

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第155號

原告 鄭健長

訴訟代理人 廖信憲法扶律師

被告 路益股份有限公司

法定代理人 黃俊榮

訴訟代理人 楊山池律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年6月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣233,326元，及自民國108年11月14日起至
清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣233,326元為原告預
供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國99年3月1日起受僱於被告，擔任
量販部業務主任職務，專司被告商品之「量販通路」大型賣
場、連鎖店客戶業務工作。嗣被告於108年8月20日藉資遣解
僱「批售通路」北區業務員徐華彥已離職將進行北區業務員
負責區域調整之說詞，與原告協調新增原告兼任負責被告商
品之「批售通路」北區71家個體店客戶業務工作，惟此有違
勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1規定，原告不能認同接
受此被告調動增加工作，且被告實際又於108年9月1日新進
僱用彭浩一填補甫離職徐華彥之「批售通路」北區業務員職
缺人力，然而最後被告竟以「108年9月23日勞動契約終止通
知」違法懲戒解僱原告，爰原告依勞基法第14條第1項第6款
所定情事，於108年10月14日終止勞動契約。原告工作年資

01 自99年3月1日起到職至108年10月14日止，計9年又228天，
02 離職前之月平均工資為新臺幣(下同)48,500元，得請求資遣
03 費233,401元【計算式：48,500×(9+228/365)×0.5】，爰
04 依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條之規定，提
05 起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告233,401元及自108
06 年11月14日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(二)被
07 告應開立非自願離職證明書予原告。(三)第1項聲明，請依職
08 權宣告假執行。

09 二、被告則以：被告經營鞋子、服飾及配件等商品之進口及銷售
10 業務，銷售對象為量販連鎖商店(即量販通路)及一般批發、
11 零售商店(即批售通路)，故「業務」範圍，包括有量販通路
12 與批售通路自明。被告因營業額有下滑情形，量販通路或批
13 售通路業績均未能達成公司預期目標，因此在108年8月20日
14 對業務人員工作內容作部分調整，就原告而言，除其原負責
15 之大潤發、愛買等量售通路外，經兩造協商後，另增加原告
16 曾經服務之19家批售店家，並安排負責批售通路之徐博炫同
17 事作為原告之輔導員，以利原告儘快熟悉該批售通路之業務
18 狀況，原告並無不能勝任工作情形，亦未對原告之工資及其
19 他勞動條件，作不利之變更。又原告本來就無法在上班時間
20 照顧生活不便之母親，與工作內容調整並無關聯。是以，被
21 告因應公司整體營業狀況，就僱用人員之職務作適當調整，
22 原屬公司對員工之合法指揮、調度權限，並無違反勞基法第
23 10條之1第1款之規定等語置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。
24 (二)被告願供擔保，請免宣告假執行。

25 三、兩造不爭執事項(院卷第36頁)：

26 (一)被告經營鞋、服飾及配件之進口及銷售業務，業務部門包括
27 「量販通路」及「批售通路」。原告自99年3月1日起受僱於
28 被告，擔任「量販部業務主任」，負責「量販通路」業務工
29 作。原告離職前月平均工資為48,500元。

30 (二)被告於108年8月20日以原證4電子郵件指示原告自同月21日
31 起兼任負責徐華彥離職後原有「批售通路」店家71間業務，

01 原告表示不能接受。

02 (三)被告於108年9月23日以原證6書面通知原告，依勞動契約第2
03 條、工作規則第11條、勞基法第12條第1項第4款，自同日起
04 終止勞動契約。

05 (四)原告於108年10月14日以原證7存證信函送達通知被告，依勞
06 基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約。

07 四、得心證之理由：

08 (一)被告對原告所為調職命令不符勞基法第10條之1規定，並非
09 適法：

10 1. 按工作場所及應從事之工作、工資之議定、調整、計算、結
11 算與給付之日期及方法等有關事項，依勞基法施行細則第7
12 條第1、3款之規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定
13 ，嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所、變更工作
14 及調整工資有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定
15 者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇
16 主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令
17 權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦
18 理：(1)基於企業經營上所必需、(2)不得違反勞動契約、
19 (3)對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更、(4)調動後
20 工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任、(5)調動地
21 點過遠，雇主應予必要協助（調動五原則），此有內政部74
22 年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋可參。勞基法嗣於
23 104年12月16日修正增訂第10條之1規定：「雇主調動勞工工
24 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基
25 於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另
26 有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，
27 未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝
28 任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、
29 考量勞工及其家庭之生活利益」即明。

30 2. 查，依兩造於99年3月1日所簽訂之勞動契約第2條約定：原
31 告受僱於被告從事「業務」工作，被告嗣後得依業務實際考

01 量及原告能力得逕行調度公司內各部門；原告則接受被告監
02 督指揮，依據被告之組織架構及職務說明書之工作內容，從
03 事該職務分配之工作。被告得因原告工作表現調整其職務、
04 職務範圍或依業務之需要指定原告之工作項目及在被告指定
05 我國境內工作地點工作等節，固有兩造勞動契約在卷可參
06 （士院卷第80頁），然被告調職命令仍應受「不得為權利濫
07 用」原則之限制，必須調職具有企業經營上之必要性與合理
08 性，尤不得有不當目的動機之聯結，並應斟酌權衡勞工利
09 益，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活、工作上之不
10 利益程度，為綜合之比較考量，不能逕謂被告得依勞動契約
11 之文義恣意調動員工職務，是調職命令如不符上開法定要
12 件，仍屬違法職務調動行為，不生效力。

- 13 3. 查，被告於108年8月20日以電子郵件通知原告「北區業務調
14 整案」調職命令（士院卷第34、36頁），係以：「因北區業
15 務徐華彥離職，大潤發業績又不斷萎縮，北區業務量也不如
16 以往，所以該員離職後不考慮再遞補人員」為其調整原告職
17 務之理由，惟被告於原告未離職前，即於108年9月1日再進
18 用彭浩一業務員，填補其資遣解僱徐華彥後109家「批售通
19 路」北區業務（士院卷第17頁、第112頁），非如通知內容
20 所述無補實人員的人事考量。又被告經營鞋、服飾及配件之
21 進口及銷售業務，業務部門包括「量販通路」及「批售通
22 路」，原告當時擔任「量販部業務主任」，負責大潤發、愛
23 買等量販業通路客戶，其專責客戶大潤發於108年8月當月之
24 被告淨銷金額達3,412,742元、前一月即同年7月淨銷金額亦
25 有1,221,377元，較諸107年同期淨銷金額2,504,295元、
26 797,204元，淨銷金額應有提昇，有被告提出量販通路營業
27 額表在卷（士院卷第116頁），並無被告通知信函所稱業績
28 不斷萎縮而呈業務量明顯衰退情形。況原告先前於99年3月
29 到職至108年3月間任職期間之職務範圍長期固定，並經被告
30 甫於108年4月間調整其負責客戶範圍，有相關原告職務彙整
31 表、被告組織架構及職務表可參（士院卷第12頁、第30

頁），被告短時間再將原告職務予以更迭調整，確非屬被告公司業務調動之常態，則被告於108年8月當時是否有所稱凍結人事並因原告負責客戶業務量萎縮等情即非無疑，原告質疑調整職務並無企業經營上之必要性與合理性，應有所據。

4. 再按所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內容而言。又工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之。查，原告調整職務後之工資、到勤時間固無不利變更情事（士院卷第74頁、本院卷第28頁），惟被告上開通知增加原告再行負責「批售通路」北區71家個體客戶（士院卷第38至41頁），各該店家分散遍布士林、北投、內湖、基隆、汐止、瑞芳、蘆洲、五股、新店、三峽、土城、中和、三重、樹林、桃園、八德、龍潭、大溪等區域，對於原告外務工作之工作時間、工作量、工作地點非無不利之影響，被告是否充分考量原告體能及能力上的負擔，非無疑慮。縱被告復抗辯嗣與原告溝通後，考量原告先前服務留有熟稔客戶，另有請同事徐博炫作輔導員配套措施，將原告分配負責店家減少為19家，原告應無不能勝任工作情事等語，惟此勢必仍然增加原告在外工作之交通時間及費用成本，亦會加重原告整體目標業績負擔，被告就增加原告工作量後，並未相應提出有關工資、交通支出費用等對等補償或業務協助措施，難謂對於原告勞動條件未作不利之變更。

5. 從而，被告對原告所為調職命令，自不符勞基法第10條之1規定，而非適法。

(二)原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，核屬有據：

1. 兩造勞動契約第9條第1款（士院卷第86頁）固約定，在任期內，原告不配合業務進度或拒絕服從被告主管人員之指

揮調度者，被告得解除勞動契約。被告因此先於108年9月17日寄送電子郵件（士院卷第42頁），並於108年9月23日以書面通知（士院卷第44頁），以原告拒絕業務調整，違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款，自108年9月23日起終止勞動契約，惟被告上開對原告所為調職行為，不符勞基法第10條之1要件，致有損害原告權益，已如前述，被告所為終止勞動契約，不生效力。

2. 按有下列情形之一者，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，故原告於108年10月14日以存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自屬合法。又該存證信函於108年10月14日送達被告，有存證信函及回證在卷（士院卷第46、47頁），兩造勞動契約即於108年10月14日發生終止之效力。

(三)原告得請求資遣費：

1. 按勞工依勞基法第14條規定終止契約時，雇主應準用同法第17條規定，發給勞工資遣費，又按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，同法第17條第1項第1款、第2款亦有明文。再按勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應依該條規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工選擇適用勞工退休金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，不適用勞基法第17條之規定；選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資

01 遣費依同法第17條規定發給，勞工退休金條例第11條第1項
02 、第2項、第12條第1項、第3項分別定有明文。本件原告合
03 法終止兩造間之勞動契約，兩造間之勞動契約自己於108年
04 10月14日合法發生終止之效力，則原告依上開規定，請求被
05 告給付資遣費，自屬有據。

06 2. 查，原告之月平均薪資為48,500元，為兩造所不爭執（院卷
07 第36頁），其自99年3月1日開始任職於被告公司至108年10
08 月14日勞動契約終止日止，其工作年資計9年7月又14天，是
09 原告得請求被告給付資遣費233,326元（計算式：48,500×
10 [9+7/12+14/365]×0.5，元以下四捨五入）。

11 (四)原告得請求被告開立非自願離職證明：

12 按就業服務法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指
13 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
14 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
15 規定各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工如請求發
16 給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦
17 定有明文。本件兩造間之勞動契約既係經原告依勞基法第14
18 條第1項第6款規定而為終止，符合「非自願離職」要件，依
19 上開說明，原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願
20 離職證明書，亦屬有據。

21 (五)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
23 者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第203條分
24 別定有明文。又資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發
25 給，勞基法第17條第2項亦有規定。從而，原告就資遣費
26 233,326元，亦得請求自108年11月14日起至清償日止，按年
27 息百分之5計算之利息

28 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第
29 19條等規定，請求被告給付233,326元及自108年11月14日起
30 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求被告開立
31 非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此部分之請

01 求，則為無理由，應予駁回。

02 六、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
03 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
04 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
05 第2項亦有明文，本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既
06 屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依上開規定，
07 應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額
08 後，得免為假執行。

09 七、本件判決基礎已臻明確，原告另聲請調查證據部分（院卷第
10 31頁），核無必要，另兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
11 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日
14 勞動法庭 法 官 林瑋桓

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日
19 書記官 江慧君