

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第89號

原告 武翠紅
訴訟代理人 詹豐吉律師
(法扶律師)
複代理人 蔡旻哲律師
被告 勤貿實業股份有限公司
法定代理人 林榮國
訴訟代理人 黃繼岳律師
陳怡欣律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年12月23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。

理 由

一、原告起訴主張：原告自民國100年12月12日任職於被告公司，直至109年2月底前之工作地點均在被告之新北市○○區○○街○○巷○○號3樓工廠（下稱汐止工廠），擔任品保課品檢組藝師人員一職，月薪新臺幣（下同）2萬8,000元。由於被告徵才時有表明工作地點，原告方應徵任職，是兩造間存有以汐止工廠為工作地點之合意。詎被告竟於109年2月底調動原告至被告「陶作坊」南港店（下稱南港店）擔任銷售人員，又於同年3月底未經原告同意以LINE訊息通知原告調職至「陶作坊」台北101文創店（下稱101店）。被告於1個月內即將原告自南港店再調至101店，此調職決策草率而未經審慎決定，是否基於企業上所需已有疑問。況調職後之工作時間為上午9時至下午6時週一至週五，週六、週日擇一休息，非正常工作時間，屬對原告之不利益變更。又原告為非精通中文之越南裔人士，未安排相當訓練即將原告調職至須與客戶接觸之經銷業務工作，原告技術上難以勝任。再汐止工廠外停車便利，原告騎乘機車通勤僅須20分鐘左右，

調職至101店則須改搭乘大眾運輸工具，通勤時間將增加為1小時半，且無法接送子女上下課，此項工作地點之調動，致使原告平日作息、家庭生活發生變動，原告因工作場所變更而須忍受之生活不利益，已逾社會一般通念可容忍之合理範圍。被告就此調職所致之不利益，未採取任何平衡性補償措施，即憑違背勞動基準法（下簡稱勞基法）第1條第1項精神之被告公司工廠管理規章摘要（下稱系爭規章），未經協商即單方發佈調職命令，已違兩造間勞動契約及勞基法第10條之1規定。原告嗣於109年4月1日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，被告於同年月6日收受。是原告得依勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退金條例）第11條第1項、第2項、第12條第1項請求被告給付資遣費11萬5,500元，及依勞基法第19條、就業保險法第11條請求被告開立非自願離職證明書。為此，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告11萬5,500元，及自109年4月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.第1項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於應徵及到職時均未向被告表示工作地點如未在汐止工廠即不願就職，兩造間未存有工作地點之約定。原告受僱起初即簽署系爭規章，規章第五章第6條規定任何人事調動或工作分派，同仁須全力配合不得異議。被告公司因受肺炎疫情影響，自109年2月、3月起除縮減產線外，並盤點各部門人力調整職務，增加臨時櫃以銷售庫存，而由生產端之品保組、修整組、整理組等部門至有人力需求之倉庫、包裝、門市部門調度短期支援，考量門市部門人員係採4週變形工時制，支援人員不調動部門，毋庸參與排班，仍採固定工時週休二日。被告考量原告於109年1月20日、21日有門市支援經驗，乃將原告編列為門市支援人員，先於109年3月1日起至南港店臨時櫃支援1個月，期間原告未反應任何意見，被告繼而於109年3月31日請原告自109年

4 月 1 日改至 109 年 5 月即將結束營業之 101 店支援。原告未爭執被告前次調動工作地點至南港店之合法性，故應以南港店為基準，衡量調動工作地點至 101 店有無過遠，南港店及 101 店均位於臺北市，交通便利有捷運可達，除工作日交通時間單程差距約 4 至 20 分鐘外，未增加其他不便之處。又原告雖為越南裔人士，但其在我國生活已十餘年，以中文應對並無罣礙，且原告於調動至 101 店工作前後，工作內容均為門市銷售人員，調動後工作確為原告體能及技術可勝任。被告調動原告乃基於企業經營上所必須，無不當動機及目的，亦未就原告之工資或其他勞動條件作不利之變更，被告亦願意與原告進行協調，本件調動已考量原告及其家庭之生活利益，無違反勞動契約及勞基法第 10 條之 1 所定原則。惟原告及其配偶於 109 年 4 月 1 日即至被告公司表達原告不再上班之意，被告公司廠長雖向原告告知可讓原告返回汐止工廠上班，無意解僱原告等語，原告仍無意商議，於退還出勤卡及鑰匙後逕行離去。被告既未違反勞動契約及勞工法令，原告無從主張依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止兩造間勞動契約，亦不得向被告請求給付資遣費及開立非自願離職證明書等語置辯。並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、不爭執事項：

- (一)、原告自民國 100 年 12 月 12 日起受僱於被告公司，約定月薪為 2 萬 8,000 元。
- (二)、原告直至 109 年 2 月底前之工作地點均為被告公司地址（即新北市○○區○○街○○巷○○號 3 樓）擔任品保課品檢組藝師人員一職。
- (三)、被告曾於 109 年 3 月 1 日命原告至被告公司南港店（即臺北市○○區○○路○段○○○號）臨時櫃支援一個月。
- (四)、被告於 109 年 3 月 31 日將原告工作地點調動至 101 店（即臺北市○○路○段○號，以下稱「系爭調職命令」）。
- (五)、被告為原告工作地點之調動前，原告曾於南港店從事過銷售

01 工作經驗，之前也支援過臨時櫃。

02 (六)、原告於109年4月1日寄發存證信函予被告，以「…公司於
03 今年3月31日一通LINE要求需在4月1號要將本人（即原告
04 ）調至臺北市101大樓上班，本人有向主管提出距離太遠無
05 法前往，是否可以留在南港或回汐止原單位，主管指示若無
06 法去以曠職處分，本人覺得非常不適，即日依勞基法申請解
07 除勞雇契約」等語，被告收受存證信函日期應為同年4月6
08 日。

09 (七)、原告至109年3月31日為止，工作年資為8年3個月，平均
10 工資為每月2萬8,000元。

11 四、本院得心證之理由：

12 (一)、被告公司系爭調職命令合法：

13 1.勞基法第10條之1規定「雇主調動勞工工作，不得違反勞動
14 契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必
15 須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規
16 定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
17 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地
18 點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之
19 生活利益。」

20 2.原告主張被告公司於將其調動至101店，違反勞基法前述規
21 定，就工作時間為不利益調整、非為勞工體能、技術所能勝
22 任、工作場所調動距離過遠，未採取任何平衡性補償措施，
23 以減緩調職帶給原告生活不利益及費用增加，未提供原告必
24 要之協助，亦未考量原告及其家庭之生活利益，即已違反勞
25 基法第10條之1規定，原告以被告公司有違反勞動契約及勞
26 工法令之情事，主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止
27 兩造間之勞動契約。被告則以前揭情詞置辯。

28 3.被告公司於109年間因新型武漢肺炎關係全球經濟遭到影響
29 ，亦難能倖免於外，以縮減產線、增加臨時櫃以銷售庫存之
30 開源節流方案因應，期能維持公司營運以維護全體員工權益
31 ，是被告公司自109年2月、3月起除縮減產線外，並全面

盤點各部門人力，調整部門與職務。有關縮減產線部分，被告公司生產面積由原本1,750平方公尺縮減為1,180平方公尺、生產線減少4條，產值亦由原本330萬元降低至150萬元，至於增加臨時櫃以銷售庫存方面，則倉庫、包裝、門市部門產生人力需求，故由生產端之品保組、修整組、整理組等部門分別為人力調度支援，包括倉庫5人、包裝3人以調部門方式因應，此有證人黃中力即被告公司之廠長之證詞可佐（本院卷第160頁）及臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可參（下稱系爭調解筆錄本院卷第24頁至第25頁）。是以被告公司將原告從品管人員於109年3月調整為門市支援人員，支援南港店賣場人員，是為因應疫情變化，公司採取減少生產開銷，增加銷售據點，以開源節流方式因應之，不得已而有人力上之調整，有企業經營上正當理由，而非不當動機。

- 4.原告雖稱其工作時間遭不利益變更，從週一至週五9時至18時、週休二日調整為週一至週五9時至18時、週休一日云云。此為被告所否認。被告公司稱工作時間為週一至週五上午11時至下午6時，週六、週日休息，此有證人林曼鈞即被告公司前人資、黃中力即被告公司之廠長之證詞為證（本院卷第158頁、第162頁）。由於原告原為工廠員工支援門市，所以被告公司之安排仍為週休二日、上午11時至下午6時，此非但有證人林曼鈞之證詞可佐，另參照原告於109年3月之打卡紀錄，原告在南港店之工作時間即為上午11時至下午6時（本院卷第188頁至第190頁），核與證人林曼鈞之證詞相符，顯非證人臨訟杜撰之詞。又被告公司所有門市，均無上午9時上班，原告改派支援101店上班，其上班時間當然係配合百貨公司等賣場之營業時間，至於楊春柑即原告當時之組長雖於LINE上雖寫為「9時至18時」上班，應可知悉為粗心誤寫，原告得以再次確認或向其他主管探求之，其南港店明明週休2日，是以週六、週日究竟是否調整為僅休息1日而變更，其未先與主管確認，單方逕自誤解成週六、

週日僅休息一日，是被告對於原告之工作時間並未做不利益之變更，此為原告之誤會。

5.原告固稱被告將其調往101店，事前未受到相當訓練，更未熟悉門市銷售業務之工作，被告公司未使原告熟悉相關門市工作即任意調動訓練、且其本身為越南人，對於中文並非精通，原告之技術不可能勝任云云。

(1)惟查，原告雖前係擔任品保課品檢組藝師人員，然於109年1月20日、21日即有門市支援經驗，此由證人黃中力證述：「（法官：證人是否知悉原告除今年有去南港CityLink支援過，在此之前原告有無去其他地方銷售過？）證人黃中力：也有去過遠東地下室協助銷售過，大概是今年年初左右」（本院卷第162頁）可以證明，故原告於對於銷售業務本非毫無經驗。

(2)原告自109年3月1日起至同年月31日止亦係於被告公司南港店擔任銷售人員，原告在此期間從未向被告公司反映有何體能及技術無法勝任之情，此亦有證人黃中力之證述可稽，略以：「（法官：原告調動南港City Link協助銷售多久？）證人黃中力：只做1個月。（法官：當時她有無抱怨或表達什麼意見？）證人黃中力：當時沒有接到回饋意見」（本院卷第160頁）。

(3)原告雖為越南人士，但其嫁到臺灣業已十多年，其子業已就讀高中，以中文應對並無窒礙之處，又被告公司之門市銷售人員相當於被告公司之門面，如應對不妥，恐流失客源，被告尚有其他員工可供調派，苟原告中文應對溝通困難，被告何以選任其至門市銷售，豈不自招困境，是以原告倘若中文溝通能力不佳，被告絕無可能貿然將原告調往101店從事銷售工作。是以原告以其技術體能無法勝任該調動之工作，亦非可採。

6.原告稱調動距離過遠未給以協助云云：

(1)查被告公司本擬於109年4月1日將原告工作地點自南港店調往101店支援，該二門市均位於臺北市，且均有捷運

、公車等大眾交通工具可達，交通十分便利。

- (2) 原告住家地址為基隆市○○區○○○街○○○號4樓，以Google網路地圖估算：原告至被告公司汐止工廠（地址：新北市○○區○○街○○巷○○號3樓）之通勤時間開車約需19分鐘、搭乘大眾運輸系統約需1小時22分鐘、騎乘機車約需22分鐘；原告至被告公司南港店（地址：臺北市○○區○○○路○段000號）之通勤時間開車約需26分鐘、搭乘大眾運輸系統約需56分鐘、騎乘機車約需35分鐘；原告至101店（地址：臺北市○○區○○路○段0號）之通勤時間開車約需30分鐘、搭乘大眾運輸系統約需1小時15分鐘、騎乘機車約需47分鐘，有被告提出之網路資料可考（本院卷第94頁至第96頁）。原告主張其通勤僅能騎乘機車，以原告住家與工廠、與臺北101騎乘機車之時間相較，確實增加25分鐘，但原告調動時間為週一至週五為上午11點上班，其上班時間已經避開尖峰時段，且不影響其接送小孩上課，非謂原告起訴狀稱每天增加通勤達2小時之譜。
- (3) 原告又稱此調職無期間無期限云云，惟查（法官：證人有無與原告解釋此僅為暫時性支援？）證人黃中力：有，我們有跟所有要調動人員說明現在工作情況僅為暫時性支援。且據依據林曼鈞、黃中力之證詞可知，支援101亦僅有到109年5月，要做最後的衝刺，並非長時間之調動。對於原告不會太過苛刻。
- (4) 另被告公司是否拒絕提出協助云云。林曼鈞證稱：原告在同年4月1日上午到工廠，來交還卡片跟鑰匙，並說明不要再來上班，當時廠長黃中力有跟原告說如果不願意到101支援，也可以回來工廠上班，但原告拒絕，另外林曼鈞於同月1日上午及下午都有與原告通電話，請她回來工廠上班，也跟她說現在疫情嚴重，外面找工作也不容易，但原告仍拒絕之。後來在109年5月5日有開過調解會，也是再次向原告重申回來工廠上班，但她還是拒絕，此有林曼鈞之證詞在卷（本院卷第157頁），核與證人黃中力之

證詞相符（本院卷第161頁至第162頁）。證人林曼鈞於本院證述時業已自被告公司離職，其無維護被告公司之動機及必要，又證人記憶難免會有疏漏，但林曼鈞、黃中力對於原告於系爭調職命令立即拒絕上班，亦拒絕至工廠上班，拒絕協商等重要情節之證述核屬一致，應堪採信。原告復以證人黃中力之證詞與系爭調解筆錄有部分不相符爭執證詞效力云云。觀諸黃中力於系爭調解筆錄之陳述「從未要求員工離職，甚至要求員工回來工作，目前仍請勞方復職，同意勞方復職，．．．因工作屬性採跨部門等因素，不一定回任品保課品檢組藝師人員職」（本院卷第24頁至第25頁），然系爭調解未成立，紀錄僅為概略記載，難以強求其依照法院筆錄之方式記載。而有關因應疫情而生產線縮減，增加銷售之臨時櫃位，以及調整原告至門市支援之工作時間為上午11時至下午6時，且原告反應因距離過遠時，亦同意讓原告回工廠任職等情節均陳述相符，並無不一致情形，至於生產線縮減工廠內部之工作亦有調整，縱使讓原告回工廠上班，不一定是原先之品檢師工作，此並無前後矛盾之處。是原告稱證人黃力中之證述內容有瑕疵，不可採信。

7. 勞動契約乃繼續性之關係，受僱期間長達數10年者所在多有，於如此長之期間內，因應各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是以基於企業經營上之需求，容有長期性或短期性調整勞工工作內容、時間、地點等必要；若謂勞工一旦受僱後，除非另行合意，即僅能依最初受雇之職位、職務內容、時間、地點工作，不容絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對勞資雙方均非有利。是勞資間之法律關係處於流動之狀態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務獲取工資，而雇主為因應營運之需要而有必要變更勞工工作內容

、調整人力資源之配置，勞工之工作時間、工作地點、職務內容等長期性變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約之問題，只要依勞基法第10條之1規定之下列調動原則辦理，調動具合法性時，勞工有接受調動之義務。本件由於疫情影響，被告公司縮減生產線減少成本支出，增加銷售據點用以消化庫存品以維持一定收入，以求因應局勢，有其經營上正當合理事由，將原告從工廠調動至賣場銷售，不但工作時間縮短、工資未調降，原告已有銷售經驗，並非體力或技術上不能勝任，雖調動工作地點增加通勤時間，然原告家住基隆，其至臺北市○區○路程尚非過遠，且101店交通便利便捷，且該調動僅至同年5月底，僅為雇主短期性、臨時性調動勞工之工作，就社會一般通念及前開調動原則整體檢視，難認有使勞工承受難忍及不合理之不利利益，堪認為合法之調職命令。

(二)、原告依勞基法第12條第1項第6款終止契約不合法：

原告拒絕系爭合法調職命令，並無理由，況被告在原告反應增加通勤時間有抱怨後，亦有誠意撤銷調職命令讓原告返回汐止工廠，然經原告執意拒絕，是被告公司並無勞基法第14條第1項第6款之事由，原告以此為由主張終止契約為不合法，其進而依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12條請求資遣費及依就業保險法第11條請求非自願離職證明書為無理由。

五、從而，原告請求被告給付資遣費、非自願離職證明書，即屬無據，應予駁回。其假執行之聲請，失所附麗，一併駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法、陳述及所提證據，經本院審酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

以上正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 命補正逕行駁回上訴。

04 中 華 民 國 110 年 1 月 15 日

05 書記官 蘇俊憲