

臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞訴字第18號

原告 黃皚鈴
曹秀麗
陳惠質

共同

訴訟代理人 張顥璞律師
洪懷舒律師

被告 山富國際旅行社股份有限公司

法定代理人 陳國森

訴訟代理人 葉立宸

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年3月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告丙○○新臺幣183,060元，及自民國110年2月27
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告甲○○新臺幣130,302元，及自民國110年2月27
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣251,430元，及自民國110年2月27
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告另應分別發給原告丙○○、甲○○、乙○○非自願離職證明
書。

本判決第1、2、3項均得假執行。但被告如分別以新臺幣183,060
元、130,302元、251,430元，各為原告丙○○、甲○○、乙○○
預供擔保後，得免為假執行。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

事實及理由

甲、程序方面

壹、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適
用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條著有

規定。次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第2項定有明文。第按依實務與學說之多數見解，當事人或訴訟標的有減少、增加者，為訴之一部撤回、追加；否則為應受判決事項之減縮、擴張聲明。

貳、查原告先則起訴請求（一）被告應給付原告丙○○資遣費新臺幣（下同）384,090元、原告甲○○資遣費123,690元、原告乙○○資遣費775,713元，及均自起訴狀繕本送達翌日即民國109年11月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應發給原告丙○○、甲○○、乙○○非自願離職證明書。繼於110年1月13日（本院收文日期）提出民事更正聲明暨準備（二）狀表示，請求（一）被告應給付原告丙○○183,060元、原告甲○○130,302元、原告乙○○249,600元，及均自民事更正聲明暨準備（二）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）被告應發給原告丙○○、甲○○、乙○○非自願離職證明書。復於110年2月26日（本院收文日期）提出民事更正聲明暨準備（三）狀表示，請求（一）被告應給付原告丙○○183,060元、原告甲○○130,302元、原告乙○○251,430元，及均自更正聲明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）被告應發給原告丙○○、甲○○、乙○○非自願離職證明書，有民事起訴狀、民事更正聲明暨準備（二）狀、民事更正聲明暨準備（三）狀等在卷可證，自堪信為真實。則原告丙○○就所請求之前開資遣費金額減少，原告甲○○就所請求之前開資遣費金額增加，原告乙○○就所請求之前開資遣費金額先減少後再增加，與原告等就前開法定遲延利息之起算時間，更改至更正聲明狀繕本送達翌日起算，然其訴訟標的與當事人均未變更，分別核屬減縮、擴張受判決事項之聲明，經核與法均無不合，應予准許，合先

01 敘明。

02 乙、實體方面

03 壹、原告方面

04 （壹）原告起訴主張：

05 一、原告丙○○自89年6月19日起任職於設嘉義市○區○○路000
06 號處之被告嘉義分公司，擔任業務助理兼任會計，當時因被
07 告嘉義分公司尚未成立，故由被告台中分公司協助投保（原
08 證8，原告丙○○之勞工保險被保險人投保資料表，本院卷
09 第73頁），工作地點在嘉義市。原告甲○○自102年3月1日
10 起任職於被告嘉義分公司，擔任同業業務銷售（原證9，原
11 告甲○○之勞工保險被保險人投保資料表，本院卷第75至76
12 頁），然工作地點在嘉義市。原告乙○○則自82年11月6日
13 起任職於被告嘉義分公司，擔任客服部業務，當時因嘉義分
14 公司尚未成立，故由台中分公司協助投保（原證10，原告乙
15 ○○之勞工保險被保險人投保資料表，本院卷第77至78
16 頁），然工作地點仍在嘉義市。

17 二、詎被告於109年8月31日通知原告等，被告嘉義分公司確定暫
18 時歇業，109年9月4日前要完成搬遷（原證1，通信軟體對話
19 內容截圖，本院卷第27至32頁），並將原告等調職至被告臺
20 南分公司（地址：臺南市○○區○○路0段000號），但僅提
21 供嘉義火車站至臺南火車站之台鐵莒光號車票補助單趟107
22 元，不包含市區內轉乘公車車資，且嘉義火車站至臺南火車
23 站搭乘莒光號單趟耗時1小時8分，自臺南火車站轉乘至被告
24 臺南分公司附近公車站牌南華街口公車另需耗時半小時（原
25 證2，通勤時間資料，本院卷第33至35頁），原告等通勤往
26 返時間不包含等車即耗費3小時以上，嚴重破壞原告等之家
27 庭生活，經原告等於109年9月2日申請勞資爭議調解，請求
28 被告給付資遣費及非自願離職證明書，於109年9月15日經嘉
29 義市政府社會處調處後（原證3，嘉義市政府勞資爭議調解
30 記錄，本院卷第37至39頁），被告於109年9月18日通知原告
31 等僅照舊提供莒光號補助，原告等得考慮留職停薪（原證

01 4，被告通知維持原案之通信軟體對話內容截圖，本院卷第4
02 1頁），原告等難以接受，遂於109年9月29日以律師函向被告
03 表明終止勞動契約，並請求資遣費及發給非自願離職證明
04 書（原證5，鼎禎國際律師事務所函，本院卷第43至45
05 頁），另於109年9月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14
06 條第1項第6款規定終止契約並提出離職申請（原證6，原告
07 離職申請網路頁面截圖，本院卷第47至53頁），然被告仍拒
08 絕前開給付。而因被告前開調職命令不符合勞基法第10條之
09 1之規定或被告之工作規則（原證7，臺北市政府勞動局109
10 年6月1日北市勞資字第1096040998號函、被告公司工作規
11 則，本院卷第55至72頁），而違反兩造間之系爭勞動契約及
12 勞工法令，致有損勞工即原告等權益之虞，故為不合法，是
13 原告等依前開勞基法規定終止兩造間之系爭勞動契約，自屬
14 有據。

15 三、原告等依前開規定終止兩造間之勞動契約後，依勞基法第14
16 條第4項及第17條或勞工退休金條例第12條第1項等規定，得
17 分別請求被告給付後述之資遣費；並另得依勞基法第19條、
18 就業保險法第11條第3項規定，請求被告分別發給非自願離
19 職證明書，分述如下：

20 （一）原告丙○○部分：

- 21 1、原告丙○○於94年7月1日勞退新制施行後選擇適用新制，
22 因原告丙○○係依前開勞基法規定終止勞動契約，屬非自
23 願離職，得分別依勞基法第14條第4項及第17條（勞退舊
24 制期間，即94年6月30日前）或勞工退休金條例第12條第1
25 項（新制期間，即94年7月1日起）規定，請求被告給付資
26 遣費。
- 27 2、若認原告丙○○得請求被告給付資遣費，兩造對原告丙○○
28 ○之月平均工資為30,510元之事實不爭執。故原告丙○○
29 得請求被告給付6個月基數之資遣費為183,060元【計算
30 式：30,510元×6個月＝183,060元】。
- 31 3、原告丙○○並另得依勞基法第19條、就業保險法第11條第

01 3項規定，請求被告發給原告丙○○非自願離職之服務證
02 明書。

03 (二) 原告甲○○部分：

04 1、原告甲○○依前開勞基法規定終止勞動契約，屬非自願離
05 職，而得依勞基法第14條第4項、第17條規定，請求被告
06 給付資遣費。

07 2、若認原告甲○○得請求被告給付資遣費，兩造對原告甲○
08 ○月平均工資為34,290元之事實不爭執。則原告甲○○得
09 請求基數為3.8月之資遣費計為130,302元（計算式：34,2
10 90元 $\times$ 3.8=130,302元）。

11 3、原告甲○○並另得依勞基法第19條、就業保險法第11條第
12 3項規定，請求被告發給非自願離職之服務證明書。

13 (三) 原告乙○○部分：

14 1、原告乙○○於94年7月1日勞退新制施行後選擇適用新制，
15 因原告乙○○係依前開勞基法規定終止勞動契約，屬非自
16 願離職，自得分別依勞基法第14條第4項及第17條（勞退
17 舊制期間，即94年6月30日前）或勞工退休金條例第12條
18 第1項（新制期間，即94年7月1日起）等規定，請求被告
19 給付資遣費。

20 2、兩造對原告乙○○資遣費基數為6個月之事實不爭執，而
21 原告乙○○月平均工資為41,600元，被告則抗辯平均工資
22 為34,390元，嗣再改稱為30,510元。然兩造固曾於109年
23 4、5月間協議減薪2成，唯依因應景氣影響勞雇雙方協商
24 減少工時應行注意事項第7項規定，實施減少工時及工資
25 之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除。從而，依前
26 開規定與依原告乙○○之薪資條（原證14，本院卷第287
27 至291頁）計算，原告乙○○於系爭勞動契約終止前6個月
28 之平均工資應為41,905元。故原告乙○○得請求被告給付
29 之資遣費為251,430元【計算式：41,905元 $\times$ 6個月=251,4
30 30元】。

31 3、原告乙○○另得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3

01 項規定，請求被告發給非自願離職之服務證明書。

02 (貳) 對被告抗辯之陳述：

03 一、被告調動原告等並不合法，原告等並得因此終止系爭勞動契
04 約。蓋：

05 (一) 「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」：

06 1、雇主雖基於經營管理之正當性而調動勞工之工作，惟為
07 減少勞工因易地服勞務所導致之困難，諸如補償增加通
08 勤成本、房屋租賃費用、生活津貼、安家費以及是否提
09 供宿舍等，至其是否必要、合理之認定，應在符合社會
10 通認之客觀標準下判斷之。至所謂雇主在一般社會通念
11 之下應給予之協助，例如：(1)通勤協助：以通勤時間
12 衡量有無過遠，以單趟通勤1小時為標準，若單趟通勤時
13 間超過1小時則判定過遠，雇主須予以勞工通勤協助，如
14 補助交通費用、公司提供交通車、補助油資及過路費等
15 補助 (2)增加通勤時間之金錢補償：除補助增加之通勤
16 費用外，另就將員工因調職所增加之通勤時間，以金錢
17 補償之，例如勞工因增加通勤之時間1小時，另以加班計
18 算其時數，而支付加班費等，如此方可謂提供員工必要
19 之協助。

20 2、被告調動原告等至臺南工作，僅提供原告等嘉義至臺南
21 莒光號來回之交通補助214元，然未提供臺南火車站至臺
22 南分公司之交通協助或補助，且未考量搭乘火車轉乘公
23 車通勤時間達3個小時以上，大幅壓縮原告等家庭生活時
24 間，對原告等因調職所增加之通勤時間，亦未給予金錢
25 補償，已違反被告公司之工作規則第17條與勞基法第10
26 條之1，故系爭調職並不合法，原告等自得終止契約。

27 3、至被告雖抗辯嘉義分公司於109年10月1日已簽立租賃契
28 約，提供原告等於嘉義工作之選項，無奈原告等只想藉
29 故請求資遣費云云。惟：

30 (1) 被告嘉義分公司原租約租期至109年10月23日，況被告尚
31 於109年9月10日即另覓位於嘉義市之耐斯駐點，足證被

告確無將原告等調職至台南分公司之必要。故被告之系爭調職顯係出於不當之動機與目的。且被告直至原告等於109年9月30日離職後，始於109年10月7日詢問原告乙○○是否至前開耐斯辦公室上班，並未於原告等終止系爭勞動契約前提供原告等於嘉義工作之選擇。故被告嗣雖提出原告可於嘉義耐斯廣場工作，然係在原告於109年9月30日終止勞動契約後始提出，被告並未於109年8月31日即提供與原告等自由選擇在嘉義或臺南工作之機會。

(2) 被告於109年9月10日即與耐斯廣場股份有限公司簽立場地租賃經營契約書，約定自109年10月1日起承租耐斯1樓場地及會議室經營旅遊，顯見被告並未因企業經營而有遷址台南之必要，被告顯係企圖縮編嘉義分公司之人員編制，卻透過不當調動原告等至台南以逼退原告等，並藉此免其給付資遣費之義務。

(二) 系爭調動顯非被告基於經營需要，且被告未考量原告等之家庭利益。蓋：

1、依被告工作規則第17條規定，被告公司因經營需要，不違背勞動契約，且對員工薪資及其他勞動條件不做不利之變更，並考量員工及其家庭之生活利益後，得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，其年資合併計算。如調動工作地點過遠，被告應予必要之協助（見原證7）。且勞基法第10條之1亦規定雇主調動勞工工作，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、然系爭調職之工作地點過遠，被告未予原告等以必要之協助或補助；且被告調動員工至台南分公司之動機非正當，與被告有繼續於嘉義經營之計畫（即被告已另承租嘉義耐

斯據點），顯無經營上須調動原告等至台南分公司之必要，均如前述。

3、原告甲○○之公公蔡永銓高齡74歲，因原告甲○○配偶之工作須依序輪值白天班、小夜班及大夜班，故平日均由原告甲○○負責照顧蔡永銓之生活起居，且蔡永銓並有中風與心肌梗塞病史，仰賴藥物治療，於109年7月間亦因肺炎住院，8月間因眼睛腫瘤動手術，另有白內障（原證12，診斷證明書、藥袋、門診預約掛號單、轉診單、預約回診單，本院卷第199至209頁）。原告乙○○之母陳林麗蓉則為中度身心障礙者，其左眼於幼時失明，右眼視力亦極模糊、幾近雙盲，同住家人僅原告乙○○，須仰賴原告乙○○陪伴照顧其生活起居，且其膝蓋骨骼退化嚴重，須原告乙○○每天幫忙上藥，並須不定時至醫院骨科門診追蹤檢查（原證13，中華民國身心障礙證明、醫療費用收據、掛號取號資料等，本院卷第211至215頁）；若原告乙○○遭調動至台南分公司，實難以負荷，然被告未曾考量原告乙○○及其家庭生活利益。

4、故被告將原告等調職顯非合法，被告違反勞動契約及勞基法第10條之1規定，原告等自得依勞基法第14條規定終止系爭勞動契。

二、勞基法第14條第2項所規定30日期間，依民法第120條之規定，以日定期間者始日不算入。故原告等於109年8月31日經被告通知確定調職，自翌日即109年9月1日起算至109年9月30日止，前開30日期間始屆滿。故原告等於109年9月30日主張被告之系爭調動違反勞動契約與勞基法第10條之1規定，而依勞基法第14條規定終止系爭勞動契約，並未逾前開30日之法定期間。

三、對被告所提從業人員任用約定書、終止租約同意書（本院卷第101至107頁）、通信軟體對話內容截圖（本院卷第109至115頁）、GOOGLE衛星地圖（本院卷第117至121頁）等文書之製作名義人及內容真正不爭執。對被告所提場地租賃經營契

01 約書（本院卷第149 至151 頁）之製作名義人及內容真正不
02 爭執。

03 四、原告乙○○於109年7月1日遭被告片面減薪（原證11，減薪
04 書面，本院卷第187頁），然未經原告乙○○同意，故系爭
05 資遣費仍應以原告遭減薪前之薪資41,600元計算。然關於原
06 告乙○○部分，若被告所抗辯片面減薪有理由，原告乙○○
07 與被告均不爭執系爭資遣費金額為206,460元；若被告所抗
08 辯片面減薪為無理由，則被告應給付原告乙○○之系爭資遣
09 費金額應為251,430元（見本院卷第315頁）。對被告所抗辯
10 若認被告須給付原告等系爭資遣費，則原告丙○○得請求被
11 告給付之系爭資遣費應為183,060元，原告甲○○得請求被
12 告給付之系爭資遣費應為130,302元等事實不爭執。

13 （參）並聲明：

14 一、被告應給付原告丙○○183,060元、原告甲○○130,302元、
15 原告乙○○251,430元，及均自更正聲明繕本送達翌日起至
16 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

17 二、被告應發給原告丙○○、甲○○、乙○○非自願離職證明書
18 。

19 三、訴訟費用由被告負擔。

20 貳、被告則以：

21 一、對原告丙○○自89年6月19日起、原告甲○○自102年3月1日
22 起、原告乙○○自94年7月1日起，均任職於被告公司之事實
23 不爭執。然被告與原告等分別訂有山富國際旅行社從業人員
24 任用約定書。原告丙○○簽訂日期為101年1月6日，該約定
25 書第5條規定，其服從公司調遣與指示（被證1，從業人員任
26 用約定書，本院卷第101頁）。原告甲○○簽訂日期為102
27 年3月19日，該約定書第5條規定其服從公司調遣與指示（被
28 證2，從業人員任用約定書，本院卷第103頁）。原告乙○
29 ○簽訂日期為101年1月5日，該約定書第5條規定其服從公司
30 調遣與指示（被證3，從業人員任用約定書，本院卷第105頁
31 ）。因被告嘉義分公司處之租賃契約至109年10月23日到期

，被告與出租人遂合意到期日後不簽訂新租約（被證4，終止租約同意書，本院卷第107頁），致被告需找尋新地點，然因短期內無法找到適合地點，且被告與出租人合意提前終止租約並完成點交。而因原告等已於前開勞動契約中與被告有調動之合意約定，被告遂提供補貼每月通勤車資等必要協助（被證5，LINE群組對話內容截圖節影本，本院卷第109至111頁），而於109年8月31日將原告等調至被告之台南分公司（見原證1）。詎原告等於109年9月30日向被告表示終止勞動契約，並要求被告給付資遣費與開立非自願離職證明書（見原證6）。然因被告嘉義分公司已找尋到位於嘉義耐斯廣場（地址為嘉義市○區○○路000號）之營業地點（被證7，場地租賃經營契約書，本院卷第149至151頁），且被告公司之金玉玲副總經理於群組對話中亦曾詢問原告等是否至前開嘉義分公司地點上班，而遭原告等拒絕（被證6，LINE群組對話內容截圖節影本，本院卷第113至115頁）。被告遂於109年10月7日依法將原告等解雇。

二、原告等與被告訂立系爭勞動契約，內容已有前開調動合意，被告即無須原告等另行同意調職。故被告依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，終止兩造間之系爭勞動契約，自屬合法生效。蓋：

（一）兩造於簽訂系爭勞動契約時，已約定被告在合理範圍內，有調派員工職務及調動工作地點之權限，原告等卻拒絕履行契約義務至被告台南分公司提供勞務，被告自得依勞基法第12條第1項第4款規定，將原告等解雇。

（二）原告等雖逕認系爭勞動契約於109年9月30日終止，並於被告公司網頁系統中申請離職（見原證6），然因原告等自109年8月31知悉遭調動後，超過30日之法定期間，且已構成無故曠職3日以上，被告遂於109年10月7日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之系爭勞動契約，亦屬有據。

（三）被告將原告等調動至被告台南分公司，亦符合勞基法第10

01 條之1之規定。蓋：

02 1、有關「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的
03 」部分：被告因受新型冠狀病毒疫情影響，致業務嚴重下
04 滑、縮減，被告為減少租金開銷，而終止前開原營業處
05 所之租賃契約，致不得不調動原告等之工作地點，此為被
06 告經營上所必須，自難認被告調動原告等職務之行為有何
07 權利濫用之情形，或對原告等有何不當動機或目的。

08 2、有關「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」
09 、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」部分：系爭調
10 動後之上班時間、休假與原工作內容相同，從而被告將原
11 告等調至台南分公司，對原告之工資及其他勞動條件，未
12 作不利之變更。原告等之體能及技術亦可勝任。

13 3、有關「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」部分
14 ：

15 (1) 原告等雖主張選擇搭乘公車，每日通勤時間來回須3小時
16 以上云云。然以通勤而言，在衡量花費之時間與距離之情
17 況下，並非僅可選擇時間耗費較久之公車作為交通工具。

18 (2) 另依Google地圖顯示，依行駛路線之不同，從原告等住家
19 至台南分公司之路程，距離在67.6至75.5公里間（被證8
20 ，Google地圖，本院卷第117至121頁），於交通順暢之
21 情況下，通勤時間約1小時2分至1小時12分，來回通勤時
22 間應為2小時30分內。而依被告所提工作地點異動通知所
23 載，原告等異動後之薪資增加單日314元，即係被告考量
24 原告等住家與工作地點距離增加，而額外發給原告等單
25 日314元之交通津貼（見被證5），是被告對原告等因此增
26 加之交通費及通勤時間，已給予必要之協助。

27 4、有關「考量勞工及其家庭之生活利益」部分：被告於109
28 年8月25日即提供台南分公司及嘉義分公司新址之工作地
29 點供原告等選擇轉調，惟原告等均無意願且拒絕轉調（見
30 被證6）。且被告將原告等調職至台南分公司，除增加原
31 告等通勤時間與費用外，並無其他不便利之處，且被告已

01 為前開交通費補貼，衡情被告已考量原告等及其家庭生活
02 之利益。

03 三、對原告所提通信軟體對話內容截圖（本院卷第27至32頁）與
04 通勤時間資料、嘉義市政府勞資爭議調解紀錄（本院卷第33
05 至39頁）及通信軟體對話內容截圖（本院卷第41頁）、鼎禎
06 國際律師事務所函（本院卷第43至45頁）、原告離職申請網
07 路頁面截圖（本院卷第47至53頁）暨臺北市政府勞動局函、
08 被告公司工作規則（本院卷第55至72頁）、勞工保險被保險
09 人投保資料表（本院卷第73至78頁）等文書之製作名義人及
10 內容之真正不爭執。

11 四、對原告等所請求系爭資遣費部分：若認被告須給付原告等系
12 爭資遣費，則：

13 （一）原告丙○○得請求被告給付之系爭資遣費應為183,060元
14 ，原告甲○○得請求被告給付之系爭資遣費應為130,302
15 元。

16 （二）被告與原告乙○○曾合意109年4、5月份減班減薪（被證
17 9，雙方協商減少工時協議書，本院卷第257至259頁），
18 故原告乙○○月平均工資應為30,510元。若認被告須給付
19 原告乙○○系爭資遣費，且系爭資遣費應以原告乙○○減
20 薪前之薪資計算，則對原告乙○○所主張之系爭資遣費之
21 金額不爭執，但仍主張應以減薪後之薪資計算系爭資遣費
22 。然關於原告乙○○部分，若被告所抗辯片面減薪有理由
23 ，原告乙○○與被告均不爭執系爭資遣費金額為206,460
24 元；若被告所抗辯片面減薪為無理由，則被告應給付原告
25 乙○○之系爭資遣費金額應為251,430元（見本院卷第315
26 頁）。

27 五、若認被告先位抗辯無理由，則對原告所主張得請求發給非自
28 願離職證明書之事實不爭執等語，資為抗辯。

29 六、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔
30 。

31 參、得心證之理由

一、按雇主調動勞工工作，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10條之1著有規定。次按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；第17條規定於本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第14條第1項第6款、第4項與第17條分別定有明文。第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，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞工退休金條第12條亦有規定。另按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視為自認，由法院審酌情形斷定之。而所謂於自認有所限制，凡僅承認他造主張事實之一部者均屬之，故當事人於自認有所限制者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任

01 分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造
02 自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實
03 調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為
04 認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁
05 判要旨同此見解）。查：

06 （一）原告丙○○自89年6月19日起任職於被告嘉義分公司，擔
07 任業務助理兼任會計；原告甲○○自102年3月1日起任職
08 於被告嘉義分公司，擔任同業業務銷售；原告乙○○則自
09 82年11月6日起任職於被告嘉義分公司，擔任客服部業務
10 。與被告於109年8月31日通知原告等，被告嘉義分公司確
11 定暫時歇業，109年9月4日前要完成搬遷，並將原告等調
12 職至被告臺南分公司等事實，為兩造所不爭，復有勞工保
13 險被保險人投保資料表（見本院卷第73至78頁）、通信軟
14 體對話內容截圖（見本院卷第27至32頁）等在卷可證，自
15 均堪信為真實。是被告為原告等之雇主，則依前開勞基法
16 第10條之1之規定，雇主即被告調動勞工即原告等工作，
17 其調動工作地點過遠，雇主即被告應予以必要之協助，並
18 應考量勞工即原告等及其家庭之生活利益，應可認定。

19 （二）而原告等主張被告將原告等調職至被告臺南分公司，若搭
20 乘莒光號火車自嘉義站至臺南站單趟耗時1小時8分，再自
21 臺南火車站轉乘至被告臺南分公司附近公車站牌南華街口
22 公車另需耗時半小時，有原告等所提通勤時間資料在卷可
23 證（見本院卷第33至35頁）；且被告對前開通勤時間資料
24 之製作名義人與內容真正亦不爭執（見本院卷第132至133
25 頁），故原告等前開主張亦堪信為真實。是若再加上原告
26 等自住家至嘉義火車站搭火車通勤之時間與通勤時之候車
27 時間，則原告等每日單程通勤時間已近2小時，往返約近4
28 小時，故被告將原告等調至台南分公司，其調動工作地點
29 過遠，被告依前開勞基法規定應予原告等以必要之協助，
30 均可認定。

31 （三）至被告將原告等調職至台南分公司，雖向原告等表示將提

01 供以莒光號單趟107元、來回214元計算之車資補貼，為兩
02 造所不爭，並有原告所提通信軟體對話內容截圖在卷可憑
03 （見本院卷第41頁），固堪信為真實。然被告僅補助原告
04 等增加之部分通勤費用，而就原告等因調職所增加之通勤
05 時間，並未另支付加班費補償，甚或提供宿舍、台南當地
06 交通車等，自難謂被告已提供員工即原告等必要之協助。
07 且依前開通信軟體對話內容截圖中，被告所屬人員亦表示
08 請原告等考慮留職停薪方案；另參酌被告與原嘉義分公司
09 營業處所之屋主協議109年10月23日終止該處所之租約，
10 然被告卻於109年9月10日即與耐斯廣場股份有限公司簽訂
11 場地租賃經營契約書，預供被告作為經營旅遊業務之用，
12 亦有終止租約同意書（本院卷第107頁）、場地租賃經營
13 契約書（見本院卷第149至151頁）在卷可憑，顯見被告將
14 原告等調職，並非基於企業經營上所必須，且有不當動機
15 及目的。況依勞基法第30條第1項規定，勞工正常工作時
16 間每日不得超過8小時；而原告等每日即須花費約4小時於
17 通勤時間上，亦如前述，系爭調職勢將影響原告等之家庭
18 生活利益。是被告將原告等調職至台南分公司，顯未考量
19 勞工及其家庭之生活利益，洵堪認定。故被告之系爭調職
20 為不合法。至被告雖抗辯被告公司副總經理金玉玲於群組
21 對話中曾詢問原告等是否至前開耐斯王子廣場之嘉義新地
22 點上班，而遭原告等拒絕，並提出LINE群組對話內容截圖
23 節影本為證云云（見本院卷第113至115頁）；然前開對話
24 內容係109年10月7日所為（見本院卷第115頁），已於原
25 告等合法終止系爭勞動契約之後（詳如後述），自不影響
26 原告等終止系爭勞動契約之效力。

27 （四）雇主即被告前開調職既不合法，顯違反前開勞工法令，並
28 有損勞工即原告等權益之虞，依前開說明，則勞工即原告
29 等得不經預告終止系爭契約。則原告等委任律師於109年9
30 月29日以律師函向被告表明終止勞動契約，另於109年9
31 月30日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約並提出

離職申請，即被告收受原告表示兩造系爭勞動契約於109年9月30日終止之意思表示等事實，為兩造所不爭，並有鼎禎國際律師事務所函（見本院卷第43至45頁）、原告等離職申請網路頁面截圖（見本院卷第47至53頁）等在卷可憑，亦堪信為真實。至被告雖抗辯原告等自109年8月31日知悉遭調動後，超過勞基法第14條第2項所規定之30日法定期間，且已構成無故曠職3日以上，被告遂於109年10月7日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之系爭勞動契約云云。然：

- 1、勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項著有規定。然以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第120條第2項亦有規定。則前開勞基法所規定之30日除斥期間，既係以日定期間者，其始日自不算入。
- 2、原告等於109年8月31日知悉被告遭調動，與原告等於109年9月30日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約等事實，為兩造所不爭，業如前述。則原告等知悉其等遭系爭調職情形之日或知悉損害結果之日，均係109年8月31日，依前開說明，應自109年9月1日起算前開勞基法所規定30日之除斥期間，則原告等於109年9月30日以前開事由終止系爭勞動契約，尚未逾越前開30日之除斥期間，是被告前開抗辯，自不可取。

（五）從而，原告等依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，既屬合法生效，故原告等依前開規定請求被告給付資遣費，亦屬有據。則：

- 1、若認被告須給付原告等系爭資遣費，則被告對原告丙○○得請求被告給付系爭資遣費183,060元，原告甲○○得請求被告給付系爭資遣費130,302元等事實，並不爭執。且系爭資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，亦如前述；

則被告至遲於109年10月底即須給付系爭資遣費。從而，原告丙○○請求被告給付資遣費183,060元、原告甲○○請求被告給付資遣費130,302元，及均自110年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自均屬有據。

2、若認被告須給付原告乙○○系爭資遣費，且被告所抗辯以減薪後之金額計算系爭平均工資為無理由，則被告對其應給付原告乙○○資遣費251,430元之事實，並不爭執（見本院卷第315頁）。查：

（1）依前開勞基法規定，被告須給付原告乙○○資遣費，業如前述。

（2）至被告雖抗辯須以減薪後之薪資換算平均工資，計算原告乙○○之系爭資遣費金額為206,460元云云。然：

①平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款著有規定。而依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者，勞基法施行細則第2條第4款亦著有規定。

②被告所抗辯與原告乙○○曾合意109年4、5月份減班減薪，為兩造所不爭，並有雙方協商減少工時協議書在卷可憑（見本院卷第257至259頁），自堪信為真實。然前開雙方協商減少工時協議書中亦記載，因受新冠肺炎疫情影響，業務暫停而暫時性減少原告乙○○之工時及工資，故依前開勞基法施行細則第2條第4款規定，雇主即被告因事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工即原告乙○○未能工作即前開減少工時與工作部分，於依勞基法第2條第4款計算平均工資時不計入。故被告前開抗辯為無理由。

01 ③是系爭資遣費計算基礎之平均工資，應以原告乙○○減薪
02 前之薪資計算，則被告對原告乙○○所主張之系爭資遣費
03 之金額不爭執，亦如前述。故原告乙○○請求被告給付資
04 遣費251,430元，及自110年2月27日起至清償日止，按週
05 年利率5%計算之利息，亦屬有據。

06 二、再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
07 其代理人不得拒絕，勞基法第19條著有規定。且前開規定並
08 未限定勞工離職係出於何人終止勞動契約，雇主均負有發給
09 義務，其目的係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗。
10 查原告等依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契
11 約，為合法有效，業如前述。則原告等均依勞基法第19條之
12 規定，請求被告開立非自願離職證明書，自屬有據，均應予
13 准許。

14 三、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項
15 、第78條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟
16 費用之裁判。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。又訴之聲明
17 減縮部分既未經法院裁判，自無庸諭知訴訟費用由何人負擔
18 ，但可於主文諭知訴訟費用除減縮部分外由何人負擔，以示
19 明確（司法院（72）廳民一字第0614號函同此見解）。查本
20 院既為被告前開全部敗訴之終局判決，則依前開說明，本院
21 因認本件訴訟費用（除減縮部分外）應命由被告負擔。

22 四、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
23 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
24 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
25 項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求即主文所示
26 第1、2、3項，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依
27 職權宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免
28 為假執行。

29 五、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證
30 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併
31 予敘明。

01 中 華 民 國 110 年 4 月 13 日

02 勞工法庭法官 陳卿和

03 以上正本係照原本作成。

04 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（應
05 附繕本）。

06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 110 年 4 月 13 日

08 書記官 柯凱騰