

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第140號

原告 王義進

訴訟代理人 楊智全律師(法扶律師)

被告 壹舍國際股份有限公司

法定代理人 林育達

訴訟代理人 王聖堯

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國112年9月14日起任職於被告，擔任主廚，約定薪資為每月新臺幣（下同）55,000元。緣被告前承接鴻海公司團膳業務（下稱原團膳業務），地點在新北市土城區。嗣因鴻海公司於114年1月間通知被告將於114年3月20日解約，被告本有足夠時間與原告協商調動意願或進行資遣，然被告卻遲至114年3月20日下午始於工作群組內張貼公告，未事前與原告溝通或徵得原告同意，即將原告調動至微風百貨公司之香茅主義泰式餐廳，片面變更原告勞動條件，對原告權益影響甚鉅。原告因被告調動後之工作性質、料理內容及工作時間均與原工作內容差異甚大，影響家庭生活，遂以被告違法為由，依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，並於114年3月25日寄發存證信函通知被告，兩造之勞動契約終止日為114年3月25日，原告請求被告應依勞工退休金條例第12條第1項給付資遣費45,287元，並依就業服務法第11條第3項、同法第25條第3項前段開立非自願離職證明

予原告。併聲明：(一)被告應給付原告45,287元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告，開立事由為勞動基準法第14條第1項第6款；(三)第1項聲明部分，請准宣告得為假執行。

二、被告則以：原告實際上為原團繕業務之業務主管，負責人力安排，也是該原團繕業務部門與被告之聯繫窗口，對於鴻海公司與被告終止契約一事早已知悉，而被告在114年2月6日即有告知原告因原團繕業務終止後，於安排至其他團繕單位前，將暫時先媒合原告至微風百貨公司之香茅主義泰式餐廳之事實，原告並因此向被告請求在轉調工作期間之114年3月21日至同年月31日給付帶薪榮譽假，被告也確實應允而給付。然原告竟於114年3月25日寄發存證信函表示要終止勞動契約，被告故認原告係表明自請離職之意，原告請求資遣費及要求開立非自願離職證明，均無理由等語置辯。並聲明：(一)請求駁回原告之訴及其假執行聲請；(二)如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

(一)、查原告於112年9月14日起任職於被告，擔任主廚，約定薪資為每月55,000元，在鴻海公司負責團繕業務，且為該團繕業務主管，負責被告原團繕業務人力安排及擔任原團繕業務部門與被告聯繫之窗口，被告並於114年3月20日公告將於114年4月1日起將原告調往微風百貨公司之香茅主義泰式餐廳任職，並於114年3月21日至114年3月31日給予原告轉職前之有薪假等情，有原告之薪資單、薪資匯款紀錄、勞保災保被保險人投保資料表、勞動契約書、壹舍公告、員工請假單等件在卷可稽（見本院卷一第21頁至第28頁、第37頁；本院卷二第29頁、第43頁、第73頁），且為兩造所不爭執，此部分事實首堪認定。

(二)、原告主張被告違反調職原則，而依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，並無理由

- 01 1. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
02 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
03 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
04 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
05 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
06 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法
07 第10條之1定有明文，此即所謂調動五原則，依前開規定雇
08 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
09 濫用禁止原則之規範。易言之，該法立法意旨係雇主調動勞
10 工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職
11 在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產
12 生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之
13 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
14 念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院
15 110年度台上字第34號、110年度台上字第43號判決意旨參
16 照）。
- 17 2. 本件原告固主張被告係於114年3月20日單方通知原告，將原
18 告調動至微風百貨公司之香茅主義泰式餐廳，片面變更原告
19 勞動條件，並提出前開被告公司公告為憑，然此部分為被告
20 所否認，並以原告對於上情早已知悉，據此向被告要求於調
21 職前10日之帶薪榮譽假，原告對於調職一事顯有同意等語置
22 辯。而參以原告為被告原團繕業務主管，業據認定如前。佐
23 以原告工作群組內，即見鴻海公司自113年9月26日起因有多
24 次食材檢出大腸桿菌超標而要求原告改善之對話紀錄（見本
25 院卷二第103頁至第105頁、第113頁、第117頁至第125
26 頁），另參以原告與被告訴訟代理人王聖堯之對話紀錄中，
27 王聖堯於114年2月6日即有告知「鴻海副總吃到塑膠片的事
28 有點麻煩」、「總務他們好像不給你們機會了」、「我看看
29 這兩天我們碰面聊一下看是否還能補救，但看上去鴻海他們
30 的態度應該是要來真的了」，原告回覆「好」等語（見本院
31 卷二第39頁），均可見原告非僅為原團繕業務與被告之窗

01 口，亦為代表被告與鴻海公司間之聯繫角色，實無可能對於
02 鴻海公司與被告終止契約一事毫無所悉。佐以原告於114年2
03 月間即有與被告一同前往其他公司瞭解團繕業務、供餐狀況
04 及環境，有卷附對話紀錄可佐（見本院卷二第175頁），顯
05 見原告於114年2月前即對於鴻海公司將與被告終止勞動契約
06 一事有所認識，甚而主動積極協助與被告媒合其他公司之團
07 繕業務。又原告既為原團繕業務之主廚，明知被告未能順利
08 媒合團繕業務，定將直接影響其工作權益，原告自無可能對
09 於其後工作安排一事漠不關心，而會積極瞭解後續被告安排
10 計畫，方合常情。是原告主張其就被告因未順利媒合新團繕
11 公司，而暫時將其安排至微風百貨公司之香茅主義泰式餐廳
12 一事，毫無所悉，實難可採。輔以原告因原團繕業務終止
13 前，已有部分員工離職，剩餘同仁負擔收尾工作，遂向被告
14 爭取帶薪榮譽假等語（見本院卷二第211頁），核與被告提
15 出之對話紀錄中，原告張貼人力安排表，並表示安排好出餐
16 沒有問題，但早上下午會比較吃緊等語，被告於114年2月27
17 日表示「關於你上次提的方案，我跟董事長講了很久」（見
18 本院卷二第69頁），即係原告因知悉原團繕業務即將終止而
19 要求被告提供轉職前之帶薪榮譽假之情節互核一致，倘非原
20 告於114年2月27日即明知確有調職一事，豈有可能提出轉職
21 前之帶薪榮譽假之請求，益證原告於114年2月間即已知悉因
22 原團繕業務終止，而將其調動至微風百貨公司之香茅主義泰
23 式餐廳一事有所認識。稽以原告在知悉終止原團繕業務後。
24 將將其轉調至微風百貨公司之香茅主義泰式餐廳，並未表示
25 反對，反係主動要求帶薪榮譽假一事觀之，被告辯稱原告業
26 已同意調職等情，顯有所本。

- 27 3. 而原告既已應允被告所為調職，自應認此一調職並未違背兩
28 造間之勞動契約，且原告應業就該調職可能產生生活上不利
29 益之程度予以綜合考量，事後方稱被告調職有違其意願，且
30 影響家庭生活重大，自非可採。再細察被告因原團繕業務終
31 止，故媒合原告至其他餐廳繼續擔任主廚工作，實難謂有何

不當之動機及目的，且所擔任之工作實際上亦為餐廳主廚，亦未見有何對於原告體能或技術上顯然不能勝任之處。甚而原告住所地為新北市中和區，至原工作地點之新北市土城區，或調動後之臺北市松山區，其交通上是否確有「過遠」，亦有可疑。況原告亦未提出調動後對其家庭生活利益實際之影響之事證資料，實難認被告有何違反勞動基準法第10條之1之調職原則。

4. 是此，原告主張被告違反調職原則，而依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，難謂有據，尚非可採。

(三)、原告請求被告給付資遣費，為無理由

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年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。是以，給付資遣費係以勞工依勞動契約依勞基法第14條規定終止作為前提。

2. 經查，原告雖主張系爭調職行為違反勞動基準法第10條之1，並據此依同法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，有存證信函可資為憑（見本院卷一第43頁），惟被告所為調職行為既未違法，已如前述。原告自不得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，揆諸前開說明，其亦不得請求被告給付資遣費，故原告前開主張，自無可採。

(四)、原告請求被告開立非自願離職證明書，為無理由

1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。

2. 可知，勞工請求發給非自願離職證明書，亦係以勞工依勞動

01 基準法第14條規定終止勞動契約，始足當之。惟本件原告主
02 張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，已無
03 理由，則原告據此請求被告開立非自願離職證明書，亦屬無
04 據。

05 四、綜上所述，原告請求依勞工退休金條例第12條第1項給付資
06 遣費45,287元並依就業服務法第11條第3項、同法第25條第3
07 項前段開立非自願離職證明予原告，均無理由，應予駁回。
08 又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併
09 予駁回之。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

15 勞動法庭 法 官 吳逸儒

16 以上正本係照原本作成

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

20 書記官 王顥儒