

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第11號

原告 陳玲秀

被告 向中工業股份有限公司

法定代理人 陳遵行

訴訟代理人 陳為恕

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣123,054元。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣123,054元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)伊自民國103年8月25日起受僱於被告，擔任作業員工作，每月工資新臺幣（下同）26,400元，被告自112年10月21日起數度詢問伊是否有至泰國廠工作之意願，考量地點遙遠影響家庭生活、伊患有子宮肌瘤身體不堪負荷等情，伊拒絕接受調動。詎料被告為逼退伊，竟於112年11月8日指派伊至老闆私人別墅從事與工作全然無關之打掃作業，並於112年11月10日明確表示若不接受調動將予以解僱。被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定之調動五原則及勞動契約，致伊受有損害，爰依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約。

(二)伊工作至112年12月20日止，年資共計9年4個月，被告依

01 法應給付資遣費123,054元，並開立非自願離職證明書等
02 語。

03 (三)並聲明：1.被告應給付原告123,054元。2.被告應開立非
04 自願離職證明書。

05 二、被告辯稱：

06 (一)伊因公司任務需求須調派原告至泰國廠進行短期技術移轉
07 (下稱系爭命令)，並承諾原告工作內容與國內產線作業
08 一致、每日額外補貼薪資、機票食宿由公司負擔，甚至安
09 排在地人員陪同進行遊玩、購物等假日休閒活動，復考量
10 原告之家庭因素，亦告知原告可依其需求調整出差時間、
11 公司會派員陪同入境泰國等，故伊之調動不僅符合兩造勞
12 動契約，且已追加相關福利措施，符合調動五原則甚明，
13 惟原告執意以不想出國為由拒絕接受公司調派。兩造於
14 112年11月23日就調動至泰國一事進行調解，未能達成共
15 識，伊遂同意原告休假至112年12月20日，希望原告休假
16 期間理性考慮後再回覆，不料原告於112年12月21日未返
17 回工作，無正當理由曠工3日，故伊於113年1月8日依勞基
18 法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，終止契約之原因
19 既可歸責於原告，原告自無從請求給付資遣費及開立非自
20 願離職證明書。

21 (二)伊於112年11月8日指派原告打掃之建築係登記於恩門股份
22 有限公司名下，為該公司提供予伊作為門簾銷售展示中心
23 所用，非原告所稱老闆私人別墅，伊之指派仍屬公司作業
24 範圍，並無違反勞動契約。

25 (三)並聲明：駁回原告之訴。

26 貳、不爭執事項（本院卷第140頁，並依本判決論述方式修正
27 之）：

28 一、原告自103年8月25日起受僱於被告，擔任作業員，工作至
29 112年12月20日。離職前6個月平均工資為26,400元。

30 二、原告於112年11月29日以員林中正路郵局存證號碼348號存
31 證信函通知被告：雇主違反勞動契約，依勞基法第14條第

01 1項第6款終止勞動契約（本院卷第24頁）。

02 三、被告於113年1月8日以大村郵局存證號碼1號存證信函通知
03 原告：原告連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款終
04 止勞動契約（本院卷第118至120頁）。

05 參、本院之判斷：

06 一、原告以遭被告違法調動為由，主張依勞基法第14條第1項
07 第6款之規定終止勞動契約，有無理由？

08 (一)按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之
09 工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後
10 資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項
11 時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信
12 原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年
13 度台上字第1868號判決意旨參照）。復按雇主調動勞工工
14 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：1. 基
15 於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；但法律
16 另有規定者，從其規定；2. 對勞工之工資及其他勞動條
17 件，未作不利之變更；3. 調動後工作為勞工體能及技術可
18 勝任；4. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；5.
19 考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明
20 文。亦即雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
21 並應考量勞工及其家庭生活利益，其判斷之標準，應自調
22 職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可
23 能產生生活上不利益之程度，綜合考量（最高法院110年
24 度台上字第43號判決意旨參照）。

25 (二)兩造勞動契約第2條約定：乙方（即原告）應依從甲方

26 （即被告）頒佈之公司行政管理規章及工作指示，於左列
27 場所誠實職務：「一、甲方本公司及其分公司之廠所或營
28 業所；二、應出差服務之處所」等語。經查：

29 1.被告總公司所在地為彰化縣，並無分公司登記，有經濟
30 部商工登記公示資料可稽（本院卷第178頁），且原告
31 住所地亦為彰化縣，兩造自103年8月25日成立勞動契約

01 後，原告即在被告彰化廠區提供勞務，堪認兩造對於工
02 作場所存有「在彰化縣或簽約當時被告已存在廠區或營
03 業所」之限定合意存在；而查被告泰國廠區係於109年
04 始設立（本院卷第180、182頁），距103年兩造簽立勞
05 動契約之時已晚逾數年，足徵被告泰國廠顯非兩造勞動
06 契約約定之工作場所甚明。依前揭說明，如被告欲變更
07 原告工作地點為泰國廠，僅能夠透過原告之明示同意，
08 以新約取代舊約之方式，變更原本之限定合意，始為合
09 法。

10 2.復查被告固稱系爭命令為短期技術移轉，然起迄時間並
11 不明確；於Line對話紀錄所提及「可能也是一個月而
12 已」等語（本院第108頁），亦非最終確定期間，且綜
13 觀前後對話內容，實難排除僅係安撫原告用語而已。又
14 從被告於本件訴訟過程每每稱「調派」原告至泰國工
15 作，並多次援引勞基法第10條之1規定主張符合調動5原
16 則進行調派程序等語（本院卷第100、102頁），堪認系
17 爭命令應為變更原告工作地點之職務調動，而非出差，
18 故應無勞動契約第2條第2款關於「應出差服務之處所」
19 約定之適用。

20 3.準此，兩造既有限定工作場所之合意，且未約定被告有
21 變更工作場所之權限，則被告欲變更原告工作場所至泰
22 國廠，應由兩造商議決定之；惟原告既已多次拒絕至泰
23 國廠工作之調動，則系爭命令顯違反兩造勞動契約之約
24 定，而與勞基法第10條之1本文規定未合，堪可認定。

25 (三)原告主張：其身體健康不佳，罹患子宮肌瘤，需持續門診
26 追蹤治療等語（本院卷第139頁），並提出柯助伊婦產科
27 診斷證明書及彰化基督教醫院診斷書為證（本院卷第
28 168、170頁）。且於被告詢問調職至泰國意願之初，原告
29 即告知罹患前揭疾病，而拒絕調動等情，此有兩造各自提
30 出內容相同之通訊軟體Line對話紀錄附卷可稽（本院卷第
31 18、110頁）。足徵原告因罹患子宮肌瘤，有就近及固定

01 醫療的特殊健康上需求；而系爭命令將原告調職至泰國，
02 導致原告就醫不便、亦增加原告體力及精神負荷，難認為
03 原告體能所能勝任。被告雖主張：已提供原告每日額外補
04 貼薪資、機票食宿由公司負擔，甚至安排在地人員陪同進
05 行遊玩、購物等假日休閒活動云云，惟查前揭被告所為，
06 充其量僅屬提供一般健康員工之補助；而就原告特殊健康
07 醫療需求，因系爭命令變更工作地點至泰國，所增加就醫
08 不便、體力及精神負荷等生活不利益，難認被告均詳加考
09 量且已提供必要之協助。堪認系爭命令不符合勞基法第10
10 條之1第3、4、5款之規定。

11 (四)末按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
12 虞者；勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6
13 款定有明文。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以
14 通知達到相對人時，發生效力，亦為民法第95條第1項前
15 段所明定。查系爭命令確已違反勞動契約，並生損害原告
16 權益，與勞基法第10條之1規定未符，已如上述；則原告
17 於112年11月29日以員林中正路郵局存證號碼348號存證信
18 函通知被告：雇主違反勞動契約，依勞基法第14條第1項
19 第6款終止勞動契約等語（不爭執事項二），並非無據。
20 從而原告以遭被告違法調動為由，主張依勞基法第14條第
21 1項第6款之規定終止勞動契約，為有理由。

22 二、被告抗辯依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，
23 有無理由？

24 (一)按勞基法第12條第1項第6款規定，勞工無正當理由繼續曠
25 工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契
26 約。

27 (二)查原告遭被告違法調動工作，自得依勞基法第14條第1項
28 第6款之規定終止勞動契約，業經本院認定於前；原告於
29 112年11月29日以前揭終止事由所繕發員林中正路郵局存
30 證號碼348號存證信函已送達被告，亦為兩造所不爭（不
31 爭執事項二），則勞動契約業已發生終止之效力，原告自

01 無提供勞務之義務。俟勞動契約終止後，被告方於113年1
02 月8日以大村郵局存證號碼1號存證信函通知原告，主張原
03 告連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契
04 約云云，自無理由，而無足採。

05 三、原告請求被告給付資遣費123,054元，有無理由？

06 (一)復按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例或本條例）
07 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
08 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
09 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
10 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，
11 未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
12 限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項
13 定有明文。

14 (二)經查原告既依勞基法第14條第1項第6款合法終止勞動契
15 約，亦屬勞退條例之適用對象，則原告依勞退條例第12條
16 第1項規定，請求資遣費，自屬有據。查原告於終止兩造
17 勞動契約前6個月平均工資26,400元，原告自103年8月25
18 日起至112年12月20日受僱於被告，為兩造所不爭執（不
19 爭執事項一），是原告之工作年資總計為9年3月26日。復
20 參照行政院勞工委員會（現改制為勞動部）101年9月12日
21 勞動4字第1010132304號令意旨，計算原告資遣費基數應
22 為4又119/180【計算式： $1/2 \times \{9 + \langle (3 + 26/30)$
23 $\div 12 \rangle\} = 4 \text{又} 119/180$ 】，得請求之資遣費為123,054元

24 【計算式： $26,400 \text{元} \times 4 \text{又} 119/180 = 123,054 \text{元}$ ，考量勞動
25 法規為最低標準之精神，採元以下無條件進位計算】。從
26 而原告前揭主張，為有理由。

27 四、原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

28 (一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
29 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。復按就業保
30 險法第11條第1項第1款所定失業給付之請領條件、同法第
31 25條第1、2項所定申請失業給付之程序可知，勞工有就業

01 保險法上所指「非自願離職」（依該法第11條第3項規
02 定，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
03 產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
04 第20條規定各款情事之一離職者而言）情事，必須取得雇
05 主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理
06 求職登記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註記離職原
07 因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發給
08 註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准許。

09 (二)查原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動
10 契約，業如前述，符合前開就業保險法所稱之「非自願離
11 職」定義，故原告請求被告開立非自願離職證明書，自無
12 不許之理。

13 肆、綜上所述，原告請求被告給付資遣費123,054元，及開立非
14 自願離職證明書，為有理由，應予准許。

15 伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰依勞動
16 事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項
17 規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執
18 行。

19 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
20 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

21 柒、據上論結，原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、第44
22 條第1項、第2項、民事訴訟法第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 4 月 19 日
24 勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

25 以上正本係照原本作成。

26 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
27 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 4 月 19 日
29 書 記 官 游 峻 弦