

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第151號

原告 李振文
被告 歐得葆家具有限公司
法定代理人 林景惠
訴訟代理人 陳漢仁律師
楊富勝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年1月30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

一、原告主張：伊自民國104年6月1日起任職於被告擔任業務，嗣於105年9月起擔任店長，每月薪資為新臺幣（下同）4萬5,000元，詎被告竟於107年4月1日片面將伊調至汐止門市擔任業務，不僅增加伊通勤上困難，更取消伊店長職務及津貼等福利，顯屬違法調職，合於勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之終止勞動契約事由，而伊已於107年4月2日寄發板橋漢生郵局59號存證信函向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示（下稱系爭存證信函），被告並於107年4月3日收受，伊自得依勞基法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書等語，並聲明：（一）被告應給付原告6萬3,813元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書；（三）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告先於105年9月至中和門市擔任店長，因銷售金額不佳嚴重虧損而暫停營業，伊再於106年底改派擔任竹北門市店長，然因竹北門市營收未達預期，屢有虧損，復因櫃位位置一事無法與場地出租人達成共識，遂決定於107年4月裁撤竹北門市，並經與原告協商後，原告亦同意調派

01 至離家較近之汐止門市擔任業務，並自107年4月10日到職
02 而原告調派之新職相較原職已大幅減少通勤時間及交通支
03 出，伊並有補助交通津貼，又原告調職後之職務不同，其所
04 得領取之薪資名目當然不同，且伊另設有業績獎金制度，調
05 派為業務並非造成原告減薪之情事，是原告指稱伊有違法調
06 職情事，自非可採。又原告既已同意自107年4月10日到職
07 惟仍無正當理由連續曠職3日，已合於勞基法第14條第1
08 項第5款規定，伊已於107年4月17日寄發平鎮高雙郵局38
09 號存證信函向原告為終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動
10 契約業已終止等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴駁
11 回；（二）如受不利判決請准供擔保免為假執行。

12 三、原告主張其自104年6月1日起任職於被告擔任業務，並自
13 105年9月起擔任店長，而被告於107年4月1日片面告知
14 原告調至汐止門市擔任業務，嗣原告於107年4月2日寄發
15 系爭存證信函向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，被
16 告並於107年4月3日收受等情，業據其提出系爭存證信函
17 （見臺灣士林地方法院107年度湖勞調字第34號卷【下稱士
18 調卷】第8-7頁至第8-9頁）為證，且為被告所不爭執（見
19 本院卷第38頁、第47頁），自堪信為真實。

20 四、原告另主張被告違法調職，已符合勞基法第14條第1項第6
21 款規定，並經其合法終止勞動契約，而得請求資遣費及開立
22 非自願離職證明書等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，
23 茲就兩造之爭執論斷如下：

24 （一）被告是否有違法調職之情事？

25 1、按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違
26 反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經
27 營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
28 者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作
29 不利之變更。三、調動後工作勞工體能及技術可勝任。
30 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考
31 量勞工及其家庭之生活利益。」故雇主調動勞工之工作場

01 所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企
02 業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動原則
03 辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，
04 若雇主行使調職命令權無違前揭原則，勞工即應服從命令
05 ，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

06 2、經查，原告原係擔任被告業務，並自105年9月起擔任中
07 和門市店長，嗣調派至竹北門市擔任店長，惟因竹北門市
08 營收虧損且櫃位位置與出租人無法達成共識而裁撤等情，
09 已據被告提出竹北門市之營業人銷售額與稅額申報書為證
10 （見本院卷第110頁），且為原告所是認（見本院卷第11
11 6頁），堪認被告實係基於經營上之需求及營運發展，所
12 為調職尚具有必要性，而難認有何不當動機或目的。又原
13 告調職後之職位為業務，雖至其職稱及薪資有所變更，然
14 調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更
15 ，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受
16 僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之
17 工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，
18 尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法，而應審究薪
19 資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額
20 是否減少作為認定之依據，而依原告提出之被告業務部公
21 告（見士調卷第8-4頁至第8-6頁），固可認定店長與業
22 務之薪資計算有所不同，惟原告調動職務前後所擔任之職
23 位既有不同，而店長為門市之主管，行政事務本較為繁重
24 ，其本資必然較一般業務員為多，實屬必然，參以證人即
25 被告員工陳辛宏到庭證稱：伊起初擔任業務後調升為店長
26 ，業務要接待客人，完成訂單，倘業績達成要求會有額外
27 業績獎金，店長除了業務工作外，還要處理公司交辦事項
28 及處理客訴，業務及店長之底薪不同，但業績獎金計算方
29 式均相同，而依伊經驗，因業務僅單純負責業務，客人進
30 來也先由業務接洽，基本上月薪均會超過4萬元等語（見
31 本院卷第75頁至第79頁）；另證人即被告員工宋宛真亦證

01 稱：伊自103年7月起擔任業務迄今，薪資係以底薪加業
02 務獎金，任職期間有將底薪從2萬5,000元調升至3萬元
03 ，每年再調升1,000元，而店長與業務之業務獎金計算方
04 式都相同，而伊現每月薪資約4、5萬元等語（見本院卷
05 第81頁至第82頁），衡以被告即以販售家俱為業，就業績
06 優良與否關乎公司業務之發展及存續，故制定業績目標及
07 業務獎金計算標準以激勵員工創造業績領取獎金，自屬常
08 態，則上開伴隨職務調整而產生之基本薪資與職務津貼之
09 變動，尚屬合理，自難認係屬雇主對勞工薪資及勞動條件
10 作不利之改變。又原告雖稱其調動前係搭乘高鐵通勤，調
11 動後則須搭乘火車通勤，因火車常誤點已造成伊通勤困難
12 乙節，惟原告係居住於新北市板橋區，其前往竹北門市與
13 汐止門市之距離差異甚微，原告亦不否認被告告知調職時
14 有提供南崁、平鎮及汐止門市供伊選擇等語（見本院卷第
15 39頁），原告本可就其原有家庭生活等作息態樣選擇調動
16 後地點，且依前開證人宋宛真之證述，被告調動員工時會
17 給予交通津貼，或為油錢實報實銷，或為定額支付等語（
18 見本院卷第79頁），亦足認被告確有提供必要之協助，以
19 減輕原告易地服勞務之困難，此外，原告於任職被告之初
20 即擔任業務，則被告所為調動職務亦非原告所不能勝任，
21 準此，被告對原告所為之調動尚無違反勞基法第10條之1
22 規定，應屬合法。

23 3、況觀諸原告所不爭執真正之錄音譯文內容（見本院卷第28
24 頁至第29頁），可見原告已告知訴外人即被告員工邱惠華
25 其欲休假至4月9日，4月10日再前往汐止門市等情甚明
26 ，足認原告就被告所為調動已同意並明確表明至汐止門市
27 工作，亦難認被告係屬違法調職，從而，原告以此為由於
28 107年4月2日以系爭存證信函向被告為終止勞動契約之
29 意思表示，即不生終止之效力。

30 （二）原告可否請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書？
31 承如前述，被告所為調職既為合法，則原告自無從依勞基

01 法第14條第1項第6款終止勞動契約，並據此請求被告給
02 付資遣費及開立非自願離職證明書，於法自屬未合，尚難
03 准許。

04 五、綜上所述，原告本於前開事實，依勞基法及勞退條例等規定
05 請求被告給付6萬3,813元，及自起訴狀繕本送達翌日起
06 至清償日止，按年息5%計算之利息暨請求被告開立非自願離
07 職證明書，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假
08 執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
10 決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 108 年 2 月 25 日
13 民事第二庭 法 官 張永輝

14 正本係照原本作成。

15 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
16 ；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
17 得不命補正逕行駁回上訴。

18 中 華 民 國 108 年 2 月 25 日
19 書記官 劉雅婷