臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第6號

上　訴　人　旭順食品股份有限公司中正分公司
法定代理人　張玉鳳
訴訟代理人　林松聖
被上訴人　　陳雨帆
訴訟代理人　陳豪杉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年10月24日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第149號第一審判決提起上訴，本院於108年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：

被上訴人自民國95年12月21日起受僱於上訴人，任職交通○○○區○道○○○路局（下稱高公局）委託上訴人經營之石碇服務區擔任會計人員。嗣上訴人於106年8月30日告知被上訴人因未能繼續承攬石碇服務區經營業務，必須結束營業，會資遣被上訴人但會給予資遣費等語，其後，上訴人又更改前開說法，告知之後會安排被上訴人至上訴人另一位於臺北市○○○路○段○○號2樓之1之分店工作，但被上訴人因家中長輩已年逾70歲，且有兩名幼童需照顧，無法接受上訴人之調動決定，故依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止勞動契約。又被上訴人月薪為新臺幣（下同）25,600元，故依同法第14條第4項準用第17條之規定，上訴人應給付被上訴人資遣費140,125元。另被上訴人之月薪為25,600元，上訴人應以26,400元之級距為被上訴人提繳退休金，即每月1,584元，但上訴人始終以每月1,314元提繳，故上訴人於被上訴人任職期間，每月均短少提繳270元至退休金個人專戶，其即應將近五年內短少提繳之退休金共13,140元提繳至被上訴人之勞工退休金個人專戶內。為此爰依勞

工退休金條例第12條規定、第31條第1 項規定起訴，並聲明：㈠上訴人應給付被上訴人140,125 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。㈡上訴人應提繳13,140元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。

二、上訴人方面：

被上訴人任職於高公局委託上訴人經營之石碇服務區擔任會計人員，嗣因高公局於106 年8 月31日終止與上訴人間之石碇服務區管理契約，上訴人即依內政部74台內勞字第328433號函所示之調動原則及勞基法第10條之1 規定，安排被上訴人於上訴人另一工作場所工作，除原職務及薪資不變外，另加交通補助費，上訴人並無資遣被上訴人，又被上訴人於任職之初所領取之「石碇服務區工作手冊」中即載明「本公司各部門及其所屬關係企業之職員得視工作之需，經總經理核定互為調遷。」，故此工作手冊應視為勞動契約之附合契約，而得拘束兩造，故依上開函釋意旨，上訴人之調職並未違反調職五原則，且被上訴人未舉證證明上訴人調職屬勞動契約內容變更之要約，則被上訴人自行終止勞動契約，上訴人並無給付資遣費之義務等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人136,912 元，及自107 年8 月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息；上訴人應提繳13,140元至被上訴人之勞工退休金（誤載為「準備金」）專戶；被上訴人其餘之訴駁回。上訴人不服，就原審判決敗訴部分提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡前開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本審卷第117頁至第118頁）

㈠被上訴人於95年12月21日起，任職於上訴人公司擔任會計人員，最後工作日則為106 年8 月31日，年資為10年8 個月又11日，每月薪資為25,600元，工作地點在新北市○○區○○路0 段0 號之國道五號石碇服務區。

㈡上訴人於106 年8 月30日告知被上訴人，因未能得標石碇服務區之駐點，欲將被上訴人調職至臺北市○○區○○○路○段○○號2 樓之1 之工作地點，惟經被上訴人拒絕，並依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造之勞動契約。

㈢上訴人於被上訴人任職期間每月僅提繳1,314 元至被上訴人勞工退休金個人專戶。

五、得心證之理由：

㈠被上訴人依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，是否有據？

1.按「有左列情形之一者，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。」，勞基法第14條第1項第6款定有明文。再按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦理：一、基於企業經營上所必需；二、不得違反勞動契約；三、對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；五、調動地點過遠，雇主應予必要協助（下稱調動五原則），有內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋可參，故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。上述調動五原則並於104年12月16日勞基法修正時，明確規定於第10條之1：「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。」。

2.上訴人主張依據石碇服務區工作手冊第17章第1 條之規定：「本公司各部門及所屬關係企業之職員得視工作之需，經總經理之核定互為遷調」，而被上訴人原工作處所性質為高公局委託經營，委託期間屆滿需透過公開招標方式取得委託經營權，故被上訴人知悉日後有調動工作地點之可能，而受上開工作規則之拘束，並提出上開工作手冊為憑（見原審卷第73 -75頁）。被上訴人固不否認上訴人於其任職時曾交付上開工作手冊之事，惟抗辯上訴人之調職仍須符合調職五原則等語。按勞動契約性質屬民法僱傭契約，而調動勞工之工作場所或職務內容，為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，法院本應由勞資雙方自行考量而為決定，不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148 條所明定，則若資方行使此項調動命令權，有違反誠信原則，並使勞方受有不利益之結果時，法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律之規定，為斟酌判斷資方就調動權之行使是否適當，是兩造間雖受上開工作手冊規定之拘束，然上訴人調動被上訴人之工作地點是否合法，仍應受前開調動五原則之拘束，先予敘明。查，本件被上訴人自95年12月21日起受僱於上訴人，工作地點即在石碇服務區，迄至被上訴人最後工作日即106 年8 月31日止，已逾10年8 月，期間被上訴人工作地點從未變動，又上訴人家中有小孩及長輩需接送、照料，其生活範圍均在深坑、石碇區域，然其遭調動後之工作地點位在臺北市○○○路○ 段○○號2 樓之1 ，從被上訴人住處至調動後之工作地點，來回車程合計達3 小時以上等節，為上訴人所不爭執（見本審卷第128 頁），則考量上開通勤距離所需花費之時間，對被上訴人及其家庭顯將產生重大不利益；況上訴人雖主張其有提議補助被上訴人每月交通費用1,200

元至2,000 元云云，惟此節遭被上訴人否認，抗辯稱上訴人於通知調動工作地點時並未提出該條件，係被上訴人終止勞動契約後，至兩造勞資爭議調解時，上訴人方為上開表示等語，而上訴人始終未能舉證其通知被上訴人調職前，確曾提出交通費用之補貼或為其他必要協助之證明，是上訴人之調職命令自難謂符合前開調動五原則，從而，被上訴人以上訴人之調動不合法為由，依據勞基法第4 條第1 項第6 款之規定終止勞動契約，洵屬有據。

㈡被上訴人得請求之資遣費數額：

按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項、第17條定有明文。另按，勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。查：本件被上訴人到職日為95年12月21日，最後工作日為106年8月31日，工作年資為10年8月又11日，平均工資則為25,600元，被上訴人得請求之資遣費為136,912元（計算式：25,600×｛【10＋(8＋11 /31)÷ 12】÷ 2≒136,912，元以下四捨五入）。故被上訴人此部分請求於136,912元之範圍內為屬有據，逾此部分則不應准許。

㈢上訴人應按月為被上訴人提繳之勞工退休金數額為何？被上訴人請求上訴人提繳短少提繳之退休金13,140元是否有理由？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞

保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2.經查，上訴人既為被上訴人之雇主，依法有於被上訴人任職期間依工資按月提繳勞工退休金之義務，而被上訴人每月薪資為25,600元，為兩造所不爭執，則上訴人本應每月按26,400元之級距提撥1,584元之勞工退休金至被上訴人之勞工退休金個人專戶，惟上訴人每月僅提繳1,314元，每月差額為270元（計算式：1,584-1,314=270），故上訴人於102年7月10日至106年8月31日止，應為被上訴人補提繳13,422元（計算式：270×（22÷31）＋49】≒13,422，元以下四捨五入），而被上訴人僅請求上訴人提繳13,140元，自屬有理由，應予准許。

六、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付資遣費136,912元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月22日起至清償日止按年息5%計算之利息，及上訴人應提繳13,140元至被上訴人勞工退休金個人專戶均有理由，應予准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據，經審酌後，認均與本件之結論不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　24　　日

勞工法庭　審判長　法　官　林春鈴

法　官　林玲玉

法　官　陳威帆

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　24　　日

書記官　黃瑋婷