

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第132號

原告

即反訴被告 陳怡君

訴訟代理人 劉彥呈律師（法扶律師）

被告

即反訴原告 倍榮機械工程有限公司

0000000000000000

法定代理人 黃于庭

訴訟代理人 葉怡君律師

林亮宇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

本訴原告之訴駁回。

本訴訴訟費用由本訴原告負擔。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序事項：

壹、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。查，原告主張其受僱於被
告，約定工作地點在桃園市○○區○○路0段00號13樓（下
稱桃園辦公室），此為被告所不爭執（本院卷79頁），依前
開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

貳、次按當事人之法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有新
任法定代理人承受其訴訟以前，當然停止；而當事人有訴訟
代理人者，訴訟程序不因其法定代理人之代理權消滅而當然
停止；又當事人之新任法定代理人，於得為承受時，應即為
承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法

01 院送達於他造，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1
02 項及第176條分別定有明文。本件被告之法定代理人原為黃
03 隆敏，民國115年2月11日變更為A 0 2，有經濟部商工登記
04 公示資料查詢服務網頁列印資料附卷可稽（本院卷511
05 頁），嗣A 0 2於同年月19日具狀聲明承受訴訟（本院卷51
06 3頁），復據原告於同年月9日當庭表示知悉亦聲明由A 0 2
07 為被告法定代理人而承受訴訟，並記明筆錄（本院卷499
08 頁），核與上開規定尚無不符，自應准許。

09 參、復按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原
10 告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，
11 如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連
12 者，不得提起；反訴非與本訴得行同種之訴訟程序者，不得
13 提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項、第2項定有明
14 文。反訴制度，旨在利用本訴之訴訟程序，以符訴訟經濟之
15 原則，在本訴與反訴均係應依訴訟標的之金額或價額定其適
16 用之程序者，依現行民事訴訟法並無禁止二者合併辯論及裁
17 判之明文，故於通常訴訟程序提起應依簡易訴訟程序之反
18 訴，既可達訴訟經濟之目的，不得認為不應准許。又民事訴
19 訟以適用通常訴訟程序為原則，簡易程序及小額程序僅係特
20 別規定，通常訴訟程序對當事人程序利益保障較周全，若當
21 事人於適用通常程序之本訴中，提起原應適用小額程序之反
22 訴，對其程序保障較為周全，基於紛爭解決一次性原則，應
23 認仍得與本訴同行通常訴訟程序，以達訴訟經濟之目的（臺
24 灣高等法院暨所屬法院107年法律座談會民事類提案第22號
25 參照）。復按本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、基於勞
26 工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、
27 勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。與前
28 項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫
29 屬中為追加或提起反訴，勞動事件法第2條第1項第1款、第2
30 項亦定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方
31 法有牽連關係者，係指反訴之標的與本訴之標的間，或反訴

01 之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實上關係密切，審
02 判資料有共通性或牽連性者而言。即舉凡本訴標的之法律關
03 係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關
04 係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發
05 生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的法律關
06 係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係
07 （最高法院91年度台抗字第440號裁定意旨參照）。查，原
08 告主張任職被告期間，被告片面變更兩造兩造約定之勞務履
09 行地點，有違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6
10 款之情事，被告片面終止勞動契約未合法，起訴請求給付資
11 遣費並開立非自願離職證明書等語（本院卷7-11頁），被告
12 則以原告身為被告人資部主任，及第一屆第12次勞資會議紀
13 錄（下稱系爭會議紀錄）之記錄人，本有將系爭會議紀錄有
14 關勞資同意延長工時之決議內容，依勞基法第32條第3項交
15 予高雄市政府勞工局（下稱勞工局）備查，卻未為之，致被
16 告經勞工局勞動檢查後，因違反勞基法第32條第3項未予備
17 查延長工時而遭裁罰新臺幣（下同）20,000元之罰鍰，且被
18 處以公布處分資料之裁罰，不僅被告名譽權遭受打擊，亦破
19 壞被告之信譽及口碑，導致被告人才招募受阻礙非輕，被告
20 亦得請求原告賠償名譽、信用權之損失20,000元（本院卷95
21 -97頁），爰依民法第227條第1項、第184條第1項前段及第1
22 95條第1項規定（擇一）向原告求償等語。原告所提訴訟係
23 適用通常訴訟程序，被告所提反訴原因事實既與本訴標的法
24 律關係所發生之原因，均屬兩造間之勞動契約所生之權利義
25 務相關，彼此間之請求有重大關連，且其提起反訴乃循上揭
26 法律規定所為，惟依上說明，亦非不得與本訴同行通常訴訟
27 程序，則被告提起反訴，自屬合法。至於原告主張被告係11
28 5年1月6日始以民事答辯暨反訴一狀提起反訴等語（本院卷1
29 58、163頁），雖被告未於適時提出，但其爭點尚非複雜，
30 且原告亦於同年月12日提出民事準備暨反訴答辯狀予以抗辯
31 （本院卷159頁），應不甚礙訴訟之終結，基於紛爭解決一

01 次性之要求，如不許被告提出反訴，亦顯失公平，是原告此
02 部分之主張，難認可採。

03 乙、實體事項：

04 壹、本訴部分：

05 一、原告起訴主張：原告自111年5月4日起任職於被告之桃園辦
06 公室，擔任人資主管。被告於114年6月16日向原告表示將關
07 閉桃園辦公室，而將整體營運移往高雄市（下稱系爭調
08 動），對於原告將以資遣方式辦理，預告期自同年6月16日
09 至同年7月15日止，被告復於同年6月23日以電子郵件告知原
10 告，表示被告僅同意以自願離職但開立非自願離職證明書，
11 或居家辦公方式辦理。原告遂於該日向桃園市政府申請勞資
12 爭議調解，經該市府於同年7月21日召開調解會議，原告於
13 同年6月30日寄發中壢青埔郵局存證號碼000543號存證信函
14 予被告，向被告表示其片面變更兩造勞務履行地點有違勞基
15 法第14條第1項第6款情事，將於同年7月1日終止勞動契約，
16 該存證信函並於同年7月1日送達被告。詎於爭議調解期間，
17 被告於同年月5日寄發沙鹿郵局存證號碼000164號存證信函
18 予原告，表示原告無故曠職3日而終止與原告之勞動契約。
19 嗣兩造於同年7月21日調解會議時，因無共識而調解不成
20 立。原告已於同年6月23日提出勞資爭議調解，被告竟於同
21 年7月5日終止勞動契約，已違反勞資爭議處理法（下稱勞爭
22 法）第8條規定而無效。再兩造勞動契約既未約定被告得以
23 調動工作地點，且事後原告亦未同意，被告調動工作地點之
24 行為並非合法，原告以此終止勞動契約即為合法，被告自應
25 依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定給付資遣費
26 96,618元，及依就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規
27 定開立非自願離職證明書等情，提起訴訟。並聲明：(一)被告
28 應給付原告96,618元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
29 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職
30 證明書予原告。(三)請依職權宣告假執行。

31 二、被告則以：兩造勞動契約從未明文約定原告之工作處所為被

01 告之桃園辦公室，原告已於勞動契約中同意基於被告企業經
02 營所必需，願配合調動任職，而原告至遲已於114年3月初得
03 知被告為長期營運發展及提升整體員工辦公環境品質，即將
04 關閉桃園辦公室，並無不當動機而具有調職之合理性。被告
05 亦於同年3至5月間，積極與原告開會討論調動地點之配套措
06 施與原告去留，然原告始終未置一詞，被告僅得於同年6月1
07 9日再次以電子郵件方式詢問原告意向，調動內容除原告工
08 作地點變動外，其餘職務內容、職級、薪資待遇等均維持不
09 變，且調動後工作亦為原告體能及技術可勝任，惟因調動地
10 點過遠，亦提供原告居家辦公之選項，相關辦公用品被告亦
11 承諾願為協助。再原告在職時為被告人資部門主管，其工作
12 內容模式多為在網路上進行人才招募，且僅以視訊方式面試
13 應徵者，不進行實體面試，若原告無法接受調職至高雄辦公
14 室，以居家遠端辦公模式對原告而言並未產生不利益，原告
15 未曾表達是否接受調動安排，僅憑個人意願片面破壞兩造間
16 勞動契約，率爾以非自願離職方式要求被告給付資遣費，顯
17 無理由。原告未表達調動意願，亦未曾提出離職申請，即逕
18 行曠職連續3日以上，被告自得依勞基法第12條第1項第6款
19 規定，於114年7月5日以存證信函不經預告終止勞動契約等
20 語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願
21 供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷80、156、500頁）：

- 23 (一)原告自111年5月4日起任職於被告桃園辦公室，擔任人資主
24 管，兩造終止勞動契約時，原告月薪為55,000元。
- 25 (二)被告曾向原告表示將關閉桃園辦公室，將辦公室遷移至高雄
26 市。同時向原告表示將以資遣方式辦理，預告期自114年6月
27 16日起至同年7月15日止。
- 28 (三)被告於114年6月23日以電子郵件告知原告有關辦公室搬遷事
29 宜，有2方式可供選擇，一為114年7月1日以自願離職辦理，
30 被告於離職證明中載明因遷廠之非自願離職事由。二為依被
31 告居家辦公條款辦理（本院卷15頁）。

01 (四)原告於114年6月23日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
02 市府於同年7月21日召開調解會議，但因兩造無共識調解不
03 成立。

04 (五)原告於114年6月30日以中壢青埔郵局存證號碼000543號存證
05 信函，表示依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契
06 約，請求被告給付資遣費及預告期間工資，被告於同年7月1
07 日收受。

08 (六)被告於114年7月5日以沙鹿郵局存證號碼000164號存證信
09 函，表示原告自同年月1日至3日共計曠工3日，依勞基法第1
10 2條第1項第6款規定，終止勞動契約。

11 (七)若原告主張有理由，原告於114年7月1日之年資為3年1月又2
12 8天，前6個月平均工資為61,129元。

13 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

14 (一)系爭調動並未違反勞動契約及勞基法第10條之1規定之調動
15 原則：

16 1.按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第
17 7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦
18 應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之
19 變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有
20 工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既
21 為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如
22 資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項
23 時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第
24 10條之1始規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
25 之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且
26 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、
27 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後
28 工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主
29 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。參
30 以勞基法第10條之1立法理由謂：「……二、雇主調動勞工工
31 作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則

01 之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之
02 五原則」，是雇主調動勞工職務，縱勞資雙方有資方得調動
03 勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行使，至少須符
04 合勞動契約及勞基法第10條之1第1至5款所定調職五原則，
05 始為合法有效。又勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某
06 程度受有不利益，該不利益如依一般通念逾越勞工可忍受之
07 程度範圍者，即屬權利濫用（最高法院110年度台上字第43
08 號判決意旨參照）。故雇主基於企業經營上之需要調動勞工
09 工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞
10 動條件又未作不利之變更，始應認並未違反勞動契約之本
11 旨；另雇主就勞工工作地點之調動（尤以變更為距離住家更
12 遠之工作地點時）涉及勞工如何前往上班之交通方式、通勤
13 時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時段及思考所得
14 領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調動亦將變動勞
15 工之生活模式，則雇主對於勞工因調動後之工作地點過遠所
16 提供之協助方式，應於調動屆至前之適當時期主動提出，使
17 勞工得以預作準備，方符合勞基法第1條揭示保障勞工權益
18 暨加強勞雇關係之立法本旨。

19 2.查，兩造間所簽訂之勞動契約第3條調動之約定略以：「甲
20 方（即被告，下同）因職務上之需要，須乙方（即原告，下
21 同）配合調動……乙方不得無故拒絕」、第4條工作地點約
22 定略以：「乙方接受甲之監督指揮，於下列地點擔任本契約
23 所定工作：1.甲方營利事業登記之地址。2.甲方之關係企
24 業、分支機構辦事處、聯絡處及其他營業場所等。……4.其
25 他基於企業經營所必需者。但調動地點過遠，甲方應予以必
26 要之協助。」已有約定被告得對原告行使調動權等情（本院
27 卷101頁），且為兩造所不爭執（本院卷502-503頁），應為
28 真實。

29 3.依被告於114年6月19日之電子郵件內容記載略以：「親愛的
30 同仁好，為因應公司營運發展及提升整體辦公環境品質，本
31 公司將自【114年7月1日】起，正式將原【桃園市○○區○

01 ○路○段00號13樓】之辦公室遷移至新址【高雄市○○區○
02 ○路00號】……」（本院卷115頁），此為兩造所不爭執
03 （本院卷502-503頁），可認被告實係基於經營上之需求，
04 不得不遷移桃園辦公室址，所為工作地點調動實具有必要
05 性，自難認定有何不當之動機或目的。

06 4.依前揭兩造不爭執之電子郵件內容尚有記載略以：「……五
07 職務內容：調動後您的職務、職級及薪資待遇維持不變，仍
08 為【原職稱】……」（本院卷115、502-503頁），可明原告
09 於桃園辦公室遷址調動後之職稱、工資、職務內容均未變
10 更，足見被告對原告工資及其他勞動條件未作不利變更，該
11 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
12 能及技術不能勝任的問題。

13 5.再前揭兩造不爭執之電子郵件內容另有記載略以：「……桃
14 園辦公室人員調調（按應係「動」字之誤）後，因工作地點
15 較遠，可改採【居家辦公】，所需之公務設備_無線網路、
16 公務電話門號、電腦設備等，均可由公司提供。……」（本
17 院卷115、502-503頁），可知被告已提供原告必要之協助，
18 並已有考量原告及其家庭之生活利益。

19 6.綜前，被告所為工作場所之調動，無以認定違反勞基法第10
20 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
21 之情事，是被告基於企業經營上所必需所為之調動，應屬合
22 法。

23 7.原告固主張其職務除了處理人員出勤外，尚應辦理人員招募
24 及人員會談事宜，實質上原告之工作尚難以居家辦公方式辦
25 理云云（本院卷81頁），惟現今網路通訊發達，透過電腦設
26 備連結網路進行相關會議、對公司新進人員面談等，應非難
27 事，原告以此認難以執行業務，殊難可採。至原告另提出訴
28 外人即被告員工郭沛晴曾於114年6月16日以電子郵件向原告
29 表示「經Emma指示，已（按應係「以」字之誤）資遣方式辦
30 理」（本院卷167頁），主張兩造已達成以「合意資遣」方
31 式辦理，被告自應受其拘束云云（本院卷161頁），然郭沛

01 晴於前揭電子郵件尚有表示：「因您的年資超過3年，預告
02 期自今天起算，到7/15止。然，桃辦只能工作至6/30，屆時
03 網路、公務設備均會移走，請問您6/30後的規劃是如何
04 呢??」，而原告則回應稱：「這問題應該問公司吧；另外，
05 預告期間每週二天的謀職假也請協助派假以便後續申請，謝
06 謝」（本院卷167頁），可知預告期間橫跨桃園辦公室遷址
07 時間，被告詢問原告意見，原告未正面回應，且提出預告期
08 間之謀職假派假要求，亦未獲被告答覆，兩造就資遣之方
09 式、預告期間之計算等相關內容，並未達成合致。參以被告
10 嗣於114年6月23日以電子郵件向原告表示略以：「Amy好，
11 因本次調動事宜，經與勞動部確認後，因公司的本次調動已
12 提供安置方式，且公司並未有遣散該地區員工之意願，因此
13 有採用以下2種方式供您選擇、1. 7/1起無法配合公司搬遷，
14 以自願離職辦理……2. 若同意本司居家辦公之條款，表示您
15 已同意此安置方式，將不存在無法安置之事實」（本院卷11
16 4頁），益證兩造並無合意資遣，是原告此部分主張，難認
17 有據。

18 8. 綜前，被告所為調動為合法，則原告以系爭調動為違法，於
19 114年6月30日依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契
20 約，即屬無據。

21 (二) 被告於勞資爭議期間之114年7月5日終止兩造勞動契約，違
22 反勞資爭議處理法第8條規定，不生終止之效力：

23 1. 按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止
24 勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定即明，其立法目
25 的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為
26 冷卻，避免爭議事件擴大，是資方違反上開規定而終止契約
27 ，自非合法（最高法院109年度台上字第2210號判決旨參
28 照）。所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之
29 期間而言，自勞資爭議當事人向直轄市或縣（市）主管機關
30 提出依同法第10條規定記載之調解書之時或主管機關依職權
31 交付調解通知勞資爭議當事人之時起（同法第9條），其因

01 勞資爭議調解委員會無法作成調解方案而視為調解不成立
02 者，至直轄市、縣（市）主管機關將調解紀錄送達勞資雙方
03 當事人時止（最高法院97年度台上字第1459號判決意旨參
04 照）。

05 2.被告主張原告調職後自114年7月1日起連續曠職3日，其遂於
06 同年7月5日以存證信函依勞基法第12條第1項第6款終止兩造
07 間勞動契約，兩造間勞動契約因此終止云云（本院卷93-94
08 頁）。經查，被告對原告所為前揭調動為合法，已認定於
09 前，又原告固自同年7月1日起連續3日未至高雄辦公室提供
10 勞務，惟其前於同年6月23日申請勞資爭議調解，主張被告
11 對其所為前揭調動不合法而請求資遣費等，兩造於同年7月2
12 1日進行勞資爭議調解，調解不成立等情，有桃園市政府勞
13 資爭議調解紀錄可稽（本院卷17-18頁），復為兩造所不爭
14 執（本院卷502-503頁），則自同年6月23日起至同年7月21
15 日止為勞資爭議期間，被告於上開勞資爭議期間之同年7月5
16 日因前揭調動爭議衍生之連續曠職3日事由以終止勞動契
17 約，違反勞資爭議處理法第8條規定，應為無效，不生終止
18 之效力。

19 (三)原告請求被告給付資遣費本息、開立非自願離職證明書，均
20 屬無理由：

21 原告以114年7月1日中壢青埔郵局存證信函送達被告為終止
22 勞動契約之意思表示，既不合法，則其依勞退條例第12條第
23 1項、第19條、就業保險法第11條等規定，求命被告應給付
24 其資遣費，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，
25 另開立非自願離職證明書予原告，均無理由，不應准許。

26 貳、反訴部分：

27 一、反訴原告主張：反訴被告為反訴原告之人資部主任，以及反
28 訴原告系爭會議紀錄之記錄人，本有將系爭會議紀錄中延長
29 工時實施事項決議內容有關延長工時部分，依勞基法第32條
30 第3項規定交予勞工局備查之義務，卻未為之，致反訴原告
31 於114年8月29日經勞工局勞動檢查後，以違反該條款裁罰2

01 0,000元之罰鍰，反訴被告未依勞動契約本旨履行職務，致
02 反訴原告受有罰鍰損害，應負損害賠償責任，且反訴原告被
03 處以公布處分資料之裁罰，不僅反訴原告名譽權遭受打擊，
04 亦破壞反訴原告之信譽及口碑，導致反訴原告人才招募受阻
05 礙非輕，反訴原告亦得請求反訴被告賠償名譽、信用權之損
06 失20,000元，爰依民法第227條第1項、第184條第1項前段及
07 第195條第1項規定（擇一），請求反訴被告賠償等語，並為
08 反訴聲明：(一)反訴被告應給付反訴原告20,000元，及自反訴
09 狀繕本送達翌日起至清償日止，加付5%法定遲延利息。(二)
10 願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、反訴被告則以：反訴被告雖有參與系爭會議，並擔任會議紀
12 錄一職，惟反訴原告係將核備工作交由訴外人即反訴原告職
13 員陳皇仁處理，並要求陳皇仁將文件、文稿備妥後，直接交
14 由負責人審核並發函，然陳皇仁未將文件向勞工局核備，致
15 反訴原告受罰，與反訴被告無關，自不得向其請求賠償等
16 語，資為抗辯。並聲明：(一)反訴原告之訴駁回。(二)如受不利
17 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得
19 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
20 付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第22
21 7條定有明文。而該條所謂不完全給付，係指債務人提出之
22 給付，不合債之本旨而言（最高法院105年度台上字第337號
23 判決意旨參照）。又損害賠償之債，以實際上確有損害發生
24 及有責任原因存在，並二者之間有相當因果關係為其成立要
25 件，且主張損害賠償請求權之人，對於該損害賠償之成立要
26 件，應負舉證責任（最高法院112年度台上字第1309號判決
27 意旨參照）。次按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，
28 負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自
29 由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重
30 大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金
31 額，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段亦有明文。

01 查：

02 (一)系爭會議曾由反訴被告擔任記錄人，且內容曾討論並決議有
03 關勞基法第32條延長工時之實施事項。嗣高雄市政府勞工局
04 於114年10月22日，以反訴原告違反勞基法第32條第2項規
05 定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，裁處20,00
06 0元罰鍰等情，有系爭會議紀錄、勞工局114年10月22日高市
07 勞條字第11438518300號裁處書各1份在卷可考（本院卷140-
08 144、191-192頁），且為兩造所不爭執（本院卷502-503
09 頁），堪信為真實。

10 (二)依前揭裁處書之違反事實欄記載略以：「受處分人（按即反
11 訴原告）稱調整勞工延長工時已經勞資會議同意每3個月不
12 得超過138小時，惟受處分人所附111年5月27日勞資會議未
13 敘明何時開始實施延長工時之時點及其實施區間，無從核計
14 3個月延長工時時數……」（本院卷191頁），可見系爭會議
15 未討論並決議反訴原告所屬員工延長工時之具體實施時程及
16 內容，則反訴被告是否有逾時陳報而違反其履行向主管機關
17 備查之契約上義務，已有可疑。

18 (三)反訴原告自111年5月起，依勞資會議實施辦法第11條規定函
19 報勞工局備查勞資會議代表名單共計3次，聯絡人分別為陳
20 皇仁、反訴被告及郭沛晴一節，有勞工局115年2月23日高市
21 勞條字第11530785500號函在卷可查（本院卷185頁），而反
22 訴原告亦陳稱陳皇仁為其所屬人資專員（本院卷177頁），
23 參以陳皇仁於系爭會議中係列席人員（本院卷140頁），亦
24 無法排除負責將系爭會議紀錄向勞工局核備者係陳皇仁之可
25 能。

26 (四)反訴原告固主張反訴被告執掌其對外行文大小印，僅有其得
27 以用印行文勞工局備查，且縱認陳皇仁有協助系爭會議紀錄
28 核備事宜，反訴原告亦未盡職責完成監督流程云云（本院卷
29 177-179頁），惟縱認反訴被告掌有反訴原告對外行文大小
30 印，未必即負有系爭會議紀錄備查義務，遑論陳皇仁如有需
31 求，應可依反訴原告內部程序簽核使用大小印。再系爭會議

01 對於延長工時之實施時期並未明確記載一情，已如前述，反
02 訴被告因而無法具體履行其監督核備程序之責，是尚難以反
03 訴原告前揭所述，即為不利於反訴被告之認定。

04 (五)反訴原告復未提出其他事證證明其遭勞工局裁罰與反訴被告
05 之責任原因有因果關係，尚難以此遽認反訴被告有何違反勞
06 動契約本旨之行為，亦難認反訴被告有何故意或過失不法侵
07 害反訴原告之名譽、信用權，則反訴原告請求反訴被告給付
08 20,000元本息，於法未合，應予駁回。

09 參、綜上所述，原告未能提出證據資料證明被告之前揭調動有何
10 違反勞動契約、勞工法令，而反訴原告亦未舉證證明反訴被
11 告有成立上開債務不履行之行為或有何侵權行為，從而，原
12 告主張被告應給付資遣費及開立非自願離職證明書，均無理
13 由，俱應駁回。反訴原告主張反訴被告應賠償其20,000元之
14 損害，亦屬無據，亦應駁回。又本件反訴既經駁回，反訴原
15 告假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

16 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
17 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

18 伍、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
19 條。

20 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
21 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

22 正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
24 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
25 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
26 應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
28 書 記 官 鄭 智 嘉