

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

110年度勞上字第4號

上訴人 李弘毅

訴訟代理人 紀岳良律師

被上訴人 衛生福利部玉里醫院

法定代理人 王作仁

訴訟代理人 湯文章律師

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110年11月17日臺灣花蓮地方法院110年度勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於111年4月15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、上訴人主張：

(一)伊自民國103年2月10日起受僱於被上訴人擔任臨床心理師（下稱系爭勞動契約），工作地點為被上訴人位於花蓮縣○○鎮○○路000號玉里院區（下稱玉里總院區），當時伊每天花約4小時通勤，於104年10月間，伊調任被上訴人分支機構即位於花蓮縣○○鄉○○路0段00號之溪口院區精神護理之家（下稱溪口院區），仍任職臨床心理師，因通勤距離減少2/3，大幅節省通勤時間，嗣於110年間，直屬主管陳東家主任口頭告知伊，上級預定要將伊調回玉里總院區工作，因完全未徵詢伊之意願，亦使伊蒙受重大不利益，伊不斷嘗試溝通，未獲明確回應，被上訴人於110年7月12日經透過陳東家以電子郵件將調職派異動通報單即調職令（下稱系爭調職令）送達予伊，將伊調至玉里總院區（下稱系爭調動）服務，然系爭調動與勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1職務調動原則不合：1、溪口院區附設精神護理之家，於前年擴編100病床，目前仍持續擴編計畫200床，無組織縮編或裁撤而需調任職位之必要，被上訴人

01 從兩造默示合意伊在溪口院區工作地點單方面調職伊到玉
02 里總院區急性病房，實已牽涉勞務工作和勞動契約變更，
03 屬恣意之權利濫用；2、玉里總院區與伊在花蓮市住處相距
04 87.6公里，而伊自花蓮市家中通勤至溪口院區僅19.7公
05 里，原本開車單趟約30分鐘即可，但改至玉里總院區則需
06 搭乘最早自強號，每天來回通勤時間約4小時，支出之火車
07 費用每月約為新臺幣(下同)7,560元（花蓮至玉里自強號：
08 189元×2來回×20工作天/月），汽車油錢為7,308元（3元/
09 公里×60.9公里×2來回×20工作天/月，還未計入保養費），
10 此費用已佔伊每月平均薪資約15%，嚴重影響伊生活品質；
11 3、伊現育有9歲及5歲兩未成年子女，配偶亦有正職工作，
12 伊平日須協調分擔家庭照顧勞務，系爭調動後，伊為配合
13 臺鐵火車時刻，致使伊無法照顧家庭與孩子，被剝奪天倫
14 之樂，遑論被上訴人根本沒有損害伊權益調動之必要，更
15 毫無任何補貼措施（縱有所加薪或補貼，伊亦不願犧牲生
16 活品質與家庭生活）。伊於110年6月22日與被上訴人協商
17 未果，又於同年7月12日收到被上訴人系爭調職令，即在花
18 蓮縣政府社會處勞資科進行調解，因被上訴人堅持違法調
19 動，以致調解不成立，則被上訴人片面對伊不利之系爭調
20 動，已違反勞基法第10條之1規定，伊已依同法第14條第1
21 項第6款規定，於110年7月26日以民事變更訴之聲明狀為終
22 止系爭勞動契約，繕本已於110年8月2日送達被上訴人，又
23 伊於110年1月起至離職之日止，每月薪資為56,336元，經
24 常性給付之年終獎金及績效獎金為97,206元，故離職前6個
25 月平均薪資為72,537元，而因系爭勞動契約已為終止，依
26 勞基法第16條第3項及第17條第1項規定，請求被上訴人給
27 付資遣費268,992元及1個月預告工資72,537元，共計341,5
28 29元，及被上訴人應發給非自願離職證明之服務證明書予
29 上訴人。

30 (二)又被上訴人並未舉證證明在經營上有調動伊之必要，另無
31 論被上訴人任何院區，業務均係提供精神病患長照服務，

01 被上訴人辯稱僅有溪口院區方能提供長照服務，顯屬不
02 實。再如被上訴人需要伊心理學博士背景，提供其他臨床
03 心理師訓練，可以以多種方式為之，例如至溪口院區訓
04 練，讓伊出差或線上教學，沒有必要調動伊，伊前次調
05 職，是從玉里總院區調至溪口院區，對伊而言，大大降低
06 通勤成本及時間，更可以照顧家庭和甫出生之長女，當然
07 欣然同意，被上訴人主張伊同意調職一次，後續就不能拒
08 絕調職，顯有嚴重誤解，亦違反勞基法第10條之1規定。另
09 被上訴人根本沒提供任何調職補償，被上訴人所謂提供之
10 單身宿舍，事實上是申請不保證有得住，還要付租金和電
11 費，況以上訴人工作資歷、專業能力、更有家室，才不要
12 住被上訴人不保證提供且需付費之四人房單身宿舍，倘伊
13 調職至玉里院區，每天多3小時以上通勤時間，7,000多元
14 之通勤費用，且長途通勤無論開車或搭乘出事率極高之臺
15 鐵亦增加許多意外風險，更喪失照顧家庭、陪伴妻小之天
16 倫之樂，此損失無法以金錢等現實條件量化，被上訴人卻
17 泛稱須經核准之1小時彈性上下班就足以彌補，令人莞爾等
18 語。

19 (三)並聲明：1、被上訴人應給付上訴人341,529元，及自民事
20 變更訴之聲明狀繕本送達被上訴人(110年8月2日)翌日起至
21 清償日止，按年息5%計算之利息；2、被上訴人應發給載有
22 上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內
23 容、到職日期，暨離職日期為民事變更訴之聲明狀繕本送
24 達被上訴人翌日，離職原因為非自願離職之服務證明書
25 (下稱非自願離職證明書)予上訴人。

26 二、被上訴人則以：

27 (一)被上訴人共有五個院區，分別為玉里總院區、溪口院區、
28 新興院區、萬寧院區及祥和院區，其中溪口院區於93年成
29 立，主要負責經營溪口精神護理之家。被上訴人係為培訓
30 長期照顧之人員需求及對於臨床實見習教學培訓而為上訴
31 人調職處分，係屬經營之必要調動，非具有不當動機及目

01 的。被上訴人甲○○院長於108年9月起，即告知同仁，被
02 上訴人未來將以「長期照顧」為經營核心，故在長期照顧
03 之前提下，將有同仁輪調以進行長期照顧相關訓練之需
04 求，而被上訴人目前符合規範之長照機構，僅有溪口院
05 區，故為讓其他臨床心理師能受到完整之訓練，俾被上訴
06 人日後經營，有必要將上訴人調職。又被上訴人為因應110
07 年9月至10月之長照轉型人員訓練需求，於同年4月19日即
08 有於臨床心理科科會上預先告知，並於同年7月將進行輪
09 調，以利後續人員團隊配合、長照訓練及住民照顧銜接，
10 並非事出突然之調動。且本次輪調人員高達6位臨床心理
11 師，倘調動上訴人係出於不當動機與目的，豈會為如此大
12 之調動，在在證明被上訴人係為經營必要而調動上訴人，
13 上訴人主張顯與事實相悖。另上訴人為心理學博士班就讀
14 中，亦為被上訴人臨床心理師之實見習訓練窗口，故除長
15 照轉型之需求外，尚需倚靠上訴人之專業至玉里總院區進
16 行臨床心理科實見習教學及擔任臨床醫事人員培訓計畫2年
17 期臨床心理師訓練課程之臨床教師。上訴人於103年2月10
18 日就職之初即在玉里總院區服務，104年10月始為配合被上
19 訴人經營方針，調至溪口院區任職，當時被上訴人調動上
20 訴人並無意見，足證上訴人知悉被上訴人會依經營需求而
21 為調動並同意之，惟本次僅係將上訴人調動回其剛就職之
22 院區服務，反而改稱系爭調動具有不當動機及目的云云，
23 前恭後倨之矛盾行為，顯已違反誠信原則。綜上，系爭調
24 職係為配合被上訴人醫院長照轉型與臨床心理師之長期照
25 顧訓練、實見習學生教學、及二年期臨床心理師訓練課程
26 之目的，始將上訴人調回玉里總院區任職，係出於被上訴
27 人經營之必要考量，上訴人陳稱被上訴人醫院具有不當動
28 機及目的云云，洵無可採。

29 (二)系爭調職處分對於上訴人之工資及勞動條件，未作不利之
30 變更，且調整後工作內容與先前相同，上訴人顯得勝任調
31 職後之工作。又系爭調動上訴人至玉里總院區擔任之職務

01 為臨床心理師，與上訴人於溪口院區任職之職位相同，工
02 作內容亦為相同，且就其薪資、獎勵金、證照加給等，均
03 與上訴人於溪口院區任職核無不同，是系爭調職並未變更
04 上訴人之工作條件，且本次工作調動顯係上訴人技術所得
05 勝任。上訴人主張被上訴人將上訴人從原先之長期照顧單
06 位調至急性病房，涉及契約內容不利益變更云云，要無可
07 採。又為避免上訴人舟車勞頓及耗費過多交通成本，被上
08 訴人曾向上訴人保證將提供宿舍供上訴人居住，且亦有彈
09 性上下班之專案可供上訴人選擇，被上訴人顯已考量上訴
10 人居住較遠，而有予以必要之協助。依一般經驗法則，通
11 常年紀越小之小孩，父母須花費照護之時間越多，因剛出
12 生之幼嬰兒其尚未有思考能力，甚至大小便、吃飯等一般
13 基本生活能力均有所欠缺，而需父母大量陪伴與照護，但
14 隨著時間演進，小孩之思考能力、生活能力均會成長，因
15 此所須費之照護時間將因而有所下降，應屬無疑。上訴人
16 於103年任職於被上訴人醫院時即就職於玉里總院區，斯時
17 尚有一名2歲孩童須為照顧，上訴人每日通勤往返花蓮玉里
18 之間，當時上訴人未曾向被上訴人反應此會影響其家庭之
19 生活利益，現今一名孩童已滿9歲，另一名亦足滿5歲，年
20 紀均已高於上訴人剛就職之時，照顧上與就職之初相比，
21 已減少大量之照護時間，上訴人反稱系爭調動有害及家庭
22 生活利益，前後行為互相矛盾，不足為採。被上訴人於上
23 訴人就職之初，即有告知上訴人應配合醫院經營發展與需
24 求，隨時調動至其他院區服務，其服務區域非僅限於某單
25 一院區，況上訴人早已知每2年將行1次調整，尤其，被上
26 訴人於110年4月19日即有於臨床心理科科會上預先告知，
27 上訴人自有充分時間安排調整其家庭生活，詎上訴人既知
28 悉有上開約定，仍願繼續服務於被上訴人，並定居於花蓮
29 市區生兒育女，此為上訴人個人之選擇，既上訴人得預見
30 其須配合進行論調，即不得再以輪調影響其照護子女等事
31 由，主張拒絕配合調職。況上訴人尚有配偶居住於花蓮

01 市，於上訴人工作時尚可協助照顧子女，將上訴人調至玉
02 里總院區並未使其子女欠缺照護，且被上訴人院長於110年
03 5月21日曾於溪口院區開會時表示，「若有在家及上班距離
04 較遠之情形，得專簽彈性上下班時間」，亦即上訴人可與
05 其配偶商量照護孩子之相關事宜後，再與被上訴人商量上
06 班時間，顯見被上訴人已充分考量上訴人家庭之生活利
07 益。此外，上訴人於104年1月1日起至110年6月30日止，分
08 別於財團法人犯罪被害人保護協會○○分會擔任心理輔導
09 服務之輔導人（即心理師）、社團法人花蓮縣○○○○○
10 公會擔任理事、國立○○大學擔任心理諮商師及○○學校
11 財團法人○○大學○○○○○○○學系（碩士班）擔任臨
12 床教師等多項兼職，上訴人下班後仍能花費不少時間經營
13 其副業，何以此等兼職不會影響家庭生活，而調職後往返
14 花蓮玉里間花費之交通時間，卻會侵害家庭生活利益？綜
15 上所述，被上訴人將上訴人調職至玉里總院區服務，已充
16 分考量上訴人家庭之生活利益。系爭調職既屬合法，被上
17 訴人應無違勞動契約或法令之情事，上訴人豈得終止兩造
18 間之勞動契約。

19 （三）依系爭調動，上訴人本應於110年7月13日至玉里總院區任
20 職，惟因上訴人於110年7月13日起迄至8月2日均為休假狀
21 態，是上訴人實際上係應於8月3日至玉里總院區任職，詎
22 上訴人於當日起，連續超過3日均未至玉里總院區任職，被
23 上訴人已依法終止系爭勞動契約，是被上訴人解雇上訴人
24 乃於法有據，上訴人亦不得請求被上訴人給付資遣費、預
25 告工資或核發非自願離職證明書等語。並聲明：上訴人之
26 訴駁回。

27 三、原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服提起上訴，並聲明：
28 （一）原判決廢棄；（二）被上訴人應給付上訴人341,529元，
29 及自110年8月3日起迄清償日止，按年息百分之五計算之利
30 息；（三）被上訴人應發給載有上訴人姓名、性別、出生年月
31 日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為

01 110年8月2日，離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴
02 人。(四)第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。被上訴人答
03 辯聲明：上訴駁回。

04 四、兩造不爭執事項（見本院卷第158至160頁）：

05 （一）上訴人自103年2月10日起受雇於被上訴人，兩造簽立約用
06 人員契約書（下稱系爭契約），上訴人到職時係玉里總院
07 區擔任臨床心理師，自104年10月起調職至溪口院區擔任臨
08 床心理師。

09 （二）被上訴人共有5個院區，即玉里總院區、祥和院區（位在花
10 蓮縣玉里鎮）、新興院區（位在花蓮縣玉里鎮）、萬寧院
11 區（位在花蓮縣富里鄉）、溪口院區。

12 （三）上訴人自受雇於被上訴人時起迄今均實際居住於花蓮縣○
13 ○市○○路00巷0號11樓之1地址，上訴人該住處距離玉里
14 總院區87.6公里，距離溪口院區26.7公里。

15 （四）上訴人自110年8月3日起即未至被上訴人處上班。

16 （五）上訴人於110年1月起至自被上訴人處離職之期間，每月薪
17 資為56,336元，另上訴人110年間自被上訴人處領取之年終
18 獎金及績效獎金合計為97,206元，上訴人離職前6個月平均
19 薪資為72,537元。

20 （六）上訴人已婚，於110年7月間育有9歲及5歲兩名未成年子
21 女。

22 （七）被上訴人於110年7月12日將系爭調職令以電子郵件方式送
23 達上訴人，上訴人於同日向原審法院起訴回復原職，嗣於1
24 10年7月26日以民事變更訴之聲明狀終止勞動契約，並改為
25 請求給付資遣費及預告工資，被上訴人於110年8月2日收受
26 該狀；另兩造於110年7月12日在花蓮縣政府社會處勞資科
27 進行調解，惟調解不成立。

28 （八）若本件上訴人請求資遣費及預告工資有理由，上訴人得請
29 求之金額為資遣費268,992元、預告工資72,537元。

30 五、本院之判斷：

31 （一）被上訴人對上訴人所為之系爭調動有無違反勞基法第10條

01 之1規定？上訴人所為終止系爭契約是否合法？

02 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
03 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
04 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
05 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
06 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇
07 主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
08 益。勞基法第10條之1定有明文。亦即，雇主調動勞工工作
09 除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則
10 之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主調動勞工職務不得
11 違反之五原則（最高法院110年度臺上字第34號判決參
12 照）。再雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
13 並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第10條之1第5款
14 定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁
15 止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必
16 要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利
17 益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通
18 常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞
19 工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度
20 臺上字第43號民事判決）。申言之：

21 (1) 雇主基於業務上之必要性，得依其決定勞工之勞動場
22 所，只是調動（尤其是併隨著可能要搬遷之調動），一
23 般而言，對於勞工之生活關係應會造成不少影響，故雇
24 主之調動命令權並非可以無制約行使，自亦不容許雇主
25 濫用該權利。

26 (2) 承上，但除非調動命令不存有業務必要性，或縱有業務
27 必要性，然調動命令係基於其他不當動機或目的而為，
28 或使勞工承擔明顯逾越其通常所能忍受程度之不利益等
29 特殊情形，否則，應尚難認為調動命令已該當權利濫
30 用。

31 (3) 至於上述業務必要性，並無須達到其他人難以替代程度

01 之高度必要性，只有認為有助於企業之合理經營（如勞
02 工之適正配置、業務之能率增進、開發勞工之能力、提
03 高勤勞意欲、業務運作之順暢化等），即得肯定有業務
04 上之必要性。

05 2、被上訴人為系爭調動，並無違反勞動契約約定：

06 上訴人主張：被上訴人為系爭調動，完全未徵詢其意願，
07 而屬被上訴人單方為之，實已牽涉勞務工作和勞動契約變
08 更等語。惟按勞動契約中關於勞動場所之合意範圍內，具
09 有法之拘束力，在此合意範圍內，勞工負有承擔場所調動
10 之義務；又依系爭契約書第3條工作場所：「甲方(即被上
11 訴人)為適應業務需要，得調派乙方(即上訴人)至其他工作
12 場所或單位服務，且調整後本契約仍屬有效。」（見原審
13 卷第19至21頁），再依上訴人對形式上不爭執之被上訴人
14 工作規則第17條：「本院為應業務需要，得調動勞工至其
15 他工作場所或單位服務，在不違反勞動契約、勞工薪資及
16 其他勞動條件未作不利之變更，且調動工作性質為其體能
17 及技術所可勝任者，勞工有正當理由得申請覆議。」（見
18 原審卷第103頁，本院卷第158、160頁。至上訴人辯稱：上
19 開工作規則未依法定程序公布，對其無拘束力等語〈見原
20 審卷第361頁〉，然上開工作規則係於108年3月28日制定，
21 並經花蓮縣政府以府社勞字第1080075061號同意備查〈見
22 原審卷第223頁〉，是被上訴人主張上開工作規則已送縣政
23 府備查，並在被上訴人網站上可查悉列印，上訴人任職被
24 上訴人醫院約10年，定當知悉上開工程規則等語，洵非無
25 稽，則上訴人此部分抗辯，尚非可採），可知被上訴人依系
26 爭契約及上開工作規則，自可按其業務需要，調派上訴人
27 至其他工作場所或單位服務。是被上訴人抗辯：其依系爭
28 契約及上開工作規則，因業務需求，有權調動上訴人等語
29 （見原審卷第90頁），應有理由，上訴人此部分主張，尚非
30 可採。

31 3、被上訴人為系爭調動並無權利濫用：

01 (1)上訴人主張：溪口院區無組織縮編或裁撤而需上訴人調
02 任職位之必要，且上訴人之調動折衝1年多方決定，可證
03 被上訴人所稱因轉型長照而為系爭調動之原因，並不存
04 在等語(見本院卷第188頁)。惟依上訴人所不爭執之被上
05 訴人臨床心理科110年4月19日科務會議紀錄記載：「配
06 合長照轉型，臨床心理師職務調動」(見原審卷第117至
07 123頁)、同科110年5月7日簽呈記載：「配合長照轉
08 型，臨床心理師職務調動」(見原審卷第115頁)、同科
09 110年5月30日簽呈記載：「配合長照轉型，心理師職務
10 調動」(見原審卷第125、126頁)、同科110年6月21日
11 科務會議紀錄記載：「4.配合長照轉型，110年7月1日臨
12 床心理師職務調動，請做好交接準備...。」(見原審卷
13 第33至37頁)、同科110年7月2日簽呈記載：「二、配合
14 長照轉型，110年7月1日臨床心理師職務調動，請做好交
15 接準備...九、立法院會5月18日三讀通過《長期照顧服
16 務法》修正草案，增訂未經許可設立長照機構不得提供
17 服務。在此重申本院長照轉型的決心...。」(見原審卷
18 第25至27頁)，足見被上訴人係為配合該院長照轉型，
19 而有將該院內臨床心理師作職務調動之必要；參以上訴
20 人所製作之臨床心理作業辦法明確記載「住院部門：負
21 責人員每兩年進行一次調整，特殊狀況提科務會議討
22 論。(1)住院單位：急性病房、慢性病房、祥和院區、萬
23 寧院區、溪口院區、新興院區」(見原審卷第167至176
24 頁)，以及兩造不爭執事項四(一)，上訴人係被上訴人
25 聘僱之臨床心理師，自104年10月間從玉里總院區調職至
26 溪口院區乙情，可徵上訴人合於上開調動職務規定(至上
27 訴人主張：其係努力爭取，方能於玉里總院區任職1年8
28 月後，調至溪口院區等語，然上訴人未舉證證明被上訴
29 人同意其免受上開規定之拘束，則其既在被上訴人處任
30 職，自應適用上開規定。)。是被上訴人抗辯：其係為培
31 訓長照人員需求及對於臨床實見習教學培訓，而為系爭

01 調動，係屬經營之必要調動，並無不當動機及目的等
02 語，尚非無據，上訴人此部分主張，洵非可採。

03 (2)上訴人復主張：由其與陳東家談論系爭調動之事，陳東
04 家並未提及調職之理由，而不斷強調面臨上面壓力，十
05 分無奈，亦談及調職實為「權利結構下」政治考量，且
06 知道違反勞基法調職五原則，可證被上訴人所稱前揭經
07 營之必要而為系爭調動等辯詞，係臨訟推托之詞等語，
08 並提出上訴人與陳東家於109年11月30日電話錄音光碟及
09 譯文為證（見本院卷第173至184頁）。惟查：

10 ①細繹上訴人所提出之電話錄音譯文（被上訴人不爭執形
11 式上真正，見本院卷第188頁），陳東家係立於主任身分
12 ，向上訴人說明系爭調動之原由及過程，並強調「本來
13 在那個勞基法的這個調動的5原則，它有一點，當然就
14 是要考量勞工跟家庭生活利益，這樣子」（見本院卷第
15 179頁），並未如上訴人所指陳東家「知道這樣違反勞
16 基法調職五原則」；況系爭調動並非陳東家一人所為決
17 定，而係經由臨床心理科務會議所為（見原審卷第247至
18 251頁。即該簽呈所載『原調動方式：4票...，上次東
19 家所提方式調動：3票...。』），則縱如上訴人所指陳
20 東家有表示系爭調動違反勞基法調職五原則等情，然此
21 僅為陳東家個人主觀上之意見，尚難憑此遽認被上訴人
22 所為系爭調動已違反勞基法調職相關規定。

23 ②上開錄音譯文係在上訴人刻意錄音下，又主動吐出「權
24 力結構底下」一詞，使陳東家附和，可見上訴人已有誘
25 導之情，陳東家附和之詞是否確係其真意，已非無疑；
26 再「權力結構」究指何意，上訴人於該對話中亦未清楚
27 說明；且由譯文所載陳東家之說明，略以：「欸，我想
28 我們就是放著，就是你說真的會怎麼樣嗎？以這個公務
29 體系來說，可能，欸，就大家的實質的權力上，可能不
30 會有太大影響，但是但是就是背後的操作很多啦。」、
31 「很多事我們擋不住的這樣子，對啊，那那會做這些東

01 西跟大家討論。當然，也考量到，其實我們科相對算是一
02 一個比較比較團結的一個單位，一個科，那其實大家也
03 都不樂見說，欸，後面有很多人小動作出來，這樣也會
04 也會讓有一些有一些人在至少在院區裡面的工作會相對
05 會比較困難，這是就是我聽到大家討論下來給我的一些
06 討論的經過這樣子...。」、「他們他們沒辦法提出更
07 好的方法，阿對呀，那那你如果問說大家的意願。其實
08 我想到大家，幾乎所有的人都跟弘毅一樣，如果可以
09 不變動就不變動，這個是我，我覺得，我如果可以頂得住
10 不變動，就不要變動這樣子，對啊，沒有，沒有人想
11 要，想要調動，調動齣。尤其是，如果，我說，如果，
12 比如說弘毅你跟亮韶，躍動一定就是只能，只能回來到
13 院本部這邊，或者是其他院區。那就是表示要有人要去
14 溪口，那現在以現在同仁這邊要去溪口的人，對他們來
15 說也是不方便。這樣子。目前啦。要回來這邊也是不方
16 便。對，所以你說真的有誰要動嗎？其實，不太有人想
17 要動，對。所以就，就會變成大家，也都是為難。對，
18 不過，就我接收到的訊息是這樣，那大家當然不想動。
19 但是，如果真的要動他們也希望說，不要臨時通知，因
20 為他們還有一些要交接阿什麼，什麼什麼。」（見本院
21 卷第181、182頁），可徵在被上訴人溪口院區符合調動
22 規定之人非少，均不想調動，造成主管之壓力，參以前
23 述系爭調動並非陳東家一人所決定乙節，可見上訴人所
24 稱陳東家「面臨上面壓力而十分無奈」等語，純係陳東
25 家個人推托、抱怨之詞。是被上訴人就符合上開調動職
26 務規定之多數人員（含上訴人），透過體制內方式，擇
27 含上訴人等6人予以調動（見原審卷第248頁被上訴人臨
28 床心理科110年5月30日簽呈），顯無上訴人所主張系爭
29 調動實為「權力結構下」政治考量，尚難認被上訴人所
30 為系爭調動具有不當動機及目的。

31 (3)上訴人主張：被上訴人將上訴人調回玉里總院區，工作

01 內容增加教育訓練工作等語(見本院卷第158頁)，被上訴
02 人亦陳稱：上訴人調回玉里總院區，本即為臨床心理師
03 外，亦增加教育訓練工作等語(見本院卷第157頁)，惟依
04 系爭契約書第4條工作內容：「乙方(即上訴人)應接受甲
05 方(即被上訴人)之指導監督及考核，從事甲方所指定之
06 醫療研究、醫事技術、醫務行政、庶務業務及其他臨時
07 交辦事項。」(見原審卷第99頁)，又依上訴人所製作
08 臨床心理作業辦法記載：「4. 權責：4.1 臨床心理
09 師：...4.1.3 教學、計劃及研究參與：(1) 相關醫療在職
10 訓練課程之參與。(2) 臨床心理學及相關醫療之教學、研
11 究與發展。(3) 指導助理或實見習生完成所需工作或任
12 務。」(見原審卷第291頁)，顯見教育訓練工作本即屬臨
13 床心理師之工作範圍內，是系爭調動後之工作內容，為
14 上訴人體能及技術可勝任，尚未逾合理、必要之範圍。
15 至上訴人另以「因被上訴人稱調動上訴人是因為要讓其
16 他臨床心理師受完整訓練，所以我們推測調動職務內容
17 將與原來在溪口的工作內容不同」等語(見本院卷第157
18 頁)，惟為被上訴人否認，上訴人復未舉證證明，是其此
19 部分主張，亦非可採。

20 (4) 上訴人另主張：系爭調動使其增加交通費用及時間，致
21 實質薪資所得減少，與家人相處及照顧未成年子女之時
22 間減少，而有所變動等語(見本院卷第157頁)，被上訴
23 人抗辯：系爭調動後，上訴人之實質薪資不變，交通費
24 是薪資入帳後支出之問題，與被上訴人給付上訴人之薪
25 資多寡無關等語(見本院卷第157頁)。查：

26 ① 依兩造不爭執事項四(二)，被上訴人共有5個院區，上
27 訴人於103年2月間受僱任職時已知此情，且其斯時與配
28 偶及未成年子女均住居於花蓮市，仍願意忍受以通勤方
29 式前往離住居處遙遠之玉里總院區任職，除徵其已可預
30 見在被上訴人處工作即會有距離住居處遙遠、通勤時間
31 過長、須支出通勤費用等不利益外，並可忍受此項工作

01 地點較遠之通勤不利益。又依上訴人所製作之臨床心理
02 作業辦法，明確記載「住院部門：負責人員每兩年進行
03 一次調整，特殊狀況提科務會議討論。(1)住院單位：
04 急性病房、慢性病房、祥和院區、萬寧院區、溪口院區
05 及新興院區」(見原審卷第167至176頁)，參以上訴人
06 於原審言詞辯論時陳稱：「所謂2年輪調的規定，我進
07 去玉里醫院後確實有聽過有2年調動的作業辦法」(見原
08 審卷第329頁)，可徵上訴人已知悉其任職之臨床心理師
09 有2年調動之規定，其顯可預見縱於104年10月間調至溪
10 口院區後，仍可能於2年後再調至其他院區。再上訴人
11 於109年1月間以被上訴人欲將其調職至玉里總院區為由
12 聲請調解(見原審卷第61頁)，嗣因疫情而延期，業據
13 上訴人於本院行準備程序時陳明在卷(見本院卷第156頁
14)，並有上訴人與陳東家間之LINE簡訊對話紀錄(見原審
15 卷第65頁)附卷可憑，可見縱上訴人於104年10月間調至
16 溪口院區，滿2年後，被上訴人確有要將上訴人調至玉
17 里總院區，為上訴人早於系爭調動前1年半前即已知
18 悉。另上訴人直承「當時說到延期的部分，應該是口頭
19 告知本來預計(110年)5、6月間要調動，但因為疫情問
20 題，所以一直沒有發派令，直到110年7月12日上訴人才
21 透過電郵收到調職令。」(見本院卷第156頁)，參以前
22 揭110年4月19日、同年5月17日臨床心理科科務會議及
23 教研品質暨科務會議等記錄，可徵上訴人於110年4、5
24 月間即已知悉被上訴人要將其調至玉里總院區。綜前，
25 上訴人可預見在被上訴人處任職會有調動至離住居處較
26 遠、通勤時間較長等不利益，且其可忍受此項通勤不利
27 益，又其早已知悉被上訴人即將為系爭調動，已有相當
28 期間可預做安排處理此一變動所引發之生活上不利益，
29 則依一般社會通念，系爭調動是否可認非上訴人可忍受
30 之程度範圍內，實非無疑。

31 ②又依被上訴人人事室110年6月1日簽呈及溪口院區110年

01 5月21日員工座談會會議紀錄（見原審卷第177至179
02 頁），已載明「工作生活：1.長照轉型後將加入更多人力，請總務室及護理科合作評估增設類員工餐廳...3.
03 尊重各科輪調制度，若有住家及上班距離較遠之情形，
04 得專簽彈性上下班時間」，並有被上訴人職員以住居處
05 距離所服務院區較遠為由，簽請彈性上下班獲准之臨床
06 心理科110年6月22日簽呈在卷可憑（見原審卷第181
07 頁）；又被上訴人陳稱：將提供醫院職務宿舍予上訴人
08 居住使用等語，亦為上訴人所自承（見原審卷第13、8
09 3、214頁），與一般企業或政府機關提供職務宿舍等勞
10 動條件，係為減輕住居處距離任職服務地點較遠之勞工
11 或公務員因通勤所帶來之不利益（即減輕上訴人因通勤
12 所增加之交通費用及時間）。綜前，顯見被上訴人確有
13 考量系爭調動後對上訴人個人及其家庭生活之不利益，
14 而提供必要之協助措施，以減緩系爭調動對上訴人帶來
15 之上開不利益。
16

17 ③綜上，系爭調動後之玉里總院區工作地點固較原任職溪
18 口院區地點距離其住居處較遠（詳兩造不爭執事項四
19 （三）），影響上訴人個人及其家庭生活之利益，然此情
20 為上訴人可預見，且上訴人早已知悉系爭調動，有相當
21 期間可預做安排系爭調動所引發之生活上不利益，而被
22 上訴人亦提供前述彈性上下班及職務宿舍予上訴人，減
23 緩上訴人因系爭調動所受之不利益，再衡酌上訴人於系
24 爭調動前後之薪資、職務內容等內容並無明顯差異，是
25 經綜合考量，依一般社會常情，該不利益尚未逾上訴人
26 可忍受之程度範圍內，則被上訴人所為系爭調動，尚非
27 權利濫用，並無違反勞基法第10條之1規定。則上訴人
28 主張系爭調動為被上訴人單方恣意之權利濫用，違反勞
29 基法第10條之1規定等語，難認有據。

30 ④末查，從比較法實務觀點，調動縱會造成勞工單身赴任
31 或長時間通勤結果，但依日本最高裁判所相關裁判（第

01 2小法庭昭和61年7月14日判決、平成11年9月17日判決
02 ，第3小法庭平成12年1月28日)多認為：此情尚難認為
03 已達顯著逾越通常所應忍受程度之不利益，併此敘明。

04 (二)上訴人請求被上訴人給付上開資遣費及預告工資，及發給
05 非自願離職證明書等，有無理由？

06 系爭調動既無違反勞基法第10條之1規定，亦無權利濫用之
07 情，則上訴人主張系爭調動不符合勞基法第10條之1規定，
08 自有未合，其據此依勞基法第16條第3項、第17條第1項規
09 定，請求被上訴人給付資遣費、預告工資及非自願離職證
10 明等，即屬無據。

11 六、綜上所述，上訴人主張系爭調動違反勞基法第10條之1規
12 定，其已終止系爭勞動契約，依勞基法第16條第3項及第17
13 條第1項之規定，請求被上訴人給付資遣費268,992元及1個
14 月預告工資72,537元，及被上訴人應發給非自願離職證明之
15 服務證明書予上訴人，均無理由，應予駁回。原審為上訴人
16 敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢
17 棄改判，為無理由，應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
19 於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

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

22 中 華 民 國 111 年 6 月 1 日

23 勞動法庭審判長法官 林信旭

24 法官 廖曉萍

25 法官 顏維助

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
28 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
29 (均須按他造當事人之人數附繕本)。上訴時應提出委任律師或
30 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
31 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項

01 但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師
02 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 6 月 1 日

04 書記官 秦巧穎

05 附 註：

06 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。