臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第91號

原　　告　祝岳暉
訴訟代理人　潘麗茹律師
被　　告　上賀汽車興業股份有限公司
法定代理人　郭武陸
訴訟代理人　侯淑萍
　　陳佩慶律師
　　沈以軒律師
複代理人　　陳建同律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌萬貳仟伍佰肆拾陸元及自民國一〇七年三月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔二分一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣捌萬貳仟伍佰肆拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

其餘之訴及假執行聲請均駁回。

事實及理由

一、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 項但書第3 款定有明文。原告起訴原聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）167,266 元整及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。（二）請求被告開立非自願離職證明書給原告。（三）原告願供擔保請准予宣告假執行。嗣變更聲明多次，最後變更聲明為：（一）被告應給付原告166,438 元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。（二）請求被告開立非自願離職證明書給原告。（三）原告願供擔保請准予宣告假執行。原告所為聲明之變更，合於前

揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告自民國104 年7 月11日起受僱於被告，在桃園市○○區○○路○段00號門市（下稱桃園所）擔任汽車銷售顧問，兩造約定底薪22,000元，獎金另計。被告未經原告同意逕於106 年10月31日晚上8 時50分以e-mail通知原告自翌日即106 年11月1 日起調動至被告在新竹縣○○市○○路○○○ 號門市（下稱竹北所）（所為調動下稱系爭調動處分）。原告心臟血管曾於104 年間手術置放支架，另於105 年底因腎臟病變必須每週三日至桃園敏盛綜合醫院（下稱敏盛醫院）接受腹膜透析（洗腎）治療（下稱洗腎），均係被告為系爭調動處分前所知悉。系爭調動處分發布突然，被告公司主管無人事先與原告溝通及徵詢意見，更未同意給予薪資調整及上班時間調整之配套措施，增加原告上下班途中之時間成本、交通成本及就醫不便之心理壓力，原告之體力及時間均無法負荷調動至新竹所工作。原告陸續請求被告撤回系爭調動處分，讓原告在原工作地點任職，並於106 年11月1 日申請桃園市政府勞資爭議調解，被告於106 年11月13日調解會議未同意撤回系爭調動處分，僅回應願給予每月5,000 元交通津貼，並要求原告立即至竹北所報到。原告認為系爭調動處分違法，因此未前往報到，但持續至原任職之桃園所打電子卡。被告於106 年11月20日原告打卡後即取消原告電子打卡，但原告未放棄與被告協商之機會，自106 年11月21日起仍持續於應上班時間前往桃園所報到，並以拍照方式打卡存證，證明有持續願意為被告提供勞務之意思表示，是被告拒絕原告服勞務。原告復於106 年11月14日申請勞資爭議調解，被告於106 年12月18日調解時主張提供交通津貼5,000元，配合原告每週一、三、五夜間至敏盛醫院洗腎，可以調整於洗腎次日排晚班（13時至21時），惟不同意調解建議除洗腎次日排晚班外，延後早班上班時間一小時，兩造無法達成共識，調解不成立。原告再於106 年12月18日申請勞資爭議調解，原告於107 年1 月9 日調解時主張以勞動基準法第

14條第1項第6款規定，於107年1月9日終止雙方契約，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，惟被告堅持調動符合工作契約書及勞動基準法第10條之1規定，不同意原告之請求，兩造無法達成共識，調解不成立。被告桃園所於106年11月1日仍繼續招聘汽車銷售人員4至5人之需求，顯見桃園所有人力上之需求，竹北所未因原告未前往報到而另行徵用其他新進人員，並無人力上之短缺，亦無非派用原告不可之正當理由，系爭調動處分對原告之調派顯非被告經營上所必須。原告已屆55歲，有就近及固定洗腎醫療的特殊健康上需求，桃園所距離原告洗腎之敏盛醫院僅有1.9公里，而竹北所距離敏盛醫院45.6公里，開車約需49分鐘，顯然影響原告就醫便利，增加原告心理負擔及實際上之不便利，原告住所位於桃園市○○區○○街，如至竹北所任職，以每月出勤上班25天計算，每月增加支出交通費用至少10,000元，尚不含車輛保養、零件折舊、保險費及途中行車事故風險等費用，被告僅願提供5,000元作為調職補貼，連油料費都不夠，未給予合理之交通津貼，被告又有遲到扣款之嚴厲規定，調往竹北所卻不給予彈性工時，上下班途中高速公路的塞車疲乏，原告之體力及精神即難以負荷，又須背負遲到扣款的壓力，系爭調動處分已屬勞動條件不利益之變更，且被告並未提供原告調動之必要協助。原告只有就近在桃園所工作始得兼顧工作與醫療，穩定健康狀態，並極致發揮業務能力。被告僅因竹北所主管調往桃園所，即不顧原告勞動權益保障，逕命原告調往竹北所，完全未考量原告生活利益，已違反勞動基準法第10之1條之規定而不合法。縱被告於勞資爭議調解時始提出部分補償方案，仍未符合調動五原則。原告於106年5月至106年10月之每月工資各為23,647元、79,500元、69,500元、70,900元、45,500元、21,229元，平均工資為51,713元，原告已於107年1月9日主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，爰依勞工退休金條例第12條規定，請求被告公司給付資遣費64,498元，並依勞

動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書。原告擔任銷售人員之勞務對價包含底薪及銷售獎金，於被告調動前之薪資標準平均為51,713元，係因被告拒絕原告依勞動契約提供勞務，並非原告怠於提供勞務，故原告於106年11月1日至107年1月9日計2月9日之薪資，應以平均薪資計算合計為118,940元，被告僅支付17,000元，請求被告給付上開期間積欠之薪資101,940元。並聲明：（一）被告應給付原告166,438元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（二）請求被告開立非自願離職證明書給原告。（三）原告願供擔保請准予宣告假執行等語。

三、被告則以：原告自104年7月11日起受僱於被告，擔任銷售顧問，嗣被告基於平衡人員異動後業績增減現象之需求，通知原告於106年11月1日自桃園所調動至竹北所擔任銷售顧問。原告到職之初，兩造即於勞動契約第1條第1項與第3項明文約定被告可於桃園所與新竹所二地對原告進行調動，上開調動乃為因應分所所長異動所生之桃園所與竹北所業績不平衡問題，並期許原告能帶導資淺同仁精進，為配合原告洗腎醫療需求，歷來已有准假等措施，此次調動破例同意排班優惠措施，即洗腎當日排定早班，使原告有充足時間前往醫院，並於洗腎次日排定晚班，讓原告可充分休息，雖桃園所與竹北所之通車距離不過3、40分鐘，為謀求勞資和諧，被告同時願意給付交通補助5,000元，系爭調動處分顯符合兩造勞動契約第1條第1項、第3項約定與勞動基準法第10條之1規定，洵屬適法。原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，要無可採。原告經被告通知系爭調動處分後，故意不至竹北所報到，僅至桃園所打卡，亦未有任何提供勞務行為即逕自離去，被告於106年11月9日與11月23日均函知原告已有曠職，命至竹北所報到，惟原告均未報到提供勞務，被告見原告曠職情事未有改善，始於107年1月19日發函通知依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契

約，洵屬有據，原告請求被告給付資遣費、薪資與開立非自願離職證明均無理由，應予駁回。假使原告終止契約有理由，則原告平均工資應以固定薪資22,000元認定，依此計算原告可得請求資遣費數額為27,500元。退萬步言，假設被告應給付原告106 年11月1 日至107 年1 月9 日之薪資，原告任職期間約定每月底薪為22,000元，被告應給付此期間之薪資應為50,600元，並非原告主張之118,940 元等詞，資為抗辯，並答辯聲明：（一）原告之訴暨假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項

（一）原告自104 年7 月11日起受僱於被告，在桃園所擔任汽車銷售顧問，兩造約定底薪22,000元，獎金另計。

（二）被告於106 年10月31日晚上8 時50分以e-mail通知系爭調動處分，並未給予任何交通津貼或工作時間調整。

（三）被告於系爭調動處分前知悉原告因腎臟病變必須每週定期三日至桃園敏盛醫院洗腎。

（四）被告桃園門市於106 年11月1 日之後仍有徵才，繼續應徵銷售顧問。

（五）原告自106 年11月1 日起至106 年11月20日均有至被告公司桃園所打電子卡，被告於106 年11月20日原告打卡後即取消原告電子打卡。原告自106 年11月21日起至106 年12月15日止之上班日均有到被告桃園所以拍照方式打卡。

（六）原告於106 年11月1 日申請勞資爭議調解，於106 年11月13日經桃園市勞資和諧促進會調解。被告於調解時表示會按月補貼交通津貼5,000 元，請原告立即到竹北所報到，惟因兩造無共識，調解不成立。

（七）原告復於106 年11月14日申請勞資爭議調解，經桃園市政府指派調解人於106 年12月18日調解。被告於調解時主張提供交通津貼5,000 元，配合原告每週一、三、五夜間至敏盛醫院洗腎，可以調整於洗腎次日排晚班（13時至21時），惟不同意調解建議除洗腎次日排晚班外，延後早班上

班時間一小時，兩造無法達成共識，調解不成立。

（八）原告再於106年12月18日申請勞資爭議調解，經桃園市政府指派調解人於107年1月9日調解。原告於調解時主張以勞動基準法第14條第1項第6款規定，於107年1月9日終止雙方契約，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，惟被告堅持調動符合工作契約書及勞動基準法第10條之1規定，不同意原告之請求，兩造無法達成共識，調解不成立。

（九）被告於107年1月19日發函通知原告依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約。

（十）被告於106年5月至106年11月每月各給付原告之薪資為23,647元、79,500元、69,500元、70,900元、45,500元、21,229元、17,000元，加計應稅所得稅扣款、代扣金額後，各實際給付23,647元、75,395元、69,370元、50,782元、44,646元、21,229元、17,000元。

五、按雇主調動勞工工作，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。有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第10條之1、第14條第1項第6款分別定有明文。依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條之規定，勞工依勞動基準法第14條規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣費。所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內容而言。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用勞工退休金條例後之工作年資，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；最高以發給六個月平均工資為限，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 項亦有明定。

六、經查：

（一）原告前揭主張系爭調動處分不合法，已於107 年1 月9 日依勞動基準法第14條第1 項第6 款向被告為終止勞動契約之意思表示等情，被告雖不爭執原告於107 年1 月9 日調解時主張以勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，於當日終止雙方勞動契約【見前揭不爭執（八）】，惟以前詞辯稱其調動適法及原告終止勞動契約無理由。查被告於106 年10月31日晚上8 時50分以e-mail通知系爭調動處分，即原告自翌日即106 年11月1 日起調動至竹北所，核屬被告對原告之工作地點為調動，揆諸上開說明，顯係就勞動條件為變更。被告雖辯稱原告到職之初，兩造於勞動契約第1 條第1 項與第3 項明定被告可於桃園所與新竹所二地對原告進行調動云云，惟被告對原告工作地點之調動仍需符合前揭勞動基準法第10條之1 規定，始為適法。

（二）原告前揭主張系爭調動處分對原告之調派非被告經營上所必須、原告居住桃園市、需每週定期三日至桃園敏盛醫院洗腎，有就近及固定醫療的特殊健康上需求，被告將原告自桃園所調至竹北所，增加原告上下班途中之時間成本、交通成本及就醫不便之心理壓力，上下班途中高速公路之塞車疲乏，原告之體力及精神亦難負荷，屬勞動條件不利益之變更，被告未予以必要之協助且未考量原告生活利益等情，並提出Google地圖影本影本為證。被告對於原告主張桃園所於106 年11月1 日之後仍繼續應徵銷售顧問、原告居住桃園市，需每週定期三日至桃園敏盛醫院就醫洗腎，自住所往返竹北所之交通費用支出每月至少增加10,000元等情，均不爭執，惟以前詞辯稱桃園所與竹北所之通車距離不過3 、40分鐘，願意給付交通補助5,000 元，且配

合原告洗腎醫療需求，同意上班時間在洗腎當日排定早班，洗腎次日排定晚班，已符合勞動基準法第10條之1 規定。查被告既自陳桃園所與竹北所之通車距離約3 、40分鐘，且明知原告有每週固定三日至桃園敏盛醫院洗腎醫療之需求，顯見原告為因應系爭調動處分之工作地點變更，不僅需於工作日增加相當之通勤時間及相應通勤交通費用，致原告受有為上班提早出門、下班後延後到家，且須支付較多通勤交通費用，並增加長時間通勤之身體負擔及就醫不便之不利益。被告雖辯稱願意每月給付交通補助5,000元，配合原告洗腎醫療需求調整上班排班時間，惟對於原告因系爭調動增加之上下通勤時間及增加原告通勤之體力負擔及就醫不便等不利益並影響原告之生活利益，難認被告均加考量且已提供必要之協助，堪認系爭調動處分不符合勞動基準法第10條之1 之規定。原告因此於107 年1 月9 日以系爭調動處分違反勞動法令，依勞動基準法第14條第1 項第6 款向被告為終止勞動契約之意思表示，為有理由，兩造間勞動契約關係已於107 年1 月9 日合法終止。

（三）原告自104 年7 月11日起受僱於被告，並與被告約定底薪22,000元，獎金另計，被告於106 年11月間給付原告薪資17,000元等事實，為兩造所不爭執【見前揭兩造不爭執事項（一）、（十）】。兩造勞動契約已於107 年1 月9 日終止，被告於終止前仍應每月給付兩造約定之底薪22,000元及另計之獎金。查原告於106 年11月1 日至107 年1 月9 日兩造勞動契約終止時，並無符合兩造約定被告應另計獎金給付之條件，故被告於此期間應給付原告之薪資應以每月22,000元計算，合計應給付薪資總額為49,677元【計算式：22,000元x（ 2 ＋8/31）＝49,677元】，惟被告僅給付17,000元，尚應給付原告32,677元。原告主張應以平均薪資計算，與兩造約定不符，不足採信。從而，原告請求被告給付於106 年11月1 日至107 年1 月9 日期間積欠之薪資32,677元部分，為有理由，逾此金額，則屬無據。

（四）被告於107年1月9日依勞基法第14條第1項第6款規定向原告終止勞動契約為有理由，已如前述，原告依前揭規定請求被告給付資遣費，自屬有據。原告於106年7月之工資為69,500元，106年8月工資為70,900元，106年9月工資為45,500元，106年10月工資為21,229元【見前揭兩造不爭執事項（十）】，原告於107年1月9日終止勞動契約前之平均工資，依勞動基準法第2條第4款、勞動基準法施行細則第2條規定，為原告於107年1月9日離職前6個月即106年7月9日至107年1月8日之平均工資。原告於106年7月之工資為69,500元，依比例計算其106年7月9日至31日之工資為51,565元（69,500元x 23/31 ＝51,565元，元以下四捨五入），106年8月工資為70,900元，106年9月工資為45,500元，106年10月工資為21,229元，低於兩造約定之底薪22,000元，應以22,000元計算，106年11月工資應為22,000元，已如前述，被告給付17,000元，仍應以22,000元計算，106年12月工資應為22,000元，被告未給付，應以22,000元計算，107年1月依比例計算107年1月1日至107年1月8日之工資為5,677元（計算式：22,000元x 8/31＝5,677元，元以下四捨五入），據此計算原告之平均工資為39,940元（計算式：51,565元＋70,900元＋45,500元＋22,000元＋22,000元＋22,000元＋5,677元＝239,642元；239,642元÷6＝39,940元，元以下四捨五入），其自104年7月11日任職至109年1月9日離職日止，工作年資為2年5月又29日，依前揭勞工退休金條例之規定，原告得請求之資遣費為49,869元【計算式：39,940元x 1/2 x {2+[（5+29/30）÷12]}＝49,869元，元以下四捨五入】。

七、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，勞動基準法第19條定有明文。上開條文雖未明定服務證明書之應記載事項，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，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。勞工因有上開規定之非自願離職事由時，可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查兩造間勞動契約係因勞動基準法第14條之規定而終止，屬於前揭就業保險法所稱非自願離職，依上開規定及說明，原告請求被告發給非自願離職證明書，亦有理由。

八、綜上所述，原告請求被告給付106 年11月10日至107 年1 月9 日期間積欠工資32,677元，依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費49,869元，合計82,546元及自起訴狀繕本送達翌日即107 年3 月6 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息，並依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。又本判決第一項所命給付係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，並酌定相當擔保金額，同時宣告被告得供擔保免為假執行。原告其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1 項、第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

民事第一庭　法　官　謝宜伶

正本係照原本作成。

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。

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　　12　　月　　1　　日

書記官　李佳芮