

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第142號

原告 林佳妤

被告 矩陣室內裝修企業有限公司

法定代理人 盧灝

訴訟代理人 李文豪

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國114年11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、原告主張：原告原任職於被告公司，被告之辦公室原於桃園市○○區○○○路000號，自民國114年8月1日起搬遷至桃園市○○區○○○路000巷00號12樓，然被告僅增加補貼交通補助費新臺幣(下同)1,200元，明顯補助不足，原告於114年8月6日依照勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，要求被告給付資遣費及非自願離職證明書，並聲明：1. 被告應給付原告3萬4,115元，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告因原辦公處所租約到期，才於114年8月1日搬遷，並已增加補貼交通費用1,200元予原告，況原辦公址與新辦公址距離約僅12公里，且新辦公址環境良好，被告並未違反勞動基準法第14條第1項第6款，並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告於112年10月25日任職於被告公司擔任會計，最後工作日為114年8月6日。

(二)原告離職前6個月之平均工資為3萬8,000元。

01 (三)被告於114年8月5日因原辦公址桃園市○○區○○○路000號  
02 租約期滿，故自114年8月1日起搬遷至桃園市○○區○○○  
03 路000巷00號12樓。

04 (四)被告自114年8月1日起新增加補助交通費1,200元，加原本交  
05 通補助費500元，共計每月1,700元。

06 四、得心證之理由：

07 (一)原告主張資遣費3萬4,115元，並無理由

08 1.按近代勞動關係之理念，均認為勞資雙方權利義務關係之成  
09 立，必須基於勞動契約之合意，是雇主對於勞工為調職命令  
10 之依據，須基於勞動契約訂定後所取得之勞動力處分權。復  
11 依勞動基準法施行細則第7條第1款規定：「工作場所及應  
12 從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之」，可知，工  
13 作場所及工作內容，為勞動契約之要素，必須由勞資雙方合  
14 意特定。惟按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業  
15 人事管理、運作上之頗為常見的管理行為，且通常同時帶有  
16 工作職務內容或工作場所之變動，而判斷雇主是否具有調職  
17 命令權時，須探討勞動契約內容之真意；又工作規則原係雇  
18 主為統一勞動條件及服務規律所訂定，依現今社會之情形觀  
19 之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定  
20 之內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習  
21 慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即有  
22 拘束勞工與雇主雙方之效力；是以，無論係以勞動契約書直  
23 接約定，或透過工作規則加以規定，如勞雇雙方事先已就調  
24 職之情有所明示或默示合意時，於一定範圍內，雇主對於勞  
25 工應有行使調職命令之權限。

26 2.次按按雇主縱擁有調動勞工之權限，其所為調職命令仍不得  
27 有權利濫用情事，依內政部以74年9月5日（74）台內勞字  
28 第328433號函釋，如雇主確有將勞工工作調職之必要，應依  
29 下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動  
30 契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更；(4)調動  
31 後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動地

點過遠，雇主應予必要之協助（此即所謂調職五原則）。另「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。」，104年12月6日增訂之勞動基準法第10-1條定有明文，其立法理由為：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，此勞動基準法第10-1條規定乃上開調職五原則之明文化。據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉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之程度，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，而為綜合考量。

3.經查，被告於114年8月5日因原辦公址桃園市○○區○○○路000號租約期滿，故自114年8月1日起搬遷至桃園市○○區○○○路000巷00號12樓，此亦為兩造所不爭執。且原告調派至桃園市○○區○○○路000巷00號12樓之工作內容、條件仍屬與原辦公址之工作內容相同，均為會計人員，並無增加原告之工作負擔，足見，被告公司確係因於原辦公址租約到期方搬遷至桃園市○○區○○○路000巷00號12樓而調動原告之工作地點，改至桃園市○○區○○○路000巷00號12樓上班，此屬企業經營及維持上所必須，顯與一般個別人事調動無涉，尚難認被告公司對於原告個人有任何不當之動機或目的存在，自有合理性及必要性。至被告公司搬遷後至原告之交通時間、費用等固有增加，然被告公司為因應搬遷後，員工因增加通勤距離及費用，亦提出增加補助交通費1,200元，以供原告搭乘大眾交通運輸工具上下班，與TPASS定

01 期票之月費相當，該交通費補助金額與員工因通勤增加之費  
02 用，尚屬合理，難認被告公司並未提供原告必要之協助措  
03 施，原告執此指摘被告公司完全未提供必要之協助措施，洵  
04 屬無據。依此，本院衡諸被告公司因有經營必要性而遷移辦  
05 公室後，對於原告而言雖增添上下班之通勤時間，惟在被告  
06 公司所提出之上開補助措施協助下，原告所受之增添上下班  
07 通勤時間之不利益，尚在社會一般通念可容忍之合理範圍  
08 內，難認被告之該調職命令有違反上開調職五原則之情形，  
09 應屬於合法之調動。是原告據此援引勞動基準法第14條第1  
10 項第6款規定，對於被告公司終止兩造間勞動契約，並非合  
11 法，自屬無效，是原告請求給付資遣費部分，並無理由。

12 (二)原告請求被告開立非自願離職證明書，並無理由

13 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、  
14 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。  
15 第十七條規定於本條終止契約準用之。」又按「勞動契約終  
16 止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒  
17 絕」，勞基法第19條固有明文，惟就業保險法所稱非自願離  
18 職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破  
19 產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
20 20條規定各款情事之離職，就業保險法第11條第3項定有明  
21 文。

22 2.經查，兩造間勞動契約並未經原告依勞動基準法第14條第1  
23 項第6款規定合法終止，已如前述，則原告依勞基法第14條  
24 第4項準用第17條及第19條規定，訴請被告公司給付資遣費  
25 及開立非自願離職證明書，均屬無據。

26 五、綜上所述，原告請求被告給付3萬4,115元及開立非自願離職  
27 證明書均無理由，應予駁回。

28 六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨  
29 攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，  
30 均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78

01 條。  
02 中 華 民 國 114 年 12 月 2 日  
03 勞動法庭 法 官 高健祐  
04 正本係照原本作成。  
05 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。  
06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
07 中 華 民 國 114 年 12 月 2 日  
08 書記官 劉明芳