

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第131號

原告 蔡浣婷

被告 台灣福代克思股份有限公司

法定代理人 菅野克弘

訴訟代理人 曾梅齡律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾參萬捌仟參佰陸拾參元及自民國一百一十三年一月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之八十七，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾參萬捌仟參佰陸拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）149,487元及自民國112年9月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於113年1月16日具狀變更聲明為：被告應給付原告158,303元，及自民事辯論(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第207頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自106年5月15日起受僱於被告，擔任外場領檯，月平均工資為50,277元，約定工作地點為臺中市○○區

○○○道00段000號之屯京拉麵台中三井店（下稱台中三井店）。詎被告於112年8月初通知原告，欲將台中三井店之全體員工，調往臺中市○區○○路000號之屯京拉麵台中LaLaport店（下稱台中LaLaport店）任職（下稱系爭調動），惟系爭調動已違反兩造間勞動契約，且原告經被告調動後，將受有通勤時間增加、通勤交通安全風險增高、家庭生活開銷增大、被告自113年起不再提供租屋津貼等不利益狀況，被告就原告通勤時間及成本增加等情，亦未提供適當補償及必要協助，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。又被告於原告任職期間之107年5月起，均有短少提繳勞工退休金之情事，亦違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條規定。原告乃於112年8月30日寄發存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第6款規定，自112年9月1日起終止兩造間勞動契約，而被告迄今仍未給付原告資遣費158,303元。爰依勞退條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：

(一)兩造間簽訂之職員聘僱契約第1條即明文約定，被告基於業務經營之必要，得調動原告之工作地點，被告所為之系爭調動並未違反勞基法第10條之1規定。被告旗下屯京拉麵係先於台中港三井OUTLET商場設店，再於LaLaport台中商場展店，被告為維持公司營運管理，於112年8月初，擬將台中三井店撤店，並將原台中三井店之員工，以同職調派至台中LaLaport店繼續任職，被告確係因企業經營所必須，而為系爭調動。況原告任職之初，被告即有說明係因臺中市梧棲區地處偏僻，基於地點之特殊性，始給予租屋及交通補助，若未於該處任職，即無補助，是原告一旦調職至台中LaLaport店，即無租屋或交通補助，因此受領工資減少，應屬當然，非屬工作條件不利之變更，並無違法調職。且原告工作地點雖經調整，然原告係擔任相同職務，自無調動後體能或技術不能勝任之問題，兩地距離估算後亦無過遠而須被告另行提

01 供協助之情事存在。況被告於調職後，仍承諾員工將延長租
02 屋及交通補助至112年年底。被告就前開調動、補助事項，
03 已於112年7月28日通知原告，另於通訊軟體LINE群組內公
04 告，並表示若有異議，須於同年8月15日前提出，若未表示
05 意見，視為同意被告前揭撤店事宜，惟原告未於該期間內表
06 示任何異議，應認其有默示同意。原告主張被告違法調動，
07 有違反勞基法第10條之1規定，並據此主張依勞基法第14條
08 第1項第6款規定終止勞動契約，並無理由。

09 (二)再者，原告遲至112年8月30日始通知被告自108年1月起至11
10 2年6月止，有未足額為其提繳勞工退休金之情事，並依據前
11 開事由，以存證信函通知被告終止勞動契約，顯已逾勞基法
12 第14條第2項所定30日除斥期間；且被告已於112年9月足額
13 補提繳完畢，並無造成原告損害。是原告據此主張依勞基法
14 第14條第1項第6款規定終止勞動契約，亦無理由。則原告以
15 被告違法調動及未依法為原告足額提繳勞工退休金為由，主
16 張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，既不合
17 法，自不得請求被告給付資遣費。

18 (三)縱認原告得請求被告給付資遣費，原告平均工資之計算亦屬
19 有誤，被告所給付之租屋補助、年節獎金、年終獎金，均非
20 工資。申言之，租屋補助部分，並非勞務對價，亦即非原告
21 因工作而獲得之報酬，自非屬工資；年節獎金、年終獎金部
22 分，則僅屬被告獎勵性質之恩惠性給與，並非原告工作獲得
23 之酬勞，亦非工資。是原告平均工資之計算，應扣除租屋補
24 助、年節獎金、年終獎金部分，扣除後原告之平均工資應為
25 43,944元等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

26 三、本件原告主張自106年5月15日起受僱於被告，擔任外場領
27 檯，原工作地點在台中三井店，被告於112年8月初通知原
28 告，欲將台中三井店之全體員工，調往台中LaLaport店任
29 職，原告於112年8月30日寄發存證信函通知被告，自112年9
30 月1日起終止兩造間勞動契約等情，業據其提出112年8月30
31 日梧棲大庄郵局第49號存證信函及回執、LINE對話紀錄為證

（見本院卷第31至39、227至235頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告另主張被告違法調動及未足額提繳勞工退休金，其依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費158,303元等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：(一)被告調動原告工作地點，有無違反調動原則？(二)被告是否未足額提繳勞工退休金？(三)原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，是否合法？(四)原告得請求之資遣費若干？茲分述如下：

(一)被告調動原告工作地點，有無違反調動原則？

1.按所謂勞動契約，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：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。揆其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，調職有無其他不當之動機或目

01 的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞
02 工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般
03 通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。故
04 雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約
05 約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應
06 參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，
07 為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，
08 勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞
09 動契約。

10 2.查被告因台中三井店撤店，將原告之工作地點自臺中市梧棲
11 區調派至東區，當屬調職，就工作地點之勞動契約事項應由
12 兩造商議決定，如未能合意，則應符合上開調動五原則。而
13 被告係經營餐館業，與商場簽訂租約後，再指派員工至設置
14 之店鋪進行服務，此為兩造所不爭，被告以餐飲為主業，以
15 與商場簽訂租約為主軸，以被告公司營業特性而言，即指派
16 員工至商場設置之分店進行服務，則人員調動屬企業經營自
17 主之範疇，人員之調動僵化將造成人事管理缺乏彈性，基
18 此，被告已事先於兩造勞動契約第1條約定：「甲方（即被
19 告）得依公司業務上需求及乙方（即原告）之專長，指定乙
20 方應予提供勞務之內容，並得隨時依公司業務情況及內部調
21 整之需要，更改乙方工作範圍及職務，乙方不得拒絕」（見
22 本院卷第177頁）。是原告與被告訂約當時，即知悉因與商
23 場之租約變動而可能調動工作地點，本件原告原受被告指派
24 至位於臺中市梧棲區之台中三井店進行服務，惟因自112年9
25 月份起，被告與該商場終止租約，被告遂將原告調派至臺中
26 市東區之台中LaLaport店，則被告係因企業經營上所必須，
27 無不當動機及目的，並無權利濫用之情形。另依原告之工作
28 地點，由原先之台中三井店調派至台中LaLaport店以觀，依
29 Google Map查詢自原告住處出發至2處距離及路程結果，原
30 告自租屋處出發至台中三井店，行駛距離約為3.6至4.7公
31 里，所花費時間約為9分鐘；原告自租屋處出發至台中LaLap

ort店，行駛距離約為25.1至31.6公里，所花費時間約為47至53分鐘。依現今交通工具，上開所增加之通勤距離及花費時間，仍屬一般社會通念及公眾所能接受其住家至工作地點通勤所須耗費之時間，尚非依此可謂工作地點有過遠之情事，雖原告主張其租屋處距原工作地點之車程時間短暫，因上述情事而增加時間成本，然依上述，被告變更原告工作地點，確係基於其企業經營所必須，並無權利濫用之情形，且並未對原告之薪資或其他勞動條件為不利之變更（被調動之勞工因部門間工作性質、職務內容不同，致部分津貼及獎金有所差異，基於同工同酬原則，並無不可），應無違反勞動契約之情事，調動後之工作仍為外場領檯，亦為原告能力所得勝任，應甚明確，自堪認被告所為之調動，業已符合前述之「調動五原則」。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；且被告未違反調動五原則，已論述如前，據此，更難謂被告將原告調整工作地點從梧棲區至東區，有何就工作場所為不利變動之情事，是原告主張被告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.綜上所述，經衡酌上開事項，並綜合考量該調職命令在業務上之必要性或合理性、雇主之調職並無其他不當之動機或目的、原告因調職雖有蒙受之生活上不利益，但依社會一般通念，該調職命令尚非使勞工承受難忍及不合理之不利益等情，被告對原告之調職行為尚與調動五原則無違。是原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，即非有據。

(二)被告是否未足額提繳勞工退休金？

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。復勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包

01 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
02 方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
03 之，此觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之
04 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之
05 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某
06 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
07 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
08 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之
09 勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規
10 則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
11 何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性
12 取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之
13 計算基礎（最高法院100年度台上字第801號、109年度台上
14 字第1745號、110年度台上字第945號判決意旨參照）。再勞
15 工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇
16 主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事
17 件法第37條亦有明文。

18 2.本件原告自106年5月15日起與被告成立勞動契約之事實，已
19 如上述。又其主張自受僱於被告之日起即均固定獲有本薪、
20 全勤獎金、工作獎金、伙食津貼等事實，業據其提出薪資單
21 為佐（見本院卷第41至107、219頁），被告亦不爭執此部分
22 為工資（見本院卷第224頁），是其自106年5月15日起至112
23 年8月31日止每月工資應包括本薪、全勤獎金、工作獎金、
24 伙食津貼，洵堪認定。

25 3.原告雖主張年終獎金及年節獎金亦屬工資性質云云。惟按年
26 終獎金及年節獎金於勞基法施行細則第10條第2款、第3款明
27 定非屬經常性給與，又被告所支付員工之年節獎金，係分別
28 於春節、端午節、中秋節各發放1次，足見該等給付，係屬
29 年節獎金，而具獎勵、恩惠給與之性質，自不屬工作之對
30 價，不應列入工資甚明。原告雖主張年節獎金應列入平均工
31 資計算，惟就年節獎金具有勞務對價性並未舉證證明，縱年

01 節獎金為經常性給與，然經常性給與乃輔助性判斷要件，必
02 以勞工受領之給付具有勞務對價性時，始輔以經常性給與判
03 斷，原告既未舉證證明年節獎金為勞務對價，此一主張即無
04 可採。

05 4.原告另主張租屋津貼應屬原告工資之一部分云云。有鑑於一
06 般雇主派遣員工至外地工作，倘該公司於外地無員工宿舍、
07 員工於外地無住處可用時，因非得居住於自宅，亦難要求員
08 工於外地置產，於此情形，租屋津貼即應運而生，堪認租屋
09 津貼應係企業雇主為協助員工解決住宿問題而提供之福利性
10 措施，尚難逕認係勞工提供勞務之對價。依上，可見租屋津
11 貼係貼補無職務宿舍而需額外支出房租之費用，並需檢附租
12 約，為原告所自承（見本院卷第17頁），益證被告給與之租
13 屋津貼，並非酬庸原告在台中三井店工作之辛勞，而一律加
14 給固定金額，自不具工資性質。從而，原告主張租屋津貼屬
15 薪資一部分，為無理由。

16 5.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
17 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
18 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
19 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。但於
20 同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調
21 整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調
22 整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次
23 月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。勞
24 工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底
25 前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次
26 年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通
27 知之次月1日起生效，勞退條例第15條第1、2項同有明文。
28 又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主
29 或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，
30 向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工
31 資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1、2項亦有明

01 定。是勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均
02 為準，且勞工工資調整時，至遲應於當年8月底前或次年2月
03 月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。本件
04 原告每月工資詳如薪資單所示，依上揭規定，當應於每年之
05 8月底、2月底前，按5月至7月、11月至1月之平均工資申報
06 調整月投保工資，至為灼然。承此，被告僅分別以28,800元
07 （107年6月1日至110年9月30日）、33,300元（110年10月1
08 日至110年11月30日）為原告提繳勞工退休金，顯有未足額
09 提繳之情，與勞退條例規定相悖而有損本件原告權益之虞，
10 與勞基法第14條第1項第6款所定情形相合，應足認定。

11 (三)原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，是否合
12 法？

13 1.查被告至000年0月間確有未為原告足額提繳勞工退休金之事
14 實（見本院卷第125、185至187頁），則於勞動契約終止以
15 前，該勞工退休金未足額提繳乙事仍在發生。原告於112年8
16 月30日寄送之梧棲大庄郵局第49號存證信函內容即表示因被
17 告有勞基法第14條第1項第6款事由之情形，預告於112年9月
18 1日為終止之意思表示乙節，有該存證信函及回執附卷可參
19 （見本院卷第31至39頁），則該勞動契約當然發生終止之效
20 力，故兩造間勞動契約自112年9月1日起即告終止，要無疑
21 問。

22 2.再被告固抗辯原告終止契約時，已逾30日法定除斥期間云
23 云。惟按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，
24 應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固
25 有明文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此
26 一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性
27 之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約
28 或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止
29 之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損
30 害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇
31 主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法

終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意
止參照）。據此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工
法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違
反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則在該侵害
行為終止前，因損害仍繼續發生，勞工自無從知悉實際損害
結果，於侵害行為終止前，仍得依勞基法第14條第1項第6款
規定，不經預告行使終止勞動契約之權。從而，原告於112
年8月30日以存證信函為終止勞動契約之意思表示，並送達
被告以前，被告均未改正實際上勞工保險投保薪資，並覈實
補足提繳勞工退休金，其違反勞工法令行為仍繼續發生，於
違法行為停止前，原告均有依法終止契約之形成權，本件自
無逾勞基法第14條第2項除斥期間之情形。被告此部分抗
辯，尚屬無由。

(四)原告得請求之資遣費若干？

- 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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第
1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣
費。
- 2.經查，原告自112年9月1日離職日起算（該日不計入），往
前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪
資，經扣除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付
後，分別為53,997、40,000、42,666、40,000、40,000、4
7,001元，加總除以6後，即為原告之月平均工資。據此計
算，原告之月平均工資應為43,944元〔計算式： $(53,997 + 40,000 + 42,666 + 40,000 + 40,000 + 47,001) \div 6 = 43,944$ ，元
以下四捨五入〕，而被告就此數額亦不爭執（見本院卷第27

9頁)。是原告之月平均工資為43,944元，其自106年5月15日開始任職於被告至112年9月1日離職日止，資遣年資為6年3月又17日，新制資遣基數為3又107/720【新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷30）÷12〕÷2，即〔6＋（3＋17÷30）÷12〕÷2＝3+107/720】，故原告得請求被告給付之資遣費為138,363元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入），逾此金額之請求，則屬無據。至原告固主張應將年節獎金及租屋津貼等項目，列入平均工資計算資遣費云云，惟不符前開平均工資之定義，是此部分主張，尚無可採。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付138,363元，及自民事辯論(二)狀繕本送達翌日即113年1月17日（見本院卷207頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 4 月 16 日
勞動法庭 法 官 董惠平

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 113 年 4 月 16 日
書記官 廖于萱

