裁判字號：臺灣桃園地方法院 100 年勞簡上字第 10 號民事判決

裁判日期：民國 101 年 05 月 22 日

裁判案由：給付資遣費

臺灣桃園地方法院民事判決 100年度勞簡上字第10號

上訴人 冠彰股份有限公司

法定代理人 丁洋機

訴訟代理人 陳秀卿律師

林世芬律師

被上訴人 梁美滿

訴訟代理人 張清浩律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國100年3月29日臺灣桃園地方法院中壢簡易庭100年壠勞簡字第2號第一審判決提起上訴，本院於100年5月1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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。本件被上訴人於原審以上訴人有違反勞動契約或勞工法令，致有損害被上訴人權益為由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不經預告終止契約後，提起本件訴訟，請求被告給付資遣費新臺幣（下同）297,152元，及自民國99年2月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息；嗣於100年2月25日被上訴人於原審具狀追加先位主張「上訴人於99年1月5日業務緊縮終止契約」，備位主張「上訴人有違反勞動契約或勞工法令，致有損害被上訴人權益之情形而終止契約」，而擴張請求資遣費為296,388元，及追加請求預告工資19,740元，並變更聲明為被告應給付原告316,128元，及自99年2月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴人於原審及本院均表示不同意，惟被上訴人上開之擴張及追加，與原起訴請求之基礎事實同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟終結，揆諸前開規定，本院認應准許之，合先敘明。

二、上訴人上訴主張：

(一)被上訴人起訴主張上訴人於98年12月31日終止勞動契約，依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造之勞動契約，並依同法第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定請求資遣

費新臺幣（下同）297,152 元，被上訴人嗣於原審辯論意旨狀主張「被上訴人『先位主張』上訴人於99年1 月5 日以業務緊縮終止契約，『備位主張』被上訴人於99年1 月18日以勞動基準法第14條第1 項第6 款終止勞動契約，即上訴人於99年1 月5 日終止契約不符合勞動基準法第11條及第12條第1 項所定各款情形，且上訴人將被上訴人調動到遠東百貨股份有限公司板橋分公司（以下簡稱：遠東百貨板橋店）之調動命令，違反調動五原則之『基於企業經營上所必需』之情形云云，並請求給付資遣費及預告期間工資共計316,128 元，業已構成訴之追加，且有礙上訴人之防禦及訴訟終結，上訴人不同意。且原審業已於100 年1 月14日整理本案之不爭執事項及爭執事項，並經兩造同意在案，依民事訴訟法第270 條之1 第3 項之規定，兩造均應受其拘束，是被上訴人所為訴之追加，依法自應不予審酌。

(二)被上訴人離職前在上訴人設於太平洋崇光百貨股份有限公司中壢分公司（以下簡稱：太平洋崇光百貨中壢店）之「義大利樂鍋專櫃」專櫃工作，而上訴人與太平洋崇光百貨中壢店之專櫃合約於99年2 月28日到期，該公司於99年2 月21日以（99）太百中壢字第1004131400204 號函告知上訴人，該合約期限於99年2 月28日到期後不再續約，上訴人始將該專櫃之員工安排至其他場所工作，故上訴人並無業務緊縮情事，且未以業務緊縮為由終止勞動契約。

(三)被上訴人知悉其所任職之太平洋崇光百貨中壢店之專櫃合約於99年2 月28日到期，而擬於98年12月31日離職，並要求上訴人提前發放年終獎金及開立非自願離職證明書，然為上訴人所拒絕；另徵諸上訴人於被上訴人99年1 月5 日離職後仍繼續繳納99年1 月份勞保費、99年1 、2 月健保費，直至主管機關通知，上訴人始悉被上訴人業已自行於98年12月31日辦理勞保退保手續。苟上訴人曾告知被上訴人於98年12月31日或99年1 月5 日終止勞動契約，衡情上訴人何有未向主管機關申辦被上訴人之勞、健保退保手續而繼續繳費之理。準此可知，上訴人未曾告知被上訴人於98年12月31日或99年1 月5 日終止勞動契約。

(四)被上訴人主張上訴人於99年1 月5 日終止勞動契約及調職違法，而據以終止勞動契約，已逾30日之除斥期間，自不生終止之效力：

1. 被上訴人所提證2 號之存證信函載稱：「本人梁美滿於九十八年十二月二十八日接到冠彰股份有限公司主管人事命令，要求本人於九十八年十二月三十一日離職，卻未給予本人符合勞動基準法之相關權益，經勞資調解未果，本人寄發此函，依勞動基準法第十四條第一項第六款及第四項規定表示，並依勞基法之規定給予本人應有之權益。」云云，顯見被上訴人係主張上訴人要求其於98年12月31日離職，而依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止勞動契約。乃被上訴人於99年

3月31日起訴後再行主張「上訴人告知99年1月5日要終止勞動契約」云云，已逾30日之除斥期間，自不生終止勞動契約之效力。

2. 被上訴人於原審起訴狀自承：「被告後來在調解時表示要調原告去板橋遠東百貨之專櫃，該店之九十九年一月份排班休假表，亦無原告排班之情形。」云云，對照兩造於桃園縣政府調解之日期係99年2月8日，則被上訴人主張其於99年2月8日調解時知悉其調職至遠東百貨板橋店乙事，可見被上訴人於99年1月16日發函請求資遣費時，被上訴人尚未知悉其被調職至遠東百貨板橋店專櫃，故被上訴人就調職乙事於存證信函中隻字未提，被上訴人於原審100年2月25日之辯論意旨狀始主張「若鈞院審酌後，認為被告尚有未因業務緊縮而終止契約，則被告終止勞動契約，即有下列該當勞動基準法第14條第1項第6款之情形……(2)被告將原告調動到板橋店之調動命令，違反調動五原則之『基於企業經營上所必需』之情形」云云。依上開規定，被上訴人遲至100年2月25日以99年2月8日知悉之調職違法而終止勞動契約，已逾30日之除斥期間，自不生終止效力。

(五) 上訴人依勞動契約得調動被上訴人之工作地點：

按關於調職命令之性質，依目前我國實務上之見解，係採所謂之勞動契約說（或稱限定的合意說），即調職如果是在勞動契約之預定範圍內時，則調職只是契約之履行過程，調職命令僅是勞務指揮之一種事實行為，勞工當然必須服從。查，兩造於98年7月間簽訂專櫃人員僱用契約書（以下簡稱：系爭僱用契約），系爭僱用契約第4條明訂：「本公司之上班制度為彈性上班制度，須絕對服從上級或公司之工作調度及彈性增減工作時數，月休六日，但可由甲方視業務之需要做增減。」云云，則系爭僱用契約既係在僱傭期間基於兩造之合意所為，兩造當事人自應受系爭僱用契約之拘束，是上訴人得視需要調動被上訴人之工作地點，被上訴人須接受上訴人之調職命令。職此，上訴人係因與太平洋崇光百貨中壢店簽訂之專櫃廠商合約書於99年2月28日到期，屆時其須撤離一切自有物品並返還櫃位予太平洋崇光百貨中壢店，故自上開櫃位於99年2月28日撤櫃後，調動被上訴人至上訴人設於遠東百貨板橋店之專櫃，上訴人就被上訴人工作地點之調動確係基於企業經營之需求，則上訴人基於系爭僱用契約之合意而有對被上訴人行使調職命令之權限，則上訴人因太平洋崇光百貨中壢店撤櫃而將被上訴人調職至遠東百貨板橋店，何有違反勞動契約、法令？

(六) 上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店之專櫃係屬合法：

1. 新北市板橋區面積廣大且人口眾多，遠東百貨公司係當地規模較大且具知名度之百貨公司，消費人口除板橋當地居民外，更遍及新北市三重、土城、新莊、中和、永和等地，故上訴人設於遠東百貨板橋店專櫃之營業額遙遙領先其他縣市之

百貨公司專櫃，實際上須有3位員工始足因應，然或因任職之新人無法適應而離職，或增加之員工無法達到店長之要求而離開或遭其拒絕（蓋增加之員工除提供人力協助外，尚須能提高業績，如果能力不夠，業績不佳，則業績獎金平分之結果，將導致其他員工獎金數額減少），該專櫃之店長王素卿迭次向上訴人反應僅有2名員工無法應付，上訴人始將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃。是上訴人就被上訴人工作地點之調動確係基於企業經營之需求。再參諸上訴人在被上訴人任職期間亦曾基於企業經營之需求而調動被上訴人之工作地點，即被上訴人於89年10月間原任職於太平洋崇光百貨中壢店，於92年間調動至新竹百貨公司，並由上訴人提供宿舍供被上訴人一家人居住，於94年間調動至遠東百貨板橋店，再於96年調回太平洋崇光百貨中壢店，則上訴人第1次將被上訴人自中壢調動至新竹之距離，及第2次將被上訴人自新竹調動至板橋之距離，均顯較此次調動之距離遠，被上訴人既認第1、2次較遠距離之調動未有不利益勞動條件之變動而同意調動，抑且，被上訴人離職後至訴外人瑞康國際企業股份有限公司（以下簡稱：瑞康公司）工作，亦調派至太平洋崇光百貨股份有限公司新竹分公司（以下簡稱：太平洋崇光百貨新竹店）專櫃，可證上訴人調派被上訴人至遠東百貨板橋店專櫃，自無距離過遠可言。再者，上訴人基於企業經營之需要，而依約調動被上訴人之工作地點至遠東百貨板橋店，且被上訴人得依公司規定申請其上班往返實際支出之車馬費，而被上訴人於95年間在遠東百貨板橋店專櫃上班時，亦曾依規定向上訴人請領交通費，即便被上訴人至台北總公司開會，上訴人亦補貼其車馬費，足證被上訴人就其得依公司規定申請車馬費乙事知之甚詳。綜上，上訴人將被上訴人調職至遠東百貨板橋店專櫃，上訴人對被上訴人之薪資及其他勞動條件並未做其他任何不利益之變更，且將被上訴人調職至遠東百貨板橋店，該工作地點除仍係上訴人設於遠東百貨板橋店之專櫃而屬上訴人因營業需要之處所外，被上訴人之工作內容並未改變，顯屬被上訴人體能及技術所可勝任，被上訴人自須接受上訴人之調職命令。況被上訴人係於原審100年2月25日辯論意旨狀，始初次主張上訴人之調職不合法，在此之前，被上訴人就調職乙事從未曾異議。

2. 又上訴人設於各百貨公司之專櫃需由幾人負責，則由其視該專櫃之營業情形作彈性調整，台中、台南之百貨公司專櫃亦有3、4名員工。抑且，員工之工作專櫃與其住家不在同一縣市者，上訴人或補助車馬費，或提供宿舍供員工居住，例如上訴人之員工賴秋華家住桃園，於95年6月25日任職遠東百貨桃園店，嗣於98年3月1日調職至遠東百貨台北寶慶分店，由上訴人補貼車馬費，之後於99年12月1日再調職至遠東百貨桃園店迄今；另一名員工張竹賢家住新竹，自99年10月19日任職新光百貨股份有限公司（以下簡稱：新光百貨）

台北信義A8館迄今，由上訴人免費提供宿舍。而遠東百貨板橋店專櫃之營業額高，原有3名員工，嗣因有人離職，該專櫃之店長王素卿迭次反應僅有2名員工無法應付，上訴人始將被上訴人調動至上開地點。證人周小玲原係太平洋崇光百貨中壢店店長，就遠東百貨板橋店專櫃應由幾名員工負責，並不瞭解且無權置喙，是其證稱：「其實板橋也沒有缺人，平常也是二人櫃位，只是公司可以增加」云云，核屬其片面臆測之詞，與事實不符，委無足採。

3. 被上訴人既未舉證證明上訴人對其薪資及其他勞動條件有何不利益變更，或調動後之工作與其原有工作性質為其體能及技術所無法勝任，或上訴人有何拒絕給予因調動地點過遠，雇主不予必要協助等情形，被上訴人空言主張上訴人調動違法，尚無足採。原審遽認「被告公司於桃園店及板橋店均未缺人情況下，難認係基於企業經營上所必須所為之調動，且上開調動亦未就離原告住處較近之桃園店作安排，反安排原告至較遠之板橋店工作，而又未給予必要之協助，顯然違反勞動契約及勞工法令」云云，殊屬違誤。

(七) 上訴人因於各大百貨公司設櫃，而僱用人員擔任銷售員，各櫃位之銷售員則須配合百貨公司之營業時間彼此協調上班班別（即早班、晚班、全天班）及休假日，避免出現營業時間櫃位無人或人手不足之情事，此參諸被上訴人於原審所提證3、4號之排班休假表上註記「全」、「休」、「A即早班10:30-18:00」、「B即晚班14:30-21:30」甚明。職此，本件被上訴人既有意離職，嗣又未表示是否至遠東百貨板橋店上班，亦遲遲未至調動之遠東百貨板橋店報到，並領取上班所須之名牌、制服及其他相關物品，上訴人無從知悉被上訴人得上班之時間，衡情上訴人自無法將其排入排班休假表之中。

(八) 又原審於100年2月18日審理即將終結時曾諭令被上訴人提出其任職期間居住地之證明文件，惟被上訴人嗣後提出之辯論意旨狀並未檢附上開文件，僅記載「被告將原告調動到板橋之調動命令，或係違反調動五原則之基於企業經營上所必需，而違法不生效力，或係因停止條件未成就而不生效，則鈞院所整理之爭執事項第五項：『被告是否曾因原告離家太遠而將原告調至中壢工作？』，因調動命令不生效力，所以原告應無提出其任職期間居住地證明文件之必要」云云。原審未迨被上訴人舉證證明，竟認「原告主張被告公司以往調動原告之工作地點，均會考量原告之住處等語，而證人周小玲到庭證述：一般而言是會照員工的住家安排工作地點等語，並參酌原告之前工作地點與住居處之關係，原告此部分主張亦堪認屬實」云云，亦有重大違誤。

(九) 並為上訴聲明：(1) 原判決不利於上訴人部分廢棄。(2) 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、被上訴人抗辯稱：

(一)被上訴人先位主張上訴人於98年12月31日以「業務緊縮」終止契約，但兩造合意被上訴人工作至99年1月5日止；備位主張被上訴人於99年1月18日以上訴人有「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情形，而終止契約。

(二)上訴人先於98年12月31日以「業務緊縮」終止契約，但兩造合意被上訴人工作至99年1月5日止：

1. 證人周小玲原為上訴人設於太平洋崇光百貨中壠店「義大利樂鍋專櫃」之店長，其於原審證稱：「一開始中壠的合約是到九九年二月二十八日，九八年十二月二十幾日時，中壠的小姐除被上訴人外尚其他人，問我是否上班到二月二十八日即可…我問公司，丁先生說…要我告訴原告做到十二月三十一日。因為工作的需要，人手無法調度，所以我請原告做到一月五日。我後來有跟丁先生說人員安排的問題，到一月五日，丁先生沒有說什麼。」，由此足證，上訴人在太平洋崇光百貨中壠店專櫃之合約即將在99年2月28日到期撤櫃，上訴人公司負責人丁洋機決定要被上訴人工作到在98年12月31日為止，而有預告於98年12月31日終止勞動契約之情形。其後因工作需要，讓被上訴人一直工作至99年1月5日止，丁洋機也同意周小玲此項處置；而將預定終止日從98年12月31日延後至99年1月5日之終止事由，既然是因原預定終止日即98年12月31日之延後，當然須審視預告98年12月31日終止之事由是否合法。

2. 上訴人既然即將在99年2月28日自太平洋崇光百貨中壠店之專櫃撤櫃、結束該據點之營業，顯然有「業務緊縮」之情形。上訴人因為有業務緊縮之情形，而事先處理員工去留，也是常見且合理之事。故上訴人公司之負責人丁洋機在98年12月31日前，命店長周小玲告知被上訴人做到98年12月31日止；店長周小玲後來與被上訴人協商使其工作至99年1月5日止，此仍不妨礙上訴人有以「業務緊縮」為由終止契約之事實。

(三)上訴人並未對被上訴人作出調動命令：

1. 雇主所作出之調動命令，應該具備「必要之點」，要有明確指示讓勞工得以遵循，方屬有作出調動命令。亦即應有具體可得確定之時間點，命勞工前往某特定地點給付勞務，方屬明確及具備必要之點；如此才能謂雇主有作出調動命令。依證人周小玲之證述：「後來原告說公司希望他提早走，是否公司可以發證明，後來丁先生說沒有辦法。丁先生說不開證明，原告不願意走的話，就請原告於板橋上班。」、「當丁洋機要被上訴人做到98年12月31日並自請離職，遭被上訴人拒絕後，丁洋機才說如果被上訴人不願意走，就請他到板橋遠東，我通知被上訴人時，被上訴人沒有表示是否要到板橋遠東」等語。則上訴人公司負責人丁洋機在當時還只是與被上訴人協商調職之階段，並無具體之調動時間點，嗣後也未

具體發佈調動之指示或命令，應認上訴人公司尚未對被上訴人作出調動命令。

2. 上訴人公司負責人丁洋機之指示，欠缺調動時間點、或是附條件，不生效力：

(1) 欠缺調動時間點：合法有效的調動命令，應該明確，即要具備「必要之點」，就是時間與地點。雇主要指示勞工在某一特定時間到某一特定地點工作，才屬於合法有效的調動命令。上訴人公司負責人丁洋機的指示，只有請被上訴人去板橋遠百上班，沒有具體指示被上訴人應前往報到工作的時間。因此，上訴人此項指示，不具備調動命令所應具備的「必要之點--時間」。且因無具體的時間，亦證明上訴人欠缺調動的真意。由此足證，丁洋機所稱之調動至遠東百貨板橋店云云，不過是塘塞阻止被上訴人索取非自願離職證明書的說詞而已。

(2) 「附條件」：

上訴人之指示為不開離職證明，若被上訴人不願意走的話，就請被上訴人至遠東百貨板橋店上班，則上訴人的指示是附「被上訴人不離職」的停止條件。訴外人周小玲於98年12月下旬告知要被上訴人工作至98年12月31日為止，並要被上訴人自己寫離職單，經被上訴人要求開立非自願離職證明書後，訴外人周小玲又轉達上訴人負責人丁洋機「不開離職證明、被上訴人不願意走的話，就請被上訴人去板橋上班」之指示時，被上訴人並未為任何回應與表示。此後，只有訴外人周小玲請求被上訴人配合工作至99年1月5日止，但並無與調動有關之任何指示，被上訴人只好在99年1月6日起不再上班，並於同年16日發存證信函終止勞動契約。

(3) 綜上，上訴人既然未再為任何與調動有關之具體指示，則因被上訴人於99年1月16日發出存證信函終止勞動契約，使上訴人公司負責人丁洋機原先所表示「被上訴人不離職」之停止條件，確定無法成就。依民法第99條第1項規定，上訴人所為前述有關調動工作地點的指示，因停止條件未成就，而不發生效力。

(四) 退步言之，縱認上訴人有作出調動命令，惟該調動命令有出於不當動機或目的，及違反調動五原則之「基於企業經營上所必須」與「調動地點過遠，雇主應予以必要之協助」等之不合法情形：

1. 上訴人之調動，上訴人並無調動之真意，純係出於逼被上訴人自動離職之不當動機或目的：

依證人周小玲在鈞院之證述可知，上訴人公司負責人丁洋機，先要被上訴人離職，又因為其不願意依法開立非自願離職證明書及給付資遣費予被上訴人，而為逼被上訴人自動離職，才通知要將被上訴人從太平洋崇光百貨中壢店調到遠東百貨板橋店。又依99年1月上訴人遠東百貨板橋店之排班表，

只有排訴外人王素卿、李洪梅2人，此與上訴人另提出之99年1月份遠東百貨板橋店出勤狀況表人員是訴外人王素卿、李洪梅相符。上訴人既未將被上訴人排入遠東百貨板橋店99年1月份之排班表，即未有因應調動後應由雇主依據其調動而安排員工排班狀況之行為發生，足認上訴人在98年12月底與99年1月初並沒有真的要調動被上訴人之意思存在。且證人王素卿在鈞院證稱：「公司秘書告訴我被上訴人要到板橋遠東。」、「（問：有無告知證人被上訴人何時到職？）答：99年2月28日中壢SOGO收掉就來。」。若其所言屬實，則上訴人在98年12月底、99年1月初，並沒有真的要調動被上訴人至遠東百貨板橋店之意。

2. 上訴人之調動，違反「調動地點過遠，雇主應予以必要之協助」之原則：

按雇主調動勞工之工作，應斟酌兼顧勞工之利益。故判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令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程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。本件上訴人公司負責人丁洋機不僅在為「不開離職證明、被上訴人不願意走的話，就請被上訴人去板橋上班」之指示時，並未承諾要給與交通費補助，在往後一直到上訴人在99年1月18日收受終止契約之存證信函時，也從未承諾要給與交通費補助。故上訴人之調動命令，有違調動五原則之「調動地點過遠，雇主應予以必要之協助」。雖依上證5號費用統計表可知，在95年5月間被上訴人到遠東百貨板橋店專櫃上班時，有獲得上訴人所支付之上下班往返之交通費補助。但此不能證明上訴人在99年12月底或99年1月初，有承諾願意補助交通費。故上訴人並無因調動至較遠之地點，而給予被上訴人必要之協助。

3. 上訴人之調動，違反「基於企業經營上所必須」之原則：

(1) 上證6號北區專櫃業績一覽表，不實在；遠東百貨板橋店專櫃的人數，一直以來幾乎都是2人：

① 上證6號北區專櫃業績一覽表中，就遠東百貨板橋店，在98年10月及12月與99年4、5月份所列人數「3」者，有錯誤。98年10月，上訴人列遠東百貨板橋店櫃位人數有3人。但依訴外人王素卿、葉世屏、郭淑禎的98年10月份員工出缺勤狀況表所示，訴外人王素卿在1日至12日、17至20日，上班地點是在「南西」，即新光百貨南西店；訴外人郭淑禎是9月與10月記載在一起，10月份只記明10/1至10/7在遠東百貨板橋店，以後即無，也就是調到其他店或離職；訴外人葉世屏則是在該月3日以後到遠東百貨板橋店。將休假日因素計算在內，整理之後，則在10月8日沒有人出勤，在1、2、7、9至12、14、17至22日共14天只有1人出勤，其他16天有2

人出勤。故98年10月人數，有16天是2，有14天是1，有1天是0，大致上人數是2人。

- ②98年12月，上訴人列遠東百貨板橋店櫃位人數有3人。但依訴外人王素卿、葉世屏、李洪梅98年12月份員工出勤狀況表所示，訴外人王素卿除了15日在新光百貨站前店，其他都在遠東百貨板橋店；訴外人葉世屏是在1日至21日於遠東百貨板橋店沒有出勤；訴外人李洪梅大部分都在遠東百貨台北寶慶店、新光百貨站前店出勤，只有在15、17及25至31日在遠東百貨板橋店。將休假日因素計算在內，整理之後，只有12月17日有3人出勤，1至7、9、13、14、16、25至28、31日共16天有2人出勤，其餘14天有1人出勤。故98年12月人數，有1天是3，有16天是2，有14天是1，大致上人數是2人。
- ③99年4月，上訴人列遠東百貨板橋店櫃位人數有3人。但依訴外人王素卿、李洪梅、楊雅蘭99年4月份員工出勤狀況表所示，訴外人王素卿是全月份都在遠東百貨板橋店；訴外人李洪梅是1至8日在遠東百貨板橋店，9日以後在新光百貨南西店；訴外人楊雅蘭則是在9日以後才在遠東百貨板橋店；訴外人李洪梅與楊雅蘭正好在9日交接。故98年4月人數，只有2人。
- ④99年5月，上訴人列遠東百貨板橋店櫃位人數有3人。但依訴外人王素卿、丁慧文、楊雅蘭99年5月份員工出勤狀況表所示，訴外人王素卿與楊雅蘭全月份都在遠東百貨板橋店，訴外人丁慧文是在22日及26至31日在遠東百貨板橋店。將休假日因素計算在內，整理之後，只有5月31日有3人出勤，1至10、14至17、20、22至30日共24天有2人出勤，其餘5天有1人出勤。故99年5月人數，有1天是3，有24天是2，有5天是1，大致上人數是2人。
- ⑤98年11月、99年1至3月，上訴人所列遠東百貨板橋店櫃位人數為2人，大致無誤。在未計算休假日因素下，人數都是2人。
- ⑥綜上，上證6號北區專櫃業績一覽表所列遠東百貨板橋店人數，並不實在，且若以被上訴人第1次被告知之離職日98年12月31日為界之前後各三個月，即自98年10月份至99年3月份共6個月期間，在絕大部分的日子裡，遠東百貨板橋店的人員數都是2人。
- (2)又自遠東百貨板橋店之業績觀之，依上證6號北區專櫃業績一覽表所示，遠東百貨板橋店業績在98年11月份為最高峰達2,876,747元，此後即大幅下降為98年12月份876,952元、99年1月份752,843元、99年2月份728,744元、99年3月份409,136元，呈現一路下降之趨勢。既然遠東百貨板橋店在業績最高峰之98年10、11月僅需要2人，實難看出在業績下滑之98年12月至99年3月份間會有需要2

人以上人手之情形？因此，上訴人並無在99年1 月份將被上訴人調動至遠東百貨板橋店之「經營必要性」存在。

(五)若鈞院審酌後，認上訴人無因業務緊縮而終止契約之情形，則上訴人於99年1 月5 日終止契約，即有下列該當於勞動基準法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情形，則被上訴人依同法第14條第1 項第6 款規定，於99年1 月18日終止勞動契約，自屬合法：

- 1.按雇主終止勞動契約，應依勞動基準法第11、12條等規定辦理。由於上訴人未作出調動命令，上訴人雖然曾經告知被上訴人於98年12月31日終止勞動契約，其後因工作需要，將終止契約日延至99年1 月5 日。但上訴人此一終止契約行為，不符合勞動基準法第11或12條之規定，不生效力，且屬勞動基準法第14條第1 項第6 款雇主違反勞工法令致有損害勞工權益之虞之情形。
- 2.上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店之調動命令，出於不當動機或目的，且有違反調動五原則，應屬不合法，已如前述。故上訴人有勞動基準法第14條第1 項第6 款雇主違反勞動契約致有損害勞工權益之虞之情形。
- 3.被上訴人於99年1 月16日寄發出如原證2 號所示之存證信函，表明「依勞動基準法第十四條第一項第六款及第四項規定表示。並依勞基法之規定給予本人應有之權益（資遣費、非自願離職證明、預告工資）」等語。由於被上訴人並非法律專業人士，自不能要求其必須精確的表示出「終止契約」之用語。被上訴人在上開存證信函中，已有明確表明「依勞動基準法第十四條第一項第六款及第四項規定表示」，並就終止後之法律效果（給予資遣費、開立非自願離職證明書）直接請求主張，應認被上訴人已有終止勞動契約之意思表示。上訴人並於99年1 月18日收受上開存證信函，故應認被上訴人已於99年1 月18日合法終止勞動契約。

(六)並為答辯聲明：上訴駁回。

- 四、本件被上訴人於原審起訴主張伊自89年10月24日起受僱於上訴人，於95年以後，即在上訴人設於太平洋崇光百貨中壢店之「義大利樂鍋專櫃」工作，並擔任店長職務，於98年12月1 日，上訴人將被上訴人從店長降職為銷售員，並派訴外人周小玲至該店擔任店長。嗣因專櫃租約到期，上訴人預定在99年2 月28日撤櫃，並於98年12月28日由訴外人周小玲代上訴人向被上訴人表示，於98年12月31日終止勞動契約，訴外人周小玲並請被上訴人工作至99年1 月5 日，被上訴人也予以配合，然上訴人因未答應發給被上訴人資遣費、非自願離職證明之請求，乃將被上訴人調職至遠東百貨板橋店工作，惟被上訴人於99年1 月16日以上訴人有「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情形，寄發存證信函予上訴人，請求上訴人給付資遣費、非自願離職證明、預告

工資等情，有被上訴人於原審提出之99年1月16日楊梅郵局第13號存證信函影本1份（見本院99年度壠勞簡調字第10號卷第10頁、第11頁）、上訴人於原審提出之太平洋崇光百貨99年2月21日（99）太百中壠字第1004131400204號函影本1紙（見本院99年度壠勞簡調字第29號卷第19頁），並為兩造所不爭執，惟上訴人以前開各詞置辯。是本件應審究者為：(一)上訴人於99年2月28日自太平洋崇光百貨中壠店撤櫃，是否符合「業務緊縮」之情形？(二)上訴人通知被上訴人於98年12月31日離職，並因訴外人周小玲之請求協助，而改延至99年1月5日離職，惟因上訴人不同意被上訴人請求發給非自願離職證明及資遣費等條件，而改調動被上訴人至遠東百貨板橋店專櫃，則兩造間之勞動契約是否於99年1月5日終止？(三)上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃有無違反勞動契約？(四)上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃有無違反調動五原則？(五)被上訴人於99年1月16日寄發之存證信函有無終止勞動契約之意思表示？(六)前開存證信函主張上訴人有違反勞動契約或勞工法令之事由，而依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，該項主張有無包括上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃認有違反調動五原則之情形在內？

五、本院判斷如下：

(一)上訴人於99年2月28日自太平洋崇光百貨中壠店撤櫃，是否符合「業務緊縮」之情形？

按勞動基準法第11條第2款規定雇主因業務緊縮時可經預告終止勞動契約，係指企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化，而必須資遣多餘人力時，得以業務緊縮為由終止勞動契約。而雇主依勞動基準法第11條第2款規定以業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院96年度台上字第1935號判決意旨、95年度台上字第2716號判決意旨參照）。查，本件上訴人係因與訴外人太平洋崇光百貨中壠店之專櫃廠商合約於99年2月28日到期，且訴外人太平洋崇光百貨中壠店不同意於期限屆滿後續約，故上訴人須於99年2月28日期滿後自訴外人太平洋崇光百貨撤櫃之事實，為兩造所不爭執，並有太平洋崇光百貨99年2月21日（99）太百中壠字第1004131400204號函影本1紙附卷可稽（見本院99年度壠勞簡調字第29號卷第19頁）。則上訴人既非因景氣下降、市場環境變化等情事而須縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，參酌前開最高法院判決意旨，上訴人於99年2月28日之後自訴外人太平洋崇光百貨撤櫃之行為，自非屬業務緊縮之情形。是被上訴人主張上訴人前開撤櫃行為係屬

業務緊縮云云，委無可採。

(二)上訴人通知被上訴人於98年12月31日離職，並因訴外人周小玲之請求協助，而改延至99年1月5日離職，惟因上訴人不同意被上訴人請求發給非自願離職證明及資遣費等條件，而改調動被上訴人至遠東百貨板橋店專櫃，則兩造間之勞動契約是否於99年1月5日終止？

次按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。」（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。是依前揭最高法院判決意旨可知，如勞雇雙方就合意終止勞動契約之方式、條件未達成一致時，則雇主單方終止權之發動，片面表示合意終止勞動契約之意思表示，並不生合意終止雙方勞動契約之效力。查，證人周小玲於本院證稱：「98年12月29日左右，公司法代丁洋機請我向被上訴人說做到98年12月31日，因為我人力無法調度，所以我請他做到99年1月5日，有無說要去板橋，那是因為公司希望被上訴人寫自動離職單，被上訴人要求公司是否可以開立非自願離職證明給他，詢問之後，秘書回復說沒有辦法開此證明給他，我跟公司反應，無法開立證明，被上訴人不可能會寫自動離職單，被上訴人也不願意寫，那是丁洋機才說如果被上訴人不願意走，就請他到板橋遠東，我通知被上訴人時，被上訴人沒有表示是否要到板橋遠東……」（見本院卷一第170頁）。依證人周小玲前揭證述可知，上訴人要求被上訴人於98年12月31日離職，並填寫自動離職單，其本意應係在不願意發給被上訴人資遣費、預告工資情形下，希望被上訴人填寫自動離職單而合意終止勞動契約之意思表示，惟因被上訴人要求上訴人開立非自願離職證明，上訴人不同意，乃將被上訴人調職至遠東百貨板橋店。是本件上訴人雖單方主動片面向被上訴人表示合意終止勞動契約，惟被上訴人要求上訴人開立非自願離職證明，顯見被上訴人並不同意合意終止勞動契約，故不生合意終止雙方勞動契約之效力，兩造間之勞動契約並未因被上訴人於99年1月5日在太平洋崇光百貨中壠店任職期滿而終止。

(三)上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃有無違反勞動契約？

依本件兩造簽訂之專櫃人員僱用契約書第4條約定：「本公司之上班制度為彈性上班制度，須絕對服從上級或公司之調度及彈性增減工作時數，月休六日，但可由甲方視業務之需要做增減。」（見本院卷一第17頁），足認被上訴人與上訴人間已有約定被上訴人須服從上訴人對其工作之調度；另參

酌被上訴人於89年10月間原任職於太平洋崇光百貨中壢店，於92年間調動至新竹百貨公司，於94年間調動至遠東百貨板橋店，再於96年調回太平洋崇光百貨中壢店，此為兩造所不爭執，亦證上訴人可調度被上訴人之工作地點。是兩造於前開專櫃人員僱用契約書中既已約定被上訴人應服從上訴人之調度，且調動乃是雇主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之常見現象，兩造於上開專櫃人員僱用契約書既有此約定，應可認工作場所之調動僅係勞動契約之履行過程，本件上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店並未違反勞動契約，洵堪認定。

(四)上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃有無違反調動五原則？

再按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148條定有明文。查勞動契約其性質屬民法僱傭契約，自有上開規定之適用。又按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞動基準法施行細則第7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行約定。而雇主如有調動員工之必要，依內政部命令雇主發布調職命令，應依下列原則辦理：「(1)基於企業經營上所必須；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動地點過遠，雇主應予必要協助。」〔內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋意旨可資參照〕。故雇主調動變更員工之工作場所時，除依契約約定外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工之利益，並應參酌上開五原則辦理，否則，其調職命令即屬權利濫用之非法行為。茲就本件調動有無違反調動勞工五原則，分別論述如下：

1. 本件調動是否基於上訴人企業經營上所必需？

(1)證人王素卿證於本院證稱：伊目前任職於板橋遠東，擔任店長職務，職務內容為銷售、分配工作給其他同事；板橋遠東專櫃面積約16、17坪，除了向客戶介紹產品外，還有示範烹飪如何使用鍋子；伊於95年3月升為代理店長，約97年升為正式店長迄今；伊任職板橋遠東專櫃時，專櫃上員工都是2個人，但是工作上很疲倦，且業績量一直增加，伊一直向上訴人公司要求有3個人，但不是每個月都有3個人，因為工作上又要銷售、示範，所以有部分新人進來就待不了半個月或是1個月就離職了，目前專櫃有2個人；伊曾經與被上訴人在板橋遠東同一個專櫃工作，伊剛進去的時候，除了其與被上訴人外，還有另外1個人，但是那個人常常去其他專櫃支援；上訴人公司有向伊表示要將被上訴人調到板橋遠東，並在99年2月28日太平洋崇光百貨中壢店收掉就來等語（見本院卷一第158頁背頁至第159頁背頁）。另證人周小玲於本院證稱：王素卿是私底

下向上訴人公司董事長秘書反應，因為板橋遠東的編制原本是2個人，但是因其營業額在北區來講比較高，所以王素卿私底下有反應過如果人力足夠的話，是否可以增加1個人；且板橋店的人力是由台北市調度，故台北市如有新人來，秘書就會安排新人去板橋店實習等語（見本院卷一第169頁背頁、第170頁）。

(2)依上訴人提出98年6月1日至99年9月30日北區櫃位每月業績一覽表所示（見本院卷一第82頁），上訴人設於遠東百貨板橋店專櫃於前開期間之業績不僅較上訴人設於遠東百貨桃園店及統領百貨股份有限公司桃園店（以下簡稱：統領百貨桃園店）為多，更於北區各專櫃中排名第一（詳如附表所示），例如98年11月份之業績：遠東百貨板橋店2,876,474元、遠東百貨桃園店1,668,734元、統領百貨桃園店604,557元，98年12月份之業績：遠東百貨板橋店876,952元、遠東百貨桃園店486,305元、統領百貨桃園店129,737元，99年1月份之業績：遠東百貨板橋店752,843元、遠東百貨桃園店305,219元、統領百貨桃園店309,207元，99年2月份之業績：遠東百貨板橋店728,744元、遠東百貨桃園店600,050元、統領百貨桃園店268,423元，99年3月份之業績：遠東百貨板橋店409,136元、遠東百貨桃園店315,966元、統領百貨桃園店174,361元。另觀諸98年11月至99年3月之專櫃人員，遠東百貨板橋店分別為2人、3人、2人、2人、2人，遠東百貨桃園店分別為2人、2人、2人、2人、2人，統領百貨桃園店分別為1人、1人、1人、1人、2人（見本院一第186頁至第195頁、第218頁至第224頁）。

(3)綜上，上訴人設於遠東百貨板橋店專櫃於98年6月至99年9月之業績均較上訴人設於遠東百貨桃園店及統領百貨桃園店為多，而其配置人員亦多為2人，與遠東百貨桃園店之人員相同，在配置相同人員之情形下，遠東百貨板橋店人員之工作量明顯較遠東百貨桃園店及統領百貨桃園店為大。是證人王素卿前開證稱遠東百貨板橋店人員原為2人，因業績增加，故一再向上訴人公司請求增加再多配置1人等語，洵堪採信。從而，上訴人於太平洋崇光百貨之專櫃預計於99年2月28日因合約到期撤櫃，兩造復無法合意終止勞動契約，則其於考量遠東百貨板橋店、遠東百貨桃園店及統領百貨桃園店之業績及人員配置情狀後，並參酌證人王素卿之請求，將被上訴人調動至遠東百貨板橋店，確屬上訴人基於企業經營上所必需之調動，故被上訴人辯稱系爭調動違反「基於企業經營上所必須」之原則云云，無可採信。

2.系爭調動上訴人對被上訴人之勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更，且調動後被上訴人工作與原有工作性質並未變更，均為被上訴人體能及其技術所可勝任，此為被上訴人所

不爭執，則被上訴人調動後之工作性質既無變更，僅是工作地點之變動，而此工作地點之變異，與被上訴人之體能及技術無關，足見被上訴人調動前後之工作，均為其體能及技術所能勝任無訛。

3. 被上訴人調動地點過遠，上訴人有給予必要之協助？

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。查，被上訴人之住處為桃園縣楊梅市○○路○巷○○號9樓，為上訴人所不爭執；又依證人周小玲於原審證稱：一般而言，上訴人會按照員工的住家來安排工作地點等語（見原審100年度壠勞簡字第2號卷第36頁）；是上訴人於調動被上訴人工作地點時，原應以在同為桃園縣內之地點即遠東百貨桃園店及統領百貨桃園店為優先考量，惟上訴人既係基於企業經營上所必須，認為遠東百貨板橋店之業績於同期間均較遠東百貨桃園店及統領百貨桃園店為多，且遠東百貨板橋店店長王素卿一再向上訴人請求增加人手，故認有增加遠東百貨板橋店人手必要而將被上訴人調動至遠東百貨板橋店，則上訴人自應就因調動被上訴至較遠之工作地點，致被上訴人須易地服勞務時之困難提供必要之協助。次查，上訴人雖主張其會提供交通費用補助予被上訴人等語，核與證人周小玲於本院證稱：依上訴人公司規定，若工作地點與住所不在同一縣市，上訴人會補助車馬費等語相符（見本院卷一第171頁）。惟被上訴人於本次調動之前雖曾至遠東百貨板橋店工作，然當時係因與丈夫、小孩同住，公婆可幫忙帶小孩，故可配合上訴人公司之調動；本次調動則因交通時間變長，假日上班時間亦加長，亦經被上訴人陳明在卷，另證人周小玲於本院證稱：被上訴人以前至遠東百貨板橋店工作時即因下班回到家中都已晚上12點多，路途太遠，故伊才會在95年幫被上訴人調動至中壠等語（見本院卷一第170頁）；顯見從桃園縣楊梅市○○○市○○區○路途過遠，因通勤所耗費交通時間太長，及家庭因素，已影響被上訴人調至遠東百貨板橋店工作之意願，則除給予交通費用補助外，尚應補償其因通勤增加之其他成本、生活津貼、家庭生活津貼等費用，以減少被上訴人因調動而產生之不利益，並使被上訴人能安心於工作。綜上，本件上訴人因調動被上訴人至遠東百貨板橋店工作，雖給予車馬費補助，惟依社會通認之客觀標準判斷，尚難認已提供合理之必要協助。是被上訴人辯稱上訴人並未提供必要之協助等語，即屬可採。

(五) 被上訴人於99年1月16日寄發之存證信函有無終止勞動契約之意思表示？

被上訴人於99年1月16日寄發如原證2號所示之存證信函，

被上訴人已於存證信函第2 段中表明：「依勞動基準法第十四條第一項第六款及第四項規定表示。並依勞基法之規定給予本人應有之權益（資遣費、非自願離職證明、預告工資）。」等語（見原審99年度壙勞簡調字第10號卷第10頁），顯見被上訴人已有終止勞動契約之意思表示，否則何須要求上訴人應依勞動基準法第14條第4 項準用同法第17條之規定請求上訴人發給資遣費？至被上訴人並非法律專業人士，自不能要求其必須精確的在存證信函中表示出「終止契約」之用語。從而，被上訴人於前開存證信函中已有終止勞動契約之意思表示之事實，堪以認定。上訴人主張被上訴人於前揭存證信函中未為終止契約之意思表示云云，無足採信。又本件上訴人既已於99年1 月18日收受上開存證信函，故應認兩造間之勞動契約已於99年1 月18日合法終止，且未逾勞動基準法第14條第2 項30日除斥期間之規定。

(六)前開存證信函主張上訴人有違反勞動契約或勞工法令之事由，而依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，該項主張有無包括上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃認有違反調動五原則之情形在內？

查，本件上訴人通知被上訴人於98年12月31日離職，並因訴外人周小玲之請求協助，而改延至99年1 月5 日離職，嗣因上訴人不同意被上訴人請求發給非自願離職證明及資遣費等條件，而改調動被上訴人至遠東百貨板橋店專櫃，則兩造間之勞動契約並未於99年1 月5 日終止等情，已詳如前述；且上訴人本件將被上訴人調動至遠東百貨板橋店並未與被上訴人事先協商，被上訴人並因路途較遠花費通勤時間長、家庭因素而不願前往遠東百貨板橋店，復為被上訴人陳明在卷。而被上訴人既非法律專業人士，自不能要求其在存證信函中就其主張上訴人有違反勞動契約或勞工法令之事由為明確表示。從而，被上訴人既未不同意上訴人將其調動至遠東百貨板橋店，則被上訴人於99年1 月16日寄發如原證2 號所示之存證信函，被上訴人於存證信函第2 段中表明：「依勞動基準法第十四條第一項第六款及第四項規定表示。並依勞基法之規定給予本人應有之權益（資遣費、非自願離職證明、預告工資）。」等語，應認該項主張有包括上訴人將被上訴人調動至遠東百貨板橋店專櫃認有違反調動五原則之情形在內。

(七)綜上，上訴人上開調動行為，顯已違反勞工委員會頒佈之調動五原則，致損害被上訴人之權益，已如前述，則被上訴人依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，於99年1 月16日以存證信函通知上訴人終止雙方間之勞動契約，並於99年1 月18日送達於上訴人，有存證信函及掛號郵件收件回執影本附卷為證（見原審99年度壙勞簡調字第10號卷第10頁至第12頁）。是兩造間之勞動契約業於99年1 月18日合法終止，且未逾勞動基準法第14條第2 項規定30日之除斥期間。

- 六、另按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計，同法第17定有明文；而此雇主發給勞工資遣費之規定，於勞工依同法第14條規定終止契約時，準用之，同法第14條第4項另定有明文；又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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2分之1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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條第12條第1項亦定有明文，而本條例此項既規定不適用勞動基準法第17條規定，則計算新制資遣年資未滿1個月者，即不能以1個月計，應按實際比例計算。查，本件兩造間勞動契約業經被上訴人合法終止，已如前述，則被上訴人依上開規定請求上訴人給付資遣費，洵屬有據。次查，兩造勞動契約終止前被上訴人之月平均工資為42,299元（ $38,142 + 38,159 + 33,333 + 32,169 + 78,590 + 33,375 = 42,299$ ，小數點以下四捨五入），為上訴人所不爭執。另被上訴人任職於被告之工作年資為自89年10月24日起至99年1月18日止，依舊制之工作年資為4年9月（即89年10月24日至94年6月30日），此部分得請求之資遣費為200,920元〔計算式： $42,299 \times (4 + 9/12) = 200,920$ ，元以下四捨五入〕；另依新制之工作年資為4年又202日（即自94年7月1日至99年1月18日），此部分得請求之資遣費為96,303元〔計算式： $42,299 \times (4 + 202/365) / 2 = 96,303$ 元，元以下四捨五入〕，惟被上訴人於原審僅請求96,230元。是總計被上訴人得請求上訴人給付之資遣費為297,150元（計算式： $200,920 + 96,230 = 297,150$ ）。
- 七、再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第203條分別定有明文。末按依本法第17條、第84條之2規定計算之資遣費，應於終止勞動契約30日內發給。勞動基準法施行細則第8條定有明文。本件被上訴人於99年1月18日終止系爭勞動契約，上訴人至遲應於其後30日即99年2月17日給付資遣費，惟上訴人遲未給付自應於翌日即99年2月18日負給付遲延之責任。從而，被上訴人請求上訴人給付297,150元，及自99年2月18日起至清償日止，按法定利率即年息5%計算之遲延利息，即屬有據，逾此範圍，為無理由，應予駁回。
- 八、綜上所述，本件被上訴人於原審依勞動基準法規定，請求上訴人給付資遣費297,150元，及自99年2月18日起至清償日

止，按法定利率即年息5 %計算之遲延利息，為有理由，應予准許；上訴人所辯均為無可取。是則原審判命上訴人如數給付，並依職權宣告假執行，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張及答辯，經核於判決結果並無影響，爰不一一予以論述，併此敘明。

十、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 101 年 5 月 22 日
勞工法庭 審判長法官 劉克聖
法官 袁雪華
法官 高明德

上列正本證明與原本無異

不得上訴

中 華 民 國 101 年 5 月 22 日
書記官 陳秀鳳