

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第193號

上訴人 林坤進
林鈺軒
陳柏潤

張志安

共同

訴訟代理人 陳稚婷律師(法扶律師)

被上訴人 航旺國際企業有限公司

法定代理人 何國揚

訴訟代理人 何欣穎

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9月18日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第100號第一審判決提起上訴，本院於110年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項、第三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

二、被上訴人應分別給付上訴人林坤進新臺幣參萬玖仟貳佰玖拾元、上訴人林鈺軒新臺幣陸萬柒仟零壹拾壹元、上訴人陳柏潤新臺幣柒萬貳仟玖佰柒拾貳元、上訴人張志安新臺幣伍萬伍仟壹佰參拾壹元，及各自民國一百零九年七月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被上訴人應分別交付非自願離職證明書予各上訴人。

四、上訴人林坤進其餘上訴駁回。

五、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

六、本判決第二項所命給付部分均得假執行。但被上訴人分別如以新臺幣參萬玖仟貳佰玖拾元為上訴人林坤進預供擔保、以新臺

01 幣陸萬柒仟零壹拾壹元為上訴人林鈺軒預供擔保、以新臺幣柒
02 萬貳仟玖佰柒拾貳元為上訴人陳柏潤預供擔保、以新臺幣伍萬
03 伍仟壹佰叁拾壹元為上訴人張志安預供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 一、上訴人主張：伊等原均受僱於被上訴人，派駐在華膳空廚股
06 份有限公司（下稱華膳空廚公司）碼頭之保稅倉庫擔任機務
07 整備倉儲配料之工作（下稱原職務）。被上訴人於民國109
08 年2月19日發函通知廠區全體同仁，因受新型冠狀病毒肺炎
09 疫情影響，所有派駐華膳人員最後工作日於109年2月29日截
10 止。嗣被上訴人開始進行工作調度及協商，先於109年2月20
11 日協商過程中陳稱將會為伊等安排其他任職地點，惟對於工
12 作地點為何並未說明，且年資不併計，如不接受改派駐之地
13 點者，將予以資遣；復於109年2月25日發布工作改派公告，
14 將男性員工改派訴外人長榮航太股份有限公司（下稱長榮航
15 太公司）噴漆單位或訴外人台灣飛機維修股份有限公司（下
16 稱台維公司）之機電巡檢單位，女性員工改派長榮航太公司
17 之現場單位，不接受調派者，視為自請離職，然對調派後之
18 工作內容、薪資條件等均隻字未提。而於109年2月26日二次
19 工作協商通知中，僅就訴外人長異發動機維修股份有限公司
20 （下稱長異公司）及長榮航太公司噴漆之工作內容、上班時
21 間、休假及薪資等做簡介，惟因被上訴人調動職缺之每日固
22 定工作時數少於伊等原職務，薪資條件已為不利之變更，協
23 商通知中之工作內容更非伊等體能及技術可勝任，且上下班
24 時間之更動亦不利於上訴人林坤進之家庭生活利益，更甚
25 者，被上訴人於109年2月27日之第二次協商會議中，對於上
26 訴人改派調職後之職缺為何仍無法確認，更表示薪資條件會
27 有所變動，時薪將降為新臺幣（下同）165元，顯然對上訴
28 人之工作及薪資均無保障，而被上訴人又要求上訴人僅能接
29 受調職，否則僅能自請離職，業已違反勞動契約及勞工法令
30 （以上合稱系爭調動），伊等於109年2月27日第二次協商會
31 議時均向被上訴人表示於109年2月29日依勞動基準法（下稱

勞基法)第14條第1項第6款規定，終止雙方間之勞動契約。伊等之到職日、離職日、工作年資、平均工資及資遣費之數額均詳如附表所示。爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、勞基法第19條、就業保險法第25條第3項規定，求為命被上訴人應分別給付上訴人各如附表「資遣費」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5%計算之利息；被上訴人分別應給付上訴人非自願離職證明書(上訴人林鈺軒、陳柏潤於原審尚分別聲明請求未休之特別休假工資4,200元本息、3萬5,000元本息，原審為上訴人一部勝訴之判決，即准許林鈺軒與陳柏潤之前開未休之特別休假工資本息部分，並駁回上訴人之其餘請求及假執行之聲請。上訴人就其敗訴部分提起上訴。被上訴人對其敗訴部分則未聲明不服，此部分業已確定，不在本院審理範圍)。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二、三項部分廢棄。(二)被上訴人應分別給付上訴人各如附表「資遣費」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5%計算之利息。(三)被上訴人分別應給付上訴人非自願離職證明書。

二、被上訴人則以：伊係負責航空器相關供應鏈之協力廠商，因新型冠狀肺炎疫情之影響，於109年2月20日突然接獲承包廠商華膳空廚公司通知將於109年3月起停止派遣人力作業，伊被迫接受終止合約之情況，造成營運前所未有的衝擊。伊接到前述通知後，立即與包含上訴人之員工進行協商，為保有員工之工作權，依勞基法第10條之1規定，基於企業營運上所必需，且無不當動機及利益，提供安置計劃表給予上訴人且詳細說明，調動後職務與原職務相同或相似，工作地點在同為機場作業區，並且提供相當之教育訓練，上班時數依照勞基法正常8小時，薪資原薪不變，無不能勝任及工時薪資減少之情事，因此，系爭調動皆合法。上訴人卻連報到手續都不願意接受，不願接受調度，一味要求伊直接給予資遣，並非合理，造成伊管理上極大困擾及營運損失。且伊於109

01 年2月29日至109年4月6日調動期間之空窗期，有給付等待員
02 工基本薪資2萬3,800元，保障生計不受衝擊。又伊所派遣之
03 員工皆屬協助長榮航太公司技術人員從事簡易工作，非專業
04 技術才能勝任，無經驗非相關科系即可報到工作，及伊所承
05 攬台維公司之電機巡檢單位，工作內容為廠區巡視檢查、清
06 潔保養、中控室監控待命，無須專業證照及相關經驗才能勝
07 任，訴外人黃章銘、李治璋、劉育哲原與上訴人同華膳空廚
08 公司同單位，因疫情影響調動至台維公司之電機巡檢單位至
09 今，也無相關經驗及專業證照，均能勝任此工作至今，其他
10 接受單位異動之員工，現皆能在新工作卓有成效，並未出現
11 適應不良或無法勝任之情形，況伊亦有提供相當之教育訓
12 練。再者，訴外人馮宥杰於華膳空廚公司之原薪資為時薪17
13 5元x160小時，所得月薪為2萬8,000元，調動至長榮航太公
14 司月薪為3萬3,000元，換算時薪為206元；黃章銘於華膳空
15 廚公司之原薪資為175元x160小時，平均月薪為2萬8,000
16 元，而調動至台維公司後月薪為3萬2,000元，換算時薪200
17 元，故調動後薪資均無減少。另因上訴人未繳交資料、未上
18 課，等同於放棄，伊才於109年4月6寄出存證信函說明上訴
19 人連續曠職3日而終止契約，上訴人請求資遣費及非自願離
20 職證明書，均屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁
21 回。

22 三、兩造不爭執事項（見本院卷第206至209頁）

23 (一)上訴人之到職日、離職日（即最後工作日）、工作年資、平
24 均工資及本件訴訟有理由時資遣費金額如附表所示。

25 (二)被上訴人為長榮航太公司、華膳空廚公司等之合作廠商，長
26 榮航太公司承攬飛機內、外部維修，華膳空廚公司承攬保稅
27 大樓、貴賓室、機上餐點包裝等相關業務。上訴人經被上訴
28 人派駐在華膳空廚碼頭之保稅倉庫擔任機務準備工作搬運免
29 稅品。嗣被上訴人於109年2月19日發函通知廠區全體同仁，
30 因受新型冠狀病毒肺炎疫情影響，所有派駐華膳人員最後工
31 作日於109年2月29日截止，自109年3月1日起停止進入廠區

01 工作，復於109年2月25日發布工作改派公告，將男性員工改
02 派長榮航太公司噴漆單位或台維公司之機電巡檢單位，女性
03 員工改派長榮航太之現場單位。109年2月26日二次工作協商
04 通知之內容為簡介長異公司及長榮航太公司噴漆之工作內
05 容、上班時間、休假及薪資等。

06 (三)上訴人於109年2月27日第二次協商會議時均向被上訴人表示
07 於109年2月29日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止雙方
08 間之勞動契約。且被上訴人提出之調動意願表記載職缺、工
09 作內容、上班時間、休假、薪資等資訊，而林坤進並未勾選
10 是否接受調動，手寫記載「非自願資遣」之文字；林鈺軒勾
11 選不接受調動，手寫記載「資遣，感謝公司這兩年多來對處
12 在異鄉的我的照顧，感謝」等語；陳柏潤勾選不接受調動，
13 手寫記載「非自願性離職」之文字；張志安勾選不接受調
14 動，手寫記載「公司資遣、感謝公司這段時間的照顧」等
15 語。

16 (四)上訴人於派駐華膳空廚公司期間，每日固定工時為9.5小
17 時，林坤進、林鈺軒、陳柏潤上班時間是上午5點至下午3
18 點，張志安是下午2點半到上午1點，時薪175元，超過8小時
19 部分，每小時233元。被上訴人將林坤進、林鈺軒、陳柏潤
20 調動至長榮航太公司，依109年2月26日二次工作協商通知工
21 作時間為上午8時30分至下午5時30分，薪資條件依原單位；
22 被上訴人將張志安調動至台維公司，依109年2月26日二次工
23 作協商通知，工作時間採三班輪班制，分為上午7時30分至
24 下午4時、下午3時至晚間11時30分、晚間11時30分至翌日上
25 午8時，薪資條件依原單位薪資。

26 (五)上訴人在華膳空廚公司碼頭係負責機務準備、搬運免稅品之
27 工作，為需要體力之機務準備、搬運工作，所謂須要體力係
28 因工作大致可分勞心型及勞力型二類，上訴人原職務係屬於
29 勞力型工作，然所謂機務準備、搬運免稅品僅為將機上餐
30 點、生活用品、書冊及其他保稅商品放置於推車上，再將推
31 車交由其他工作人員推上飛機，此項作業均在廠區內完成，

01 廠區內有空調系統，同時單項貨品之重量均在一般人可負荷
02 之範圍內，以利於空姐機上作業，亦不需要爬高，被上訴人
03 將林坤進、林鈺軒、陳柏潤調動至長榮航太公司工作，於三
04 人向被上訴人表示於109年2月29日依勞基法第14條第1項第6
05 款規定，終止雙方之勞動契約前，被上訴人就工作內容僅於
06 二次工作協商通知中記載：1. 飛機外觀爛漆、水洗包裝、打
07 磨作業。2. 有機溶劑、粉塵作業。3. 無經驗可。（詳原證
08 7）。另被上訴人將張志安調動至台維公司工作，於張志安
09 向被上訴人表示於109年2月29日依勞基法第14條第1向第6款
10 規定，終止雙方之間勞動契約前，被上訴人僅於00000000工
11 作改派公告通知張志安改派「台灣飛機維修公司_機電巡檢
12 單位」（詳原證6），而張志安曾於83年9月至105年12月間
13 服役於中華民國空軍擔任維修士，負責飛機維修等任務。

14 (六)調任至長榮航太公司、台維公司之等待報到期間為為109年3
15 月1日到109年4月6日，被上訴人於此期間未給付上訴人薪
16 資。

17 (七)受到新型冠狀病毒疫情衝擊，全球航空業之經營自109年初
18 迄今陷入困境仍未回復。

19 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

20 (一)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
21 合下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
22 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之工資及
23 其他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為勞工體能
24 及技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
25 助。五考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之
26 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
27 止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要
28 性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對
29 工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所
30 可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判
31 斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。經查，上訴人受僱

於被上訴人，且經被上訴人派駐在華膳空廚碼頭之保稅倉庫擔任機務準備工作搬運免稅品乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。又兩造間之勞動契約未就非懲戒性「調動」職務部分為約定乙節，有該等勞動契約可稽（見原審卷第205至243頁）。再者，被上訴人於109年2月26日將林坤進、林鈺軒、陳柏潤調動至長榮航太公司；將張志安調動至台維公司乙情，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)），準此，倘系爭調動違反上開原則，為權利濫用而不合法，即屬違反勞動契約或勞基法第10條之1規定。

(二)系爭調動是否符合勞基法第10條之1規定？

1.系爭調動是否考量林坤進家庭之生活利益？

(1)按勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利利益，該不利益如依一般通念逾越勞工可忍受之程度範圍者，即屬權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。

(2)林坤進主張其身為單身父親，育有2子，次子領有多重身心障礙卡，每日上午7時許由合作之計程車團隊提供車趟服務，送至財團法人桃園市私立寶貝潛能發展中心上課，4點下課時，因原職務下午3點下班，其可即時返回桃園市區接小孩下課，然調派之新職務下午5點30分始下班，並未考量其每日下午4時需返回桃園市區接小孩下課，上下班時間之更動亦不利於其家庭生活利益等語，被上訴人辯稱其能為林坤進爭取希望工作之時間，但在此之前，林坤進並未反應時間無法配合，只是要求資遣費，所以其無法幫他協調可以配合工作的時間等語。

(3)查林坤進於派駐華膳空廚公司期間，上班時間是上午5點至下午3點乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)）。又林坤進主張其因次子領有多重身心障礙卡，每日下午4時需返回桃園市區接小孩下課等情，業據提出多重身心障礙卡為證（見原審卷第65、67頁），且為被上訴人所不爭執（見本院卷第103至104頁），信屬真正，從而，堪認林坤進確實有為

01 照顧小孩而關於工作時間需於下午3點以前下班之家庭生活
02 利益存在。再者，林坤進主張其有上述工作時間之需求，不
03 僅在應徵履歷表上有提及，且其於109年2月27日第二次協商
04 會議時亦已向被上訴人表明等情，有林坤進應徵時向被上訴
05 人提出之應徵履歷表記載「小孩照顧作息時間」「希望工作
06 時間」「05：30～15：00」等語（見原審卷第173頁），及
07 林坤進109年2月27日第二次協商會議時向被上訴人表明：
08 「經理…我就是單親爸爸，我要撫養兩個小孩，我第二個小
09 孩就是重殘不能自理的小孩，我選擇這個工作就是為了時
10 間，能照顧我的小孩…我要的就是這個時間，那這些所有的
11 工作的話實在不能配合，我也沒有時間去那，因為我的小孩
12 生活圈是銜接不上的…」等語，有被上訴人不爭執真正之錄
13 音光碟與譯文可憑（見原審卷第81、83頁），足信為真正，
14 是被上訴人於林坤進應徵之時即知悉林坤進有前述工作時間
15 之需求。然被上訴人將林坤進調動至長榮航太公司時，均記
16 載工作時間為8時30分至17時30分，並未就林坤進部分另行
17 安排不同之工作時間，此有109年2月25日工作改派公告及第
18 二次協商調動調查單可考（見原審卷第37、43頁），甚者，
19 於109年3月5日第三次協商會議之工時內容亦是如此（見原
20 審卷第51頁），足見系爭調動顯不利於林坤進家庭之生活利
21 益。因此，對林坤進而言，系爭調動違反勞基法第10條之1
22 規定，洵堪認定。

23 **2.被上訴人為系爭調動是否有不當動機及目的（指被上訴人要**
24 **規避大量解僱勞工保護法，及給付資遣費之義務）？**

25 (1)上訴人主張被上訴人於華膳空廚公司終止契約時，乃業務緊
26 縮，對於其等並無相當職務可提供，被上訴人自應予以資
27 遣，並給付資遣費，然為規避給付資遣費之義務，以不確定
28 職位及薪資之方式，對其等進行系爭調動，顯係出於不當動
29 機及目的，違反勞基法相關規定，被上訴人於其等表示終止
30 勞動契約後，始於109年3月5日提出之安置計畫表，不僅與
31 事實不符，且不能溯及作為判斷是否為合法調職之基礎等

01 語。

02 (2)按業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11
03 條第2款定有明文，所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一
04 段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務
05 應予縮小範圍，而無從繼續僱用勞工，致產生多餘人力而言
06 （最高法院100年度台上字第1057號、100年度台上字第2024
07 號裁判要旨參照）。查被上訴人經營人力派遣等業務，有公
08 司登記資料查詢可稽（見本院卷第27頁），且被上訴人為長
09 榮航太公司、華膳空廚公司等之合作廠商，嗣於109年2月19
10 日發函通知其派遣至華膳空廚公司廠區全體同仁，因受新型
11 冠狀病毒肺炎疫情影響，所有派駐華膳人員最後工作日於10
12 9年2月29日截止，自109年3月1日起停止進入廠區工作乙
13 情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），而華膳空廚公司
14 自109年3月份起暫停被上訴人之人力派遣作業乙節，亦有華
15 膳空廚公司寄給被上訴人之電子郵件可憑（見原審卷第107
16 頁）。據上所陳，可見被上訴人對華膳空廚公司之人力派遣
17 業務減少，整體業務縮小範圍，致產生原派遣至華膳空廚公
18 司之包括上訴人等人之多餘人力，而有「業務緊縮」之情
19 事，此觀被上訴人於109年2月19日公告：因受疫情影響，華
20 膳空廚公司之飛機餐飲及機上保稅商品減產，被上訴人為華
21 膳空廚公司之主要協力廠商，導致連帶遭受影響，產能下
22 滑、業務緊縮等語（見原審卷第33頁），益足明瞭。因此，
23 被上訴人本應依勞基法第11條第2款規定，向上訴人終止勞
24 動契約，並依勞退條例第12條規定，給付資遣費。

25 (3)按勞基法第2條第9款規定，所謂派遣勞工，係指受派遣事業
26 單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

27 (4)查上訴人在華膳空廚公司碼頭係負責機務準備、搬運免稅品
28 之工作，所謂機務準備、搬運免稅品僅為將機上餐點、生活
29 用品、書冊及其他保稅商品放置於推車上，再將推車交由其
30 他工作人員推上飛機，此項作業均在廠區內完成，廠區內有
31 空調系統，同時單項貨品之重量均在一般人可負荷之範圍

內，以利於空姐機上作業，亦不需要爬高乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)）。又陳柏潤於本院進行當事人訊問時具結陳稱：伊於104年曾被派遣到長榮航太公司噴漆部門及下貨艙部門工作，後來被派遣到華航輪煞部門，之後又到長榮子公司上班，後來才派去華膳空廚公司，長榮航太公司噴漆部門之環境與工作都是屬於重勞力，環境又差，每天都接觸粉塵及有毒的有機溶劑，還要爬高，具有危險性，還要自己搭鷹架，因為要搬鷹架，鷹架很重，比華膳空廚公司那邊重，還要一層一層的搭上去，確實有危險性，要搭到跟飛機一樣高，有時候還又高過飛機。長榮航太公司噴漆工作是重勞力工作，每天會幫忙員工準備鹽巴及牛奶，鹽巴是補充體力，牛奶是解毒，每天在太陽曝曬的廠區或是戶外工作，廠區有遮蔽，但是沒有開冷氣，到了夏天非常熱，華膳空廚公司有開冷氣等語（見本院卷第157、158頁），足見長榮航太公司噴漆之工作屬重勞力工作，且需接觸粉塵及有毒之有機溶劑，復觀上訴人之原職務工作場所之照片（見本院卷第頁223至239頁）可知，長榮航太公司噴漆之工作條件及環境，明顯劣於上訴人原職務之工作環境，且工作內容差異甚大。再者，台維公司之機電巡檢單位，依被上訴人所提之第三次協商會議所載，工作內容為飛機維修棚廠區巡視檢查抄表、飛機維修棚廠區機電設備維護保養、機電設備操作、執行監控值班作業、執行廠區一般水電設施定期檢查、執行各項消防演練及任務等（見原審卷第53頁），是與原職務之作內容亦差異甚大，且張志安沒有機電方面之專業，只有維修戰機飛行操作系統之經驗乙情，為被上訴人所不爭執（見本院卷第104頁）。從而，堪認被上訴人於華膳空廚公司暫停派遣業務而有業務緊縮時，並無與原職務相當之適當工作可派遣予與上訴人。

- (5)查被上訴人於109年2月25日發布工作改派公告，將男性員工改派長榮航太公司噴漆單位或台維公司之機電巡檢單位，女性員工改派長榮航太之現場單位，該公告並記載「如願意接

01 受調派者，請簽署後續勞動契約」「經考量上述方式皆無意
02 願時，得視個人生涯規畫提出離職，且無異議」等語，且公
03 布調整名冊，其中張志安改派至台維公司，林坤進、陳柏潤
04 改派至長榮航太公司等情，有「00000000作改派公告」可證
05 （見原審卷第35、37頁），是被上訴人並無資遣上訴人之意
06 思，且要求上訴人若對於前揭改派之單位無意願者，請自行
07 離職且須無異議。又被上訴人於109年2月27日進行二次工作
08 協商時，通知之內容為簡介長異公司及長榮航太公司噴漆之
09 工作內容、上班時間、休假及薪資為「原單位薪資」等，其
10 中長榮航太公司「噴漆」之工作內容記載：「1. 飛機外觀爛
11 漆、水洗包裝、打磨作業。2. 有機溶劑、粉塵作業。3. 無經
12 驗可。」等語，有二次協商工作通知可考（見原審卷第41
13 頁），是關於長榮航太公司部分只有噴漆工作。另被上訴人
14 將張志安調動至台維公司工作，於109年2月29日以前，被上
15 訴人僅於前述「00000000工作改派公告」通知張志安改派
16 「台維公司-機電巡檢單位」乙情，亦為兩造所不爭執（見
17 不爭執事項(五)），是關於工作內容、上班時間、休假及薪資
18 等均未具體明確。

- 19 (6)查被上訴人通知上訴人原職務之最後工作日為109年2月29
20 日，而被上訴人於109年2月27日進行第二次工作協商時，發
21 給記載簡介長異公司及長榮航太公司噴漆之工作內容、上班
22 時間、休假及薪資，並記載「是否接受調度」、「選擇廠
23 區」、「簽名」、「日期」之調動意願表（見原審卷第43至
24 49頁），顯然係要求上訴人表示是否接受調動。惟被上訴人
25 於109年2月27日關於調動後之工作內容之通知，已前所述，
26 是被上訴人並未明確告知上訴人調動後之職務、職位之內容
27 及薪資，另被上訴人亦未能保證全部員工都有工作乙情，復
28 有當日包括上訴人在內之員工與被上訴人經理之對話：「經
29 理：就是一個YES跟NO而已阿，我們沒有，有什麼有工作沒
30 有工作啊。」「員工：那好，我可以請問一下03月01號都快
31 到了，請問班表都出來了嗎？及時他們要派到各廠區的班表

都出來了嗎？」「經理：還沒有。」「員工：對阿，在還沒有的情況下，您怎麼能保證這些人全部03月01日都有工作？」「經理：現在的話對不對，怎麼能夠保證，有工作還是沒有工作…」等語（見本院卷第73、83頁之錄音光碟及譯文）、及陳柏潤於行當事人訊問時具結陳稱：在伊對被上訴人終止勞動契約之前，被上訴人沒有明確的告訴伊調動的職務內容，且被上訴人告知伊等要調動到長榮航太公司噴漆單位時，亦沒有保證一定會有職缺等語（見本院卷第158、159頁）可證，堪信為真正。且上訴人主張所謂系爭調動僅係使配合調動之勞工獲得面試的機會，並非當然取得工作乙情，業據提出同原為華膳空廚公司員工之訴外人簡秀珍（Jen）在與林坤進之LINE通訊內容稱：「就只有去長容（應為「長榮」之誤寫）面試」「面試沒有入（錄）取啊」等語為憑（見本院卷第77頁），參佐被上訴人亦稱：上訴人（除張志安外）係被派到長榮航太公司廠區，工作單位還要再分配，係由長榮航太公司決定分發，面試基本上大部分都會錄取的（見本院卷第206、210、390頁），足認上訴人前開主張可以採信。綜上以觀，被上訴人僅分配上訴人到長榮航太公司或台維公司，至於該等公司是否錄取上訴人，由該等公司決定，及分發到長榮航太公司何單位與從事何工作內容，均由長榮航太公司決定。準此，被上訴人不依勞基法第11條第2款資遣上訴人，卻未能直接派遣上訴人至適當之職務，且僅提供面試之機會，未給與明確之職務內容、薪資數額，甚至未能確定有工作及稱時薪為165元（詳後所述），較原來時薪175元（見不爭執事項(四)）為低，則上訴人面對如此不確定之狀態，實難評估是否同意調動，而被上訴人卻告知上訴人不同意調動請無異議離職，從而，上訴人主張被上訴人為系爭調動是要規避大量解僱勞工保護法及給付資遣費義務之不當動機及目的，即非無據。

(7)被上訴人於上訴人109年2月27日終止契約（詳後所述）後，又安排109年3月5日第三次協商會議，並於會議中提出所謂

較為詳盡之安置計畫表，包括長榮航太公司部分有噴漆單位及維修單位、台維公司之機電巡檢工作內容，並提及有教育訓練、在報到等待期間支付基本工資等（見原審卷第51、53頁），然被上訴人仍未確定林坤進、林鈺軒、陳柏潤係派遣至長榮航太公司之何單位及實際薪資數額，且於上訴人109年2月27日終止契約時仍未能保證上訴人能派遣至前述公司工作。至於被上訴人雖於109年3月9日以簡訊通知上訴人關於長榮航太公司之應繳交資料與期限、教育訓練之時間、報到時間等（見本院卷第119頁），然上訴人於109年2月27日即已向被上訴人表達終止勞動契約之意思表示，甚而被上訴人係將張志安改派至台維公司，但卻以簡訊通知張志安至長榮航太公司報到等，是上訴人主張被上訴人發送前開簡訊，是為製造其合法調職之假象等語，即非全然無據。

(8)綜上，被上訴人於華膳公司與其終止契約時，有業務緊縮情事，對於上訴人並無相當職務可提供，被上訴人自應予以資遣，並給付資遣費，然卻以不確定之工作、職位、薪資等，對上訴人進行系爭調動，顯為規避其給付資遣費之義務，而出於不當動機及目的，已違反勞基法第10條之1規定。

3.對勞工之工資及其他勞動條件，有無作不利之變更？

(1)上訴人主張系爭調動後，伊等之工時減少、工資減少，較為不利等語，為被上訴人所否認。查被上訴人於109年2月27日之第二次協商會議，針對上訴人詢問工資部分，被上訴人就月薪無法保證3萬元，就時薪部分也稱僅有165元等情，業據上訴人提出包括其等在內之員工於109年2月27日與被上訴人經理之對話錄音光碟及譯文為證（見本院卷第75、76、83頁），其內容為：「員工：那公司有沒有辦法保障說3萬？」「經理：沒有辦法。」…「經理：…長榮航太的話，他們員工的話對不對175元跟165元的話，就是差一個10塊錢。」…「員工：可是你們今天單子上面寫說是原單位薪資，為什麼現在告知的是，不是我們175元？」「經理：不是，這個的話對不對，不好意思，我看到這一點的話對不對，之前的話

對不對，要發出去的話對不對，我沒有看到，我沒有看到。」等語（見本院卷第75、76頁），及陳柏潤於進行當時人訊問時具結陳稱：在伊終止勞動契約之前，被上訴人告訴伊調動後無法維持原來薪資條件等語（見本院卷第158頁），互核相符，可見被上訴人於109年2月27日時係告知上訴人時薪由175元降為165元，與前述二次工作協商通知所記載「原單位薪資」（見原審卷第41頁）不同，因此，被上訴人既於109年2月27日告知上訴人時薪由175元降為165元，則顯然薪資條件變差，故上訴人於此時主張系爭調動對工資作不利之變更，即屬有據。

(2)據上訴人所提之薪資表顯示，上訴人於原職務任職期間之實際領取薪資之平均工資分別為林坤進3萬6,067元（見原審卷第69頁）、林鈺軒4萬0,417元（見原審卷第71頁）、陳柏潤3萬4,896元（見原審卷第73頁）、張志安3萬6,218元（見原審卷第75頁），又依前開薪資表，於上訴人最後工作日109年2月29日即終止勞動契約之日前6個月（即108年9月至109年2月）之平均工資，分別為林坤進3萬4,924元〔 $(34,143 + 37,110 + 35,940 + 32,886 + 35,647 + 33,819) \div 6$ ，小數點以下四捨五入，以下同〕、林鈺軒4萬5,524元〔 $(38,815 + 42,875 + 45,182 + 57,536 + 52,050 + 36,683) \div 6$ 〕、陳柏潤3萬2,752元〔 $(33,986 + 35,122 + 33,720 + 32,077 + 27,562 + 34,046) \div 6$ 〕、張志安3萬7,276元〔 $(38,350 + 28,255 + 35,407 + 43,101 + 40,129 + 38,415) \div 6$ 〕。再觀被上訴人所提改派至長榮航太公司維修部之馮宥杰，於調職後前6個月即109年4月至9月之實際領取薪資之平均工資為3萬1,108元〔 $(30,556 + 31,246 + 30,074 + 30,970 + 31,660 + 32,144) \div 6$ 〕（見本院卷第269頁）；改派遣台維公司之黃章銘調職後前6個月即109年4月至9月之實際領取薪資之平均工資為3萬2,101元〔 $(30,853 + 30,853 + 33,253 + 33,903 + 32,536 + 31,208) \div 6$ 〕（見本院卷第243頁），均較上訴人等之原薪資為低。雖馮宥杰、黃章銘之每日正常工時為8小時，每

01 週正常工時為40小時，此有長榮航太公司110年8月11日回函
02 （見本院卷第375頁）、被上訴人所提馮宥杰及黃章銘之出
03 勤紀錄可稽（見本院卷第257至267、283至291頁），而上訴
04 人之原職務每日固定工時為9.5小時，時薪175元，超過8小
05 時部分，每小時233元乙情，為兩造所不爭執，然馮宥杰於1
06 09年5月18日、26日、28日及31日有加班紀錄（見本院卷第3
07 77頁），並未給付加班費（見本院卷第269頁），又黃章銘
08 於109年4月每日工時長達12小時，然被上訴人均未給付加班
09 費，有被上訴人所提出之黃章銘109年4月份薪資表及簽到表
10 可知（見本院卷第243、257頁），且調動後之噴漆、飛機維
11 修工作相較於原職務更較為重勞力、更專業，對上訴人而
12 言，每月能賺取之薪資總額，是能否滿足整個家庭經濟之迫
13 切需求，顯較時薪數額更為重要，從而，即使每天多加班1.
14 5小時，卻能賺足家庭經濟所需，若未加班1.5小時，上訴人
15 未必能從他處賺得此加班費，故本件應以薪資總額，衡量薪
16 資調件之優劣。因此，堪認系爭調動後之薪資條件不如原職
17 務之薪資條件。

18 4.綜上，系爭調動未考量林坤進家庭之生活利益，且有規避給
19 付資遣費之不當動機與目的，系爭調動後之薪資條件亦不如
20 原職務之薪資條件，因此，堪認系爭調動不符合勞基法第10
21 條之1規定。

22 (三)上訴人於109年2月27日以有勞基法第14條第1項第6款情形，
23 終止兩造勞動契約，有無理由？

24 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
25 者，勞工得不經預告終止契約。」，勞基法第14條第1項第6
26 款定有明文。次按自勞基法第14條第1項第6款規定可知，勞
27 工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇
28 主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）
29 告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反
30 勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言
31 詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理

01 由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之
02 依據（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。

03 2.查被上訴人於109年2月27日提出之調動意願表記載職缺、工
04 作內容、上班時間、休假、薪資等資訊，而林坤進並未勾選
05 是否接受調動，手寫記載「非自願資遣」之文字；林鈺軒勾
06 選不接受調動，手寫記載「資遣，感謝公司這兩年多來對處
07 在異鄉的我的照顧，感謝」等語；陳柏潤勾選不接受調動，
08 手寫記載「非自願性離職」之文字；張志安勾選不接受調
09 動，手寫記載「公司資遣、感謝公司這段時間的照顧」等
10 語，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)）。而所謂「資遣」
11 之意思，依國語辭典為「一種勞資雙方中途終止勞動契約後
12 的權利義務。資方依其年資深淺而發給勞方一定的工資，予
13 以遣散。」，是堪認上訴人係表達終止勞動契約，並請求發
14 給資遣費之意思，且上訴人是於被上訴人所提調動意願表上
15 為前開文字之記載，顯係認為系爭調動不合法而不接受系爭
16 調動之意思，因此，上訴人主張其等於109年2月27日有以勞
17 基法第14條第1項第6款情形，於109年2月29日終止兩造勞動
18 契約乙情，應屬可取。從而，系爭調動既違反勞基法第10條
19 之1規定，則上訴人以勞基法第14條第1項第6款，終止兩造
20 勞動契約，自屬有據，堪認兩造間勞動契約業於109年2月29
21 日終止。

22 (四)上訴人依勞退條例第12條規定請求被上訴人給付資遣費，有
23 無理由？

24 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
25 年資，於勞動契約依勞動基準法…第14條…規定終止時，其
26 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
27 平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平
28 均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規
29 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」，
30 勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。

31 2.查上訴人之到職日、離職日（即最後工作日）、工作年資、

01 平均工資及本件訴訟有理由時資遣費金額如附表所示乙節，
02 為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)）。然依附表所示，林坤
03 進於106年12月1日至109年2月29日在被上訴人公司任職，工
04 作年資共計2年3個月，林坤進平均工資為3萬4,924元，惟
05 上訴人於計算時誤以2年8個月計算（見原審卷第8頁），故
06 林坤進依前揭勞退條例第12條第1、2項規定，請求被上訴人
07 給付資遣費3萬9,290元（ $34,924 \times 1/2 \times \{2 + [3 \div 12]\} = 39,290$ ），為有理由，逾此部分，為無理由；另林鈺軒、陳柏
08 潤、張志安依前開規定，請求被上訴人給付林鈺軒資遣費6
09 萬7,011元、陳柏潤資遣費7萬2,972元、張志安資遣費5萬5,
10 131元，均屬有據。

12 (五)上訴人依就業保險法第25條規定請求開立非自願離職證明
13 書，有無理由？

14 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
15 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文，依本條規定意
16 旨，勞工自得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服
17 務證明書。又就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非
18 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
19 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
20 第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，而按該法第25
21 條第3項規定，該項離職證明文件，指由「投保單位」或直
22 轄市、縣（市）主管機關發給之證明。而勞工必須取得雇主
23 發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職
24 登記及申請失業給付，故於雇主拒絕發給註記離職原因為非
25 自願離職之服務證明書時，勞工即得訴請雇主發給註記離職
26 原因為「非自願離職」之服務證明書。

27 2.查兩造間勞動契約既因上訴人依勞基法第14條第1項第6款之
28 規定而終止，業如前述，則上訴人離職即符合就業保險法所
29 稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條及就業保險法第
30 25條規定，請求被上訴人發給註記離職原因為非自願離職之
31 服務證明書。因此，上訴人此部分請求，亦屬有據。

五、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條、勞基法第19條、就業保險法第25條第3項規定，請求被上訴人給付林坤進資遣費3萬9,290元、林鈺軒資遣費6萬7,011元、陳柏潤資遣費7萬2,972元、張志安資遣費5萬5,131元，及各自起訴狀繕本送達之翌日即109年7月21日（於109年7月20日送達被上訴人，見原審卷第97頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息部分；以及被上訴人分別應給付上訴人非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於林坤進之請求不應准許部分，原審為林坤進敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本院判命被上訴人給付金錢部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告被上訴人得供擔保後免為假執行。

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，本件林坤進上訴為一部有理由、一部無理由，林鈺軒、陳柏潤、張志安上訴均有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 11 月 2 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 趙伯雄
法 官 賴秀蘭

附表：

編號	姓名	到 職 日	離職日	工作年資	平均工資	資遣費
1	林坤進	106.12.1	109.2.29	2年3月0日	34,924元	46,554元
2	林鈺軒	106.3.20	109.2.29	2年11月10日	45,524元	67,011元

(續上頁)

3	陳柏潤	104. 9. 16	109. 2. 29	4年5月14日	32, 752元	72, 972元
4	張志安	106. 3. 15	109. 2. 29	2年11月15日	37, 276元	55, 131元

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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 11 月 3 日

書記官 林淑貞