

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第3號

上訴人 高玉燕

訴訟代理人 邱怡瑄律師(法扶律師)

被上訴人 三愛停車場有限公司

法定代理人 陳昱光

訴訟代理人 張安婷律師

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111年1月18日本院110年度勞簡字第88號第一審判決提起上訴，經本院於111年4月29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、上訴人於原審起訴主張：上訴人自民國102年4月17日起受雇於被上訴人，擔任停車場管理員，月薪為新臺幣（下同）35,000元，工作地點為新北市○○區○○街0號對面之三愛停車場。嗣被上訴人於110年5月間通知上訴人，因三愛停車場之土地租約到期，地主欲收回土地不再續租，該停車場已無法營業，上訴人已無法繼續在原址工作。上訴人就此乃向被上訴人表示可將其改派至被上訴人位於新北市三重區或台北市之其他案場服務，然被上訴人卻表示三重區或台北市之其他案場均已無位置可安置上訴人，將轉派上訴人至被上訴人位於新北市中和區之某停車場服務，惟該中和停車場實為無人管理之自動化停車場，根本不需有停車場管理員，被上訴人上開調動改派顯屬敷衍之舉，且調動後之地點即新北市中和區，與上訴人原先工作之地點即新北市三重區，調動距離過遠，被上訴人亦未就調動後上訴人因此增加之交通費支出表達欲給予補貼。上訴人因此認為被上訴人上開關於工作內容之更動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所定之調動五原則規定，故拒絕被上訴人之調派，而於110年6月1

日向被上訴人表明依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並請求被上訴人依法給付資遣費，惟被上訴人卻僅以紅包為名目給付上訴人2萬元，其餘款項拒不給付。嗣上訴人乃於110年6月7日向新北市政府申請勞資爭議調解，然因雙方認知差距過大，致調解不成立。又上訴人自102年4月17日起受雇於被上訴人，計算至110年5月31日最後工作日止，工作年資共計8年1月又15天，而上訴人離職前6個月之平均工資為43,428元，以此計算，被上訴人應給付上訴人之資遣費為176,427元，扣除被上訴人先前已給付之2萬元後，被上訴人尚應給付上訴人156,427元之資遣費。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，提起本訴，並聲明：被上訴人應給付上訴人156,427元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、上訴人上訴補充略以：

- （一）被上訴人從未告知上訴人上班時間、薪資等情，遑論提出其他協助之具體方案（如交通津貼等），顯然未就調動提供必要之協助，而和城停車場確實距離上訴人住家甚遠，倘上班時間、是否有交通津貼等均無法確認，上訴人根本無法評估是否接受被上訴人之調動，自難認被上訴人有提供必要之協助，已損及勞工權益。
- （二）上訴人係因原工作地點無法繼續經營，被上訴人欲將其調動至和城停車場，導致上訴人工作地點變動，事涉兩造勞動契約之變更，自應由兩造協商決定，且倘上訴人不同意調動，依就業保險法第11條第3項規定，此種情形應屬非自願離職，被上訴人就此亦已開立離職證明書，記載上訴人係非自願離職，則被上訴人應給付上訴人資遣費至明。
- （三）原審雖以兩造間簽署之被證1勞動契約（下稱系爭勞動契約）第4條約定工作地點為「乙方（即上訴人）勞務提供地點為：本公司所屬停車場，乙方並同意必要時得配合甲方（即被上訴人）之需要，接受甲方於其相關分支機構或

事業單位；企業部分間合理之調動」，認定上開調動並無對上訴人家庭生活利益有何不當影響云云，惟上訴人係於受僱之初即簽立上開勞動契約，則兩造當時已立基於不平等之勞雇地位，上訴人為求工作，根本沒有不簽署上開契約的可能性，此等條款對上訴人因調動可能所受之損害，復無其他補償措施，對上訴人顯失公平。

三、被上訴人辯稱：

（一）依據兩造簽署之系爭勞動契約，其中第四條約定之工作地點為「本公司所屬停車場」，並未限定為新北市○○區○○街0號對面之三愛停車場。又被上訴人經營之停車場均位於新北市，且集中於三重區、蘆洲區、中和區，非過於分散，該等停車場並公布於被上訴人之官方網站。上訴人非不能知悉被上訴人經營之停車場有若干，對於停車場管理員之工作地點可能在同區域中做必要調動，尚非不能預見，卻仍本於自由意志，願意簽署系爭勞動契約，並繼續工作長達8年之久，自應受系爭勞動契約第四條之約束，於必要時應配合被告為工作地點之調動。

（二）被上訴人之所以必須變更上訴人之工作地點，係因三愛停車場所座落之土地遭出租人提前收回，無法繼續在原址經營停車場事業，亦確實已遷空返還完畢。準此，本件工作地點之調動實為被上訴人企業經營所必須，不具其他不當動機及目的。上訴人固稱被上訴人可以改派其至其他三重區、台北市之停車場值班云云，惟被上訴人並未於台北市經營停車場，況台北市距離上訴人之住家可能更遙遠。又被上訴人另外兩個位於三重區之永福國小地下停車場、綜合體育館地下停車場，亦為全自動化即設有自動閘門、自動繳費機等智能設備之停車場，每時段僅1人值班即足，且均有停車場管理員值班中，無從加派上訴人至該二停車場值班，否則無異強求企業以不經濟、無必要、欠缺效率之方式經營，不尊重企業自治。

（三）再者，被上訴人僅通知上訴人變更工作地點，並未變更上

01 訴人之工資，且縱改至「和城停車場」值班，上訴人仍擔
02 任停車管理員乙職，為其體能、技術所能勝任。又三愛停
03 車場與和城停車場均為戶外、平面、全自動化（即設有自
04 動閘門、自動繳費機等智能設備之停車場）、設有崗亭之
05 停車場，勞動條件幾乎相同。況和城停車場位於高架橋
06 下，甚至比露天之三愛停車場更陰涼。至於和城停車場設
07 有崗亭且有停車管理員值班，上訴人稱和城停車場為無人
08 管理云云，顯有誤會。故本件僅涉及工作地點之調動，對
09 上訴人之工資、其他勞動條件未做不利變更。

10 （四）又就業保險法第13條規定，工作地點距離申請人日常居住
11 處所30公里以上時，縱申請人對公立就業服務機構推介之
12 工作拒絕接受，仍能請領失業給付。考其立法理由，係認
13 為工作地點距離住居所達30公里以上稍嫌過遠，無法強人
14 所難。由於勞基法第10條之1第4款並未就「過遠」詳細定
15 義，則前開就業保險法第13條之「30公里」之標準應可參
16 考。本件上訴人係以機車為交通工具，上訴人住家距離三
17 愛停車場之通勤距離為3.4公里/10分鐘，距離和城停車場
18 為14公里/28分鐘，距離僅增加10公里左右，通勤時間亦
19 僅相差不到20分鐘，均在新北市鄰近區域內，尚未逾越一
20 般人所能容忍之通勤範圍，難認過遠。

21 （五）是被上訴人本件調動並未違反勞動契約第4條、勞基法第1
22 0條之1等規定，則被上訴人並無違反勞動契約或勞工法令
23 之情形，上訴人自不得按勞基法第14條第4項準用同法第1
24 7條之規定，請求被上訴人給付資遣費。

25 四、原審為上訴人敗訴判決。上訴人提起上訴，並聲明：（一）
26 原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人156,427元及自
27 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之
28 利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

29 五、上訴人主張其於102年4月17日起受雇於被上訴人，擔任停車
30 場管理員，月薪35,000元，約定工作地點為被上訴人所屬之
31 停車場，簽訂系爭勞動契約，上訴人於離職前之工作地點為
32 新北市三重區過田段925、926、927、928、929、939等六筆
33 土地之三愛停車場，被上訴人於110年5月間因上開土地之地
34 主提前於110年5月31日終止租約，將上訴人調動至新北市中
35 和區和成路1段263號之和城停車場值班，上訴人拒絕調動，
36 於110年6月1日依勞基法第14條第1項第6款之規定，以被上

01 訴人違反勞基法第10條之1之規定，終止勞動契約，被上訴
02 人於同日收受，上訴人最後工作日為110年5月31日，被上訴
03 人於110年6月5日給付上訴人紅包2萬元，同時交付上訴人遷
04 廠離職證明書，上訴人於110年6月7日向新北市政府申請
05 勞資爭議調解，兩造於110年7月1日經新北市政府勞資爭
06 議調解不成立在案等情，有勞資爭議調解紀錄、離職證明
07 書、勞動契約、終止土地租賃協議書影本各1份在卷可證
08 （見原審卷第17頁、第19、20頁、第51頁至第53頁、第55
09 頁），且為兩造所不爭執（見原審卷第313、314頁），是
10 上開事實堪信為真。

11 六、上訴人主張被上訴人之調動行為違反勞基法第10條之1之調
12 動五原則規定，依勞基法第14條1項第6款終止勞動契約，並
13 依勞退條例第12條第1項之規定，請求資遣費，然為被上訴
14 人所否認，並以前揭情詞置辯，是本件爭點厥為：(一)被上訴
15 人調動上訴人至和城停車場，是否有違反勞基法第10條之1
16 之調動五原則？即上訴人依據勞基法第14條第1項第6款規
17 定，終止勞動契約，是否有理由？(二)如上訴人終止勞動契約
18 為有理由，上訴人依據勞基法第16條、勞退條例第12條第1
19 項之規定，請求被上訴人給付資遣費156,427元，是否有理
20 由？茲分論述如下。

21 七、被上訴人調動上訴人至和城停車場，並無違反勞基法第10條
22 之1之調動五原則：

23 (一)按勞動契約係繼續性契約，基於企業經營需要，衡諸常
24 情，調職乃經常發生、難以避免之現象，且一般而言，勞
25 工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於
26 雇主，而不會就各個具體勞動為直接、具體約定，故如勞
27 雇雙方工作規則、團體協約已有概括性調職之約定，或勞
28 雇雙方曾明示或默示地形成調職合意，不妨從寬認為具體
29 勞動行為內容可由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使
30 勞工調職命令之權限；然為保障勞工權益，避免雇主利用
31 調職手段來懲戒勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限

制，就此104 年12月16日公布施行之勞基法第10-1條明
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」。故本件即應審酌被上訴人公司的調職行為是否
符合法定的五項原則，茲敘明如下：

1. 就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而
言：

查雇主行使調職命令權，僅於勞工因調職而負擔超出社會
一般通念認為應忍受之不利益程度時，始得謂雇主濫用權
利，以免妨礙雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業
利益與人事公平性。本件上訴人原先工作之三愛停車場因
地主不再續租無法繼續營運等情，有終止土地租賃協議書
乙紙為證，且為兩造所不爭執，是被上訴人將上訴人調動
至其他停車場，確為企業經營上所必須，且依證人宋斯偉
到庭具結證稱：和城停車場仍需要現場環境整理、故障排
除、清查有無久停車，收月租費等工作等語，核與證人羅
世聰證述：工作內容為結帳、掃地、收月租費等語相符
（見原審卷第395、400頁），據此實難認定被上訴人調動
職務之行為有何權利濫用之情形或有何不當動機及目的。
上訴人雖主張被上訴人係惡意調動，即為要解雇上訴人，
自有不當之動機云云，然被上訴人從未對上訴人有何終止
勞動契約之意思表示，此從證人宋斯偉證述：因為上訴人
想要留在三重，所以伊才跟上訴人說，如果公司在三重新
的停車場管理，伊會跟公司說讓上訴人優先回去三重任職
等語（見原審卷第400頁），可堪認定。此外，上訴人復
未舉證證明被上訴人有何終止勞動契約或不當之動機，自
難為有利於上訴人之認定。

2. 就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言：
證人宋斯偉於原審證述：「（問：上訴人本來值班的停車
場終止營業前，被上訴人公司有無通知上訴人到和城停車
場值班？是你負責通知上訴人的嗎？是否記得何時通知上
訴人？請詳述通知上訴人的過程？）1. 有。2. 是。3. 約4

01 月底跟上訴人協調請她去和城停車場，但她沒有給我確定
02 答案，所以我也沒有給她確定日期。上訴人有跟我要地
03 址，他要去看一看現場，她說和城停車場到她家距離太
04 遠，她怎麼走再久都不會走，因為她不知道路線。我的理
05 解就是她拒絕去和城停車場。4. 有，她有跟我說她可以拒
06 絕，我在調解會有說三重如果有新的停車場，公司可以把
07 她調回去，離她家比較近。」、「（問：證人是否有確實
08 告知上訴人至和城停車場的上班時間、薪資等狀況？）
09 有，當時溝通是有跟上訴人說如果她願意過去，上班時間
10 都算在裡面，我回去跟公司報告後會給上訴人確定的時間
11 跟薪資。但確定時間薪資不是我可以決定的，我第一次跟
12 上訴人溝通時，她表示太遠她不想去。我要先確定上訴
13 人要去才可以告知她上班時間跟薪資。上下班時間與薪資
14 都跟重新場差不多，這我有跟上訴人提一下，上訴人給我
15 的感覺是因為太遠她要很早出門，我有跟上訴人說時間可
16 以調整，但上訴人也不想去。（問：被上訴人公司於和城
17 停車場是否常駐管理員？何時開始設置？管理員上下班時
18 間？是否要打卡？工作內容？）1. 從我任職開始我知道的
19 是沒有，現場只有個住在附近的員工有狀況會請他過去協
20 助，常駐的員工是沒有的。2. 110 年5 月間才有常駐，公
21 司選擇是上訴人在先，上訴人沒有去才找羅世聰。3. 11：
22 00~19：00或10：00~18：00。4. 現場環境整理、故障排
23 除、清查有無久停車，收月租費，因為民眾有時會現場給
24 現金，但我們大部分都是請客人去銀行匯款。」等語（見
25 原審卷第398至400頁），核與證人羅世聰於原審審理時證
26 述：工作內容為結帳、掃地、收月租費，上午10時至11時
27 到和城停車場，周一或周五下午4時離開停車場，其他時
28 間為5時30分離開等語相符（見原審卷第392頁），並參以
29 上訴人自認在三愛停車場之工作內容為「顧停車場、收臨
30 停跟月租費、上午6時至18時30分，共12小時」等情（見
31 原審卷第316頁），另參酌被上訴人提出上訴人之薪資單

（見原審卷第417頁），上訴人每日工時為8小時，如有加班，另行給付加班費，況和城停車場與三愛停車場均為戶外、全自動化、自動繳費機等智能停車場，設有管理員崗亭之停車場，二者均相同，綜上各情，參互以觀，被上訴人將上訴人調動至和城停車場，有關薪資及工作時間、工作內容均無變動。

3. 就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：

上訴人調動前及調動後之工作均為停車場管理員，從事收租、結帳等工作，並無勞工體能及技術無法勝任之情形。

4. 就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助而言：

上訴人主張每日上班時間原僅需10分鐘，但至和城停車場需要36分鐘，車程需多30分鐘，應為調動過遠，證人宋斯偉並未提及油資補貼云云，並提出地圖為證（見原審卷第409頁），然依被上訴人提出之地圖顯示（見原審卷第89、91頁），上訴人騎機車至三愛停車場為3.4公里，需10分鐘，騎機車至和城停車場為14公里，需28分鐘，二者僅差10.6公里，時間僅差距18分鐘，並無調動過遠而須油資補助之情形。又縱使依上訴人之上班時間估算，以上下班時間皆處於交通尖峰時間，以上訴人所陳騎車速度單趟通勤時差距約25至30分鐘，亦無過遠之情形。況依據證人宋斯偉之證述，上訴人並未向證人宋斯偉提及油資補貼，僅以地點過遠直接拒絕前往就任，準此，難以認定被上訴人之調動因過遠，而需雇主另提供必要協助之必要。又上訴人提出地圖（見原審卷第409頁）查詢路線時間為下午5時14分，為交通尖峰時間，而被上訴人提出地圖為下午1時27分，屬於離峰交通時間，二者查詢時間自有差異，上訴人之路線為15公里，被上訴人之地圖為14公里，二者差距不大，自無調動過遠之情形可言。

5. 就考量勞工及其家庭之生活利益而言：

上訴人均從事停車場管理員之工作，而工作時間、工作內容、上下班通勤時間，對於上訴人均無過大之變動，上訴人復未舉證被上訴人之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被上訴人之調動有何影響及勞工及其家

庭生活利益。況依兩造簽訂之系爭勞動契約第4條約定工作地點為「乙方（即上訴人）勞務提供地點為；本公司所屬停車場，乙方並同意必要時得配合甲方（即被上訴人）之需要，接受甲方於其相關分支機構或事業單位；企業部分間合理之調動」等語（見原審卷第51頁），被上訴人將上訴人調動至被上訴人所屬之各停車場，且行車距離僅差距約25至30分鐘，自無對上訴人之家庭生活利益有何不當之影響。雖上訴人辯稱系爭勞動契約第4條係利用雇主優勢之地位所訂，顯失公平應屬無效云云。然被上訴人經營之停車場均位於新北市，且集中於三重區、蘆洲區、中和區，非過於分散，該等停車場並公布於被上訴人之官方網站，上訴人非不能知悉被上訴人經營之停車場有若干，對於停車場管理員之工作地點可能在同區域中做必要調動，尚非不能預見，卻仍願意簽署系爭勞動契約，並繼續工作長達8年之久，自應受系爭勞動契約所載調動條款之約束，況本院非僅以系爭勞動契約第4條之簽署，即認系爭調動無庸遵循勞基法第10條之1規定，本院乃經斟酌勞基法第10條之1規定之調動五原則後，此已詳述如前，而認系爭調動實與調動五原則並無扞格，並據此認定系爭調動並無違法。

- （二）上訴人主張和城停車場為無人管理之自動化停車場，被上訴人將上訴人調動至和城停車場，自有解雇上訴人之意思云云，雖據提出證人陳登坤之證詞及照片為據（見原審卷第125頁）。然查證人陳登坤於原審審理時證述：「（問：證人是否於110年9月4日與上訴人共同前往新北市○○區0段000號之和城停車場？前往之時間為何？何時離開？）1.有。2.去兩次，110年9月4日早上5點半。110年9月24日上午10時30分。3.110年9月4日去10分鐘後離開，110年9月24日15分鐘後離開。（問：證人可否說明110年9月4日凌晨5點半到達上開停車場現場後至離開，期間經過之情形？上訴人及證人在現場為何事？）我車子停在門口，我有下車，上訴人負責拍照。不是我拍照的，我是在車上等待的人，但我有下車一下子。（問：證人110年9月4日上午5時30分上開停車場期間，有無看到現場之崗亭有管理員在上班？）無。（問：

證人110年9月4日上午5時30分在上開停車場期間，上訴人或其有無與租用停車場之承租人對談？如有，對談之內容？）無。（問：110年9月24日上午10時30分前往上開停車場有無看到現場有管理員或承租人？）均無。」、「（問：提示原審卷第147~155頁並告以要旨，被證10-1，110年9月4日上午5時57分許，證人是否與上訴人一起去拍現場管理員室的照片？）是。（問：提示原審卷第149頁並告以要旨，被證10-1第二頁上方照片中的男子是否你本人？）男子是我，站在我旁邊的女子是上訴人，在崗哨旁的女子是我太太。拍照的人應該兩位女子都有拍。」等語（見原審卷第311至313頁），依據證人陳登坤之證詞可知，上訴人於110年9月4日上午凌晨5時30分，9月24日上午10時30分，前往和城停車場，均僅短暫停留10分至15分鐘，並拍照如原證6照片，難以據此認定和城停車場為無人管理之停車場，況據上訴人提出原證6及被上訴人提出被證7-2之照片顯示和城停車場尚有停車場管理員崗亭（見原審卷第85至87、125至127頁），果和城停車場為無人管理之停車場，自無設置管理員崗亭之必要。再者，依據證人羅世聰證述其上班時間及內容業如前所述，上訴人不同意前往和城停車場就職，被上訴人才另行調動證人羅世聰自110年5月間起即前往和城停車場任職，報告和城停車場結帳、清掃、電腦，承租車位車主之各項情形，並有羅世聰簽到表、line對話截圖、和城停車場之營業日報表及監視器截圖畫面，顯示羅世聰於110年9月4日上午10時35分至和城停車場上班之畫面同日下午3時24分在和城停車場掃地之截圖畫面（見原審卷第155~252頁），準此，上訴人前開主張，顯與事實不符，難以採信。

（三）上訴人又主張被上訴人提出上訴人在職期間，並無和城停車場之排班表，被證11簽到表無法證明羅世聰前往和城停車場任職，被證10之錄影並非連續錄影檔案，無法證明羅

01 世聰前往就職，三愛停車場為長期駐點之停車場，包括定
02 時定點巡邏、導引車輛，而和城停車場並無須長期駐點之
03 必要，足見被上訴人調動有不當之動機云云。經查，依據
04 證人宋斯偉之前開證詞，上訴人因調動地點過遠而不同意
05 前往就任，顯與和城停車場是否需配置管理員一職無關。
06 況原證7之排班表為109年12月至110年3月間，與羅世聰於
07 和城停車場110年5月下旬開始就職時間不同，且排班表為
08 各員工排班時間表，難以認定和城停車場並無設置管理員
09 之必要。另羅世聰前往和城停車場就職，並定時報告和城
10 停車場之營運狀況，已如前述，則被證10之錄影是否連
11 續，自無法證明和城停車場為無人管理之停車場等情。

12 (四) 上訴人復主張羅世聰早已前往和城停車場就職，並同時管
13 理新店大吉祥停車場，足見被上訴人並無調派上訴人前往
14 和城停車場之意思，被上訴人並未舉證有確實告知將上訴
15 人調動前往和城停車場之薪資及工作內容，而羅世聰證述
16 前往和城停車場並無人與其辦理交接，和城停車場並無設
17 置常駐管理員之必要，被上訴人調動純屬敷衍上訴人，實
18 則希望上訴人主動辭職，被上訴人具有不當動機與目的云
19 云。經查，證人宋斯偉證稱因上訴人不願意去和城停車
20 場，才請羅世聰去管理等語（見原審卷第400頁），上訴
21 人前開主張有倒果為因之情，實不足取。且上訴人於原審
22 審理時陳稱：「110年4月29日傳地址給我，沒有說何時上
23 班與工作時間，主觀上認定被上訴人要解雇，沒有去和城
24 停車場上班」等語（見原審卷第316頁），參以證人宋斯
25 偉證述：「約4月底跟上訴人協調請她去和城停車場，但
26 她沒有給我確定答案，所以我也沒有給她確定日期。上訴
27 人有跟我要地址，她要去看一看現場，她說和城停車場到
28 她家距離太遠，她怎麼走再久都不會走，因為她不知道路
29 線。我的理解就是她拒絕去和城停車場。我有通知上訴
30 人，她有跟我說她可以拒絕，我在調解會有說三重如果有
31 新的停車場，公司可以把她調回去，離她家比較近。」、

01 「我們想要繼續留用上訴人才請她去和城停車場」等語
02 （見原審卷第398頁），據此，證人宋斯偉告知上訴人將
03 上訴人調動至和城停車場，上訴人因認為距離過遠而不同
04 意前往就職等情，應為事實，則被上訴人自始並無解雇上
05 訴人之意思。況上訴人主觀上認定和城停車場為無人管理
06 之停車場，被上訴人將其調動至無人管理之和城停車場擔
07 任管理員，上訴人自應前往就任，果無須管理員之必要，
08 上訴人自得在和城停車場輕鬆工作，卻能領取與原工作相
09 同之薪資，自無對上訴人有何不利可言，上訴人卻拒絕前
10 往就任，竟以主觀臆測認定被上訴人係要求上訴人主動辭
11 職，而逕認定被上訴人調動有不當動機與目的，本院自難
12 為不利被上訴人之認定。

13 （五）上訴人另以其原工作地點業已無法繼續營運，勢將導致上
14 訴人工作地點調動，倘上訴人不同意變更工作場所，被上
15 訴人自應資遣勞工，被上訴人就此亦已開立離職證明書，
16 記載上訴人係非自願離職云云，然查，被上訴人於110年5
17 月間因三愛停車場土地之地主提前於110年5月31日終止租
18 約，將上訴人調動至新北市中和區之和城停車場值班，上
19 訴人拒絕調動，於110年6月1日依勞基法第14條第1項第6
20 款之規定，以被上訴人違反勞基法第10條之1之規定，終
21 止勞動契約，被上訴人於同日收受，上訴人最後工作日為
22 110年5月31日等情，為兩造所不爭執，是上訴人已於110
23 年6月1日向被上訴人為終止勞動契約之意思表示並為被上
24 訴人所收受，而被上訴人係嗣於110年6月5日給付上訴人2
25 0,000元同時始交付「離職證明書」予上訴人收受，此為
26 兩造所不爭執，並有新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份為
27 憑（見原審卷第19、20頁），而查，被上訴人已將上訴人
28 調至和城停車場，並無終止兩造勞動契約之意思，此業經
29 證人證述綦詳，業如前述，且卷附「離職證明書」上係記
30 載：「因租約到期，不願前去新的工作地點」等語（見原
31 審卷第17頁），並非「非自願離職證明書」甚明。況本院

業已認定被上訴人未違反調動五原則，上訴人依勞基法第14條第1項第6款事由終止勞動契約，為無理由，則上訴人仍主張被上訴人應資遣上訴人云云，於法尚屬無據，自不足採。

（六）綜上，被上訴人是因停車場租約到期地主欲收回土地不再續租，致不得不將上訴人予以調職，應認定是基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的。而調職後上訴人職務及工作內容相同，對上訴人之工資及其他勞動條件，並未作不利之變更，且為上訴人體能及技術可勝任。且工作地點雖離上訴人住處較遠，然對上訴人原有生活方式及作息時間，並未造成太大影響，顯然已經考量上訴人及其家庭生活利益。從而，被上訴人對上訴人所為工作場所之調動，應認定並無違反勞基法第10條之1規定，屬合法調職行為。

八、本件被上訴人調動上訴人至和城停車場，既未違反勞基法第10條之1調動五原則，則上訴人依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費156,427元，即屬於法無據，不足憑採。

九、綜上所述，本件上訴人主張為不足採，被上訴人抗辯尚屬可信。從而，上訴人主張本於勞退條例第12條第1項之規定，請求被上訴人給付上訴人156,427元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。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。

十、本件事證已臻明確，至於兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

十一、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 111 年 5 月 20 日

01
02
03
04
05
06
07