臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第59號

原　　告　黃玉珍
　　吳彩雲
共　　同
訴訟代理人　曾國華律師
　　洪仲澤律師
　　劉家榮律師
上　一　人
複　代理人　郭泓志律師
被　　告　誠毅紙器股份有限公司
法定代理人　鍾錫嘉
訴訟代理人　王佩琳律師
　　張名賢律師
上　一　人
複　代理人　陳怡卉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國107 年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件被告之法定代理人原為鍾子毅，嗣於審理中變更為己○○，並經被告法定代理人己○○具狀聲明承受訴訟，復有經濟部商工登記公示資料查詢在卷足憑（見本院卷第218 頁），核與民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項及第176 條規定相符，應予准許。

二、原告主張：

㈠原告丙○○、戊○○分別自民國93年5 月27日、94年11月9日起受僱於被告，月薪均為新臺幣（下同）21,000元。嗣被告欲將生產工廠自高雄市大寮區遷移至距離約40至50公里遠之高雄市永安區，且因不想支付高額資遣費而僅給予員工「

留任並前往永安廠區提供勞務」或「前往穎嘉股份有限公司（下稱穎嘉公司）就職」兩個選項，如不願選擇上述選項，則請員工自提離職請求，另於勞資調解時雖表示將提供高雄市永安區之住宿、交通車及交通津貼，然交通車卻需前往仁武區搭乘，就交通、通勤時間而言，每日需增加約1.5至2小時之時間，且提供之住宿亦僅為單人宿舍，是此調動未顧及原告之意願及勞動條件變更之不利，亦未與原告就提供勞務之地點取得協議，且未考量原告及其他勞工之家庭生活利益。又丙○○自106年開始，因配偶中風而與被告協調更改提供勞務時間為上午8時至下午3時，如穎嘉公司能接受同樣之提供勞務時間，則丙○○亦有意願前往新職就任，惟被告並未對丙○○之請求有所回應，顯係穎嘉公司不同意丙○○之勞動條件，又若改至永安廠提供勞務，亦勢必無法維持原來之工作時間，對丙○○而言，勞動條件顯有重大不利益變動。

㈡又依兩造於106年11月17日勞資調解爭議記載，被告亦自承「在永安設置工廠、外設加工廠將慢慢縮減」、「永安廠有住宿及交通車、交通津貼」及「安置不願配合公司遷于志永安之員工」等情，顯見被告並非僅有調查意願，而係確實將遷廠至高雄市永安區，被告未經勞資雙方協議即單方面變更原告之勞動條件，顯已違反兩造之勞動契約，且被告並非以協商方式與原告洽談，而僅給予選項讓原告選擇，並不符合「勞資協商」之定義，是被告對原告所為之調動顯違反兩造間之勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1、勞基法施行細則第7條第1款規定，故原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於106年11月17日終止勞動契約，自屬於法有據。

㈢另被告雖稱尚有仁武廠可供選擇，然被告之中庄廠、仁武廠均已停止生產作業而全數移往永安廠，是員工均需全數前往永安廠提供勞務，對於勞工權益影響甚鉅，縱被告於中庄廠遷廠時有提出仁武廠之選項，仍會面臨關廠之情況，最終亦

會影響原告之勞動權益。此外，穎嘉公司預計於108年1月31日停止營運，由穎嘉公司大量解僱計畫書可知其以「歇業或轉讓」之原因解雇勞工，另從其輔導轉業方案可知其又要將原屬於穎嘉公司之員工再轉介至被告公司就職，顯然被告一開始即欲將中庄廠員工全數遷往永安廠，僅以穎嘉公司為規避支付資遣費之手段。是以，就結果以觀，被告最終係欲將原屬中庄廠之員工全數遷往永安廠，不論係仁武廠或穎嘉公司，均僅為暫時安置措施，無讓原告可長久安定提供勞務之處，對於原告並非有利選項，況穎嘉公司亦應適用勞基法第20條轉讓之規定，被告仍應以資遣方式終止與原告之勞動契約，惟被告並未為之。

㈣原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於106年11月17日終止勞動契約，是被告即應給付丙○○資遣費150,500元（①勞工退休金條例於94年7月1日施行，丙○○自93年5月27日到職，依勞基法計算資遣費，自93年5月27日至94年7月1日共1年1個月又6日，請求資遣費基數為1又2/12，資遣費為24,500元【計算式：21,000元x <1＋2/12>＝24,500元】；②自94年7月1日至106年11月17日共13年4個月又17日，請求資遣費基數為6，資遣費為126,000元【計算式：21,000元x 6＝126,000元】，是丙○○得請求之資遣費共計150,500元），應給付戊○○資遣費126,000元（戊○○自94年11月9日到職，依勞基法計算資遣費，自94年11月9日至106年11月17日共13年又10日，請求資遣費基數為6，資遣費為126,000元【計算式：21,000元x 6＝126,000元】，是戊○○得請求之資遣費為126,000元），並應依就業保險法第25條第3項、勞基法第19條之規定開立非自願離職證明書予原告。

㈤為此，爰依勞工退休金條例第11條第1、2項、第12條第1項、就業保險法第11條第3項及勞基法第19條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付丙○○150,500元、戊○○126,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止

，按週年利率5％計算之利息；2.被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。

三、被告則以：

㈠丙○○、戊○○分別自93年5月27日、94年11月9日起受僱於被告並任職於中庄廠，嗣因中庄廠租賃合約將於106年12月31日到期，為因應營運需求，故被告自同年9月起即開始規劃遷廠後勞工轉任或交通等問題，並陸續與員工溝通後續勞動契約之方案，如轉至被告永安廠工作並由被告提供員工宿舍、接駁或交通津貼等，抑或轉至被告仁武廠繼續工作，或者經被告轉介至穎嘉公司工作並保證工作年資及相關福利條件均不變等。然被告預計自106年12月1日起方有調動員工職務之實際作為，是兩造原有勞動契約關係於同年11月30日以前尚未變動，原告仍有遵守原勞動契約至中庄廠上班之義務，卻自行於同年11月7日聲請勞資調解，並於同年月17日表明終止兩造之勞動契約，則在有爭議之調職情況尚未發生時，原告終止勞動契約即不合法，應認原告所提出之離職屬自願離職之範疇，被告對此雖表同意，但解釋上僅得認為兩造係合意終止勞動契約，原告自不得請求資遣費或開立非自願離職之服務證明書。

㈡被告係基於中庄廠租約到期，且原工作場地已不符合營運需求，為能有更妥適之工作場所，始辦理場地遷移，自屬企業經營所必須，無不當動機或目的。又員工若願意配合轉至被告永安廠繼續工作，相關工資及其他勞動條件與工作內容不會有不利變更之可能，且由被告協助安排接駁、住宿或交通津貼等；若認永安廠距離過遠，亦可轉至被告仁武廠繼續工作，工資及其他條件亦不因此有不利變更；若員工希望就近工作，亦可經由被告轉介至穎嘉公司，工作年資及薪資條件等均保留或向上調整，是被告已提出各式方案供原告等員工參考，薪資等條件並無不利之變更。此外，員工不論至永安廠、仁武廠或穎嘉公司工作，均從事與原先在中庄廠相同之職務，調動後之工作自為勞工體能及技術可以勝任。至員工

若願意至永安廠工作，被告亦願意提供接駁、宿舍及交通津貼等，而仁武廠距中庄廠約9.4公里，距穎嘉公司則約13公里，顯見被告已盡所能為員工考量後續協助，亦已為勞工充分考量，並無違反勞基法第10條之1之規定。

㈢又雇主因規模過大而須遷廠之情況，不符合勞基法第11條終止勞動契約之要件，惟勞基法並未禁止雇主進行遷廠，若合於勞基法第10條之1，雇主仍得遷廠且無給付資遣費之義務，否則凡雇主因企業規模擴張而須遷廠，員工即可逕反對雇主之所有提案並請求資遣費，勢必影響整體經濟發展，實不合理。

㈣另丙○○雖稱其提供勞務時間為上午8時至下午3時，惟依丙○○之出缺勤紀錄可知，丙○○在中庄廠工作期間之勞務時間應為上午8時至下午5時，其係以事假、病假或早退等方式提前離開公司，並非曾與被告協調更改勞務時間。

㈤答辯聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

㈠丙○○、戊○○分別自93年5月27日、94年11月9日起受僱於被告，並任職於被告公司設於高雄市○○區○○里○○路○○○號之中庄廠，薪資均為21,000元。

㈡原告於106年11月17日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，並經被告代理人受領終止之意思表示，是兩造間之勞動契約均於106年11月17日即為終止。

㈢被告基於中庄廠租約到期、原工作場地已不符合公司營運需求等原因，故需辦理中庄廠之遷移。

㈣被告於辦理中庄廠遷移時，對於中庄廠之員工提供至永安廠工作，或至被告股東之一鍾奇穎所開立之穎嘉公司工作等選項，原告如至永安廠工作，所擔任者為相同職務，被告並承諾若至永安廠工作，其會提供接駁、住宿及交通津貼（但對津貼數額並未具體承諾），且工作年資及相關福利條件、薪資均不變。

五、本件之爭點厥在於㈠被告調動原告有無違反勞基法第10條之1？有無勞基法第20條規定之適用？㈡原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約有無理由？㈢原告請求資遣費有無理由？㈣原告請求被告開立非自願離職證明書有無理由？茲將本院得心證之理由析述如下：

㈠被告調動原告有無違反勞基法第10條之1？有無勞基法第20條規定之適用？

1.按在勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能在於藉由具體個案之原因事實，經由法律規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院在基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責，但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，則若資方行使此項調整權限有違誠信原則，並致勞方受有不利益之結果時，法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規定為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當。另按「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，該條於104年12月16日增訂前，行政院內政部於74年9月5日以台內勞字第328433號函釋：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：⑴基於企業經營上所必需；⑵不得違反勞動契約；⑶對勞工薪資及其

他勞動條件，未作不利之變更；⑷調動後與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；⑸調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（即所謂調動五原則）」，則法院判斷雇主所為調整有無權利濫用或違反誠信之情事，應就上開原則綜合審酌，除考量雇主之調整在業務上有無必要性、合理性外，尚應考量勞工因調動所可能蒙受之生活上不利益程度。惟雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務在所難免，如要求雇主行使調整命令權，均必須得到每位勞工之同意或配合每位勞工之需求，某程度上將影響甚至妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，故為維護事業單位營運、管理並本於勞資合作之精神，勞工所受之不利益，並不適合完全就勞工個別家庭生活情事為主要判斷，而應就社會一般通念檢視該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益為審酌。

2.又被告基於中庄廠租約到期、原工作場地已不符合公司營運需求等原因，故需遷移中庄廠至永安廠，此為兩造所不爭執，是被告欲將中庄廠全數員工包括原告2 人在內調至永安廠提供勞務，自屬對原告勞動條件之變更，且屬工作地點之調動至明。而被告雖辯稱在辦理中庄廠遷移時有提供仁武廠之選項予員工云云，惟原告主張被告之仁武廠已於107 年6 、7 月間關廠等語，被告就此並未爭執，僅稱本件原告終止契約時點係在仁武廠關廠前，當時仁武廠並無關廠計畫云云（見本院卷第92頁），然而參酌證人即被告公司之人資課長丁○○到庭證稱：我有處理被告中庄廠關廠相關事宜，若員工到106 年11月底還未決定，同年12月1 日起就先回到仁武廠工作，不過仁武廠也預計要關廠遷移，只是時間不確定，到最後仍然要回到永安廠，這段時間同仁可以考慮要到穎嘉公司或永安廠等語（見本院卷第170 頁），足見被告辯稱仁武廠在當時無關廠計畫云云，應非可採，且由仁武廠最終仍已關廠及被告於辦理中庄廠遷移時即有遷廠計畫觀之，至仁武廠提供勞務之選項僅係暫時安置措施，原告最終仍需面臨是

否至永安廠工作之選擇，基此，本件被告對原告之調動是否符合勞基法之規定，即應以調動至永安廠為基準加以判斷，尚難將仁武廠亦考量在內。

3.另被告對原告所為之調動，至106 年11月30日以前，均僅在進行調動意願之調查，除至永安廠工作外，被告並提供前往穎嘉公司就職之選項，若員工至106 年11月30日尚未決定去向，自106 年12月1 日起即暫至仁武廠提供勞務，惟最終仍須選擇是否至永安廠工作等情，有前揭證人丁○○之證述內容可憑，是以，被告實際調動原告工作地點之實際時點確如被告所辯，係自106 年12月1 日起。然而，原告於106 年11月17日勞資爭議調解終止兩造間勞動契約時，被告之中庄廠需辦理遷廠至永安廠、原告必須面臨工作場所之變動均為既定之事實而不會變動，被告提供之選項即至永安廠提供勞務或至穎嘉公司服務等，亦係固定之選項，如被告之調動違反勞基法之規定，仍認原告須至106 年12月1 日以後始能行使終止權，於法律上毫無意義，亦增加當事人之負擔（此即如同物之瑕疵擔保責任，買受人原則上須至危險負擔移轉後始能主張，但瑕疵在性質上無法除去或買賣標的物已確定無法具備出賣人所保證之品質等例外情形時，應認買受人縱於危險負擔移轉前亦得主張），此時應認原告得於106 年12月1日前即行使其終止權，被告抗辯106 年11月30日以前尚未有實際調動作為，原告不得主張終止勞動契約云云，本判決認為並非可採。惟原告雖得提前主張，其終止勞動契約是否合法，則屬另一層次之問題。

4.查本件被告將原告自中庄廠調動至永安廠，係因其中庄廠租約到期、公司營運需求等原因，此為兩造所不爭執，自難認此一調動有何不當動機及目的。其次，原告至永安廠工作後，所擔任之職務工作內容相同，工作年資及相關福利條件、薪資亦均不變，此為兩造所不爭執，是以調動後之工作自為原告體能及技術可以勝任，相關工資、年資及福利等勞動條件亦未作不利於原告之變更。又被告中庄廠位於高雄市○○

區○○里○○路，永安廠則為於高雄市○○區○○路，依被告提出之遷廠意願調查表所載（見本院卷第105 頁），被告之仁武廠至永安廠距離約26至30公里，而由高雄市政府勞工局107 年8 月29日高市勞條字第10736545500 號函所附裁處卷宗內之被告陳述意見書所載（見本院卷第126 頁），中庄廠、仁武廠距離約9.8 公里，則中庄廠至永安廠距離即約35.8至39.8公里，以時速40公里而言（道路交通安全規則第93條第1 項第1 款規定，行車時速不得超過50公里，但在未劃設車道線、行車分向線或分向限制線之道路，或設有快慢車道分隔線之慢車道，時速不得超過40公里），所增加之交通往返時間亦未逾2 小時（且此處亦係以中庄廠至仁武廠，再由仁武廠至永安廠計算，而非以中庄廠逕至永安廠計算）。另就此被告承諾會提供接駁、住宿及交通津貼，亦為兩造所不爭執，再參酌被告於調查員工遷廠之意願調查表記載（見本院卷第130 頁背面至第131 頁、第146 頁背面至第148 頁），被告在通勤方式上提供3 選項，第1 為「住公司宿舍」，一般員工提供具獨立式個人衛浴之小套房，第2 為「搭乘公司免費交通車」，並提供鳳山（大東捷運站1 號出口- 光遠路、全美餐廳- 建國路與鳳仁路口等2 處地點）、鳥松○○區○○○ ○○路、萊爾富- 中山路與新生路口等2 處地點）、仁武（被告仁武廠- 中庄與鳳山仁路口、國一交流道口- 興西路與興楠路口等2 處地點）、北高雄（大樂- 民族路與明誠路口、民族路與榮總路口、都會公園捷運站3 號出口- 高楠公路、橋頭糖廠捷運站前- 成功南路等4 處地點）等多處搭乘地點，第3 為自備汽、機上下班，此選項被告並將酌量補助油資1,000 至2,000 元；另為因應交通車搭乘時間與生產線作業時間需求，被告亦將遷廠後工作時間調整為：直接人員改為8 時30分至17時30分，間接人員改為8 時至9 時彈性上班，且亦調查員工是否需要使用公司所提供之學前教育中心（收托年齡需滿2 足歲），事實上已就調動後地點較遠之因素，在住宿及通勤為相對應且必要之相關協助，

上班時間亦願為彈性調整，甚至考量員工可能之托育需求，應認已將勞工及其家庭生活利益納入考量。

5.此外，被告尚提出可經由其轉介至穎嘉公司提供勞務之選項，復參以證人即曾任職被告中庄廠之員工乙○○到庭證述：我最後選擇到穎嘉公司工作並且續年資，工作內容一樣，薪資有增加1千多元等語（見本院卷第189頁），證人即曾任職被告中庄廠之員工甲○○到庭證稱：我最後選擇到穎嘉公司工作之方案，到穎嘉公司工作後，有合併計算年資，薪資增加1千多元，工作內容不變等語（見本院卷第191頁），另證人丁○○亦到庭證稱：我有製作遷廠意願表給中庄廠之27位同仁，但只有其中7位表達有意願跟著公司到永安廠，其他20位沒有意願，公司希望我去瞭解同仁不願意之原因為何，我第一次訪談時是106年9月份，同仁意見傾向於縱使由公司其他股東來承接中庄廠，或者在附近找到新廠址繼續原本工作，若年資、福利及薪資都沒有變動，她們是願意轉調該股東開設之公司，但她們希望我也去跟公司爭取薪資調整，公司覺得這樣之提議可以再與股東商談，10月份時公司就告知我可以轉到穎嘉公司去，讓這些員工繼續並保留原本年資、福利及薪資，第二次10月中前去訪談時，針對上次提議部分，公司股東有意願承接中庄廠同仁轉換至穎嘉公司工作，但同仁擔心口頭承諾年資福利薪資未變動這件事情，所以我有特別帶著合約前去跟同仁說明，每份合約中均有明確記載同仁年資起訖日，並累計年資至穎嘉公司，也有幫同仁爭取到調薪，每人約1,500元左右，結果當時又有人表示希望公司先發給資遣費，她們再決定是否要轉換到穎嘉公司，使得二次訪談結果前後不一，當天無法繼續合約轉換之事，我回報公司之後公司不同意先發給資遣費再轉換，之後再做第三次訪談，告知公司不同意先結清年資再轉換至穎嘉公司，另外告知到11月底結束，希望她們能夠再重新評估，若到11月底沒有決定，12月1日起就要先回到仁武廠工作，而公司對於到永安廠之員工有提供住宿、交通車或油資補助，第

三次訪談原告2人與訴外人乙○○均表示不願意轉換到穎嘉公司，希望公司直接發給資遣費，她們再決定是否轉換，但公司不願意等語（見本院卷第169頁背面至第171頁），足徵被告確有與穎嘉公司約定由穎嘉公司概括承認其與在中庄廠工作而願至穎嘉公司工作之員工間之權利義務關係，且至穎嘉公司工作後之年資、工作內容均不變，薪資亦有增加，而穎嘉公司位於高雄市仁武區，雖仍需變動工作地點，但相較於高雄市永安區，已屬距離較近之選擇，此觀被告所提出之地圖可知（見本院卷第57、60頁），由戊○○住處至穎嘉公司約18分、由丙○○住處至穎嘉公司約23分，益證被告業已考量勞工及其家庭生活利益。至原告主張穎嘉公司預計於108年1月31日停止營運，由穎嘉公司大量解僱計畫書可知其以「歇業或轉讓」之原因解雇勞工，另從其輔導轉業方案可知其又要將原屬於穎嘉公司之員工再轉介至被告公司就職，顯然被告一開始即欲將中庄廠員工全數遷往永安廠，僅以穎嘉公司為規避支付資遣費之手段云云。惟由原告所提出之穎嘉公司事業單位大量解僱計畫書及公告觀之（見本院卷第211至214頁），穎嘉公司係以公司營運虧損而解僱員工，雖有記載輔導轉業方案為轉介至被告公司就職，但亦列明資遣費計算方式，確有預計給予因其歇業而解僱之員工資遣費，僅係有另外之輔導轉業方案可供勞工選擇；此外，原告亦未證明穎嘉公司在被告於106年轉介中庄廠員工前去時即有解僱之計畫，即難以事後經營情事之變更而認被告提出轉介至穎嘉公司之方案為規避資遣費給付之手段，更遑論穎嘉公司預計給付解僱之員工資遣費。

6.至丙○○主張其已與被告協調更改提供勞務時間為上午8時至下午3時，而穎嘉公司不同意此一勞動條件，且若至永安廠提供勞務，亦勢必無法維持原來之工作時間，勞動條件顯有重大不利益變動云云。然而，觀之丙○○之員工出勤狀況表（見本院卷第148頁背面至第152頁），其自106年5月份開始，幾乎每日均於下午3時即刷卡下班，惟出勤狀況表

上均顯示係以事假、病假2小時之方式為之，若丙○○確與被告協調更改提供勞務時間，則丙○○根本無庸以請假方式為之，足見丙○○與被告間所約定之提供勞務時間仍為上午8時至下午5時，僅係丙○○會以請假之方式提前2小時下班而已，不能因此認為丙○○至永安廠或穎嘉公司工作而無法維持下午3時下班，即屬對其勞動條件有不利益變動。

7.是以，原告主張被告違法調動，主要係認調動之距離過遠致使其交通往返時間增加，因而無法兼顧家庭云云，惟被告實已在住宿、通勤為必要協助，上班時間亦願為彈性調整，甚至考量員工可能之托育需求，另提出至穎嘉公司工作之選項，業已提供可以配合處理之配套措施而善盡最大誠意，縱使原告仍因工作地點變動而使通勤時間有所增加，但其所承受之影響就社會一般通念檢視，尚難認其已達難忍及不合理不利益之程度，故本件難認被告所為調動有違反勞動契約或勞工法令之情事。

8.又按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費；其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，勞基法第20條定有明文。而上開條文所稱「事業單位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，包括依公司法規定變更組織或合併，以消滅原有法人人格另立新法人人格之情形在內，但不以此為限，如公司移轉其全部營業、財產予他公司承接後，事實上已未再繼續營業者，縱未辦理解散登記，亦屬之。惟本件被告法人人格並未消滅，亦非移轉全部營業、財產予穎嘉公司承接，是否有勞基法第20條規定之適用已有疑義；況且，原告自行於106年11月17日勞資爭議調解時為終止兩造間勞動契約之意思表示，亦經被告受領，而原告主張被告違法調動乙節為不可採，業如前述，則此一終止勞動契約應認為兩造合意為之，亦難認有勞基法第20條規定之適用。

㈡原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約有

無理由？

被告之調動既未有違反勞動契約或勞工法令之情事，則原告以勞基法第14條第1 項第6 款終止兩造間之勞動契約即洵屬無據，惟如前所述，原告所為終止勞動契約之意思表示既經被告受領，仍可視為兩造合意終止，是兩造間之勞動契約仍於106 年11月17日終止。

㈢原告請求資遣費有無理由？原告請求被告開立非自願離職證明書有無理由？

按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，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。次按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11條第3 項亦規定甚明。查本件既為兩造合意終止勞動契約，則原告請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書即與上開規定均為不合，為無理由。

六、綜上所述，因被告所為之調動並未違反勞基法第10條之1 之規定，是原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定，於106 年11月17日終止兩造間之勞動契約，洵屬無據，惟原告終止勞動契約之意思表示既經被告受領，足徵兩造有於106 年11月17日合意終止勞動契約，既為合意終止，被告自無給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務，是原告依勞工退休金條例第11條第1 、2 項、第12條第1 項、就業保險法第11條第3 項及勞基法第19條等規定，請求被告應給付丙○○150,500 元、戊○○126,000 元本息，且應開立非自願離職之服務證明書，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　18　　日

勞工法庭　法　官　王宗羿

以上正本係照原本作成扛

如對本判決上訴，須於判決送達後20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　　1　　月　　21　　日

書記官　劉容辰