臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞小上字第1號

上　訴　人　華辰保全股份有限公司

法定代理人　張姿玲

被上訴　人　陳民宏

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於民國106 年11月22日本院中壢簡易庭106 年度壢勞小字第23號第一審小額民事判決提起上訴，本院決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按對於小額程序之第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436 條之24第2 項定有明文；又上訴狀內應記載上訴理由，表明一原判決所違背之法令及具體內容、二依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，同法第436 條之25亦定有明文可參。所謂判決違背法令，乃係指判決不適用法規或適用不當，亦為同法第468 條所明定，依同法第436 條之32第2 項之規定，為小額事件之上訴程序所準用。本件上訴人提起上訴，已指摘原判決違背法令之處，堪認其提起本件上訴已具備前開合法要件，合先敘明。

二、次按小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436 條之29第2 款定有明文。

貳、實體方面：

一、上訴意旨略以：

㈠兩造所簽訂之勞動契約及約定書中有約定被上訴人基於配合伊需求，會隨伊遷移案場而調動工作地點，應認被上訴人於訂定勞動契約時，已有接受伊得於合理範圍內調動之默示合意，伊並未違反勞動契約之約定亦未變更雙方勞動契約。

㈡為尊重企業經營自主權及考量勞動實務狀況，除勞動契約有相反之明確約定，或從勞資雙方履約過程得確定雙方就工作場所及工作內容已有限定外，應認被上訴人在訂定勞動契約時，已有接受伊於合理範圍內調動之默示同意。

㈢伊調動被上訴人工作部分均依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 調動原則辦理，調動後之工資、勞動條件、工作內容、工作時間均與原工作相同，伊亦同意給付被上訴人每月新臺幣（下同）1,000 元之交通津貼。且被上訴人至新工作地點於正常交通情況下，開車僅需35分鐘，被上訴人稱該調動違反勞基法云云，洵非有據。

㈣伊於民國106 年2 月底發函通知被上訴人調動事宜；被上訴人於同年3 月9 日申請勞資調解。伊並於同年3 月16日再次發函通知被上訴人並告知其調動均符合勞基法規定之調動原則，且提供被上訴人必要之協助，詎被上訴人自106 年3 月1 日起即逕自曠職，違反勞資爭議處理法第8 條明定勞方不得因勞資爭議事件而罷工之意旨，伊不得已只得依法終止與被上訴人間之勞動契約，伊解僱被上訴人乃於法有據。此外，依內政部74年台內勞字第339139號函釋指出，只要雇主所為之調職令無違反調動五原則，且勞工無法舉證雇主之調動屬勞動契約內容變更之要約時，若勞工不願接受調職令，則僅得視為勞工請求終止契約，無請求雇主給付資遣費之餘地。據此，爰聲明請求廢棄原判決。

二、被上訴人答辯意旨略以：上訴人之上訴理由未具體指摘原審判決有何不適用法規或適用不當之情形，其上訴應屬不合法。又上訴人於106 年2 月間以其與遠傳電信公司之內壢機房合約將於同年2 月底到期為由，要求伊簽署自願離職單，伊拒絕後，上訴人即派伊自同年3 月1 日起至遠傳電信公司五股機房擔任保全，調動後之地點距離伊居所達24.6公里，將使通勤時間變長、交通花費遽增，惟上訴人仍給與與原本工作相同之薪資，自屬不利益之調動，原審判決認定上訴人此調動行為違反勞基法第10條之1 規定，損及伊權利，並認伊

得依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約，應屬適法等語，資為抗辯，並聲明：上訴駁回。

三、按事實之真偽，應由事實審法院斟酌辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷之，苟其判斷並不違背法令，即不許當事人以空言指摘（最高法院21年上字第1406號判例意旨參照）。又取捨證據認定事實屬於事實審法院之職權，若其認定並不違背法令，即不許任意指摘其認定不當，以為上訴理由（最高法院28年上第1515號判例意旨參照）。復按所謂判決違背法令，係指原判決有不適用法規或適用不當之情形，若僅係取捨證據、認定事實等屬於原審法院職權行使之事項，除有認定違法之情形外，應不生違背法令之問題（最高法院28年上字第1515號判例意旨可參）。經查：

㈠按雇主調動勞工工作，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；有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第10條之1及第14條第1項第6款分別定有明文。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據此，調職命令是否合法之判斷，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，予以綜合考量。

㈡上訴人主張原案場遠傳內壢機房因其基於企業經營考量而終

止合約，並將案場遷移至五股，其調職動機並無不當，而調動後被上訴人之工資、工作性質、條件、工作時間、工作所需體能、技術均與原本相同，無變更；又其亦於調解時同意補貼交通費1,000 元；再者，新案場之交通所需時間僅35分鐘，不致影響被上訴人之家庭利益，此調動符合勞基法第10條之1 調動原則，並未違反勞基法云云。然原審判決已就被上訴人之居所地址與原工作地址（遠傳電信內壢機房）及調動後工作地址（遠傳電信五股機房）之距離、通勤時間差距詳加分析後，始認定被上訴人遭調動後之勞動條件（距離、交通所需時間）確實較原勞動條件不利，上訴人主張勞動條件無不利，核屬原判決認定事實之指摘，本件上訴自屬無理由。

㈡上訴人雖於提起上訴後，提出兩造間之勞動契約及約定書，主張被上訴人於簽訂勞動契約時，已有接受上訴人於合理範圍內調動之合意，上訴人有合法調動之權利，調動實屬合法；為尊重企業經營自主權及考量勞動實務狀況，除勞動契約有相反之明確約定，或從勞資雙方履約過程得確定雙方就工作場所及工作內容已有限定外，應認被上訴人在訂定勞動契約時，已有接受上訴人於合理範圍內調動之默示同意；復提出勞資爭議處理法第8 條規定，主張被上訴人於勞資爭議期間不得罷工卻逕自曠職，故被上訴人之請求無理由云云；惟依民事訴訟法第436 條之28規定，當事人於小額訴訟之第二審程序，除因原法院違背法令致未能提出者外，不得提出新攻擊或防禦方法，此乃為貫徹小額程序之簡速性，避免因當事人於上訴程序提出新事實及證據而延滯訴訟，故小額訴訟之第二審法院原則上應按第一審之訴訟資料，審核其訴訟程序及判決內容有無違背法令，當事人於第一審言詞辯論終結前未曾提出之訴訟資料，即不得再行提出。準此，上訴人於上訴後始提出兩造間之勞動契約、約定書主張被上訴人於簽訂勞動契約時有接受上訴人調動之合意或默示同意，及主張原案場遠傳內壢機房基於企業經營考量與其終止合約，並將

案場遷移至五股，其始需調動被上訴人職務，及主張勞資爭議處理法第8 條規定等，核屬於第二審程序始提出之新攻擊、防禦方法，經審酌原審並無違背法令致其未能提出之情事，依前開民事訴訟法第436 條之28規定，本院應不予審酌，併予敘明。

四、末按於小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436 條之19第1 項、第436 條之32第1 項定有明文。本件第二審訴訟費用為新臺幣1,500元，應由上訴人負擔，爰併為確定如主文第2 項所示。

五、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之32第1 項、第2 項、第449 條第1 項、第436 條之29第2 款、第78條、第436 條之19第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

勞工法庭　審判長法　官　林曉芳

法　官　葉作航

法　官　謝伊婷

正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　李韋樺