臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第14號

上　訴　人　鄭詠儒
　　楊雪婷
　　羅翠霞
　　金素妃
　　王文杏
共　　同
訴訟代理人　蘇靜怡律師（法扶律師）
被 上訴 人　山富國際旅行社股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳國森
訴訟代理人　張閎鈞
　　廖政堯

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3月29日臺灣彰化地方法院109年度勞訴字第27號第一審判決提起上訴，本院於111年11月23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各自負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

(一)按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第463條準用同法第256條亦有明定。本件上訴人鄭詠儒、楊雪婷、羅翠霞、金素妃、王文杏5人（下合稱上訴人）原上訴聲明為：⑴原判決廢棄。⑵上訴人願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第57頁）。嗣於本院審理中就上訴聲明更正為：⑴原判決不利於上訴人之部分及駁回假執行聲請之部分，均廢棄。⑵上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人鄭詠儒新臺幣（下同）17萬1,600元、楊雪婷7萬9,608元、羅翠霞14萬9,006元、金

素妃20萬7,600元、王文杏3萬2,625元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑶被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人鄭詠儒、楊雪婷、羅翠霞、金素妃、王文杏（見本院卷二第7至8頁、第149頁）。經核係屬補充或更正事實上及法律上之陳述，揆諸前開說明，並無不合。

(二)被上訴人經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、本件上訴人主張：

(一)上訴人原均任職於被上訴人之彰化分公司，出勤時間為8時30分至18時，午休自12時至13時30分。民國109年8月25日被上訴人透過人資部門突然通知彰化、嘉義分公司員工，稱自109年9月起至110年6月30日將暫時關閉彰化、嘉義兩分公司營業據點，該兩分公司員工可選擇至臺中或臺南分公司工作。被上訴人復於同日（即25日）通知將於109年9月1日起關閉彰化營業點。惟經上訴人實際搭乘台鐵區間車至被上訴人臺中分公司，鄭詠儒、羅翠霞、金素妃、王文杏單程路途竟費時將近2小時，則路程來回將費時4小時，至少於早上6時30分即需自住處出發，下班後將近晚上8時才能到家；楊雪婷居住於○○其來回需花費將近5小時之車程，必須於早上6時自住處出發，已嚴重影響上訴人之作息及家庭生活；又上訴人前往彰化火車站之交通工具為機車，除行路時程會受天候影響外，尚須支出機車每日50元之停車費以及自臺中火車站至臺中分公司之公車車資，被上訴人每月僅補助車資928元，遠不足上訴人需多支出之費用，實質上已對員工的薪資為不利之變更，被上訴人並未遵守勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定，顯為不合理之調動。

(二)被上訴人雖表明係因賠錢而關閉彰化分公司，其應可依勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮時」之規定資遣員工，被

上訴人卻稱沒有要資遣員工，僅提供少許之交通補助，即要求員工只能選擇調職或自請離職，拒絕依勞基法第11條第2款之規定資遣不同意調動之員工，顯係規避應給付員工資遣費之責任。況上訴人與家人均居住彰化，尚有其他家庭成員需照顧，或與其他家庭成員互相照顧，上訴人倘至臺中分公司上班，勢必對其等身為人母、人妻、人女與媳之責任，與照顧、教養年幼子女形成障礙，也對其等與家人相聚及親子關係維繫之家庭生活利益，造成重大不利影響。然就此等不利益被上訴人只願提供補助車資928元，遠不足上訴人因通勤往返所支出之費用，亦難謂為必要之協助。縱認被上訴人有權為前開調動，其所提供協助尚屬不足，而仍有違反勞動契約之情事，故上訴人乃於109年8月31日通知被上訴人依勞基法第14條第1項第6款之規定，自109年9月1日起終止兩造間之勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，迄今被上訴人仍未給付及開立。上訴人並於109年9月1日向彰化縣政府申請調解，但調解不成立。

(三)被上訴人稱調職後額外發給928元交通津貼，並實支實付交通費用及彈性上下班時間云云，實則於兩造間僱傭關係尚存續時，被上訴人針對調職一開始並無配套措施，嗣後才知道每月僅有928元交通津貼，別無其他配套措施，係上訴人終止勞動契約、本件訴訟繫屬後才提出實支實付交通費用及彈性上下班時間，然兩造之僱傭關係早於上訴人通知自109年9月1日起終止，被上訴人嗣後提出之勞動條件係屬新的勞動契約之邀約，因仍嚴重影響家庭生活，上訴人並不接受此要約，是兩造間並無再成立任何新的勞動契約，則被上訴人提出之條件自與本件爭議無關。又被上訴人雖稱王文杏於107年5月21日任職時先至臺中分公司受訓，並非直接在彰化分公司服勞務，然此事面試時被上訴人並未告知，而是在王文杏到職當日被上訴人才以當時彰化分公司無人可交接為由，要求王文杏先去臺中分公司受訓，且受訓期間僅約10天，縱王文杏曾在臺中分公司受訓約10天，亦非實際任職於臺中分

公司，且王文杏家住彰化在結束兩造僱傭關係前也一直任職於彰化分公司，顯見地緣關係對上訴人實為重要因素。

(四)綜上，爰依勞基法第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及開立非自願離職證明書予上訴人等情，求為判命：⑴被上訴人應再給付鄭詠儒17萬1,600元、楊雪婷7萬9,608元、羅翠霞14萬9,006元、金素妃20萬7,600元、王文杏3萬2,625元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑵被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：

(一)兩造間所簽訂之山富國際旅行社從業人員任用約定書，均有同意公司對其為任何調遣；且被上訴人對上訴人之調動係因被上訴人雖於109年7月15日續租彰化分公司至109年11月14日，但被上訴人與房東約定合約到期後不簽訂新租賃契約，致使被上訴人需找尋新地點，惟到期日在即仍無法找到合適地點，只得於109年9月15日與房東合意提前終止租約，並完成點交。被上訴人於109年8月25日通知彰化分公司11位人員調動臺南或臺中，並補貼每月通勤車資928元之必要協助，上訴人以外之6名員工亦以此條件至臺中分公司提供勞務；又被上訴人彰化分公司於107年間有票務部門人員侵占款項，現由臺灣彰化地方檢察署以108年度偵續字第35號背信等案件偵查中，因案件事實繁雜，牽涉人等眾多，長期以來因主管未盡督導責任，放任員工涉及刑事相關案件，致彰化分公司工作環境及員工業績表現不佳，被上訴人念及上訴人員工資歷不淺，調動至臺中分公司有助於上訴人向臺中分公司之優秀同仁學習；況上訴人與被上訴人間已有勞動契約調動的合意，被上訴人亦以提供車資等必要之協助，上訴人竟拒絕至臺中分公司提供勞務，而於109年8月31日提出終止勞動契約，並要求給付資遣費與開立非自願離職證明書，兩造間亦曾於109年9月17日上午為勞資調解，被上訴人提出若上訴人願意至臺中分公司提供勞務，將補貼優於車資928元之

交通費實支實付及彈性上下班之方案，無奈上訴人只想藉故請求資遣費，而發生本件訴訟。

(二)本件兩造間之勞動契約有約定需服從公司調遣與指示，可見兩造在簽約時已有明示合意被上訴人在合理範圍內，有調派員工職務及工作地點之權限，且被上訴人係以經營旅遊服務為業，企業特性本有服務各縣市消費者，此為上訴人任職時即已知悉之勞動條件，被上訴人將上訴人派至臺中分公司，合於兩造間勞動契約之約定，被上訴人無須另行獲得上訴人之同意。再者，被上訴人因近來新型冠狀病毒疫情影響，導致旅遊業務嚴重下滑、業務量縮減，為減少租金開銷加上原本租約已經到期，致被上訴人調動上訴人之工作地點，實乃被上訴人經營上所必須，並無權利濫用或針對上訴人有何不當動機或目的，上訴人於起訴狀中述及被上訴人有找到新的辦公地點，且新地點之租約亦已寄給被上訴人，上訴人應就此部分事實舉證；又上訴人如調動後，上班時間、休假等均與原本之工作內容相同，並未對上訴人之工資及其他勞動條件作不利之變更，工作內容亦為勞工體能及技術可勝任；至於上訴人雖主張在調動距離過遠之情形下，上訴人選擇搭乘區間車及公車每日來回需費4小時，然異動前後之工作地點距離僅相差27公里，以通勤而言，並非僅可選擇花費時間較久之公車作為交通工具，在交通順暢之情況下，從上訴人個人之住家行駛至被上訴人臺中分公司，單趟約32至36分鐘，較上訴人原至彰化分公司上班的時間增加18至20分，被上訴人因考量異動後上訴人住家與工作地點距離之增加，因而額外發給上訴人928元之交通津貼，並實支實付交通費用以及彈性上下班時間，被上訴人針對上訴人因此增加之交通費用及通勤時間已給予必要之協助；又被上訴人已有提供數處工作地點予上訴人選擇，上訴人均拒絕轉調至被上訴人所提供之其他工作地點，而被上訴人將上訴人調職至臺中分公司，除每日增加上訴人通勤時間及費用，而已經以交通津貼予以補償外，並未產生其他不便利之處，被上訴人實已考量上訴

人及其家庭生活之利益。被上訴人將上訴人調動至臺中分公司，已符合勞基法第10條之1之規定。

(三)本件兩造間之勞動契約，係被上訴人以勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定終止，蓋兩造於簽訂勞動契約時，已明示合意被上訴人在合理範圍內，有調派員工職務及調動工作地點之權限，上訴人卻拒絕履行契約義務拒絕至臺中分公司提供勞務，已符合勞基法第12條第1項第4款之事由，且上訴人從未至異動後之工作地點報到，已構成無正當理由繼續曠工3日，被上訴人亦已於109年9月4日寄發存證信函予上訴人，表示依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約。又被上訴人屬於旅遊產業，於108年底開始受新冠肺炎疫情影響至今，並由主管機關交通部觀光局於109年3月間發布旅遊出團禁令，造成全世界境外旅遊業務無限期停擺，臺灣地區更有不下數百至千間旅行社停業，旅遊產業之存亡岌岌可危，但被上訴人抱持著推廣國內旅遊之信念及使命，無視每月皆為虧損之營收，繼續服務所有有旅遊需求民眾。再者，被上訴人為綜合旅行社，係受主管機關交通部觀光局更嚴謹之規範，自亦應承受旅遊對於臺灣經濟重要性之義務，此乃為維護公共利益所必要，新冠肺炎疫情為人類之浩劫，兩造於簽訂勞動契約時並無法預見，若勞工於此前提下存有等待業者資遣之心態，則發展觀光條例、旅行業管理規則、勞基法規定之意旨及目的，將喪失殆盡，而使個人利益凌駕公共利益，此與情事變更原則即顯有違背等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人一部勝訴（即給付未休假工資部分）、一部敗訴（即給付資遣費與命被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人部分）之判決，即判命：被上訴人應給付鄭詠儒670元、楊雪婷477元、羅翠霞570元、金素妃21,337元、王文杏333元，及均自109年10月24日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並依職權宣告假執行及以供擔保為條件之免假執行宣告。另駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分（即給付資遣費與命被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人部

分）表示不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人之部分及駁回假執行聲請之部分，均廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人應再給付鄭詠儒17萬1,600元、楊雪婷7萬9,608元、羅翠霞14萬9,006元、金素妃20萬7,600元、王文杏3萬2,625元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其敗訴部分，未據聲明不服，非本院審理範圍，下不贅述）。

四、本院得心證之理由：

本件上訴人主張其等原任職於被上訴人彰化分公司，出勤時間為早上8時30分至下午6時，被上訴人原於109年8月25日通知彰化分公司之員工，將暫時關閉彰化分公司營業據點，彰化分公司之員工可選擇至臺中或臺南分公司上班，復通知上訴人於109年9月1日起關閉彰化營業據點，每月將補助928元之車資，上訴人於109年8月31日通知被上訴人其等依據勞基法第14條第1項第6款之規定，將於109年9月1日起終止與被上訴人間之勞動契約等情，業據上訴人提出兩造間通訊軟體對話紀錄、離職申請表等件為憑（見原審卷一第31至39頁、第49至58頁），且為被上訴人所不爭執，堪信為真實。惟上訴人主張被上訴人對其等之調職未符合勞基法第10條之1之規定，復拒絕依勞基法第11條第2款之規定資遣不同意調動之員工，兩造間之勞動契約業依勞基法第14條第1項第6款之規定終止（見本院卷二第128頁），上訴人依勞動相關法令請求被上訴人應再給付其等如原判決附表所示之資遣費（即鄭詠儒17萬1,600元、楊雪婷7萬9,608元、羅翠霞14萬9,006元、金素妃20萬7,600元、王文杏3萬2,625元；未休假工資部分未上訴）；及命被上訴人開立非自願離職證明書予上訴人等語，然為被上訴人否認，並以前詞置辯。惟查：

(一)被上訴人對上訴人所為調職處分，是否合法：

①按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第

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商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第10條之1始規定：「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：□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。□對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。□調動後工作為勞工體能及技術可勝任。□調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。□考量勞工及其家庭之生活利益」。參以勞基法第10條之1立法理由謂：「……□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」，是雇主調動勞工職務，縱勞資雙方有資方得調動勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行使，至少須符合勞動契約及勞基法第10條之1第1至5款所定調職五原則，始為合法有效。又勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，該不利益如依一般通念逾越勞工可忍受之程度範圍者，即屬權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。故雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，始應認並未違反勞動契約之本旨；另雇主就勞工工作地點之調動（尤以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，方符合勞基法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。

②本件兩造間所簽訂之勞動契約（即山富國際旅行社從業人員任用約定書、山富國際旅行社-光華旅行社從業人員任用約定書，見原審卷一第103至111頁），已有約定被上訴人得對上訴人行使調動權等情，為兩造所不爭執，應為真實。惟本件上訴人主張被上訴人將其等調動至臺中分公司，因增加路途時間已嚴重影響其等之作息及家庭生活，且上訴人每日需多支出50元之機車停車費以及臺中火車站至臺中分公司之公車車資，被上訴人卻僅補助每月車資928元，實質上對員工之薪資為不利之變更，已違反勞基法第10條之1之規定等語，然為被上訴人所否認，並辯稱將上訴人調職至臺中分公司，除每日增加上訴人通勤時間及費用，被上訴人已經以交通津貼予以補償外，並未產生其他不便利之處等語，是本件應審酌者乃被上訴人對上訴人之調動，是否影響上訴人及其家庭之生活利益，及對其薪資及其他勞動條件有無作不利之變更。經查：

⑴上訴人雖提出GOOGLE地圖及火車時刻表等，主張若通勤至被上訴人臺中分公司單趟需費2小時等語。然查被上訴人臺中分公司所在地點交通方便，應有別種交通工具可供選擇，且GOOGLE地圖路線規劃結果，會因使用之交通工具、路線及用路時間之影響得出不同之結果，自臺中火車站至被上訴人臺中分公司未必如上訴人所主張需超過30分鐘以上，況且依該火車時刻表及GOOGLE地圖路線規劃結果，上訴人至臺中就勤所費之時間為1個鐘頭左右。再者，依中、彰、投地區現況之就業常態，上班者於臺中、彰化間通勤者所在多有，就上訴人調動後需來回彰化、臺中通勤乙事，依臺灣一般社會通念尚在勞工合理容忍範圍內，此亦可由被上訴人彰化分公司員工除上訴人以外，另有其他6名員工亦以此條件至被上訴人臺中分公司提供勞務，即得為佐證。故上訴人此部分所辯，尚非可採。

⑵又上訴人至被上訴人臺中分公司上班，雖會有額外的車資支出及花費更多時間通勤，然上訴人調動後之薪資及職務未有改變，並未對上訴人之常態薪資有不利之變更，而勞工跨縣市通勤上下班並非少見，且被上訴人已同意給與上訴人每月928元火車月票金額之車資補助，就企業經營角度而言，其所雇用之員工縱居住於相同縣市，但各勞工因居住地點、生活習慣、是否需家庭照顧（如住家附近有無公車站、共享單車、據車站之距離、是否需搭載子女就學等）可能選擇不同之交通工具通勤，就通勤所需花費的金錢、時間不一定均會相同，企業為了其營運成本的控管及管理方便，上訴人亦非各別與被上訴人協商，則被上訴人就交通費的補助以統一客觀的標準來給付，即按月以火車月票之金額補助，堪認被上訴人已給予上訴人適當合理之補助。

⑶另上訴人並未舉證證明兩造間之勞動契約，僅約定上訴人之工作地點限於彰化，亦未約定被上訴人調動上訴人地點應經上訴人同意，此有上訴人之山富國際旅行社從業人員任用約定書、山富國際旅行社-光華旅行社從業人員任用約定書(見原審卷一第103至111頁)在卷可佐。又被上訴人已於109年8月25日以電子郵件內容：「因公司要暫時關閉彰化、嘉義兩分公司營業據點：兩站同仁您可選擇台中或台南辦公室，關閉期間是2020.09.01-2021.06.30選擇的上班地點請再回覆給我謝謝！」等語，有電子郵件往來紀錄可參（見原審卷一第30頁），通知上訴人已有使其等及早作遷調之心理準備，則被上訴人為調職之意思表示尚在合理範圍內，自無違反勞動契約之情；再者，被上訴人對上訴人之工作場所調動，並未變動渠等之職位、薪資及其他勞動條件，進而調動後之工作仍為上訴人之體能及技術所可勝任；況被上訴人對於調動至臺中分公司之員工，均有提供在職期間車資補貼比照通勤火車票，30天券，每月928元)，亦有上開電子郵件往來紀錄可證（見原審卷一第33頁），是上訴人因調動工作場所固會造成不便，必須調整作息及處理家人適應等問題，惟被上訴

人已提供必要之協助，以減輕上訴人易地服勞務時之困難及適應新環境之緩衝。從而被上訴人對上訴人所為工作場所之調動，並無違反上開調動五原則（其中勞基法第10條之1第5款部分，詳見後述），仍合乎誠信原則，應屬合法。

⑷有關勞基法第10條之1第5款「考量勞工及其家庭之生活利益」要件部分：

1.金素妃主張伊之公婆及父母均年邁，體力漸衰，需要伊及夫婿 兩邊照顧，又父親雙膝疼痛，曾經因跌倒而臉部受傷，後又因椎間盤突出接受切除術，另有長期性左上肢至頸部疼痛，母有腎臟病、膝蓋酸痛、頭暈、頸部酸痛等，甚至曾經不慎跌倒而骨折，均出入醫院頻繁，故工作地點特地選在娘家較近之彰化地區，以便就近照顧雙親及因應突發狀況。且子女尚年幼，學校要求家長不要讓子女留校，故若調職至臺中，過長之通時間，導致回到彰化已晚間8時許，則不僅無法照顧婆家、父母及及時因應突發狀況，亦無法於學校之時間內接回子女，將增加子女送安親班之支出，是此調職亦係變相對伊薪資之不利變更。惟查，被上訴人將上班時間調整為早上8時30分至下午6時（午休時間為中午12時至下午1時30分），有電子郵件往來紀錄（見原審卷一第29頁），而被上訴人將金素妃由彰化調至臺中後，金素妃自住家至被上訴人之臺中分公司之距離約為18.7公里，此有Google地圖附卷可查（見本院卷二第103頁），衡情該通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，而難以照顧家庭，金素妃亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，故尚難逕謂調動工作地點之距離已影響其家庭生活。倘因主要照顧之家人偶遇緊急事故而無法照顧時，金素妃亦可與其他家庭成員協調或請假或向雇主申請調整工時等方式為臨時支援，自不因金素妃調職之故而致使其家人失去照護。再者，金素妃長期即有上班，前亦在被上訴人彰化分公司上班，本無法對其家人為全日照護。此外，金素妃尚無舉證證明其家人如何「高度」仰賴金素妃每日貼身協助照顧，況彰

化分公司其餘住居在彰化者，仍有多數同仁選擇至臺中分公司上班，亦已如上述，自難逕認被上訴人之調職命令顯逾一般勞工能忍受之範圍。

2.鄭詠儒主張伊與父親同住，因父親年邁，家務均由鄭詠儒打理，平日下班在家便須將當日家務處理完畢，倘至臺中市任職出勤之交通時間大幅增加，嚴重壓縮伊平日在家之時間，勢必累積至週末才能處理，將導致伊毫無可休息之時間，故地緣因素實為伊選擇出勤地點之重要考量，否則難以兼顧家庭生活，更無法及時因應年邁父親之突發狀況。然查，被上訴人將上班時間調整為早上8時30分至下午6時（午休時間為中午12時至下午1時30分），已如上述，而被上訴人將鄭詠儒由彰化調至臺中後，鄭詠儒自住家至被上訴人之臺中分公司之距離約為18.6公里，此有Google地圖附卷可查（見本院卷二第91頁），衡情該通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久而難以照顧家庭，鄭詠儒亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，故難謂調動工作地點之距離已影響其家庭生活。倘因主要照顧之家人偶遇緊急事故而無法照顧時，鄭詠儒亦可與其他家庭成員協調或請假或向雇主申請調整工時等方式為臨時支援，自不因鄭詠儒因調職之故而致使其家人失去照護。再者，鄭詠儒長期均有上班，本無法對其家人為全日照護。此外，鄭詠儒尚無舉證證明其家人如何「高度」仰賴其每日貼身協助照顧，況彰化分公司其餘住居在彰化者，仍有多數同仁選擇至臺中分公司上班，亦已如上述，自難逕認被上訴人之調職命令顯逾一般勞工能忍受之範圍。

3.楊雪婷主張伊之父親為身心障礙人士，母親有糖尿病等慢性病出入醫院頻繁，且食物需要控制，故伊任職於彰化分公司期間，每日大約於晚間6時30分回到家為雙親煮晚餐，並到托兒園接回子女，倘若調至臺中分公司，因過長之通勤時間，每日將遲至晚間8時許始能到家，不僅無法接回子女，亦無法為父母準備晚餐進而控制其等飲食，徒增父母及家庭

活之不便及困擾。然查，被上訴人將上班時間調整為早上8時30分至下午6時（午休時間為中午12時至下午1時30分），已如上述，而被上訴人將楊雪婷人由彰化調至臺中後，楊雪婷自住家至被上訴人之臺中分公司之距離約為27.6公里，此有Google地圖附卷可查（見本院卷二第111頁），衡情該通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，而難以照顧家庭，楊雪婷亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，故難謂調動工作地點之距離已影響其家庭生活。倘因主要照顧之家人偶遇緊急事故而無法照顧時，楊雪婷亦可與其他家庭成員協調或請假或向雇主申請調整工時等方式為臨時支援，自不因楊雪婷因調職之故而致使其家人失去照護。再者，楊雪婷本需上班，無法對其家人為全日照護。此外，楊雪婷尚無舉證證明其家人如何「高度」仰賴其每日貼身協助照顧，況彰化分公司其餘住居在彰化者，仍有多數同仁選擇至臺中分公司上班，已如上述，自難逕認被上訴人之調職命令顯逾一般勞工能忍受之範圍。

4.羅翠霞主張伊為單親媽媽，獨力撫育2名未成年子女，是家庭生活中大小事全由伊1人處理，包括接送子女上下學、子女在學校突發事件之因應，下班回到家更須1人打理2名子女之伙食、課業、作息等，倘被強迫調職至臺中分公司，過長之通勤時間將令無家庭支援之羅翠霞面臨2名未成年子女放學後無人接回、在家無人照顧之困境，是於彰化地區工作，一直以來係伊為照顧2名未成年子女及家庭之重要考量。然查，被上訴人將上班時間調整為早上8時30分至下午6時（午休時間為中午12時至下午1時30分），已如上述，而被上訴人將羅翠霞由彰化調至臺中後，羅翠霞自住家至被上訴人之臺中分公司之距離約為22.6公里，此有Google地圖附卷可查（見本院卷二第99頁），而衡情該通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，而難以照顧家庭，羅翠霞亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，故難謂調動工作地點之距離已影響其家庭生活。倘因須要照

顧之家人偶遇緊急事故而無法照顧時，羅翠霞亦可與其他家庭成員協調或請假或向雇主申請調整工時等方式為臨時支援，自不因羅翠霞因調職之故而致使其家人失去照護。再者，羅翠霞本需上班，原即無法對其家人為全日照護。此外，羅翠霞尚無舉證證明其家人如何「高度」仰賴其每日貼身協助照顧，況彰化分公司其餘住居在彰化者，仍有多數同仁選擇至臺中分公司上班，已如上述，自難逕認被上訴人之調職命令顯逾一般勞工能忍受之範圍。

5.王文杏主張伊同住之母親曾於106年間骨折，復原後卻有酸痛之後遺症，行動大為不便，同住之父親及弟弟從事需要輪班之工作，工時頗長，同住之姊姊又因經常加班，致平日打理家庭，以及照顧母親、因應突發狀況之重擔，落在伊身上，故工作地點選擇於住家附近之彰化縣地區，能讓王文杏平日下班後能處理家務、照顧母親，倘調至臺中，過長之通勤間，壓縮伊之平日下班後在家時間，將嚴重影響家庭生活。然查，被上訴人將上班時間調整為早上8時30分至下午6時（午休時間為中午12時至下午1時30分），已如上述，而被上訴人將王文杏由彰化調至臺中後，王文杏自住家至被上訴人之臺中分公司之距離約為18.4公里，此有Google地圖附卷可查（見本院卷二第107頁），而衡情該通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，而難以照顧家庭，王文杏亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，故難謂系爭調動工作地點之距離已影響其家庭生活。倘因須要照顧家人偶遇緊急事故而無法照顧時，王文杏亦可與其他家庭成員協調或請假或向雇主申請調整工時等方式為臨時支援，自不因王文杏因調職之故而致使其家人失去照護。再者，王文杏本需上班，原即無法對其家人為全日照護。此外，王文杏尚無舉證證明其家人如何「高度」仰賴其每日貼身協助照顧，況彰化分公司其餘住居在彰化者，仍有多數同仁選擇至臺中分公司上班，已如上述，自難逕認被上訴人之調職命令顯逾一般勞工能忍受之範圍。

⑸承上，被上訴人係基於業務之需而關閉彰化分公司，被上訴人調動上訴人至臺中分公司上班，並非彰化分公司仍有持續營業而無故任意對上訴人為調動，且被上訴人在關閉彰化分公司後，在彰化地區亦已無營業地點，而距離彰化分公司最近之上班地點則為臺中分公司，被上訴人基於兩造間勞動契約之約定，考量在關閉彰化分公司後，選擇將上訴人調往離上訴人住居處最近之臺中分公司任職，而非任意調往離彰化分公司更遠之分公司任職，此與一般有多家分公司之母公司，在處理關閉部分分公司時所為之處置並無不同，且此亦與兩造所簽立之勞動契約內容無違。況將所關閉之分公司員工調往距離最近之分公司，不僅對公司可免去人才培養及經驗斷層之困擾，對員工（即上訴人）個人之勞工福利（包括休假、獎金與勞健保是否因此中斷等）及工作年資之影響亦屬最小。綜上，依企業經營之常態及兩造之利益，被上訴人在關閉彰化分公司後，對上訴人所為之調動，要難遽謂有何權利濫用及不符勞基法第10條之1之調動原則。職是，被上訴人對上訴人之調職既屬合法，而兩造間勞動契約雖經上訴人為終止之意思表示，惟既不合法（參見下述），自不生終止之效力。至上訴人另主張被上訴人拒絕依勞基法第11條第2款之規定資遣不同意調動之員工（即上訴人）部分。然查因被上訴人（即雇主）是否因虧損或業務緊縮而預告勞工終止勞動契約，本係雇主一方之權利，而非屬必為之義務，上訴人執此為由認被上訴人對其等之職務調動為不合法，亦屬無據。

(二)兩造間勞動契約是否經合法終止？即上訴人之請求是否有理由？

①按勞資爭議處理法第8條明文規定，勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。而上開條文所稱「勞資爭議在調解期間」，係指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事

人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止（行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第10101 25649號函參照）。又如資方非因「該勞資爭議事件」而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，勞資雙方權益均屬平衡（同上會77年11月29日(77)台勞資三字第27201號函參照）。

②本件上訴人係於109年9月1日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，此有彰化縣政府勞資爭議調解紀錄1份在卷可稽（見原審卷一第59至61頁），且上訴人亦係於109年8月31日以電子郵件回覆略謂：「...我們五位金素妃/鄭詠儒/羅翠霞/楊雪婷/王文杏，已再次提出終止勞動契約自2020.09.01起，再麻煩您們處理後續...」等語（見原審卷一第37頁）；上訴人均於109年8月31日送出離職申請書（見原審卷一第49至58頁），惟按契約之合意終止為契約行為，法定或約定終止權之行使則為單獨行為，後者發生效力與否，端視有無法定或約定終止之事由存在，既無待他方當事人之承諾，自不因他方當事人之同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院94年度台上字第1594號民事裁判意旨參照）。本件上訴人前雖於109年8月31日主張依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告單方向被上訴人終止兩造之勞動契約，自屬於單獨行為，不因他方（即被上訴人）同意或反對而成為合意終止契約。

③上訴人不經預告單方終止兩造間勞動契約之意思表示，雖業已於109年8月31日到達被上訴人。惟上訴人另已於109年9月1日向彰化縣政府申請勞資爭議調解、後並繼而提起本件訴訟請求被上訴人給付資遣費、發給非自願離職證明書等，其主張均係認兩造間勞動契約，因被上訴人未遵守勞基法第10條之1之規定，逕為不合理之調動，致損害上訴人之權益為由。本件上訴人既已於109年9月1日向彰化縣政府申請勞資

爭議調解，而依上訴人於調解爭議所主張之內容觀之（見原審卷一第60至61頁），明確主張係因調動職務通勤時間、停車費及距離增加等問題影響，上訴人不同意調動，依勞基法第14條第1項第6款與被上訴人終止勞動契約，縱被上訴人亦以上訴人從未至異動後之工作地點報到，已構成無正當理由繼續曠工3日，而於109年9月7日寄發存證信函予上訴人，表示依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約（見原審卷一第137至165頁），惟依上揭行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）之函示，被上訴人既係於兩造勞資爭議調解期間（該調解會議係於109年9月17日召開，見原審卷一第59頁），且以該勞資爭議事件對上訴人為終止勞動契約，是以上訴人主張在勞資爭議調解期間，被上訴人（即資方）不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，即為有理由，自屬可採。綜此，被上訴人以上訴人從未至異動後之工作地點報到，已構成無正當理由繼續曠工3日為由，被上訴人已於109年9月4日寄發存證信函予上訴人，表示依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，既為不合法，對兩造自不生效力。

④本件兩造間之勞動契約，依卷內所有之證據資料及上開所述理由，顯見兩造各自所為之終止勞動契約均為不合法，而不生效力，故兩造間之勞動契約既仍有效存在，則上訴人請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，當為無理由，自不應准許。

五、綜上所述，上訴人主張其等於109年8月31日通知被上訴人依勞基法第14條第1項第6款之規定，自109年9月1日起終止兩造間之勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書予上訴人，均為無理由，自應予駁回。原審為上訴人此部分敗訴之判決，其所據理由雖與本院之認定不同，惟結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項、第78條、第463條、第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃玉清

法　官　葛永輝

法　官　許旭聖

正本係照原本作成。

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（均須按他造當事人之人數附繕本）。因疫情而遲誤不變期間，得向法院聲請回復原狀。

上訴時應提出委任律師或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項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　江丞晏

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日