臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第55號

上　訴　人　都會生活開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蘇聖峯

訴訟代理人　蔡尚宏律師

被上訴人　　黃信惟

　　洪睿杰

前列二人共同

訴訟代理人　洪天慶律師(法扶律師)

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110年11月17日臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第134號第一審判決提起上訴，本院於111年4月20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

一、被上訴人起訴主張：黃信惟、洪睿杰分別自民國102年6月11日、104年4月1日起受僱於上訴人，擔任總管理處物流部主任、行政組組長，約定之每月工資為新臺幣(下同)4萬元、33,000元，原本提供勞務地點均為位於高雄市○鎮區○○路0號「MLD台鋁商場」。嗣兩造於110年6月25日簽立勞雇雙方協商減少工時協議書(下稱系爭協議書)，實施期間自110年7月1日起至同年9月30日止，約定黃信惟於此3個月期間，每月減少工時12天，工資為每月24,000元，洪睿杰於此3個月期間，每月減少工時8天，工資為每月24,200元，但上開實施期間，被上訴人得隨時終止勞動契約，上訴人應比照勞動基準法(下稱勞基法)、勞工退休金條例(下稱勞退條例)規定給付資遣費。詎上訴人自110年7月1日起，違法將黃信惟調派至位於高雄市○○○路000號之「悅品中餐廳」廚房內場，擔任廚師助理工作，將洪睿杰調派至「晶綺盛宴」宴會

廳外場，擔任服務人員。被上訴人乃於110年6月29日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，經調解委員會於同年7月19日調解不成立，於調解時被上訴人口頭向上訴人終止勞動契約，並於同日以存證信函依協議書第1條第2款約定及勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約。為此，爰依勞基法第14條1 項第6 款、第17條、系爭協議書第1 條第2 項提起本件訴訟，請求上訴人給付資遣費及發給非自願離職證明書等語。求為判決：㈠上訴人應給付黃信惟162,137元及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。㈡上訴人應給付洪睿杰103,973元及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。㈢上訴人應發給被上訴人非自願離職證明書。

二、上訴人則以：上訴人於110年5月下旬開始，營業額大幅下滑，於110年7月、8月營收，約僅為110年1、2月間之1/5，為因應疫情，上訴人乃於110年6月初即與被上訴人洽談減班休息。因該時期工作量遽減，不得不進行人力盤整，原希望將黃信惟調至「晶綺盛宴」，將洪睿杰調至「悅品中餐廳」，並因應被上訴人之要求而更換工作地點職務。調職後被上訴人之工作內容僅為庶務性工作，並非專業或特別技術始能擔任，被上訴人並無不能勝任之處。又上訴人雖因實施減班休息致工資有所減少，然本件調職為企業經營所必須，且為員工要求而更換單位，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性，本件調動為合法。又系爭協議書第11條附則「因應景氣響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」(下稱系爭注意事項)為契約內容之一部分，依系爭注意事項第3條規定，在減班休息期間，於雇主未違反勞動契約之情形，勞工不得依勞基法第14條規定終止勞動契約，則被上訴人依勞基法第14條1 項第6 款、第17條、系爭協議書第1 條第2 項請求上訴人給付資遣費，及發給非自願離職證明書並無理由等語置辯。

三、原判決命上訴人應分別給付黃信惟162,137元本息、洪睿杰1

03,973元本息，並應分別發給被上訴人非自願離職證明書，及就金錢給付部分准免假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴，並於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行均駁回。被上訴人答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執事項：

㈠黃信惟、洪睿杰分別自102 年6 月11日、104 年4 月1 日起受僱於上訴人，擔任總管理處物流部主任、行政組組長，約定之每月工資為4 萬元、33,000 元，原本提供勞務地點 為位於高雄市○鎮區○○路0 號「MLD 台鋁商場」。

㈡兩造於110 年6 月25日簽立系爭協議書，依系爭協議書所載：實施期間自110 年7 月1 日起至同年9 月30日止，黃信惟於此3 個月份，每月減少工時12天，工資為每月24,000元，洪睿杰於此3 個月份，每月減少工時8 天，工資為每月24,200元，但上開實施期間，被上訴人得隨時終止勞動契約，上訴人應比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，且符合退休資格者，並應給付退休金。

㈢上訴人自110 年7 月1 日起，將黃信惟調派至位於高雄市○○○路000 號之「悅品中餐廳」廚房內場，擔任廚師助理工作，將洪睿杰調派至「晶綺盛宴」宴會廳外場，擔任服務人員。

㈣被上訴人於110 年6 月29日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，經調解委員會於同年7 月19日調解不成立，於調解時被上訴人口頭向上訴人終止勞動契約，被上訴人復於同日以原證七之存證信函依系爭協議書第1 條第2 款及勞基法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益」之規定，主張終止兩造間之勞動契約關係。

㈤上訴人於110 年7 月27日，以洪睿杰於同年7 月20日、23日、24日未依班表出勤亦未請假，經部門主管LINE通知未獲回覆，主管及人資部也多次以LINE電話、簡訊及信件通知未果，依公司出勤管理辦法規定及勞基法第12條第1 項第6款「無正當理由繼續曠工3 日」規定，以存證信函為終止兩造

間勞動契約之意思表示。

㈥上訴人於110 年7 月28日，以黃信惟於同年7 月20日、23日、27日未依班表出勤亦未請假，經部門主管LINE通知未獲回覆，主管及人資部也多次以LINE電話、簡訊及信件通知未果，依公司出勤管理辦法規定及勞動基準法第12條第1 項第6款「無正當理由繼續曠工3 日」規定，以存證信函為終止兩造間勞動契約之意思表示。

㈦被上訴人調動前後之工作內容及業務量如原證五、被證一所示。

㈧倘被上訴人終止勞動契約有理由，黃信惟、洪睿杰各得請求上訴人給付之資遣費金額162,137 元、103,973 元。

五、本件之爭點：

㈠本件職務調動是否合法？

㈡黃信惟、洪睿杰主張已合法終止勞動契約，依序請求上訴人給付資遣費162,137 元、103,973 元，有無理由？

㈢被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，有無理由？

六、黃信惟、洪睿杰主張已合法終止勞動契約，依序請求上訴人給付資遣費162,137 元、103,973 元，有無理由？

㈠經查：黃信惟、洪睿杰分別自102 年6 月11日、104 年4 月1 日起受僱於上訴人，擔任總管理處物流部主任、行政組組長，約定之每月工資為4 萬元、33,000 元，原本提供勞務地點為位於高雄市○鎮區○○路0 號「MLD 台鋁商場」。兩造於110 年6 月25日簽立系爭協議書，依系爭協議書所載：實施期間自110 年7 月1 日起至同年9 月30日止，黃信惟於此3 個月份，每月減少工時12天，工資為每月24,000元，洪睿杰於此3 個月份，每月減少工時8 天，工資為每月24,200元，但上開實施期間，被上訴人得隨時終止勞動契約，上訴人應比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費，且符合退休資格者，並應給付退休金等情，此為兩造所不爭執(見本院卷第177頁)，復有聘僱合約書、人事資料表及系爭協議書在卷可佐(見原審卷第77頁至第87頁、第29頁至第31頁)，堪信為

真實。

㈡次查：上訴人於110年5月下旬開始，營業額大幅下滑，於110年7月、8月營收，僅約為110年1、2月間之1/5，為因應疫情，上訴人乃於110年6月初即與被上訴人洽談減班休息一節，業據上訴人陳明在卷(見本院卷第14頁)。觀諸系爭協議書約定：「一、實施期間及方式：1.乙方(即被上訴人)自110年7月1日起至110年9月30日止，配合甲方(即上訴人)變更工作時間及方式：7月減少工時12天(8天)，薪資24,000元(24,200元)；8月減少工時12天(8天)，薪資24,000元(24,200元)；9月減少工時12天(8天)，薪資24,000元(24,200元)。2.實施期間乙方得隨時終止勞動契約，此時，甲方仍應比照勞基法、勞工退休條例規定給付資遣費，但符合退休資格者，應給付退休金」等語(見原審卷第29頁至第31頁)。則依系爭協議書約定，被上訴人於前述減班休息時間，得「隨時」終止勞動契約，並請求給付資遣費或退休金，堪以認定。又被上訴人於110 年6 月29日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，經調解委員會於同年7 月19日調解不成立，於調解時被上訴人口頭向上訴人終止勞動契約，被上訴人復於同日以原證七之存證信函依系爭協議書第1 條第2 款及勞基法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益」之規定，主張終止兩造間之勞動契約關係一節，為兩造所不爭執(見本院卷第104頁)，復有存證信函在卷可佐(見原審卷第41頁)，則被上訴人依系爭協議書第1 條第2 項約定終止勞動契約請求上訴人給付資遣費，自屬有據。又倘被上訴人終止勞動契約有理由，黃信惟、洪睿杰各得請求上訴人給付之資遣費金額162,137 元、103,973 元一節，為兩造所不爭執(見本院卷第105頁)。是以，被上訴人各請求上訴人給付前述金額之資遣費，自應准許。

㈢上訴人固辯以：系爭協議書第11條附則明定系爭注意事項為契約內容之一部分，依系爭注意事項第3條規定，在減班休息期間，於雇主未違反勞動契約之情形，勞工不得依勞基法

第14條規定終止勞動契約云云。惟觀諸前開約定載敘：「十一、附則：1.甲方(即上訴人)提供行政院勞工委員會訂定之『因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項』(如附件)供乙方詳細閱讀，乙方簽訂本協議書前已了解該注意事項之內容」等語(見原審卷第29頁至第31頁)，是依前述約定，僅係說明上訴人已將系爭注意事項交付乙方閱讀，尚難認兩造有援引系爭注意事項為協議內容之合意。況系爭注意事項第3條規定：「…勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞基法第14條規定終止勞動契約」等語(見原審卷第75頁)，僅係重申勞基法第14條所定雇主有違反勞動契約致有損害勞工權益之情形，勞工得終止勞動契約之規定，並無排除兩造得另行約定終止勞動契約之事由，已無疑義。又系爭協議書約定被上訴人於減班休息期間，得隨時終止勞動契約，乃賦予被上訴人優於勞基法之保障，本於勞基法為勞動條件最低標準之立法精神，該約定自為法律所允許。是上訴人前開所辯，並無足取。

七、被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，有無理由？

㈠按就業保險法所稱非自願離職，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條規定各款情形之一離職。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 項及勞基法第19條分別定有明文。

㈡次按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條2款亦有明定。即倘雇主依勞基法第11條2款預告終止勞動契約，雇主應依就業保險法第11條第3項規定發給勞工非自願離職證明書。本件上訴人於110年5月下旬開始，營業額大幅下滑，於110年7月、8月營收，僅約為110年1、2月間之1/5，為因應疫情，上訴人乃於110年6月初與被上訴人洽談減班休息，依系爭協議書之約定，被上訴人於前述減班休息時間，得隨時終止勞動契約，並請求給付資遣

費，被上訴人已於110 年7 月19日合法終止勞動契約等節，均如前述。亦即，上訴人係為因應其虧損及業務緊縮，並避免依勞基法第11條第2款規定資遣員工，乃與被上訴人以系爭協議合意減少工時及薪資，並同意被上訴人得於減班休息期間終止勞動契約及請求上訴人給付資遣費，則於本件兩造因雇主虧損或業務減縮，而協議減班休息，於減班休息期間，被上訴人之工作日數及請領工資，均明顯少於原勞動契約之約定，兩造乃約定被上訴人得隨時終止勞動契約，上訴人並應給付資遣費，則於被上訴人依系爭協議書終止勞動契約之情形，實與勞基法第11條第2款所規定，雇主因虧損或業務緊縮得預告終止勞動契約之情形類似，基於相同事件應為相同處理之法理，本件應可類推適用勞基法第11條第2款及就業服務法第11條第3項之規定，是被上訴人據此請求上訴人發給非自願離職證明書，亦屬有據。

八、末查，上訴人係依勞基法第14條1 項第6 款、勞基法第17條、系爭協議書第1 條第2 項，擇一為有利判決請求上訴人給付資遣費。另依就業保險法11條第3 項，勞基法14條1 項第6 款及系爭協議書第1 條第2 項，擇一為有利判決請求上訴人發給非自願離職證明書(見本院卷第176頁)。因本院已依系爭協議書第1 條第2 項約定為被上訴人勝訴之判決，則被上訴人另依勞基法14條1 項第6 款及第17條請求部分，即無庸審酌，附此敘明。

九、綜上所述，被上訴人依系爭協議書第1 條第2 項約定請求上訴人給付資遣費162,137 元、103,973 元，及均自起訴狀繕本送達翌日即110 年9 月17日(見原審卷第55頁送達證書)起至清償日止，按週年利率5 %計算之法定遲延利息。及請求上訴人發給非自願離職證明書，於法有據，均應准許。原審判命上訴人如數給付，並發給非自願離職證明書，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。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。

十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　邱泰錄

法　官　洪能超

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，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（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，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　黃瀚陞

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

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經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。