

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第173號

原告 潘惠茹

訴訟代理人 周安琦律師(法扶律師)

被告 徹思叔叔股份有限公司

法定代理人 溝上徹思

訴訟代理人 謝宗翰律師

複代理人 沈孟生律師

陳柏龍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月17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、原告主張略以：

(一)原告自民國110年2月1日起受僱於被告公司（原證2），並自斯時起即在所應徵之「中山北咖啡廳」（下稱中山店，址設：臺北市○○區○○○路○段000巷00號）任職，擔任店員，負責櫃檯收銀、外場送餐、製作飲料、鹹食。工作時間每日8小時，上、下班時間視排班之班別而定，最早班別之上班時間為上午9時，最晚班別之下班時間為下午9時30分。約定工資每月新臺幣（下同）34,100元。

(二)詎被告公司於114年2月中告知中山店因業務減縮之故，將於同年4月6日結束營業，並於約談員工時表示可自行選擇調動至「台北車站店」（下稱北車本店）、或「松山店」，若不願接受調動，則須簽署自願離職同意書，原告為求餬口仍勉為答應，並告知無法接受至北車本店任職(因該店之職務內容包含烤製蛋糕，原告不僅不具備該長才，且更無意願從事該

職務，因不熟悉該職務者甚容易燙傷），但可接受調至松山店，且表示因松山店距離原告住處甚遠（原告居住於五股），僅能接受松山店上班至晚間9時30分前班別。未料，被告於114年3月中告知將原告調動至北車本店，原告遂向臺北市府勞動局申請調解，並於114年4月2日兩造調解不成立。被告即未經原告同意下，於114年4月4日書面通知原告自114年4月7日起調動至北車本店（下稱系爭調職，原證4）。又中山店為咖啡廳、而北車本店為蛋糕專櫃，兩門市型態截然不同。而原告任職被告公司期間製作之甜點僅有起司塔、布丁，未製作過起司蛋糕（此即為本件原告主張系爭調職不合法之主要原因），職務內容全不相同。系爭調職顯對其不利，與勞基法第10條之1第2、3款調動原則不符。被告未經同意將原告調動至北車本店，罔顧原告同意轉至松山店，被告顯有不當動機或目的，不符勞動基準法（下稱勞基法）第10條第1第1款調動原則。原告只得於114年4月8日依勞基法第14條第1項第6款規定以存證信函向被告終止兩造間勞動契約，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費（原證6），經被告於114年4月9日收受後，竟未給付原告資遣費，甚於114年4月14日通知原告因曠職逾三日解雇（原證7）。

（三）被告未經原告同意恣意調動原告工作（工作內容、地點、時間均不同）。原告終止勞動契約前6個月（即113年10月至114年3月）之平均工資為35,141元（計算式： $35,927+35,647+34,195+38,837+34,100+34,481/182*30$ ），原告受僱被告期間為110年2月1日起至114年4月9日止，共計4年又68日，原告得依勞基法第14條第1項第6款、第4項準用同法第17條規定及勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費73,555元（計算式： $35141*4年/2+35141*68日/365日/2$ ）。且原告依勞基法第14條規定離職，亦得依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書等語。並聲明：（1）被告應給付原告73555元及自起訴狀繕本送

01 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告應開
02 立非自願離職證明書予原告。(3)原告願供擔保請准宣告假執
03 行。

04 二、被告辯解略以：

05 (一)被告公司係因中山店營業虧損，始決定將於114年4月6日結
06 束分店營業，為照顧該分店員工生計，乃於114年4月4日發
07 布人事調動及附件原告新班表，通知原告自114年4月7日起
08 調動至北車本店，是被告所為系爭調職乃因企業經營上所必
09 需，並無不當動機及目的，更無權利濫用之情。原告於系爭
10 調職後之工資不變，工作時間同為每日8小時，上、下班時
11 間按實際排定之班表而定，最早班別之上班時間為上午9
12 時，最晚班別之下班時間則提早至下午9時(被證2)，且由
13 原告至調動後工作地點通勤等觀之，對原告並無更不利之
14 情。原告調至北車本店之工作內容，因北車本店為無內用
15 區，故已無需再負責外場內用座位區事務，僅需處理櫃檯收
16 銀、點餐及內場製作甜點起司蛋糕，亦無須再製作其他鹹食
17 及飲料等工作，而原告受雇於被告公司後即曾接受被告公司
18 所提供之職前訓練，學習製作甜點及鹹食之技術(被證1)，
19 是調動後之工作內容與原中山店相較更單純輕鬆，且未逾原
20 告工作能力。

21 (二)被告公司所為系爭調職，符合勞基法第10條之1規定，並無
22 違反勞動契約，是被告公司對原告所為之系爭調職處分應屬
23 合法。而原告以被告系爭調職處分違法，主張其得依勞基法
24 第14條第6款規定，以原證6號函終止兩造間之勞動契約云
25 云，自無理由。本件原告主張依上規定終止兩造間勞動契約
26 既不合法，而未發生法律上終止效力，則原告請求被告公司
27 給付資遣費及開立非自願離職證明書，即乏所據等語。並聲
28 明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔
29 保請准予宣告免為假執行。

30 三、得心證之理由：

31 (一)按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整

勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是如勞雇雙方工作規則、團體協約已有概括性調職之約定，或雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，新工作為勞工技術體能所能勝任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。惟勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，因此，勞基法第10條之1規定：「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。」是雇主調動勞工之工作，應斟酌兼顧勞工之利益。判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。

(二)經查，原告自110年2月1日於被告公司中山店擔任店員，負責外場櫃檯收銀、點餐、送餐；內場製作甜點起司塔、布丁、鹹食及飲料等工作。工作時間為每日8小時，上、下班時間按實際排定之班表而定，最早班別之上班時間為上午9時，最晚班別之下班時間為下午9時30分，約定每月工資為34,100元。嗣被告於114年2月中旬告知中山店因業務減縮之

01 故，而將於同年4月6日結束營業，並於114年4月4日發布人
02 事調動及附件原告新班表，通知原告自114年4月7日起調動
03 至北車本店等節，有原告投保資料、人事調動通知及附件原
04 告新班表等件(見本院卷第25-27、31-32、98-102)在卷足
05 參，復為兩造所未爭執(本院卷第72-74、156-158)，首堪採
06 信。

07 (三)原告主張中山店為咖啡廳、而北車本店為蛋糕專櫃，兩門市
08 型態截然不同，且其任職被告公司期間製作之甜點僅有起司
09 塔、布丁，未曾製作過起司蛋糕，新職務之內容與原職務全
10 然不相同，非其所能勝任，系爭調職顯不利於原告，與勞基
11 法第10條之1第2、3款調動原則不符等情，俱為被告所否
12 認，並辯以：原告曾接受被告公司之職前訓練，學習製作甜
13 點、鹹食技術，且北車本店並無設置內用區，無需如中山店
14 負責內用座位區事務，非原告工作能力所不能勝任等語。查
15 被告上開所辯原告曾接受被告公司之職前訓練，學習製作甜
16 點、鹹食技術乙節，除據被告提出經原告署名之職前承諾書
17 (本院卷第96頁)，其中第三點：受訓目標系學習製作公司所
18 指定之種類蛋糕成為商品之技術，堪信為真。復依證人即被
19 告公司營業部副理余美雅到庭證稱：「(提示被證1 號，本院
20 卷第96頁，問：被告公司在招募中山北路分店員工到職後，
21 是否會如這份文件第3條所載，先給予員工學習製作甜點及
22 鹹食的訓練？)答：會。(問：依該承諾書第3條並沒有明示要
23 先給予學習訓練，你上開所述是何意？)答：就是指依分派的
24 門市給予相關的訓練。(問：中山北路分店的工作是否會需要
25 使用到烤箱？)答：會。…(問：台北車站分店的工作是否會需
26 要使用到烤箱？)答：會。(問：北車店的工作使用到烤箱的部
27 分為何？)答：北車店的工作包含銷售及製作，主要銷售商品
28 就是蛋糕類。製作過程與起司塔一樣，混合公司分派的原
29 料，放進烤箱烤後即製作完成。(提示被證7號兩家分店烤
30 箱照片，本院卷第120至126頁，問照片所示的烤箱是否為北
31 車及中山分店使用的烤箱？你是否有實際操作過這兩間店的

01 烤箱？)答:是。我有操作過。(問:兩家分店的烤箱看起來大
02 小相似，請問兩家分店烤箱的操作流程為何？)答:中山店跟
03 北車店的烤箱差別只有面板，只有在面板上的計時位置不同
04 而已，操作方法是一樣的，是不同牌子的烤箱，但操作方法
05 相同。(問:中山北路分店的烤箱是否也會用來烤製起司蛋
06 糕？)答:會。(問:你是被告公司的督導，就你所知，原告既
07 然有使用烤箱的經驗，在調任台北車站分店工作時，被告公
08 司是否會安排給予原告烤製起司蛋糕的職前訓練？這種職前
09 訓練期間大約多久？職前訓練是否會加長原告的工作時
10 間？)答:會。基本上會在半個月到一個月。不會。我們會在
11 上班時間訓練，不會額外加時間訓練。(問:依照你督導台北
12 車站分店及中山北路分店兩間分店的實際經驗，哪一間分店
13 要負責的工作內容比較複雜？哪一間分店的工作內容比較單
14 純？)答:兩家店的工作內容，都需要製作產品及銷售。基本
15 上兩家店的工作內容都差不多。...(問:在被告北車店製作起
16 司蛋糕的流程，是否需要在模具放入烤焙紙，以利烤製完成
17 後，再進行脫模的流程？)答:有。(問:在被告中山北咖啡廳
18 製作起司塔、及布丁的流程，是否需要在模具放入烤焙紙，
19 以利烤製完成後，再進行脫模的流程？)答:起司塔也需要鋪
20 底層的紙，不需要脫膜，但需要包裝。布丁不需要烤焙紙。
21 (問:在被告北車店製作起司蛋糕的流程，是否需要在蛋糕出
22 爐後，烙印公司的logo在蛋糕上？)答:是。(問:在被告中山
23 北咖啡廳製作起司塔、及布丁的流程，是否需要在起司塔、
24 及布丁上，烙印公司的logo在起司塔、及布丁上？)答:不需
25 要。」等語(本院卷第250-252頁);及依證人即原中山店員工
26 蔡奇維到庭所證:「(問:被告中山北咖啡廳是否有販售起司
27 蛋糕？)答:有。(問:被告中山北咖啡廳販售的起司蛋糕是否
28 是由咖啡廳的店員製作？)答:不是。(問:中山店所販售的商
29 品中，由該店職員製作者有哪些？)答:僅有起司塔與布丁。
30 ... (問:你所謂的職員製作是包含哪些流程？)答:將公司配送
31 過來的原料混合後，按比例加調味品，上蜂蜜，再放進烤

箱，這是起司塔的製作流程。布丁比這個更簡單。…」等語（本院卷第247-248頁），可知，員工於中山店、北車本店製作相關產品，乃係依一定流程，分別商品種類，而將公司配送之原料混合，按比例加調味品，或需放進烤箱、脫膜、或於商品烙印公司logo等方式製作，而類似於市售供一般消費者得獨立依家用器具自行加工完成之半成品食品，況且原告職前訓練時已學習製作公司之甜點及鹹食商品，則原告所稱其未曾製作起司蛋糕，新職務非其能力所及等語，即難採信。且被告公司之中山店與北車本店縱定位分為咖啡廳、蛋糕專櫃，然兩者皆販售原告曾學習製作之被告公司指定甜點、鹹食商品；北車本店因無設置內用區而無需負責座位區事務，並依上證述，兩間店均需製作產品、銷售，工作內容難謂截然不同。參以，北車本店之晚班工作時間，猶較中山店提早半小時結束，及原告調動擔任新職務之工資與原職務工資並無不同等節，亦為原告所未爭執。則兩門市型態縱有不同，原告既曾受過職前訓練，新職務之工作條件，依一般通念，難認新職務非屬其可勝任，或有何使原告難以忍受及不合理之不利益變更。準此，原告主張系爭調職之職務內容與原職務全然不同，新職務非其所能勝為由，認系爭調職顯對其不利，與勞基法第10條之1第2、3款調動原則不符云云，洵非可採。

（四）原告主張被告未經其同意，罔顧原告同意轉至松山店意願，率為系爭調職，不符勞基法第10條之1第1款調動原則云云。觀之原告署名之員工職前承諾書第9條：立承諾書人（即原告）願服從一切調遣及指導監督（本院卷第214頁）之概括性職務調動約定，復參該承諾書及兩造間工作規則之約定，職務調動均非以須取得勞工同意為必要，有該承諾書及工作規則在案足憑（本院卷第214-218頁）。衡以，若認雇主之任何職務調派均須取得員工同意方生效，無異剝奪雇主對員工勞務之指揮監督權，使雇主無從適時適所運用人力，而無以達成雇主有效經營事業體之企業目的。而系爭調職乃被告公司為維

01 護中山店營運管理，如上所述，並非被告有何不當動機或目
02 的，亦非調職權利之濫用，故兩造間既有概括性職務調動約
03 定，復無職務調動須經員工同意為必要，則系爭調職縱未經
04 原告同意，亦難認有何違反勞動契約或勞基法第10條之1第1
05 款調動原則之情。此外，原告復未提出事證證明系爭調職有
06 何違反其他勞工法令情事。基此，應認本件被告所為系爭調
07 職行為並無違反勞動契約、勞工法令或有何濫用權利之情。

08 (五)本件被告所為系爭調職行為並無違反勞動契約、勞工法令或
09 濫用權利之情，已如前述，則原告循此依勞基法第14條第1
10 項第6款規定終止兩造間勞動契約，即屬無據，自不得依同
11 法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條第1項規定，請
12 求被告給付資遣費73,555元。又本法所稱非自願離職，指被
13 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
14 職；或因勞動基準法第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，就業保險法第11條第3項定有明
16 文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動
17 契約為無理由，已如前述；而被告乃抗辯已依同法第12條第
18 1項第6款規定終止兩造間勞動契約，則無論被告前開終止行
19 為效力如何，均無上開就業保險法第13條第3項規定之適
20 用，是原告依該條項及勞基法第19條規定請求被告開立非自
21 願離職證明書，亦非有理由。

22 四、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條
23 例第12條第1項、就業保險法第11條第3項及勞基法第19條等
24 規定，請求被告給付資遣費及法定遲延利息暨開立非自願離
25 職證明書，為無理由，應予駁回。原告陳明願供擔保聲請宣
26 告假執行部分，因本訴經敗訴駁回，其假執行之聲請已失所
27 依附，應併予駁回。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
29 不生影響，爰不逐一論述。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

01

02

03

04

05

06