

# 臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第227號

原告 林浚明

訴訟代理人 李玲瑩律師（法扶律師）

被告 大昶貿易行股份有限公司

法定代理人 許倍瑞

訴訟代理人 馮鉦喻律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年12月3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：

(一)、原告自民國106年10月26日起至被告公司任職，擔任業務，平均月薪為新臺幣（下同）32,400元，上班地點為臺中市○○區○○路○○○○○○號。原告兢兢業業工作，詎原告主管黃湘耀課長於108年8月26日上午9時許要求原告應於108年9月1日起調整職務改至苗栗縣三義工業區廠區（地址為苗栗縣○○區○○村00000000號）上班，然而原告住家係在臺中市，並非在苗栗縣市，原告住家距離原上班地點僅1公里，調整後原告上班距離倍增至31公里，原告家中並有妻小必須照顧，平日也均是原告接送2名年幼子女上下課，雖被告有提供公司交通車載送員工至三義廠區上班，但必須在上午7時就在潭子接送定點等待公司交通車，原告不可能在清晨6時就把小孩送到學校門口，勢必無法接送子女上下學，再者，被告三義廠區之送貨人員所開車輛屬於超過3.5噸貨車，依法必須考有職業大貨車駕駛執照，但原告並無此一執照，被告嗣後曾稱係因公司經營必須調整云云，然而被告至今尚且持續應徵台中業務送貨維修員，有104人力銀行網頁可稽，是被告調職此舉，非企業經營所必須，已對原告勞動條件作不利變更，且未考量原告及家庭生活利益，調職後之工作也

非勞工技術可勝任，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1至5款之規定。

(二)、被告調職舉動因有違反上開規定，是原告於當日便書立離職書，並於離職書上註記擬離職之原因就是無法接受公司調職，有員工非自願離職申請書可稽，原告於同日書立完成離職書後便當面呈交給主管黃湘耀課長，同日下午也再以存證信函表達相同內容寄送至被告台北營業處所。原告因不同意被告於108年8月26日對其所為違法調動，依據勞動基準法第14條第1項第6款之規定，以提出離職申請書之方式對被告為終止勞動契約之意思表示，自屬有據。

(三)、原告依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，依法有據，原告自符合上開請求被告給付資遣費之要件，原告自106年10月26日至108年8月26日，工作年資為1年10月，平均工資為32,400元，據此計算原告得請求之資遣費用為29,700元。

(四)、原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，屬就業保險法第11條第3項規定「非自願離職」之情形，則原告自得請求被告應開具非自願離職證明書予原告。

(五)、並聲明：(1)被告應給付原告29,700元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(2)被告應開立非自願離職證明書予原告。(3)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、對於原告主張其自106年10月26日起至被告公司任職，擔任業務，上班地點為臺中市○○區○○路○○○○○○號，均不爭執。被告公司臺中聯絡處黃湘耀課長固於108年8月26日上午9時20分許，自原告提及同年9月1日起，擬調整改至苗栗縣三義工業區廠區工作，但在徵詢原告意見並獲悉其拒絕調職後，被告公司亦表示尊重並願原告繼續留任原職，故被告公司不僅未予以調職，且原告在翌日亦準時上班。詎料，原告在未經被告公司簽核其員工離職申請書之情況下，竟在同年8月27日下午之上班時間內，未辦理請假手續即提前離開公司

，僅留下聲明書一份。是原告主張被告片面調動其工作地點云云，實屬無稽。

(二)、並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造同意爭執及不爭執事項如下：（本院卷第79頁）

(一)、不爭執事項

- 1.原告自106年10月26日起於被告公司擔任業務人員，上班地點為臺中市○○區○○路○○○○○○號。
- 2.被告公司臺中聯絡處黃湘耀課長於108年8月26日上午9時20分許向原告表示擬將原告調至苗栗縣三義工業區廠區工作，為原告當場拒絕。
- 3.原告於108年8月26日書立原證4之員工離職申請書，另於同日以潭子頭家厝郵局128號存證信函通知被告拒絕調整職務，並請求給付資遣費及非自願離職證明書。原告於翌日（即108年8月27日）向被告提出被證2之聲明書後，即未至被告公司上班。
- 4.被告於108年9月2日以原告連續曠職3日為由，以臺中松竹郵局178號存證信函終止兩造勞動契約。

(二)、爭點

- 1.原告主張被告違法調動，依據勞基法第14條第1項第6款，終止勞動契約，有無理由？
- 2.原告請求被告給付資遣費29,700元及開立非自願離職證明書，有無理由？

四、得心證之理由

(一)、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。又雇主調動勞工工作，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14條第

01 1項第6款、第10條之1定有明文。蓋工資、勞動條件或工作  
02 地點等係雙方締結勞動契約重要之因素，除有企業經營之必  
03 要性外，倘未經雙方同意，自不得任意變更。是如有上開情  
04 形，或經勞工同意，雇主基於企業經營之考量，尚非絕對不  
05 得對勞工為調動。

06 (二)、查，兩造對於在108年8月26日，被告公司黃湘耀課長向原告  
07 表示擬將其調職至苗栗縣三義廠區，經原告當場拒絕乙節，  
08 並不爭執。原告雖稱黃湘耀課長所為係傳達公司命令，原告  
09 無磋商餘地云云。然而，本件被告公司係派黃湘耀課長向原告  
10 表示擬將其調職，然尚未正式發布人事派令，倘若被告並非  
11 徵詢原告意願或單方強制調動，則直接發布派令即可，又何  
12 需派黃湘耀課長前往；且本件因原告於當日即遞交離職申  
13 請書，於翌日至公司提交聲明書（記載被告違反勞基法，原  
14 告不經預告終止契約等語）後，即未再至被告公司上班，亦  
15 已無從得知被告公司是否在108年9月1日將強制將原告調至  
16 至苗栗三義廠區工作。再者，自公司治理角度而言，如何使  
17 人力資源有效運用，達到企業經營最大效益，勢必常有須與  
18 勞工協談勞動條件或調職之情形，並視勞工之意願，及視情  
19 形採取相當之措置。故倘認只要係公司相關主管人員與勞工  
20 談論調職之可能性或勞動條件之調整，逕認雇主違反勞動契  
21 約或違背勞動法令，實有悖於公司經營之實務，亦有害於公  
22 司治理之彈性。

23 (三)、本件在黃湘耀課長向原告表示擬將其調職至苗栗縣三義廠區  
24 ，經原告當場拒絕，在被告未強制調動或調動經認非屬合法  
25 之情形下，原告仍有依勞動契約於原職工作之契約義務。是  
26 以，本件依據原告之主張及所提事證，尚無足認被告已有違  
27 法調動之情事，原告主張被告違反勞基法第14條第1項第6款  
28 ，尚無足採。

29 (四)、準此，本件被告既無原告所指被告違反勞基法第14條第1項  
30 第6款之情形，則原告依該條款之規定，以離職申請書及存  
31 證信函，向被告所為終止勞動契約之意思表示，自非有據

。因此，原告以兩造間之勞動契約業經其依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止為由，依據勞基法第17條、就業服務法第11條第3項之規定，請求被告給付資遣費以及發給非自願離職證明，均屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法、就業保險法之規定，請求被告應給付原告29,700元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及請求被告開立非自願離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，應依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 31 日  
民事勞工法庭 法官 李慧瑜

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 108 年 12 月 31 日  
書記官 張雅如