

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第44號

上訴人 柳靜泔

訴訟代理人 李正良律師(法扶律師)

被上訴人 旗勝科技股份有限公司

法定代理人 太田陽一

訴訟代理人 黃毓棋律師

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109年5月22日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，本院於111年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及第174條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，他造當事人，亦得聲明承受訴訟。民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。本件被上訴人法定代理人於訴訟中變更為太田陽一，據其具狀聲明承受訴訟（見本院卷(一)第207至213頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：

(一)伊自民國89年10月23日起受僱於被上訴人臺南廠，擔任三班三輪之輪班作業員，週休二日，工作時間夜班為晚上11時20分至翌日7時20分、早班為上午7時至下午3時30分、中班為下午3時10分至晚上11時40分，每月固定可領本薪、交通津貼、伙食津貼、特別津貼、眷屬津貼與輪班津貼。

01 (二)詎被上訴人嗣後逕自修訂薪資管理辦法、出勤作業管理辦
02 法，並於107年12月27日公告自108年1月1日起實施更改後之
03 輪班制度，將原來三班三輪制（早、中、夜班）變更為二班
04 二輪制（即早、夜班，每二週輪班一次），並將輪班津貼由
05 每日新臺幣（下同）500元改為300元，則被上訴人片面調整
06 上訴人輪班班別、造成輪班津貼數額減少，顯已違反兩造間
07 勞動契約（下稱勞動契約）、勞動法令而侵害伊之勞工權
08 益。

09 (三)伊於108 年2 月初發現上情後，旋於同年2 月11日寄發存證
10 信函通知被上訴人自108 年2 月14日起終止勞動契約，並申
11 請勞資爭議調解，惟未成立。另伊終止勞動契約前6 個月之
12 平均工資為53,318元，以舊制年資4 年9 月（即89年10月至
13 94年6 月）、新制年資13年又288 天（即94年7 月1 日至10
14 8 年2 月13日）計算，可領取舊制4 又12分之9基數之資遣
15 費253,261 元（計算式： $53,318\text{元} \times 4 + 53,318\text{元} \times 9 \div 12 = 2$
16 $53,261$ 元）、新制6 個月平均工資計算之資遣費319,908
17 元（計算式： $53,318\text{元} \times 6 = 319,908$ 元），是被上訴人應
18 給付伊資遣費為573,169 元。此外，伊既因勞動基準法（下
19 稱勞基法）第14條第1項第6 款之規定終止勞動契約，自得
20 請求被上訴人開立非自願離職之服務證明書。爰依就業保險
21 法第11條第3項、第25條第3 項、勞基法第14條第4 項、第1
22 7條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，提起
23 本件訴訟。

24 (四)聲明：1.被上訴人應給付上訴人573,169 元及自起訴狀繕本
25 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被上
26 訴人應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴
27 人。3.願供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被上訴人則以：伊業務本有淡旺季之分，為調配產能，除正
29 常班外，另有二班制（早、中班）、三班制（早、中、夜
30 班）之輪班制度，輪班津貼二班制為每日300元、三班制為
31 每日500元。嗣因伊於107年12月進入淡季，除將輪調制度調

01 配為二班制外，為因應組織生產管理需求，新增「早、夜
02 班」之二班制輪班方式（每二週輪班一次），且將新增
03 「早、夜班」之夜班津貼比照「三班制」之夜班津貼，提高
04 夜班輪班津貼為每日500元，此經伊與高雄、臺南廠區工會
05 溝通協議後，於107年12月25日與各廠區工會理事長簽署勞
06 資議題協議書，並於同月27日公告修訂薪資管理辦法、出勤
07 作業管理辦法及生效日期，伊並無違反勞動契約、勞基法相
08 關規定之舉措。是上訴人以勞基法第14條第1項第6款規定終
09 止勞動契約，請求伊給付資遣費、開立非自願離職服務證明
10 書，均無理由。又伊於107年12月27日將輪班制度異動情事
11 公告，上訴人於當日即已知悉，然其遲至108年2月11日始以
12 存證信函通知終止兩造間勞動契約，顯逾勞基法第14條第2
13 項規定之30日除斥期間，並不合法等語資為抗辯。

14 三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，於本院聲明：（一）
15 原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人573,169元，及自
16 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
17 息。（三）被上訴人應開立註記離職原因為非自願離職之服務
18 證明書予上訴人。（四）第二項請求願供擔保，請准宣告假執
19 行。被上訴人則答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判
20 決，願供擔保請准免為假執行。

21 四、兩造不爭執事項：

22 （一）上訴人自89年10月23日受僱於被上訴人臺南廠，並於104年1
23 月16日簽立勞動契約。

24 （二）上訴人擔任三班三輪之輪班作業員，週休二日，工作時間夜
25 班為晚間23時20分至翌日7時20分，早班為上午7時至下午15
26 時30分止，中班為下午15時10分至晚上23時40分，每月固定
27 可領本薪、交通津貼、伙食津貼、特別津貼、眷屬津貼與輪
28 班津貼。此外，上訴人每月尚有領取數額約3,733元至4,000
29 元不等之績效獎金。

30 （三）被上訴人於107年12月27日修正薪資管理辦法第4條、出勤作
31 業管理辦法第6條（修正前、後條文內容如原審卷第87頁所

01 示)，並於同日在被上訴人內部公佈欄張貼公告。

02 (四)上開辦法修正後，自108年1月1日起，上訴人輪班方式為二
03 班二輪制（夜班為晚間23時20分至翌日7時20分，早班為上
04 午7時至下午15時30分止，每二週輪替一次）。

05 (五)上訴人於108年2月11日寄發存證信函通知被上訴人自108年2
06 月14日起終止勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費、開立
07 非自願離職證明書。

08 (六)上訴人於為前揭終止勞動契約意思表示前 6個月期間之平均
09 工資為53,318元。

10 (七)倘上訴人請求資遣費為有理由，則被上訴人應給付之資遣費
11 數額為573,169元。

12 (八)被上訴人每月薪資發放方式為於當月25日發放半數予上訴
13 人，餘額於翌月10日發放，並同時扣除勞健保等代扣項目，
14 翌月10日寄送電子薪資單至上訴人電子信箱。

15 五、兩造之爭點：被上訴人於108年1月變動上訴人之輪班方式、
16 輪班津貼數額，是否違反勞動契約、勞動法令而損及上訴人
17 勞動權益，構成勞基法第14條第1項第6款終止契約事由？若
18 構成勞基法第14條第1項第6款終止事由，是否罹於勞基法第
19 14條第2項之30日除斥期間？

20 六、本院之判斷：

21 (一)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
22 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
23 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
24 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
25 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
26 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法
27 第10條之1 定有明文，該條於104 年12月16日增訂前，行政
28 院內政部於74年9 月5 日以台內勞字第328433號函釋：「勞
29 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
30 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
31 應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應

01 依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違
02 反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之
03 變更；(4)調動後與原有工作性質為其體能及技術所可勝
04 任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（即所
05 謂調動五原則）」。再按勞基法施行細則第7條第1款規定，
06 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
07 方自行約定。基此，雇主調整勞工之工作內容（含工作時
08 間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理
09 人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，惟
10 雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如
11 要求雇主行使調職命令權，均須得到每個勞工之同意，將妨
12 礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之
13 職業利益。法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規
14 定上開原則為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當。又按
15 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
16 合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不
17 同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98
18 年度台上字第 600 號民事判決意旨參照）。末按勞工得以
19 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
20 不經預告終止勞動契約（勞基法第14條第1項第6款）。

21 (二)上訴人主張：被上訴人未經其同意，或未經工會會員大會代
22 表大會之決議，逕自於107年12月27日公告、片面修訂薪資
23 管理辦法、出勤作業管理辦法，並自108年1月1日起實施更
24 改輪班制度，將上訴人原三班三輪（即夜、早、中班，每週
25 輪班一次）之輪班制度，變更為二班二輪（即夜、早班，每
26 2週輪班一次）之輪班制度，並將上訴人原有輪班津貼（早
27 班）從每日500元，降低減薪為每日300元，即每日減薪200
28 元，已違反勞動契約關於工資之約定及勞基法第21條第1項
29 規定（工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資），致
30 有損害上訴人之勞工權益云云。為上訴人否認。然查：

01 1.觀諸勞動契約內容，涉及輪班者，係分別於第5 條約定：

02 「乙方（即上訴人）每日正常工作時間八小時，不含中間用
03 餐休息時間，必要時乙方同意甲方（即被上訴人）另行調配
04 休息時間。」、第7 條：「乙方同意配合甲方工作需要，依
05 甲方排定之輪值（休）表工作或休假，其中休假日出勤工
06 作，於正常工作日補休（對調勤休）時，無加班費請
07 求。」、第9 條：「乙方之工作由甲方依乙方之能力、職稱
08 及公司組織編制需要而派任之；應接受甲方之合理指揮監
09 督，服從各項工作指派，包括出差、出國，參加開會或教育
10 訓練等。」等語，可知上訴人同意被上訴人得因企業經營之
11 實際需要在業務範圍內適度調整員工之輪班。而上訴人工作
12 內容究係採取三輪三班制抑或二輪二班制乙節，勞動契約並
13 未明文約定。至於上訴人雖主張：自89年10月23日起受僱於
14 被上訴人台南廠，即應徵三班制輪班作業人員之職務，迄至
15 108年2月14日通知終止勞動契約時之期間為止，均為三班制
16 輪班之方式工作云云（見本院卷第31頁），固提出勞保投保
17 明細為證（見原審審勞訴卷〈下稱審勞訴卷〉第27頁），然
18 上訴人前述自受僱被上訴人時起即應徵三班制輪班作業人員
19 之主張，自承並無訂立書面等語（見本院卷第31頁），且提
20 出之勞保投保明細僅屬被上訴人為上訴人投保勞工保險之證
21 明，而勞動契約並無明文約定上訴人工作內容採何輪班制，
22 如前所述，尚難逕認勞動契約訂立之初即約定上訴人工作內
23 容即採三班制輪班作業。

24 2.其次，就上訴人輪班方式原係採三班三輪，依被上訴人107
25 年6月1日修訂之「出勤作業管理辦法」（下稱出勤辦法）第
26 6 條（見原審卷第41頁），班別欄記載正常班、二班制
27 （早、中班）、三班制（早、中、夜班），可知108年1月1
28 日修訂前之出勤辦法本即存有二班制（早、中班）、三班制
29 （早、中、夜班）之輪班制度；其中三班制輪班方式為週休
30 二日，工作時間夜班為晚間11時20分至翌日7 時20分、早班
31 為上午7 時至下午3 時30分、中班為下午3 時10分至晚上11

01 時40分，且每週依序輪換早、中、夜班（見本院卷第43
02 頁）。至於二班制（早、中班）之工作時間，則與前述三班
03 制其中之早、中班工作時間相同。又被上訴人於108年1月
04 1日起實施之修正後出勤辦法第6條（見原審卷第45頁），
05 規定班別欄有二班制（早班、中班）、二班制（早班、夜
06 班）及三班制（早班、中班、夜班），可知修正後出勤辦法
07 第6條固新增二班制（早、夜班），早班工作時間為上午7
08 時至下午3時30分，夜班為晚間11時20分至翌日7時20分，
09 核與上開三班制之早、夜班工作時間相同乙節，為兩造不爭
10 執，並有修正前、後之出勤辦法附卷可稽（見原審卷第41至
11 48頁）。被上訴人再於108年4月1日又修訂輪班制為兩班制
12 「早中班」、兩班制「夜早班&夜中班」及三班三輪制。再
13 者，被上訴人於108年1月1日修訂之薪資管理辦法（下稱薪
14 資辦法）第4條規定，兩班制（夜早班）之夜班津貼為1日50
15 0元，並於108年1月至3月適用，而日班為1日300元，三班三
16 輪制則1日500元乙情（見原審卷第53頁），嗣後於108年4月
17 1日修訂之薪資辦法第4條列載兩班制（早中班）1日300元、
18 兩班制「夜早班&夜中班」1日500元，以及三班三輪制1日50
19 0元等情（見本院卷第123頁）。由上可知，新增二班制（夜
20 早班兩班制，早班1日300元）之實施期間亦限於108年1月
21 至同年3月間僅3個月。

22 3.再者，被上訴人自三班制變為二班制之緣由，業據提出107
23 年12月勞動條件課製作之報告綱要（下稱報告綱要），其內
24 容記載：構造改革理由為繁忙期、閒散期需求差異過大，人
25 力成本、折舊費之固定費難以低減；構造改革問題點在於需
26 求淡旺季差異大，過跨作區生產無法進行生產整流，有該報
27 告綱要附卷為憑（見原審卷第59至61頁），可知被上訴人於
28 108年1月1日起新增二班制（早、夜班）之目的，在於因
29 應業務進入淡季、解決多廠區跨區生產整流問題之經營需要
30 所為之調整。且被上訴人為因應組織生產管理需求，新增二
31 班輪班、二週換班乙次方式，亦經被上訴人各廠區即高雄廠

01 區、台南廠區之工會代表於107年12月25日簽名於勞資議題
02 協議書，嗣後被上訴人於107年12月27日將修正後薪資辦法
03 第4條、出勤辦法第6條在內部公佈欄張貼公告，足認上開10
04 8年1月1日修訂辦法係經工會代表同意始由被上訴人修訂。
05 準此，被上訴人係基於企業組織產能調整、業務需求等營運
06 上必要而新增前揭輪班（夜早班）制度，且該新增輪班制復
07 有實施期間之限制（期間為108年1月至3月僅3個月），則依
08 前揭說明，係因經營之需要，在業務範圍內所為之調整，不
09 能單以上訴人原有輪班津貼即早班自每日500元，變更為每
10 日300元之事實，即逕認被上訴人變動上訴人之輪班制度為
11 違法。故上訴人此部分主張，亦無足取。

12 4.上訴人雖又主張：報告綱要僅記載108年第二季視公司獲利
13 狀況另行公布是否延續專案期，可見無實施專案之限制及結
14 束時間，且自108年1月1日起，迄今仍是逕行新增之二班輪
15 （夜、早班）制度，及自同年4月1日起，並未延續所謂之專
16 案期；而係依修訂後薪資辦法第4條規定發給夜早班輪班津
17 貼每日均為300元，並由早班延後下班或晚班提前上班之延
18 長工時以補足原來之中班時段，經台南市政府勞工局實施勞
19 動檢查時發現員工延長工時超過法令規定之情事，並以108
20 年12月18日南市勞安字第1081427437號處分書處被上訴人公
21 司罰鍰，故被上訴人減少輪班津貼而片面變更勞動條件，已
22 嚴重損害上訴人勞動權益云云（見本院卷第39-41頁），雖
23 據提出勞動部之違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統資
24 料為證（見本院卷第53頁）。然查，108年4月1日修訂薪資
25 辦法第4條列載兩班制（早中班）1日300元、「兩班制夜早
26 班&夜中班」1日500元及三班三輪制1日500元，已如前述，
27 並無於108年1月1日起迄今仍沿用夜早班兩班制及修訂薪資
28 辦法規定夜早班每日津貼均為300元之情事。至於勞動部之
29 違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統資料所示，僅記載
30 延長工作時間超過勞基法第32條第2項規定為由，遭台南市
31 政府勞工局裁罰乙節，且此為延長工時之問題，與本件涉及

01 輪班制及輪班津貼之變動不同，尚無直接關連，故上開查詢
02 系統資料自無從採為有利於上訴人之認定。上訴人此部分主
03 張，即屬無據。

04 5.上訴人雖另主張：伊自108年1月自三班制調整為新增之二班
05 制，而新增之二班制（早夜班）之早班津貼由每班500 元減
06 少至每班300 元，工資顯有減少，且造成伊每月夜班時段之
07 夜間工作日數，大幅增加，每月須連續上兩週夜班時段工
08 作，以及每月之輪班津貼大幅減少等不利益之結果，被上訴
09 人片面變更勞動條件，有損伊勞工權益，自得依勞基法第14
10 條第1項第6款終止勞動契約云云。然查，採取二班二輪制，
11 按月之夜班工作時段固有連續二週輪夜班工作之情形，惟兩
12 班二輪制除無中班外（即工作時間至晚上23時40分之橫跨夜
13 間），早班即白天工作時間相較亦相對增加，且被上訴人係
14 基於企業組織產能調整、業務需求等營運上必要而新增前揭
15 輪班（夜早班）制度，且該新增輪班制復有實施期間限制，
16 如前所述，尚難逕以輪班津貼日班由每日500元減少為300
17 元，即逕認損及上訴人之勞動權益。基此，被上訴人為因應
18 修正後之二班制（早夜班）新增原二班制（早中班）所無之
19 夜班輪班時段，該新增之夜班則仍維持與三班制相同之輪班
20 津貼數額即500 元，並非採取原二班制之不問早、中班均一
21 律為每班300 元之方式，益證被上訴人尚能在企業經營上需
22 要與上訴人之勞工權益間力求平衡並試圖兼顧，自難僅憑前
23 述變動輪班制之津貼乙事，即遽予認定上訴人勞工權益受有
24 損害。至於上訴人提出107年出勤上、下班打卡紀錄，主張
25 新增之二班輪制度之前，被上訴人在107年1月、4月、5月、
26 6月、11月、12月，均僅安排員工只出勤夜、早班時段之工
27 作云云，雖提出107年出勤上、下班打卡紀錄為證（見本院
28 卷第55-65頁）。惟自該打卡紀錄以觀，上訴人於107年1
29 月、4月、5月、6月、11月、12月仍有輪值中班之時段，故
30 上訴人此部分主張，亦屬無據。

31 6.至於上訴人主張：被上訴人未經工會會員代表大會之決議，

逕自公告片面修訂薪資辦法，出勤辦法而將上訴人輪班制度更改並將早班每日津貼減少云云，並援引勞動部改制前行政院勞工委員會（76）台勞動字第 9639 號函（見本院卷第29頁）。然勞基法及相關法規並無明文規定津貼減少，須經工會會員代表大會之決議（勞基法第30條係規定工作時間須經勞資雙方會議決議），上訴人固援引上開函文據為主張，然此本屬法院基於適用法律及依職權判斷，上開行政機關之解釋，自無拘束本院之效力，無從為有利於上訴人之認定。

7.綜上所述，被上訴人於業務範圍內修訂前揭薪資辦法、出勤辦法，難認有何違反勞動契約、勞動法令而損及上訴人勞動權益情事存在，而不構成勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約事由。基此，本院自無庸審酌本件提起是否罹於勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。

七、從而，上訴人依就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項、勞基法第14條第4 項、第17條、勞退條例第12條規定，訴請被上訴人應給付上訴人資遣費573,169 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%之利息，暨應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書，均為無理由，應予駁回。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之據，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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

勞動法庭

審判長法 官 魏式璧

法 官 黃悅璇

法 官 郭慧珊

以上正本證明與原本無異。

01 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，其
02 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
03 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

04 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註
05 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
06 費。

07 中 華 民 國 111 年 2 月 23 日
08 書記官 李采芹

09 附註：

10 民事訴訟法第466條之1：

11 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
12 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

13 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
14 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
15 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

16 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。