

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第32號

上訴人 向中工業股份有限公司

法定代理人 陳遵行

訴訟代理人 詹承儒

被上訴人 陳玲秀

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年4月19日臺灣彰化地方法院113年度勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於113年11月5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

壹、被上訴人主張：

被上訴人自民國103年8月25日起受僱於上訴人，擔任作業員一職，每月工資新臺幣（下同）26,400元，上訴人自112年10月21日起告知被上訴人因公司任務需求而須調派被上訴人至泰國廠進行短期技術移轉（下稱系爭調動），然被上訴人考量本身罹患子宮肌瘤症，恐影響家庭生活及身體負擔等因素，乃拒絕接受系爭調動。但上訴人為逼退被上訴人，竟於112年11月8日指派被上訴人至上訴人法定代理人之私人別墅從事打掃作業，且於112年11月10日明確表示若不接受系爭調動將予以解僱。上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定之調動五原則及勞動契約，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，而被上訴人工作至112年12月20日止，年資計9年3月26日，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條、就業保險

01 法第11條第3項等規定，上訴人應給付資遣費新臺幣（下
02 同）12萬3054元，及開立非自願離職證明書予被上訴人等
03 語。並聲明：1.上訴人應給付被上訴人12萬3054元。2.上訴
04 人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

05 貳、上訴人抗辯：

06 系爭調動僅是為期1個月之臨時性、短期性之指派，屬於出
07 差服務而非職務調動，且被上訴人依約亦負有至泰國廠服出
08 差勞務之義務。倘認系爭調動為職務調動，上訴人亦有承諾
09 被上訴人工作內容與國內產線作業一致，並每日額外補貼薪
10 資，且由上訴人負擔被上訴人之機票及食宿等費用，上訴人
11 甚至安排在地人員陪同被上訴人遊玩、購物等假日休閒活
12 動，復考量被上訴人家庭因素，亦告知可依其需求調整出差
13 時間、及派員陪同入境泰國等輔助作為（下合稱系爭調動之
14 輔助措施），故系爭調動符合兩造勞動契約及調動五原則。
15 但被上訴人執意以不想出國為由拒絕系爭調動。兩造於112
16 年11月23日就系爭調動一事進行調解，未能達成共識，上訴
17 人雖同意被上訴人休假至112年12月20日，但被上訴人於112
18 年12月21日起未返回工作，無正當理由曠工3日，故上訴人
19 於113年1月8日依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契
20 約，被上訴人無權請求給付資遣費及非自願離職證明書等
21 語。

22 參、原審判決被上訴人勝訴，上訴人不服，提起上訴，兩造在本
23 院聲明：

24 一、上訴人上訴聲明：

25 (一)原判決廢棄。

26 (二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請，均駁回。

27 二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

28 肆、兩造不爭執事項（本院卷第54-55頁）：

29 一、被上訴人住在彰化縣，自103年8月25日起受僱於上訴人，擔
30 任上訴人彰化廠區作業員，工作至112年12月20日止，年資
31 共9年3月26日；離職前6個月平均工資為2萬6400元。

01 二、被上訴人於112年11月29日以員林中正路郵局第348號存證信
02 函通知被上訴人：雇主違反勞動契約，依勞基法第14條第1
03 項第6款終止勞動契約。

04 三、上訴人於113年1月8日以大村郵局第1號存證信函通知被上訴
05 人：被上訴人連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款終
06 止勞動契約。

07 四、依經濟部商工登記公示資料所示，上訴人總公司所在地為彰
08 化縣；並在109年12月18日經經濟部投資審議委員會備查上
09 訴人對外投資泰國設立VITA LIVING TECHNOLOGY CORPORAT
10 ION（本院卷第15頁）。

11 五、被上訴人在108年間已患有子宮肌瘤病症。

12 六、如原審卷第16、108-110頁所示兩造間LINE對話紀錄，形式
13 上為真正。

14 七、倘若被上訴人請求上訴人給付資遣費部分為有理由，則上訴
15 人不爭執應給付資遣費金額為12萬3054元。

16 伍、本院之判斷：

17 一、被上訴人主張因系爭調動而依勞基法第14條第1項第6款規定
18 終止勞動契約，為有理由：

19 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
20 者；勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
21 有明文。另雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
22 並應符合下列原則：1.基於企業經營上所必須，且不得有不
23 當動機及目的；但法律另有規定者，從其規定；2.對勞工之
24 工資及其他勞動條件，未作不利之變更；3.調動後工作為勞
25 工體能及技術可勝任；4.調動工作地點過遠，雇主應予以必
26 要之協助；5.考量勞工及其家庭之生活利益，同法第10條之
27 1定有明文。亦即雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
28 約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，其判斷之標準，應
29 自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所
30 可能產生生活上不利益之程度，綜合考量（最高法院110年
31 度台上字第43號判決意旨參照）。又勞基法施行細則第7條

01 第1款規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作。

02 (二)上訴人並不爭執其有以公司任務需求而須調派被上訴人至泰
03 國廠進行短期技術移轉之事實，然否認系爭調動為職務調
04 動，辯稱系爭調動僅是為期1個月之臨時性、短期性之指
05 派，屬於出差服務云云，並提出其所屬員工甲○○與被上訴
06 人間之LINE對話紀錄（原審卷第108-110頁）為證。經查：
07 依上訴人提出之上開LINE對話紀錄，甲○○先是詢問被上訴
08 人：「因為主管年底有台北建案要忙，所以沒有人力可以來
09 泰國」，「問看看妳來泰國有什麼想法嗎」等語，被上訴人
10 即回應：「不要啦」，甲○○再稱：「不是單獨一個來」，
11 「而且來可能也是一個月而已」，「畢竟也不是每個人可以
12 讓我們認同呀」等語（原審卷第108頁），可見甲○○與被
13 上訴人在LINE對話歷程中，雖有提及「可能也是一個月而
14 已」等語，然甲○○先是對被上訴人表示並非是被上訴人單
15 獨一個人前往泰國，再輔以可能也是一個月之說詞，前後說
16 詞雖有著墨於系爭調動之人數、期間等問題，惟該用語並非
17 明確肯認，而是模稜兩可，故不能證明系爭調動是為期1個
18 月之臨時性、短期性之指派。

19 (三)再者，被上訴人主張其有與上訴人在103年8月25日簽訂勞動
20 契約一節，為上訴人所不否認，並有被上訴人提出之勞動契
21 約書為證（原審卷第26頁），而依該勞動契約書第2條約
22 定：「乙方（即被上訴人）應依從甲方（即上訴人）頒佈之
23 公司行政管理規章及工作指示，於左列場所誠實職務：一、
24 甲方本公司及其分公司之廠場或營業所；二、應出差服務之
25 處所」等語，足認兩造約定被上訴人應履行職務之場所或地
26 點為簽約當時上訴人及其分公司之廠場或營業所，而上訴人
27 公司所在地為彰化縣，並無分公司登記，有經濟部商工登記
28 公示資料可稽（原審卷第178頁），而系爭調動之地點為泰
29 國廠，兩造均不爭執該廠是上訴人於109年12月18日經經濟
30 部投資審議委員會備查上訴人對外投資泰國設立VITA LIVIN
31 G TECHNOLOGY CORPORATION（兩造不爭執事項四），可見泰

01 國廠是兩造在103年8月25日簽訂勞動契約後而新增之場域，
02 並非是兩造簽訂勞動契約當時即已成立或存在之廠場或營業
03 所，而上訴人並未舉證證明被上訴人於簽訂勞動契約當時已
04 可得預見泰國廠為其所新增之廠場或營業所，亦未舉證證明
05 其有與被上訴人約定被上訴人服勞務地點變動新增泰國廠之
06 事實，故不能認為兩造間有合意約定被上訴人提供勞務之廠
07 場或營業所為泰國廠。從而，上訴人抗辯被上訴人依約負有
08 至泰國廠服勞務之義務云云，並不可採。

09 (四)上訴人對於被上訴人主張其於108年間已患有子宮肌瘤病症
10 之事實，並無爭執，且依被上訴人提出柯助伊婦產科診斷證
11 明書及彰化基督教醫院診斷書（原審卷第168、170頁），均
12 載明需持續門診追蹤等語，足徵上訴人因罹患前開病症而有
13 就近及固定醫療之需求，被上訴人亦於上訴人告知系爭調動
14 之初，即已告知上訴人上情，此據上訴人提出其所屬員工甲
15 ○○與被上訴人間之LINE對話紀錄中，被上訴人當時已表
16 明：「我身體不好，有子宮肌瘤和慣性便秘會認馬桶～所以
17 才不想出國！」等語即明（原審卷第110頁），足認上訴人
18 亦知悉被上訴人有因前開病症而需求醫療資源之必要。上訴
19 人雖辯稱其有承諾系爭調動之輔助措施，合於調動五原則云
20 云，然系爭調動之輔助措施至多僅能認為是上訴人就調動至
21 泰國廠之國內員工一般性補償措施，並未就被上訴人因病而
22 需求醫療資源部分，提供相關就醫診療等輔助行為，衡量被
23 上訴人罹患上開病症，而系爭調動亦非是為期1個月之臨時
24 性、短期性之指派，倘被上訴人變更工作地點至泰國，所增
25 加就醫不便、增加醫療費用、體力及精神負荷等生活不利
26 益，造成健康損害之虞，而上訴人承諾系爭調動之輔助措施
27 復未就系爭調動而給予必要之醫療協助，足認系爭調動不符
28 合勞基法第10條之1第4、5款之規定。

29 (五)被上訴人主張其以上訴人違反勞動契約而依勞基法第14條第
30 1項第6款規定，通知上訴人工作至112年12月20日止，並終
31 止兩造間勞動契約一節，業據被上訴人提出112年11月29日

01 以員林中正路郵局存證號碼第348號存證信函為證，上訴人
02 對其於112年12月20日前即已收受上開存證信函之事實，並
03 無爭執（本院卷第70頁），則系爭調動既不合於勞基法第10
04 條之1第4、5款之規定，上訴人亦不否認被上訴人有工作至1
05 12年12月20日之事實，則被上訴人以上開存證信函終止兩造
06 間勞動契約，即屬有據，應認兩造間勞動契約關係自112年1
07 2月21日起即因被上訴人終止合法而消滅。至於上訴人抗辯
08 其於113年1月8日以被上訴人連續曠職3日，而依勞基法第12
09 條第1項第6款規定，以大村郵局存證號碼第1號存證信函通
10 知被上訴人終止勞動契約部分，則是上訴人在被上訴人合法
11 終止後所為之意思表示，自不生效力。

12 二、被上訴人請求上訴人應給付資遣費12萬3054元及發給非自願
13 離職證明書，為有理由：

14 (一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
15 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
16 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
17 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
18 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
19 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
20 1項定有明文。被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定
21 而合法終止兩造間勞動契約，已如前述，則被上訴人依勞退
22 條例第12條第1項規定，請求上訴人應給付資遣費，自屬有
23 據。又上訴人對於被上訴人得請求給付資遣費之金額為12萬
24 3054元，並無爭執（兩造不爭執事項七），故被上訴人主張
25 上訴人應給付資遣費12萬3054元，即為可採。

26 (二)又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
27 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
28 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
29 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
30 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
31 酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指

01 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
02 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
03 規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3
04 項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原
05 因為非自願離職之服務證明書。被上訴人既已依勞基法第14
06 條第1項第6款規定，終止勞動契約，即屬就業保險法第11條
07 第3項所定「非自願離職」之情形，則被上訴人請求上訴人
08 應發給非自願離職證明書，亦屬有據。

09 三、綜上，被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、
10 就業保險法第11條第3項等規定，請求上訴人應給付資遣費1
11 2萬3054元，及開立非自願離職證明書予被上訴人，均有理
12 由，應予准許。原審就上開應予准許部分為被上訴人勝訴之
13 判決，並依職權宣告假執行、附條件之免假執行宣告，尚無
14 不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
15 由，應駁回上訴。

16 陸、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
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，不另
18 論述。

19 柒、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

20 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日

21 勞動法庭 審判長法官 張瑞蘭

22 法官 鄭舜元

23 法官 林孟和

24 正本係照原本作成。

25 上訴人得上訴。

26 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
27 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
28 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

29 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
30 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
31 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。

01 如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

02 書記官 何佳綺

03 中 華 民 國 113 年 12 月 4 日