

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第425號

原告 孫蓋羣
訴訟代理人 孫冠群
被告 遠百企業股份有限公司

法定代理人 徐旭東
訴訟代理人 王詩瑋律師
官翰音律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年1月16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9月26日起受僱於被告忠孝分公司，擔任時薪制員工，平均每月實際工時約為55小時。詎被告自114年3月起，片面將伊每月排班工時持續縮減至28小時，並違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，將伊轉調至通勤時間需耗費約2小時之景美分公司（下稱系爭調動）。伊乃於114年9月16日依勞基法第14條第1項第6款規定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6萬4065元；依勞基法第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書等語。聲明：(一)被告應給付6萬4065元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：原告前為伊部分工時員工，每月出勤日期、時數均係雙方視需求排定，並無約定每月固定工時；系爭調動係因伊愛買忠孝店即將結束營業，伊乃將原告調動至距離原工

01 作地點及住家最近、且為同縣市之愛買景美店。系爭調動無
02 任何不當動機或目的，調動後之勞動條件對原告而言並無不
03 利，符合勞基法第10條之1規定。原告自不得依勞基法第14
04 條第1項第6款規定終止勞動契約。因原告未依114年10月班
05 表於10月1日、4日及5日到班，已連續曠工達3日，伊乃於11
06 4年10月7日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動
07 契約，原告自不得請求伊給付資遣費、開立非自願離職證明
08 書等語為辯。聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造均不爭執（見本院卷第186-187頁）：

10 （一）兩造於100年9月26日簽訂遠百企業股份有限公司忠孝分公
11 司計時員工聘僱合約書，約定原告擔任被告之部分工時人
12 員（下稱系爭勞動契約）。

13 （二）被告於114年9月15日以職務異動通知函通知原告自114年1
14 0月1日起轉調至被告景美乾貨部雜貨課擔任長期部分工時
15 員（即系爭調動）。

16 （三）原告於114年9月16日以存證信函向被告表示不同意被告系
17 爭調動，且被告惡意減班，依勞基法第14條第1項第6款規
18 定終止系爭勞動契約。

19 （四）被告於114年10月7日以存證信函以被告連續曠工3日為
20 由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約。

21 四、本院之判斷：

22 （一）原告主張系爭調動違反勞基法第10條之1規定，查：

23 1、按雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應
24 受權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂
25 雇主調動勞工職務不得違反之五原則。揆其立法意旨，係
26 雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標
27 準，應綜合考量調職在業務上有無必要性、合理性，與勞
28 工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度。

29 2、系爭勞動契約前言即約明「本公司（即被告忠孝分公司）
30 基於經營上所需，得保留調派職務之權利」（見本院卷第
31 67頁）。又依據被告所提出之愛買員工手冊，其中「5.6

01 工作輪調」約定「…2.輪調…本公司基於經營上所必須，
02 在不違背勞動契約原則下，對於員工之工資及其他勞動條
03 件，未作不利之變更，得依員工之體能及技術調整員工之
04 職務或工作地點，員工之工作地點過遠，公司應視狀況提
05 供必要協助，並考量員工及其家庭之生活利益」（見本院
06 卷第125頁）等詞，可見兩造間不論是系爭勞動契約抑或
07 是工作規則，均有在不違反系爭勞動契約之情形下得予調
08 動之約定。

09 3、又被告抗辯其係因原告原任職之忠孝分公司（即愛買忠孝
10 店）已歇業，方將原告調任至其景美分公司（即愛買景美
11 店），已據其提出遠百企業忠孝分公司歇業說明、經濟部
12 商工登記公示資料查詢服務等為證（見本院卷第131-137
13 頁、第181頁）。參以被告所提出之上開登記資料確實載
14 明其忠孝分公司已於114年12月30日廢止，且原告對於被
15 告所抗辯忠孝分公司已歇業乙節並未爭執，堪認被告所辯
16 稱，因其忠孝分公司歇業方對原告為系爭調動乙節，應屬
17 可信。依此，堪認被告係基於其企業營運需要而為系爭調
18 動，並無何不當動機及目的。

19 4、又依據原告所提出之被告忠孝分公司職務異動通知函，載
20 明通知原告自114年10月1日起轉調至景美分公司乾貨部雜
21 貨課擔任長期部分工時員，職級及薪資均維持不變（見本
22 院卷第71頁）。可知系爭調動除工作地點外，其他原告之
23 職務內容、職級與薪資均未予變動，堪認系爭調動對原告
24 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，且應為原告體
25 能及技術所能勝任。

26 5、另原告原工作地點位於臺北市信義區忠孝東路5段之愛買
27 忠孝店，新工作地點位於臺北市文山區景中街之愛美景美
28 店。上開2地點均位在臺北市，而愛買景美店距離原告所
29 居住之臺北市信義區吳興街地址（地址詳卷），通勤時間
30 約為42至46分鐘，有被告所提出之Google地圖查詢資料在
31 卷（見本院卷第127-129頁），依一般通念並未逾越勞工

01 可忍受之程度範圍，難認有調動工作地點過遠，或影響勞
02 工及其家庭生活利益之情形。

03 6、由上，系爭調動未違反兩造系爭勞動契約，且非基於不當
04 動機，對於原告勞動條件未有不利變更，且為原告所能勝
05 任，亦未有工作地點過遠、對原告及其家庭之生活利益影
06 響重大之情形。從而，系爭調動並未違反勞基法第10條之
07 1規定，自屬合法。

08 7、原告雖主張，其原可以步行34分鐘之方式前往原先工作地
09 點，新工作地點需耗時將近1小時，且無法步行，嚴重影
10 響原告健康與生活等語。惟就原告選擇何種方式通勤、或
11 通勤之時間，均非兩造系爭勞動契約所約定之內容，自不
12 能以系爭調動所造成之通勤時間成本與原工作地點不符，
13 即可逕認系爭調動為違法。況系爭調動所造成之通勤時間
14 成本，依前所述，並未逾越勞工可忍受之程度範圍。原告
15 此部分之主張，即難認有據。

16 8、原告復主張，被告忠孝分公司既然經營不善，理應將原先
17 忠孝分公司之員工資遣，而非將員工任意調動，顯然係變
18 相惡意逼退等語。惟被告既然係因其忠孝分公司結束營
19 業，方為系爭調動，已難認具有不當之動機，均已如前
20 述。何況，被告身為企業經營者，就其經營與判斷，在符
21 合法律規定之下，本有選擇之自由。被告既然選擇將原先
22 其忠孝分公司之員工轉調任至其他公司，且系爭調動亦未
23 違反勞基法第10條之1規定，自難認有何不當可言。原告
24 此部分主張，亦難認有理。

25 (二)原告另主張，被告自114年3月起，為減少給付資遣費之數
26 額，惡意將其每月排班工時由原先兩造約定之每月55小
27 時，縮減至每月28小時。被告則抗辯其係因愛買忠孝店業
28 績不佳縮減人力，查：

29 1、依據系爭勞動契約「3.工作時間…依主管安排工作時段並
30 符合勞基法相關法令處理」之約定（見本院卷第67頁），
31 可見兩造並未就原告每月最低工時為約定。則原告主張，

01 兩造約定其每月工時有55小時，即難認有據。

02 2、又被告所抗辯兩造於每月月底商議次月班表等情，為原告
03 所否認。然原告亦不爭執其有於排班表正面「員工同意簽
04 名」之欄位簽名，並主張此為「原告知悉並接受排班日期
05 的單方決定結果」（見本院卷第145頁），可見原告亦接
06 受被告單方面所排定每月工時28小時之班表。由此亦可
07 徵，兩造並無每月工時55小時之約定。

08 3、又原告雖主張被告為減少給付資遣費之數額，惡意減少其
09 工時。被告則抗辯因其忠孝分公司（即愛買忠孝店）業績
10 不佳而縮減人力。而被告忠孝分公司確實已於114年12月3
11 0日廢止，已如前述，則被告抗辯其忠孝分公司業績不
12 佳，應屬有據。兩造既然未就原告最低工作時數為約定，
13 被告因其業績不佳，減少原告排班之時數，難認有違反系
14 爭勞動契約之約定。原告此部分主張，難認可採。

15 （三）由上，系爭調動符合勞基法第10條之1規定，且被告亦未
16 違反系爭勞動契約減少原告排班時數。則原告以上開理
17 由，主張被告違反勞動契約或勞工法令，於114年9月16日
18 以存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動
19 契約，即難認為合法。因此原告進而依勞退條例第12條第
20 1項規定，請求被告給付資遣費6萬4065元；依勞基法第19
21 條、就保法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職
22 證明書，亦均為無理由，不應准許。

23 （四）承上，原告於114年9月16日終止系爭勞動契約既然為無理
24 由，理應於114年10月，依據班表前往被告景美分公司
25 （愛買景美店）任職。而被告抗辯原告未依114年10月班
26 表於10月1日、4日及5日到班等情，原告未予爭執。則被
27 告進而抗辯，因原告已連續曠工達3日，其乃於114年10月
28 7日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約
29 （該存證信函原告已收受，見本卷卷第53-61頁），應屬
30 有據。兩造系爭勞動契約，即因被告依據勞基法第12條第
31 1項第6款規定而終止。

01 (五) 原告雖聲請本院函調其5年內薪資資料、出勤紀錄等證，
02 欲證明被告惡意減低原告工時、被告有無給付加班費等
03 語。惟兩造既然並無最低工時之約定，已如前述，且加班
04 費亦非原告本件請求項目，顯然與待證事實無關。原告請
05 求函調此部分資料，即核無必要。

06 五、綜上所述，原告依據上開請求權基礎，請求被告給付資遣費
07 6萬4065元及法定遲延利息、請求被告發給非自願離職證明
08 書，為無理由，應予駁回。

09 六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，
10 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一
11 詳予論駁之必要。

12 七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

13 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日
14 勞動法庭 法官 陳乃翊

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20日內向本院提出上訴狀。如
17 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 115 年 3 月 20 日
19 書記官 林泊欣