則之尊重，本件定型化契約條款之約定，既對於謝麗美之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，謝麗美即應受該契約約定之拘束。

{b}115.05.13民事答辯㈢狀 （本院卷二第57頁）

一、本件因被告公司於109年間，將原永康工業區內之食品加工廠（下稱原廠）遷廠於嘉義馬稠後產業園區新設立之食品加工廠（下稱新廠），並將原廠關閉。原廠員工共計374人，本地員工198人，外籍移工176人；本地員工有146人轉調新廠，不接受轉調新廠人員52人，其中41人以資遣方式終止僱傭契約，11人接受轉調其他單位任職。原告即為轉調新廠人員其中1人。

二、被告公司為遷廠新廠，就人員遷調於西元2021年9月22日提出「加工廠同仁轉調作業說明」，主要分為二個轉調及不轉調等方式：㈠轉調新廠、㈡轉調他廠（即其他廠區、單位及關係企業）、㈢不轉調（即同仁不擬轉調新廠亦不轉調他廠或其他單位）。

(一)轉調新廠者被告公司提出相關補助。

１、搭乘交通車，公司每月補助2,000元，不設年限。

２、住宿公司宿舍，公司每月補助4,000元，補期限2年，並補助搬遷費10,000元，一次為限。

３、其他（含自行開車交通費補助），公司每月補助6,000元，

補助期限2年。採自行租屋者，補助搬遷費10,000元，一次為限。

(二)轉調他廠（含轉調關係企業）媒合轉調他廠或關係企業。

１、轉調後新工作與原工作地距離增加，得申請補助，補助期限2年。

２、轉調關係企業者，新公司承認原有年資、特休假等。

３、轉調後三個月內，如不適應新工作，仍依資遣方式辦理。

(三)不轉調者

１、依法資遣，符合退休者辦理退休。

２、提供「非自願離職證明書」。

３、未休特休假發給代金。

三、被告公司係以上述條件提供符合遷調同仁選擇，總計本國籍同仁198人，其中146人遷調嘉義馬稠後新廠，轉調他廠有11人，不遷調者41人，辦理資遣。由於被告公司原永康食品加工廠廠房機械老舊，不敷較大生產量之使用，已無法負荷生產需求。就人員部分提出兩遷調方案，即同意遷調新廠、其他廠區或關係企業，不接受遷調者依法辦理資遣。同意遷調者係依前述轉調條件辦理，其中住宿公司宿舍及其他（含自行開車交通費補助）條件，除搭乘交通車，不設年限外，住宿公司宿舍及其他（含自行開車交通費補助）方式，其補助方式期限，皆為二年，已明載明於「調廠補助申請單」中。勞雇雙方簽署後就工作地點變更（人員遷調至新廠）及遷調補助方案金額、補助年限之意思表示一致，達成共識。臺灣臺南地方法院民事判決111年度勞訴字第4號（下稱前案，附件一）兩造不爭執事項㈥原告（即本案原告謝麗美）於110年9月10日簽署系爭調動補助申請單（附件二），內容「一、申請補助內容：調動生效日：110年10月12日。原工作地點：台南永康。新工作地點：嘉義鹿草（馬稠後）」，原告於該申請單勾選方案三之補助方案，並註記「2年屆期，請酌情考量」該申請單有「單位主管」、「部門主管」、「人資處承辦」、「人資處」4個欄位，原告有將上

開申請單交給被告公司人資。原告明顯瞭解遷調人員補助條件設有2年期限。前案判決書第7頁，五、得心證之理由㈠兩造已合意原告以帳務人員之原職轉調至嘉義廠第9頁第12行「可見兩造確有達成將原告以帳務人員之原職遷調至嘉義廠之合意。」既為兩造同意將原告工作地遷調至嘉義廠達成合意，而遷調之補助方式應以被告公司所提補助方案之合意。況原告已請領二年之補助，屆期被告公司亦依原告之意「2年屆期，請酌情考量」，於西元2024年4月18日起終止原補助，並於薪資內給予調整。

原告既選擇遷調新廠，亦明白補助期限，設有二年期限，且原告109年1月3日於被告公司給遷調同仁「工作轉調意願表」（附件三）明白載名「老母親85歲無法配合外宿」。顯見原告並無意願遷調至嘉義新廠，另原告工作為帳務人員並無需於工廠現場工作，以現在資訊、通訊設備皆可於遠端使用，且原告所屬帳務中心，目前亦設於臺南，如原告至臺南工作，實無原告認為增加通勤之負擔。

四、違反勞基法第10條之1之法律效果僅為調職無效，勞工不得以之作為必要協助之請求權基礎（即不得一方面張調動有效，另一方面又主張雙方約定之條件未達勞基法之必要協助）。被告將原告調職至嘉義廠係屬合法調動（下稱系爭調動原告既自行簽署同意書，並勾選方案三（即自行開車前往：並給付每月6,000元，限期二年）：表示原告已同意此調動方案，況原告先前多次於另案爭執其應至嘉義廠上班，嗣亦經判決敗訴（附件四），顯見系爭調動應屬合法，益徵系爭調動條件均為原告所同意。再者，前判決（鈞院113年勞訴字第2號判決，附件五）已認定被告將原告調至新廠係合法調動，同時亦認定被告公司提供三種方案供原告選擇，並未違反民法247係之1規定，亦即已屬提供原告符合勞基法第10條之1第4款之必要協助，原告自不得嗣後再主張調職違法。是被告並無債務不履行之問題。被告亦非取消補助，僅係併入薪資計算，此有被告親簽之回覆函可證（參被證），

益徵此係經原告所同意；甚且被告公司亦無拒絕提供交通車，又倘原告不願負擔長距離通勤，被告公司亦願將原告調至位於其住家臺南之總公司上班（原告所屬之帳務中心，目前設於臺南總公司），惟亦遭原告拒絕。故難認被告有違反勞基法第10條之1情事。

五、原告主張被告有侵權行為云云，顯屬無據：

(一)被告公司並無故意、過失不法行為，兩造間有關調職補助方案（即被告勾選之方案三），係為雙方合意結果。

(二)民法184條1項前段權利係指固有權，原告指稱其因交通距離、時間所增加之支出應係純粹經濟上損失，顯非本項之權利。又同法第2項雖可包含一切利益，惟勞基法第10條之1能否謂屬「保護他人之法律」不無疑義，此依民訴法第277條自應由原告負舉證說明責任。

(三)原告主張被告侵害其家庭生活權、時間自主權云云，惟系爭調動亦經法院判決合法，況調至新廠為原告所同意之調動，此由其多次主張應至新廠上班，即可知伊係同意調至嘉義廠，是系爭調動既經兩造合意，原告應不得再執因調動所增加通勤距離、時間主張有侵害其家庭生活權、時間自主權，蓋此部分為其同意調動時即已考量之事項，不利益自應由其承擔。故難認被告有不法侵害，原告因此請求精神慰撫金賠償，顯無理由。

六、原告指永久關閉原廠，正確應為食品事業部「永康加工廠」，惟查其所屬單位食品事業部臺南帳務中心原附隨原廠，後經調整設於被告總公司（臺南市○○區○○○街0號），該單位並未永久關閉。惟雇主基於企業經營需要及管理人事上之應有權限，而有調整勞工工作時間、工作地點及工作態樣之權，如要求雇主行使調職命令權，均須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，原則上應予以尊重。原告稱「至嘉義鹿草交通條件未曾改善仍與遷廠前相同」，顯見原告不僅瞭解嘉義鹿草的交通不便問題，原告更於109年1月3

日於被告發予原廠同仁之「工作轉調意願表」中表示家有老母、又有子女需要照顧，又居住於臺南市。況嘉義鹿草猶如原告所稱通條件迄今未有改善，顯見原告於搬還之初，即瞭解自臺南至嘉義鹿草交通不便，且招募人員不易，故將原告所屬單位食品事業部臺南帳務中心（臺南帳務中心）改設於被告總公司（臺南市○○區○○○街0號）。現有臺南帳務中心仍有三位同仁，其中一位仍居住於高雄，其餘皆招募自臺南。可見被告公司將臺南帳務中心改設於被告總公司，係符合勞基法第10條之1「必要協助」。

將工作做地點移設於臺南帳務中心係設於被告總公司（臺南市○○區○○○街0號）與原工作地相距不到10分鐘。被告公司尚有設於臺南地區之其他部門及關係企業皆有帳務中心，由於係同一體系使用帳務系統皆為相同，從事工作、薪資、其他工作條件、福利與永康加工廠，全無變動且為其體能及技術可勝任；則原告稱自行開車為原告唯一選項，實非事實，被告公司已窮盡各種協助方式，故本件原告所稱損害之發生係可歸責原告，被告公司並無侵權之故意或過失；另觀原告稱損害直接係因被告決定關閉臺南廠並將工作場所移遷嘉義新廠所致，遷廠距離過遠，通勤成本激增。被告公司並未強制要求遷調原廠同仁至新廠，被告公司已提供其他廠區或關係企業轉調職務媒介。原告將損害直接歸責關閉原廠，惟企業營運本為將本求利，關閉原廠即因廠區、設備已不符營運需求，所作之變動。被告公司擬請其至總公司食品帳務中心或其他部門、關係企業，從事帳務工作，皆遭拒絕，實無歸責被告公司。調職因常伴隨著勞動條件降低或增加勞工家庭生活困難等不利益之結果，因之，雇主之調職命令權不可毫無制約地行使，如雇主濫用調職權利時，勞工可不受該調職命令之拘束，至調職命令是否該當權利濫用禁止原則之判斷基準，應就各個調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活上之不利益程度為綜合之比較考量，同時並考慮其中是否有動機與目

的上之不當性予以全盤之判斷，設調職命令沒有業務上必要性，或者縱有業務上必要性，然另有其他不當動機、目的，或明顯使勞工承擔超過通常應忍受程度之不利益時，除非有特殊之情事，即應認該調職命令已構成權利之濫用。

勞資關係應係勞工或者雇工與資方或者雇主之間的社會經濟利益關係。雇主與勞工本應係脣齒相依的親密結構體，雇主賴勞工勤勉工作獲致利潤，勞工則因勞力支出獲致報酬養家活口，因此，雙方各取所需、合者兩利。要維持一個和諧的勞資關係，必須在雇主講求的效率與勞工期待的公平之間取得平衡，勞資雙方在追求各自的目標時，難免發生衝突，這種衝突並不會演變成一場你死我活的鬥爭，因為人類的理性會控制衝突的範圍與強度，同時會設計一些消弭或緩和衝突的機制，這個消弭或緩和衝突的機制應該就是符合倫理道德的「公平正義」、「誠實信用」原則的適用。在保障勞工工作權及調和雇主經營權的議題上，為穩定勞資關係、促進勞資和諧、保障勞資權益，促進勞資合作，提高工作效率，勞資和諧其實是勞資關係的重要目標。勞資關係的內容並非全由勞動契約所決定，勞資關係的成立與否，「勞動契約」的訂定扮演著重要的角色。基於勞動契約係一種交換的契約，勞資雙方當事人的合意成為「勞動契約」訂定的前提與要件，無可否認地，基於「私法自治」及「契約自由」等原則，勞資雙方當然可以於勞動契約內訂定任何的內容與條款。然而長期以來，不論產業結構如何轉變，勞者議價能力如何提昇，勞動者的從屬性與弱勢是一直存在著。因此，出於「勞動保護必要性」的理念，政府必須以勞動或聘僱有關的法令入到勞資雙方之間的關係中，因而使得勞資關係的內容跳脫單純的勞務與金錢之價值交換的對待關係，然而，儘管政府藉由勞動法令做為勞資雙方訂定勞動契約時的依循準則，卻不盡然意味著勞動法令與勞動契約之間必然存在著「互補」的關係。換言之，政府的勞動法令或有可能影響到「私法自治」及「契約自由」的原則，形成一過度介入或保

障的結果。因此，「過度介入或保障」與「契約自由」之間的平衡點該如何拿捏，成為一不得不重視的議題。基於「保護勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」立法原則下，雇主如果在合理範圍，基於勞動契約應有權依需要調整勞工之工作項目。固然勞工階層屬於資力上弱者，其權益有待政府機關及法院予以依法照顧，但亦應非容許勞工假借勞動法令之侈文保障而做出有礙「企業團體運作」之情事以損及企業體正常運作及生存。俗謂「覆巢之下無完卵」、「皮之不存毛將焉附」，其實，勞資正是生命共同體，沒了資方，勞方又將如何生存？

參考最高法院98年度台上字第1961號民事判決：「侵權行為保護之客體，則主要為被害人之固有利益（又稱持有利益或完整利益）（民法第一百八十四條第一項前段參照），因此民法第一百八十四條第一項前段所保護之法益，原則上限於權利（固有利益），而不及於權利以外之利益特別是學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹財產上損害...」；最高法院102年度台上字第342號民事判決亦採相同見解。

最高法院104年度台上字第2081號民事判決：「按所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係」。

七、本件交通補助性質非因提供勞務所給付的對價

本件交通補助性質，業經臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決（111年度南勞小字第31號及112年度南勞小字第18號）確認為「被告發給每月6,000元之系爭調廠補助，非屬原告提供勞務而獲取之對價」，並「被告給付予員工之上開調廠補助，係為補貼員工至外地工作而額外支出之生活所需費用，並非員工增加其他工作或提供勞務所給付的對價，且選擇住宿公司宿舍或其它方案的補助僅補助2年」。

本件補助非原告勞務之提供具有對價性亦有補助二年期限，

係前述二判決所確定，逾期即不再適用該項補助辦法。原告本應承擔遷調嘉義新廠所生之負擔，豈可於期滿後，主張其家庭生活權、時間自主權等受侵害請求損害賠償，蓋此部分為其同意調動時即應已考量之事項，不利益自應由原告承擔。

原告一再主張被告公司將其遷調至新廠交通費之損失，被告侵害其權利，且一再提起訴訟爭執補助期限，係顯失公平，使原告拋棄權利或限制其行使權利，於原告有重大不利益者，該部分約定應為無效，惟經臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決（附件六）認對原告之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，原告即應受該契約約定之拘束。該判決業於114年7月8日確定在案。

八、民事訴訟法第400條第1項（既判力之客觀範圍）：除別定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，即「一事不再理」原則。

原告補助既應受二年期限拘束，卻於補助期滿後以侵害權利再提訴訟，顯已違反民事訴訟法「一事不再理」原則。

一事不再理是指同一事件前案已有民事確定終局判決後，所同一當事人基於一樣的原因事實、法律關係再向民事法院起訴為同樣請求時（後訴訟），由於前案終局確定判決已發生既判力（民事訴訟法第400條第1項）。原告前已依相同原因事實及訴訟標的法律關係（即補助期限二年無效），對被告提起訴訟，違反民法第247條之1第1、3、4款之規定而無效，經臺灣高等法院臺南分院以114年度勞上易字第8號判決確定，原告主張未符民法之規定。是原告仍執前審同一事實提起訴訟，依前揭規定及說明，本件訴訟標的為前案確定判決之效力所及，原告於同一原因事實及法律關係對被告為同一之請求，顯已違反一事不再理原則，其起訴為不合法，鈞院應依前揭規定，駁回原告之訴。

九、綜上原告指稱被告公司因遷廠致侵害其家庭生活權、時間自

主權利，顯無因果關係，且已違一事不再理原則，懇請鈞院依法駁回原告之訴。

{c}115.08.24民事答辯㈣狀 （本院卷二第183頁）

一、「契約」與「單獨行為」、「共同行為」等並稱為法律行為，而契約之成立須有相對之意思表示合致。契約成立後，當事人問即發生債權債務關係。契約分為廣義及狹義之契約概念，廣義之契約，係以發生司法上效果之一切合意，包含發生債權為目的之合意、以發生物權變動為目的之合意及身分關係之成立或變更之合意；狹義之契約，則專指以發生債權關係為目的之合意，係以發生債之關係為目的，由兩個以上對立之意思表示所和致之法律行為，即為債之契約。商務契約一般是以發生債權關係為目的之契約，亦為債之契約。債之契約，係指特定當事人間得請求一定給付之法律關係，故債是一種法律關係或稱債之關係。債之關係僅存在特定人之間，基於此基礎，權利人（債權人）得向負擔義務之人（債務人），請求履行特定行為，其又可分為：㈠積極給付，供給一定之財貨或勞務；㈡消極給付，消極的不為一定之行為。故所謂「債權人」者，乃指具有得向他特定人（債務人）請求其為特定行為權利之人。相對的，債權人之請求權內容則為債務人之給付義務之內容。

本件被告公司為遷廠，就人員遷調於西元2021年9月22日提出「加工廠同仁轉調作業說明」，主要分為，「轉調」及「不轉調」新廠等二方式，即為發生債權關係為目的之契約（同意轉調同仁應配合公司搬遷時程轉調至新廠或轉調他廠或關係企業，公司依提出補助方案【詳見答辯三狀】，補助同仁）；不轉調者（即同仁不擬轉調新廠亦不轉調他廠或其他單位），符合退休資格者依法辦理退休，未符合退休資格者，依法辦理資遣。民法第153條第1項規定：當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。臺灣臺南地方法院民事判決111年度勞訴字第4號兩造不爭執事項㈥原告（即本案原告謝麗美）於110年9月10日簽署系爭調動

補助申請單（附件二），內容「一、申請補助內容：調動生效日：110年10月12日。原工作地點：台南永康。新工作地點：嘉義鹿草（馬稠後）」，原告於該申請單勾選方案三之補助方案，並註記「2年屆期，請酌情考量」該申請單有「單位主管」、「部門主管」、「人資處承辦」、「人資處」4個欄位，原告有將上開申請單交給被告公司人資。原告明顯瞭解遷調人員補助條件設有2年期限。前案判決書第7頁，同一判決，五、得心證之理由㈠兩造已合意原告以帳務人員之原職轉調至嘉義廠第9頁第12行「可見兩造確有達成將原告以帳務人員之原職遷調至嘉義廠之合意。」既為兩造同意將原告工作地遷調至嘉義廠達成合意，而遷調之補助方式應以被告公司所提補助方案之合意。況原告已請領二年之補助，屆期被告公司亦依原告之意「2年屆期，請酌情考量」，於西元2024年4月18日起終止原補助，並於薪資內給予調整。原告既選擇遷調新廠，亦明白補助期限，設有二年期限，兩年期滿，被告公司已履行完調廠協議。

依臺灣高等法院臺南分院民事判決114年度勞上易字第8號自主調動勞工工作，除不得違反勞動契約外，並應就該條所定五款原則作綜合考量，而勞動基準法為保障勞工權益之強制法令，若雇主調動勞工工作未能符合該條文所定五款情事時，其法律效果應為雇主之調動不發生法律效力，勞工當以原有工作地點（原告原工作地點雖已出售拆除，惟其所屬單位仍設於永康大成總公司內，原告大可以該地點作為工作地點）、原有勞動條件回到調動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適用。

二、顯見被告公司遷廠調動係一合法調動，既為合法調動，即無原告所稱侵權行為。民法第184條規定：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限」，此乃侵權行為責任之明文規定，分有三種

類型為「故意或過失不法侵害他人權利」（民§184Ⅰ前段）、「故意以背於善良風俗的方法加損害於他人」（民§184Ⅰ後段）、「違反保護他人法律」（民§184Ⅱ）三種類型其中，就保護客體部分，現行立法例乃採取「權利」及「利益」區分保護之規範設計。其中就「純粹經濟上損失」，通說將其歸類於利益之損害，並以本條第1項後段保護之；而就「衍生經濟上損失」，則認其屬於本條第1項前段所保護之權利所衍生之損害。原告既接受遷廠調動並接受補助，其工作權即受到保障，因工作權所獲得薪資福利並未減少，退萬步言，假設原告一再指稱因工作所需之交通耗費，係違反勞動基準法第10條之1項第4款規定，致生損害於原告，應屬「純粹經濟上損失」為利益之損害，被告公司並無故意侵害，假設既或有過失，依民法第184條第1項前段並無法獲得賠償。再依原告所稱被告公司並未提供必要協助，惟查第184條第2項，被告公司未違反勞動基準法第10條之1第4款規定，前開臺南高分院判決書第12頁第2行「被告公司提供謝麗美之系爭補助方案共有3方案，並非固定一致，謝麗美於簽訂系爭補助方案時，亦明確註明：「2年屆期，請酌情考量」等語，堪認謝麗美於簽訂系爭補助方案時，對於大成公司所提出之系爭方案3表示同意，僅希望於2年屆期時，大成公司能重行審酌，是基於私法自治及契約自由原則之尊重，本件定型化契約條款之約定，既對於謝麗美之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，謝麗美即應受該契約約定之拘束。況且謝麗美在系爭另案1訴訟中主張，伊應在嘉義廠服務，嘉義廠服勞務，甚至於拒絕再被調回原工作地點臺南廠服勞務，可見大成公司於111年2月8日將謝麗美從臺南廠調動到嘉義廠，業已符合勞動基準法第10條之1調動工作五原則之要件，故亦無第184條第2項違反保護他人之法律，致生損害於他人者之侵權行為。

三、民事訴訟法第400條第1項（既判力之客觀範圍）：除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，即

「一事不再理」原則。

原告補助既應受二年期限拘束，卻於補助期滿後以侵害其權利再提訴訟，顯已違反民事訴訟法「一事不再理」原則。一事不再理是指同一事件前案已有民事確定終局判決後，同當事人基於一樣的原因事實、法律關係再向民事法院起訴為同樣請求時（後訴訟），由於前案終局確定判決已發生既判力（民事訴訟法第400條第1項）。原告前已依相同原因事實及訴訟標的法律關係（即補助期限二年無效），對被告提起訴訟，經前開臺灣高等法院臺南分院判決確定，原告主張未符民法之規定。是原告仍執前審同一事寶（交通補助及補助年限）提起訴訟，依前揭規定及說明，本件訴訟標的為前案確定判決之效力所及，原告於同一原因事實及法律關係對被告為同一之請求，顯已違反一事不再理原則，其起訴為不合法，鈞院應依前揭規定，駁回原告之訴。

四、綜上，原告指稱被告公司因遷廠致侵害其權利，顯無因果關係，且已違一事不再理原則，懇請鈞院依法駁回原告之訴。

貳、被告證據資料：

被告提出被告國內外出差管理辦法、西元2019年12月23日遷廠補助方案討論議題簡報、西元2020年1月3日溝通會流程暨說明簡報、西元2020年10月13日遷廠補助Q&A簡報、西元2021年9月22日轉調作業說明簡報、西元2019年12月26日加工廠遷廠馬稠後同仁補助規劃備忘錄、西元2021年5月10日加工廠遷廠馬稠後同仁補助規劃增加事項備忘錄、臺灣臺南地方法院111年度勞訴字第4號民事判決、調廠補助申請單、工作轉調意願表、臺灣臺南地方法院臺南簡易庭111年度南勞小字第31號民事判決、臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第2號民事判決、臺灣高等法院臺南分院114年度勞上易字第8號民事判決等資料。