

01 臺灣高等法院臺中分院民事判決

02 114年度勞上字第37號

03 上訴人 陳聿箕
04 廖俊明

05 0000000000000000
06 陳薇婷
07 陳少宜
08 賴彥嶂
09 張竣翔
10 黃春霖
11 許賢龍
12 陳怡婷
13 王秀文
14 吳旭騰（原名吳瑞強）
15 0000000000000000

16 共同

17 訴訟代理人 廖學能律師

18 被上訴人 愛爾蘭商速聯股份有限公司
19 0000000000000000

20 法定代理人 陳鴻毅 Chen, Hung-I
21 0000000000000000

22 訴訟代理人 黃純真律師

23 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114
24 年8月8日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第295號第一審判決提
25 起上訴，本院於115年1月27日辯論終結，判決如下：

26 主文

27 上訴駁回。

28 第二審訴訟費用由上訴人依附表二所示比例負擔。

29 理由

30 壹、程序方面：

31 一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即

為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。關於涉外事件之國際管轄權誰屬，涉外民事法律適用法固未明文規定，惟受訴法院仍得就具體情事，類推適用民事訴訟法之規定，以定其訴訟之管轄（最高法院104年度台抗字第1004號裁定意旨參照）。又當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；前項合意，應以文書為之，民事訴訟法第24條定有明文。再法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項亦有明文。查被上訴人係外國公司在我國登記設立之臺灣分公司，有經濟部商工登記公示資料在卷可憑（見原審卷一第97頁），本件具有涉外因素，屬涉外民事事件。又依兩造簽訂之勞動契約（下稱系爭勞動契約）第16條、第17條約定，雙方之法律權義關係適用我國勞動基準法（下稱勞基法）及民法，如發生爭議或有糾紛涉訟時時，同意由原審法院管轄，有兩造勞動契約在卷可稽（見原審卷一第101至105頁、卷二第31至189頁），揆諸前揭規定及說明，我國就本件訴訟有管轄權，並適用我國法。

二、又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。而上開規定，於第二審程序準用之，同法第463條亦有明文。查上訴人於原審請求被上訴人開立記載離職原因為勞基法第11條第4款之非自願離職證明書予上訴人，嗣上訴後於民國114年11月7日具狀更正上開聲明為：被上訴人應分別開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人（見本院卷第115、127頁），核屬不變更訴訟標的而更正或補充法律上之陳述，非為訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人A01、A02、A03、A04、A05、A06、A07、A08、A09、A10、吳旭騰

(原名吳瑞強)分別於附表一「到職日」欄所示日期受僱於被上訴人，並簽訂有系爭勞動契約。被上訴人所屬作業員分為早班、中(午)班、晚班三班，伊等均係擔任夜班生產線作業員，上班時間為23時50分至翌日8時10分。詎被上訴人未經伊等同意，竟於112年9月4日將伊等均自夜班調職為同職務之早班或中班(下稱系爭調職)。系爭調職致伊等於短期內被迫接受勞動條件之重大變更，生活作息與家庭社會生活受有波及而嚴重失衡，並受有每月夜班津貼之損失，系爭調職顯非合法。嗣兩造迭經勞資爭議調解未成立，伊等分別於112年8月25日、112年9月1日發函通知被上訴人，以被上訴人違法調職為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，自112年9月4日即不經預告終止系爭勞動契約，是兩造勞動契約已於112年9月4日終止。伊等依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，被上訴人自應依勞基法第16條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定，給付伊等如附表一所示之資遣費、預告期間工資(下稱預告工資)，並應依勞基法第19條、就業保險法(下稱就保法)第11條第3項規定，開立記載離職原因為非自願離職之服務證明書予伊等。爰依上開規定及約定，提起本件訴訟(原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴；其餘未上訴部分，已告確定，不予贅述)，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開之訴及訴訟費用負擔均廢棄。(二)被上訴人應分別給付上訴人各如附表一「二審請求金額」欄所示之金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被上訴人應分別開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：伊因受全球經濟及Covid疫情衝擊下訂單減少，為因應產能調整，人力需求降低，裁撤上訴人所屬部門之晚班產線，該產線於112年9月後即不再開機運作。伊基於營運考量已分三波解僱派遣工，但為優先保障上訴人工作權，遂安置各該產線員工至早、中班或其他產線晚班，且調

動後上訴人之職位及本薪並無變動，僅係取消夜班津貼之特殊加給。此外，系爭勞動契約上約明上訴人應配合伊需求調動，且契約內容符合勞基法規定。基此，伊所為系爭調職既係基於企業經營之必要，又對上訴人並無不利變更，且未違反誠信原則，實屬合理調職，未違反勞基法或系爭勞動契約，上訴人主張伊未經其等同意所為系爭調職違反勞基法，而主張自112年9月4日起不經預告終止系爭勞動契約，均屬無據。又上訴人經伊催告卻仍拒不到班，上訴人未依規定請假，連續曠職皆達至少20天以上，伊依勞基法第12條第1項第6款規定對渠等先後分別於112年10月4日、6日、11日及16日合法終止系爭勞動契約，上訴人請求資遣費、預告工資及發給非自願離職證明書，均於法不合等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)系爭調職並未違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定之調動原則：

1. 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。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號、112年度台上字第1278號判決意旨參照）。又勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工

資條件為不利益之變更（最高法院111年度台上字第2682號判決意旨參照）。

2. 經查，被上訴人因營運減縮，上訴人所從事之晚班產線於112年9月後即不再運作，被上訴人將上訴人從晚班（時間：23時50分至翌日8時10分）生產線調至早班或中班產線，調職後之工作地點、職務、本薪均未變更，為兩造所不爭執（見本院卷第128、161、166頁），應堪認定。又依系爭勞動契約第3條約定，被上訴人得視公司發展及經營需要，與上訴人專長及工作狀況，調整其職務，上訴人應全力配合，不得拒絕等情，亦有系爭勞動契約、被上訴人111年1月至112年12月營業收入與雇用人數數據變化表在卷可憑（見原審卷一第101、283至287頁、卷二第31至59、91至99、111至179頁）。又上訴人A09於原審證稱：從被上訴人通知伊調職至正式調職日，有一個月之適應期，且三班工時一樣，只是少了夜班津貼等語（見原審卷一第369頁）。復參酌系爭勞動契約第4條第(一)款約定，輪班津貼（即夜班津貼）為每日550元（見原審卷一第101頁、卷二第31至59、91至99、111至179頁），足認系爭調職將上訴人從晚班調至早班或中班，僅涉及工作時間、夜班津貼此2項勞動條件變更。
3. 上訴人雖主張：被上訴人未經伊等同意所為系爭調職，將使上訴人減少夜班津貼每日550元，上訴人每月工作日數約21日至23日，每月薪資將短少11,550元至12,650元，影響伊等家庭生活、白天作息或工作，且違反系爭勞動契約第6條有關工作時間之約定等語。惟查，被上訴人因營運減縮，上訴人所從事之晚班產線於112年9月後即不再運作，已如前述，依系爭勞動契約第3條約定，被上訴人本得視公司發展及經營需要，調整其職務，上訴人應全力配合，並非以上訴人同意為調職要件。審諸上訴人原夜班工作時間，依系爭勞動契約第6條、工作時間：第(一)款第1目約定為23時50分至翌日8時10分（見原審卷一第33頁、卷二第31至59、91至99、111至179頁），依一般社會通念，勞工於上開時段工作將可獲

得較高薪資，主要是為了補償勞工在生理健康、生活品質上的犧牲，且由於夜班人力較難招募，市場機制也使雇主提高夜班薪資數額，早班或中班之工作時間，並無較晚班之工作時間條件更為不利，上訴人並自陳白天另有工作、兼職或需照顧家人（見本院卷第139至153頁），亦非不能勝任早班或中班工作，縱有照顧家人之需，然以原有早、中班或晚班三個工作時段而言，本即有其中一個上班時段無法照顧家人，其餘時段尚非不得調整其照顧家人時間，上訴人並未舉證證明因系爭調職而造成其家庭生活之不利益事實，不足採認。況系爭勞動契約第6條第(一)款第2目亦約定：上訴人正常工作時間悉依被上訴人工作規則及勞基法之規定...因公司營運上所必要時上訴人需配合被上訴人之合理調動等語。及第4條第(一)款下並加註：津貼及加給為上訴人接受被上訴人安排至特殊區域、中晚班及具有職務加給工作時，被上訴人另發給之津貼及加給，故轉調離開該職務後則取消之等語明確（見原審卷一第33、31頁、卷二第31至59、91至99、111至179頁），則兩造於系爭勞動契約中，已有約明因職務調動而取消原職務因特殊區域、時間所發給之津貼或加給等情。再者，依系爭勞動契約上開約定，係為因應被上訴人公司發展及經營需要而調整職務，並未侷限於早班（早上7時50分至下午4時10分）或中班（下午3時50分至午夜12時10分，見本院卷第130頁）時段，上訴人且陳稱伊等僅能從事夜班工作，均無法配合調動至早班或中班等語（見本院卷第139至153頁），縱有中班時段，仍為上訴人所拒，然早班之工作時間，並無較中班之工作時間條件更為不利，亦難遽指為違反系爭勞動契約或違法。從而，上訴人調職後雖無夜班津貼，然因上訴人調職後，分別於早或中班工作，已非於夜班工作，則上訴人調職後無法領取夜班津貼，乃工作時間、性質使然，其並非不合理之短少，並無違反系爭勞動契約約定，揆諸前1.段說明，尚不得僅因工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更，上訴人主張被上訴人取消發給

輪班津貼形同實質減薪，對伊等薪資條件造成重大不利益變更云云，委無可採。又上訴人所從事之晚班產線於112年9月後即不再運作之事實，已如前2. 段所述，堪認被上訴人調動上訴人至早班或午班之行為，確係因基於企業經營上所必須之合理調動，無法認定有何不當動機及目的，且調動後之本薪、工時、工作內容、工作地點等工作條件並無不利之變更，亦為上訴人體能及技術可勝任，並未違反系爭勞動契約。上訴人主張被上訴人未經伊等同意強制調班，違反系爭勞動契約及勞基法調動原則等語，亦非有據。

4. 綜上，被上訴人因營運緊縮，減少產線而對夜班之上訴人調動至早班或中班，其工作地點、職務內容及本薪均未變更，上訴人所提出因調動而遭受津貼減少及家庭生活影響，尚未逾勞工可忍受之程度範圍，不構成對上訴人之重大不利益，堪認被上訴人對上訴人所為系爭調職，並未違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定之調動原則。

(二) 上訴人請求給付如附表一所示之資遣費、預告工資，均無理由：

1. 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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，系爭調職並未違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定之調動原則，已如前述。被上訴人所為系爭調職為合法，故上訴人以被上訴人違法調動為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定於112年9月4日終止勞動契約，並不生合法終止雙方勞動契約之效力。又被上訴人於112年10月分別寄發存證信函予上訴人，以其等於112年9月5日起已連續曠工達20日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，分別於附表一「被上訴人抗辯之契約終止日」

欄所示日期終止雙方勞動契約乙情，有存證信函附卷可憑（見原審卷一第289至291、295、297至303頁），復為兩造所不爭執（見本院卷第128頁）。因上訴人主張於112年9月4日終止勞動契約，衡諸常情，堪認上訴人於112年9月4日後確未至被上訴人提供勞務，是被上訴人以勞基法第12條第1項第6款規定，分別於附表一「被上訴人抗辯之契約終止日」欄所示日期終止勞動契約，已生合法終止雙方勞動契約之效力。是以，兩造間之勞動契約並非因勞退條例第12條第1項所列情形而終止，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人分別給付如附表一所示之資遣費，不應准許。

2. 又按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依勞基法第14條第1項各款之規定。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。依此規定，雇主應給付預告工資者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定合法終止勞動契約，而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告之者為限。本件上訴人主張依勞基法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約時，雖得類推適用勞基法第16條規定，請求雇主給付預告工資；然上訴人寄發存證信函予被上訴人，係以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為由終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之效力，業如前（二）、1. 段所述。則上訴人類推適用勞基法第16條規定，請求被上訴人給付如附表一所示之預告工資，亦非有據，不應准許。

(三) 上訴人請求開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書，為無理由：

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。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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準

此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，固可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。然本件上訴人係經被上訴人以勞基法第12條第1項第6款規定合法終止雙方勞動契約，已如前(二)、1.段所述。故上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書，於法未合，不應准許。

四、綜上所述，上訴人依勞基法第16條、第19條、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項規定，請求被上訴人分別給付上訴人各如附表一「二審請求金額」欄所示之金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應分別開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人，均為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

五、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。

六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　2　　月　　13　　日
　　　　　　勞動法庭　審判長法官　吳崇道
　　　　　　　　法官　林孟和
　　　　　　　　法官　李慧瑜

正本係照原本作成。

上訴人得上訴。

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，應一併繳納上訴裁判費。

01

書記官 陳緯宇

02 中 華 民 國 115 年 2 月 13 日

03 附表一：

04

編號	上訴人	到職日	平均工資	上訴人主張之資遣費	上訴人主張之預告工資	二審請求金額	上訴人主張之契約終止日	被上訴人抗辯之契約終止日
1	A 0 1	106年8月1日	49,125元	149,627元	49,125元	198,752元	112年9月4日	112年10月16日
2	A 0 2	110年4月6日	41,917元	50,591元	27,945元	78,536元	112年9月4日	112年10月4日
3	A 0 3	108年5月1日	37,753元	81,955元	37,753元	119,708元	112年9月4日	112年10月4日
4	A 0 4	108年5月1日	39,933元	86,688元	39,933元	126,621元	112年9月4日	112年10月16日
5	A 0 5	108年3月1日	45,879元	103,419元	45,879元	149,298元	112年9月4日	112年10月6日
6	A 0 6	110年11月1日	46,892元	43,180元	31,261元	74,441元	112年9月4日	112年10月4日
7	A 0 7	110年3月1日	42,327元	53,085元	28,218元	81,301元	112年9月4日	112年10月4日
8	A 0 8	110年11月1日	36,657元	33,755元	24,438元	58,193元	112年9月4日	112年10月4日
9	A 0 9	108年7月1日	41,984元	87,642元	41,984元	129,626元	112年9月4日	112年10月11日
10	A 1 0	108年8月1日	41,543元	84,990元	41,543元	126,533元	112年9月4日	112年10月4日
11	吳旭騰	109年10月1日	41,856元	61,214元	27,904元	89,118元	112年9月4日	112年10月4日

05 附表二：

06

編號	上訴人	訴訟費用比例
1	A 0 1	百分之16
2	A 0 2	百分之6
3	A 0 3	百分之10
4	A 0 4	百分之10
5	A 0 5	百分之12
6	A 0 6	百分之6
7	A 0 7	百分之7
8	A 0 8	百分之5
9	A 0 9	百分之11
10	A 1 0	百分之10
11	吳旭騰	百分之7