

臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第24號

上訴人 鍾采儒

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 陳叔綱

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108年度勞訴字第5號第一審判決提起上訴，本院於109年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）225,385元，及自民國108年1月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自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○段○○○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○段○○○號，下稱嘉義門市）2名員工之爭執，未經上訴人同意，於107年11月12日將上訴人調職至嘉義門市（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，對上訴人之勞動條件顯為不利之變更，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（上訴人不再主張依勞基法第14條第1項第3款規定終止契約，本院就此不再論述）。上訴人不同意系爭調動，並於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），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

01 14日收受系爭存證信函，系爭契約因而合法終止。上訴人係
02 合法得不經預告終止系爭契約，自得依勞基法第14條第4項
03 準用同法第17條規定，對被上訴人請求給付資遣費225,385
04 元，及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條
05 第3項規定請求發給非自願離職證明書。原判決駁回上訴人
06 之訴，實有未當，爰提起上訴等語。並聲明：(一)原判決廢棄
07 。(二)被上訴人應給付上訴人225,385元，及自原審起訴狀繕
08 本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
09 利息。(三)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

10 二、被上訴人則辯以：上訴人負責經營雲林門市期間，長期處於
11 虧損狀態，被上訴人為強化體質，俾持續經營雲林門市，避
12 免裁撤，不得不作人員調整。系爭調動乃係基於企業經營上
13 所必需，並無不當動機與目的，此勞動條件之改變對上訴人
14 並無不利，調動之距離因未超過50公里而無差旅津貼，並無
15 違反勞基法第10條之1規定之情事。再上訴人於受僱被上訴
16 人之初已簽署誓約書，同意被上訴人因經營上之需要而調動
17 職務、地點等時應予照辦。系爭調動乃依誓約書執行，且經
18 過溝通，上訴人亦表示會配合調動。詎上訴人於107年11月1
19 2日即未到班，復於同年月13日寄發系爭存證信函片面終止
20 系爭契約，至同年月21日被上訴人方始確定上訴人離職，上
21 訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大，及無正當理由繼
22 續曠工3日，或1個月內曠工達6日，被上訴人得依勞基法第1
23 2條第1項第4、6款規定，不經預告終止系爭契約，並以原審
24 答辯狀送達上訴人之日為終止系爭契約之意思。系爭契約因
25 上訴人始終不願意配合到班，被上訴人已依上開規定終止，
26 上訴人自無資遣費之請求權，亦不得請求被上訴人開立非自
27 願離職之證明。原審駁回上訴人之請求，並無不當等語。並
28 聲明：上訴駁回。

29 三、兩造不爭執事項：

30 (一)上訴人自96年6月11日起任職於雲林門市，每週工作日係星
31 期一至星期六（星期日雲林門市休息），星期一至星期五工

01 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1
02 1時至下午5時30分。

03 (二)被上訴人係於107年10月底由公司主管吳思逸（下稱吳思逸
04 ）以電話口頭通知上訴人，因雲林門市之業績下滑，將於10
05 7年11月12日將上訴人由雲林門市調至嘉義門市，上訴人於
06 電話中口頭表示會配合調動（上訴人表示在此前與被上訴人
07 口頭電話表示拒絕）。

08 (三)雲林門市工作人員編制1人，上班時間星期一至星期五上午1
09 0時30分至下午7時，星期六上午11時至下午5時30分，星期
10 日店休。嘉義門市工作人員編制2人，班別有3種，即：(1)上
11 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
12 至晚上10時。由2名工作人員輪班並排休，故並非固定於星
13 期六、日休假。

14 (四)被上訴人之人事管理規則第14條規定：考量勞工及其家庭之
15 生活利益，凡調任距離在50公里以上之調任人員，按調任地
16 區核給調任差旅津貼。上訴人若接受調職，並不符合上開被
17 上訴人應給予差旅津貼之規定。

18 (五)上訴人於107年11月5日以電子郵件告知被上訴人主管甲○○
19 （下稱甲○○）「上禮拜有接到思逸主管的通知，將我調動
20 到嘉義家樂福門市，因為家庭因素，實在無法配合調動，懇
21 請主管再做考量。」（下稱系爭電子郵件）。

22 (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
23 年11月13日以系爭存證信函通知被上訴人按勞基法第14條第
24 1項第3、6款規定終止系爭契約，被上訴人於107年11月14日
25 收受系爭存證信函。

26 (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
27 至107年11月14日任職被上訴人，年資為11年5月又4日。

28 (八)上訴人於96年6月11日至被上訴人任職時簽署「誓約書」1份
29 ，其上記載同意配合公司進行調動。

30 (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
31 求資遣費之金額為225,385元及其法定利息，被上訴人並應

給付上訴人非自願離職證明書。

四、得心證之理由：

(一)兩造對上訴人自96年6月11日起任職於雲林門市，上訴人於受僱被上訴人之初有簽署誓約書，同意被上訴人因經營上之需要而調動職務、地點等時應予照辦。被上訴人係於107年10月底由吳思逸以電話口頭通知上訴人，因雲林門市之業績下滑，將於107年11月12日為系爭調動，上訴人於電話中口頭表示會配合調動。雲林門市及嘉義門市之人員編制、每週工作日、工作時間情形，上訴人之住處至雲林門市之距離為20公里，至嘉義門市之距離為43公里。被上訴人之人事管理規則第14條規定內容。上訴人於107年11月5日寄送予甲○○之系爭電子郵件內容，及於107年11月13日寄送予被上訴人之系爭存證信函內容，被上訴人並有收受系爭存證信函等事實均不爭執（見兩造不爭執事項(一)至(六)、(八)、(九)及本院卷二第158頁）。且有上訴人提出系爭存證信函、收件回執、Google map、電子郵件截圖（見原審六勞簡字卷第29-43頁、勞訴字卷第179-183、233頁）及被上訴人提出工作規則、門市人員獎懲管理辦法、誓約書、錄音譯文及光碟、Google行車距離及時間列印資料（見原審勞訴字卷第45-86、93、193、195、265頁）為證，堪信為真實。

(二)系爭調動是否符合勞基法第10條之1規定調動之原則？

1.按勞基法為勞動條件之最低標準規定，該法有關勞動契約之強制規定，除法律另有規定外，勞雇雙方均應遵守。而104年12月16日修正公布之勞基法第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：1.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。2.對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。3.調動後工作為勞工體能及技術可勝任。4.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。5.考量勞工及其家庭之生活利益。」，且本條規定為勞動法理之明文化，於修正施行前之勞雇關係，亦有其適用。再依其立法理

由記載：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更，故如資方因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用。是以對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉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，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，綜合考量。

2. 經查：

(1) 系爭調動並未得到上訴人之同意：

① 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。

② 被上訴人辯以：上訴人於受僱被上訴人之初已簽署誓約書，同意被上訴人因經營上之需要而調動職務、地點等時應予照辦，系爭調動乃依誓約書執行等語，固有被上訴人所提上開誓約書為證。然查，上開誓約書之簽立日96年6月11日，即為上訴人受僱於被上訴人之初始日，則以簽立當時，兩造為雇主與受僱人關係，堪認有不對等之地位之情。再依其上書立之條款，均為單方面課予受僱人應負之各項作為與不作為義務，卻未見雇主提供相對應之加給或福利措施，其中就第2條調動條款部分，甚有出現受僱人對調至何公司絕對照辦

，惟其上之公司名稱竟為空白未書寫之情形，則上開誓約書所載之調動條款，顯係被上訴人利用雇主優勢之地位所訂，違反契約正義，不合理剝奪法律所賦與受僱人之權利，應認該條款為無效。自不得以上訴人有簽署誓約書，即認系爭調動無庸依循勞基法第10條之1規定及前開所述各項原則而為綜合審查，被上訴人所辯委無足採。

③被上訴人復辯以：系爭調動經過溝通，上訴人亦表示會配合調動等語，並提出上開錄音譯文及光碟為證。上訴人對上開錄音譯文及光碟之內容固不爭執，惟主張：在此之前，其與被上訴人有以口頭電話表示拒絕，係因被疲勞轟炸，且當場有客人，所以才會在接了很多電話後口頭答應被上訴人，之後再用電話及電子郵件向主管表明其不願意調動之立場等語，且提出系爭電子郵件截圖為證。查：

A.就被上訴人係於107年10月底由吳思逸以電話口頭通知上訴人，將於107年11月12日為系爭調動，上訴人於電話中口頭表示會配合調動，業經原審及本院協議並經兩造同意列為不爭執事項（見原審勞訴字卷第297頁，即原審108年8月9日言詞辯論筆錄；及本院卷二第77、101、155-156頁，即本院109年1月31日、109年3月27日準備程序筆錄、109年4月22日言詞辯論筆錄）。被上訴人於本院109年4月22日言詞辯論期日雖變更陳述為：吳思逸11月8日的電話（原審勞訴字卷第193頁）是為了要通知11月12日交接的事項，而非10月底，與上訴人所述不同云云（見本院卷二第161頁）。然其變更陳述，未經上訴人之同意，且對照被上訴人不爭執之上訴人於107年11月5日寄送之系爭電子郵件內容記載：「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。」則吳思逸與上訴人之錄音譯文之對話日期為107年10月底，始與系爭電子郵件寄送之日期及其內容相符。故被上訴人變更陳述稱：吳思逸與上訴人之錄音譯文之對話日期為107年11月8日云云，並無足採。

01 B.至上訴人於107年10月底，在電話中固有陳述會配合調動等
02 語。然其主張：在此之前，與被上訴人有以口頭電話表示拒
03 絕，係因被疲勞轟炸，且當場有客人，所以才會在接了很多
04 電話後口頭答應被上訴人，之後再用電話及電子郵件向主管
05 表明其不願意調動之立場等語，核與其所提系爭電子郵件截
06 圖，大致相符。參以被上訴人於原審時陳述：107年10月起
07 多次以電話與上訴人溝通系爭調動等語（見原審勞訴字卷第
08 291-292頁民事辯論狀），且吳思逸與上訴人之對話內容中
09 ，吳思逸稱「就是一樣這個調整的事情啊」，可見其2人先
10 前已曾談過調動事宜，始會有「一樣這個調整的事情」之敘
11 述。則以上開對話當時，上訴人尚任職於被上訴人公司，受
12 被上訴人監督、指揮、管理，吳思逸為公司主管，屬以上對
13 下之關係，與上訴人間已有不對等地位之情。復在公司主管
14 不只一次之告知及時間急迫之壓力下，上訴人固有陳述該句
15 「會配合過去」的話，但其隨即於107年11月5日以系爭電子
16 郵件明確告知「因為家庭因素，實在無法配合調動」，堪認
17 其所述「會配合過去」的話，係迫於形勢下，對主管客套應
18 付之話語，應不是其本身之真意。當不得僅因上訴人不諳法
19 律，在不對等情形及迫於形勢下，沒有拒絕之勇氣，即認上
20 訴人係自願同意系爭調動。此由上訴人在系爭電子郵件內容
21 中，猶使用「懇請主管再做考量」之用語，即語帶懇求之意
22 ，更可見其居於弱勢者地位，不敢勇於表達個人意見之形勢
23 。況上訴人於寄送系爭電子郵件後之同年11月13日，復以系
24 爭存證信函通知被上訴人按勞基法第14條第1項第3、6款規
25 定終止系爭契約。益徵上訴人主張：其不同意系爭調動，係
26 因被疲勞轟炸，且當場有客人，所以才會在接了很多電話後
27 口頭答應被上訴人，之後再用電話及電子郵件向主管表明其
28 不願意調動之立場等語，尚與情理相合。是以上訴人雖有陳
29 述一句「會配合過去」的話，然衡量上揭各情，不能認其即
30 已同意系爭調動，故上訴人之主張，應堪採信。

31 ④被上訴人又辯以：本件已經辦理交接完成，調動命令已經發

生效力等語，並提出門市交接清單、財產目錄、庫存明細表為證（見本院卷二第175-204頁）。上訴人對上開門市交接清單、財產目錄、庫存明細表固不爭執，惟主張：當時是因主管已經把交接人員帶來了，所以不得不簽名交接等語。查上開門市交接清單、財產目錄、庫存明細表上確有吳思逸與交接人員之簽名，核與上訴人上開主張相符。再觀以上訴人已於107年11月5日以電子郵件告知不同意調動，然吳思逸仍攜同交接人員執意前往雲林門市進行交接，足見被上訴人確未尊重上訴人所為不同意調動之表示，則以當時之情形，上訴人在迫於形勢下，而在交接清冊上簽名，與常情並不相違，亦不得因此遽認上訴人即有同意調動。況上訴人於翌日即107年11月13日隨即寄送系爭存證信函通知被上訴人終止系爭契約，已如前述。益徵上訴人主張：其不同意系爭調動，應屬可採。

⑤綜上，被上訴人上開所辯，均無足採，尚難認系爭調動已得到上訴人之同意。

(2)上訴人主張系爭調動違反勞基法第10條之1規定之調動原則等情，雖為被上訴人所否認。然查：

①按雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，不得對勞工之勞動條件為不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所表示之勞動條件為依據。而雲林門市及嘉義門市之人員編制、每週工作日、工作時間情形，上訴人之住處分別與雲林門市及嘉義門市之距離，均如前述。

②查上訴人育有○○○（00年0月00日生，下稱長子）、○○○（00年0月00日生，下稱長女）2名子女，於系爭調動當時分別為13歲就讀斗六○○國中2年級、10歲就讀崙背○○國小5年級之學生，上訴人之配偶即訴外人林清知任職於台塑企業南亞塑膠工業股份有限公司麥寮分工司（下稱六輕），上班時間為上午8時整至下午5時整，週休2日。又上訴人主張：

長子上課時間為上午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，再由上訴人於雲林門市下午7時下班後等至晚上9時載返崙背住家。另長女上課時間上午7時30分由上訴人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下午6時，再由林清知於下午5時自六輕下班後載返崙背住家。因林清知在六輕工作，要很早出門，無法送長女上學，但下班後可接長女回家。系爭調動之後，因上訴人通勤至嘉義門市時間約需50分鐘，林清知仍無法送長女上學，但下班後可接長女回家。而長子則變成必須自己搭車上下學，雖然小孩的接送並不會因系爭調動而有困難，但小孩接送之情形已經是常態性的，上訴人卻因系爭調動而須改變原本之生活作息等語。有上訴人提出戶口名簿、戶籍謄本、長子輔導費明細、Google map（見原審勞訴字卷第171-183頁）及被上訴人提出Google行車距離及時間列印資料（見原審勞訴字卷第265頁）為證。再原審依職權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號函暨檢附之差勤打卡紀錄（見原審勞訴字卷第269-281頁）可稽。以上互核大致相符，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

- ③以每週工作日、工作時間而言，雲林門市週一至週五之每日工時8.5小時，週六之工時6.5小時，週日固定休息；嘉義門市有3種班別，輪值早班、晚班之工時分係6、6.5小時，另有須輪值上午10時至晚上10時之班別，工時為12小時，係由編制之2名工作人員輪班並排休，故並非固定於星期六、日休假。兩者相較，嘉義門市之每月工作日數雖未必較雲林門市為多，工作時間亦因輪值之班別不同，而與雲林門市互有優劣之分。再者，2門市上下班之時間亦有不同，然二者最主要區別為上班時間由固定上下班變更為須輪班並排休。則

上訴人原可與其配偶合力共同分擔接送小孩上學及放學之職責，卻因系爭調動後，上下班之時間已大有不同，復須與人輪班。致影響上訴人原得協助送長女上學、接長子補習下課返家之固定作息，可能導致接送小孩上下學之職責將大幅度由其配偶獨力承擔。且長女僅10歲，如勉強由林清知大清早載送上學，而獨留尚屬年幼之長女在校園，恐生危險。另長子僅13歲，亦變成須自行搭車上下學，如由林清知接長子補習下課返家，即必須攜長女共同往返，否則又會造成獨留長女在家等情。況上訴人如輪值下班時間為晚間10時之班別，返回崙背住家時已約晚間11時，恐無法照料子女之生活，乃至課業，亦影響全體家人之生活作息，進而對上訴人及其家庭之生活利益有不利之影響。縱使上訴人之薪資不受影響，或可領取較優之績效獎金，或被上訴人對超時加班部分有依法加給工資等情，惟相較於有照顧、接送小孩需求之上訴人而言，嘉義門市之職務並非一般正常、固定之工時，而須排早晚班，甚至全日12小時工時之班別，且非固定於星期六、日休假。其工作時間已有重大變化，此勞動條件顯不利於上訴人，且嘉義門市之晚班工作將影響上訴人照顧未成年子女及家人之時間，堪認系爭調動確已違反勞基法第10條之1規定之調動原則。

④況勞基法第10條之1第5款「勞工及其家庭之生活利益」之立法說明記載：「勞工因事業單位調動所受可能之不利益已列入於第1至第4款，但亦可能產生育兒及照顧家人等家庭生活之不利益，尤其是每天12歲以下之幼童上下課與保姆家接送及65歲以上老人之照護，且目前已有很多判例支持，如高雄地院88年度勞訴字第39號判決、高等法院臺中分院92年度勞上易字第40號判決及臺灣高院94年度勞上易字第96號判決，皆肯定雇主需留意勞工家庭生活育兒及照顧家人之問題，爰增訂第5款。」本件上訴人之長女僅10歲，長子亦僅甫滿13歲，其須照顧年幼子女，而系爭調動後，上訴人之工作時間已有重大變化，且須輪班並排休，並非固定於星期六、日休

01 假，嘉義門市之晚班工作將影響上訴人照顧未成年子女及家
02 人之時間，已如前述。再以工作地點而言，上訴人之住處至
03 雲林門市之距離為20公里，至嘉義門市之距離為43公里，二
04 者差距甚大，對上訴人之家庭生活、平日作息必然造成極大
05 之變動，然依被上訴人之人事管理規則第14條規定之內容又
06 未予協助或補助。系爭調動自屬對有照顧、接送小孩需求之
07 上訴人之勞動條件為不利之變更，亦未考量上訴人及其家庭
08 之生活利益。被上訴人抗辯並無違反勞基法第10條之1規定
09 之調動原則云云，委無足採。

10 ⑤至被上訴人辯以：上訴人負責經營雲林門市期間，長期處於
11 虧損狀態，被上訴人為強化體質，俾持續經營雲林門市，避
12 免裁撤，不得不作人員調整。系爭調動乃係基於企業經營上
13 所必需，並無不當動機與目的等語，固據其提出雲林門市損
14 益表、嘉義門市損益表（見原審勞訴字卷第43、163、259-2
15 63頁，本院卷二第111頁），並舉證人廖佳茹製作之「長庚
16 生技雲林斗六門市經營改善企劃書」（見原審勞訴字卷第24
17 7-257頁）及證人廖淑芬之證述（見原審勞訴字卷第238-240
18 頁）為證。查依上述物證及人證，固可見105、106年度雲林
19 門市有虧損之情，然月均損益並非全然虧損。且上訴人自96
20 年間起即受僱於被上訴人，對被上訴人而言，10餘年來僅提
21 出有上開2年度之虧損，況且營業虧損與否尚涉及景氣、經
22 濟環境、門市之營業時間等各項因素，自難謂可全部歸咎於
23 上訴人。本件系爭調動相較於前開所述對上訴人所生之不利
24 ，被上訴人之系爭調動並不合理。

25 ⑥另依證人張意如、廖佳茹、廖淑芬於原審之證述，其3人對
26 系爭調動之原因雖未言明係因張意如、廖佳茹2人相處之問
27 題，然由張意如、廖佳茹之證述，亦可見其2人確有個性不
28 合，甚有爭執之情（見原審勞訴字卷第113-117、137-141頁
29 ），並據上訴人提出錄音光碟及譯文、張意如及廖佳茹之對
30 話截圖、錄音檔逐字稿（見原審勞訴字卷第221-231頁，本
31 院卷一第87-90、145-148、149-150、151-152頁）為證。互

核亦屬大致相符，足見上訴人之主張並非毫無依據。

⑦綜合上情，堪認系爭調動確已違反勞基法第10條之1規定之調動原則。

(三)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1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，為有理由：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。本件被上訴人之系爭調動確已違反勞基法第10條之1規定之調動原則，即符合勞基法第14條第1項第6款違反勞工法令之要件。是以上訴人於107年11月13日以系爭存證信函，通知被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭契約，於法有據。又被上訴人係於107年11月14日收受系爭存證信函，系爭契約即於107年11月14日合法終止。

2.至於被上訴人另辯以：上訴人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，被上訴人得依勞基法第12條第1項第4、6款規定，不經預告終止系爭契約，並以原審答辯狀送達上訴人之日為終止系爭契約之意思云云。然系爭契約業經上訴人於107年11月14日合法終止，已如前述，是被上訴人上開所辯，並無足採。

(四)上訴人得請求被上訴人給付資遣費225,385元及其法定利息，並得請求發給非自願離職證明書：

1.按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」、「第17條規定於本條終止契約準用之。」勞基法第17條第1項、第14條第4項分別定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，此觀勞基法第19條自明。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」；「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」；「前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項亦定有明文。

2. 本件上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於107年11月14日終止勞動契約為合法，已如前述。而被上訴人對若上訴人終止僱傭契約有理由，則上訴人得對被上訴人請求資遣費之金額為225,385元及其法定利息，並同意發給非自願離職證明書等節，均不爭執（不爭執事項(九)），則上訴人依前開規定請求被上訴人給付上開資遣費，並請求發給非自願離職證明書，自屬有理由。

3. 未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件上訴人請求被上訴人給付資遣費225,385元，係以給付金錢為標的，無確定期限，又未約定利率，被上訴人應給付上訴人上開金額部分，上訴人請求自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日即108年1月29日（見原審六勞簡字卷第103頁之送達證書）起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定請求被上訴人給付資遣費225,385元及自108年1月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求發給非自

願離職證明書，均為有理由，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。

六、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 5 月 20 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 高 榮 宏
法 官 陳 春 長
法 官 黃 瑪 玲

上為正本係照原本作成。

被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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。惟僅就財產權部分，因未逾新台幣150萬元，不得單獨上訴。

上訴人不得上訴。

中 華 民 國 109 年 5 月 20 日
書 記 官 許 雅 華

【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。但上訴人或具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

01 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
02 民事訴訟法第466條之2第1項：
03 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
04 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。