

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第25號

原告 嚴振庭

訴訟代理人 趙乃怡律師(法扶律師)

被告 良品餐飲有限公司

法定代理人 梁呈耀

訴訟代理人 陳忠儀律師

陳家祥律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一) 於民國104年9月1日，原告任職於被告良品餐飲有限公司，擔任廚師，約定薪資為月薪新台幣(下同)46,000元(包含本薪44,000元、全勤獎金1,000元、獎金1,000元)，工作地點位於台北市○○區○○路○段00巷00號(下稱內湖區工作地點)；自111年4月6日起，被告公司調動原告至新北市○○區○○路00號工作(下稱板橋區工作地點)，原告居住地址為基隆市○○區○○路00號之4五樓，原告原本自居住地前往內湖區工作地點，每日來回通勤時間約為2小時，原告自居住地前往板橋區工作地點，每日來回通勤時間(包含等候火車及捷運時間)約為4小時，如原告自行開車前往板橋區工作地點，每日尚須額外支出500元(包含過路費、油錢、停車費)，且每日來回通勤時間(包含塞車時間)同樣約為4小時，原告每日通勤時間驟然增加2小時，對於原告而言，本次調動工作地點過遠，於111年4月9日，原告傳送LINE訊息向被告公司負責人之妹妹梁彩虹說明此情況，然被告公司未提供原告任何之協助。於111

01 年5月3日至111年10月30日係原告育嬰留職停薪期間，111
02 年10月29日，原告傳送LINE訊息予被告公司主管劉美鳳，
03 確認被告公司依舊要求原告前往板橋區工作地點工作，原
04 告再次反應本次調動工作地點過遠，且被告公司未提供原
05 告任何之協助，然被告依然未提供原告任何之協助。於11
06 1年10月31日，原告傳送LINE訊息予被告公司主管劉美
07 鳳，原告表達「本次調動工作地點過遠，且雇主未給予協
08 助」、「原告要求非自願離職單跟遣散費」，亦即，原告
09 的意思為「調動工作地點過遠，雇主未依法予以必要之協
10 助。」、「原告依法終止勞動契約並請求非自願離職證明
11 書及資遣費」。於111年10月31日，原告寄送存證信函予
12 被告公司，再次明確表達「本次調動工作地點過遠，且雇
13 主未給予協助」、「原告要求非自願離職單跟遣散費」，
14 嗣後，被告公司復寄送存證信函予原告。

15 (二) 原告原本工作地點為內湖區工作地點，嗣後，被告調動原
16 告至板橋區工作地點，二工作地點相比較，原告每日通勤
17 時間驟然增加2小時，對於原告而言，本次調動工作地點
18 過遠，且原告向被告公司反應後，被告公司仍然未予原告
19 任何之協助，被告調動原告工作業已違反勞動基準法（下
20 稱勞基法）第10-1 條第4款規定，原告爰依據勞基法第14
21 條第1項第6款規定終止勞動契約。

22 (三) 原告自104年9月1日至111年10月31日止受雇於被告，其
23 中，111年5月3 日至111年10月30日係原告育嬰留職停薪
24 期間，原告任職期間計有6年8月3日，110年11月至 111年
25 3月期間，原告每月之薪資均為46,000元，111年4月薪資
26 為45,000元)，110年11月至 111年4月期間，原告每月平
27 均薪資為45,833元($46,000 \times 5 + 45,000 = 275,000$ ， $275,000 \times$
28 $1/6 = 45,833$ ，元以下四捨五入，下同)。亦即，自薪資明
29 細資料觀之，原告每一個月之薪資為46,000元(包含本薪4
30 4,000元、全勤獎金1,000元、獎金1,000元)，扣除勞保
31 費、健保費後，原告每一個月實領薪資約為43,628元左

01 右，然而，由於被告公司連續數個月少扣部分的勞保費、
02 健保費，以致於原告連續數個月薪資超過43,628元，嗣
03 後，被告公司於111年2月薪資中扣除先前少扣之部分的勞
04 保費、健保費，因此，111年3月9日薪資轉帳金額方會少
05 於43,628元，至於111年4月薪資，被告未給予原告獎金1,
06 000元，因此該月薪資為45,000元。綜上，被告應給付原
07 告資遣費152,968元(計算式： $45,833 \times 1/2 \times 6 + 45,833 \times 1/2 \times$
08 $1/12 \times 8 + 45,833 \times 1/2 \times 1/12 \times 3/30 = 152,968$)。

09 (四) 兩造間之勞動契約業經原告於111年10月31日依勞基法第1
10 4條規定，予以終止，則原告自被告離職，即符合前揭就
11 業保險法所稱之非自願離職，爰依據勞基法第19條、就業
12 保險法第11條第3項、就業保險法第25條第3項及第4項規
13 定，請求被告發給如訴之聲明第2項所載內容之非自願離
14 職證明書予原告。

15 (五) 聲明：

- 16 1. 被告應給付原告152,968元，並自起訴狀繕本送達翌日起
17 至清償日止，按年利率5%計算之法定遲延利息。
- 18 2. 被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分
19 證字號、職務內容、到職日期為104年9月1日，暨記載離
20 職日期為民國111年10月31日、離職原因為非自願離職之
21 服務證明書予原告。
- 22 3. 訴訟費用由被告負擔。

23 二、被告則以：

24 (一) 查被告係經營團膳事業，原與業主簽定膳食承攬合約後，
25 再指派員工至業主設置之員工餐廳進行供餐。因此，被告
26 於招募原告時，即告知可能因與業主之膳食承攬合約變動
27 而調動工作地點，原告充分瞭解後，雙方遂於勞動契約第
28 三條約定「一、乙方(即原告，下同)應依甲方分派之工作
29 職務、內容及工作地點接受甲方(即被告，下同)之指揮監
30 督，並依甲方指示及工作規則執行工作，應盡善良管理人
31 之注意義務。二、甲方得因業務或工作之需要，調整乙方

01 之工作職務、內容及地點，乙方同意配合之。」等語。本
02 件被告原指派原告至業主位於內湖區工作地點之員工餐廳
03 為進行供餐，惟因自111年4月份起，該業主與被告終止膳
04 食承攬合約，被告不得已遂將原告調派至板橋區工作地點
05 (即其他業主之員工餐廳)。因此，被告對原告變更工作地
06 點除原告已可預見，兩造亦於勞動契約明訂在案外，更係
07 因企業經營上所必須，無不當動機及目的，且原告之工作
08 場所變更至新北市板橋區後，其工資及勞動條件並未更
09 動，工作內容同樣為廚師，更無影響原告之個人及家庭。
10 因此，被告對原告進行工作地點之變動，並無違反勞動法
11 令。尤有進者，原告原已接受被告調派至板橋區工作地
12 點，且於111年5月3日至111年10月30日育嬰留職停薪。詎
13 被告於逾6個月後竟以調動地點過遠，認被告違反勞動基
14 準法，主張終止契約云云，顯與誠信原則有違，且屬權利
15 濫用。

16 (二) 原告過往係自行開車上班，循此通勤模式，依GOOGLE地圖
17 資訊，原告原本於內湖工作地之上班通勤時間(上午7:30)
18 為35分，而變更工作地為板橋之通勤時間為50分，單趟開
19 車僅增加15分鐘。又若依宣稱原告搭乘大眾運輸工具云
20 云，原告至原本內湖工作地之上班通勤時間(上午7:30)為
21 59分，而變更工作地為板橋之通勤時間為1時20分，亦僅
22 增加21分，準此，並無原告所稱每日通勤時間增加2小時
23 (即單趟1小時)之情形。因此，無論原告開車或搭乘大眾
24 運輸工具通勤，依一般社會通念均未逾勞工可忍受之程度
25 範圍，即無違反勞基法第10條之1之規定。

26 (三) 原告於111年4月份起即變更工作地點至板橋區，竟遲至11
27 1年10月31日始發函為終止勞動契約之意思表示，已罹於3
28 0日之除斥期間，故終止權之行使不生效力等語置辯。

29 (四) 併答辯聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔；如受
30 不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、本院得心證之理由：

原告主張被告所為將原告工作地點之調動，違反勞基法第10條之1之調動原則，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，並請求資遣費及被告應開立非自願離職證明書予原告，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點即為(一)被告於111年4月6日調整調動原告之工作地點之處分，是否合法，？(二)兩造終止勞動契約之事由為何？(三)原告請求被告給付資遣費，有無理由？(四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？茲析論述如下：

(一) 被告於111年4月6日調整調動原告之工作地點之處分，是否合法？

1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。又所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂約定勞雇關係之契約，而工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中約定之，此亦為勞基法施行細則第7條第1款所明定，是勞動契約中有關工作場所等事項之變更，原則上自應由勞資雙方自行商議約定之。惟企業在現今社會為永續經營，須與時俱進，從事技術革新、創新發展、多角化經營及合理化經營，並隨時代趨勢，適時改變經營策略，故為兼顧勞雇雙方之權益，倘不允許雇主有片面調職命令權，實有礙企業資方競爭力之提昇，企業在競爭中消失，亦非勞工之福。是雇主如因業務需要，有變動勞方之工作場所及工作有關事項之需，而未能獲得勞工明確同意時，在符合一定條件下，仍宜例外認勞工須接受雇主之調職命令，以兼顧勞雇雙方之利益。復按「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：□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。□對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。□調動後工作為勞工體能及技術可勝任。□調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。□考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞

01 基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工
02 應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職
03 在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機
04 或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變
05 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，
06 就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反
07 誠信原則。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事
08 項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌
09 勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職
10 命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命
11 令權無違前揭五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調
12 動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

- 13 2. 查原告因被告內湖區工作地點之業主與被告終止膳食合
14 約，將原告自臺北市內湖區搬遷至新北市板橋區，當屬調
15 職，就工作地點之勞動契約事項應由兩造商議決定，如未
16 能合意，則應符合上開調動五原則。而被告係經營團膳事
17 業，原與業主簽定膳食承攬合約後，再指派員工至業主設
18 置之員工餐廳進行供餐，此為原告所不爭執，被告以團膳
19 為主業，以與業主簽定膳食承攬合約為主軸，以被告公司
20 營業特性而言，即指派員工至業主設置之餐廳進行供餐，
21 則人員調動屬企業經營自主之範疇，人員之調動僵化將造
22 成人事管理缺乏彈性，基此，被告已事先於兩造勞動契約
23 中第三條「工作內容及場所」雙方約定：「一、乙方應依
24 甲方分派之工作職務、內容及工作地點接受甲方之指揮監
25 督，並依甲方指示及工作規則執行工作，應盡善良管理人
26 之注意義務。二、甲方得因業務或工作之需要，調整乙方
27 之工作職務、內容及地點，乙方同意配合之。」等語，為
28 兩造所不爭執，亦有兩造間之勞動契約附卷可考（見本院
29 卷第81頁）。是原告與被告訂約當時，即知悉因與業主之
30 膳食承攬合約變動而可能調動工作地點，本件原告原受被
31 告指派至業主位於內湖區工作地點之員工餐廳為進行供

餐，惟因自111年4月份起，該業主與被告終止膳食承攬合約，被告遂將原告調派至板橋區工作地點，則被告係因企業經營上所必須，無不當動機及目的，並無權利濫用之情形，且原告之工作場所變更至新北市板橋區後，其工資及勞動條件並未更動，工作內容同樣為廚師，亦為原告能力所得勝任，更無影響原告之個人及家庭。又原告過往係自行開車上班，循此通勤模式，依GOOGLE地圖資訊，原告原本於內湖工作地之上班通勤時間(上午7:30)為35分，而變更工作地為板橋之通勤時間為50分，單趟開車僅增加15分鐘。而倘若原告係搭乘大眾運輸工具云云，原告至原本內湖工作地之上班通勤時間(上午7:30)為59分，而變更工作地為板橋之通勤時間為1時20分，亦僅增加21分，有新、舊工作地點開車及大眾運輸工具之通勤時間之GOOGLE地圖擷圖各一份附卷可參（見本院卷第87至93頁）。故無論原告開車或搭乘大眾運輸工具通勤，依一般社會通念均未逾勞工可忍受之程度範圍，而通勤時略為增加，被告未給予協助亦無權利濫用之情，綜合上情，原告雖因該調動受有略微不便，然應屬社會一般通念可接受之範圍；且被告公司未違反調動五原則，已論述如前，據此，更難謂被告公司將原告調整工作地點從內湖區至板橋地區，有何就工作場所為不利變動之情事，是原告主張被告公司所為之工作場所調動，業已違反兩造間之勞動契約云云，應非可採。準此，被告公司就原告所為之職務調整，既符合前述「調動五原則」，自屬合法之職務調動，而無違反勞動契約可言。

3. 承上，被告於111年4月6日對原告所為之調職，其調職處分應屬合法。則原告以被告調職處分違法，主張其得依勞動基準法第14條第6款規定，終止勞動契約，自無理由。

（二）兩造終止勞動契約之事由為何？

1. 按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……
六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之

虞者。」、「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」勞基法第14條第1項第6款及第2項所規定。是勞工主張依據雇主違反勞動契約或勞工法令而終止勞動契約者，應於知悉後30日之法定除斥期間內為之；逾此期間者，即當然喪失終止權。而查，原告於111年4月6日起之工作地點由台北市內湖區調動至新北市板橋區，則依勞基法第14條第2項規定，原告至遲應於111年5月6日前主張終止權，而原告在留職停薪前，被告即具體告知原告之工作地點之變更情形，原告既於111年4月9日即以調動工作地點過遠以LINE通知被告，有LINE對話內容可憑（見本院卷第29頁），原告斯時已知悉被告有違反勞動契約或勞工法令之情，詎原告遲至111年10月31日始發函為終止之意思表示，有存證信函乙份可參（見本院卷第35頁），則原告終止本件勞動契約已因逾法定除斥期間，而不生效力。原告雖主張於111年5月3日至111年10月30日係育嬰留職停薪云云。惟按法定除斥期間，其時間經過時權利即告消滅，非如消滅時效得因中斷或未完成之事由而延長（最高法院50年度台上字第412號民事判例可資參照），是無論原告不行使此終止權之原因為何，30日之法定除斥期間均不發生中斷或未完成之情形。故原告以有留職停薪而認不逾除斥期間云云，不足憑採。故原告本件主張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，於法無據，為無理由。

2. 第按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。經查，原告未按調職命令至新單位報到，接受指派工作，無正當理由擅離工作崗位而有曠職情事，經被告以郵局存證信函，通知原告以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，有存證信函乙份為憑（見

01 本院卷第41至43頁)原告並不爭執其已收受，揆諸前揭法
02 文，被告終止勞動契約，合法有據。

03 (三)原告請求被告給付資遣費，有無理由？

04 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
05 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
06 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
07 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分
08 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
09 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
10 定，勞工退休金條例第12條第1項固定有明文。

11 2.本件原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞
12 動契約，既不合法，也不發生法律上效力，自無從依據上
13 開規定請求被告公司給付資遣費。

14 (四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

15 按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
16 或其代理人不得拒絕」，勞基法第19條固有明文，惟參照
17 就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指
18 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
19 離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
20 20條規定各款情事之一離職者而言。本件被告以勞基法第
21 12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述。
22 則原告主張被告公司違法調動而依勞動基準法第14條終止
23 勞動契約，既不合法，也無法證明有其他非自願離職的事
24 由存在，故其請求被告發給註記離職原因為非自願之服務
25 證明書，即無法准許。

26 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係、勞基法第19
27 條、就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項及勞退條例
28 第12條第1項規定，請求被告應給付152,968元，及自起訴狀
29 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
30 息；暨請求被告應開立非自願離職證明書予原告，均為無理
31 由，應予駁回。

01 五、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提
02 之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影
03 響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

04 六、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 112 年 4 月 10 日
06 勞動法庭 法 官 吳幸娥

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 112 年 4 月 10 日
11 書記官 周子鈺