臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第28號

上　訴　人　陳炯熒

000000000000000000

被上訴人　　臺鹽綠能股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳世輝

訴訟代理人　王森榮律師

　　賴柏宏律師

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112年6月29日臺灣彰化地方法院112年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於112年11月22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：上訴人自民國106年11月1日起受僱於被上訴人，擔任業務開發處業務二部高級專員，由上訴人單獨全權負責中部地區（嘉義以北）之太陽光電案場開發作業，每月薪資新臺幣（下同）5萬1500元，被上訴人並向上訴人表示未來將在中部地區成立辦公室。上訴人於任職期間，均在中部地區執行交辦任務，可認兩造就上訴人工作地點在彰化地區確有合意。被上訴人竟於111年9月30日發函要求上訴人於14個日曆天內至臺南辦公室上班，兩造遂於同年10月19日至臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，然未能達成共識。上訴人認被上訴人公司之調動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，而仍於111年10月21日按與被上訴人約定之原職務內容，繼續線上打卡及進行推廣業務工作。詎被上訴人公司以上訴人自111年10月17日起連續曠職3日為由，違法終止兩造間勞動契約。上訴人即於111年11月4日寄發存證信函通知被上訴人，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並催告被上訴人於5日內給付薪資及資遣費，

經被上訴人於111年11月7日收受。爰依勞動契約之法律關係、勞基法第38條、第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被上訴人給付薪資差額2萬5468元（即自111年10月17日起至同年11月7日止薪資）、特休未休薪資9335元、資遣費12萬9265元，共計16萬4068元，及自111年11月13日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；並依勞基法第19條規定，請求被上訴人發給非自願離職證明書等語。

二、被上訴人則以：被上訴人未在中部地區設置辦事處，除上訴人以外，被上訴人並無其他員工在中部地區工作，上訴人係以線上打卡方式出勤，倘有外出拜訪專案客戶再線上打卡，並無上訴人之工作地點僅限於「彰化縣」之協議。因中部地區專案已告段落，且臺南辦公室人力不足，基於業務上必要性而對上訴人調職。又被上訴人就上訴人調動後之敘薪、所屬單位及職稱均未變動，且提供上訴人每月6000元之住宿津貼，及每兩週一趟彰化至臺南高鐵來回費用之交通津貼，未對上訴人之勞動條件作不利變更，並已予以必要之協助。然上訴人未依期限至臺南辦公室到職，而曠職達3日以上，被上訴人於111年10月27日依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造勞動契約，自屬合法，上訴人請求被上訴人給付該段調動後期間之差額薪資2萬5468元，不應准許。上訴人依據勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，並非適法，不得請求被上訴人給付資遣費及發給非自願離職之服務證明書。又至兩造勞動契約終止之日止，上訴人僅餘44.5小時特休未休，被上訴人已於111年11月給付特休未休薪資9549元（計算式：【51500/30/8】×44.5＝9549）與上訴人，並無短付，上訴人請求特休未休薪資9335元為無理由等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之請求，上訴人提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人16萬4068元，及自111年11月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書予上訴人。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見原審卷第127至129、152頁）

㈠上訴人自106年11月1日起受雇於被上訴人公司，擔任中部地區農（漁）電共生開發之資深業務高級專員，約定月薪5萬1500元，職務內容為太陽光電案場開發，包含農電及漁電，須走訪中部五縣市，進行各農漁會整合及合作等事項。

㈡被上訴人公司於111年8月22日通知上訴人，自111年10月1日起調職至臺南總公司，職位及月薪相同，另給與住宿津貼及交通津貼。

㈢上訴人於111年8月24日向被上訴人提出將調任延至112年6月1日，以利進行家庭安排。

㈣被上訴人公司於111年9月30日以函文通知上訴人，於交付函文起14個日曆天內（即111年10月17日）調職至臺南辦公室，異動後職位及月薪不變，另每月提供住宿津貼6000元、交通津貼（每二週一趟彰化至臺南來回高鐵車資，實報實銷；開車者以台鐵自強號計價）。

㈤上訴人於111年10月7日通知被上訴人公司該調動為違法，並請求撤銷調動命令。

㈥被上訴人公司於111年10月17日行文否決上訴人請求撤銷調動命令。

㈦上訴人自111年10月17日起，迄未至臺南辦公室就職。

㈧上訴人於111年9月30日申請勞資爭議調解，兩造於111年10月19日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解而未成立。

㈨被上訴人公司於111年10月27日以上訴人連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，對上訴人為終止勞動契約之意思表示。

㈩上訴人以被上訴人公司違法調動為由，於111年11月4日通知依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，被上訴人於同年月7日收受。

□被上訴人已給付上訴人111年10月份薪資3萬5815元（計算至111年10月16日）。

□如認上訴人終止兩造勞動契約為合法，其得請求被上訴人給付資遣費12萬9265元、薪資差額2萬5468元及開立非自願離職證明書。

五、兩造爭執事項：

㈠上訴人主張被上訴人所為調動違反勞基法第10條之1規定，有無理由？

㈡被上訴人公司於111年10月27日以上訴人連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，是否合法？

㈢上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，是否有據？

六、本院之判斷：

㈠上訴人主張被上訴人所為調動違反勞基法第10條之1規定，係無理由：

1.按勞基法第10條之1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。」。參其立法理由謂：「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。」是依上開規定可知，雇主於不違反勞動契約之約定及權利濫用禁止原則下，基於尊重企業經營自主權，於合理範圍內，有對勞工調職之權利。其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。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，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。查上訴人並未舉證證明兩造有為不得將上訴人調動至中部以外區域任職之約定，是被上訴人公司所為本件調職，並未違反兩造勞動契約之約定。

2.上訴人主張被上訴人於中部地區尚有專案執行中，僅因經營高層個人喜惡，逕行將其調動，非基於經營所需，實則惡意

解雇等語，為被上訴人所否認，辯稱被上訴人公司在中部地區並無辦公室及其他員工，因中部地區專案已告段落，且臺南辦公室業務人力不足，基於業務上必要性而對上訴人調職等語。查被上訴人辯稱上訴人所負責「彰化○○○○案」中，彰化縣芳苑鄉○○段養殖漁業經營結合綠能設施專案之太陽能用地已整合完成，並由上訴人協助被上訴人與出租人簽署租賃契約及辦理公證完畢，於111年10月31日發函檢送○○段養殖漁業經營結合綠能設施容許使用經營計畫書，向彰化縣芳苑鄉公所提出申請等事實，業據其提出被上訴人公司向芳苑鄉公所提出之111年10月31日臺鹽綠規字第1118010153號函文為證（原審卷第161頁）。又被上訴人辯稱「彰化永鑫永興案」已完成三方協議移轉暨增補協議之簽署，由開發商收回自己辦理等語，業據其提出上訴人所為簽呈為據（原審卷第251至252頁）。又被上訴人辯稱除上開2專案外，中部地區無其他開發中之案場土地一情，為上訴人所不爭執，可認被上訴人辯稱上訴人於000年00月間，已完成中部地區土地開發之階段性工作，應堪採信。

3. 雖上開專案尚有後續代為給付租金、維持土地正常使用及勞務工程待進行，此有上訴人所提漁業養殖場域建置太陽光電系統土地管理服務合約、太陽光電系統申設勞務工程合約及第二次增補協議等件為憑（原審卷第187至214頁）。然查，被上訴人公司所在地位在臺南市，僅設置臺北辦事處，其業務部門包含業務開發處、規劃設計處及系統工程處，業務開發處設有業務一部、業務二部（上訴人所屬部門）及物業管理部，規劃設計處則有專案企劃部及專業管理部等部門，有被上訴人所提公司組織圖可參（原審卷第239頁）。又被上訴人公司未在中部地區設置辦事處或辦公室，且僅上訴人1名員工在中部地區任職，以線上打卡方式出勤等事實，為上訴人所不爭執（見原審卷第152頁）。是考量被上訴人公司位在臺南，在中部地區並無營業處所，亦無其他員工可分工從事工作，而尚在進行者僅2件專案，並均已完成土地開發階段之業務，就後續工作進行，並非不得交由其他專責部門人員，或由上訴人出差進行處理，則被上訴人公司基於僱用

員工在人力配置及勞務管理上指揮監督所需，將上訴人調職至臺南，尚難謂有不當動機及目的，可認係基於企業經營上所必須。又核上訴人所提其與被上訴人公司相關人員間之對話紀錄截圖、電子郵件、對話錄音及譯文、指稱被上訴人公司人事巨變之直播網頁截圖等內容(見本院卷第91至121頁)，或為連繫、討論上訴人調動及交辦事宜，或為上訴人個人之意見，或係員工間之傳聞臆測，或為欠缺憑據之直播網頁訊息，均無從證明被上訴人所為本件調職有違反前揭調動五原則之情形。

4. 被上訴人公司先於111年8月22日通知上訴人，自111年10月1日起調職至臺南辦公室，職位及月薪相同，另給與住宿津貼及交通津貼；復於111年9月30日以函文通知上訴人，於交付函文起14個日曆天內（即111年10月17日）調職至臺南辦公室，異動後職位及月薪不變，另每月提供住宿津貼6000元、交通津貼（每二週一趟彰化至臺南來回高鐵車資，實報實銷；開車者以台鐵自強號計價）等事實，為兩造所不爭執（見四、第㈡、㈣項），可見被上訴人公司對於上訴人調職後之職務及工資等勞動條件並未作變更，調動後工作自為上訴人可得勝任。雖上訴人之工作地點自彰化調動至臺南，致上訴人需離家居住，且增加通勤時間之不利益。然考量被上訴人公司所在地與高鐵臺南站距離甚短，車程僅需4分鐘；搭乘高鐵由臺南站至彰化站所需時間則為41分鐘，此有Google地圖查詢畫面、台灣高鐵時刻表查詢畫面可參（見原審卷第267、269頁），所需增加通勤時間尚非難以負荷，且被上訴人公司另每月提供住宿津貼6000元及上述交通津貼，而已給予必要之經濟上補貼，衡平工作地點調整對上訴人所增加之負擔，故本件工作地點變更之不利益，依一般社會健全通念，應未逾勞工可忍受之程度範圍。

5. 上訴人主張其父親甫於111年5月過世，岳母於000年0月間中風癱瘓，由其配偶○○○擔任共同輔助人，被上訴人公司所為調動未考量其家庭生活利益云云。然上訴人父親於000年0月間去世，迄至111年10月17日調職之日，已逾百日，依現代社會禮俗，上訴人應已辦畢相關喪葬及祭祀事宜。另依聯

新國際醫院診斷證明書所載（原審卷第113頁），上訴人之岳母○○○係於111年4月26日因腦梗塞就醫，經手術並住院治療後，於111年4月29日因病情穩定轉一般病房持續治療。上訴人復自陳○○○岳育有4名子女，且○○○並未與上訴人及其配偶同住等語（見本院卷第126、127頁），參以上訴人原有正職在身，其顯非實際主責照顧○○○之人。復按直系血親相互間，互負扶養之義務。負扶養義務者有數人而其親等同一時，應各自依其經濟能力，分擔義務。民法第1114條第1款、1115條第3項分別定有明文。○○○之扶養義務人應為其4名子女，而非上訴人，故依法上訴人亦無扶養照護○○○之必要。上訴人以○○○之病況為由，主張被上訴人所為調動嚴重影響其家庭之生活利益云云，實屬牽強，而無可採。

6.綜上，被上訴人公司基於業務上需要，於未變更上訴人之職位及薪資條件之情況下，提供上訴人相當之住宿津貼及交通補助，將上訴人自彰化調回臺南辦公室工作，綜合考量上開情事，及本件調動對上訴人家庭生活造成之影響尚未逾勞工可忍受之程度，應認被上訴人公司所為本件調動，並無權利濫用之情事，難認有違反勞基法第10條之1規定之情形。

㈡被上訴人於111年10月27日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，係屬合法：

1.按無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。又勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，勞資爭議處理法第8條固有明文。然所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，自勞資爭議當事人向直轄市或縣（市）主管機關提出依同法第10條規定記載之調解書之時，或主管機關依職權交付調解通知勞資爭議當事人之時起（同法第9條），其因勞資爭議調解委員會無法作成調解方案而視為調解不成立者，至直轄市、縣（市）主管機關將調解紀錄送達勞資雙方當事人時止（最高法院97年度台上字第1459號判決意旨參照）。

2.被上訴人辯稱上訴人自調職後即111年10月17日起，有連續曠職3日情事，其於同年10月27日得依勞基法第12條第6款規定，合法終止兩造間勞動契約等語，固為上訴人所否認。然查，被上訴人公司對上訴人所為調動係合法，業經本院認定如前。又上訴人自111年10月17日起，未曾至臺南辦公室就職；上訴人於111年9月30日申請勞資爭議調解，兩造於111年10月19日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，而未成立等事實，為兩造所不爭執（見四、第㈦、㈧項），又前開調解之調解紀錄業於111年10月19日調解不成立後，經調解人員交勞資雙方當事人當場簽執，此有調解紀錄為憑(原審卷第45、46頁)，故調解期間應至此為止。則上訴人於調解期間之後，自111年10月20日起至同年月26日止，連續7日期間，仍無正當理由未至臺南辦公室提供勞務，已連續曠職達3日以上，故被上訴人公司於勞資爭議調解期間過後，於111年10月27日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，係屬合法，且無違反勞資爭議處理法第8條規定，已生終止兩造勞動契約之效力。

㈢上訴人不得依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，並請求相關給付：

1.被上訴人公司就上訴人所為調動為合法，且被上訴人公司已於111年10月27日依勞基法第12條第1項第6款規定，合法終止兩造間勞動契約，業如前述，則上訴人以被上訴人違法調動及違法解雇，違反勞工法令及兩造間勞動契約為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，即屬無據。從而，上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付其資遣費12萬9265元，為無理由，不應准許。

2.按所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。本件上訴人既不得依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，自無前揭規定所稱非

自願離職情形，故上訴人請求被上訴人發給非自願離職證明書，亦屬無據。

3.又上訴人自111年10月17日起拒任新職，而未合法提供勞務，則上訴人請求被上訴人給付自111年10月17日起至同年11月7日止之薪資2萬5468元，亦不應准許。

㈣至上訴人主張其尚有88小時特休未休，可請求薪資1萬8884元，扣除被上訴人已給付9549元後，尚欠9335元（計算式：【51,500÷30÷8×88】－9,549＝9,335)等語。然被上訴人抗辯其於111年9月及10月均有給予上訴人特別休假，至終止兩造勞動契約之日止，上訴人所餘之特休未休時數僅餘44.5小時，被上訴人已給付特休未休薪資9549元完畢等語，為上訴人所不爭執（見原審卷第127頁），是上訴人請求被上訴人給付此部分薪資差額，自不應准許。

七、綜上所述，上訴人依勞動契約之法律關係、勞基法第14條第4項準用第17條第1項、第19條及勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被上訴人給付16萬4068元本息及開立非自願離職證明書，均無理由，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。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　27　　日

勞動法庭　　審判長法　官　黃裕仁

法　官　劉惠娟

法　官　蔡建興

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）。

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　詹雅婷

中　　華　　民　　國　　112　年　　12　　月　　27　　日