

臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上更一字第2號

上訴人 鍾采儒

訴訟代理人 林威融律師(法扶律師)

被上訴人 長庚生物科技股份有限公司

法定代理人 楊定一

訴訟代理人 蔡金保律師

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108年8月23日臺灣雲林地方法院第一審判決(108年度勞訴字第5號)提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於110年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國(下同)96年6月11日起任職於被上訴人雲林門市（地址：雲林縣○○市○○路0段000號，下稱雲林門市），每週週一至週六工作時間固定，週日則休息。詎被上訴人為解決嘉義門市（地址：嘉義市○○路0段000號，下稱嘉義門市）2名員工之爭執，未經伊同意，於107年11月12日將伊調職至嘉義門市（下稱系爭調動）。因嘉義門市為每日營業，且須排班、輪班，工作時間不固定，顯對伊之勞動條件為不利之變更，被上訴人亦未提供任何交通補助或協助。系爭調動不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定調動之原則，已構成勞基法第14條第1項第6款規定勞工得不經預告終止契約之事由。伊不同意系爭調動，乃於107年11月13日以崙背郵局第66號存證信函（下稱系爭存證信函），依勞基法第14條第1項第6款規定通知被上訴人終止兩造間勞動契約（下稱系爭契約），被上訴人並於107年11月14日收受系爭存證信函，系爭契約因而合法終止。伊自得依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，對被上訴人請求

01 給付資遣費新臺幣(下同)225,385元本息，及依勞基法第19
02 條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求發給非
03 自願離職證明書等語。(原審為上訴人敗訴之判決，上訴人
04 聲明不服，提起上訴)。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被
05 上訴人應給付上訴人225,385元，及自起訴狀繕本送達被上
06 訴人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被
07 上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

08 二、被上訴人則以：上訴人負責經營雲林門市期間，長期處於虧
09 損狀態，伊為強化體質，俾持續經營雲林門市，避免裁撤，
10 不得不作人員調整。系爭調動乃係基於企業經營上所必需，
11 並無不當動機與目的，此勞動條件之改變對上訴人並無不
12 利，調動之距離因未超過50公里而無差旅津貼，並無違反勞
13 基法第10條之1規定之情事。再上訴人於受僱之初已簽署誓
14 約書，同意伊因經營上之需要而調動職務、地點等時應予照
15 辦。系爭調動乃依誓約書執行，且經過溝通，上訴人亦表示
16 會配合系爭調動。詎上訴人於107年11月12日即未到班，復
17 於同年月13日寄發系爭存證信函片面終止系爭契約，上訴人
18 違反勞動契約或工作規則，情節重大，及無正當理由繼續曠
19 工3日，或1個月內曠工達6日，伊得依勞基法第12條第1項第
20 4、6款規定，不經預告終止系爭契約，並以原審答辯狀送達
21 上訴人之日為終止系爭契約之意思表示。系爭契約因上訴人
22 始終不願意配合到班，被上訴人已依上開規定合法終止，上
23 訴人自無資遣費之請求權，亦不得請求伊開立非自願離職之
24 證明等語資為抗辯。並為答辯聲明：上訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項

26 (一)上訴人自96年6月11日起任職於被上訴人雲林門市（地址：
27 雲林縣○○市○○路○段000號），每週工作日係星期一至
28 星期六（星期日雲林門市休息），星期一至星期五工作時間
29 係上午10時30分至下午7時，星期六工作時間係上午11時至
30 下午5時30分。

31 (二)被上訴人於107年10月底由吳思逸以電話通知上訴人將於107

01 年11月12日將上訴人調至嘉義門市（地址：嘉義市○○路○
02 段000號），上訴人於電話中口頭同意被上訴人將其調職至
03 嘉義門市。

04 (三)被上訴人嘉義門市有工作人員2人，班別有3種，即：上午10
05 時至下午4時。下午3時30分至晚上10時。上午10時至晚上10
06 時。由2名工作人員輪班並排休，故並非固定於星期六、日
07 休假。

08 (四)被上訴人之工作規則(下稱系爭工作規則)第14條規定：考量
09 勞工及其家庭之生活利益，凡調任距離在50公里以上之調任
10 人員，按調任地區核給調任差旅津貼。上訴人若接受調職，
11 並不符合上開被上訴人應給予差旅津貼之規定。

12 (五)上訴人於107年11月5日以電子郵件告知被上訴人主管陳叔網
13 「上禮拜有接到思逸主管的通知，將我調動到嘉義家樂福門
14 市，因為家庭因素，實在無法配合調動，懇請主管再做考
15 量。」

16 (六)上訴人嗣後不同意被上訴人將其調職至嘉義門市，遂於107
17 年11月13日以雲林崙背郵局第66號存證信函通知被上訴人按
18 勞基法第14條第1項第3款(上訴人不主張第3款事由，見本院
19 卷第98頁)、第6款規定終止兩造間之勞雇契約，被上訴人於
20 107年11月14日收受該存證信函。

21 (七)上訴人離職前6個月平均薪資為39,445元。其自96年6月11日
22 至107年11月14日任職被上訴人公司，年資為11年5月又4
23 日。

24 (八)上訴人於96年6月11日至被上訴人任職時簽署「誓約書」一
25 份(下稱系爭誓約書)，其上記載同意配合公司進行調動。

26 (九)設若上訴人終止僱傭契約有理由，則上訴人得對被上訴人請
27 求資遣費之金額為225,385元及其法定遲延利息，被上訴人
28 並應給付上訴人非自願離職證明書。

29 (十)上訴人住所距離雲林門市20.1公里，單程需要30分鐘的車
30 程，距離嘉義門市42.5公里，單程需要43分鐘的車程。

31 四、兩造爭執事項：

01 (一)被上訴人將上訴人自雲林門市調至嘉義門市，是否符合勞基
02 法第10條之1調動五原則？

03 (二)上訴人以被上訴人將其調職不合法為由，依勞基法第14條第
04 1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否有理
05 由？

06 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費225,385元、非自願離職證
07 明書有無理由？

08 五、得心證理由：

09 (一)被上訴人將上訴人自雲林門市調至嘉義門市，是否符合勞基
10 法第10條之1調動五原則？

11 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
12 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
13 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
14 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
15 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
16 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法
17 第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權
18 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上
19 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上
20 不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活
21 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
22 工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。上訴人於96年6月1
23 日至被上訴人任職時簽署系爭誓約書（見原審卷第93
24 頁），其上記載因經營上之需要同意配合公司進行調動，為
25 兩造所不爭執（見兩造不爭執事項八）。經查：

26 1.上訴人簽署之系爭誓約書有效：

27 (1)系爭誓約書係「上訴人報到時本於自由意志抄寫」、「誓約
28 書也是保障我們自己，有幾位同仁也(因誓約書)在企業找到
29 相關工作，誓約書說是約束，但同時也是保障權利」等情，
30 業據被上訴人公司課長陳叔綱於本院110年5月4日準備程序
31 期日證稱明確（見本院卷第191頁）。又系爭誓約書開宗明

01 義即稱「本人甲○○…承諾下列條款，如有違反願受免職處
02 分並賠償公司所受一切損害」，上訴人既稱「願受免職處
03 分」，且上訴人亦自承「誓約書係伊『到職』第一天在臺北
04 總公司台塑大樓受訓時…，被上訴人發下一張電腦繕打好的
05 誓約書，上訴人照抄寫…」（見本院卷第112頁），足見上
06 訴人係於到職當天簽立系爭誓約書，上訴人既已到職，且與
07 被上訴人成立僱傭契約，自應盱衡自己履約之意願、違約時
08 自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等
09 地位自主決定要否簽立誓約書，或與被上訴人磋商誓約書之
10 內容後再決定簽立與否，上訴人不為此途，於簽立系爭誓約
11 書後，始以伊對簽立系爭誓約書係上訴人與被上訴人立於不
12 對等之弱勢地位，系爭誓約書非出於自由締約之真意為由，
13 主張系爭誓約書無效云云，並無可採。

14 (2)系爭誓約書第2條約定「公司因經營上之需要而調動本人之
15 工作職務、地點或調至(空白)公司、(空白)公司、(空白)公
16 司及關係企業其他公司、長庚醫院及學校服務，本人絕對照
17 辦」（見原審卷第93頁），其上公司部分雖係空白，惟依第
18 2條約定意旨，可知將來若有調動需要，其調動範圍為被上
19 訴人之關係企業，是以整體觀之，被上訴人於簽立系爭誓約
20 書時，已知將來如公司經營需要，有調職至被上訴人之關係
21 企業、長庚醫院、學校之可能，而為同意；且誓約書表明調
22 動以公司經營需要為前提，若員工屬性不符或不適任，依系
23 爭誓約書即有調至其他適合關係企業之必要，亦屬對勞工工
24 作權之保障，為其解僱最後手段性之展現，則依此所為之調
25 動即未構成權利濫用，自難逕認系爭誓約書係剝奪上訴人之
26 權利而為無效。

27 (3)按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就工
28 時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、
29 獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補
30 償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機
31 關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工。勞基法第70

條及其施行細則第38條定有明文。參諸嗣後被上訴人訂立系爭工作規則，其第14條「調動」規定：「本公司因企業經營上所必需，不違背勞動契約，且不得有不當動機及目的（但法律另有規定者，從其規定），並對員工薪資及其他勞動條件未作不利之變更，得依從業人員之技術及體能可勝任，調整其職務或調至經員工同意關係企業之公司服務...」（見原審卷第49頁）。查工作規則係雇主依其事業性質所訂定之重要管理規定，與上訴人因承諾特定事項書立予被上訴人之系爭誓約書性質迥異，尚難互相取代，上訴人主張系爭工作規則第14條，其修訂時間在書立系爭誓約書時間之後，且內容較有利於勞工，已取代系爭誓約書第2條之約定云云，即乏所據。況系爭工作規則第14條規定「本公司因企業經營上所必需，不違背勞動契約，且不得有不當動機及目的（但法律另有規定者，從其規定），並對員工薪資及其他勞動條件未作不利之變更，得依從業人員之技術及體能可勝任，調整其職務或調至經員工同意關係企業之公司服務...」（見原審卷第49頁），則依系爭誓約書第2條之約定上訴人已同意因「公司經營需要，有調職至被上訴人之關係企業、長庚醫院、學校之可能」，又依系爭工作規則第14條之規定，系爭調動確係因被上訴人因公司經營上之需要，並無不當動機及目的（詳下2.(2)、(3)述之），自無違反系爭工作規則第2條之規定。

2. 本次調動具正當性：

- (1) 上訴人主張：本次調動非出於經營上所必需，而係為解決嘉義門市廖佳茹與張意如二人私下之爭執，故將廖佳茹調往斗六門市，對伊而言欠缺正當性云云。並舉上訴人與廖佳茹於107年11月12日之對話錄音譯文為據。查：廖佳茹於上開譯文中有「那個時候好像也有釋出那個承包主，然後後來公司就覺得我們兩個都在吵架，所以他(陳叔綱)就說兩個都不要，所以他就覺得反正你們兩個姐妹就好好的這個撐撐看」、「我就之前說我要去，然後她(張意如)也要去，我就

覺得…」、「…而且陳叔綱他有跟我們兩個講說如果因為你們這個樣子然後讓我們公司名譽受損，你們兩個都會受到懲戒，所以他的意思就是說，好，那我就把你們調開」之陳述（見本院108年度勞上字第24號卷(一)，下稱勞上卷，第89、90頁），惟依上開譯文中廖佳茹所陳，僅能證明其與張意如二人感情不睦，至廖佳茹轉述陳叔綱說「我就把你們調開」，僅係陳叔綱預備將二人調開，至於是否因此將二人調開，依上開譯文之內容，並不得而知。且上開「我就把你們調開」，係廖佳茹轉述陳叔綱所陳而來，然陳叔綱110年5月4日本院準備程序期日則否認伊曾說過「因為廖佳茹與張意如糾紛可能讓公司營運受損，所以要把她們二人調開」之情（見本院卷第192頁），自不能僅以廖佳茹上開轉述陳叔綱所陳之譯文即認上訴人主張：系爭調動係為解決廖佳茹與張意如二人不合，因而將廖佳茹調往斗六門市，上訴人調往嘉義門市乙節屬實，從而逕認系爭調動不具正當性。

- (2)證人張意如於108年5月10日原審審理時到庭證稱：「（廖佳茹被調到斗六門市是因為她跟證人不合，所以才被主管調到斗六門市嗎？）其實也不是，經過好幾個月了我不是記得很清楚。…〔原告(上訴人，下同)的調動是基於什麼原因？〕我跟原告不熟，我是今天看到她才知道她是誰，我們沒有照過面也沒有講過話。（剛才原告訴代詢問妳，妳說是因為跟廖佳茹的經營理念不合，所以廖佳茹才被調到斗六門市，是因為這個原因嗎？妳有表示過經營理念不合嗎？）我沒有說過經營理念不合。（妳是否知悉廖佳茹調到斗六門市的原因？）我不曉得。（妳跟廖佳茹個性不合的事情，公司是否知道？）不知道，這是小事情不會跟公司講。…」等語（見原審卷第114、116頁）。證人廖佳茹於108年6月19日原審審理時證稱：「（你跟張意如在嘉義門市一共同事多久？）十年。（你跟張意如會有爭執嗎？）有。就為了獎金分配。（可以具體敘述一下是怎樣的獎金分配造成爭執？）就是有承包獎金，以前有講好，後來就是分配不攏。（一起

在嘉義家樂福門市，因為這個爭執，有讓公司知道嗎？）公司後來知道，我一直沒有想要讓公司知道，因為這是私底下的事情。（你跟張意如起爭執的這件事情，有讓公司造成困擾嗎？）營運倒是不會，我們兩個都會做好自己份內的事情，金錢分配上面…所以還是就是向主管跟我們講，勸和不勸離，勸我們和好。」、「（主管有跟你們談過，因為個性不合，讓你們其中一人調職的事情？）其實七月份我就已經應徵承包主，我自己也覺得跟張意如個性不合的話，我也想要自己去應徵」（見原審卷第137、138頁），查張意如及廖佳茹係於不同期日至原審作證，依其證言二人對於因個性或獎金分配等事發生爭執之情，證述雖略有出入，惟均不約而同否認係因其爭執而遭公司調職等情，且依廖佳茹所證：伊應徵斗六門市（即雲林門市）之承包主，係因個人意願使然，且於系爭調動前之107年7月份廖佳茹即前往斗六門市（即雲林門市）應徵（見原審卷第136、138頁），亦即廖佳茹於系爭調動前即有意願前往雲林門市任職而應徵，則廖佳茹前往雲林門市任職與系爭調動無關，上訴人主張：伊經調往嘉義門市係張意如及廖佳茹二人不合，系爭調動並無正當性云云，洵無可採。

(3)證人廖淑芬（雲林門市擔任承包主）於108年7月10日原審審理時證稱：「（證人是否知道雲林斗六門市105年、106年營運狀況？）虧損。（為什麼會虧損？）…我也一直跟她（上訴人）講為何業績會下滑，她都說沒有。到後面的狀態，有時候我核簽她的考勤，她經常遲到，我詢問她為何會遲到，遲到不能超過三次，忘刷也不能超過三次，原告（即上訴人，下同）表示遲到可以無限次，只要被扣個人考勤獎懲時扣0.5，我說工作態度怎麼可以這樣，我就想說算了，這段時間我想說業績不好，我要放棄承包主時，她要怎麼辦，她說沒關係，就看公司怎麼安排，…〔被告（即被上訴人，下同）有提出一份105至108年的雲林斗六門市的損益表，證人看一下106、107年間的損益表跟證人的印象是否相同？【提

示】)差不多。(公司為什麼要把原告調到嘉義家樂福門市?)我不知道。」等語(見原審卷第238頁至第240頁)。參以被上訴人107年4月24日斗六門市便簽說明欄有「斗六(雲林)門市承包主因營運考量,放棄承包斗六門市」等文字、另上訴人係於107年11月12日經通知調至嘉義門市,然上訴人調動前,觀諸雲林門市107年業績,除10月份之業績為「+2,897元」外,其餘之107年1月至9月間業績依序為「-36,057元(107年1月)、-35,616元(107年2月)、-6,707元(107年3月)、-39,227元(107年4月)、-29,338元(107年5月)、-58,008元(107年6月)、-45,868(107年7月)、-41,731(107年8月)、-59,224(107年9月)(元)」,此有被上訴人提出之損益表可參(見原審卷第191頁、第259頁),足見上訴人負責銷售之雲林門市有持續數月虧損之情,被上訴人抗辯:因績效之故,將上訴人自雲林門市調職至嘉義門市,亦係基於企業經營上所必須,並無不當動機及目的等語,尚非無據。又雲林門市107年10月單月之業績固為「+2,897元」,然對比之前9個月業績均為負數,且動輒虧損數萬元之鉅,實難以107年10月單月之業績為「+2,897元」,遽認斗六門市有轉虧為盈之趨勢,從而上訴人主張:不應在斗六門市轉虧為盈之際予以調動云云,並無可取。上訴人另主張:嘉義門市自105年1月起至107年10月止同期間,虧損金額更甚於雲林門市(見原審卷第259頁),業績虧損,並非系爭調動之正當理由云云,惟廖佳茹確於107年7月間應徵雲林門市之承包主,業已對雲林門市之虧損提出經營改善企劃書(見原審卷第247至255頁),廖佳茹因系爭調動調至雲林門市後,雲林門市自107年11月至108年4月其業績除108年2月為-9,650元外,其餘各期業績依序為「+45,663元(107年11月)、+71,712元(107年12月)、+18,100元(108年1月)、+63,149元(108年3月)、+20,811元(108年4月)」(見原審卷第259頁),顯然績效已大幅提升,足見系爭調動係被上訴人為提升雲林門市之績效所為,確為公司經營所

必需，並非不具正當性，尚無違反勞基法第10條之1第1款之規定，上訴人上開主張，並無可採。

3.上訴人在雲林門市每週工作時間係星期一至星期六（星期日雲林門市休息），星期一至星期五工作時間係上午10時30分至下午7時，星期六工作時間係上午11時至下午5時30分等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。另被上訴人嘉義門市有工作人員2人，班別有3種，即：(1)上午10時至下午4時。(2)下午3時30分至晚上10時。(3)上午10時至晚上10時。由2名工作人員輪班並排休，故並非固定於星期六、日休假等情，亦為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)）。相較二門市之工作時間雖有不同，然(1)上訴人在雲林門市週一至週五工作時間係上午10時30分至下午7時，合計工時8.5小時，週六工作時間係上午11時至下午5時30分，合計工時6.5小時；至上訴人在嘉義門市輪值早班即上午10時至下午4時，合計工時僅6小時，如輪值晚班即下午3時30分至晚上10時，合計工時僅6.5小時，均優於上訴人週一至週五在雲林門市之8.5小時；(2)上訴人在嘉義門市雖然週日是否上班不固定，然亦有排休，每月工作總日數未必較雲林門市為多；(3)上訴人雖需輪值上午10時至晚上10時之班別(全天班)，然一個月會有兩、三次之全天班，並不會造成處理家務及接送子女的困擾，業據張意如證稱在卷（見原審卷第113頁）。又嘉義門市一個月上班時數大概是168至172小時，只要時數到了就可以，其餘都算是加班，給付1.3倍之加班費等情，業據證人廖佳茹於原審證稱在卷（見原審卷第142、135頁），足見此種「上午10時至晚上10時之班別」於每月工作日數中，究竟屬少數，並不會造成處理家務及接送子女的困擾，且對於延長工時上班，被上訴人均依法給付加班費。另外上訴人主張：嘉義門市全年無休，伊亦需輪值下午3時30分至晚上10時之班別，加上前述上午10時至晚上10時之班別，因嘉義門市為2名人員輪值，上訴人一個月中有15天須至晚間10時始能下班，已對上訴人之作息造成不利益云云，惟依

勞基法第34條第1項之規定，勞工工作本得採晝夜輪班制，上訴人調至嘉義門市，較諸之前任職之雲林門市，因輪值班別不同，每月將增加至晚間10時始能下班之日數，於法並無不合。況上訴人調至嘉義門市上班時間為6小時(輪值上午10時至下午4時)或6.5小時(輪值下午3時30分至晚上10時)之班別，優於上訴人週一至週五在雲林門市之8.5小時，已如前述，故系爭調動導致上述勞動條件之改變對上訴人而言並無不利，上訴人前揭主張並無足採。再上訴人係由雲林門市調動至嘉義門市，其工作性質均從事門市人員，並無調動後工作為上訴人體能及技術不能勝任，且調職後亦未更改原勞動契約所訂之工作條件，對於上訴人健康亦無危害之虞，均未違反勞基法第10條之1第2、3款之規定。

4.又查：依上開嘉義門市班表，上訴人無論輪值何種班別，其上班到班時間均為上午10時以後，不妨礙其上午開車載送子女上學；若其輪值上午10時至下午4時之早班，下午亦能及時接送子女返家或補習；若其輪值下午3時30分至晚上10時之晚班，及上午10時至晚上10時之全天班，其下班時間均為晚間10時，固無法接送子女返家或補習，然上訴人配偶林清知目前任職於六輕，業經原審法院向台塑企業麥寮管理部調閱林清知之107年12月1日至108年6月30日差勤打卡紀錄，可知林清知上午上班打卡時間均為上午7時50分前，下班時間均為下午5時10分以前，有台塑企業麥寮管理部108年7月8日(108)麥總字第192D001C5A5F號函暨所附之差勤打卡紀錄在卷可憑(見原審卷第269頁至第281頁)，林清知下班時間既為下午5時10分以前，則由林清知下班後接送放學後子女返家或前往補習班補習，應無困難。上訴人自陳：長子補習之補習班於晚間9時放學，必須家長去接等語(見本院卷第224頁)，因而林清知亦得前往接送補習下課之長子返家。且如林清知晚間需要接長子自補習班返家時，亦可開車搭載長女一同往返，並非一定需將未成年之長女置於家中，而處於無人照顧之情況。是系爭調動並不致造成上訴

01 人家庭生活利益過鉅之影響，並無違反勞基法第10條之1第5
02 款之規定。上訴人以伊在嘉義門市需輪班且下班時間較晚為
03 由，主張被上訴人就本件調職未考量伊及其家庭之生活利益
04 云云，為不可採。

05 5.再查：上訴人位於雲林縣崙背鄉羅厝村東興住所距離雲林門
06 市20.1公里，單程需要30分鐘的車程，距離嘉義門市42.5公
07 里，單程需要43分鐘的車程，此為兩造所不爭（見兩造不爭
08 執事項(十)），而上訴人在嘉義門市不論係輪值何種班別，其
09 上下班時間均得以避開一般之交通尖峰期，交通時間不至延
10 長，以其至嘉義上下班單程時間約43分鐘，較其自住家至雲
11 林門市通勤時間30分鐘，僅相差約13分鐘，調動後尚不致過
12 度延長上訴人之上、下班通勤時間，亦難認係調動工作地點
13 過遠，而違反勞基法第10條之1第4款之規定。

14 6.上訴人開車行駛高速公路至嘉義門市上班，雖需支付高速公
15 路通行費及額外油資，且被上訴人就上訴人之調職並未給予
16 補貼或協助。然查：

17 (1)系爭工作規則第14條規定「凡調任距離在50公里以上之調任
18 人員，按調任地區核給調任差旅津貼…」，而本件上訴人調
19 至嘉義門市，其調任距離未超過50公里，被上訴人自無庸提
20 供任何補償。

21 (2)上訴人住處經由斗南交流道至嘉義交流道總計費里程為23.7
22 公里，經扣減優惠里程後，上班時間單趟通行費為4元，下
23 班時已無優惠里程可資扣減，單趟通行費為28.3元，合計1
24 日通行費僅為32.3元，有遠通電收計程通行費試算列印資料
25 1紙在卷可佐（見原審卷第303頁），扣除休假日後，每月通
26 行費支出未逾千元，對上訴人權益之影響不大，縱令被上訴
27 人依系爭工作規則第14條之規定，對上訴人之調職並未給予
28 任何協助或補貼，亦非不合理，自難逕以認定違反勞基法第
29 10條之1第4款之規定。

30 (二)上訴人以被上訴人將其調職不合法為由，依勞基法第14條第
31 1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否有理

01 由？

02 被上訴人於本件將上訴人自雲林門市調職至嘉義門市，並未
03 違反勞基法第10條之1所定之調動原則，並無不合法，則上
04 訴人以不同意被上訴人將其調職至嘉義門市，遂於107年11
05 月13日以雲林崙背郵局第66號存證信函通知按勞基法第14條
06 第1項第6款規定終止兩造間之勞雇契約（見原審108年度六
07 勞簡字第3號卷，下稱勞簡卷，第29-39頁），為不合法，不
08 生單方面終止勞雇契約之效力。

09 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費225385元、非自願離職證明
10 書，有無理由？

11 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
12 雇主得不經預告終止契約。有左列情形之一者，勞工不得向
13 雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15
14 條規定終止勞動契約者。勞基法第12條第1項第6款、第18
15 條第1款分別定有明文。本件上訴人所為終止兩造間系爭契
16 約之意思表示既屬不合法，不生終止系爭契約之效力，則上
17 訴人仍有到職提供勞務之義務，上訴人自承「從未到嘉義門
18 市任職」等語（見本院卷第224頁），則上訴人自行不到
19 班，已達無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之
20 情形，被上訴人主張依據勞基法第12條第1項第6款規定終
21 止兩造間系爭契約，應屬有據，則依據勞基法第18條第1款
22 之規定，上訴人不得請求被上訴人給付資遣費。

23 2.次按就業保險法第25條第1項離職證明文件，指由投保單位
24 或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自
25 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
26 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
27 第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項前
28 段、第11條第3項亦定有明文。查本件被上訴人依勞基法第
29 12條第1項第6款規定終止系爭契約，既不屬於前揭就業保
30 險法第11條第3項規定情形之一，上訴人請求被上訴人開立
31 非自願離職之證明，亦屬無據。

01 六、綜上所述，上訴人本於勞基法第14條第4項準用同法第17
02 條、第19條、就業服務法第11條第3項、第25條第3項規定，
03 請求被上訴人給付資遣費225,385元本息，並請求被上訴人
04 發給其非自願離職證明書，非屬正當，不應准許。從而原審
05 所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不
06 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

07 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
08 據，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此
09 敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
11 項、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 110 年 7 月 22 日

13 民事第五庭 審判長法 官 吳森豐

14 法 官 郭貞秀

15 法 官 孫玉文

16 上為正本係照原本作成。

17 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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 律師提起上訴，發回更審後為訴之變更（追加、擴張）部分應一
24 併繳納上訴裁判費。（惟僅就財產權部分，因未逾新台幣150萬
25 元，不得單獨上訴）

26 被上訴人不得上訴。

27 中 華 民 國 110 年 7 月 22 日

【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：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。