

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞小上字第4號

上訴人 綠大地環境工程有限公司

法定代理人 陳阿明

被上訴人 徐朝熙

上列當事人間請求資遣費事件，上訴人對於民國109年8月14日
日本院109年度勞小字第19號第一審判決提起上訴，本院判決如
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，得上訴或抗告於管轄之地方
法院，然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1項、第2項定有明文。又上訴狀應記載上訴
理由，表明下列各款事項：（一）原判決所違背之法令及其具
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亦有明定。而所謂違背法令，依同法第
436條之32第2項準用第468條及第469條第1款至第5款規定，
指判決不適用法規或適用不當、判決法院組織不合法、應迴
避之法官參與裁判、法院於權限之有無辨別不當或違背專屬
管轄之規定、當事人於訴訟未經合法代理、違背言詞辯論公
開規定者等情形。是對於小額事件第一審裁判提起上訴，如
以原判決有民事訴訟法第469條第1至5款之事由者，其上訴狀
或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容
，及係據何訴訟資料認判決有合於該款違背法令之具體事實
；如係依同法第468條規定以原判決有不適用法規或適用法規
不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示
該法規之條項或其內容，若係成文法以外之法則，應揭示該
法則之旨趣，其為經驗法則、證據法則者，亦應具體指摘揭
示該經驗法則或證據法則；倘為司法院解釋或本院之判例，

則應揭示該判解之字號或其內容，上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對小額程序之第一審判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法（最高法院71年度台上字第314號、70年度台上字第720號判例意旨參照）。

二、經查，上訴人指謫原審判決違反經驗法則及論理法則等，已具體指摘原審判決所違背之法令及其具體內容，堪認符合民事訴訟法對於小額程序第一審判決，須以違背法令為理由方得提起上訴之規定，本件上訴人提起上訴，合於形式要件，先予敘明。

貳、實體方面

一、上訴意旨略以：被上訴人原工作地點雖為址設新北市○○區○○路0段000號之新北市八里區飛灰固化廠（下稱八里固化廠），然因上訴人未能標得原承攬之八里固化廠下一期之標案，原承攬契約於108年11月30日終止該下一期標案，改由訴外人松俊環保有限公司（下稱松俊公司）取得，故兩造間並未默示同意工作地點為上開八里固化廠。嗣因上訴人發覺被上訴人已列於松俊公司之員工名單內，而認被上訴人即將離職，惟因被上訴人遲未提出離職申請書，上訴人始告知新工作地點為北投焚化廠，而非迴避給付資遣費之義務。又被上訴人縱改至北投焚化廠出勤，其車程僅增加16至23分鐘，非上訴人不願提供相關協助，被上訴人未依約至北投焚化廠出勤，無故曠職三日以上，上訴人因此終止勞動契約，被上訴人實無請求給付資遣費之理。綜上，原審判決有違人之常情及違反經驗法則之違誤，已違背法令，自應撤銷云云。

二、按小額程序之第一審判決，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。

三、經查：

（一）、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。勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1定有明文。是雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

(二)、上訴人於原審中自承：上訴人於108年11月10日告知被上訴人八里固化廠標案未得標，並請被上訴人簽立自願離職證明，但被上訴人直至同月29日仍未簽立，故上訴人通知被上訴人自同年12月2日起至北投焚化廠上班，被上訴人表示不想更換環境等語（見原審卷第150、151頁），足認本件被上訴人本無離職之意，更無變動工作地點之意，而係上訴人先要求被上訴人簽立自願離職文件，因遭被上訴人拒絕，上訴人始告知需調動至新工作地點乙情，堪以認定。是上訴人既已知悉被上訴人本無調動意願，為何令被上訴人簽署自願離職文件，並於被上訴人拒絕簽署後，始告知其應自同年12月2日起至北投焚化廠到職等情觀之，益徵上訴人此一調動方式，顯有不當動機，故上訴人此一調動，顯屬違法。至上訴人主張係因知悉被上訴人於松俊公司工作人員名單中，而逕認被上訴人將至松俊公司任職云云，然查，被上訴人自始未向上訴人公司提出離職申請，實難僅以被上訴人列於松俊公司員工一節，即遽認被上訴人有何欲終止兩造勞動契約之意，且被上訴人是否將至他公司任職與上訴人是否得以調動被上訴人，應屬二事，要難以此遽論上訴人得恣意調動被上訴人，是上訴人上開主張，顯屬無據。綜上，原審認為上訴人對被上訴人所為之調動行為，確已違反勞基法第10條之1之規定，被上訴人給付請求上訴人給付資遣費等情，為有理由，屬於證據取捨及事實認定。

四、綜上所述，原審判決並無上訴人所指違背法令情形，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，依其上訴意旨，足認其上訴顯無理由，爰不經言詞辯論程序，逕以判決駁回。

01 五、末按於小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應
02 確定其費用額，民事訴訟法第436條之19第1項、第436條
03 之32第1項規定甚明。本件第二審裁判費用為1,500元，應
04 由上訴人負擔，爰併為確定如主文第2項所示。

05 六、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第436條之32
06 第1項、第2項、第449條第1項、第436條之29第2款、
07 第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 12 月 9 日
09 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元
10 法 官 姚 葦 嵐
11 法 官 游 璧 庄

12 正本係照原本作成。

13 本件判決不得上訴。

14 中 華 民 國 109 年 12 月 10 日
15 書 記 官 張 琬 青