臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第2號

上　訴　人　余大雄

被 上訴 人　統揚公寓大廈管理維護有限公司

000000000000000000

法定代理人　林金和

訴訟代理人　劉冠良

　　林忠輝

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國111年11月29日本院111年度勞簡字第112號第一審判決提起上訴，本院於112年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

㈠伊自民國99年11月1日起受僱於被上訴人企業集團擔任督導、總幹事等工作，106年1月1日起至訴外人台北光河社區(下稱光河社區)擔任總幹事，同年8月4日伊因開設小吃店而離職。107年9月24日被上訴人通知伊再返回光河社區擔任總幹事，被上訴人就光河社區於111年度每月服務費之報價新臺幣（下同）181,000元，光河社區僅同意調整服務費161,500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日告知被上訴人不再續約，要求被上訴人僅服務至111年1月31日止，被上訴人卻突然於111年1月21日交付服務費168,000元之合約書及發票予光河社區，依光河社區與被上訴人於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，被上訴人卻每月超收服務費8,000元，伊將上情報告光河社區後，被上訴人雖收回111年度合約書，卻繼續開立服務費168,000元之發票予光河社區，光河社區仍依約給付，伊知悉被上訴人自111年1月起，每月超

收服務費8,000元，被上訴人為隱匿超收情事，自事發日起，即不斷以各種方式逼迫伊離開光河社區，以免事跡敗露，欲將伊調往另一社區，逕行通知伊工作至111年4月10日止，且被上訴人並無資遣伊之意思，由於伊自106年至光河社區工作至今，並無勞動基準法(下稱勞基法)第12條不當情事，拒絕被上訴人於111年5月8日調整伊工作地點，惟被上訴人為故意隱匿服務費而調動伊，自屬不當動機與目的，並非合法，伊於111年5月9日以存證信函為終止勞動契約之意思表示。被上訴人則於111年5月12日以伊拒絕調動而曠職3日以上為由，依勞基法第12條規定，以存證信函向伊為終止勞動契約之意思表示。光河社區要求更換總幹事，並未載明更換伊之理由，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，應為被上訴人製作後交光河社區用印，係為被上訴人逼退伊並規避資遣費之給與。

㈡爰依勞動法令之規定，聲明求為判決：1.被上訴人應給付上訴人198,233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（原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。）。併為上訴聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人應給付上訴人198,233元，及自應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：

㈠上訴人自行提出之勞保職保被保險人投保資料表可知，上訴人受僱期間為110年7月1日起至111年5月11日止，上訴人主張自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(下稱東陽公司)於101年3月22日解散登記，縱伊與第三人東陽公司、東陽保全股份有限公司(下稱東陽保全公司)等2家公司有關聯，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，上訴人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，上訴人於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。

㈡上訴人並未說明伊之調動有何違法。伊於111年4月25日收受光河社區管理委員會(下稱系爭管委會)及連同主任委員楊新國在內共計5名委員，具名要求伊撤換上訴人，伊依民法第535條規定，遵守系爭管委會指示，調動上訴人工作地點，履行受任人之契約義務所為，實為經營企業之必須。伊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，亦係在伊公司設立處所，與光河社區之工作地點，均為新北市。上訴人自111年5月9日起連續3日，未依前開伊調動工作地點之指示，至伊公司上班工作，上訴人無正當理由連續曠職3日，伊依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，上訴人無權請求給付資遣費。

㈢伊與光河社區簽訂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168,000元，上訴人主張伊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。伊收受服務費，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，伊調動上訴人工作地點，自屬適法，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，不生效力等語，資為抗辯。併為答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造於原審協議不爭執之事實（見原審卷第15-16頁，堪信為真）：

㈠上訴人自99年12月13日起至101年1月9日止，又自110年7月1日起至111年5月12日止，由被上訴人為其投保勞工保險，自99年11月1日起至99年12月10日止，由東陽公司為上訴人投保勞工保險，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，由東陽保全公司為上訴人投保勞工保險，有上訴人提出之勞工保險被保險人投保資料表附卷可稽（見原審勞簡專調卷第19頁）。

㈡被上訴人於111年5月3日通知上訴人調動工作地點，並自111

年5月9日起調動上訴人工作地點至總公司即新北市○○區○○路000○0號5樓，上訴人於111年5月7日以調職命令違法為由，終止勞動契約，被上訴人於同月10日收受，有上訴人提出之聲甲證2存證信函、聲甲證3之函文及送達回執附卷可稽（見原審勞簡專調卷第21-25頁）。

㈢被上訴人於111年5月12日以上訴人未於同年月9日報到上班，連續曠職三日為由終止勞動契約，有上訴人提出之聲甲證4存證信函附卷可稽（見原審勞簡專調卷第27頁）。

㈣系爭管委會於111年4月25日以聲甲證6之函文要求被上訴人更換上訴人之總幹事職務，有聲甲證6之函文附卷可稽（見原審勞簡專調卷第37頁）。

四、兩造爭執要點為：㈠上訴人依勞動法令，請求被上訴人給付資遣費198,233元，是否有據？㈡上訴人於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日止在被上訴人公司任職，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）？茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

㈠上訴人依勞動法令，請求被上訴人給付資遣費198,233元，顯屬無據：

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.上訴人主張被上訴人於110年5月3日因上訴人知悉被上訴人超收光河社區之每月服務費8,000元為由，將上訴人原工作地點即光河社區新北市○○區○○○路0段000號，調動至被上訴人總公司即新北市○○區○○路000○0號5樓，因此，被上訴人調動具有不當之動機，違反勞基法第10條之1第1款規定，上訴人依同法第14條第1項第6款規定終止兩造之僱傭關係云云，被上訴人則以前詞置辯。經查：

⑴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被上訴人與光河社區已簽訂如被證1之契約（見原審勞簡專調卷第71-75頁），約定每月服務費168,000元，有該契約第6條第1項可按，被上訴人均自111年1月至6月按月開立如被證2之服務費168,000元之發票（見原審勞簡專調卷第77-78頁），足見被上訴人與光河社區已訂立每月服務費為168,000元。是上訴人主張被上訴人與光河社區間並未於111年度簽訂新契約，被上訴人卻每月超收服務費8,000元云云，難認可採。

②上訴人雖主張被上訴人提出被證1之契約僅有主任委員之印章，欠缺系爭管委會之印鑑章云云。惟查，依被證1之契約書已有系爭管委會主任委員楊新國之印章，且依公寓大廈管理條例第29條第2項規定，楊新國對外代表管理委員會，而為系爭管委會之法定代理人，依民法第103條第1項規定，其於代理權限內，以系爭管委會名義所為之意思表示，直接對系爭管委會發生效力，自應認被證1之契約有效成立。況被上訴人既均自111年1月至6月按月開立如被證2之服務費168,000元之發票，交由系爭管委會報帳並製作財務報表，並將被上訴人收取服務費之財務報表公告於社區住戶及區分所有權人，足見被上訴人並無隱匿收取服務費之可能。是上訴人之上列主張，即屬無據，洵不可採。

③被上訴人主張於111年4月25日收受光河社區之主任委員要求

其撤換上訴人總幹事一職等情，有被上訴人提出之光河社區111年4月25日光河字第111042001號函文可按（下稱光河社區函文，見原審勞簡專調卷第37頁），且為上訴人所不爭執，本院審酌被上訴人基於被證1之契約，依據光河社區之要求，調動上訴人之職務，自無不當動機，且為企業經營所必須，實難據此即認被上訴人有何不當動機及目的。上訴人雖主張被上訴人調動上訴人之職務，具有不當之動機云云，惟並未舉證以實其說，自難為有利於上訴人之認定。

④上訴人雖主張被上訴人提出系爭管委會函文，為被上訴人製作後交付系爭管委會用印，藉此規避資遣費云云，惟並未舉證以實其說。況系爭管委會既已發文要求被上訴人撤換上訴人，自有撤換上訴人之真意，至於上訴人是否得請求資遣費，則與兩造間終止勞動契約之法律上理由有關聯性，因此，系爭管委會之函文，顯與被上訴人是否規避資遣費無關聯性。是上訴人之上列主張，顯屬無據。

⑵就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言：被上訴人調動上訴人之職務，薪資並未變更，被上訴人將上訴人調動至被上訴人總公司，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。

⑶就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：上訴人並未說明被上訴人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。

⑷就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助而言：上訴人調動前後，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，上訴人居住地為新北市○○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上訴人之住居所地，均在新北市，則被上訴人將上訴人調動至被上訴人總公司，尚難認被上訴人之調動因過遠，而需雇主另提供必要協助之必要。

⑸就考量勞工及其家庭之生活利益而言：上訴人原從事社區總

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，對於上訴人均無過大之變動，上訴人復未舉證被上訴人之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被上訴人之調動有何影響及勞工及其家庭生活利益。因此，被上訴人將上訴人調動至被上訴人總公司，自無對上訴人之家庭生活利益有何不當之影響。

3.基上，被上訴人調動上訴人之工作地點，並未違反勞基法第10條之1調動五原則之規定，則上訴人依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，顯屬無據。

4.被上訴人調動上訴人之職務既為適法，則上訴人卻未依被上訴人之指示前往就職，並自110年5月9日起連續三日無正當理由曠職達三日，被上訴人於111年5月12日依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止勞動契約，即屬有據。

5.按雇主依勞基法第11條第1項規定或勞工依勞基法第14條第1項規定，終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第14條、第17條所明定。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。本件上訴人依勞基法第14條第1項規定，終止勞動契約，既屬無據，則上訴人請求被上訴人給付資遣費，亦屬無據，不應准許。

㈡承上，上訴人依勞基法第14條第1項規定，終止勞動契約，既屬無據，而不得請求被上訴人給付資遣費，則本件有關上訴人於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日止在被上訴人公司任職，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）之爭點，即無再予論述之必要，併予敘明。

五、綜上所述，上訴人依勞動法令之規定，請求被上訴人給付198,233元本息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　21　　日

勞動法庭　審判長法　官　饒金鳳

法　官　王士珮

法　官　楊千儀

正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　25　　日

書記官　劉雅文