

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第247號

原告 鄭成德
被告 新唐科技股份有限公司

法定代理人 蘇源茂
訴訟代理人 林耘生
沈育如

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國114年10月30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、原告主張：伊自民國100年1月10日起受僱於被告，擔任技術
經理，約定月薪為新臺幣（下同）16萬3,000元，在被告設
於大直之臺北市辦公室工作。因被告於114年4月2日通知臺
北辦公室將於同年5月2日搬遷至南港區（下稱新址），而伊
母親因腦中風後半邊癱瘓且失智，須有人隨侍在旁，臺北辦
公室搬遷至新址增加伊通勤時間，嚴重影響伊下班後照顧母
親的時間安排，伊已向主管表達無法接受調動，並於同年4
月7日開始詢問被告人資部門資遣事宜，但人資部門並未提
供任何方案，反應給主管後，主管僅表示人資還需要時間討
論，直至搬遷前，人資部門方回覆無資遣方案，並核對剩餘
特休天數，最終兩造於114年5月16日終止勞動契約。被告遷
廠致伊權益受損，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第
1項第6款終止兩造間勞動契約，依法被告應給付伊資遣費97
萬8,000元等語，聲明：被告應給付原告97萬8,000元。

二、被告則以：依兩造於100年1月10日簽訂之聘僱合約書（下稱
系爭合約）第2條約定，伊得基於經營需要調動原告工作地
點。伊於113年初係基於衡量企業經營相關因素決定將臺北

01 辦公室自中山區（下稱原址）搬遷至南港區（即新址），並
02 無不當動機及目的，且全體員工均應至新址提供勞務，況原
03 告之勞動條件、工作內容與在原址時完全相同，無不利變
04 更，又原告係開車上下班，至新址與原址之通勤時間幾無差
05 異，未逾原告可忍受之通勤增加時間範圍，再伊曾於例行座
06 談會說明臺北辦公室搬遷時程，原告有參加卻未提問，後於
07 伊向臺北辦公室全體員工發出搬遷通知後，原告始以家庭因
08 素為由表示欲離職，更直接向伊要求提出資遣方案，伊雖認
09 辦公室搬遷未對原告通勤產生影響，但仍於114年4月25日提
10 供「在家工作」、「縮短工時」、「彈性上下班」等方案，
11 然為原告拒絕。伊無勞基法第14條第1項第6款所定違反勞動
12 契約或勞動法令，致損害勞工權益之虞之情事，自無須給付
13 原告資遣費。況伊前已依原告請求開立離職原因為遷廠之非
14 自願離證明書，兩造係合意終止等語置辯，聲明：(一)原告之
15 訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 三、本院之判斷：

17 (一)被告因臺北辦公室搬遷而調動原告之工作地點，並未違反兩
18 造間勞動契約即系爭合約或勞工法令：

19 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
20 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
21 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
22 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
23 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
24 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
25 條之1定有明文，此即所謂調動五原則，依前開規定雇主調
26 動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用
27 禁止原則之規範。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，
28 屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合調動五原則，即難
29 謂其調職非合法；易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應
30 受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業
31 務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生

01 活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常
02 生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未
03 逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110
04 年度台上字第34號、110年度台上字第43號民事判決參
05 照）。

06 2.原告雖主張被告遷廠致其權益受損云云，然查，兩造簽署之
07 系爭合約第2條約定「乙方（即原告）同意依公司需要，配
08 合職務調整、調線、工作地點調動……，皆配合甲方（即被
09 告）之調度」（見本院卷第43頁），堪認只要未違反勞基法
10 第10條之1規定之調動五原則規範，被告依系爭合約即有變
11 更原告工作地點之權利，無違反勞動契約之情形。

12 3.次查，被告抗辯其曾分別於113年5月、11月例行舉辦之「總
13 經理有約」座談會說明臺北辦公室搬遷時程，且座談會前皆
14 收集意見並開放員工於會中提問，員工若對辦公室搬遷有任
15 何疑問或需協助皆可表達，原告有參加上開座談會卻未曾就
16 臺北辦公室搬遷提問等節，原告未予爭執，並有上開座談會
17 相關紀錄可憑（見本院卷第57頁）；又兩造均不爭執被告臺
18 北辦公室僅有一處，係整體由中山區搬遷至南港區（見本院
19 卷第76頁），足認被告實係基於經營上之需求，不得不遷移
20 臺北辦公室址，所為工作地點調動實具有必要性，自難認定
21 有何不當之動機或目的。

22 4.又兩造均不爭執被告僅對原告之工作場所調動，原告於臺北
23 辦公室遷址調動後之職稱、工資、職務內容均未變更，足見
24 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
25 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
26 不能勝任的問題。

27 5.再查，臺北辦公室原址與新址均在臺北市，被告抗辯比較原
28 告開車自原址與新址至原告日常生活居住地之開車通勤距
29 離，至多僅增加6.1公里（此乃按途經國道計算，若途經平
30 面道路，則增加0.2公里），通勤時間至多增加約5分鐘（此
31 乃按平面道路計算，若途經國道，則增加約1分鐘），業據

01 提出Google地圖以佐（見本院卷第55頁），難認逾越一般通
02 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
03 過遠之情事。

04 6.至於原告主張工作地點之調整影響其家庭生活部分，被告確
05 有提出「在家工作」、「調整工時」、「彈性上下班」等方
06 案供原告選擇（見本院卷第65頁之兩造間對話紀錄），已提
07 供原告必要之協助，惟不為原告所接受，兩造最終仍無法取
08 得共識，是被告於遷調已有考量原告及其家庭之生活利益。

09 7.基上，被告所為工作場所之調動，無以認定違反勞基法第10
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
11 之情事，是被告基於企業經營上所必需，應屬合法。從而，
12 原告主張被告遷廠致其權益受損，依勞基法第14條第1項第6
13 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
14 虞」事由終止兩造間勞動契約，自乏依據。

15 (二)兩造間勞動契約經合意終止：

16 查兩造均不爭執原告於114年4月間通知被告其無法配合遷址
17 並請求資遣，被告雖未同意原告資遣之請求，原告仍表示就
18 做到5月2日，後面請特休假，被告並於兩造確認勞動契約終
19 止日為114年5月16日後，依原告請求開立離職原因為遷廠之
20 非自願離證明書，堪認兩造間勞動契約係因原告自請離職，
21 且被告同意，而合意於114年5月16日終止。

22 (三)原告請求被告給付資遣費，為無理由：

23 按依勞基法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及關於雇
24 主給付資遣費之情形，可分為：1.單方片面終止：又可區分
25 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
26 工終止契約之情形：(1)依同法第14條規定，勞工不須經預
27 告，但可請求資遣費；(2)依同法第15條規定，勞工須經預
28 告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。2.合意
29 終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所
30 提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協
31 議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權，是勞工請

01 求資遣費倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不與
02 焉。而本件原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動
03 契約為無據，且應認係兩造合意終止勞動契約，已如上述，
04 依前揭說明，原告請求資遣費，即無理由，不應准許。

05 四、綜上所述，原告本件請求，為無理由，應予駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
07 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 六、訴訟費用負擔之依據；民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

10 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

15 書 記 官 王 曉 雁