臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第4號

原　　告　曾清章
訴訟代理人　葉力豪律師
被　　告　實盈光電股份有限公司
法定代理人　李承陽
訴訟代理人　吳志勇律師
　　蔡佳蓁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年5 月21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

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。原告起訴時聲明第1 項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）40萬6,508 元，及其中26萬5,729 元自民國107 年5 月16日起；14萬779 元自同年6 月4日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（本院調字卷第6 頁）。嗣變更為：被告應給付原告26萬5,729 元，及自107 年5 月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院調字卷第98頁）。核其所為係減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自100 年3 月15日起受僱被告，並於同日派駐至被告位在中國江蘇省常熟市之分公司即常熟實盈光電股份有限公司（下稱常熟廠）擔任業務部主管，月薪為7 萬5,000 元。詎常熟廠經理即訴外人林彥呈突於107 年3 月17日以微信告知伊應自宿舍搬遷事宜，被告則於同年月20日通知伊於翌日即同年月21日起，至位在中國江西省上饒市之意科斯

光電科技有限公司（下稱江西廠）上班（下稱系爭調職），伊發現江西廠與被告為不同公司，若前往江西廠任職，伊在被告之工作年資將中斷，系爭調職如同無故要求伊辭職。縱系爭調職屬一般工作調動，被告未與伊協商調職後之勞動條件，及協助伊解決調動後宿舍簡陋等生活上不便問題，系爭調職變更之勞動條件顯不利於伊，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 規定，伊遂於同年4 月16日向被告寄發存證信函，依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約書（下稱系爭勞動契約），被告應依同條第4 項、第17條等規定，核計伊100 年3 月15日至107 年4 月16日之任職年資7 年1 月又1 日，發給資遣費26萬5,729 元與法定遲延利息，及依同法第19條、就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項等規定，發給伊非自願離職證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告26萬5,729 元，及自107 年5 月16日起至清償日止，按年息5 ％計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢願就聲明第1 項供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭勞動契約明訂原告願遵從伊之需求，調配工作時間、地點。伊乃依系爭勞動契約約定，於常熟廠即將結束營業之107 年2 月初，告知將調動原告至甫成立之江西廠任職，所為調動不影響其年資等情，而原告經調職後之工作內容未更動，為其體能及技術所能勝任，且可繼續使用免費宿舍，無何勞動條件不利變更。原告是時同意調動，僅就薪資、福利有所主張，但表明願先至江西廠協助，伊亦給予近2 個月時間緩衝、適應新環境。然原告遲未至江西廠，伊於同年3 月20日告知原告如再不報到視同曠職，原告始有回應，伊則持續與原告溝通，最終因調薪問題未能達成共識，原告於同年4 月16日至18日即未出勤，伊遂於同年4 月18日寄發存證信函予原告，表明依勞基法第12條第1 項6 款規定，以其無正當理由繼續曠工3 日為由終止系爭勞動契約，依法無需給付資遣費及發給非自願離職證明書等語，資為抗辯。

並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其自100 年3 月15日起受僱被告，並調派至常熟廠擔任業務部主管，每月薪資7 萬5,000 元。常熟廠之經理林彥呈於107 年3 月17日通知其自宿舍搬遷。被告於同年月20日通知其於翌日即同年月21日至江西廠上班。其於同年4 月16日寄發存證信函予被告，表明依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止系爭勞動契約等情，業據提出勞工保險被保險人投保資料表（本院調字卷第16至17頁）、薪資單（本院調字卷第18至19頁）、微信對話訊息（本院調字卷第20頁）、存證信函（本院調字卷第23至25頁）、電子郵件（本院調字卷第104 頁）為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張系爭調職如同將其解雇，非屬調動工作。如係工作調動，變更後之勞動條件對其不利，其得終止系爭勞動契約，請求被告給付資遣費，為被告否認，並以前揭情詞置辯。本件應審酌者厥為：㈠、被告對原告所為系爭調職是否合法？1.被告有無系爭調職權限？2.系爭調職後是否仍為同一僱主？3.系爭調職是否合於勞基法第10條之1 之規定？㈡、系爭勞動契約是否已終止？被告應否給付原告資遣費及發給非自願性離職證明書？茲分述如下：

㈠、被告有調職權限，系爭調職應屬合法：

1.按現代企業，漸採集團經營模式，員工在總公司、分公司或母子公司，或相關企業間調動等情狀所在多有，且可分為同一法人格內部之人事異動即企業內調職，及不同法人格間之人事異動即企業外調職。前者純為勞動條件之變更，應受勞基法第10條之1 揭櫫之調職五原則拘束，後者因型態不一，或可為調派其他公司服務，無調派期間或回任之約定，由新僱主支付薪水及行使勞工之勞務指揮權，原僱傭契約即可認終止；或可為原僱主僅係經勞工同意後，將其對勞工之勞務指揮權於借調期間移轉予新僱主，由新僱主行使對勞工之勞務指揮、勤務管理等權限，但原僱主與勞工間之僱傭關係未因此終止或消滅，仍由原僱主履行契約上僱主所負支付工資

等義務，俟勞工借調期滿或回任後，原僱主與勞工間之僱傭契約即完全回復。現行勞基法雖對調職合法性有所規範，惟對企業外調職之僱主權限有無未為規範，因勞務提供具一身專屬性，非經受雇人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，當事人一方違反前規定時，他方得終止契約，故應得勞工之同意，方具調職權限（民法第484 條參照）。又關係企業內之各個事業單位，在法律上係各自獨立之法人公司，因而勞工受雇於其中之一，但事後被調動至其他事業單位，事實上雖仍為同一關係企業內，實則被調至不同法人格之公司提供勞務，是僱主未得勞工同意時，調職對勞工不生拘束力，反之，若已得勞工同意，復無違反勞基法第10條之1 之規定者，尚非法所不許。

2.原告固主張被告將其自常熟廠調動至不同法人格之江西廠，如同將其解雇等語。惟查：

⑴江西廠係望悅集團（香港）控股有限公司（下稱望悅公司）持股80%，北京金盛源投資有限公司持股20%，望悅公司為被告100%持股，有江西廠外商投資企業變更登記通知書、望悅公司股東名冊可稽（本院訴字卷第30至31頁）。又常熟廠係望悅公司100%持股，有外商投資企業變更備案回執可佐（本院調字卷第68頁），可認被告持有江西廠、常熟廠之股份均超過各廠資本總額半數，實質控制江西廠、常熟廠，系爭調職即為被告調動原告至關係企業任職，其調職合法與否，應依前揭說明認定。

⑵系爭勞動契約記載：「…聘雇乙方（即原告）在甲方（即被告）公司常熟廠…業務部…擔任高級專員一職。在職期間乙方應竭盡所能與誠實地執行職務，並遵從甲方頒行之一切規章制度。乙方同意依甲方之需要，遵從調配工作時間、地點」等語（本院調字卷第66頁）。佐以原告於常熟廠就職期間，其薪資係常熟廠給付部分，被告給付部分，有原告之薪資單可稽（本院調字卷第18至19頁），足見兩造約定原告提供勞務之場所，自始未設限於與被告具同一法人格之事業單位

，應包含被告之關係企業。

⑶依證人即在江西廠市場部擔任總監之劉國樑證稱：伊雖在江西廠擔任總監，實係受被告僱傭，享受臺灣的勞健保，在江西廠工作的台幹沒有與江西廠簽訂勞動契約，均受被告聘僱，均算被告年資等語（本院訴字卷第118 至120 頁）。參酌證人劉國樑與被告間簽訂之勞動契約書、投保單位網路申報及查詢作業（本院訴字卷第32至36頁），及經被告自常熟廠調動至江西廠之林彥呈之勞動契約書、投保單位網路申報及查詢作業、名片（本院訴字卷第111 至113 頁），足認被告調動其聘僱之員工至中國廠區工作，不影響原簽署之勞動契約，員工持續享受應有之勞健保權益，當無年資中斷情事。是系爭調職應僅係原告於被告關係企業間調動，未改變雇主同一性，應不違反系爭勞動契約約定，被告自有為系爭調職權限。

⑷原告雖提出江西廠員工名片、江西廠公司商標與被告商標不同之照片、其至江西廠出差非填載至分公司出差之申請單（本院訴字卷第88至90頁、第94至98頁、第56頁），證明江西廠與被告非屬同一法人格，惟依上開⑴至⑶，可認被告應有為系爭調職權限，與江西廠、被告間是否為同一法人格無涉，原告所提上開證據，無足為其有利之認定。

3.原告再主張系爭調職後之勞動條件對其不利，有違勞基法第10條之1 規定等語。按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約約定，其調職命令尚應符合下列原則：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，為勞基法第10條之1 所明定。是調職命令是否合法，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以忍受及不合理之不利益予以考量。查：

⑴原告經系爭調職後，調職後工作維持常熟廠從事之業務，其月薪仍為7萬5,000元，此為兩造所不爭執，足見系爭調職後，原告仍從事其體力及技術可勝任之工作，其薪資待遇亦未遭不利之變更。

⑵被告於107年2月8日即透過劉國梁告知原告系爭調職情事，兩造於同年4月3日仍持續溝通調職情事，有原告與劉國樑之Line對話紀錄（本院調字卷第70至74頁）及相關電子郵件（本院調字卷第76至77頁、第85至89頁）可佐，核與證人劉國樑證稱：伊向原告表示，因總裁李承陽已將常熟廠業務移轉至江西廠，經李承陽指示，請原告至江西廠業務部報到等語大致相符（本院訴字卷第120頁），可認原告於同年2月間已知悉系爭調職，其主張被告突於107年3月20日將其調至江西廠云云，並不足信。

⑶被告所辯原告至江西廠後仍享有免費宿舍，業據提出照片為證（本院調字卷第75頁）。另細繹證人劉國樑與原告間以Line或電子郵件之聯繫內容（本院調字卷第69至71頁、第76頁、第85至86頁、第89頁），可認兩造間就系爭調職僅薪資數額產生歧異，被告就因調職產生對原告生活上之不便利，應已提供必要之協助，原告主張被告未為生活上必要協助，難認可取。

⑷被告因常熟廠於106年經營困難，經其他公司投資後又遭撤資而將結束營業，業據被告提出外商投資企業變更備案回執為證（本院調字卷第68頁、訴字卷第102頁），堪認系爭調職屬被告企業經營上必要，無何不當之動機或目的。

4.從而，被告應具系爭調職權限，所為調職亦未違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定，應屬合法，原告主張系爭調職如同將其解雇，變更後之勞動條件亦對其不利，並不足取。

㈡、被告已合法解雇原告，原告不得請求資遣費及發給非自願離

職證明書：

1.按雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工有無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約。依第12條終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發資遣費。勞基法第14條第1項第6款、第12條第1項第6款、第18條第1款分別定有明文。

2.原告主張系爭調職違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定，難認可採，已如前述，其於107年4月16日據以依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終止系爭勞動契約，於法未合。又被告辯以原告自107年4月16日起無故繼續曠工3日，為原告所不爭執，其據以依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發存證信函通知原告終止系爭勞動契約（本院調字卷第90至91頁），洵屬有據，依同法第18條第1款規定，原告不得向被告請求加發資遣費。

3.次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。就業保險法第11條第3項、第25條第3項亦有規定。本件原告經被告依勞基法第12條第1項第6款規定予以解雇，已如上述，其依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項請求被告發給非自願離職證明書，於法有違。

五、綜上所述，原告以系爭調職違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，並不合法，其據以依勞基法第17條、第19條及就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規定，請求被告給付其資遣費26萬5,729元，及自107年5月16日起至清償日止

，按年息5%計算之利息，暨發給非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　12　　日

民事第五庭　法　官　林昌義

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　12　　日

書記官　呂子彥