

# 調查報告

壹、案由：據訴，為中華郵政新營郵局於民國（下同）107年1月1日整併至臺南郵局，臺南郵局未依勞動基準法第10條之1「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」等規定，核發原新營郵局員工交通費補助，且以交通費補助不適用差旅費報支規定、交通費補助規定之訂定非屬臺南郵局權限等由推諉，背棄照顧員工權益之承諾。究臺南郵局依法是否應核發原新營郵局員工交通費補助？有無依勞動基準法規定，提供協助方案？交通部有無善盡主管機關監督輔導之責？後續處理情形為何？事涉人民勞動權益，有深入調查之必要案。

貳、調查意見：

有關「中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政）新營郵局於民國（下同）107年1月1日整併至臺南郵局，臺南郵局未依勞動基準法第10條之1『調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助』等規定，核發原新營郵局員工交通費補助，且以交通費補助不適用差旅費報支規定、交通費補助規定之訂定非屬臺南郵局權限等由推諉，背棄照顧員工權益之承諾。究臺南郵局依法是否應核發原新營郵局員工交通費補助？有無依勞動基準法規定，提供協助方案？交通部有無善盡主管機關監督輔導之責？後續處理情形為何？事涉人民勞動權益，有深入調查之必要」案，案經向中華郵政<sup>1</sup>、交通部<sup>2</sup>及勞動部<sup>3</sup>調取相

<sup>1</sup> 該公司110年7月1日人字第1100167119號函（本院總收文號：1100101779）。

<sup>2</sup> 該部110年7月7日交郵字第1100017930號函（本院總收文號：1100135012）。

<sup>3</sup> 該部110年7月26日勞動關2字第1100127069號函（本院總收文號：1100127069）。

關卷證審閱，業已調查完畢，茲將調查意見臚陳如下：

- 一、勞動基準法第10條之1明定「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」之調動原則；本案受調動之8名員工係依據前開原則向臺南郵局請求交通補助費以作為調動距離過遠之協助，此交通費之精神與依據係強調雇主照顧受調動員工之責任，惟該局一再以「交通費」非屬公差不適用差旅費報支規定拒絕核發，後續亦無積極與員工共商交通費外之替代方案，致員工最終未獲相關協助，恐有刻意誤用法規以推諉雇主責任之虞。惟查，其中6名受調動員工屬中華郵政公司化前即晉用之員工，屬勞動基準法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，其任（派）免事項應適用公務員法令之規定；另其餘2名員工雖屬勞動基準法適用之對象，惟該等情形似屬勞動契約中工作場所之合意變更。然臺南郵局於兩局合併前即已預見合併將影響員工通勤便利性，經地方勞工局勞資調解後，該局亦未依調解方案詳加理解員工需求以謀同共識，實屬消極，亟待後續雙方充分對話、解決爭議。

(一)調動五原則：

勞動基準法第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。」

- (二)本案之8名受調動爭議當事人，若有勞動基準法第10條之1情形或身分別適用，臺南郵局本應給予必要協助，受調動員工係依據上開原則向臺南郵局

(雇主)請求交通補助費以作為調動距離過遠之協助，此交通費之精神與依據係強調雇主照顧受調動員工之責任，本非「因公出差」之由衍生之「車資」，然該局以交通費未符合差旅費核發要點拒絕核發，後續亦無積極與員工共商交通費外之替代協助方案，致員工最終未獲相關協助，臺南郵局恐有刻意誤用法規以規避勞動基準法調動原則之虞：

- 1、本案係因新營郵局及臺南郵局於107年1月1日整併，原新營郵局8名員工受調動至臺南郵局工作，兩郵局相距逾40公里，故受調動員工依前開勞動基準法調動原則，請求臺南郵局核發至臺南郵局上班之原新營郵局員工交通補助費以作為調動距離過遠之協助。
- 2、據陳訴人陳訴書略以：「整併前時任新營郵局局長吳○陵公開向媒體承諾，將會照顧原新營郵局員工之交通費權益<sup>4</sup>……惟整併後，臺南郵局竟認核發原新營郵局員工交通補助費，不符『中華郵政出差旅費』規定，亦不符『國營事業管理法』第14條員工福利待遇應由行政院核定之規定，爰未核發交通費補助，交通費補助與出差旅費係屬二事，涉背棄照顧員工權益之承諾」而據相關報導所載，時任新營郵局局長吳○陵表示：「……如合併，約有10多人受影響須到臺南上班，公司未來會和員工開會溝通，確保員工就業權益。」
- 3、有關案據交通費之精神與依據係強調雇主照顧受調動員工之責任：
  - (1) 臺灣桃園地方法院100年度勞檢上字第10號民事判決：

---

<sup>4</sup>自由時報105年12月23日「臺南、新營郵局合併案 新營工會抗議」，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1926728>。

按調動地點過遠者，雇主應提供必要之協助，係為減少勞工於雇主基於經營管理正當性下行使合理調動勞工工作，致勞工須易地服勞務時之困難的協助，諸如補償增加通勤成本、房屋租賃費用、生活津貼、安家費、提供宿舍等。

(2) 內政部以74年9月5日(74)台內勞字第328433號調動五原則之函釋：……另勞動基準法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16日經總統公布施行，將內政部前揭調動五原則之函釋明文化，……增訂理由「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」。

- 4、有關臺南郵局未予提供交通費補助之原因及勞方主張案據交通費之精神與依據與「差旅費」無涉一節，中華郵政函復表示：「按國內出差旅費報支要點規定略以，員工因公奉派國內出差，得視事實需要核給出差期間之行程時間，並覈實報支交通費。另依銓敘部81年6月1日81台華法一字第0715107號函釋以，公差係公務人員奉長官之指派，離開辦公處所，執行與本職有關之公務。謹查案關二郵局整併，部分員工係轉換工作地點，非屬公差，無上開差旅費報支要點之適用。」
- 5、經查，按勞動部函請臺南市政府勞工局於110年6月赴臺南郵局回復查處結果：「本案臺南郵局調動渠等員工工作地點，確未有提供相關必要協助之事實。」
- 6、至有關中華郵政表示「該交通費補助未符『國營事業管理法』第14條員工福利待遇應由行政院核

定之規定，爰未核發交通費補助」是否允妥等情，將於調查意見二論述之。

(三)惟查，其中6名受調動員工屬中華郵政公司化前即晉用之員工，屬勞動基準法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，其任(派)免事項應適用公務員法令之規定：

- 1、依據勞動基準法第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」同法施行細則第50條規定：「本法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條<sup>5</sup>所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」
- 2、而具備此等身分之人員，絕大多數情形正好存在於公營事業之中。係因公營事業之事業活動類型，多半被涵蓋於勞動基準法第3條第1項所規定適用本法之行業範圍內。在勞動基準法第84條之規定架構下，公營事業人員中，除具決策責任之機關指派人員以及依照勞動契約任用的單純勞工之外，其餘人員皆屬本條所稱之「公務員兼具勞工身分」人員，而呈現出同時適用公務員法以及勞動基準法之特殊法律適用現象<sup>6</sup>。
- 3、據本院函詢勞動部後經臺南市政府勞工局查復，其中6名受調動員工屬中華郵政公司化前即

---

<sup>5</sup>勞動基準法第3條第1項規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」

<sup>6</sup>詹鎮榮，論公營事業人員之強制資遣-以台北高等行政法院94年度訴字第1764號判決出發，2007行政管制與行政爭訟，中央研究院法律學研究所籌備處專書(6)，2007年11月，頁240。

晉用之員工，屬勞動基準法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，故其此工作調動屬其任（派）免事項，應適用公務員法令之規定，未屬適用勞動基準法第10條之1適用對象。

（四）次查其餘2名受調動員工雖屬勞動基準法適用之對象，惟該等情形似屬勞動契約中工作場所之合意變更，至有無違反勞動基準法第10條之1，則需當事人採行循調解、訴訟等相關救濟程序：

1、據勞動部表示：「另關於雇主調動勞工工作，因事涉勞動契約約定事項之變更，勞雇雙方即應本誠信協商約定，而雇主向勞工提出之調動方案，則應符合勞動基準法第10條之1所定各款原則。至本案臺南郵局調動員工是否符合上開規定，業經臺南市政府勞工局查復說明為屬『工作場所』之合意變更」，而臺南郵局則主張於合併時確有多種方案讓勞工選擇，本案當事人為自行選擇至臺南郵局上班，故該局自認無勞動基準法第10條之1規定違反。

2、復查，109年6月19日本案陳訴人等（爭議當事人8位）與中華郵政臺南郵局於臺南市政府進行勞資爭議調解時，雖調解結果不成立，惟該調解之調查事實明揭：「雙方對於調動事實皆不爭執，爭執點在於解決問題之態度。」又據勞動基準法第10條之1之規定，依雇主調動工作不可違反勞動契約之約定，綜合判斷本案雙方之調動未有契約之違反，似屬勞動契約中之「工作場所」之合意變更，然此亦難謂雇主提供受調動員工之相關協助方案亦為雙方合意，且本案中臺南郵局確無協助事實。

3、至本案有無違反勞動基準法第10條之1，後續尚

需當事人採行循調解、訴訟等相關救濟程序〔詳述如本調查意見一、(六)〕判定之。

(五)然縱使受調動員工非屬勞動基準法第10條之1情形或身分別之適用，臺南郵局於兩局合併前即已預見合併將影響員工通勤便利性，且後續勞資調解時調解方案亦建議資方為此另訂補助辦法以杜長久以來之爭議，該局卻未詳加理解員工需求與其溝通謀同共識：

- 1、據106年8月31日臺南郵局與新營郵局未來展望座談會會議紀錄之討論事項略以，工會建議合併初期以專款專案方式補貼前往臺南郵局上班同仁交通費。局方回復說明：「……合併對於部分員工通勤上確實造成不便，局方願再合於規定及制度的基礎下，積極配合工會為同仁謀取最大福利。」
- 2、另參照臺灣新北地方法院106年度勞簡上字第20號民事判決之見解「雇主對於勞工因調動後之工作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備」相關內容略以：

有雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第10條之1、及第14條第1項第6款分別定有明文。準此以解，雇主就勞工工作地點之調動，不得變更原有勞動契約約定之薪資結構，且如變更為距離住家更遠之工作地點時，涉及勞工如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時段及思考所得領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調動亦將變動勞工之生活模式，則雇主對於勞工因調動

後之工作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備，方符合勞動基準法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。從而，倘雇主未於調動前之適當時期提出協助之具體內容，使勞工無從評估是否接受雇主之調動時，自難認雇主業已提供必要之協助。

3、又109年6月19日臺南市政府對本案召開「勞資爭議調解」，勞資雙方雖各執一詞致調解結果不成立，管轄機關調解人仍提出相關調解方案：

(1) 勞工係因合併方始調動，調動後勞動條件也確有變更，雖說合併時並無相關交通費補助規定，但若資方能事先預見問題所在，為該問題研訂相關補助辦法亦非不可行。

(2) 建議資方能再就該問題詳加省視，對受影響的勞工訂定相關辦法以解決長久以來之爭議。

4、本院函詢中華郵政有關臺南郵局針對前開調解方案之後續處理情形及預計採取作為，該局則主張合併時已有提供多種替代調動之方案供勞工選擇而非須接受調動至臺南市區（臺南郵局）工作，未與員工溝通謀同共識，實屬消極。相關函復如下：

(1) 本案二郵局合併初期，部分原新營郵局行政部門員工恐須調整上班地點（營業窗口內勤人員及郵件部門內、外勤人員多就地改隸）。基於尊重員工個人意願，該局逐一徵詢案關員工，依其意願自由選擇服務地區，可選擇改調希望前往之窗口或郵件單位，局方並給予適當之實習訓練；亦可選擇留在行政部門，並優先保留行政單位職缺。



(2) 案關提起勞資爭議調解之原新營郵局員工計8人當初均選擇留在行政單位，局方亦依其意願保留適當之職缺，合併當天並依赴調公差規定核發交通費。至渠等於107年1月1日調任臺南郵局行政單位後如有他調需求，亦可申請改調原新營郵局附近窗口或郵件部門服務，臺南郵局將依調遣規定依序調派。

5、另中華郵政事業組織分行政、郵務、營業體系，員工於不同體系間相互轉任，實有多重考量因素，更有受調動員工難以適應通勤或新單位者，自請退休，且該局一再強調已提供相關選擇方案，實難謂擔負妥適照顧員工之責，據陳情人陳訴書略以：

(1) 中華郵政事業組織略分行政、郵務、營業體系，各有不同的專長及業務屬性，其互相轉任員工乃涉及從事該業務的年資、業務適合性、年齡及職場陞職規劃，尤其基層員工在行政部門任職越久或年齡越長，因專長及業務屬性等因素越難轉任至營業窗口，至於基層員工更因職階、資位身分之體制區分，完全無法轉任至投遞部門。

(2) 新營郵局及臺南郵局整併後，原營業窗口及投遞部門員工無需改任職他單位，但行政部門卻因整併後全部遷移至臺南郵局，故新營郵局除少數剛轉離窗口業務部門至行政部門之年輕員工，願改隸至附近支局窗口營業部門任職，餘皆被迫至臺南郵局行政部門任職，甚有部分員工不適應通勤或新單位工作者只好自請退休，該局將變相逼退基層員工。

(六)另本院詢據勞動部有關「若調動時相關協助方案未

定或調動後才認有不合理之不利益而需協助，受調動勞工應如何爭取協助」一節，該部表示：「如勞雇雙方對於調動方案有個案爭議，勞工除得依勞資爭議處理法向地方勞工行政主管機關申請調解外，並得依勞動事件法向地方法院申請勞動調解或提起訴訟。且依勞動事件法第50條規定，勞工提起確認調動無效之訴，得向法院聲請為依原工作繼續僱用之定暫行狀態假處分，以維護勞工權益。至如事業單位有工會者，該工會得為會員調動權益與事業單位協商相關調動方案，就受調動勞工之交通補助或其他協助措施予以約定，以降低事業單位內之勞資爭議。」亦請本案當事人參考。

- (七)綜上，勞動基準法第10條之1明定「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」之調動原則；本案受調動之8名員工係依據前開原則向臺南郵局請求交通補助費以作為調動距離過遠之協助，此交通費之精神與依據係強調雇主照顧受調動員工之責任，惟該局一再以「交通費」非屬公差不適用差旅費報支規定拒絕核發，後續亦無積極與員工共商交通費外之替代方案，致員工最終未獲相關協助，恐有刻意誤用法規以推諉雇主責任之虞。惟查，其中6名受調動員工屬中華郵政公司化前即晉用之員工，屬勞動基準法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，其任（派）免事項應適用公務員法令之規定；另其餘2名員工雖屬勞動基準法適用之對象，惟該等情形似屬勞動契約中工作場所之合意變更。然臺南郵局於兩局合併前即已預見合併將影響員工通勤便利性，經地方勞工局勞資調解後，該局亦未依調解方案詳加理解員工需求以謀同共識，實屬消極，亟待後續雙方充分對話、解決爭議。

二、承前，本案調動是否違反勞動基準法第10條之1，尚待受調動員工循調解、訴訟等救濟程序釐清，本院自予尊重。惟新營郵局、臺南郵局工作地點相距逾40公里，就受調動員工增加通勤時間、費用及影響家庭生活方面，確屬過遠，即便中華郵政有心照顧受調動員工願依勞動基準法第10條之1提供必要協助，然因該公司為國營事業，受國營事業管理法第14條須摶節開支且人員待遇及福利應由行政院規定標準之限制，法規範上恐生規範衝突。對此行政院允宜研議適法方式妥善處理，以符法制及國營企業自詡幸福企業照顧員工之理念。

(一)相關法規及實務見解：

- 1、同調查意見一、(一)勞動基準法第10條之1。
- 2、國營事業管理法第14條：「國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」
- 3、臺灣高等法院97年度勞上更(一)字第6號民事判決：

關於交通津貼部分：被上訴人抗辯其係依據「臺北市政府所屬機關學校核發員工交通費注意事項」之規定發給上訴人交通津貼，其目的係為補貼員工上下勤之交通費或油料，並非員工因工作而獲得之報酬，不應列入平均工資計算等語，並提出上開注意事項為憑(見原審卷(一)第136至139頁)。惟查被上訴人所給付之交通津貼固因勞工住所與工作地點之遠近而有不同，然係每月定額固定發給，屬經常性給與，且被上訴人於勞工保險投保金額及扣繳情形，亦將交通津貼列為固定金額，納入投保金額計算平均工資(見原審

卷(二)第28頁)，應認此交通津貼屬工資之性質（最高法院97年度台上字第1667號判決本次發回意旨參照）。

4、臺灣桃園地方法院100年度勞檢上字第10號民事判決：

按調動地點過遠者，雇主應提供必要之協助，係為減少勞工於雇主基於經營管理正當性下行使合理調動勞工工作，致勞工須易地服勞務時之困難的協助，諸如補償增加通勤成本、房屋租賃費用、生活津貼、安家費、提供宿舍等，至其是否必要、合理之認定，應在符合社會通認之客觀標準下判斷之。

5、臺灣高等法院106年度勞上字第91號民事判決：

惟勞動基準法施行細則第10條第9款，已將「差旅費」、「差旅津貼」及「交際費」排除於工資範圍之外。上訴人亦陳稱交通費因需配合被告公司半年一次之考核，而由員工一次拿6個月份支款證明單，以申請6個月之交通費等語（見本院卷第41頁）。可見上訴人領取之交通費，係經被上訴人核准而一次發給6個月份，則該交通費僅係被上訴人為支領人報支便利，簡化請領程序，同意請領人員無須實際提出單據即得依其職務在報支標準內請領，然未變更交通費係被上訴人核實後所給付之費用之性質，並非上訴人任職期間因給付勞務所得之對價。故上訴人主張交通費亦為工資等語，即非有理。

6、臺灣新北地方法院106年度勞簡上字第20號民事判決：

內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號調動五原則之函釋：「如雇主確有將勞

工工作調職之必要，應依下列原則辦理……（5）調動地點過遠，雇主應予必要之協助」另勞動基準法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16日經總統公布施行，將內政部前揭調動五原則之函釋明文化，增訂雇主調動勞工工作，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。前開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「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」有雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第10條之1、及第14條第1項第6款分別定有明文。準此以解，雇主就勞工工作地點之調動，不得變更原有勞動契約約定之薪資結構，且如變更為距離住家更遠之工作地點時，涉及勞工如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時段及思考所得領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調動亦將變動勞工之生活模式，則雇主對於勞工因調動後之工作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備，方符合勞動基準法第1條揭示保障勞工

權益暨加強勞雇關係之立法本旨。從而，倘雇主未於調動前之適當時期提出協助之具體內容，使勞工無從評估是否接受雇主之調動時，自難認雇主業已提供必要之協助，或有變動薪資時，應認有損及勞工權益之虞，是勞工自得以雇主違反勞動基準法第10條之1第4款規定，依勞動基準法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約。則雇主縱然係於前揭條文施行前調動，惟仍無礙於其調動應符合前揭條文之最低要求，是雇主於施行前之調動行為有違調動後新增訂勞動基準法第10條之1規定時，勞工仍得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，併予敘明。……綜上各情，參互以觀，上訴人雖將泰山店關店，然仍要求被上訴人至上訴人於桃園店繼續受僱，雖未有解雇被上訴人之意思，然被上訴人居住於新北市○○區○○路00號2樓，泰山店之店址為同市○○區○○路0段0號，以GOOGLE地圖檢索後，被上訴人騎乘機車前往上班，僅需4分鐘，如以被上訴人居住處所前往至上訴人另經營之桃園中正店即桃園市○○路000號或桃園店即桃園市○○區縣○路000號，約各需49分鐘、46分鐘，通勤時間長達10倍以上，且增加長程路途之交通風險，是被上訴人自新北市泰山區前往至桃園市桃園區工作，得認上訴人所調動後之工作地點距離原先之系爭門市相距甚遠，是依勞動基準法第10條之1第4款規定，上訴人自應予以必要之協助，如提供交通津貼、住宿津貼或交通車、延後上班時間等情。

7、臺灣高等法院107年度台上字第52號民事判決：

然觀之勞動基準法第10條之1第4款規定「必

要之協助」，當應以個別勞工需求而為提供方屬之，斷非資方單方提出其所能提供資源，而勞方對於協助方式卻無選擇權。本件被上訴人邱○程有3位未成年子女、方○文與73、72歲父母同住等情，有健保眷屬加保資料、戶口名簿在卷，顯見邱○程、方○文平日有需照顧未成年子女或年邁父母之情，上班期間若居住宿舍將導致被上訴人無法照顧家人之情，故上訴人雖辯稱有提供宿舍而為協助，然此種協助並不符合被上訴人需要，要難認上訴人所提供之協助係必要之協助。又上訴人就被上訴人工作地點為調動，將造成為上班提早出門、下班後延後到家，而住宿舍將致被上訴人無法照顧家人，既如上述，則此必將影響被上訴人及其家人之生活利益。堪認被上訴人主張：上訴人調動其等工作地點或轉調為售票員，已違反勞動基準法第10條之1及兩造勞動契約等語，自非無據。

8、臺灣高等法院109年度勞上字第144號民事判決：

上訴人因臺中已無工作可供被上訴人從事，而需調動被上訴人至臺北工作，固屬企業經營上所必須。然被上訴人住所在臺中，若工作地點變為臺北，距離住所已有相當之距離，不論被上訴人是每日通勤之自行開車前往或搭乘大眾運輸工具前往，將因此增加其通勤時間或因而支出之油費或交通費，又或是至臺北租屋上班，亦將因此增加租屋支出，且無法兼顧照料家人之責，顯然對被上訴人之生活造成極大之不便，然上訴人以系爭調職函調動被上訴人時，並未表明可提供哪些補助或必要之協助，迄至被上訴人於108年8月27日至臺北與上訴人會面時，亦未告

知，是被上訴人主張本件調動違反勞動基準法第10條之1所規定之原則，損害其權益，而有違反勞動法令之情形等語，尚非無據。

9、臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第154號民事判決：

又系爭調職命令前原告之工作地點在高雄市，調職後之工作地點為臺北市，兩者相距甚遠，被告自應就工作地點之變更提供必要之協助，包括補償持續增加之通勤成本、提供住宿津貼、生活津貼、安家費等，以使原告得以兼顧其家庭生活，然被告卻僅提供1次性之搬家津貼（原告尚未領取），其餘均付之闕如，所提供之補助顯有不足，應認未提供必要之協助，亦未考量勞工及其家庭之生活利益，是系爭調職命令違反勞動基準法第10條之1第1、4、5款規定，為無效，兩造間僱傭契約之工作地點應回復至調職前之工作地點即高雄市，是原告請求確認兩造間僱傭關係之勞務給付地應為高雄市，為有理由。

10、由上開條文及實務見解可知：

- (1) 調動工作地點是否過遠，為不確定法律概念，應審酌居住地點與工作地點之距離、交通方式、增加通勤時間及費用等因素綜合判斷。
- (2) 是否提供必要協助，亦為不確定法律概念，須視個別勞工面對易地服勞務所產生個人及家庭生活困難時，雇主所提供者是否符合勞工之合理、持續需要而定，並非僅憑雇主單方面所得提供者為準，亦非僅提供1次性補助即為以足。
- (3) 國營事業須撙節開支，員工之待遇、福利須經行政院規定標準。
- (4) 交通費性質上是否為員工工資，實務上容有不



同看法，未可一概而論。

(二)經查：

- 1、本案新營郵局與臺南郵局進行合併，中華郵政將旗下員工由新營郵局調往臺南郵局，以GOOGLE地圖檢索後，僅就工作地點而言，二者距離顯逾40公里，若受調動員工原生活圈位於新營郵局周邊，則改赴臺南郵局上班無論搭乘大眾運輸工具或自行仰賴私人載具，日常往來通勤時間、費用將大幅提高，影響受調動員工個人及家庭生活甚鉅，依前開司法實務見解，客觀上確屬距離過遠之情形。
- 2、中華郵政固於合併交接首日補助受調動員工交通費，然嗣後並無再繼續補助交通費、提供宿舍或租屋津貼、提供交通車、延後上班時間或其他必要協助，**確未有持續提供受調動員工相關必要協助，中華郵政與陳訴人雙方對此事實並無爭議。**

(三)本案法規範面主要爭議略以：

- 1、中華郵政是否應參酌「臺南市政府及所屬各機關核發員工交通補助費注意事項」發給交通費：
  - (1) 109年6月19日陳訴人與中華郵政臺南郵局於臺南市政府進行勞資爭議調解時，雖調解結果不成立，惟調解方案明揭：
    - 〈1〉勞工係因合併方始調動，調動後勞動條件也確有變更，雖說合併時並無相關交通費補助規定，但若資方能事先預見問題所在關補助辦法亦非不可行。
    - 〈2〉建議資方能再就該問題詳加省視，對受影響的勞工訂定相關辦法以解決長久以來之爭議。

(2) 中華郵政意見略以：

〈1〉依該注意事項第1點、第3點、第10點規定：  
「臺南市政府及所屬各機關（以下簡稱各機關）為補助所屬各機關員工上、下班交通費，特訂定本注意事項。」、「交通費係屬補助性質，補助對象以各機關編制內員工為限。」、「本注意事項之核定實施，如預算未獲議會同意或附有審議意見時，本注意事項即停止適用或修正之。」

〈2〉該公司為交通部百分之百持股之國營事業，非屬臺南市政府及所屬各機關，案關原新營郵局員工自非上開交通補助費注意事項補助對象。另查上述臺南市政府補助交通費之經費來源為地方政府預算，惟該公司係屬國營事業，依國營事業管理法第14條規定，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。爰如逕自訂定相關規定並核發案關交通費，恐於法無據並遭剔除之虞。

(3) 綜上，中華郵政既為交通部百分之百持股之國營事業，其員工待遇及福利係受行政院規範。與臺南市政府補助縣市合併受調動員工發放交通費，係受臺南市議會審議地方預算支應不同。中華郵政自難以比附援引上開臺南市發布之注意事項，自行訂定依據補助受調動員工交通費。

2、勞動基準法第10條之1關於調動過遠要求雇主須提供必要協助，與國營事業管理法第14條限制國營事業對員工待遇及福利之支出須依照行政院規定，二法規範間恐生規範衝突：

- (1) 關於必要協助之內容，為不確定法律概念，勞動部函復本院亦稱須審酌個別勞工之需要及其家庭生活等因素決定。
- (2) 另參酌實務見解所謂必要之協助，包括補償持續增加之通勤成本、提供住宿津貼、生活津貼、安家費、延後上班等方式，使受調動者得以兼顧其個人家庭生活。
- (3) 綜上可知：
  - 〈1〉必要之協助雖未必僅限於交通費補助，尚包含其他可滿足受調動者個人及家庭生活之內容，惟除使員工延後上班外（然通勤費用、時間仍因距離變遠而增加），或多或少均可能涉及增加支出（如提供交通車、規劃宿舍、補助租屋津貼等）。
  - 〈2〉本案陳訴人向中華郵政爭取交通費補助，而關於交通費之性質究竟是否屬於工資，勞動部函復本院目前學界、行政及司法機關對此容有不同見解。然無論將之定性為員工因工作所獲得之經常性待遇，抑或雇主提供之福利讓員工核實報銷，皆因中華郵政為百分之百交通部持股之國營事業，其提供員工之待遇及福利均須經由行政院規定標準，中華郵政即便有心對受調動員工提供必要協助，受限於國營事業管理法第14條，在財源上確無法輕易在標準之外增加開支。

(四) 綜上：

- 1、本案中華郵政對受調動員工未提供交通費補助或其他協助之原因，除對本案究否屬勞動基準法第10條之1適用情形及身分有所爭議外，法規範面主要衝突在於中華郵政受限於國營事業管理

- 法第14條規定，無法在行政院訂定標準前逕為增加支出提供員工交通費補助或其他內容之協助。
- 2、若上開法規範間衝突持續存在，則不啻形成勞動基準法第10條之1要求雇主提供必要協助僅規範私人企業，國營事業卻未必能獲行政院支持變更支出規定，則即便國營事業有心照顧受調動員工，亦難以在經費受限下提供員工必要協助。
  - 3、勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，國營事業固應摶節開支，然對於保障勞工應盡之義務仍不宜低於勞動基準法所定之標準。行政院既依照國營事業管理法第14條有規定國營事業待遇及福利標準之權限，則在保障勞工之宗旨下，允宜研議適法方式妥善處理，以符法制及國營企業自詡幸福企業照顧員工之理念。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請交通部督促中華郵政股份有限公司確實檢討改進見復。
- 二、調查意見二，函請行政院參處見復。
- 三、調查意見函復陳訴人。
- 四、調查意見隱匿個人資料後上網公布。
- 五、檢附派查函及相關附件，送請交通及採購委員會、社會福利及衛生環境委員會聯席會議處理。

調查委員：葉宜津