臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第199號

原　　告　蔡佩玲
　　敬湘榆
共　　同
訴訟代理人　趙友貿律師
複代理人　　黃柏融律師
被　　告　新巨企業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　周進文
訴訟代理人　陳國華律師
　　張君魁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年12月1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、原告起訴主張:

㈠原告乙○○自民國91年10月14日起受雇於被告公司，擔住研發部人員，月薪為新臺幣(下同)40,965元，工作內容為安規申請窗口，包含準備提供樣品、確認相關報告內容、簡易報價、確認安規標準內容及零件庫建立維護等，工作地點在被告公司新北市新店區辦公處所。詎被告因成本考量，陸續將研發部（RD)、廠務部及業務部遷移至新北市五股區，造成原告乙○○往來公司單趟之通勤時間由0.5小時增至1.5小時，又原告乙○○之主管因家庭因素留職停薪，原告乙○○需負責更多案件，且所承辦案件幾乎是急件，常有加班需求，工作地點離住家過遠，將使原告乙○○長期奔波勞累外，亦徒增交通費。然被告未提供交通費等配套措施，原告乙○○因而寄發存證信函表示無法接受遷廠該勞動條件之不利變更

，業經勞資爭議調解不成立，原告乙○○以被告不符合調職五原則，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479,343元。

㈡原告甲○○自96年4月2日起受雇於被告公司，原擔任業務助理，嗣升任為外銷業務，約定自105年2月起每月底薪4萬元，工作內容為處理外銷業務，並擔任分公司窗口，溝通協調總公司（包含工廠及研發部）與分公司間所有事務，其中包含客製化專案之討論、客戶需求之確認、料號之建立、客訴及生產異常之處理、急單之處理、特殊料之處理、交期之確認及回覆等，工作地點在被告公司新北市新店區辦公處所。詎被告因成本考量，陸續將研發部（RD)、廠務部及業務部遷移至新北市五股區，造成原告甲○○往來公司單趟之通勤時間由0.5小時增至1.5小時，且自109年2月起原告甲○○除美東分公司業務外，尚需負責德國分公司業務，工作業務量大幅增加，極可能再延遲下班時間。又原告甲○○之父親高齡91歲，因失智及重度殘障安置於被告公司附近養老院，另育有2名未成年子女，其中1名患有ADHD即俗稱過動兒，為就近探望父親及接送子女上下課，並陪同患有ADHD子女於每週四晚上前往萬芳醫院參與職能治療課程，選擇至被告公司上班，原告甲○○將因被告公司遷廠造成生活上重大不便，尚需託付未成年子女予安親班額外支出開銷，甚者，礙於過動兒特殊性有時常受傷之可能，將因工作地點過遠，無法及時送醫錯過黃金救援時間。從而，原告甲○○寄送電子郵件及存證信函表示因遷廠造成每日上下班往來公司耗費3小時，無法接受遷廠此勞動條件之不利變更，然被告未提出解決方案，業經勞資爭議調解不成立，原告甲○○以被告不符合調職五原則且勞工保險高薪低報，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242,664元。

㈢爰依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條等規定，提起本件訴訟，並聲明:1.被告應給付原告乙○○479,343元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計

算之利息。2.被告應給付原告甲○○242,664元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。4.被告應開立非自願離職證明書予原告甲○○。5.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以:

㈠被告為使電源事業處達到廠辦合一，以提升協作效率及競爭力，將電源事業處下轄之業務部門、研發部門遷址至廠務部門位於新北市五股區辦公處所，是被告遷址目的係屬正當，並非針對原告調整辦公處所，更非利用遷址懲戒或報復原告，故被告進行廠辦合一並非權利濫用，當無適用內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋「調動五原則」及勞動基準法第10條之1規定。

㈡縱被告進行廠辦合一所為遷址，適用內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋「調動五原則」及勞動基準法第10條之1規定，然被告係為因應廠辦合一政策，將電源事業處下轄之業務部門、研發部門，由新北市○○區○○路00號遷移至新北市○○區○○路00號，遷址目的非但正當，亦為被告企業經營所必需，且經多數員工同意配合。再者，被告遷址之新工作處所仍在新北市內，據Google map網頁資訊顯示，從被告公司原新北市新店區辦公處所至新北市五股區辦公處所，行車距離約15.5公里，行車時間最快22分鐘抵達，最慢50分鐘抵達，交通距離未過遠仍為一般人所能接受。於遷址前先以問卷方式調查上下班交通方式，計37人選擇自行開車（騎車）、9人選擇搭乘公司交通車、10人選擇搭乘捷運環狀線，另由員工自行選擇是否需要彈性上下班時間，即原訂上下班時間為上午8時至下午17時，遷址後可選擇於上午9時前上班，每日工作計滿8小時，最晚至下午18時下班，計35人選擇彈性上下班時間。從而，被告已提供停車位、交通車接送及捷運接駁車搭乘，並由員工自主選擇彈性調整上下班時間，足認被告已提供必要協助，不僅符合個別員工利益

，亦非強制變更，且薪資、工作內容等勞動條件完全相同毫無任何變動。綜上，被告固將電源事業處下轄之業務部門、研發部門遷址至新北市五股區，然行車距離未過遠，且提供必要協助，並彈性調整上下班時間，另薪資、工作內容等勞動條件完全相同，故被告對原告之勞動條件未作不利變更，且遷址後之工作當屬原告體能及技術可勝任。

㈢承上，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第14條第1項第6款事由終止兩造間勞動契約，故渠請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，均無所據。縱認原告得請求資遣費，被告對原告乙○○請求資遣費金額479,343元並無意見，然原告敬湘瑜所得請求資遣費金額應為238,668元(計算式:39,778×6)。

㈣並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告乙○○、甲○○分別自91年10月14日、96年4月2日起受僱於被告公司，擔任研發人員、業務人員，2人本薪分別為40,965元、40,000元。

㈡原告在被告公司工作地點原在新店民權路，被告自109年3月23日遷址到五股五權路，事前進行被證1意見調查，並發送被證2電子郵件。

㈢原告於遷廠調動後之職稱、工資、職務內容均未變更。

㈣原告乙○○於109年3月11日以原證3存證信函、原告甲○○於109年3月6日以原證9電子郵件，告知被告遷廠造成勞動條件變更，無法配合遷址並請終止契約，願意資遣，開立非自願離職證明。

㈤原告於109年3月23日勞資爭議會議現場，依據勞動基準法第10條之1、第14條第1項第6款，終止勞動契約（原證1）。

四、本件爭點及得心證之理由：

㈠本件勞動契約是否已經終止（本件調動是否合於勞動基準法第10條之1規定）？

1. 按勞動契約係繼續性契約，勞雇雙方之關係處於流動狀態，基於企業經營需要，衡諸常情，雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，調職乃難以避免之現象，且一般而言，勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，而不會就各個具體勞動為直接、具體約定，或於勞雇雙方工作規則、團體協約已有概括性調職之約定，或勞雇雙方曾明示或默示地形成調職合意，不妨從寬認為具體勞動行為內容可由雇主單方決定，雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限，並由勞資雙方自行協議而為決定，法院在基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責，但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，為保障勞工權益，避免雇主利用該調職手段來懲戒勞工，並致勞方受有不利益之結果時，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，則若資方行使此項調整權限有違誠信原則，法院自得基於法律規定為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當，勞動基準法第10條之1即明定：「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」。
2. 經查，原告雖主張被告違反勞動契約，未經渠同意將工作地點由新店辦公室調動至五股新廠區云云，惟兩造間並未簽立書面勞動契約（院卷第181頁），原告復未舉證兩造間之勞動契約曾約定原告之工作地點限於新店公司營業處所，被告自得因企業經營上所必須，且配合工作之需要，於符合法定調動原則下，將原告調派其他工作內容及工作地點，是被告所為調職之意思表示實係在合理範圍內，並無違反勞動契約之情形。

3.次查，被告公司於109年3月23日將電源事業處下轄之業務部門、研發部門自新北市新店區民權路地址遷移到五股區五權路廠址，與電源事業處廠務部門進行廠辦合一，俾以提升相關協作效率及競爭，業據被告陳明在卷。又被告公司於搬遷事前亦進行搬遷事宜意見調查，嗣由被告人力資源部門發送電子郵件通知工作時間調整方案等節，為兩造所不爭執，並有意見調查表、109年3月18日電子郵件在卷（院卷第147至154頁），證人即原告部門主管張秀雲亦證稱：被告公司於109年年初到3月有做3次調查，有與員工溝通，3月初確定搬遷計畫，有告知原告等員工，調查意見表也是由員工自己填寫等語（院卷第226至229頁），又除原告2人外，其他員工全部同意與任職部門共同遷移至五股廠區，亦據證人即被告人力資源本部經理劉鴻興證述在卷（院卷第231頁），足認被告實係基於經營上之需求，不得不遷移相關作業部門，是被告所為調職實具有必要性，自難認定有何不當之動機或目的。

4.又被告僅對原告之工作場所調動，原告於遷址調動後之職稱、工資、職務內容均未變更乙情，為兩造所不爭執，足見被告對原告工資及其他勞動條件未作不利變更，該工作自為原告原有智識及技術所可勝任，並無調動後工作體能及技術不能勝任的問題。

5.再查，被告調整部門遷徙前後之工作地點均在新北市，其間可行經台64線高架道路或由其他快速道路連接，行車距離約15.5公里至19.7公里間，車程時間約22分至1小時間，有網路地圖可佐（院卷第155頁），另該段增加路程亦有捷運新北環狀線行駛或其他公車接駁連結，非無大眾交通運輸工具可以選擇，依現行捷運及公車票價及相關轉乘優惠，車資費用增加有限，難認逾越一般通勤族無法忍受之不利益程度，足見調整前後之工作地點尚無過遠之情事。另被告對於調動至五股廠區之員工，考慮其通勤時間，採行上班時間彈性為8點至9點，每日工作滿8小時計，另被告也提供免費上下班

交通車接駁，並願意安排機捷A3站交通車接送等情，亦有上開廠辦合一交通工具及上班時段意見調查表、電子郵件及被告通勤運輸合約書、被告存證信函可查（院卷第167至170頁、第37、66頁），堪認被告已給予勞工必要協助。

6. 至於被告是否考量勞工及其家庭之生活利益要件部分，因原告住居於新北市新店區或台北市文山區，平日以通勤方式上下班，被告公司將渠任職部門遷移至新北市五股區後，仍有大眾交通運輸工具或被告交通車接駁，並無舉家遷徙或隻身赴外地就任之必要，以雙北公共運輸交通網絡，交通易達性並非逾越一般人難以忍受範圍，已如上述。原告固因工作場所之調動有渠所稱通勤時間增加，必須調整作息及處理家庭適應或協力分工等問題，惟查，被告於調整工作地點進行意見調查時，原告並未提出因為長年工作壓力須就醫調養身體必要或家庭照護子女及父親等事由，作為拒絕調整的理由，至於原告有接送小朋友的問題，部門主管平常就知道。收到原告原證18的電子郵件才知道原告不願意調整至五股辦公室上班。另於3月份確定要搬遷，被告收到原告電子郵件後，有口頭探詢原告留在新店辦公室工作之意願時，原告甲○○說因為要調到SWITCH業支部，不熟悉要重新學，所以不接受；原告乙○○的部分留任原職，但認為大家都去五股，只有她留下來很奇怪，所以不接受等情，業據證人張秀雲供證明確在卷（院卷第226至229頁）。佐以，原告2人在上開意見調查表中確有填妥工時時段、交通選項等欄位（院卷第148、150頁），原告確實自始並未表示拒絕調動之意思。另證人劉鴻興亦證稱：其人力資源本部為被告與調整員工間進行溝通窗口，在3月18日有分別見面約談原告2人，乙○○說他之前在五股附近上班，瞭解五股附近上班搭車的狀況，不想過那種日子，拒絕配合公司政策；甲○○說通車會影響他接小孩的時間，我有建議家人是否可協助，請他考慮看看。我有詢問原告2人是否同意留新店址工作或轉任他職，乙○○回應安規、專利的工作無法轉任他職，留任新店原職很

怪，因為其他同事在五股上班，甲○○則否定要轉任其他職務之提案，因為無法勝任等語（院卷第230、231頁），堪認因僅有原告2人決定拒絕調動工作地點至五股，被告安排個別晤談，期間亦有商討其他可行解決方案，惟不為原告所接受，兩造最終仍無法取得共識，是被告於遷調已有考量原告及其家庭之生活利益。

7.從而，本件被告所為工作場所之調動，無以認定違反勞動基準法第10條之1調動原則，亦無違反兩造間勞動契約或另有權利濫用之情事，是被告基於企業經營上所必需，應屬合法。

8.綜上，被告就原告工作地點之調動，既難認有何違反勞動契約、勞動法令之情事，是以，原告乙○○於109年3月11日以原證3存證信函、原告甲○○於109年3月6日以原證9電子郵件，通知被告遷廠造成勞動條件變更，無法配合遷址並請終止契約，復於109年3月23日勞資爭議會議現場，認為被告所為違反勞動基準法第10條之1規定，均依同法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」事由，片面認為被告公司調動違法並拒絕接受調職，終止勞動契約，自乏依據。

9.末按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。又非對話人為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段所明定。查，原告於109年3月23日勞資爭議會議現場，均依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，為兩造所不爭執，並有新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷可稽（院卷第29頁），足認原告當時已為終止系爭勞動契約之意思表示，揆諸前揭規定意旨，因渠所為終止契約之意思表示屬形成權

之一種，於行使其權利時即發生形成之效力，無待被告公司之同意，原告於109年3月23日勞資爭議會議現場所為意思表示，當場為被告了解時，勞雇雙方之勞動契約即為終止。

㈡原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，是否有理由？

1.按依勞動基準法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：(一)單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形，其中由勞工終止契約之情形：⑴依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；⑵.依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。(二)合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權，是勞工請求資遣費倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不與焉，則本件原告依勞動基準法第14條之規定為終止勞動契約，既屬無據，應認係原告單方終止勞動契約，已如上述，依前揭說明，其請求資遣費，即無理由，不應准許。

2.再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條固有明文。而就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。本件既係原告單方終止勞動契約，核與前揭法定「非自願離職」之事由有間，故原告請求被告發給非自願離職證明書，難認有據，亦應予駁回。

五、綜上所述，原告乙○○、甲○○依勞動基準法第10條之1、第14條第1項第6款、第17條第1項、第19條及勞工退休金條例12條第1項規定，請求被告各給付資遣費479,343元、242,664元及遲延利息；及被告應發給非自願離職證明書，均無

理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附從，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另贅論，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據；民事訴訟法第78條及第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

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。

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　　109　　年　　12　　月　　18　　日

書記官　江慧君