

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第22號

原告 馮煒琰
訴訟代理人 蘇靜怡律師(法扶律師)
被告 隆達電子股份有限公司

法定代理人 范進雍
訴訟代理人 楊久弘律師
吳宜珊律師
林士農律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查本件係以勞工為原告者，而被告之主事務所雖設在新竹市，但原告主張其勞務提供地係在苗栗縣竹南鎮，又被告對此並不爭執（兩造不爭執事項(四)，卷第174頁），故依上述規定，本院對本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、又按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。本件原告於民國113年5月15日起訴時（卷第15頁），被告之法定代理人原為唐修穆，於同年7月2日之訴訟繫屬中變更法定代理人為甲○○，

01 有被告提出之國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局11
02 3年7月2日竹商字第1130020929號函暨股份有限公司變更登
03 記表在卷可參(卷第121至123頁)，是被告於113年7月31日具
04 狀聲明承受訴訟(卷第63頁)，與上開規定相符，自應准許。

05 三、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮
06 應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1
07 項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明：(一)被告應給付原
08 告新臺幣(下同)18萬906元，及自起訴狀繕本送達翌日起
09 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自
10 願離職證明書予原告。(卷第13頁)嗣變更聲明為：(一)被告
11 應給付原告15萬6500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
12 日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職
13 證明書予原告。(卷第173頁)核其訴之變更，係減縮應受判
14 決事項之聲明，是依上述規定，其訴之變更尚屬適法，應予
15 准許。

16 貳、實體方面：

17 一、原告主張：被告於103年間將原告任職廠區自新竹縣湖口鎮
18 遷移至苗栗縣竹南鎮，斯時因被告有提供交通車協助員工通
19 勤，故原告雖住在新竹縣湖口鎮仍配合調職，每日搭乘交通
20 車通勤。原告於109年8月間育嬰留職停薪至110年2月，又於
21 110年2月請產假及育嬰假留職停薪3年。然原告於113年2月2
22 6日復職當日，始知被告於原告育嬰留職停薪期間停止交通
23 車之提供，影響與原告配偶已談定之時間調配，家中一團混
24 亂，原告迫不得已於翌日請假處理，並向被告反應取消交通
25 車卻未曾通知原告，亦未提供其他調職的協助或補助，已嚴
26 重影響原告家庭生活及實質減少原告薪資，單方對原告勞動
27 條件為不利變更，且違反性別平等工作法復職之規定，但被
28 告未予任何改善。於113年3月15日勞資爭議調解時，原告口
29 頭表示依勞動基準法第14條第1項第6款規定，於同年月25日
30 終止兩造間勞動契約，故依勞工退休金條例第12條第1、2
31 項、勞動基準法第19條規定，請求給付資遣費及非自願離職

證明書等語。並聲明：(一)被告應給付原告15萬6500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告於112年間評估新豐/湖口線交通車需求減少，故於112年5月間舉辦溝通說明會告知搭乘該線同仁，決議自112年6月起對利用該線同仁發給3000元之交通津貼，為期1年，並自同年9月1日停駛該線。原告當時因留職停薪故未參加該次說明會。原告原訂於113年2月5日復職，被告曾向原告確認是否如期復職，原告表示要展延育嬰假至同年月26日始復職，並提及被告已無提供交通車，故要求被告開立非自願離職證明書。被告拒絕原告要求並表示仍希望原告回任，當時原告致電被告人資主管乙○○表示需要開立非自願離職證明書，經乙○○溝通後原告同意回任，故由單位主管簽核復資申請單。於113年3月15日勞資爭議調解後，被告旋即同意並由原告單位主管張智凱替原告申請自113年3月起每月3000元之交通津貼補助，為期1年，並自113年4月發薪時一併發放，但原告堅持其主張並無再調解意願，且自113年4月1日起無正當理由繼續曠工3日，被告遂寄發存證信函依勞動基準法第12條第1項第6款不經預告終止勞動契約。退萬步言，原告原先計算之資遣費18萬906元亦屬有誤，應為15萬6500元等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（卷第193至195頁）：

(一)原告於113年3月15日勞資爭議調解期日主張：因被告廠車停駛，違反勞動基準法第14條第1項第6款，於同年月25日終止勞動契約。（卷第23頁）

(二)被告於113年4月8日寄發公司函，再於同年月11日寄發存證信函給原告，主張原告因自113年4月1日起至同年月3日無正當理由繼續曠職3日，故依勞動基準法第12條第1項第6款規定，通知終止勞動契約。（卷第107至110頁）

(三)原告自98年6月1日起受僱在凱鼎科技股份有限公司，嗣因該

01 公司與被告於99年3月15日合併，該公司為消滅公司，被告
02 為存續公司，故兩造於99年3月15日簽立聘僱合約書，繼續
03 任職技術員。（卷第73至80頁）

04 (四)於103年4月間，被告因產線規劃，經原告同意將原告工作地
05 點自新竹縣湖口鎮遷移至苗栗縣竹南鎮，並提供新豐/湖口
06 線交通車供員工自由搭乘。

07 (五)被告前於112年5月25日及26日召開溝通說明會，並自112年6
08 月1日起同年8月31日止宣導新豐/湖口線交通車將於同年9月
09 1日起停駛，但會給付每月3000元之交通津貼，為期1年，於
10 112年6月至113年5月之薪資中發放。（卷第87頁、第149至1
11 55頁）

12 (六)如原告得請求資遣費，①原告前任職在凱鼎科技股份有限公
13 司之年資應併入資遣費之計算基礎，②被告所應給付之資遣
14 費數額為15萬6500元。（卷第71、133頁）

15 (七)原告自110年4月24日起至113年2月25日止為留職停薪狀態。
16 （卷第64頁、第81至85頁）

17 (八)原告利用被告提供之交通車，具體路線為1號新豐線，於上
18 午6時30分在湖口光復路站上車，於上午7時10分在竹南T05
19 站下車。（卷第155頁）

20 四、本院之判斷：

21 (一)被告於112年9月1日停駛新豐/湖口線交通車，是否構成勞動
22 基準法第10條之1對勞動條件作不利之變更？原告於113年2
23 月26日復職以前，是否曾知悉被告停駛新豐/湖口線交通車
24 之情事？原告主張被告單方面對勞動條件作不利之變更，以
25 勞動基準法第14條第1項第6款規定於113年3月25日終止勞動
26 契約，是否有理由？

27 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
28 下列原則：二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之
29 變更，勞動基準法第10條之1第2款定有明文。雇主調動勞工
30 工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞動基準法第10
31 條之1規定之5款原則。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權

01 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上
02 有無必要性、合理性。是倘雇主所為之調動，在業務上具有
03 必要性或合理性，而無權利濫用等情事，縱勞工因而受有精
04 神上不利益，亦不得指為對勞動條件作不利之變更，以免阻
05 礙企業之組織調整及營運發展（最高法院110年度台上字第3
06 4號、112年度台上字第743號判決參照）。

07 2.本件原告主張，於103年4月間，被告因產線規劃，經原告同
08 意將原告工作地點自新竹縣湖口鎮遷移至苗栗縣竹南鎮，並
09 提供新豐/湖口線交通車供員工自由搭乘（兩造不爭執事項
10 四），是以原告調動工作地點時，被告提供交通車予以必要
11 協助，交通車之提供已經成為兩造勞動契約之一部分。被告
12 嗣後取消交通車，已經構成勞動基準法第10條之1對勞動條
13 件作不利之變更（卷第16頁）。查被告停駛交通車之緣由，
14 據被告陳述係因被告考量使用交通車之員工不多，使用需求
15 減少（卷第58、64頁），並有其提出之內部簽呈可佐（卷第
16 153頁）。再依被告所提出之交通車線介紹資料（卷第149
17 頁），原告利用被告提供之交通車1線新豐線，於106年間經
18 統計之每日搭乘人數為78人，然被告於112年間停駛上開交
19 通車前，統計每日之搭乘人數僅有20人，有被告提出之交通
20 車乘車名單可參（卷第151頁），足以認定此交通車之使用人
21 數已經大幅降低，被告所述並非子虛，可推知交通車對於多
22 數之被告員工來說，核屬非必要之措施，被告評估交通車之
23 支出與效益後，決定停駛交通車，乃有其業務上之合理性。

24 3.另被告在停駛交通車前曾公告周知其員工停駛適宜，且在停
25 駛之1年期間對使用該交通車之員工，改為發放1年之交通津
26 貼，每月3000元（兩造不爭執事項五），並非毫無補償而單
27 純取消交通車之措施。復而，被告在得知原告以取消交通車
28 為由提出勞資爭議調解後，亦迅速以內部簽呈核准對原告發
29 放上開交通津貼，此有被告提出之苗栗縣政府勞資爭議調解
30 申請書、簽呈申請單足憑（卷第99至102頁），亦未特別對
31 原告為差別待遇。參酌被告評估使用交通車人數漸少，提供

01 交通車之效益不高，故改以對利用交通車之員工發放交通津
02 貼之方式補償，應認其停駛交通車係出自雇主事業經營之合
03 理考量，且有交通津貼作為相應之補償，要非無端、不必要
04 地削減勞工之勞動條件，尚不構成勞動基準法第10條之1對
05 勞動條件作不利之變更。原告雖然於準備程序中自述，其大
06 部分時間都是搭乘交通車（卷第60頁），惟經被告爭執，陳
07 稱經被告員工所知，原告大部分時間都是自行開車，並未搭
08 乘交通車（卷第237至238頁），原告亦未提出其他證據以證
09 明此部分事實，故原告是否確實多數時間均搭乘利用被告提
10 供之交通車，亦非無疑。

11 4.就被告取消交通車原告是否於復職以前已經知悉乙節，原告
12 提出之通訊軟體Messenger對話紀錄記載，被告員工何雨茜
13 於2月18日及2月19日詢問：「請問2/26要回來上班嗎？」、
14 「助理需要跑流程喔」、「麻煩你看到訊息盡快回訊
15 息。」、「謝謝」。原告則於2月19日回復：「公司廠車停
16 駛 思考過後覺得不要回去」（卷第115頁）可徵其於復職
17 前已經明知被告取消交通車之措施。原告另陳述其於113年2
18 月26日復職當日，始知悉被告停止交通車提供，原本已經與
19 配偶安排好接送子女3人往返幼兒園、保母之適宜，因此方
20 寸大亂而被迫於翌（27）日請假處理（卷第14頁），惟根據
21 被告所提出之通訊軟體Line對話紀錄及診斷證明書（卷第11
22 1至113頁），原告反而係以其子罹患諾羅病毒為由而於上開
23 期間請假，原告所述顯然不實。

24 5.原告雖續而論述其於113年2月26日復職，係誤會必須恢復回
25 被告員工身分後，始能終止勞動契約，經詢問苗栗縣政府勞
26 工及青年發展處勞資關係科，對方回答：要先復職後，再以
27 資方違反勞動法令為由終止契約，一樣可以請求非自願離職
28 證明書等語（卷第161頁、第212至213頁）。原告此部分主
29 張之事實均屬其內心之意思，缺乏相關憑據佐證。其所提出
30 之網路資料、通話紀錄（卷第171頁），僅不過是其有致電
31 苗栗縣政府之紀錄，缺乏相關證據以證明電話之內容實情。

01 因此，原告不能以其主張之情節，合理化其明知交通車停駛
02 後仍復職，後續再於本件主張被告違反勞動法令而終止契
03 約。更遑論被告停駛交通車之舉措，並不構成勞動基準法第
04 10條之1第2款之違反，故原告主張要屬無稽。

05 (二)原告請求資遣費15萬6500元及非自願離職證明書，有無理
06 由？

07 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主
08 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞動
09 基準法第14條第1項第6款定有明文。本件被告停駛交通車之
10 舉措，並不構成勞動基準法第10條之1第2款之違反，經論斷
11 如上。另復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工
12 作，性別工作平等法第3條第1項第9款亦有明文。原告雖另
13 以論以被告停駛交通車，屬性別工作平等法復職規定之違反
14 （卷第15頁），然上開法文所指之原有工作，應係指工作職
15 務，而非直指勞工相關勞務對價所受之薪資、福利，原告此
16 部分法律認知顯有違誤。又原告復職前後之工作內容、職位
17 並無任何不同，有被告提出之復資申請單可參（卷第81至85
18 頁、第89頁），亦不構成上開法文復職規定之違反。綜上所
19 述，原告以被告交通車停駛為由，依勞動基準法第14條第1
20 項第6款規定，對被告主張不經預告終止契約，乃不適法而
21 無效。

22 2.再按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用同條例
23 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
24 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
25 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給
26 1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
27 6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞
28 工退休金條例第12條第1項定有明文。另按勞動契約終止
29 時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒
30 絕，勞動基準法第19條定有明文。就業保險法第11條第3項
31 規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關

01 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法…
02 第14條……規定各款情事之一離職。」原告所請求之資遣費
03 及開立非自願離職證明書，依憑之上開法文，其前提要件均
04 為依勞動基準法第14條之規定；但是原告主張依勞動基準法
05 第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，乃非適法而
06 無效，故其請求資遣費及開立非自願離職證明書，自屬無理
07 由而應駁回。

08 (三)職是以故，原告依勞工退休金條例第12條第1、2項、勞動基
09 準法第19條規定，請求給付資遣費及非自願離職證明書，要
10 屬無理由而應駁回。

11 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
12 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日

15 勞動法庭 審判長法官 宋國鎮

16 法官 張淑芬

17 法官 李昆儒

18 以上正本係照原本作成。

19 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（須
20 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日

22 書記官 金秋伶