臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞小字第81號

原　　告　吳健泰

被　　告　華南商業銀行股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳芬蘭

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　陳立強律師

上列當事人間請求請求給付交通費等事件，經本院於民國115年8月11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

壹、程序上理由

不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第256條定有明文，原告原起訴請求被告應給付自115年6月1日每日增加交通費1200元，或按日實際通勤費用及通勤時間140分給予補助，嗣於115年8月11日言詞辯論期日更正為被告應自115 年6 月1 日起每月原告給付交通費1200元及加班費23136 元（見本院卷第95頁），核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)97年5月26日受雇於被告，擔任工程師。原告因配合被告政策於115年6月1日起，上班地點由桃園市○○區○○路00號5樓改至新北市○○區○○街00○0號9樓，每日通勤距離增加約55公里(原單趟7.5公里，調動後35公里)，每日勤時間增加約140分鐘(原單趟20分鐘，調動後90分鐘)，交通費用增加約新臺幣（下同）208元(桃園市公車709號至永寧轉運站公車84元+捷運20元)；嗣兩造雖經調解，惟被告仍主張不予補助，已違反勞動基準法

第10條之1第4款、第5款之規定。爰依勞基法第10條之1第4、5款之規定，提起本訴，並聲明：被告應自115 年6 月1日起每月給付原告交通費1200元及加班費23136 元，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告訴之聲明第一項不具體特定、非適用強制執行，難認合法：

查本件，原告訴之聲明第一項請求被告給付「自115年6月1日起因上班地點調動後每日增加交通費（TPASS 行政院通勤月票1200元，爾後若行政院停止通勤月票則按每日實際通勤費用計算）及通勤時間（140分）給予補助（折抵每日上班工時140分或折算加班140分）」云云，惟查，所謂「折抵每日上班工時140分或折算加班140分」，究為何指顯有疑義，尚難謂明確、具體之聲明。再者，其請求顯非金錢給付或特定行為之給付，縱為判決亦顯然無從強制執行；且原告於起訴狀內均未說明請求權基礎、依何法律規定而請求，事實上，勞動法令亦無課以雇主給付通勤交通費之任何規定，故原告請求被告按月給付月票費用云云，顯無契約或法律上依據，應無理由。

(二)系爭調動合法，未違反勞基法第10條之1之規定：

1.系爭工作地點調整，係本於機房監控人力資源整合之企業經營上必要，且無任何不當動機及目的

①依據被告114年11月制定之資訊管理群策略載有:「整合目前兩地資訊中心監控人員於土城，執行核心主機與開放系統監控及執行相關批次作業，培養可全面性監控之人員」等企業經營目標；為達成上述企業經營目標，被告資訊作業服務部經評估後，簽請將第二資訊中心科（下稱二資科）人員工作地點整併至土城主資訊中心（址設新北市○○區○○街00○0號，下稱土城資訊大樓），業經被告總經理於115年4月14日核定在案。

②上開簽呈明確記載：「經訪查國內大型銀行備援機房人力配

置，以被告之14名為最多」、「土城資訊中心機房符合Tier III等級，可用性達99.982%，並可耐7級地震」、「土城及中壢兩地資訊中心各自負責大型主機及開放系統監控，兩地人員無法有效整合監控技術與能力。擬整合兩地資訊中心監控人員於土城資訊中心，效益說明如下：（一）原兩地監控人員24小時輪班每班各2名合計4名，整合於土城資訊中心監控後可減少為每班3名，監控人員可由原兩地監控人員各10名，合計20名精簡至15名，其餘人員將依實際所需派任其他工作。（二）培養可全面性執行大型主機與開放系統監控及執行批次作業之人員」。足徵系爭調動確係基於人員能力與技術培養、人力整合及營運效率之企業經營上需要。此亦符合被告工作規則第16條之調動規定，而工作規則既經公告，勞雇雙方自應遵守。再者，綜觀資訊管理群策略、系爭簽呈等文件，皆係就二資科全體14名人員一體適用之單位性調動，並非針對原告個人，並無任何不當動機及目的。

2.系爭調整對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；且調動後工作相同，顯為原告體能及技術可勝任：

原告於本次工作地點調整前後，其職務內容、職等、薪資及其他勞動條件均無任何不利變更，且原告及第二資科同仁之職務內容、職稱職等、薪資福利、升遷等相關權益均不受該次調動影響。事實上，細觀原告起訴狀記載之內容，原告亦未爭執其職務內容、職等、薪資及其他勞動條件有受不利變更，又原告調動前後工作內容完全相同，則顯為原告體能及技術可勝任。

3.就調動地點部分:

①首查，原告自陳其址距土城資訊大樓為35公里，距原中壢工作地點則為7.5公里，增加通勤距離為27.5公里，依一般通念，尚難謂逾其可忍受之程度範圍內，亦不足認系爭調動工作地點有過遠之情事，且本案為桃園至新北土城，應屬於新北桃園一日生活圈之範圍。縱認有過遠之情事（假設語，被告否認之），被告已於土城資訊大樓A棟12至15樓設置104間

宿舍，供資訊同仁以優惠租金申請租用，目前男女宿舍均尚有空房；而資訊管理群轄下行員實際居住地使用大眾交通工具通勤至資訊大樓單程達60分鐘以上者，即得申請，是原告符合優惠租金租用宿舍資格。事實上亦有第二資科之同仁已申請並入住。

②再觀被告員工出勤管理要點（參被證4）第11條規定，被告實施彈性上下班制度，各單位得由單位主管核准，於不變更每日正常工作時數下，在2小時範圍內彈性調整員工之上下班時間；而雇主就協助措施之選擇與安排，本有合理之裁量空間，被告所提供之上開多元協助措施，依社會通認之客觀標準判斷，已屬充分且必要之協助。又被告為照顧資訊同仁之身心健康，於土城資訊大樓A棟5樓整層設置員工餐廳，提供資訊同仁舒適之用餐環境。此外，該大樓並設有多達20幾種設備之健身房，及多功能桌球室（同時可作為韻律教室、瑜珈教室等，可多樣性利用空間），供同仁休憩、放鬆、運動使用。此有安置計畫可證。

(三)綜上，系爭調動符合勞動基準法第10條之1所定調動五原則，原告以系爭調動違反勞動基準法第10條之1第4款、第5款為由請求補助云云，並無理由。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見115年8月11日筆錄，本院卷第95至96頁）：

(一)原告自97年5月26日起受雇於被告，擔任工程師。

(二)原告原工作地在桃園市○○市○○路00號5樓(以下簡稱原工作地)，115年6月1日起因公司政策調動至新北市○○區○○街00○0號9樓（以下簡稱新工作地）

(三)原告住處在桃園市○鎮區○○路000巷0弄00號，通勤距離增加27.5公里。

四、本件爭點為：原告依據勞基法第10條之1第4、5款之規定，請求被告提供必要之協助，即每月應給付原告交通費1200元及加班費23136 元，是否有理由?

原告主張被告調動後，增加之通勤時間，被告應補助交通費或按月給付加班費云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

(一)系爭調動是否違反勞基法第10條之1之規定?

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，勞基法第10條之1定有明文，此即明訂調動五原則，即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。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法；易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之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念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。

2.就被告調職是否違反調職五原則而言:

(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:

被告因機房監控人力配置而調動，係基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的之情形。

(2)就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言:

原告調動前後均擔任同樣職務，為原告所不爭，原告工作工資及其他勞動條件並無重大變更，對原告之勞動條件並未產生不利益之變動。

(3)就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言:

原告調動前後之工作工資及其他勞動條件，均為原告體能及

技術上可勝任。

(4)就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助、考量勞工及其家庭生活或利益:

被告將原告調職前後，通勤距離增加27.5公里，為兩造所不爭，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念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用，準此。就考量勞工及其家庭之生活利益而言，原告調職前後，對原告而言，並無不利益於原告，原告雖以通勤距離增加造成無法接送子女云云。然查，被告抗辯原告可聲請彈性上班，應有利於家庭生活，雖為原告所否認，並以有無法聲請彈性上班之事由，但原告並未說明為何無法聲請彈性上班之事由，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。

3.綜上所述，被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合法。況原告雖主張被告調職不合法，卻未依法拒絕調動，仍前往新工作地點上班，則被告之調動應屬適法。原告雖依據勞基法第10條之1第4款、第5款之規定，請求被告給予必要協助即增加交通費及加班費，然上開規定，為審核被告公司是否符合調動五原則之基礎，並非可作為勞工據此請求加班費或交通費之請求權基礎。況被告已給予宿舍、彈性上班、安置計畫、可休息運動、放鬆等必要協助，自已符合勞基法第10條之1第4款、第5款之規定。

(二)原告請求自115年6月1日起增加之交通費用：

原告主張其因職務調動由桃園住處往新北市土城區上班，每月增加交通費云云，然查，勞工通勤往返固定工作場所的時間與因此產生的油錢、車資，不屬於勞基法規範之「工作時間」與「工資」，因此無法請求交通費，原告並未能舉證兩造間之勞動契約有關於增加通勤時間得請求主張交通費之約定，果原告因此增加交通費用，亦應與被告商談兩造間勞動條件之約定，尚難遽為請求被告給付交通費用之依據。

(三)原告請求自115年6月1日起增加通勤時間之加班費:

原告主張其因職務調動由桃園住處往新北市土城區上班，每日增加交通時間，得請求延長工時之加班費云云，被告則辯稱上下班之交通時間非屬工時等語。工作時間是指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間（參勞動部104年5月14日勞動條3字第1040130857號函令），按勞工上下班交通期間，依一般通念，已脫離雇主實力支配範圍，不受指揮監督，難認是工作時間，而原告就兩造勞動契約並無約定將上下班之交通時間視為工時，則其縱因工作致往返桃園、新北甚為費時，仍須另與被告商議勞動條件，與被告協商如何協助，被告如有不為必要協助之情形，亦僅生原告得否因調動不合法而依法終止勞動契約之問題，不得逕行請求增加交通時間之加班費。

五、綜上述，原告依勞基法第10條之1第4、5款之規定，請求被告應自115 年6 月1 日起每月給付原告交通費1200元及加班費23136 元，並無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　25　　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　　115　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　丁柔方