

臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上字第18號

上訴人 山富國際旅行社股份有限公司

法定代理人 陳國森

訴訟代理人 葉立宸

被上訴人 黃皚鈴

曹秀麗

陳惠質

共 同

訴訟代理人 張顥璞律師

田欣永律師

洪懷舒律師

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4月13日臺灣嘉義地方法院第一審判決（109年度勞訴字第18號），提起上訴，本院於110年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於主文第一、二、三項所命上訴人分別給付被上訴黃皚鈴逾新臺幣壹拾柒萬玖仟肆佰參拾柒元、被上訴人曹秀麗逾壹拾貳萬陸仟陸佰貳拾捌元、被上訴人陳惠質逾新臺幣貳拾肆萬捌仟參佰貳拾元本息，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

上廢棄部分，被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質在第一審之訴均駁回。

其餘上訴駁回。

廢棄部分，第一、二審訴訟費用由被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質負擔。上訴駁回部分，第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質（下稱被上訴人3人）分別自民國（下同）89年6月19日、102年3月1日、82年11月6日起任職上訴人嘉義分公司，擔任業務助理兼任會

計、同業業務銷售、客服部業務，月薪各為新臺幣（下同）3萬0,510元、3萬4,290元、4萬1,600元，黃皚鈴、陳惠質於94年7月1日勞退新制施行後，均係選擇適用新制。上訴人於109年8月31日通知伊等嘉義分公司確定將暫時歇業，同年9月4日前要完成搬遷，並將伊等自同年月7日起調職至上訴人臺南分公司，僅補助台鐵莒光號車資單趟107元，不含市區內轉乘公車之車資，且通勤不計候車時間，往返逾3小時，亦未予以必要之協助，嚴重破壞伊等之家庭生活。伊等於同年9月2日申請勞資爭議調解，並請求給付資遣費及非自願離職證明書，因無法達成共識，伊等再於同年9月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，發函通知上訴人終止兩造間之勞動契約，並給付資遣費及非自願離職證明書，於同年9月30日送達於上訴人，而生合法終止兩造間勞動契約之效力等情。爰依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例12條第1項及勞基法第19條、就業服務法第11條第3項之規定，請求判令上訴人分別給付被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質18萬3,060元、13萬0,302元、25萬1,430元，及均自更正聲明暨準備(三)狀繕本送達翌日（即110年2月27日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊原有之嘉義分公司營業處所，因租約將於109年10月23日到期，與出租人合意到期日後不續約，伊因短期內未找到適合地點，因兩造間之勞動契約有調動之合意，遂於109年8月30日將被上訴人3人調至臺南分公司任職，並表明給予調薪及交通津貼，未對被上訴人3人之勞動條件做出不利之影響，更非出於不當動機與目的，並未違反工作規則第17條及勞基法第10條之1規定，然被上訴人3人並不同意，嗣已覓得嘉義分公司新辦公地點，被上訴人3人亦拒絕前往，伊始依勞基法第12條第1項第4、6款之規定，於109年10月7日終止兩造間之勞動契約，已符合最後手段性原

則，應屬合法。又縱認伊應給付資遣費，被上訴人陳惠質有合意109年4、5月減班減薪及109年7月起默示同意減薪之情形，平均工資應為3萬4,410元，資遣費金額應為20萬6,400元。另被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質分別所領取之109年10月薪資1萬5,222元、1萬6,486元、1萬3,619元，為不當得利，伊以此不當得利請求債權為主動債權，與被上訴人3人可得請求之資遣費債權金額為抵銷等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人3人在第一審之訴均駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)黃皚鈴自89年6月19日起任職於設嘉義市○○路000號處之上訴人嘉義分公司，擔任業務助理兼任會計，當時因上訴人嘉義分公司尚未成立，故由上訴人臺中分公司協助投保；曹秀麗自102年3月1日起任職於被上訴人嘉義分公司，擔任同業業務銷售；陳惠質自82年11月6日起任職於被上訴人嘉義分公司，擔任客服部業務，當時因嘉義分公司尚未成立，故由臺中分公司協助投保。被上訴人三人之工作地點均在嘉義市。黃皚鈴、陳惠質於94年7月1日勞退新制施行後，均係選擇適用新制。

(二)黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質分別於101年1月6日、102年3月19日、101年1月5日簽立山富國際旅行社從業人員任用約定書，該約定書第5條約定：「自到職日起至三個月內為試用期間，試用期滿經考核合格，始得正式任用，並服從公司調遣與指示。」。上訴人於109年5月20日修正工作規則，其中第17條調動規定：「本公司因經營需要，不違背勞動契約，且對員工薪資及其他勞動條件不作不利之變更，並考量員工及其家庭之生活利益後，得依員工之體能及技術調整員工之職務或工作地點，其年資合併計算。如調動工作地點過遠，本公司應予必要之協助。」（見原審卷第101至105頁、62頁）。

(三)上訴人原向訴外人黃連成承租位於嘉義市○○路000號1樓之

01 建物作為嘉義分公司之營業處所，上訴人於109年8月20日通
02 知黃連成提前終止租賃契約，並於109年10月23日與黃連成
03 簽立終止租約同意書，合意終止租約，並於該日將該建物清
04 空返還（見原審卷第107頁）。

05 (四)上訴人於109年8月31日通知被上訴人，上訴人嘉義分公司確
06 定搬遷，預計於109年9月4日前完成搬遷，並將被上訴人調
07 動至臺南分公司上班，補貼嘉義火車站至臺南火車站之台鐵
08 莒光號車資（見原審卷第109至111頁）。

09 (五)被上訴人於109年9月2日向嘉義市政府申請勞資爭議調解，
10 嘉義市政府於109年9月15日召開勞資爭議調解會，調解結果
11 不成立，因上訴人無資遣被上訴人之選項，據此請上訴人將
12 被上訴人請求給付資遣費及非自願離職書之訴求攜回，於
13 109年9月18日回覆。上訴人嗣回覆被上訴人「嘉義分公司為
14 暫時性歇業，才協調同事們暫至台南上班，※且依勞動基準
15 法第10-1條第四項，雇主調動勞工已有提供必要協助，方案
16 為嘉義至台南上班，補貼車資（以莒光號車資計算-單程107
17 元；來回214元），以實際出勤日補貼，次月發放，另如果
18 同事們也可以考慮選擇留職停薪方案」（見原審卷第37至41
19 頁）。

20 (六)上訴人與訴外人耐斯廣場股份有限公司於109年9月10日簽立
21 場地租賃經營契約書，由上訴人向耐斯公司承租位於嘉義市
22 ○○路000號1樓之場地及會議室作為嘉義分公司之營業處
23 所，耐斯公司並同意該建物於租賃期間內登記為上訴人嘉義
24 分公司之營業處所，上訴人並於109年9月22日之董事會中通
25 過變更上訴人嘉義分公司營業處所之決議，上訴人於109年
26 10月6日向交通部觀光局申請變更嘉義分公司地址，交通部
27 觀光局以109年10月21日觀業字第1090012220號函通知上訴
28 人有關該局權責部分符合規定，請其依規定辦理公司變更登
29 記及換發旅行業執照（見原審卷第149至151頁、231至255
30 頁）。

31 (七)黃皚鈴有於109年9月28日至同年月30日至上訴人臺南分公司

01 打卡上班；曹秀麗有於109年9月1日至同年月11日至上訴人
02 臺南分公司打卡上班；陳惠質有於109年9月1日至同年月30
03 日至上訴人臺南分公司打卡上班。（本院卷第97至101頁）
04 (八)被上訴人委託張顥璞律師寄發109年9月29日（109）璞法字
05 第09001號函予上訴人，主張上訴人將被上訴人調至臺南分
06 公司有違反勞動契約及勞動基準法第10條之1之規定，爰以
07 該函向上訴人為終止勞動契約之通知，並請上訴人發給資遣
08 費及非自願離職證明書。上訴人於109年9月30日收受上開函
09 文（見原審卷第43至45頁）。

10 (九)被上訴人於109年9月30日向上訴人提出離職申請，離職原因
11 記載公司將本人調至台南分公司，違反勞動契約及勞基法第
12 10-1條，爰依勞基法第14條終止契約（見原審卷第47至53
13 頁）。

14 (十)被上訴人於109年10月有領取下列金額：

15 1.黃皚鈴實際領取1萬2,161元（應領1萬5,222元－勞保費163
16 元－福利金33元－曠職金2,865元＝1萬2,161元），其中未
17 休假薪資與交通津貼總額為8,538元，同意抵銷3,623元。

18 2.曹秀麗實際領取1萬3,386元（應領1萬6,486元－勞保費163
19 元－福利金34元－曠職金2,903元＝1萬3,386元），其中未
20 休假薪資與交通津貼總額為9,712元，同意抵銷3,674元。

21 3.陳惠質實際領取1萬0,858元（應領1萬3,619元－勞保費216
22 元－福利金29元－曠職金2,516元＝1萬0,858元），其中未
23 休假薪資與交通津貼總額為7,748元，同意抵銷3,110元（見
24 本院卷第121至125頁）。

25 (十一)如認被上訴人得請求資遣費，黃皚鈴得請求之金額為18萬
26 3,060元、曹秀麗為13萬0,302元、陳惠質為25萬1,430元。

27 (十二)被上訴人所提出之原證1、原證4對話擷影；上訴人所提出之
28 原審卷第109至115頁對話擷影為真正。

29 (十三)曹秀麗於109年9月18日因支氣管肺炎、泌尿道感染、胃潰瘍
30 至天主教中華聖母修女會醫療財團法人天主教聖馬爾定醫院
31 就診，又於109年9月24日、同年月29日，因暈眩、高血壓至

01 林信義內兒科診所就診（見本院卷第149至153頁）。

02 四、兩造爭執之事項：

03 (一)被上訴人以上訴人違法調動為由，主張依勞基法第14條第1
04 項第6款之規定於109年9月30日終止兩造間之勞動契約，有
05 無理由？

06 (二)上訴人主張被上訴人3人上開終止權之行使，已逾30日除斥
07 期間，有無理由？

08 (三)上訴人主張依勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定，於
09 109年10月7日終止兩造間之勞動契約，有無理由？

10 (四)被上訴人3人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金
11 條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費，有無理
12 由？

13 (五)被上訴人3人依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規
14 定，請求上訴人發給非自願離職之服務證明書，有無理由？

15 (六)如認被上訴人3人請求有理由，上訴人以被上訴人黃皚鈴、
16 曹秀麗、陳惠質分別所領取之109年10月薪資1萬5,222元、1
17 萬6,486元、1萬3,619元之不當得利請求債權，主張與被上
18 訴人3人請求資遣費債權為抵銷，有無理由？

19 五、得心證之理由：

20 (一)被上訴人3人以上訴人違法調動為由，主張依勞基法第14條
21 第1項第6款之規定於109年9月30日終止兩造間之勞動契約，
22 有無理由？

23 1.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
24 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
25 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
26 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
27 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
28 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基
29 法第10條之1定有明文。次按「本公司因經營需要，不違背
30 勞動契約，且對員工薪資及其他勞動條件不作不利之變更，
31 並考量員工及其家庭之生活利益後，得依員工之體能及技術

01 調整員工之職務或工作地點，其年資合併計算。如調動工作
02 地點過遠，本公司應予必要之協助。」（見原審卷第62
03 頁），109年5月20日修正工作規則第17條亦有明文。故雇主
04 調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定
05 （含工作規則）者外，應受權利濫用禁止原則之規範，其判
06 斷之標準，應顧及企業本身之需求，調職在業務上有無必要
07 性、合理性，及斟酌勞工利益，與勞工接受調職後就個別家
08 庭可能產生日常生活上不利益之程度，依一般通念是否逾勞
09 工可忍受之程度範圍，綜合考量，並應參酌上述調動五原則
10 辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。

11 2.經查：

12 (1)查，依兩造不爭執之事項(一)所示，黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質
13 分別自89年6月19日、102年3月1日、82年11月6日起任職於
14 上訴人嘉義分公司，擔任業務助理兼任會計、同業業務銷
15 售、客服部業務；又依兩造不爭執之事項(三)所示，上訴人原
16 向訴外人黃連成承租作為嘉義分公司之營業處所，經上訴人
17 於109年8月20日通知黃連成提前終止租賃契約，並於109年
18 10月23日與黃連成簽立終止租約同意書，合意終止租約，並
19 於該日將該建物清空返還；而依兩造不爭執之事項(四)所示，
20 上訴人於109年8月31日通知被上訴人，上訴人嘉義分公司確
21 定搬遷，預計於109年9月4日前完成搬遷，並將被上訴人3人
22 調動至臺南分公司上班，補貼嘉義火車站至臺南火車站之台
23 鐵莒光號車資；另依兩造不爭執之事項(七)所示，黃皚鈴、曹
24 秀麗、陳惠質分別於109年9月28日至同年月30日、109年9月
25 1日至同年月11日、109年9月1日至同年月30日至上訴人臺南
26 分公司打卡上班。依上，上訴人於109年8月31日通知被上訴
27 人3人，係以嘉義分公司之承租營業場所確定搬遷，預計於
28 109年9月4日前完成搬遷，在嘉義已無工作可供被上訴人3人
29 從事，堪認上訴人確實以於109年8月31日調動被上訴人3人
30 至臺南工作。

31 (2)上訴人固抗辯：因嘉義已無工作可供被上訴人3人從事，而

01 需調動被上訴人3人至臺南工作，屬企業經營上所必須乙
02 節。惟查：

03 ①依兩造不爭執之事項(六)所示，上訴人與訴外人耐斯公司於
04 109年9月10日簽立場地租賃經營契約書，由上訴人向耐斯公
05 司承租位於嘉義市○○路000號1樓之場地及會議室作為嘉義
06 分公司之營業處所，耐斯公司並同意該建物於租賃期間內登
07 記為上訴人嘉義分公司之營業處所，上訴人並於109年9月22
08 日之董事會中通過變更上訴人嘉義分公司營業處所之決議，
09 上訴人於109年10月6日向交通部觀光局申請變更嘉義分公司
10 地址，交通部觀光局以109年10月21日觀業字第1090012220
11 號函通知上訴人有關該局權責部分符合規定，請其依規定辦
12 理公司變更登記及換發旅行業執照。由上可知，上訴人雖於
13 109年8月20日通知原嘉義分公司營業處所建物出租人黃連成
14 提前終止租賃契約，並於109年10月23日與黃連成簽立終止
15 租約同意書，合意終止租約，而於該日將該建物清空返還，
16 然在此前已於與訴外人耐斯公司於109年9月10日簽立場地租
17 賃經營契約書，覓得嘉義分公司之新營業處所，則以上訴人
18 為股票開發發行上櫃買賣之公司，分公司營業處所變更，應
19 有詳盡之規劃，且自前開租賃契約之終止與簽訂時間觀之，
20 嘉義分公司營業處所之搬遷時間密接，可認上訴人本有繼續
21 於嘉義分公司經營之計畫，顯見上訴人於109年8月31日通知
22 被上訴人3人，將被上訴人3人調動至臺南分公司上班，並無
23 基於企業經營上所必須之理由，難認無不當動機及目的。

24 ②況被上訴人3人住所均在嘉義地區，若工作地點變為上訴人
25 之臺南分公司，依各自之Google地圖顯示（見原審卷第117
26 至121頁），按行駛路線之不同，從被上訴人3人住家至上訴
27 人之臺南分公司之路程，距離為75.5、70.5、67.6公里，住
28 所至臺南分公司之新工作地點，已有相當之距離；若搭乘莒
29 光號火車自嘉義火車站至臺南火車站，車程單趟耗時1小時8
30 分，再自臺南火車站轉乘公車至臺南分公司附近，可搭乘0
31 左、6號、14號公車至公車站牌南華街口，車程另需耗時

24、33、31分鐘，有被上訴人3人所提通勤時間資料可稽（見原審卷第33至35頁），不論被上訴人3人自行開車或搭乘大眾運輸工具之方式，通勤前往上訴人臺南分公司上班，尚未計算候車時間，每日將因此增加車程時間至少3小時，並因而支出油費、過路費、交通費。本件被上訴人曹秀麗之公公，年邁需照顧，其丈夫輪值三班；被上訴人陳惠質與母親同住，母親視力及膝蓋退化，均需照顧，有被上訴人提出之診斷證明書、藥袋、掛號單、轉診單、預約回診單、身心障礙證明、醫療費用收據為證（見原審卷第199至215頁），可資認定，長時間通勤，難以妥適照顧家庭。若選擇至臺南地區租屋居住，將增加租屋支出，且無法兼顧家庭，顯已對被上訴人3人之生活造成極大之不便，影響被上訴人3人及其家庭之生活利益，顯逾一般勞工能忍受之範圍。且上訴人通知調動被上訴人3人時，僅表明補貼實際出勤日每日嘉義站至臺南站火車區間之台鐵莒光號車資，單趟107元、來回214元，次月發放，並未無提供其他如通勤時間之加班費、提供宿舍、交通車、計程車資、加油費、過路費等補助或縮短原有工時等必要之協助，無異延長被上訴人3人之工作時間，缺乏就薪資條件為其他補助，實質上就勞動條件為不利之變更，其調動行為，既有違反兩造間之勞動契約及勞工法令，即屬違法調動。是被上訴人3人主張：本件調動行為，違反勞基法第10條之1之原則，損害伊等之權益，而有違反勞動契約及勞工法令之情形乙情，尚非無據。

(3)上訴人又抗辯：被上訴人3人簽訂從業人員任用約定書，其中第5條約定，同意服從公司任何調遣與指示乙節，故伊在合理範圍內，有調派員工職務及調動工作地點之權限，無須另經被上訴人3人之同意乙節，並提出從業人員任用約定書為證（見原審卷第101至105頁）。惟查，有關上訴人調動員工職務及工作地點之原則，若未經員工之同意，即應依勞基法第10條之1及上訴人工作規則第17條之規定，前開約定書所定服從公司任何調遣之前提，為在合理範圍內，亦即不得

01 為上述調動原則之規範，是上訴人前開抗辯，並無足採。

02 (4)至上訴人另抗辯：伊公司副總經理金玉玲於群組對話中，曾
03 詢問被上訴人3人是否至嘉義耐斯廣場上班，被上訴人3人只
04 想藉故要求資遣費乙節，並提出LINE群組對話內容截圖節影
05 本為證（見原審卷第113至115頁）。然查：依109年9月26日
06 之對話內容，被上訴人黃皚鈴詢問是否10月5日開始到新辦
07 公室上班，金玉玲係回覆沒有正式開工前，大家都還是上班
08 地在臺南（見原審卷第113頁），並無詢問被上訴人3人至嘉
09 義耐斯逛場上班；又109年10月7日之對話內容，金玉玲雖有
10 詢問至嘉義辦公室事宜及上班時間，被上訴人陳惠質回覆還
11 是要離職，被上訴人黃皚鈴、曹秀麗則未表示意見（見原審
12 卷第115頁），惟金玉玲所為至嘉義耐斯廣場上班之提問，
13 已於被上訴人3人合法終止兩造間之勞動契約之後（詳如後
14 述），自不影響被上訴人3人終止兩造間之勞動契約之效
15 力。

16 3.次按「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
17 虞者，勞工得不經預告終止契約。」，勞基法第14條第1項
18 第6款定有明文。又終止勞動契約之終止權屬形成權之一
19 種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他
20 方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約，於意思
21 表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止。查，上訴
22 人109年8月31日片面要求被上訴人3人調動至臺南分公司工
23 作，已變更兩造間之勞動契約約定，且影響被上訴人3人之
24 權益，違反勞基法第10條之1之調動原則，自應得被上訴人3
25 人之同意始可，然被上訴人3人均拒絕此調整工作地點暨上
26 班時間之方式，並於109年9月2日聲請勞資爭議調解，已符
27 合勞基法第14條第1項第6款雇主違反勞動契約或勞動法令之
28 規定。又被上訴人3人委託張顥璞律師寄發109年9月29日
29 （109）璞法字第09001號函予上訴人，以上訴人將被上訴人
30 3人調至臺南分公司，違反勞動契約及勞基法第10條之1之規
31 定為由，依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間之

01 勞動契約，並請求發給資遣費及非自願離職證明書，上訴人
02 於109年9月30日收受上開函文（見兩造不爭執之事項(五)、(八)
03 所示）。故被上訴人3人依勞基法第14條第1項第6款之規
04 定，於知悉上開情事之30日內即109年9月29日，向上訴人為
05 終止兩造間之勞動契約之意思表示，是被上訴人3人主張業
06 依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間之勞動契
07 約，應屬有據。

08 (二)上訴人主張被上訴人3人上開終止權之行使，已逾30日除斥
09 期間，有無理由？

10 1.按「勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其
11 情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形
12 者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之」，勞基法
13 第14條第2項定有明文。又按「法令、審判或法律行為所定
14 之期日及期間，除有特別訂定外，其計算依本章之規
15 定。」、「以日、星期、月或年定期間者，其始日不算
16 入。」、「以日、星期、月或年定期間者，以期間末日之終
17 止，為期間之終止。」，民法第119條、第120條第2項、第
18 121條第1項亦有明文。則前開勞基法就期間應如何計算既無
19 明文規定，亦無授權法規命令制訂計算方式，自應適用上開
20 民法關於期日及期間之規定。是前述勞基法所規定之30日除
21 斥期間，既係以日定期間者，其始日自不算入，應自知悉其
22 情形之日或知悉損害結果之日之翌日起算，算至30日之末
23 日。

24 2.上訴人雖抗辯：被上訴人3人自109年8月31日知悉遭調動
25 後，於109年9月29日行使終止權，已逾勞基法第14條第2項
26 所定之30日除斥期間乙節，然查：被上訴人3人於109年8月
27 31日知悉遭上訴人調動至臺南分公司，於109年9月30日依勞
28 基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，業如
29 前述。則被上訴人3人知悉渠等遭調職情形之日或知悉損害
30 結果之日，係109年8月31日，依前開說明，始日不算入，故
31 應自109年9月1日起，起算前開勞基法所規定30日之除斥期

01 間，至109年9月30日除斥期間始屆至。是被上訴人3人於109
02 年9月30日以前開事由即為終止權之行使，而終止兩造間之
03 勞動契約，尚未逾越前開30日之除斥期間，是上訴人前開抗
04 辯，自不可取。

05 (三)上訴人主張依勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定，於
06 109年10月7日終止兩造間之勞動契約，有無理由？

07 上訴人抗辯：被上訴人3人違反勞動契約或工作規則，情節
08 重大，及無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，
09 依勞基法第12條第1項第4、6款規定，於109年10月7日不經
10 預告終止兩造間之勞動契約，並以109年12月7日民事答辯狀
11 送達被上訴人，為終止兩造間之勞動契約之意思乙節。然兩
12 造間之勞動契約業經被上訴人3人於109年9月30日合法終止
13 在案，已如前述，上訴人自無從就業經被上訴人3人合法終
14 止之勞動契約，復行終止之餘地，是上訴人此部分之終止權
15 之行使，並無足採。

16 (四)被上訴人3人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金
17 條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費，有無理
18 由？

19 1.按「第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條
20 終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同
21 一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平
22 均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
23 一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所
24 定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」，勞基
25 法第14條第4項、第17條分別定有明文。次按「勞工適用本
26 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
27 約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
28 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
29 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未
30 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
31 不適用勞基法第17條之規定。」，勞工退休金條例第12條第

01 1項定有明文。

02 2.經查：

03 (1)兩造間之勞動契約，業經被上訴人3人於109年9月30日依勞
04 基法第14條第1項第6款之規定合法終止，前經認定，被上訴
05 人3人自得依前開規定向上訴人請求給付資遣費。被上訴人3
06 人在勞退舊制期間（即94年6月30日前）之資遣費，應依勞
07 基法第17條之規定計算，在新制期間（即94年7月1日起）之
08 資遣費，應依勞工退休金條例第12條第1項計算，惟被上訴
09 人黃皚鈴、陳惠質之舊制期間年資已結清，故僅依新制期間
10 年資計算資遣費。

11 (2)又依兩造不爭執之事項(二)所示，被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、
12 陳惠質得向上訴人請求之資遣費數額分別為18萬3,060元、
13 13萬0,302元、25萬1,430元；前項資遣費，依勞基法第14條
14 第4項準用第17條第2項之規定，上訴人即雇主應於終止勞動
15 契約（109年9月30日終止）30日內即109年10月30日以前發
16 給。是被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質依勞基法第14條第
17 4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，分別
18 請求上訴人給付資遣費18萬3,060元、13萬0,302元、25萬
19 1,430元，及均自110年2月27日起至清償日止，按週年利率
20 百分之5計算之利息，核屬有據。

21 (五)被上訴人3人依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規
22 定，請求上訴人發給非自願離職之服務證明書，有無理
23 由？

24 1.再按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
25 或其代理人不得拒絕。」，勞基法第19條定有明文。又按
26 「第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）
27 主管機關發給之證明……。」、「本法所稱非自願離職，指
28 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
29 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
30 規定各款情事之一離職。」，就業保險法第25條第3項前
31 段、第11條第3項分別定有明文。

01 2.查，兩造間之勞動契約，業經被上訴人3人依勞基法第14條
02 第1項第6款之規定合法終止，即屬就業保險法第11條第3項
03 規定所稱之非自願離職，被上訴人3人自得依勞基法第19
04 條、就業保險法第11條第3項之規定，請求上訴人發給非自
05 願離職證明書。是被上訴人3人請求上訴人發給非自願離職
06 證明書，即屬有據。

07 (六)如認被上訴人3人請求有理由，上訴人以被上訴人黃皚鈴、
08 曹秀麗、陳惠質分別所領取之109年10月薪資1萬5,222元、1
09 萬6,486元、1萬3,619元之不當得利請求債權，主張與被上
10 訴人請求資遣費債權為抵銷，有無理由？

11 1.按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
12 各得以其債務，與他方債務相抵銷；而抵銷，應以意思表
13 示，向他方為之。」「其相互間債之關係，溯及最初得為抵
14 銷時，按照抵銷數額而消滅」，民法第334條、第335條第1
15 項分別定有明文。又上訴人對於被上訴人3人起訴主張之請
16 求，提出抵銷之抗辯，祇須其對於被上訴人3人確有已備抵
17 銷要件之債權即可。

18 2.上訴人抗辯：被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質應分別所領
19 取之109年10月薪資1萬5,222元、1萬6,486元、1萬3,619元
20 乃無法律上之原因，受有利益，致伊受有損害，伊自得請求
21 返還，並以上開金額之不當得利請求債權，主張與被上訴人
22 3人請求資遣費債權為抵銷乙節。查，依兩造不爭執之事項
23 (十)所示，因上訴人就不休假薪資及交通津貼為次月發放，是
24 上開兩造金額應非不當得利，實際金額超逾上開金額部分，
25 乃無法律上原因受利益，並致上訴人受有損害，上訴人自得
26 請求返還，並得主張與被上訴人3人請求資遣費債權為抵
27 銷。是109年10月薪資，黃皚鈴實際領取1萬2,161元（應領1
28 萬5,222元－勞保費163元－福利金33元－曠職金2,865元＝1
29 萬2,161元），其中未休假薪資與交通津貼總額為8,538元，
30 可抵銷之金額為3,623元；曹秀麗實際領取1萬3,386元（應
31 領1萬6,486元－勞保費163元－福利金34元－曠職金2,903元

＝1萬3,386元），其中未休假薪資與交通津貼總額為9,712元，可抵銷之金額為3,674元；陳惠質實際領取1萬0,858元（應領1萬3,619元－勞保費216元－福利金29元－曠職金2,516元＝1萬0,858元），其中未休假薪資與交通津貼總額為7,748元，可抵銷之金額為3,110元。又上訴人應分別給付被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質18萬3,060元、13萬0,302元、25萬1,430元之資遣費，經上訴人主張抵銷後，被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質所得請求之資遣費分別為17萬9,437元（即18萬3,060元－3,623元＝17萬9,437元）、12萬6,628元（即13萬0,302元－3,674元＝12萬6,628元）、24萬8,320元（即25萬1,430元－3,110元＝24萬8,320元），及自110年2月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

六、從而，被上訴人勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例12條第1項及勞基法第19條、就業服務法第11條第3項之規定，請求上訴人分別給付被上訴人黃皚鈴、曹秀麗、陳惠質17萬9,437元、12萬6,628元、24萬8,320元，及均自110年2月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並發給非自願離職之服務證明書，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則為無理由，不應准許。從而，原審就上開不應准許之金額（即逾上開資遣費本息部分），為上訴人敗訴之判決，並分別附條件准為或免為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開應准許部分（即上開資遣費本息及發給非自願離職之服務證明書部分），原審為上訴人敗訴之判決，並就資遣費部分依職權分別附條件准為或免為假執行之宣告，即無違誤，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。

七、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，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘

明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 6 日
勞動法庭 審判長法官 吳森豐

法 官 孫玉文

法 官 郭貞秀

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，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日內向本院補提出理由書狀（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（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。（若僅就財產權部分因未逾新臺幣150萬元，不得單獨上訴）

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 111 年 1 月 6 日

書記官 蘇玫心

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

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

(2)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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

- 01 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
- 02 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。