

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第19號

原告 劉櫻華

被告 凱鈞實業股份有限公司

法定代理人 許馨月

訴訟代理人 廖偉宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣126,955元，及自民國111年3月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，但被告如以新臺幣126,955元為原告預供擔保後，得免為假執行

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國99年1月3日起受僱於被告，擔任被告中壢門市之銷售員，約定工資為時薪新臺幣（下同）118元，工作時間為每日上班11小時，工資按日薪1,300元乘以上班日數以匯款方式給付。嗣被告於107年6月底關閉所有桃園、新竹之直營門市，並以補助交通費之方式，將原告調職至臺北市頂好、統領、永春、臺北車站地下街之直營門市（下稱系爭調動），惟原告因不堪長期舟車勞頓致身體健康出狀況，被迫於107年7月22日以調職後之上班地點過遠為由，主張被告已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費。爰依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告126,955元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第47頁）。

二、被告則以：原告自99年1月3日起至107年7月22日止任職於被告，被告因將營業績效不佳之中壢門市轉讓給地區經銷商接

01 手營運，自107年3月起將原告改派至桃園以北門市工作，再
02 於107年6月底後，因被告於北部地區僅剩下臺北門市，僅能
03 請原告至臺北門市上班，另考量交通因素，被告均派任原告
04 至交通方便之門市，並以實報實銷之方式補貼原告交通費，
05 被告並無意解僱原告，主張原告係自請離職等語資為抗辯，
06 答辯聲明：(一)駁回原告之訴及其假執行之聲請。(二)如受不利
07 之判決，願供擔保免予假執行（見本院卷第48頁）。

08 三、不爭執事實：（見本院卷第97頁）

09 (一)原告於99年1月3日任職被告，兩造約定日薪1,300元，於107
10 年7月22日離職。

11 (二)原告於107年1月至7月薪資分別為31,903元、68元、34,921
12 元、34,437元、1,530元、22,937元、32,715、2,148元、2,
13 9488元、22,979元、3,346元。

14 (三)被告於107年6月底關閉所有桃園、新竹之直營門市，並將原
15 告調職至臺北市頂好、統領、永春、臺北車站地下街之直營
16 門市，並補助原告交通費。

17 四、本院之判斷：

18 (一)被告對原告所為之系爭調動有無違反勞基法第10條之1規
19 定？原告所為終止系爭契約是否合法？

20 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
21 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
22 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
23 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
24 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇
25 主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
26 益，勞基法第10條之1定有明文。亦即，雇主調動勞工工作
27 除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則
28 之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主調動勞工職務不得
29 違反之五原則（最高法院110年度臺上字第34號判決參
30 照）。再雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
31 並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第10條之1第5款

01 定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁
02 止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必
03 要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利
04 益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通
05 常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞
06 工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度
07 臺上字第43號民事判決）。申言之：

08 (1) 雇主基於業務上之必要性，得依其決定勞工之勞動場
09 所，只是調動（尤其是併隨著可能要搬遷之調動），一
10 般而言，對於勞工之生活關係應會造成不少影響，故雇
11 主之調動命令權並非可以無制約行使，自亦不容許雇主
12 濫用該權利。

13 (2) 承上，但除非調動命令不存有業務必要性，或縱有業務
14 必要性，然調動命令係基於其他不當動機或目的而為，
15 或使勞工承擔明顯逾越其通常所能忍受程度之不利益等
16 特殊情形，否則，應尚難認為調動命令已該當權利濫
17 用。

18 (3) 至於上述業務必要性，並無須達到其他人難以替代程度
19 之高度必要性，只有認為有助於企業之合理經營（如勞
20 工之適正配置、業務之能率增進、開發勞工之能力、提
21 高勤勞意欲、業務運作之順暢化等），即得肯定有業務
22 上之必要性。

23 2、經查，被告於107年6月底關閉所有桃園、新竹之直營門
24 市，並將原告調職至臺北市頂好、統領、永春、臺北車站
25 地下街之直營門市，並補助原告交通費等情，為兩造所不
26 爭執，堪認被告確實已於107年7月1日起將原告調職至臺北
27 市工作，而被告因關閉所有桃園、新竹之直營門市，故為
28 系爭調動，雖難認有何不當動機及目的，但因原告住所為
29 桃園市平鎮區，依Google地圖顯示（見本院卷第69至73
30 頁），搭乘大眾交通運輸工具前往臺北市東區地下街之直
31 營門市，單趟耗時1小時40分鐘，是原告如搭乘大眾運輸工

01 具前往臺北市之各直營門市上班，每日將增加交通時間約3
02 小時20分鐘，並因此支出交通費。況依被告臺北市各門市
03 之營業時間，均為晚上9時30分至10時30分之期間結束營
04 業，有被告所提出之營業時間表附卷可參（見本院卷第93
05 頁），原告於臺北市各門市營業時間結束後搭乘大眾運輸
06 交通工具返家，長時間通勤，返家時間約為晚上11時10分
07 至12時10分，除對原告上、下班通勤造成極大不便外，亦
08 會嚴重影響原告家庭、個人生活，使原告因而承擔明顯逾
09 越其通常所能忍受程度之不利益。且被告僅補貼原告實報
10 實銷之交通費，次月發放，並無提供其他如通勤時間之加
11 班費、提供宿舍、交通車、計程車資、加油費、過路費等
12 補助或縮短原有工時等必要之協助，無異延長原告之工作
13 時間，缺乏就薪資條件為其他補助，實質上就勞動條件為
14 不利之變更，其調動行為，既有違反兩造間之勞動契約及
15 勞工法令，即屬違法調動。是原告主張：本件調動行為，
16 違反勞基法第10條之1之原則，損害伊之權益，而有違反勞
17 動契約及勞工法令之情形乙情，尚非無據。

18 3、至被告雖抗辯原告為機動人員，本來就會至臺北市直營門
19 市支援云云，並提出原告班表為證（見本院卷第95至131
20 頁），然而，短暫支援臺北市直營門市與長期調動至臺北
21 市直營門市本屬二事，對勞工家庭生活利益之影響久暫不
22 同，本無從類比，本件並不因原告曾有前往支援臺北市直
23 營門市，而驟然認定系爭調動具備合法性。況觀諸原告上
24 開排班表，其自106年1月起至107年2月止，長期派駐於被
25 告桃園中壢門市，僅偶然、短暫支援他縣市之門市，107年
26 3月至107年6月期間，方增加支援他縣市門市之比例，並於
27 107年7月1日，因被告關閉桃園市、新竹市門市而調動至臺
28 北市門市，均可認原告主要之工作地點仍為桃園市，系爭
29 動調確實造成原告及其家庭生活利益重大影響，且實質上
30 就勞動條件為不利之變更，不因原告曾經支援臺北市直營
31 門市而有差別，是被告前開抗辯，並無足採。

01 4、次按「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
02 之虞者，勞工得不經預告終止契約。」，勞基法第14條第1
03 項第6款定有明文。又終止勞動契約之終止權屬形成權之一
04 種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待
05 他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約，於
06 意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止。
07 查，被告107年7月1日片面要求原告調動至臺北市門市工
08 作，已變更兩造間之勞動契約約定，且影響原告之權益，
09 違反勞基法第10條之1之調動原則，自應得原告之同意始
10 可，然原告拒絕此調整工作地點暨上班時間之方式，除曾
11 經於107年7月18日勞資爭議調解程序中，因工作地點過
12 遠，向被告請求給付資遣費及非自願離職證明書之外，亦
13 於107年7月21日填寫員工離職申請表，註明離職原因為：
14 「工作地點太遠」，而預告於107年7月22日終止兩造間之
15 勞動契約，有桃園市政府勞資爭議調解紀錄、員工離職申
16 請表附卷可參（見本院卷第15至16頁、第61頁），原告既
17 然已經表明離職原因為被告違法調職後之工作地點過遠，
18 已符合勞基法第14條第1項第6款雇主違反勞動契約或勞動
19 法令之規定。故原告依勞基法第14條第1項第6款之規定，
20 於知悉上開情事之30日內即107年7月21日，向被告為預告
21 於107年7月22日終止兩造間之勞動契約之意思表示，終止
22 兩造間之勞動契約，應屬有據。至被告雖抗辯原告填寫員
23 工離職申請表為自請離職云云，然與原告於107年7月18日
24 勞資爭議調解程序之陳述，以及上開員工離職申請書上填
25 載之離職原因不符，自非可採。

26 (二)原告請求資遣費有無理由？如有理由，得請求之資遣費金額
27 為何？

28 1、按「第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條
29 終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同
30 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
31 均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿

01 一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所
02 定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」，勞基
03 法第14條第4項、第17條分別定有明文。次按「勞工適用本
04 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
05 約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
06 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
07 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未
08 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
09 不適用勞基法第17條之規定。」，勞工退休金條例第12條第
10 1項定有明文。

11 2、經查，原告自107年7月22日離職日起算（該日不計入），往
12 前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪
13 資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給
14 付後，分別為26,325、29,488、34,863、22,937、35,967、
15 34,921元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計
16 算，原告之月平均薪資應為30,750元【計算式： $(26325 + 2$
17 $9488 + 34863 + 22937 + 35967 + 34921) \div 6 = 30750$ ，元以下
18 四捨五入】。其自99年1月3日開始任職於被告公司至107年7
19 月22日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年
20 資為8年6個月又19天，新制資遣基數為 $4 + 205/744$ {新制資
21 遣基數計算公式：【 $\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12$ 】 $\div$
22 2 }，原告得請求被告公司給付之資遣費為131,473元（計算
23 式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），本件原告僅請
24 求被告給付資遣費126,955元，當有所據。

25 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求
26 被告公司給付原告資遣費126,955元，及自起訴狀繕本送達
27 翌日即111年3月25日（見本院卷第35頁之送達證書）起至清
28 償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准
29 許。

30 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
31 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求

01 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
02 定有明文。本件判決第1項為被告即雇主部分敗訴之判決，
03 依據上開規定，由本院依職權宣告假執行及免為假執行。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
05 均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，
06 附此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 111 年 6 月 30 日
09 勞動法庭 法官 許珮育

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 111 年 7 月 1 日
14 書記官 楊佩宣