

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第18號

原告 穠俊卿

訴訟代理人 吳靜怡

被告 綠大地環境工程有限公司

法定代理人 陳阿明

訴訟代理人 陳建評

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國109年5月13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

一、原告主張：

其自民國106年11月15日起在被告綠大地環境工程有限公司任職，工作地點在新北市八里區飛灰固化廠(地址：新北市○○區○○路○段○○○號，下稱八里固化廠)，月薪為新臺幣(下同)37,000元。詎被告於108年11月29日口頭通知其於108年12月2日起轉至臺北市北投區焚化廠(地址：臺北市○○區○○街○○○號，下稱北投焚化廠)工作，該廠址為吉富環保科技有限公司所負責，負責人非被告公司，後續被告公司以通訊軟體再次通知原告轉調他廠，卻未告知轉調後之職務內容。而被告於108年11月29日無預警且未經其同意即調動其之職務，違反兩造之勞動契約及勞動基準法第10條之1定，其並無意願轉調至臺北市北投區焚化廠，亦無配合義務。因被告違反勞動契約，未經其同意擅自調動其職務，故其依勞動基準法第14條第1項第6款於108年12月11日，以存證信函向被告表示其於108年12月2日終止勞動契約。然被告卻先於108年12月5日以其無故連續曠職3日為由發函將其解僱。而其自106年11月15日起至108年12月2日止，在被告任職之年資為2年1個月，平均薪資為37,000元，故被告應給付其資遣費37,925元等語。並聲明：被告應給付新臺幣37,925元，及自

108年12月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

伊公司所承攬之八里固化廠標案，於108年11月30日契約期限屆至，伊公司因未能標得下一期之標案，故需將在該址工作之員工調職或資遣，而原告至伊公司任職時，雙方就原告之工作地點並無特別約定，原告到職時亦未曾表示若非在八里固化廠工作，便不願到該公司任職。嗣伊公司在上開標案期限屆至之最後一個工作日即108年11月29日即以訊息之方式傳送公司之公告，內容為八里固化廠之員工於108年12月2日起調職至北投焚化廠，而原告卻未依公告內容於108年12月2日至北投焚化廠工作，伊公司始於同月5日以其曠職3日為由，發函與原告終止勞動契約。另伊公司因於108年11月11日看到八里固化廠下一期得標廠商松俊環保有限公司(下稱松俊公司)提報給新北市政府環境保護局(下稱環保局)之工作人員名冊資料，而得知原告將前往松俊公司任職，始知原告並無意願繼續在伊公司任職等語。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

(一)原告自106年11月15日起在被告任職，工作地點係新北市八里區之八里固化廠，月薪為37,000元。被告所承攬之八里固化廠標案，於108年11月30日契約期限屆至，該公司未能標得下一期之標案，而係由松俊公司得標(契約開始日為108年12月1日)。而被告於108年11月29日通知原告，請其於108年12月2日起轉至臺北市北投焚化廠工作，惟原告並未前往，並自同年12月1日開始至松俊公司任職，是被告於同月5日以原告曠職3日為由，發函向原告終止雙方之勞動契約，而原告亦於同月11日以存證信函向被告表示兩造間之勞動契約已於108年12月2日終止等情，有原告之自願職保被保險人投保資料表(含明細)、已繳納勞工個人專戶明細資料、綠大地環境工程有限公司員工薪資表、原告提出之通訊軟體LINE(下稱LINE)截圖、原告所寄發之存證信函、被告108年12月5日

地字第1081205006號函、勞動部勞工保險局109年5月6日保費資字第10960101680號函暨檢附之勞工保險被保險人投保資料表(明細)、自願職保被保險人投保資料表(明細)、已繳納勞工個人專戶明細資料、新北市政府環境保護局108年12月4日新北環樹字第1082265753號函暨檢附之松俊公司之八里固化廠工作人員名冊及打卡資料、被告訴訟代理人提出之LINE截圖等資料(見本院卷第23至49頁、第123至149頁、第153頁)在卷可參，此部分事實，堪予認定。

(二)被告調動原告之工作地點是否有違反勞動契約或勞動法令？

1.原告至被告公司任職時，兩造並未簽訂書面之勞動契約，且原告於應徵及到職時，並未向被告表示工作地點必須在新北市八里區之八里固化廠，否則即不願到職，此為兩造所不爭執(見本院卷第116至118頁)，足認兩造間就原告之工作地點並未約定。

2.按勞動契約係繼續性契約，基於企業經營需要，衡諸常情，調職乃經常發生、難以避免之現象，且一般而言，勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，而不會就各個具體勞動為直接、具體約定，故如勞雇雙方工作規則、團體協約已有概括性調職之約定，或勞雇雙方曾明示或默示地形成調職合意，不妨從寬認為具體勞動行為內容可由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限；然為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，就此104年12月16日公布施行之勞動基準法第10之1條明定：「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」。是本件應審酌被告對原告所為之調職行為是否符合上述之原則，說明如下：

01 (1) 關於「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」
02 部分：

03 雇主行使調職命令權，僅於勞工因調職而負擔超出社會一般
04 通念認為應忍受之不利益程度時，始得謂雇主濫用權利，以
05 免妨礙雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益與人
06 事公平性。本件被告所承攬之八里固化廠標案，合約於108
07 年11月30日屆滿，且未標得下一期之標案乙節，為原告所不
08 爭執。而被告曾於同月22日以LINE發送「自願離職書」之電
09 子檔案予原告，並同月29日發送內容為「因本公司於108年
10 11月30日起結束八里固化廠所有相關業務，考量本公司業務
11 屬性，本公司將八里固化廠作業員工於108年12月2日起轉移
12 至北投焚化廠(臺北○○○區○○街○○○號)作業，若放棄至
13 北投焚化廠就業同仁者，請辦理離職手續並簽立『自願離職
14 切結書』，特此公告。」之公告，原告因不同意調至北投焚
15 化廠，故並未簽署「自願離職切結書」(見本院卷第117頁)
16 ，足見被告係因承攬之契約期滿且未標得下一期之標案而須
17 撤離八里固化廠，致不得不調動原告之工作地點，自難認被
18 告調動職務之行為有何權利濫用之情形，或有何不當之動機
19 或目的。

20 (2) 關於「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」部
21 分：

22 被告對原告之工作場所，從新北市八里固化廠調動至臺北市
23 北投焚化廠，負責相同性質之工作且工作時間相同，有被告
24 提出之LINE截圖(見本院卷第153頁)可參，除與原告之住家(
25 新北市蘆洲區)距離較遠之外，並未變動其職位、薪資及其
26 他勞動條件，可見被告對原告薪資及其他勞動條件未作不利
27 變更。

28 (3) 關於「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」部分：

29 被告調動原告至北投焚化廠後，職務內容完全未變動，已如
30 前述，應認定調動後之工作仍為原告之智識及技術所可勝任
31 。

01 (4)關於「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」原則部
02 分：

03 被告將原告調動至北投焚化廠工作，與原來之工作地點八里
04 固化廠相較，兩地之距離依照Google網路地圖所示（見本院
05 卷第151頁），開車所需之交通時間約30分鐘，故原告從其位
06 於新北市蘆洲區之住處前往上開兩處工作所需之交通時間，
07 至多相差30分鐘，尚難有工作地點過遠之情形。

08 (5)關於「考量勞工及其家庭之生活利益」部分：

09 原告在接獲調職訊息時即向被告為不同意之意思表示，然被
10 告將原告調職到北投焚化廠，除每個工作日增加約30分鐘之
11 交通時間外，並未增加其他不便利之處，原告大致上仍可維
12 持原有生活方式及作息時間，是可認被告所為的調職行為，已
13 考量原告及其家庭之生活利益。

14 3.綜上，被告對原告所為之調職行為並無違反兩造間之勞動契
15 約或勞動基準法第10之1條之規定。

16 (三)被告以原告曠職3日為由終止勞動契約，是否有理由？

17 原告在被告於108年11月29日以LINE傳送上開公告之內容後
18 ，僅表示「當初應徵是八里固化廠員工，並沒有接受輪調，
19 或是轉調，一直以來堅守崗位，但很遺憾公司沒有標到下一
20 期的標案，以致於依然在原單位原工作，卻面臨不同老闆的
21 另類非自願離職，也喪失即將來臨的年終獎金，因此主張原
22 公司應發放遣散費。」等語，並未向被告為終止契約之意思
23 表示，是兩造間之勞動契約依存在，原告應依被告之公告內
24 容，於次一個上班日即108年12月2日至北投焚化廠工作，
25 而原告卻未前往，是被告在原告未依相關規定請假亦未至北
26 投焚化廠上班之情形下，以原告曠職3日為由，依勞動基準
27 法第12條第6款規定發函終止兩造間之勞動契約，為有理由
28 。

29 (四)原告主張勞動契約已於108年12月2日終止，是否有理由？

30 原告雖主張被告有勞動基準法第14條第1項第6款所規定之情
31 形，其已於108年12月11日寄送存證信函向被告表示兩造間

之勞動契約已於同月2日終止云云。然被告對原告所為之調職行為並無違反兩造間之勞動契約或勞工法令乙節，業如前述，是原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，難認有理由。

(五)原告請求被告給付資遣費，是否有理由？

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.本件原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，既不合法，也不發生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告公司給付資遣費。

四、綜上，原告請求被告給付資遣費37,925元，及自108年12月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據資料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 109 年 5 月 22 日
勞動法庭 法官 莊惠真

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 109 年 5 月 22 日
書記官 鄧筱芸