

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第126號

原告 賴00

訴訟代理人 謝昀蒼律師（法扶律師）

被告 宏盛建設股份有限公司

法定代理人 林新欽

訴訟代理人 莊志成律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊自民國110年4月12日任職於被告公司，並於111年12月15日起派任位在新北市汐止區之建築工地（下稱汐止工地），擔任室內裝修現場專案人員，每月薪資為新臺幣（下同）6萬元。然112年1、2月間在汐止工地，伊遭訴外人陳金松性騷擾，被告知悉後竟未依法辦理，甚且於同年3月20日未經伊同意，將伊調派往新北市新店區建築工地（下稱新店工地），勞動條件亦較調職前更為不利（下稱系爭調職行為），伊遂於112年4月18日以書面終止兩造間勞動契約，且因被告疏於雇主保護義務、消極不作為及違法調職等行為，致伊身心受損，受有精神上痛苦，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞動基準法（下稱勞基法）第19條、民法第184條第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1、性別平等工作法第28條、第29條前段規定，請求被告給付資遣費6萬584元、開立非自願離職證明書，以及賠償非財產上損害30萬元等語，並聲明：(一)被告應給付原告36萬584元，及其中6萬584元部分自112年4月23日

01 起至清償日止；其中30萬元部分自起訴狀繕本送達翌日起至
02 清償日止，均按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非
03 自願離職證明書予原告。(三)第1項請依職權宣告假執行。

04 二、被告則以：因汐止工地工程已告一段落，伊將原告職務調動
05 至新店工地，並無不當；調動後之工作內容、薪資及休假並
06 無變更，且工作地點在同一行政區域內，並無過遠問題，原
07 告亦不曾反應要求協助，並未違反勞基法第10條之1規定；
08 又原告終止勞動契約已逾30日除斥期間，因其無故連續曠
09 職，伊遂依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，無
10 須發給資遣費及非自願離職證明書；至於伊已積極處理性騷
11 擾事件，並未侵害原告人格權，不應負損害賠償責任，且原
12 告請求慰撫金額亦屬過高等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告
13 之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項（見本院卷第267頁）：

15 (一)原告自110年4月12日任職於被告公司，並於111年12月15日
16 起派任在汐止工地，擔任室內裝修現場專案人員，每月薪資
17 為6萬元（本院卷第233、249頁）。

18 (二)陳金松於112年1月30日在汐止工地對原告性騷擾，並經臺灣
19 士林地方法院以112年度簡字第242號刑事判決處有罪（本院
20 卷第13-21頁）。

21 (三)被告於112年3月16日發布公告，於同年月20日將原告調動新
22 店工地，工作任務為襄理負責協助所長管理現場各項室裝施
23 工圖與現場室裝執行工作（本院卷第21頁）。

24 (四)原告於112年4月18日寄發存證信函（本院卷第27-29頁）。

25 (五)新北市就業歧視評議委員會於112年6月30日作成審定書，認
26 定被告違反性別工作平等法第13條第2項成立，違反該法第1
27 3條第1項後段、第36條規定不成立（本院卷第51-56頁）。

28 四、系爭調職行為並未違法

29 (一)按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
30 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
31 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」。揆其立法意旨在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，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決意旨參照）。

(二)原告雖主張被告公司112年3月16日所為系爭調職行為，違反勞基法第10條之1第1至4款規定云云（見本院卷第300頁），並列出差異如附表一所示（見本院卷第57頁），惟查：

1.系爭調職行為未違反勞基法第10條之1第2款

①休假及排班部分：原告主張原為辦公室人員，休假均比照公務人員週休二日，然該調動後必須改為輪休，實際休假日減少，本應休假日則變更為強制加班云云，並提出新進人員規章重點說明、公告、行事曆、輪休人員休假日數表等件佐憑（見本院卷第31-39頁），惟被告公司已提出員工出勤明細表（見本院卷第153-155頁），而依照該班別內容，可知原告於調職後，仍是採行一例一休之休息日，原告書狀中亦不否認此節（見本院卷第306頁），何況，細繹被告公司調職公告內容（見本院卷第21頁），原告原先職務及職階為現場專案、襄理，於異動後均未變更，此外，並無其他證據顯示此部分因調職而有不利於原告，自難採信。

②薪資部分：原告雖稱調動後薪資將減少約5,000元，卻未提出任何證據佐證其說，而被告公司則提出111年10月至112年3月薪資表（見本院卷第91-103頁），對照112年2、3月原告異動前後之薪資，仍屬一致並無差別，則原告主張調動後薪資有所減少，並非有據。

③部門及所屬公司部分：原告指被告公司未經同意逕行調動部門，且調動後管理雇主不同云云，然觀之調職公告內容（見本院卷第21頁），可知本次調職僅係被告公司內部調動，並

01 未變更雇主，原告顯有誤解；其次，原告先前工作地點亦在
02 建築工地現場，本次異動均未改變職務及職階，僅提供勞務
03 地點有所變更，尚不能謂勞動條件有不利變更（調動地點是
04 否過遠一節，詳下述），更遑論依照被告公司新進人員規章
05 重點說明第2點（見本院卷第31頁），符合一定原則時，員
06 工不得拒絕調動，益徵並非未經勞工同意之調動即屬當然違
07 法或違反勞動契約。

08 2.系爭調職行為未違反勞基法第10條之1第4款

09 原告雖主張被告公司明知其居住於臺北市內湖區，卻將其調
10 動至距離較遠之新店工地，亦未提供交通津貼云云，並提出
11 LINE對話紀錄、新北市就業歧視評議委員會審定書書函為證
12 （見本院卷第49-56、329-331頁），然而，依兩造間LINE對
13 話紀錄內容，係被告公司於110年5月間疫情時期調查員工居
14 住地點，當時原告表明居住地共三處，亦即臺北市內湖區安
15 康路、信義區福德街、同區林口街等地，並註記內湖區地址
16 為暫時住處，參以斯時距離系爭調職行為已近2年之久，且
17 原告自承僅暫時居住該處，至於新北市112年6月30日書函雖
18 記明原告地址在臺北市內湖區，卻是在本件112年3月間調職
19 之後，實難認定被告公司於調職時明知原告實際居住於臺北
20 市內湖區，卻仍將其調動至較遠之新店工地或未提供必要之
21 協助，況原告於112年3月24日申請勞資爭議調解時，仍記載
22 居住地址位在臺北市信義區福德街（見本院卷第23頁），倘
23 依此址上下班通勤，則調動前後所花費之通勤距離及時間極
24 為相近（見本院卷第295頁），是以，被告公司據此將原告
25 調職至新店工地，顯非刻意對原告為不利之調動。更遑論汐
26 止工地、新店工地皆位在同一行政區域（新北市）內，原告
27 自承於實際居住地通勤時間分別為24分鐘、58分鐘（見本院
28 卷第304頁），其固因本次調職而受有日常通勤增加之不利
29 益，但尚未逾一般人可忍受之程度範圍內，更不能因此認被
30 告公司有權利濫用之情事。

31 3.系爭調職行為未違反勞基法第10條之1第3款

01 原告另以調職後所擔任之工作內容，實際上係執行非屬專業
02 亦不具相關技術之營建工程師工作云云，並提出被告公司徵
03 才網站刊登資料佐憑（見本院卷第219-222頁），惟前開資
04 料內容僅係被告公司用以招募營造工程師、建設工程師之廣
05 告，尚無從認定屬於原告調職後之工作內容；何況，原告不
06 否認在汐止工地之工作內容包含協同外部設計複委託廠商設
07 計與討論室內設計方案及請款作業、材料審查、設計釋疑及
08 細部檢討評估、配合部門進行專案推動與執行等節（見本院
09 卷第41、320頁），而依被告公司調職公告所示（見本院卷
10 第21頁），原告調動後工作內容為：「協助所長管理各項室
11 裝施工圖與現場室裝執行工作」，足見仍係負責現場室內裝
12 修事宜，此外，並無證據顯示原告調職後須執行與營建工程
13 師相同之工作內容，自難遽信原告前開主張為真。

14 4.系爭調職行為未違反勞基法第10條之1第1款

15 原告一再指稱因其提出性騷擾申訴及追究責任，被告公司因
16 此未經同意將其調職至勞動條件較為不利之新店工地，而非
17 總公司或其他工地，顯係出於不當動機及目的云云，惟汐止
18 工地室內公設裝修工程已於112年3、4月間完工並檢查完
19 畢，施作廠商已向被告公司請求工程款等情，有請款資料、
20 施工檢查表及照片在卷可佐（見本院卷第165-188頁），堪
21 認原告於汐止工地所負責室內裝修業務已然完成，則被告公
22 司將其調動至其他工作地點，自具有合理性及必要性；其
23 次，系爭調動行為對於原告之勞動條件（含休假、排班等）
24 並無不利變更，調動後工作內容亦無不同，且被告公司於調
25 動時不知原告實際居住地點，又縱使原告自實際居住地點上
26 下班，通勤時間因此增加，但仍在同一行政區域內，尚未逾
27 一般勞工可忍受之程度範圍，均如前述，實難認被告公司所
28 為系爭調職行為有權利濫用之情事，而原告先前向新北市就
29 業歧視評議委員會對被告公司提起申訴，亦經認定被告公司
30 並未違反性別平等工作法第36條規定，有該審定書在卷可佐
31 （見本院卷第51-55頁），益徵系爭調職行為並非出於不當

動機及目的。至於原告雖以被告公司尚有其他正在建造中、
對其較為交通便利之工地（見本院卷第307頁），惟工作調
動應視現場實際用人需求，於具備業務合理性及必要性之前
提下，雇主得基於經營需求進行安排調度，尚不能逕以未經
勞工同意或未對勞工較為便利為由，反面推論調職不合法。
此外，原告又未能提出其他證據可供證明系爭調職行為係出
於不當動機或目的，自不能僅以性騷擾事件與系爭調職行為
時點相近，遽認兩者間具有相當因果關係。

(三)原告不得請求被告給付資遣費

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。勞退條例第12條第1項定有明
文。是以，給付資遣費係以勞工依勞動契約依勞基法第14條
規定終止作為前提。經查，原告雖主張系爭調職行為違反勞
基法第10條之1，並據此依同法第14條第1項第6款規定終止
兩造間勞動契約，有存證信函可資為憑（見本院卷第27-29
頁），惟系爭調職行為並未違法，已如前述，原告自不得依
勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，揆諸前開說
明，其亦不得請求被告公司給付資遣費，故原告前開主張，
自無可採。

(四)原告不得請求被告開立非自願離職證明書

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。又本法所稱非自願離職，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。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定
有明文。同樣地，勞工請求發給非自願離職證明書之前提，
亦係依勞基法第14條規定終止勞動契約。惟原告不得依該法
第14條第1項第6款規定終止勞動契約，詳如前述，則其請求

01 被告開立非自願離職證明書，亦屬無據。

02 五、原告不得請求非財產上損害賠償

03 (一)原告不得依民法第184條第2項、第195條請求賠償

04 1.依民事訴訟法第277條規定，係由原告主張權利者，應先由
05 原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事
06 實為真實，則被告就其抗辯事實，即令不能舉證，或其所舉
07 證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又民法第184條第2項
08 前段違反保護他人之法律，致生損害於他人者，應負損害賠
09 償責任者，須其行為與損害間有相當因果關係存在為要件。
10 而原告主張其為侵權行為損害賠償請求權之人，對於前開成
11 立要件應負舉證責任。

12 2.原告雖主張被告公司違反性別平等工作法第13條第2項、民
13 法第483條之1規定，而構成民法第184條第2項侵權行為，造
14 成其精神上痛苦，依同法第195條請求非財產上損害云云
15 （見本院卷第311頁），查，雇主因接獲被害人申訴而知悉
16 性騷擾之情形時，應對性騷擾事件進行調查。性別平等工作
17 法第13條第2項第1款第3目定有明文，而被告公司因未依其
18 自訂「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」對原告遭
19 受性騷擾一事進行調查，而遭新北市就業歧視評議委員會認
20 定違反性別平等工作法第13條第2項規定（見本院卷第51-55
21 頁），惟縱認被告公司有前開違法之處，然依原告主張人格
22 權遭受侵害之原因，實係爭執系爭調職行為之合法與否，而
23 非被告公司有無盡責調查性騷擾事件（見本院卷第311-312
24 頁），足見被告公司違反保護他人法令之行為與原告人格權
25 受損之間，兩者顯不具有相當因果關係，故原告據此請求非
26 財產上損害，自屬無理。

27 (二)原告不得依性別平等工作法第28條、第29條請求賠償

28 按受僱者或求職者因雇主違反第13條第2項之義務，受有損
29 害者，雇主應負賠償責任。又前三條情形，受僱者或求職者
30 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。性別平等工
31 作法第28條、第29條前段分別定有明文。惟原告主張受有非

財產上損害係肇因於系爭調職行為，而非被告公司是否違反性別平等工作法第13條第2項規定，自難認兩者間具備相當因果關係，業如前述，是以，原告依前開規定請求非財產上損害，顯然於法不符。

(三)原告不得依民法第227條、第227條之1請求賠償

按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。又債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。民法第227條、第227條之1亦有明文。然而，系爭調職行為並未違法，已詳述如前，何況，雇主在僱傭關係中本即有指揮監督其受僱人之權利，且在發調職命令時雖應兼顧受僱人權利，但仍屬勞務指揮之一種，當非在履行債務，故原告主張依民法第227條、第227條之1規定，請求被告賠償非財產上損害，亦屬無據。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條、勞基法第19條、民法第184條第2項、第195條第1項前段、第227條、第227條之1、性別平等工作法第28條、第29條前段等規定，請求被告給付資遣費6萬584元、開立非自願離職證明書，以及賠償非財產上損害30萬元，皆無理由，均應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後於本件判決結果亦無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

勞動法庭 法官 劉育琳

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 114 年 6 月 30 日

