臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第112號

原　　告　余大雄

被　　告　統揚公寓大廈管理維護有限公司

000000000000000000

法定代理人　林金和

000000000000000000

訴訟代理人　林忠輝

　　劉冠良

上列當事人間請求請求給付資遣費事件，經本院於民國111年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴之駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）99年11月1日起受僱於被告企業集團擔任督導、總幹事等工作，106年1月1日起至台北光河社區(以下簡稱光河社區)擔任總幹事，同年8月4日因開設小吃店而離職。107年9月24日被告通知原告再返回光河社區擔任總幹事，被告就光河社區於111年度每月服務費之報價新台幣（下同）18萬1000元，光河社區僅同意調整服務費16萬1500元，並於110年12月24日以電話表示不再續約，再於111年1月3日告知被告不再續約要求被告僅服務至111年1月31日止，被告卻突然於111年1月21日交付服務費16萬8000元之合約書及發票予光河社區，依據兩造於110年度之合約書，約定光合社區得以16萬元之服務費繼續有效自動延長一年，被告卻每月超收服務費8000元，原告將上情報告光河社區後，被告雖收回111年度合約書，卻繼續開立服務費16萬8000元之發票予光河社區，光河社區仍依約給付，原告知悉被告自111年1月起，每月超收服務費8,000元，被告為隱匿超收情事，自事發日起，即不斷以各種方式逼迫原告離開光

河社區，以免事跡敗露，欲將原告調往另一社區，逕行通知原告工作至111年4月10日止，且被告並無資遣原告之意思，由於原告自106年至光河社區工作至今，並無勞基法第12條不當情事，拒絕被告於111年5月8日調整原告工作地點，惟被告為故意隱匿服務費而調動原告，自屬不當動機與目的，並非合法，原告於111年5月9日以存證信函為終止勞動契約之意思表示。被告則於111年5月12日以原告拒絕調動而曠職3日以上為由，依勞基法第12條規定，以存證信函向原告為終止勞動契約之意思表示。光河社區要求更換總幹事，並未載明更換原告之理由，亦未經公開之管理委員會會議議決，復依據其函文格式及函文內容觀之，應為被告製作後交光河社區用印，係為被告逼退原告並規避資遣費之給與，依勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付19萬8233元及自應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告自行提出之勞保職保被保險人投保資料表可知，原告受雇期間為110年7月1日起至111年5月11日止，原告主張自99年11月1日起受雇云云，並非事實。東陽公寓大廈管理維護有限公司」於101年3月22日解散登記，縱被告與第三人東陽公寓大廈管理維護有限公司、東陽保全股份有限公司等2家公司有關連，然依勞基法第10條可知，合併前後年資計算之法定要件之一即必須「因故」停止契約及「未滿3個月」即重新履約，原告自請離職而中斷年資長達1年又1個月，自不符合上開之法定要件，原告於106年8月4日自請離職，年資即為中斷，自不得合併計算年資。

(二)原告並未說明被告之調動有何違法。被告於111年4月25日收受光河社區管理委員會，及連同主任委員楊欣國在內共計5名委員，具名要求被告撤換原告，被告依據民法第535條之規定，遵守光河社區之管理委員會指示，調動原告工作地點，履行受任人之契約義務所為，實為經營企業之必須。被告為本件工作地點調動時，維持相同勞動條件，未作任何變

動調整，新調任之工作地點，亦係在被告公司設立處所，與光河社區之工作地點，均為新北市。原告自111年5月9日起連續3日，未依前開被告調動工作地點之指示，至被告公司上班工作，原告無正當理由連續曠職3日，被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止本件勞動契約，原告無權請求給付資遣費。

(三)被告與光河社區簽訂111年度管理維護業務委任契約書約定如被證1，契約期限自110年12月31日20時起至111年12月31日20時止，服務費內含5%加值營業稅及印花稅合計16萬8000元，原告主張被告與光河社區無契約存在，並非事實。況光河社區依約付款，自無超收可言。被告收受服務費，並依法開立發票為正常履約行為，並公諸住戶、管委會及經手承辦人員，為眾人皆知之事，，被告調動原告工作地點，自屬適法，原告依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約，不生效力。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第15~16頁、111年11月15日筆錄）：

(一)原告99年12月13日起至101年1月9日止，又於110年7月1日起至111年5月12日止，由被告為其投保勞工保險，自99年11月1日起至99年12月10日止，由東陽公寓廈管理維護有限公司(以下簡稱東陽公司)為原告投保勞工保險，101年1月10日起至106年8月4日止，自107年9月24日起至110年6月30日止，由東陽保全股份有限公司(以下簡稱東陽保全公司)為原告投保勞工保險，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第19頁）。

(二)被告於111年5月3日通知原告調動工作地點，並自111年5月9日起調動原告工作地點至總公司即新北市○○區○○路000○0號5樓，原告於111年5月7日已調職命令違法為由，終止勞動契約，被告於同月10日收受，有原告提出之聲甲證2存證信函、聲甲證3之函文及送達回執可按（見本院卷第21~26頁）。

(三)被告於111年5月12日以原告未於同月9日報到上班，因連續曠職三日為由終止勞動契約，有原告提出之聲甲證4存證信函可按（見本院卷第27頁）。

(四)第三人光河社區管理委員會於111年4月25日以聲甲證6之函文要求被告更換原告之總幹事職務，有聲甲證6之函文可按（見本院卷第37頁）。

四、原告起訴主張被告違法調動原告職務，原告依據勞基法第14條之規定，終止勞動契約，並請求給付資遣費，爰依據勞動法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費19萬8233元，是否有理由?(二)原告於99年11月1日起至99年12月10日止於東陽公司任職，及自99年12月13日起至101年1月9日止在被告公司任職，於101年1月10日起至111年6月30日在東陽保全公司任職，是否應併計算年資?（東陽公司與東陽保全公司、被告公司是否具有實體上同一性?）茲分述如下:

(一)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費19萬8233元，是否有理由?

1. 勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明文化，增訂雇主調動勞工工作，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。前開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為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，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」。

2.原告主張於被告於110年5月3日因原告知悉被告超收光河社區之每月服務費8000元為由，將原告原工作地點即光河社區新北市○○區○○○路0段000號，調動至被告總公司即新北市○○區○○路000○0號5樓，因此，被告調動具有不當之動機，違反勞基法第10條之1第1款之規定，依同法第14條第1項第6款規定終止兩造之僱傭關係云云，被告則以前詞置辯。經查:

(1)就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而言:

①被告與光河社區已簽訂如被證1之契約（見調字卷第71~75頁），約定每月服務費16萬8000元，有該契約第6條第1項可按，被告均自111年1月至6月按月開立如被證2之服務費16萬8000元之發票（見調字卷第77~78頁），從而，被告與光河社區已訂立每月服務費為16萬8000元之契約，因此，原告主張被告與光河社區間並未於111年度簽訂新契約，被告卻每月超收服務費8000元，顯與事實不符，自難採信。

②原告又主張被告提出被證1之契約僅有主任委員之印章，欠缺光河社區之印鑑章云云，依據被證1之契約書已有光河社區之主任委員之 印章，依據公寓大廈管理條例第29條第2項規定，主任委員對外代表管理委員會行使權利，則被證1之契約已有光河社區之主任委員印章，自應認被證1之契約有效成立。況被告已按月開立發票，交由光河社區報帳並製作財務報表，並將被告收取之服務費之財務報表公告於社區住戶及區分所有權人，則被告自無隱匿收取服務費之可能，從而，原告前開主張，顯與事實不符。

③被告主張於111年4月25日收受光河社區之主任委員要求其撤換原告總幹事一職等情，有被告提出光河社區111年4月25日光河字第111042001號函文可按（以下稱光河社區函文，見調字卷第37頁），且為原告所不爭，被告基於委任契約，依據光河社區之要求，調動原告之職務，自無不當動機，且為企業經營所必須，實據此難以認定被告有何不當動機及目的。原告雖主張被告調動原告職務，具有不當之動機云云，

並未舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。

④原告主張被告提出光河社區函文，為被告製作後交付光河社區用印，藉此規避資遣費云云，並未就此事實舉證證明之，況光河社區管理委員會既已發文要求被告撤換原告，自有撤換原告之真意，至於原告是否得以請求資遣費，與兩造間終止勞動契約之法律上理由有關連性，因此，光河社區之函文，顯與被告是否規避資遣費並無關聯性，原告前開主張，顯無理由。

(2)就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言:被告調動原告之職務，薪資並未變更，被告將原告調動至被告總公司，有關薪資及工作時間、工作內容均無變動，自無不利益之變更。

(3)就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言，原告並未說明被告調動前及調動後之工作，有何勞工體能及技術無法勝任之情形。

(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助而言:

原告調動前後，係將工作地點由新北市○○區○○○路0段000號變更至新北市○○區○○路000○0號5樓，原告居住地為新北市○○區○○街00號4樓，戶籍地為新北市○○區○○路00巷0號3樓，調動前後之工作地點與原告之住居所地，均在新北市，則被告將原告調動至被告總公司，難以認定被告之調動因過遠，而需雇主另提供必要協助之必要。

(5)就考量勞工及其家庭之生活利益而言:

原告原從事社區總幹事之工作，其調動前後之工作時間、工作內容、上下班通勤時間，對於原告均無過大之變動，原告復未舉證被告之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被告之調動有何影響及勞工及其家庭生活利益。因此，被告將原告調動至被告總公司，自無對原告之家庭生活利益有何不當之影響。

3.綜上述，被告調動原告之工作地點，並未違反勞基法第10條之1調動五原則之規定，則原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並無理由。

4.被告調動原告之職務既為適法，則原告卻未依據被告之指示前往就職，並自110年5月9日起連續三日無正當理由曠職達三日，被告於111年5月12日依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，應屬有據。

5.雇主依勞基法第11條第1項之規定或勞工依據勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第14條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，並非有據，則原告請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁回。

(二)原告於99年11月1日起至99年12月10日止於東陽公司任職，及自99年12月13日起至101年1月9日止在被告公司任職，於101年1月10日起至111年6月30日在東陽保全公司任職，是否應併計算年資?(東陽公司與東陽保全公司、被告公司是否具有實體上同一性?)

原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並無理由，已如前述，則東陽公司、東陽保全公司與被告公司是否具有實體上同一性，及原告離職後，是否應併計其離職前後之工作年資，即無論述之必要。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告19萬8233元，及自應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。並無理由，應予駁回。

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

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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　　111　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　王思穎