

臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第56號

原告 羅生凱

被告 達振能源股份有限公司

法定代理人 葉垂景

訴訟代理人 賴淳云

謝學胤

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年4月14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：原告自民國108年10月31日起受雇於被告，擔任生物管專員，工作地點為臺北市○○區○○街000號。後來被告因營運及管理上考量，於111年8月15日公告營業址將於111年10月1日起搬遷至新竹縣○○鄉○○○路00號址，要求包括原告在內之員工均至新營業址上班。被告提出之搬遷方案為1. 原有薪資及其他勞動條件不會作不利變更。2. 被告提供往返臺北至湖口上班之交通車。3. 如擬在湖口地區租屋或購屋，被告提供一定搬遷及交通費用。然調動後原告上班時段從9時至18時，變成8時至17時30分（含往返臺北至湖口之通勤時間），造成原告原本8時30分出門，要提早至7時20分出門，影響原告生活作息（違反勞動基準法第10條之1第5項規定）。且工作時間增加30分鐘，已變更勞動條件（違反同條第2項）。又原告每日搭乘交通車往返，需忍受近3小時車噪聲，對原告身體不利，原告身體無法勝任（違反同條第3項）。又被告僅提供圓山站至湖口之交通車，對於原告自內湖住處至圓山站集合所產生之額外交通成本及時間成本共7,216元均未給予補貼，其數額為交通成本每月22日、公車每

01 段15元、來回兩趟，共1,100元，時間成本從內湖住處至圓
02 山站每日來回增加1小時，加上前述工作時段增加半小時，
03 扣掉原告原本通勤時間半小時，總共每日增加1小時的時間
04 成本，以原告月薪新臺幣（下同）49,000元，換算時薪約27
05 8元，即每月所增加的時間成本6,116元（違反同條第4項、
06 第2項規定）。再原告至湖口新營業址上班，如臨時要請假
07 回家處理事情，需自行負擔返回臺北之車資，且請假不可能
08 只請一、兩小時，勢必請假半天以上，此一情形未見被告給
09 予對應協助，亦造成原告生活不利益（違反同條第4項、第5
10 項）。是被告之調動原告不符合勞動基準法第10條之1調職
11 五原則，原告已於111年8月15日依勞動基準法第14條第1項
12 第6款規定終止勞動契約並請求資遣費71,459元。爰依勞動
13 基準法第17條（及勞工退休金條例第12條）規定提起本件訴
14 訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告71,459元，及自111
15 年10月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

16 （二）願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：訴外人銻寶科技股份有限公司（下稱銻寶公司）
18 於111年4月1日取得被告過半股權。被告為使電池能源事業
19 處達到廠辦合一，以提升協作效率及競爭力，將公司辦公地
20 址遷址至與銻寶公司相同大樓即新竹縣○○鄉○○○路00
21 號，以達到集團整體事業經營之綜效。是被告遷址目的係屬
22 正當。被告遷址之新工作處所在新竹工業區，衡諸現今上班
23 族跨縣通勤者甚為普遍，於臺北、新竹間通勤者亦所在多
24 有。是原告於調動後倘需在臺北、新竹間來回通勤，依一般
25 通念，尚在普遍且可合理容許之範圍內，此可由被告公司內
26 尚有其他10名員工接受調動得佐證。又原告調動後，並未變
27 動其職位、工作內容、薪資及其他勞動條件。而原告調動後
28 之通勤時間實際上未逾2個小時，尚在一般通念可忍受之程
29 度，且被告已承諾提供無限期免費交通車接駁，於上午8時
30 自臺北捷運圓山站出發至湖口，其出發時間屬一般勞工可容
31 忍之範圍，而於下午16時30分自湖口出發，以避開下午17時

01 後之交通尖峰時間，故被告已協助員工上、下班返還臺北新
02 竹，且原告通常可於18時前抵達臺北，可認原告尚可維持原
03 有家庭生活之作息態樣。再加上被告已將原告調動後之工作
04 時間調整為9時至16時30分，而將原告及其家庭生活利益納
05 入考量，足認被告已為相應及必要之協助。原告雖再稱工作
06 時間多半小時，另準備通勤時間亦增加，其勞動條件已有變
07 動。然原告於9時上班前之通勤時間，以16時30分下班以後
08 之通勤時間，均非屬工作時間，而實務上均認勞工前往調動
09 後工作地點所生之交通費用及所花費之時間，乃其履行勞動
10 契約所必要之付出，與勞動條件之不利益變更尚屬有別。故
11 原告以此主張被告違反勞動基準法第10條之1第2項，並無理
12 由。再被告稱其搭乘交通車，因車噪聲對其身體有不利影
13 響，致其無法勝任調動後之工作。但此部分未見原告舉證而
14 為原告主觀臆測之詞。另被告係在111年10月1日調動屆至前
15 之8月15日向全體員工公告調動條件，而於適當時期主動提
16 出必要之具體協助方法，難認原告非得以預作準備。再者，
17 兩造簽立之勞動契約，並未載原告之工作地點限於原地址，
18 且依被告之工作規則第6.2.12.1條規定，已明示被告得因企
19 業經營上所必須，且配合工作需要，及合於前開規定情形
20 下，得將原告調動至其他工作地點。故原告對於有遷調工作
21 地點之可能應有所預見，則被告行使調動命令權自屬有據，
22 被告無違反勞工法令或勞動契約，原告自不得以勞動基準法
23 第14條第1項第6款事由終止兩造間勞動契約，故原告請求被
24 告給付資遣費，即無所據。縱認原告得請求資遣費，其數額
25 為70,294元等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴及假
26 執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣
27 告免為假執行。

28 三、本院之判斷：

29 原告主張被告將其調動至新竹縣湖口鄉營業址上班，違反勞
30 動基準法第10條之1規定，其依勞動基準法第14條第1項第6
31 款規定終止勞動契約並請求被告給付資遣費71,459元等語，

然被告則以前揭情詞否認，是本件爭點在於被告之調動是否合法，以下說明之：

（一）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。勞動基準法第10條之1定有明文。

（二）被告有無違反勞動基準法第10條之1第1項（基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的）：查，被告將原告自原臺北市內湖區之營業址調動至新竹縣湖口鄉之營業址，係被告納入鍊寶公司之集團經營後，為使電池能源事業處達到廠辦合一，以提升協作效率及競爭力等原因，此緣由為兩造所不爭執，是以應認調動是企業經營所必須，且無從認被告有何不當動機及目的。

（三）被告有無違反勞動基準法第10條之1第2項（對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更）：經查，原告至湖口址上班後所擔任之職位及工作內容均相同，工作年資及相關福利條件、薪資亦均不變，亦為兩造所不爭執，是以調動後，相關工資、年資及福利等勞動條件亦未作不利於原告之變更。原告雖稱調動前上班時段從9時至18時，變成8時至17時30分，增加半小時，顯已變更勞動條件等語。然工作時間係指勞工提供勞務之時間，不包括勞工為履行提供勞務而前往工作地點之通勤時間，原告所稱調動後之工作時間由9時至18時，變成8時至17時30分，係將其自臺北捷運圓山站搭乘交通車時至湖口之通勤時間計入，此一計算方法並非可採。自不能以此認原告調動後之工作時間此一勞動條件已有不利原告之增加。

（四）被告之調動有無符合勞動基準法第10條之1第3項（調動後工作為勞工體能及技術可勝任）：原告固稱其每日搭乘交

01 通車往返臺北及湖口，需忍受近3小時車噪聲，對原告身
02 體不利，致原告身體無法勝任工作。然原告並未提出證據
03 佐證其因搭乘交通車往返臺北及湖口間，車噪聲造成其身
04 體不適，而無法勝任工作，此部分應認係原告主觀臆測之
05 詞，尚非可採。

06 （五）被告之調動有無符合勞動基準法第10條之1第4項、第5項
07 （調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。應考量勞
08 工及其家庭之生活利益。）：原告稱調動工作地點過遠，
09 雇主未予以必要之協助，且未考量原告及其家庭之生活利
10 益等語。經查，原告原來工作地點為臺北市內湖區，調動
11 後工作地點為新竹縣湖口鄉，其工作地點確屬過遠，且依
12 被告所提出的調整上下班時間及提供接駁交通車等措施來
13 看，被告亦不否認這一點。而依被告提供的因應措施來
14 看，其中針對原告通勤時間增加乙節，被告調整原告上班
15 時間從原本9時至18時，變成9時至16時30分，以縮短工作
16 時間之方式補償通勤時間增加之情形，另亦提供無期限之
17 接駁交通車，以吸收原告因此增加的通勤費用，及免去原
18 告自行長途開車之累，堪認已有相當之協助。原告雖仍認
19 為其原本8時30分出門，調動後要提早至7時20分出門，影
20 響其生活作息。且原告自內湖住處至圓山站集合另外產生
21 之額外交通費用及時間成本共7,216元，被告均未給予補
22 貼等語。然查，調動前原告由內湖住處至內湖區安美街工
23 作地點之上下班通勤，本即有交通費用支出，調動後改至
24 臺北捷運圓山站搭乘接駁車，原告並未舉證此部分的交通
25 費支出已有不合理增加，其主張以公車每段15元、來回兩
26 趟，每月共增加1,100元，即難逕予採信。又調動後，原
27 告通勤模式必然受影響而有調整必要，包括每日出門時間
28 以及抵達住家之時間均有異於調動前，尤其是出門時間必
29 然要提早。然被告已採取減少工作時間1.5小時的方式以
30 協助原告因應，且調動後，原告從原本18時下班離開公
31 司，變更為16時30分下班離開公司，加計下班之通勤時

間，調動後原告抵達住處的時間並未較晚，甚至較早，此亦得彌補其提早出門之不便以及對家庭生活利益所造成之影響。至於原告再以調動前後之「出門迄至到家」時間長短為比較，稱調動後「出門迄至到家」的時間變長，被告未按其換算時薪給予增加部分的時間成本之補償等語。然縱認原告調動後「出門迄至到家」的時間變長乙節屬實，其所增加的時間尚在一般可容忍之範圍，況且該部分時間增加的性質要係通勤時間之增加，並非工作時間之增加，並無提供勞務之情形，原告認被告應提供其按工作時薪計算之補償，並非合理。再原告稱其調動後工作地點過遠，如臨時要請假回家處理事情，需自行負擔返回臺北之車資，且請假不可能只請假一、兩小時，勢必請假半天以上，且此一情形未見被告給予對應協助，亦造成原告生活不利益。然而，依被告提出調動前109年3月至9月之出勤紀錄（見本院卷第120頁至132頁），原告該期間僅有4次請假早退之紀錄，可認並無因原告個人特殊情形（例如就醫）或家中成員之事要原告經常請假處理之情形（例如育兒、長者照護等），且該情形為被告所知悉，但被告卻不予以提供協助。自不能僅以被告在調動方案中未就原告如臨時有事要處理的狀況有採取相對應措施，即認被告未給予協助。是以就被告提出之協助方案，尚稱合理，且已考量原告及其家庭之生活利益。縱使原告仍因工作地點變動而使通勤時間有所增加，但在被告提供必要之協助後，原告所承受之影響就社會一般通念檢視，尚難認其已達無法忍受及不合理之程度，故本件難認被告所為調動有違反勞動基準法第10條之1規定之情形。進而，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約並請求資遣費，自無理由。

四、從而，原告依勞動基準法第17條（及勞工退休金條例第12條）規定，請求被告給付原告71,459元，及自111年10月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應

01 予駁回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依
02 據，應予駁回。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
04 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 112 年 5 月 1 日

07 勞動法庭 法 官 林銘宏

08 本件為正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
10 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
11 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
12 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
13 繕本）。

14 中 華 民 國 112 年 5 月 1 日

15 書記官 許秋莉