

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞小字第19號

原告 徐朝熙

訴訟代理人 楊美玲

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

上列當事人間請求請求給付資遣費事件，經本院於民國109年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬伍仟柒佰貳拾伍元，及自民國一〇九年一月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣參萬伍仟柒佰貳拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴時訴之聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）35,725元及自民國106年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣變更其聲明如後述訴之聲明所示（見本院卷第65頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自106年11月14日起在被告公司任職堆高機人員，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34,900元。詎被告於108年11月29日晚間8時30分許之下班時間，以通訊軟體LINE通知原告自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（下稱系爭調動），未明確告知轉調後之職

01 務內容，且該廠址為吉富環保科技有限公司所負責，負責人
02 非被告公司負責人。而被告於108年11月29日無預警且未經
03 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
04 （下稱勞基法）第10條之1規定，原告並無意願轉調至北投
05 焚化廠，亦無配合義務。因被告違反勞動契約，未經其同意
06 擅自調動其職務，故其依勞基法第14條第1項第6款規定，
07 於108年12月2日以存證信函向被告表示原告於108年12月
08 2日終止勞動契約。而其自106年11月14日起至108年12月
09 2日止，在被告任職之年資約2年，平均薪資為34,900元，
10 故被告應給付其資遣費35,725元等語。並聲明：被告應給付
11 原告35,725元，及自108年12月1日起至清償日止，按年息
12 百分之5計算之利息。

13 二、被告則以：被告所承攬之八里固化廠標案，於108年11月30
14 日契約期限屆至，因未能標得下一期之標案，改由訴外人松
15 俊環保有限公司（下稱松俊公司）得標。被告於108年11月
16 11日經環保局人員告知松俊公司進廠人員名單中有原告姓名
17 ，且原告確實於同年12月2日前往八里固化廠上班，則原告
18 於是日前既有私下與松俊公司接洽，應有不願繼續在被告公
19 司任職之意，自不得請求資遣費等語，資為抗辯。並聲明：
20 請求駁回原告之訴。

21 三、兩造不爭執事項：

22 (一)原告自106年11月14日起受僱於被告公司八里固化廠擔任堆
23 高機人員，執行堆高機業務，每月工資34,900元，最後工作
24 日為108年11月30日。

25 (二)兩造終止勞動契約前6個月之平均薪資為34,900元。

26 (三)被告公司承攬之八里固化廠標案，於108年11月30日契約期
27 間屆滿而未能得標。

28 四、得心證之理由：

29 本件兩造爭執之點，應在於：(一)原告主張依勞基法第14條第
30 1項第6款規定，於108年12月2日終止兩造間之勞動契約
31 是否合法？(二)原告請求被告給付資遣費有無理由？茲分述如

下：

(一)原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於108年12月2日終止兩造間之勞動契約是否合法？

1.按工作場所及應從事之工作有關事項，乃勞動契約應依勞基法有關規定約定之事項，該法施行細則第7條第1款規定甚明。故其變更亦應由勞資雙方自行商議決定之（最高法院86年度台上字第2354號判決要旨參照）。經查，原告自106年11月14日起之任職期間，迄今工作地點均在上址八里固化廠，兩造自該日成立勞動契約後，原告即在八里固化廠提供勞務，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(一)點），兩造未提供勞動契約，惟堪認兩造對於工作場所有限定在新北市八里區之默示合意存在。然被告因未得標，嗣後令原告至北投焚化廠就職，北投焚化廠既非約定之工作場所，復無證據證明兩造之勞動契約有約定明被告具變更工作場所之權限，則被告縱有遷廠之必要而須變更原告之工作場所，依上說明，自應由兩造商議決定之。如原告不同意變更工作場所至北投焚化廠，因八里固化廠已無法營運致無適當工作可供安置，被告自應依法資遣原告。惟被告自承：被告於108年11月10日左右告知原告有關八里固化廠標案未得標，並請原告簽自願離職證明，但原告不簽，一直到同年12月29日原告仍不簽署該文件，故通知原告自同年12月2日起至北投焚化廠上班，他們說他們做的好好的不想換環境等語（見本院卷第150、151頁），顯見被告對於系爭調動一事，僅有令原告簽署自願離職文件而其使自願離職一途，則被告嗣見原告未簽自願離職文件後，所為之系爭調動，顯違反兩造勞動契約對工作場所之約定，堪可認定。

2.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。勞基法第10條之1定有明文，此即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，綜合考量。查：

- (1) 本件被告所承攬之八里固化廠標案，合約於108年11月30日屆滿，且未標得下一期之標案乙節，為原告所不爭執（見不爭執事項第(三)點），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撤離八里固化廠，致不得不調動原告之工作地點，固可認系爭調動為被告經營企業所必須。惟查，就八里固化廠其他員工之後續任職情形，被告坦稱：我們看人力狀況，有一部分資遣，有一部分留在松俊公司上班，有一部分在被告公司五股廠上班，沒有其他員工去北投焚化廠，有幾個是去了幾天就回到被告公司五股廠上班，廠長則是自願離職。我們在108年11月11日透過管道知道松俊公司有把接手後工作人員名單提供給環保局，名單上有原告名字，且因為原告表示要留在松俊公司，我們就不用資遣等語（見本院卷第63、151頁），顯見被告係因得知原告事前有預備至松俊公司任職之情，而未採取資遣方式，惟原告是否將至他公司任職與原告是否資遣原告，應屬二事，被告復改稱因為北投焚化廠需要堆高機人員而未資遣原告等語（見本院卷第151頁），倘北投焚化廠確有需要原告提供勞務，被告自承於108年10月底即知悉八里固化廠未得標（見本院卷第151頁），既已知悉原告無調動意願，何須僅以令原告簽署自願離職文件方式未果後，遲至同年11月29日始以通訊軟體方式告知原告應自同年12月2日起至北投焚化廠到職，顯然北投焚化廠並無由原告提供勞務之需求，則被告對原告之系爭調動應有以此逼迫原告簽署自願離職文件以迴避給付資遣費義務之不當動機。

01 (2) 被告固陳稱原告至北投焚化廠之勞動條件與八里固化廠相同
02 等語（見本院卷第151頁），惟查，被告將原告從八里固化
03 廠調至北投焚化廠，原告從住家開車至北投焚化廠上班，單
04 趟里程數增加約5.9至15.8公里，單趟通勤時間增加16至23
05 分鐘，有網路地圖影本在卷可按（見本院卷第155、157頁
06 ）。況原告亦陳稱：我們住桃園蘆竹，要去北投太遠等語（
07 見本院卷第151頁），堪認原告為因應工作地點之變更，顯
08 需於工作日增加相當之通勤時間及相應通勤費用，致原告受
09 有為上班提早出門、下班後延後到家，且必須支付較多通勤
10 成本之不利益。至於被告有無提供原告相關協助，被告陳稱
11 ：原告已於108年11月10日與松俊公司達成協議要留在該公
12 司上班，故被告無論做什麼相關協助或是在工作時間上有何
13 調整，原告都不願意留在被告公司上班等語（見本院卷第15
14 2頁），是被告既認定原告絕對不會接受調派而前往北投焚
15 化廠任職，難認被告有提供原告必要之協助。綜前，系爭調
16 動將影響原告之生活利益，且被告未提供原告必要之協助，
17 例如交通費補助、工作時間之調整等，足認原告主張：被告
18 調動原告工作地點，已違反勞基法第10條之1及兩造勞動契
19 約等語，自非無據。

20 (3) 綜合上情，堪認系爭調動確已違反勞基法第10條之1規定之
21 調動原則。

22 3. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
23 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
24 有明文。本件系爭調動確已違反勞基法第10條之1規定之調
25 動原則，即符合勞基法第14條第1項第6款違反勞工法令之
26 要件，被告於108年11月29日始通知原告有關係爭調動事宜
27 ，是以原告於108年12月11日以八里郵局203號存證信函（
28 見本院卷第89、91頁），通知被告依勞基法第14條第1項第
29 6款規定終止兩造勞動契約，於法有據，而被告亦不爭執已
30 於同年月12日收到該存證信函（見本院卷第63頁），則兩造
31 勞動契約已於108年12月12日經原告合法終止，堪予認定。

01 (二)原告請求被告給付資遣費有無理由？

02 1.按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度
03 者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條
04 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給
05 2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
06 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。
07 勞退條例第12條定有明文。又按平均工資：指計算事由發生
08 之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之
09 金額。勞基法第2條第4款前段亦有規定。

10 2.原告係勞退條例94年7月1日施行後受僱於被告，原告之月
11 薪為【34,900】元，其自【106年11月14日】開始任職於被
12 告公司至【108年12月12日】離職日止，自94年7月1日勞
13 退新制施行日起之資遣年資為【2年又28天】，新制資遣基
14 數為【 $1+7/180$ 】{新制資遣基數計算公式：年+（月+
15 日÷當月份天數）÷ $12\sqrt{2}$ }，原告得請求被告公司給付
16 之資遣費為【36,257】元（計算式：月薪34,900元×資遣費
17 基數 $1+7/180 \div 36,257$ 元，元以下四捨五入），原告僅請
18 求被告給付資遣費35,725元，自屬有據。

19 3.按勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動
20 契約30日內發給。勞退條例第12條第2項定有明文。又按給
21 付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲
22 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
23 計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
24 法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、
25 第233條第1項前段、第203條分別定有明文。系爭勞動契
26 約於108年12月12日終止，被告應於終止系爭勞動契約30日
27 內（即109年1月12日前）給付原告資遣費，其遲未給付，
28 應負遲延責任，故原告請求自109年1月13日起算資遣費之
29 法定遲延利息，核屬有據。至於原告其餘遲延利息請求，則
30 屬無據。

31 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費

35,725元及自109年1月13日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

六、原告金錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得供相當擔保金額而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響

本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 8 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

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 8 月 17 日
書 記 官 蘇 玉 玫