臺灣雲林地方法院民事判決

108年度勞訴字第5號

原　　告　鍾采儒
訴訟代理人　湯光民律師
複代理人　江冠瑩
被　　告　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
　　陳叔綱
　　吳思逸

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年8月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回。民事訴訟法第262 條定有明文。本件原告起訴原請求被告給付特別休假未休工資新臺幣（下同）17,095元、107 年度年終獎金12,000元、員工購股獎金18,974元、107 年11月1 日至107 年11月12日銷售獎金9,800 元。嗣後於民國108 年5月10日當庭言詞撤回上開請求，符合上開規定，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴聲明第1 項原為：

「被告應給付原告283,254 元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利息。」嗣於108年6 月19 日具狀變更其該項聲明為：「被告應給付原告225,385元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利息。」核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠、原告自96年6 月11日起任職於被告公司之雲林門市（地址：雲林縣○○市○○路○段○○○ 號，下稱雲林門市），此有勞工保險被保險人投保資料影本乙份可證，每週工作日係星期一至星期六（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，豈料被告於107 年10月底經雲林門市主管吳思逸以電話通知原告將於107 年11月12日將原告調至嘉義門市（地址：嘉義市○○路○段○○○ 號，下稱嘉義門市）。因嘉義門市之休息時間不固定，且星期日不休息，仍繼續營業，每日也有三種輪班方式，故工作時間不固定，原告不同意被告任意將原告調離雲林門市至嘉義門市，遂於107 年11月13日以崙背郵局第66號存證信函通知原告按勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第3 款、第6 款規定終止兩造勞動契約，被告於107 年11月14日收受崙背郵局第66號存證信函，故原告業已於107 年11月14日終止兩造勞動契約，合先敘明。

㈡、原告請求被告給付資遣費部分：

1.按勞基法第10條之1規定：「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。」。

2.被告公司於107 年10月底突然單方片面變更兩造勞動契約，將原告不合理地從雲林門市調動至嘉義門市，且從原本固定工作時間（即星期一至星期五上午10時30分至下午7 時，星期六上午11時至下午5 時30分，星期日休息）調動至排班、三種輪班制的工作環境，被告公司上開調動不符合勞動基準法第10條之1 調動之原則。

⑴被告公司之調動乃係因嘉義門市兩名員工（即訴外人廖佳茹、訴外人張意如二人）時常發生爭執，經被告公司介入處理，決定讓訴外人廖佳茹調至雲林門市，由於原告係雲林門市唯一門市人員，故為解決訴外人廖佳茹、訴外人張意如二人之糾紛將原告從雲林門市調至嘉義門市，將訴外人廖佳茹從嘉義門市調至雲林門市，故被告公司上開調動非基於企業經營上所必須，且有不當動機及目的，訴外人廖佳茹等二人之糾紛倘影響被告公司之營運，應係對訴外人廖佳茹、張意如等二人懲處，而非調動不同意調動之原告。

⑵原告於雲林門市每週均係固定工作時間（即星期一至星期五上午10時30分至下午7時，星期六上午11時至下午5時30分，星期日休息），惟於嘉義門市因每日均有營業，需要排班、輪班，且有三種輪班（一係上午9 時至下午10時，二係上午9 時至下午3 時，三係下午3 時至下午10時），與原先固定工作時間相比顯不利於原告，因原告於雲林門市最長工作時長為8 時30分（即上午10時30分至下午7 時），原告倘於嘉義門市最長工作時長長達14時（即上午9 時至下午10時）；再者，原告於雲林門市工作時間最晚至下午7 時，原告倘於嘉義門市工作時間最晚將至10時，一般人於晚間8 時、9 時即係休息時間，工作至10時顯與原先7 時相比顯不利於原告休息，故被告公司上開調動對原告之勞動條件顯為不利之變更。

⑶再者，雲林門市（地址:雲林縣○○市○○路○段○○○號）與嘉義門市（地址：嘉義市○○路○段○○○ 號）兩地相距

甚遠（即相距約50公里），車程需花費約50分，往返來回時間約1時40分，原告開車往返時間過長，對原告膝蓋負擔甚巨，長期將影響原告身體健康，故被告公司上開調動後非原告體能所能勝任，且調動過遠，被告公司亦未提供任何交通補助或協助。

⑷又原告之配偶即訴外人林清知目前任職於六輕南亞化工二部丙二酚場（下稱六輕），上班時間為上午8時整至下午5時整，週休二日。原告之長子即訴外人林佳澤目前就讀於雲林縣私立正心高級中學（下稱正心高中），上課時間：上午6時15分由訴外人林清知自崙背住家載往崙背街上坐校車前往斗六學校上課，下午下課後即前往補習班補習至晚間9時，再由原告於斗六門市晚間7時下班後等至晚上9時載返崙背住家。另原告之長女林芮綺目前就讀於雲林縣崙背鄉東興國小，上課時間上午7時30分由原告自崙背住家載往學校，下午下課後即坐安親班車輛前往安親班寫作業至晚上6時，再由訴外人林清知於晚間5時自六輕下班後載返崙背住家。又林芮綺因即將於109年度升學國中，故為利就讀適當學校，今目前寄戶於友人劉訓成之戶內，附此敘明。原告自雲林縣○○鄉○○村○○住000 0000市○區○○路○段000號嘉義門市（約1小時3分鐘，本車程需避開高速公路和收費路段，因為被告公司沒有給予任何的車資補貼）以及自雲林縣崙背鄉羅厝村東興住家駕車由縣道前往雲林縣○○市○○路○段○○○號雲林門市（約35分鐘），有GOOGLE MAP駕車時間彩色影印一份為證，今原告自雲林縣崙背鄉住家至嘉義門市上班至少需有1小時3分鐘之車程，亦得據此可稽原告自嘉義門市下班至返回雲林縣崙背鄉住家至少亦需1小時3分鐘之車程，而嘉義門市之上班時間為三班輪班制（即：上午10時整至下午4時、下午3時30分至晚間10時整，另外一個月至少有八天值全天班即上午10時整至晚間10時整，又嘉義門市全年無休，故原告扣除休假後，一個月即至少有15天

需值晚班。）。今按嘉義門市之配班方式，則原告於值晚班時返回崙背住家時至少已晚間11時以後，故有長途疲勞駕車之狀態，對於原告之身心狀態及家務照顧確實有不良之影響，且原告子女晚間將會有無人接送或照顧之窘狀，例如：原告於晚間10時自嘉義門市下班，而改由原告配偶於晚間8 點多前往補習班載長子林佳澤下課，至少需30分鐘之車程，來回即至少需一個小時以上，故該夜間時間則僅有原告女兒林芮綺一人自行在家，故林芮綺之安全實有可虞，原告夫妻亦無法專心於工作或駕車之上、…。是若原告一遭調職至嘉義門市，則非但僅有單純影響原告作息，原告子女亦會有無人照顧以及安全上之疑慮，該調動嚴重破壞原告家庭生活，故被告公司上開調動未考量勞工及其家庭之生活利益。

⑸綜上，被告公司上開調動未經原告之同意，亦不符合勞基法第10條之1 調動之原則，故被告公司單方片面變更兩造勞動契約為不合法。

3.原告因上開不合法之調動自得援用勞基法第14條第1 項第3款、第6 款規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。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。」不經預告終止兩造勞動契約，再援引勞基法第14條第4 項準用同法第17條規定請求被告給付資遣費。

4.按勞工退休金條例第12條第1 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」次按勞基法第2 條第4 款規定：「本法用辭，定義如下：四、平

均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」再按行政院勞工委員會於101年9月12日發文字號勞動4字第1010132304號令記載：「核釋勞工退休金條例第十二條第一項規定：『勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。』所稱『以比例計給』，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。計算方式詳如附件，並自即日生效。本會九十四年九月七日勞動四字第〇九四〇〇四八九五六號令自即日廢止及九十七年十一月十一日勞動四字第〇九七〇〇八二七四五號書函自即日停止適用。」該函文附件記載：「例如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為:1/2*{3+ (6+15/30) /12∨}＝1又37/48」。

⑴原告107年10月薪資係4萬1035元【計算式:1萬2,441元+2萬8,594元＝4萬1,035元】、107年9月薪資係3萬9,918元【計算式:1萬2,441元+2萬7,477元＝3萬9,918元】、107年8月薪資係4萬1,783元【計算式:1萬2,441元+2萬9,342元＝4萬1,783元】、107年7月薪資係3萬5,443元【計算式:1萬2,153元+2萬3,290元＝3萬5,443元】、107年6月薪資係3萬9,206元【計算式:1萬2,153元+2萬7,053元＝3萬9,206元】、107年5月薪

資係3萬9,284元【計算式:1萬2,153元+2萬7,131元＝3萬9,284元】，此有原告薪資銀行帳戶影本乙份可證，總計23萬6,669元【計算式:4萬1,035元+3萬9,918元+4萬1,783元+3萬5,443元+3萬9,206元+3萬9,284元＝23萬6,669元】，故平均工資係3萬9445元【計算式:23萬6,669元/6個月≒3萬9,445元，小數點以下四捨五入，下同】。

⑵原告自96年6月11日至107年11月14日任職於被告公司，年資11年又5月又4日，故得請求資遣費22萬5385元【計算式：基數係：1/2*{11年+（5月+4日/30日）/12月∨}＝5+257/360，3萬9445元*（5+257/360）＝22萬5385元】。

5.綜上，爰請求被告給付原告資遣費225,385元。

㈢、原告請求被告發給非自願離職證明部分：

1.按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」、就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」、就業保險法第25條第3項之規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」勞工於符合就業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」情形時，雇主並應依同法第25條第3項規定發給勞工非自願離職證明書。

2.本件原告援引勞基法第14條第1項第3款、第6款規定終止兩造勞動契約，故原告符合就業保險法第11條第3項規定之非自願離職情形，被告公司應依就業保險法第25條第3項規定發給原告非自願離職證明書。

㈣、並聲明：

1.被告應給付原告225,385元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

2.被告應發給原告非自願離職證明書。

3.訴訟費用由被告負擔。

4.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、原告起訴主張任職於被告公司之雲林門市，因被告公司職務調整，將原告調動至嘉義門市，依勞基法第14條第1 項第3 款、第6 款規定終止兩造勞僱契約，請求給付資遣費等。然被告公司雲林門市由原告負責經營期間，長期以來處於虧損狀態，被告公司為強化體質，俾持續經營雲林門市，避免裁撤，不得不作人員調整，未依工作規則／第二章受僱與解僱／第七條經預告終止勞動契約／第一款：員工對於所承辦之工作不能勝任而無過失者，以門市長期虧損之不適任原因，與原告終止契約，而是調任鄰近之嘉義門市，實為照顧員工，保障原告之工作，符合解僱之最後手段性原則。107 年10月起多次以電話與原告溝通調任嘉義門市，原告均表示會配合調任，最後確認於107 年11月12日交接，並為了配合原告作息，107 年11月13日起重新調整班表。詎原告於107 年11月13日寄發存證信函片面終止勞動契約之後即未到班，依被告公司門市人員獎懲管理辦法第三章3.2（6）之相關規定應予免職，為免造成原告另謀他職之困擾，被告公司同意原告離職，相關應核發之薪資均已撥付，並以存證信函陳明並無違反勞動契約或勞工法令。

㈡、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。」勞基法第10條之1 定有明文。而本件：

1.雲林門市在原告經營期間，從106 年起即長期處於虧損狀態，僅有106 年3 月及10月兩個月有收益，其餘均為虧損，原告難辭其咎，原告當然也不符合承包主之應徵條件，被告公司為強化體質、持續經營，不得不作調整，然基於照顧員工之立場，安排調任鄰近之門市，乃係基於企業經營上所必需，並無不當動機與目的。

2.工作地點調整後，工資及其他勞動條件，工作內容均不變，未為不利之變更，甚至薪資的部分經統計嘉義門市的效率獎金更是優於雲林門市人員，實際上是有利於原告。

3.調動後之工作內容不變，配班同仁排休以外的上班日，一日工時6 小時，較原門市工時8 小時短，工作時數均依勞基法之規定辦理，勞工體能及技術沒有不可勝任問題，調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

4.被告公司同仁有關工作時間、津貼、獎金及福利等勞資權利義務有關事項，悉依據法規制定，詳載於工作規則，送主管機關核備，且公告週知，並依規定印發各勞工，符合勞基法施行細則第7 條、第37條及第38條之規定。被告公司人事管理規則／第四章薪資及獎金／4.1 薪資／C . 津貼：內含交通津貼，且被告公司工作規則／第二章受僱與解僱／第十四條調動：考量勞工及其家庭之生活利益，凡調任距離在50公里以上之調任人員，按調任地區核給調任差旅津貼。而被告雲林門市〇〇〇路〇段〇〇〇 號）調動至嘉義門市〇〇〇市〇〇路〇段〇〇〇 號）距離38.2公里，並未超過50公里而無調任差旅津貼。原告主張避開高速公路和收費路段之車程，忽略高速公路每日有20公里免費路段，及行駛一般公路所增加的油耗，以實際上並無可能行駛之路段，主張車程1 小時3 分鐘並無可採，本件核無調動工作地點過遠，雇主應予以必要協助之違反亦屬灼然。

5.調任鄰近嘉義門市，原告住家至雲林門市距離為23公里（預估車程約34分鐘）住家至嘉義門市距離為43.5公里（預估車程約43分鐘），在合理範圍內，原告之配偶即訴外人林清知

任職於六輕，上班時間固定為上午8時至下午5時，週休2日，當然也可以配合照顧子女，原告以照顧小孩為由拒絕調任當然毫無理由。訴外人廖佳茹住在嘉義，可以配合自嘉義門市調任至雲林門市，同樣的家庭狀況，相鄰縣市，原告當然也可以自雲林門市調任至嘉義門市，亦無違反勞工及家庭之生活利益。

6.且原告於受僱被告之初已簽署誓約書，該誓約書第二點明載公司因經營上之需要而調動本人之工作職務、地點或調至關係企業其他公司，長庚醫院及學校服務時，本人絕對照辦。調任乃依據原告所簽署之誓約書執行，且經過溝通，原告亦表示會配合調任，更無所謂未經原告之同意。

㈢、原告於107年11月13日寄發存證信函非法片面終止勞動契約，被告公司同意終止，雙方之僱傭關係應認已合意終止。退步言之，依勞基法第12條第1項第4款及第6款之規定，原告違反勞動契約或工作規則，情節重大，及無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，被告公司得不經預告終止契約，是兩造之勞動契約業已終止。

㈣、對於原告請求項目之意見：

1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。」勞基法第12條第1項第4款、第6款及第18條第1款分別定有明文。查兩造間之勞動契約不論是合意終止或是依勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定終止，原告均無資遣費之請求權。

2.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按，就業保險法第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，指被

保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3 項前段、第11條第3 項亦定有明文。查本件被告公司依勞基法第12條第1 項第4 款及第6 款規定終止勞動契約，既不屬於前揭就業保險法第11條第3 項規定情形之一，原告請求被告開立非自願離職之證明，亦屬無據。

㈤、並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠、原告自96年6 月11日起任職於被告公司雲林門市（地址：雲林縣○○市○○路○段○○○ 號），每週工作日係星期一至星期六（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。

㈡、被告於107 年10月底由吳思逸以電話通知原告將於107 年11月12日將原告調至嘉義門市（地址：嘉義市○○路○段○○○號），原告於電話中口頭同意被告將其調職至嘉義門市。

㈢、被告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。

㈣、被告公司之人事管理規則第14條規定：考量勞工及其家庭之生活利益，凡調任距離在50公里以上之調任人員，按調任地區核給調任差旅津貼。原告若接受調職，並不符合上開被告應給予差旅津貼之規定。

㈤、原告於107 年11月5 日以電子郵件告知被告公司主管陳淑綱「上禮拜有接到思逸主管的通知，將我調動到嘉義家樂福門市，因為家庭因素，實在無法配合調動，懇請主管再做考量

。」

㈥、原告嗣後不同意被告將其調職至嘉義門市，遂於107 年11月13日以雲林崙背郵局第66號存證信函通知原告按勞基法第14條第1 項第3 款、第6 款規定終止兩造間之勞雇契約，被告於107 年11月14日收受該存證信函。

㈦、原告離職前6 個月平均薪資為39,445元。其自96年6 月11日至107 年11月14日任職被告公司，年資為11年又5 月又4 日。

㈧、原告於96年6 月11日至被告公司任職時簽署「誓約書」一份，其上記載同意配合公司進行調動。

四、本件爭點：

㈠、被告將原告自雲林門市調至嘉義門市，是否符合勞基法第10條之1 第1 款「基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的」之規定？

㈡、被告將原告自雲林門市調至嘉義門市是否符合勞基法第10條之1 第4 款「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」之規定，而未給予必要之協助？

㈢、被告將原告自雲林門市調至嘉義門市是否未違反勞基法第10條之1 第5 款「考量勞工及其家庭之生活利益」之規定？

㈣、原告以被告將其調職不合法為由，依勞基法第14條第1 項第3 款、第6 款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否有理由？

㈤、原告請求被告給付資遣費、非自願離職證明書有無理由？若有理由，金額以若干為有所據？

五、本院之判斷：

㈠、原告自96年6 月11日起任職於被告公司雲林門市（地址：雲林縣○○市○○路○段○○○ 號），每週工作日係星期一至星期六（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。而被告於107 年10月底由吳思逸以電話通知原告將於107 年11月12日將原告調至嘉義門市（地址：嘉義市○○路○段○○○ 號），原告於電話中口頭同意

被告將其調職至嘉義門市。另被告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，為兩造所不爭執，並有勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、107 年11月13日崙背郵局第66號存證信函及掛號郵件收件回執聯等在卷可稽（本院108 年度六勞簡調字第3 號卷【下稱調字卷】第25頁至第43頁），自堪信為真實。

㈡、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。」勞基法第10條之1 定有明文。本件原告主張被告公司之調動乃係因嘉義門市2 名員工（即訴外人廖佳茹、訴外人張意如）時常發生爭執，經被告公司介入處理，決定讓訴外人廖佳茹調至雲林門市，由於原告係雲林門市唯一門市人員，故為解決訴外人廖佳茹、張意如2 人之糾紛將原告從雲林門市調至嘉義門市，將訴外人廖佳茹從嘉義門市調至雲林門市，故被告公司上開調動非基於企業經營上所必須，且有不當動機及目的，訴外人廖佳茹、張意如等2 人之糾紛倘影響被告公司之營運，應係對訴外人其等2 人進行懲處，而非調動不同意調動之原告等語，為被告所否認，並辯稱雲林門市在原告經營期間，從106 年起即長期處於虧損狀態，僅有106 年3 月及10月兩個月有收益，其餘均為虧損，原告難辭其咎，原告當然也不符合承包主之應徵條件，被告公司為強化體質、持續經營，不得不作調整，然基於照顧員工之立場，安排調任鄰近之門市，乃係基於企業經營上所必需，並無不當動機與目的等語。經查：

1.證人張意如於108 年5 月10日本院審理時到庭證稱：「（請問證人，目前在被告公司嘉義門市工作？）對。（嘉義門市有無固定每周的休息日？）沒有。（星期日門市有沒有休息？）沒有，全年無休。（員工都是排休？）對。（有幾種輪班的方式？）按照勞基法規定，上滿時數。（可以具體說明嗎？）班表有很多種，大概有二十種班表，假設168 小時兩個人就去排滿168 小時，如果班沒有人上但是必須要上，就用加班的方式，但這個情況很少，加班時數很少，幾乎沒有。（每天上班時間都不固定嗎？）假設配班休假，我就是全天班，早上10點到晚上10點，一個月會有兩、三次的全天班，班形其實很簡單。（這樣的排班會不會造成處理家務、接送子女的困擾？）沒感覺。（除了全天班以外還有早晚班？）對，一班都是六個小時，頂多各8 小時，中間會有重疊班交接。（早班幾點開始到幾點結束？）家樂福從早上10點開始營業，排早班的話就是下午4 點下班。（晚班呢？）6 小時班形的話，就是下午3 點半上班到晚上10點下班。（目前只有證人一人在嘉義門市上班？）有人會來支援。（廖佳茹被調到斗六門市？）對。（是否知悉她被調職的問題？）女生跟女生相處都會有個性不合的時候。（兩人同事期間比較會有爭執？）其實也還好。（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。（那麼剛剛怎麼會回答法官是女生跟女生間個性不合？是指什麼樣的情形？）配班十幾年了，每個人門市經營理念、做事方法就比較沒有辦法磨合。（理念無法磨合就是廖佳茹被調職的原因嗎？）就是做事情的風格不同。（如何知悉廖佳茹被調職的原因是因為你們經營門市的理念不合？是主管告知你嗎？）我也是被告知。（被告知什麼事項？）新的配班要來也是前幾天我才知道是誰要來，不然我不知道是誰要來。（廖佳茹本來就住在嘉義？還是住在雲林？）民雄、嘉義都有。（她的住處在哪裡？）她之前住在民雄，後來嘉義也有住處，所以我不

知道她下班是回哪裡。（既然不管是住在民雄還是嘉義，她被調到斗六不是更不方便？）我不清楚，我不是當事人，不知道她這樣方不方便。（人事調動是哪一位主管的權限？）我不知道。（原告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。（有沒有什麼事情鬧得沸沸揚揚，讓公司很困擾？）沒有。（有沒有因為你們兩個不合造成嘉義門市營運的困難？）沒有，不會。（廖佳茹是否有曾經寄存證信函給證人？）有，好久了。（為了什麼事情寄發存證信函給妳？）就是為了個性上面的事情，但是我看完就丟掉了。（信函有沒有提到獎金分配不均的事情嗎？）有講到。（為什麼會有分配不均的情況？）其實我也沒有記那麼多，獎金的問題就給她，然後就是個性的問題…據實沒有記太多…。（為什麼獎金分配不均要到發存證信函給妳？）我不知道，每個人的觀點不一樣。（這件事情公司的同事、主管知道嗎？）我不曉得，可能要問廖佳茹本人。（證人知道原告被調離開斗六門市到嘉義門市的原因嗎？）我不知道。（是否會有因為門市人員的業績下滑或虧損將門市人員調離開該門市的情況？）沒有，家樂福沒有。（其他門市有這樣的情況嗎？）沒有。」等語（本院卷第112 頁至第117 頁）。

2.證人廖佳茹於108 年6 月19日本院審理時證稱：「（目前在哪個門市？）雲林斗六門市。（之前在嘉義門市嗎？）是。（嘉義門市有沒有固定每周的休假日？）我們是時數，每天都要營業，就由兩個人排班。（嘉義門市排班有幾種輪班方式？有幾種班表？）有好幾種，有早晚班、也有一整天、也

有休假。（在嘉義門市的班表，最長需要工作幾個小時？）早上10點到晚上10點。（超過4小時算加班嗎？）費率不一樣。（8小時以外，延長工作時數的工資有比較高？）好像是這樣，但我沒有仔細算。（一個月有幾天從早上10點到晚上10點？）應該至少8天。（你有小孩嗎？）有。（你家住在嘉義市西區？）對。（不會造成你處理家務、接送子女的困擾嗎？）我有很好的公婆，公婆幫我帶小孩。（嘉義門市有早晚班，早班是從幾點開始到幾點結束？）早上十點到下午三點半。（晚班呢？）從下午三點還是三點半到晚上十點。（現在你調到雲林門市，是跟原告互調？）對。（調職是否有經過你的同意？）有。（有經過原告的同意嗎？）那時候公司跟我說有。（為什麼你們兩個人要互調門市？）我們公司的制度，營業績效不好的話可以應徵承包主。（那為什麼不是應徵承包主？而是調雲林門市？）我就是應徵雲林門市的承包主。（目前雲林門市有幾個員工？）就我一個。（雲林門市承包主跟一般店員有何不同？）做的事情差不多，只是差在承包獎金，要把營業績效弄好，公司就會多給承包獎金。（營運績效不好是指調職之前雲林門市的營運績效不好嗎？）是。（原告原本在雲林門市，雲林門市的績效不好？）是。（你在調職之前，嘉義家樂福的門市績效好嗎？）是好的。（如何知道調職之前，雲林門市的績效不好？）我們的績效是全省都看的到，去年四月份，公司有釋出雲林斗六門市因為績效不好，就開放應徵承包主，有意願的同仁可以去爭取。（之前你跟張意如一起在嘉義家樂福門市？）是。（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。（上次張意如到庭證述，張意如表示你會被調職的原因是因為你跟張意如個性不合，共事的期間比較會有爭執，且經營門市的理念不同，所以公司才把你調到雲林門市，是這樣嗎？）我們在一起工作十年，多少會有爭執。（張意如這樣的說法，是你的調職原因，這樣正確嗎？）也是個性不合，我比較硬，就是…。（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。（是否有寄存證信函給張意如過？）是。（是寄存證信函跟張意如講些什麼事情？獎金分配不均的事情嗎？）對。（你寄存證信函給張意如，公司知道嗎？）公司本來不知道，後來…我印象中不是很清楚。（四月應徵承包主，那麼幾月寄存證信函給張意如？公司幾月知道這件事情？）應該是七月、八月，我忘記了。（公司如何知悉你寄存證信函給張意如？）好像是張意如說的，我一直覺得這是我們私底下的事情，跟公司的制度不一樣，這是兩件事情。（剛才提到，你雖然跟張意如不合，但是對嘉義家樂福門市的營運沒有影響？）我會做好我自己份內的事情。（從嘉義到斗六的上班車程大概要多久？）我每天搭自強號大概20分鐘。（到車站之後如何到門市？）騎摩托車，不用五分鐘就到了。（要比之前在嘉義門市更早起床嗎？）對。（是因為有很好的公婆幫你照顧小孩，才能去雲林門市上班？）對，還有自己想要去承包主。（如何應徵承包主？）去年四月的時候，公司的制度承包會全省公布，每個員工都有信箱，有興趣的人年資滿三年，績效都OK的員工就可以去應徵承包主。（公司如何通知你可以應徵上？）就後來就看公司安排，就把我調到斗六。（你跟張意如共事十年都有個性不合、理念不合的情況，為何到去年四月才應徵承包主？）去年四月才有釋出承包主，離我最近的斗六。（當初大概是幾月寄存證信函給張意

如？）我印象中應該也是去年七、八月，我也忘記了。（內容就是如剛才所說獎金分配的問題？）對。（當初爭執的不是很愉快，才會寫存證信函給張意如？）我一直覺得這是我跟張意如私下的事情，跟公司的制度無關，所以不會想跟主管報備。（這十年來是否有聽聞門市業績不好，營運下滑而將人員調職？）通常會改善，一直做不起來的話，就會類似像這樣，有意願人還承接來做績效改善。（你是從嘉義來雲林任職，這樣的話雲林的門市人員，如果不是離職，公司會怎麼處理？你們會一起共事嗎？兩個人顧一個專櫃？會這樣嗎？）通常公司會希望業績比較不好的人有沒有人帶，雲林斗六門市只有一個人，那時候公司就把績效不好的人先調到績效好的門市，去看看有沒有人帶他。（嘉義門市有三班輪班，都會有人在那邊，雲林上班是固定，報表是全省都看的到，班表固定的是否就會比三班制的業績較不好？）這個不一定，員林那邊也有一個人的門市，時間跟我們差不多，績效比嘉義家樂福還好，這倒跟時數不一定。（【提出雲林門市的損益表，繕本交原告收受。請求提示損益表給證人】。107 年11月一直到108 年4 月，這段期間的營業收入跟損益，是否就是你的經營期間的數字？跟證人確認一下。）是。（請問證人，在你來雲林斗六門市當承包主，這段期間公司有沒有給你跟之前承包主不一樣的經營條件？）沒有特別優待我。（請問證人，如果不是當承包主，只是一般店員，每天用上班時數計算薪資？）一天算八小時，一個月休八天，一個月大概是上168 至172 小時，但門市人員比較不能像公務人員那樣，只要時數到了就可以，其餘都算是加班。（加班就是職務等級的加班費？）好像是1.3 倍加班費。（剛才證人回答這張損益表就是雲林斗六門市的損益表，你是107 年年底才到雲林門市，如何知悉105 、106 年的雲林門市損益？）電腦都有，公司內部的文件，全省都看的到，既然要來當承包主，損益表一定要看，看之前賣出去的品項。（雲林門市106 年全年度是虧損273,922 元、107 年全年度虧損

231,554 元？）非常詳細的數字沒有仔細記得，只是知道大部分都是虧損，這個電腦裡面都有。」等語（本院卷第134頁至第143 頁）。

3.證人廖淑芬於108 年7 月10日本院審理時到庭證稱：「（請問證人，之前是否在雲林斗六門市擔任承包主？）對。（在雲林斗六門市擔任承包主的期間是？）我有點忘記時間了，好像是96年一直到去年的三月，三月我就提出把承包主的權利放掉，公司內部有發布部門變遷，上面就有寫。（證人有一段時間同樣跟原告在雲林斗六門市任職？）我是兩邊。（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？）嗯…這樣說，我今天來這邊，我有些話想要跟原告講，我當時評估斗六門市，當時公司要我在虎尾開門市，我評估斗六市場，我覺得可以做到營業額有三十萬以上，我跟公司說我要到斗六去開，原告在台塑生醫有一點問題，原告沒有具體告知我，他就到我這邊做看看，我就順勢幫她一把，把她拉到長庚生技斗六門市，讓她有所轉變，營運過程中，我也一直跟她講為何業績會下滑，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，一直到原告要到嘉義家樂福，第一天原告就沒有去上班。那邊的承包主請我核簽請假單，直到台化工會的理事長來詢問我，我才知道原告沒有要去上班，她不服這個派遣，我就打電話給原告，原告說她不好意思打電話給我，我覺得原告有甚麼問題要跟我講，不服從這個派遣還是要去交接，也要去上班啊，這樣也不對，原告表示這件事情沒有我的事，我有詢問過別人，協調這段時間如果有去上班就算是服從派遣，這段時間我也不懂為什麼會變成這樣，原告跟被告公司訴訟，我有打電話給原告，我跟

原告提到離職單我也不知道主管要我打，呈核到我這邊，我幫原告打了，原告很兇地跟我說未經過她的同意就打離職單可以告我。（被告有提出一份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○○○○○道。（請問證人107年10月原告被調去嘉義時，證人的職務？）我已經解除斗六的承包主，我在我的麥寮門市。（內部規定可以業績下滑調動員工嗎？）我不知道，我只知道營業就是要有業績。（如果是這樣，原告調到嘉義門市，不就也可能會下滑？）我不知道，但最近看來，嘉義門市跟斗六門市的業績都有上升。」等語（本院卷第238頁至第240頁）。

4.此外，並有被告斗六門市便簽、證人廖佳茹所製作之「長庚生技雲林斗六門市經營改善企劃書」、被告雲林門市105年至108年損益表（本院卷第191頁、第247頁至第257頁、第43頁、第259頁至第261頁）。綜合上開證人之證詞及書面證據，可知被告將原告由雲林門市調至嘉義門市係基於原告負責銷售之雲林門市近來持續虧損，及嘉義門市員工廖佳茹申請擔任雲林門市承包主，且訴外人廖佳茹與張意如兩人在嘉義門市相處不睦等各種因素評估後，基於企業經營之需要所為，即便其調職有部分原因係與嘉義門市之訴外人廖佳茹、張意如相處問題有關，然如同一門市員工相處不睦，對被告該門市之經營績效也會有影響，被告基於雲嘉地區鄰近各門市整體人力運用考量，而將原告自雲林門市調職至嘉義門市，亦係基於企業經營上所必須，且無不當動機及目的，已可認定。

㈢、又被告抗辯稱被告公司雲林門市由原告負責經營期間，長期以來處於虧損狀態，被告公司為強化體質，以持續經營雲林門市，避免裁撤，而不得不作人員調整，未依被告公司工作規則／第二章受僱與解僱／第七條經預告終止勞動契約／第一款：員工對於所承辦之工作不能勝任而無過失者，以門市

長期虧損之不適任原因，與原告終止契約，而是調任鄰近之嘉義門市，實為照顧員工，保障原告之工作，符合解僱之最後手段性原則等語，有被告斗六門市便簽、證人廖佳茹所製作之「長庚生技雲林斗六門市經營改善企劃書」、被告雲林門市105 年至108 年損益表在卷可佐，已如前述，故除可以認為被告上開抗辯為可採外，亦徵被告將原告調職並非基於不當動機及目的。

㈣、原告主張被告將其自雲林門市調至嘉義門市違反勞基法第10條之1 第2 、3 、5 款：「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。…五、考量勞工及其家庭之生活利益」之規定等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.原告在雲林門市每週工作日係星期一至星期六（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，為被告所不爭執。另被告嘉義門市有工作人員2 人，班別有3 種，即：⑴上午10時至下午4 時。⑵下午3 時30分至晚上10時。⑶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。相較二門市之工作時間雖有不同。然原告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；然原告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，均優於原告週一至週五在雲林門市之8.5 小時；原告在嘉義門市雖然週日是否上班不固定，然亦有排休，每月工作日數未必較雲林門市為多；原告在嘉義門市雖需輪值上午10時至晚上10時之班別，然此僅係二名員工互相配合另一名員工休假時才有此種時段輪班，並非大多數時間均延長工時上班，且由證人張意如、廖佳茹之證述，被告就超時加班時間均有依法加給工資，故此勞動條件之

改變對原告而言並無不利，且亦無調動後工作為原告體能及技術不能勝任，且調職後契約所訂之工作，對於原告健康亦無危害之虞。

2.原告雖主張其配偶即訴外人林清知目前任職於六輕，上班時間為上午8 時整至下午5 時整，週休二日。原告之長子即訴外人林佳澤目前就讀於正心高中，上課時間為上午6 時15分，由林清知自崙背住家載往崙背街上坐校車前往斗六學校上課，下午下課後即前往補習班補習至晚間9 時，再由原告於雲林門市晚間7 時下班後等至晚上9 時載返崙背住家。另原告之長女林芮綺目前就讀於雲林縣崙背鄉東興國小，上課時間上午7 時30分由原告自崙背住家載往學校，下午下課後即坐安親班車輛前往安親班寫作業至晚上6 時，再由訴外人林清知於晚間5 時自六輕下班後載返崙背住家，被告對本件調職未考量原告及其家庭之生活利益。然查，原告在嘉義門市不論輪值何種班表，均可上午開車送子女上學；如其輪值10時至下午4 時之早班，下午亦可以接送子女返家或補習；如其輪值下午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，雖然下班時間無法接送子女返家或補習，然原告之配偶林清知目前任職於六輕，上班時間為上午8 時整至下午5 時整，經本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分以內，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（本院卷第269 頁至第281 頁），則由原告之配偶林清知接送子女返家或補習亦無不可，則原告以其在嘉義門市需輪班且下班時間較晚為由，主張被告就本件調職未考量原告及其家庭之生活利益云云，為不可採。

㈤、原告雖主張其自雲林縣○○鄉○○村○○住0000000市○區○○路○段000 號嘉義門市（約1 小時3 分鐘，本車程需避開高速公路和收費路段，因為被告公司沒有給予任何

的車資補貼）以及自雲林縣崙背鄉羅厝村東興住家駕車由縣道前往雲林縣○○市○○路○段○○○ 號雲林門市（約35分鐘），而原告自雲林縣崙背鄉住家至嘉義門市上班至少需有1小時3 分鐘之車程，亦得據此可稽原告自嘉義門市下班至返回雲林縣崙背鄉住家至少亦需1 小時3 分鐘之車程，而嘉義門市之上班時間為三班輪班制（即：上午10時整至下午4 時、下午3 時30分整至晚間10時，另外1 個月至少有8 天值全天班即上午10時整至晚間10時整，又嘉義門市全年無休，故原告扣除休假後，一個月即至少有15天需值晚班）。今按嘉義門市之配班方式，則原告於值晚班時返回崙背住家時至少已晚間11時以後，故有長途疲勞駕車之狀態，對於原告之身心狀態及家務照顧確實有不良之影響，且原告子女晚間將會有無人接送或照顧之窘狀，例如：原告於晚間10時自嘉義門市下班，而改由原告配偶於晚間8 點多前往補習班載長子林佳澤下課，至少需30分鐘之車程，來回即至少需一個小時以上，故該夜間時間則僅有原告女兒林芮綺一人自行在家，故林芮綺之安全實有可虞，原告夫妻亦無法專心於工作或駕車之上、…。是若原告一遭調職至嘉義門市，則非但僅有單純影響原告作息，原告子女亦會有無人照顧以及安全上之疑慮，該調動嚴重破壞原告家庭生活，故被告公司上開調動未考量勞工及其家庭之生活利益云云，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1. 原告主張其自雲林縣○○鄉○○村○○住0000000市○區○○路○段000 號嘉義門市（約1 小時3 分鐘，本車程需避開高速公路和收費路段，因為被告公司沒有給予任何的車資補貼）以及自雲林縣崙背鄉羅厝村東興住家駕車由縣道前往雲林縣○○市○○路○段○○○ 號雲林門市（約35分鐘），雖已提出GOOGLE MAP駕車時間彩色影印資料1 份為證（本院卷第179 頁、第181 頁），然原告此路程係選擇不經由國道高速公路至嘉義門市上班，如其行駛高速公路則由其住處至嘉義門市單程平均約費時46分鐘，如交通順暢時僅需費時

41分鐘，有被告所提出之google行車距離及時間列印資料1紙在卷可查（本院卷第265 頁），而原告在嘉義門市不論係輪何種班別，其上下班時間均非一般之交通尖峰期，故如其行駛高速公路上下班單程時間約僅約41分鐘，較其自住家至雲林門市通勤時間35分鐘，所差無幾。

2.又原告開車行駛高速公路雖需支付高速公路通行費及額外油資，且被告就原告之調職並未給予補貼或協助。然查，由原告住處經由斗南交流道至嘉義交流道總計費里程為23.7公里，經扣減優惠里程後，上班時間單趟通行費為4 元，下班時已無優惠里程可資扣減，單趟通行費為28.3元，合計1 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1 紙在卷可佐（本院卷第303 頁）。而原告在雲林門市工作期間近年來業績表現為虧損，反之嘉義門市均為獲利，有證人廖佳茹所製作之「長庚生技雲林斗六門市經營改善企劃書」、被告雲林門市105 年至108 年損益表在卷可佐（本院卷第247 頁至第257 頁、第43頁、第259 頁至第261 頁），亦有證人廖淑芬之證述在案，已如前述，則原告可以在工商業相對繁榮之嘉義門市工作，可以獲得之績效獎金應優於其在雲林門市所得，故該每日32.3元之高速公路通行費及額外油資支出，應非不能彌補。故即便被告對原告之調職並未給予任何協助或補貼，亦非不合理，或逕予認定為違反法定調動原則。

3.再者，原告輪值之班別於下班時間無法接送子女返家或補習時，其配偶林清知並非不能接送子女，已如前述。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，並非一定需將長女置於家中，而處於無人照顧之情況。又原告之長子已經為高中學生，其自行搭車返家亦無不可，故原告主張被告就本件所為之調職未考量員工及其家庭之生活利益云云，亦為不可採。

㈥、綜上，被告於本件將原告自雲林門市調職至嘉義門市，並未違反勞基法第10條之1 所定之調動原則，並無不合法，則原

告以不同意被告將其調職至嘉義門市，遂於107 年11月13日以雲林崙背郵局第66號存證信函通知原告按勞基法第14條第1 項第3 款、第6 款規定終止兩造間之勞雇契約，為不合法，不生單方面終止勞雇契約之效力。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，雇主得不經預告終止契約。有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。勞基法第12條第1 項第6 款、第18條第1 款分別定有明文。本件原告所為終止兩造間勞動契約之意思表示既屬不合法，不生終止勞動契約之效力，則原告仍有到工提供勞務之義務，然其自行不到班，已達無正當理由繼續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日之情形，則被告主張依據勞基法第12條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，應屬有據，則依據勞基法第18條第1 款之規定，原告不得請求被告給付資遣費。

㈦、按就業保險法第25條第1 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3 項前段、第11條第3 項亦定有明文。查本件被告公司依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止勞動契約，既不屬於前揭就業保險法第11條第3 項規定情形之一，原告請求被告開立非自願離職之證明，亦屬無據。

六、綜上，原告基於勞動法律關係，請求被告給付資遣費225,385 元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。並請求被告發給其非自願離職證明書，均屬無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　23　　日

民事勞工法庭　法　官　楊昱辰

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　108　　年　　8　　月　　23　　日

書記官　郭雅妮