臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞簡字第90號

原　　告　廖若妁
　　李佩倫
　　楊子嫻
被　　告　美麗新娛樂股份有限公司新莊分公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　尤慧青
訴訟代理人　周志潔律師
　　葉子寧律師
　　蔡秉恒律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告廖若妁新臺幣肆萬柒仟陸佰壹拾柒元、原告李佩倫新臺幣伍萬零捌佰玖拾玖元、原告楊子嫻新臺幣壹萬玖仟肆佰參拾貳元，及均自民國115年6月21日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔五分之二，被告負擔五分之三。

本判決第一項得假執行。但被告如為告廖若妁以新臺幣肆萬柒仟陸佰壹拾柒元、為原告李佩倫以新臺幣伍萬零捌佰玖拾玖元、為原告楊子嫻以新臺幣壹萬玖仟肆佰參拾貳元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

原告廖若妁、李佩倫、楊子嫻三人先後自民國（下同）110年11月18日起、111年6月29日起、110年11月1日起受雇於被告，擔任被告所經營的新北市新莊區宏匯影城兼職人員，時薪依序為新臺幣（下同）205元、190元、190元，被告經理

突然於114年12月8日在群組上告知當日暫停營業，之後被告也於114年12月22日在公司臉書上公告停止營業，被告經理雖於當日在群組上告知12月31日前若有意願調點（轉換工作地點）會協助轉移資料，但並未提及任何交通津貼或時薪部分。115年1月8日被告經理在群組上告知1月9日至15日的班表已寄出，並表示公司提供交通津貼大直皇家影城1500元x上班日/30天、桃園台茂影城2500元x上班日/30天，及補稱大直皇家影城、桃園台茂影城時薪平均比宏匯影城高5-10元，但原告三人均未同意調點卻也被強制安排至桃園台茂影城任職（下稱系爭調動）。原告三人隨即於115年1月9日告知經理均無同意系爭調動，因此無法配合班表，之後也先後於115年1月15日、16日以存證信函通知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止勞動契約，但被告迄今均未依法給付資遣費及預告工資，為此提起本訴。並聲明：被告應給付原告廖若妁7萬1099元（資遣費4萬7617元+預告工資2萬3482元）、原告李佩倫8萬477元（資遣費5萬899元+預告工資2萬9578元）、原告楊子嫻2萬8902元（資遣費1萬9432元+預告工資9470元）及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：

被告所屬總公司美麗新娛樂為國內影城經營龍頭，前於104年間應宏匯新北股份有限公司（下稱宏匯公司）邀請，由被告公司至新北市新莊區承租樓層開設宏匯影城，孰料於租約期間，宏匯公司妄稱因被告總公司積欠114年6月至9月之水、電費暨垃圾清運費用，並以此為由向被告預告將於114年12月1日起停止供應水電，也拒絕與被告總公司協商，並逕於114年12月8日清晨對宏匯影城斷水斷電，致被告被迫停止營業，為確保員工權益，被告研擬方案使原告等在內之員工得至同集團旗下大直皇家、桃園台茂影城繼續任職，被告所為職務調動符合雙方勞動契約，自無權利濫用之情；又宏匯影城確已歇業，系爭調動係企業經營所必須，且此調動係

對於全部駐點人員，並非針對原告所為，並無不當動機、甚或權利濫用自明；又調動後原告工資條件、職務內容並未變更，被告公司更主動調高原告時薪，此調動自為原告技術可勝任；又本件調動後之地點仍屬基北北桃之通勤範圍，均有大眾交通運輸工具可供原告選擇，其公車/捷運下車後僅需步行6分鐘內即可抵達，交通易達性高，且被告已明確表示將給付每月交通津貼1500元或2500元（依每月上班天數比例給付），確已提供必要協助；又被告於調派前，亦已先由宏匯影城營運經理向原告多次溝通，尊重原告得選擇欲轉調之營業據點（大直/桃園），當已考量勞工家庭生活利益，並藉此避免原告等人因被告營運之故，即頓失其兼職工作收入。由此顯見系爭調動既已依照雙方勞動契約，亦符合「調動五原則」，被告自無違反法令之情，則原告依同法第14條第1項第6款終止勞動契約，即屬無據。而原告等人既以存證信函先後向被告表明終止意思，故雙方勞動契約確已終止。本件既由原告依其自由意願單方終止，並無勞基法第14條、第17條之適用，則原告請求給付資遣費、預告工資，實無理由。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執事項（見本院卷第141頁）

㈠原告廖若妁自110年11月18日起受僱於被告公司，擔任兼職人員，約定薪資為時薪205元，最後工作日為114年12月7日。

㈡原告李佩倫自111年6月29日受僱於被告公司，擔任兼職人員，約定薪資為時薪190元，最後工作日為114年12月7日。

㈢原告楊子嫻自110年11月1日起受僱於被告公司，擔任兼職人員，約定時薪為190元，最後工作日為114年12月6日。

㈣原告廖若妁、李佩倫與被告之勞動契約已於115年1月15日終止；原告楊子嫻與被告之勞動契約於115年1月16日終止。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

㈠系爭調動是否符合勞基法第10條之1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。

2. 就原則一「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。」而言：

依雙方勞動契約第5條第2點約定：「員工同意公司因業務需要或遷址，於不違反法令、公司工作規則及規章下，接受公司調派至以下地點，員工無正當理由不得拒絕：公司之其他營業處所或分支機構；為因應公司業務需求之任何暫時工作地點。」（見本院卷第216、222、228頁），足見原告三人同意被告得依其經營所需為職務調動，系爭調動確實符合雙方勞動契約之約定。再者，被告公司為系爭調動，係因被告經理突然於114年12月8日在群組上告知當日暫停營業，之後被告也於114年12月22日在公司臉書上公告停止營業，宏匯影城確已無法繼續營運（見本院卷第19、213、243至245頁），並經新北市政府認定被告自114年12月29日起歇業屬實（見本院卷第285頁），為確保員工工作權益，始將原告三人安排於被告公司旗下之台茂影城，自屬被告企業經營所必須，且此調動係對於全部駐點人員，並非針對原告三人所為，並無不當動機及目的自明。由此足認被告系爭調動符合原則一之規定。

3. 就原則二「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。」而言：

查原告廖若妁任職宏匯影城最後時薪為205元（已任職4年），原告李佩倫（已任職約3年半）、楊子嫻（已任職4年）二人時薪則一直為190元等情，為被告所不爭執。被告經理最早於114年12月8日群組內告知「如果有經濟壓力需要

上班賺錢可以接受到大直皇家或台茂上班的，可以跟我說」、「時薪都是200元」（見本院卷第245至247頁），之後於115年1月8日在群組內也告知「補充一下：大直、台茂時薪平均會比宏匯的時薪高5-10元左右」一語（見本院卷第261頁），顯然被告經理前後說法不一，被告也未明確告知原告三人系爭調動後之時薪究竟是多少，相較於原告三人勞動契約書上均明白記載工資為時薪190元之情形（見本院卷第215、221、227頁），及原告廖若妁時薪已調高為205元一節，顯然無從認定原告廖若妁於調動後之工資未作不利之變更。而且原告廖若妁也陳稱：「我是實習正職205元，另外兩位是190元，但是桃園台茂影城（196-240元）跟大直影城（196 元-234元）時薪本來就比較高，即使補償10元也比兩點本來給的薪水低。」等情（見本院卷第136頁），被告也未能再提出其他證據資料供本院審酌，則原告三人調動後之工資，是否未作不利之變更，仍有疑問。因此，縱使原告三人其他如福利、假別等勞動條件未做變更，仍無法認定系爭調動符合原則二之規定。

4. 就原則三「調動後工作為勞工體能及技術可勝任。」而言：原告三人均長期於宏匯影城任職，對於影城工作環境、業務內容應屬熟悉，被告將原告為系爭調動仍在其他影城工作，應認被告調動後之工作亦屬原告三人體能及技術可勝任，符合原則三之規定。

5. 就原則四「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」而言：

⑴被告抗辯系爭調動後之地點仍屬基北北桃之通勤範圍，均有大眾交通運輸工具可供原告選擇，其公車/捷運下車後僅需步行6分鐘內即可抵達，交通易達性高，且不論大直皇家或桃園台茂影城距離原告三人住處均距離在30公里以內，仍屬合理通勤範圍等情。惟查，原告廖若妁陳稱其無機車駕照，平常走路10分鐘上班；原告李佩倫陳稱雖有機車駕照，但因技術不好，只在住家附近騎，平常走路5分鐘上班；原告楊

子嫻陳稱雖有機車駕照，但無法負擔騎超過20分鐘時間，平常騎機車10分鐘上班等情（見本院卷第135、383頁）。則被告逕將原告三人調動至桃園台茂影城後，依被告所提出的google導航查詢資料（從住家到台茂影城）及統計表所載，於下午15-16時非交通尖峰時間，原告李佩倫如騎乘機車單趟車程即需47分鐘，原告楊子嫻也需54分鐘（見本院卷第295、351、357頁），此顯非二人平常可負擔之交通方式；而若以搭乘大眾交通工具上下班，於下午15-16時非交通尖峰時間計算單趟車程，原告廖若妁需1小時16分鐘、原告李佩倫需1小時14分鐘、原告楊子嫻需1小時29分鐘（見本院卷第345、351、357頁），往返通勤時間即需2.5小時至3小時左右，相較於原先到宏匯影城的上班時間，顯然原告三人改調至桃園台茂影城後每天需增加往返通勤時間在2小時至2.5小時左右，被告依法即應予以必要之協助。

⑵被告雖抗辯已明確表示將給付每月交通津貼1500元或2500元（依每月上班天數比例給付），確已提供必要協助，並有LINE對話紀錄可稽（見本院卷第259頁）。惟被告雖提供原告三人至台茂影城上班交通津貼每日約83元（2500/30=83，元以下四捨五入），若以每月交通費最少支出之基北北桃都會通的通勤月票1200元計算，每月至少需排班15天以上，原告廖若妁、李佩倫雖有達此排班天數，但原告楊子嫻陳稱其每周僅上班2天假日（見本院卷第135頁），顯然其每月仍需自行負擔交通費差額約5、6百元。且縱使被告足額補償交通費用，但原告三人每天上班所增加支出的時間成本並未得到任何補償。換言之，原告三人每天多花的2至2.5小時通勤時間，每天上下班都要經歷「等公車、擠捷運、轉乘客運、忍受塞車」等情形，長期下來對身心均屬雙重消耗，且此係因被告停業後所為之系爭調動所造成，並不可歸責於原告三人，故此通勤時間增加的成本顯非應由勞工自行吸收，應認雇主仍有補償的義務。但被告就此部分並未有任何補償措施，即

無法認定已經給予必要之協助，自不符合原則四之規定。

6.就原則五「考量勞工及其家庭之生活利益。」而言：
被告辯稱原告為兼職之計時人員，就其上班時間本得由其自行彈性擇定，且被告於調派前已進行多次溝通，原告得選擇調派地點（大直/桃園），避免原告等人失其兼職工作收入，顯已考量勞工家庭生活利益等情，有LINE對話紀錄可稽（見本院卷第249至260頁），原告三人也未陳明系爭調動對其家庭之生活利益有何具體不利益之處，故應認系爭調動符合原則五之規定。

㈡原告依勞基法第14條第1項第6款終止契約，並請求被告給付資遣費、預告工資是否有理由？

1.「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。」勞基法第14條第1項第6款定有明文。被告所為系爭調動，既未完全符合勞基法第10條之1規定的五項原則，自應認定其調職不合法，而有損害勞工權益之虞，故原告三人分別於115年1月15日、1月16日以存證信函通知被告終止勞動契約，應屬合法。

2.就資遣費而言：

⑴「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。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。原告三人既經認定是以勞基法第14條第1項第6款事由合法終止與被告間勞動契約，自得請求被告給付資遣費。

⑵「平均工資：謂計算事由發生當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，勞基法第2條第4款定有

明文。又「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者」，勞基法施行細則第2條第4款亦有明文。又「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六(行政院勞工委員會83年4月9日(83）台勞動二字第25563號函參照）。被告自陳其所經營的宏匯影城因遭宏匯公司斷水斷電而自114年12月8日起即無法繼續營業，故計算原告三人平均工資，自無從如被告所列將「114年12月8日起至114年1月14日」之期間計入（見本院卷第387至389頁），而應以114年6月至114年11月期間所得工資總額計算。

⑶原告廖若妁自110年11月18日任職起至115年1月15日合法終止契約為止，年資為4年1月29日，其平均工資為2萬3482元【（21515+21408+28566+23482+25317+20603）/6=23482，薪資明細表見本院卷第21頁】，資遣費基數為2又59/720【新制資遣基數計算公式：(年+(月+ 日÷當月份天數）÷12）÷2，下同 】， 故原告依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費4萬8889元（計算式：平均工資x資遣費基數，元以下四捨五入，下同），有勞動部資遣費試算表可稽，而原告廖若妁僅請求給付4萬7617元，自應全額准許。

⑷原告李佩倫自111年6月29日任職起至115年1月15日合法終止契約為止，年資為3年6月18日，其平均工資為2萬9578元【（31087+30083+40600+34655+30590+10451）/6=29578，薪資明細表見本院卷第67至69頁】，資遣費基數為1又31/40， 故原告依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費5萬2501元，有勞動部資遣費試算表可稽，而原告李佩倫僅請求給付5萬899元，自應全額准許。

⑸原告楊子嫻自110年11月1日任職起至115年1月16日合法終止契約為止，年資為4年2月16日，其平均工資為9479元【（10

033+9785+8455+7601+13539+7458）/6=9479，薪資明細表見本院卷第57至58頁】，資遣費基數為2又19/180， 故原告依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費1萬9959元，有勞動部資遣費試算表可稽，而原告楊子嫻僅請求給付1萬9432元，自應全額准許。

3.就預告工資而言：

原告三人雖另分別請求給付預告工資2萬3482元、2萬9578元、9470元，然依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依此不經預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條請求資遣費，而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定，自屬有意排除。本件原告三人既係依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告而終止兩造間之勞動契約，依前述說明，自無從請求被告給付預告期間之工資。故原告三人分別請求被告給付預告期間工資，均屬無據，無法准許。

五、綜上所述，原告三人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告應分別給付原告廖若妁資遣費4萬7617元、原告李佩倫資遣費5萬0899元、原告楊子嫻資遣費1萬9432元，及均自起訴狀繕本送達被告之翌日即115年6月21日（見本院卷第123頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，均為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，均為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決主文第1 項為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

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　　9　　月　　16　　日

書記官　溫凱晴