

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第122號

原告 王伯瑜

被告 貫暘科技股份有限公司

法定代理人 江俊男

訴訟代理人 盧明軒律師

訴訟代理人 余晏芳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月13日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

一、原告主張：原告自民國102年3月12日起受僱於被告公司擔任生管課之採購人員。嗣因被告公司僅在108年2月間以口頭告知，因經營所需將欲遷廠，原告需配合調動，惟何時搬遷、搬遷部門及範圍、搬遷後之補償條件等重要事項，均未與原告溝通，亦未召開會議公告，在未徵得原告同意調動之情況下，即將原告之工作地點自原先楊梅廠（地址：桃園市○○區○○路○段○○○巷○○○號）調派至平鎮廠（地址：桃園市○鎮區○○路○○○○號），致使原告大幅增加上下班通勤距離由6.9公里增至12公里，通勤時間增加20至40分鐘，且並未提供任何交通費補貼；另被告公司主管李金興協理曾應允撥派一名助理協助原告處理工作事宜，作為原告調動後之補償措施，詎原告於108年4月8日詢問李金興協理時，其乃否認並拒絕調派助理，不願依當初約定，撥派給原告助理作為勞動條件不利變更之補償，被告公司調動原告工作地點之舉，不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定之調動原則，原告乃於當日依勞基法第14條第1項第6款規定，向被告公司主管李金興協理口頭表示終止兩造間勞動契約。為此，爰依勞基法第14條第4項準用第17條及第19條規定，於終止兩造間之勞動契約後，請求被告給付資遣費新臺幣

(下同) 11萬 6,983 元【原告離職前 6 個月之平均工資為 3 萬 8,495 元；且任職自 102 年 3 月 12 日起至 108 年 4 月 8 日止，依勞工退休金新制計算資遣費基數為「3 + 7/180」】及開立非自願離職證明書。並聲明：(一)被告公司應給付原告 11萬 6,983 元，及自本件起訴狀送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息；(二)被告公司應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告工作地點之楊梅廠因使用空間漸滿、無法負荷，為擴大工廠使用空間、調整生產線運作，遂將原告所隸屬單位之汽車防撞加強桿生產機器及製程人員遷移至平鎮廠擔任原任職之工作，而原告之工作涉及生產線原料之採買，自無單獨遺留採買工作在楊梅廠之必要，且楊梅廠亦無其他合適原告之工作，是被告公司對於原告之調動係屬企業經營上所必須，另原告也於 108 年 3 月 19 日到平鎮廠任職至 108 年 4 月 8 日，顯見原告應係同意該調職措施，該調職措施核屬合法，原告終止兩造間之勞動契約，乃屬無效。縱認被告公司之調職命令係屬違法，然原告遲至 108 年 4 月 25 日勞資調解中始向被告公司終止兩造間之勞動契約，並請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職證明書，此距被告於 108 年 3 月 19 日所為之調職，實已超出 30 日之除斥期間。另被告公司自始並無同意撥派助理予原告作為調職命令之補償，且原告於 108 年 4 月 8 日當日僅向主管表達想請長假 2 個月或辦理留職停薪，並無主張終止兩造間勞動契約之意思表示，原告自行於 108 年 4 月 8 日提前離廠，未依規定辦理請假程序，並於隔日開始曠職達 3 日以上，經被告依工作規則第六章(三)曠工(職)第 1、4 款約定、勞基法第 12 條第 2 項第 6 款規定，通知原告終止兩造間勞動契約，原告自不得請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職書。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

01 (一)原告於102年3月12日起任職於被告公司之楊梅廠擔任採購
02 人員（原告住居於桃園市楊梅區），經被告公司李金興協理
03 口頭通知將改至平鎮廠上班，嗣原告於108年3月19日起至
04 同年4月8日止改至平鎮廠任職（均同樣擔任採購人員；且
05 原告所隸屬單位之汽車防撞加強桿生產機器及製程人員於10
06 8年3月19日起亦遷至平鎮廠擔任原任職之工作），並於同
07 年4月9日起即未至被告公司處任職上班（見本院卷第107
08 至122頁之被告公司員工月出勤明細表）。

09 (二)原告於102年3月16日任職期間與被告簽訂員工工作規則，
10 該工作規則第二章職務轉換第1條約定：「公司因經營業務
11 之需要時，於不違背勞動契約時，得命令調職，乙方（即原
12 告）不得拒絕之。並得依員工之體能及技術調整員工之職務
13 或工作地點，其年資合併計算；員工有正當理由時，得申請
14 覆議。」；第六章（三）曠工（職）第1條約定：「乙方未
15 經請假或未經續假而擅自不到職以曠工論。」，同章第4條
16 約定：「乙方無故連續曠工3日或全月累計無故曠工6日或
17 一年曠工達12日者，甲方（即被告）得不經預告，予以解雇
18 。」（見本院卷第79至84頁之員工工作規則）。

19 (三)原告於108年4月11日填寫請假單，向被告公司請事假，請
20 假時間自108年4月8日13時30分起至同年月26日13時30分
21 止，共計14日，請假理由為待勞資協商（見本院卷第131頁
22 之請假單）。

23 (四)被告公司於108年4月12日以大溪員樹林郵局000008號存證
24 信函告知原告，因其請假未依公司規定，無故不到職，且自
25 108年4月9日至同年月11日，已超越3日為由，而終止兩
26 造間之勞動契約，並經原告自承於108年4月15日收到該存
27 證信函（見本院卷第129頁、第155頁、第141頁之存證信
28 函及筆錄）。

29 (五)原告於108年4月16以楊梅光華郵局第000031號存證信函通
30 知被告，表示原告已於同年月11日辦理請假，否認連續曠職
31 3日（見本院卷第153頁之存證信函）。

01 四、得心證之理由：

02 (一)兩造間勞動契約是否經原告合法終止？

03 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、
04 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
05 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情
06 形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者
07 ，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」，勞基
08 法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。

09 2.被告公司是否違反允諾撥派助理作為遷廠調動之勞動條件不
10 利變更之補償措施約定？

11 ①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民
12 事訴訟法第277條定有明文，又民事訴訟如係由原告主張權
13 利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實
14 自己主張之事實為真，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，
15 或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17
16 年上字第917號裁判意旨參照）。

17 ②經查，原告主張：伊同意工作地點由楊梅廠調動至平鎮廠，
18 係因被告公司李金興協理允諾將會增設一名助理協助原告作
19 為勞動條件不利變更之補償措施，但經原告於108年4月8
20 日向李金興協理詢問時，遭其否認，原告乃因被告公司違反
21 該先前約定之勞動條件，故當場以口頭方式終止兩造間勞動
22 契約等語，固有提出與友人連芝如、被告公司員工吳雅惠以
23 手機LINE手機之對話紀錄，然細繹原告與連芝如於108年4
24 月10日之對話內容略以：『原告先陳述：「我去年就提出來
25 了」，連芝如後詢問原告：「提出來的時候他們沒有想辦法
26 幫你解決嗎」、「至少幫你分擔」、「讓你休息一些」，原
27 告乃回覆：「協理說搬遷後會有人給我，但…並沒有，他騙
28 我」，連芝如末回應：「居然」』（見本院卷第179頁），
29 依其對話內容，並無提及原告有於108年4月8日終止兩造
30 間勞動契約之情狀，僅原告自述協理說搬遷後會有人給伊等
31 語，且亦難依此對話情狀，可推知連芝如事前已知悉被告公

01 司有允諾會提供助理予原告乙情；另觀諸原告與吳雅惠於
02 108年4月10日之對話內容略以：『原告先陳述：「協理還
03 騙我」，吳雅惠乃回覆：「騙你...」，原告復陳稱：「我去
04 年找他談過他在辦公室說並沒有」，吳雅惠末回覆：「業姪
05 是說...協理答應要給你助理這件事情嗎」、「這個我真的沒
06 聽說」』（見本院卷第181、183頁），從上開對話中僅可
07 得知，吳雅惠知道原告與李金興間於同年月8日與協理發生
08 爭吵，尚難據此推認原告以此為事由而以口頭方式向被告公
09 司終止兩造間勞動契約，且吳雅惠也不知情被告公司有允諾
10 會提供助理予原告，僅原告自行單方補充：協理欺騙其將派
11 助理等語。另參以，原告曾於108年4月11日至被告公司處
12 填寫同年月8日下午1時30分起至同年月26日下午5時30分
13 之請假單，請假事由為待勞資協商；且以存證信函回覆被告
14 公司表示，因其已於同年月11日下午1點多辦理請假，被告
15 公司所主張：原告於108年4月9日至同年月11日連續3日
16 曠職並不成立等語，此為兩造所不爭執，可知，若原告業已
17 終止兩造間之勞動契約，衡情並不需要再至被告公司辦理請
18 假手續，至多僅需安排業務交接而已，然原告卻是再回被告
19 公司填寫請假單，並在被告公司主張其無故曠職時，以存證
20 信函回覆業已辦理請假，而非回答已終止兩造間之勞動契約
21 。是兩造間是否有被告公司允諾撥派助理予原告作為遷廠調
22 動之勞動條件不利之補償約定，及原告是否依勞基法第14條
23 第1項第6款規定，於108年4月8日以口頭方式終止兩造
24 間勞動契約，尚非明確，此外，原告復無提出其他證據以實
25 其說。足認，原告主張：伊已於108年4月8日因知悉被告
26 公司違反允諾撥派助理作為遷廠調動之勞動條件不利之補償
27 約定後，依勞基法第14條第1項第6款規定，於當日以口頭
28 方式終止兩造間勞動契約等語，應非可採。

29 ③縱被告公司違反允諾撥派助理作為遷廠調動之勞動條件不利
30 之補償約定等情為真，然原告係主張：其依勞基法第14條第
31 1項第6款規定，於108年4月8日向李金興協理口頭表示

終止兩造勞動契約等語，而李金興協理並非被告公司就勞資爭議處理之代表人及代理人，此有被告公司組織圖可參（見本院卷第247至249頁），是原告向李金興協理口頭表示終止兩造間勞動契約之舉，亦非合法，核屬無效。

3. 被告公司對於原告調動工作地點之舉，是否合於調職五原則？

① 按近代勞動關係之理念，均認為勞資雙方權利義務關係之成立，必須基於勞動契約之合意，是雇主對於勞工為調職命令之依據，須基於勞動契約訂定後所取得之勞動力處分權。復依勞動基準法施行細則第7條第1款規定：「工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之」，可知，工作場所及工作內容，為勞動契約之要素，必須由勞資雙方合意特定。惟按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之頗為常見的管理行為，且通常同時帶帶工作職務內容或工作場所之變動，而判斷雇主是否具有調職命令權時，須探討勞動契約內容之真意；又工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即有拘束勞工與雇主雙方之效力；是以，無論係以勞動契約書直接約定，或透過工作規則加以規定，如勞雇雙方事先已就調職之情有所明示或默示合意時，於一定範圍內，雇主對於勞工應有行使調職命令之權限。

② 經查，原告雖主張：被告公司之調職命令未得原告之同意，應非合法等語。然原告住居於桃園市楊梅區，並於102年3月12日起受僱於被告，而在被告之楊梅廠工作，為兩造所不爭執，可知，兩造對於工作場所乃約定於被告公司之楊梅廠等情，已有默示合意存在，先予敘明；又原告於受僱於被告公司時，在被告公司之「員工工作規則」上簽名，該工作規則貳、約定事項第2章第1條：「公司因經營業務上之需要

時，於不違背勞動契約時，得命令調職，乙方不得拒絕之。並得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，其年資合併計算；員工有正當理由時，得申請覆議。」（見本院卷第79至84頁），可知，被告公司如有經營業務上之需要時，得就原告之工作內容、地點於不違反勞動契約情形下，有調整之權限等情，亦為原告所概括同意，是被告公司於上開情形下就原告之工作地點之調動權限，乃成為兩造間勞動契約之內容，被告公司因營運需要而變更原告之工作地點至平鎮廠之調職命令於不違反勞動契約下，自無須原告另外之同意。

③然按雇主縱擁有調動勞工之權限，其所為調職命令仍不得有權利濫用情事，依內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋，如雇主確有將勞工工作調職之必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動地點過遠，雇主應予必要之協助（此即所謂調職五原則）。另「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。」，104年12月6日增訂之勞動基準法第10-1條定有明文，其立法理由為：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，此勞動基準法第10-1條規定乃上開調職五原則之明文化。據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉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忍及不合理之不利益，而為綜合考量。

④復查，被告公司辯稱：原在楊梅廠使用空間係與母公司貫理工業股份有限公司合用，為配合供應廠商之需求而增加產線及容納零件庫存，場地使用上日漸不足而有擴廠之必要性等語，業據被告公司提供增加產線之照片數紙為憑（見本院卷第219至224頁），堪認屬實。進而，被告公司基此復辯稱：其乃將原告所隸屬單位之汽車防撞加強桿生產機器及製程人員遷移至平鎮廠擔任原任職之工作等語，為兩造所不爭執，而衡諸常情，原告之工作涉及生產線原料之採買，自無單獨遺留採買工作在楊梅廠之必要。且原告調派至平鎮廠之工作內容、條件仍屬與楊梅廠之工作內容相同，均為採購人員，此亦為兩造所不爭執，並無增加原告之工作負擔，足見，被告公司確係因於楊梅廠使用空間不足與擴大經營之需求，方擴廠至平鎮廠，而調動楊梅廠大部分員工之工作地點，改至平鎮廠上班，此屬企業經營及維持上所必須，顯與一般個別人事調動無涉，尚難認被告公司對於原告個人有任何不當之動機或目的存在，自有合理性及必要性。至被告公司遷廠至平鎮後員工之交通時間、費用等固有增加，然被告公司為因應遷廠之後，員工因增加通勤距離及費用【以楊梅廠與平鎮廠，均位處桃園市○○道路距離約13公里，通車時間增加約20餘分鐘（見本院卷第103頁之網路地圖）】，亦提出以每公升30元油資計算，油耗以汽車12公里/公升、機車30公里/公升，最多13公里（單程）計算之交通費補助，此有被告提出遷廠員工交通補助資料表可參（見本院卷第105頁），該交通費補助金額與員工因通勤增加之費用，尚屬相當，難認被告公司並未提供原告必要之協助措施，原告執此指摘被告公司完全未提供必要之協助措施，洵屬無據。依此，本院衡諸被告公司因有經營必要性而遷移廠房後，對於原告而言雖增添上下班之通勤時間，惟在被告公司所提出之上開補助措施協助下，原告所受之增添上下班通勤時間之不利益，

尚在社會一般通念可容忍之合理範圍內，難認被告之該調職命令有違反上開調動五原則之情形，應屬於合法之調動。是原告據此援引勞動基準法第14條第1項第6款規定，對於被告公司終止兩造間勞動契約，並非合法，自屬無效。

⑤縱被告公司之該調職命令有違反上開調職五原則，然原告並無於108年4月8日終止兩造間勞動契約，已如前述，是原告雖於108年4月25日在勞資爭議調解中主張：因被告公司之該調職命令不合法，乃終止兩造間勞動契約乙節，此有桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄可參（見本院卷第15頁），惟距其自108年3月19日起已至平鎮廠上班，揆諸勞動基準法第14條第2項規定，實已逾30日之除斥期間，進而，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定，於108年4月25日終止兩造間之勞動契約，亦非合法，而為無效。

(二)原告請求被告公司給付終止兩造間勞動契約後之資遣費及開立非自願離職證明書，有無理由？

1.按「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。第十七條規定於本條終止契約準用之。」，勞基法第14條第1項第6款、第4項分別定有明文；「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，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十七條之規定。」，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又按「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條固有明文，惟就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之離職，就業保險法第11條第3項定有明文。

01 2.經查，兩造間勞動契約尚未經原告依勞動基準法第14條第1
02 項第6款規定合法終止，已如前述，則原告依勞基法第14條
03 第4項準用第17條及第19條規定，訴請被告公司給付資遣費
04 及開立非自願離職證明書，均屬無據。

05 五、綜上，原告之本件請求，均屬無據，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊、防禦方法及舉證，經
07 本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併
08 此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定。

10 中 華 民 國 109 年 8 月 21 日

11 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

12 以上正本係照原本作成

13 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。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 8 月 24 日

16 書記官 賴昱廷