臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第110號

上　訴　人　大台北區瓦斯股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　謝榮富

訴訟代理人　邱靖貽律師

被 上訴 人　羅偉哲

000000000000000000

訴訟代理人　劉鑫成律師（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111年6月8日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第191號第一審判決提起上訴，本院於112年11月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國105年7月11日起受僱於上訴人，擔任佐理工務員，原任職在表務課，約定薪資為每月新臺幣（下同）3萬7000元，工作時間為周一至周五上午8時30分至下午5時30分，周休2日。詎上訴人未經伊同意，擅自於110年2月26日將伊調動至搶修課，工作時間亦變更為晝夜5班輪班制（下稱系爭調動），系爭調動已屬勞動契約內容之變動，且對伊之勞動條件更為不利，未經伊同意，乃不合法，經伊於同年3月3日以上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定為由，寄發存證信函向上訴人為終止勞動契約之意思表示，該存證信函於同年3月4日送達上訴人，則兩造間勞動契約於同年3月4日終止。兩造間勞動契約既經伊合法終止，上訴人依法應給付自105年7月11日起至110年3月4日止，按月薪3萬7000元核算之資遣費8萬5923元，並發給

非自願離職證明書，爰依勞基法第14條第1項、第17條、第19條、就業保險法（下稱就保法）第25條第3項等規定，起訴聲明：㈠上訴人應給付被上訴人8萬5923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上訴人應給付非自願離職證明書予被上訴人。【原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴】並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊之人事管理規則及相關規定確有輪班規定，而為兩造勞動契約內容之一部，就調動應無另行取得被上訴人同意之必要，且伊在系爭調動前亦已對被上訴人行使過職務調動權，被上訴人並無異議，應認係默示承諾輪班規定內容。而伊基於配合法令修正，因應營運需要而調動被上訴人工作，確有正當理由，並無任何不當動機或目的，被上訴人調動後之勞動條件如綜合觀察（工作時間、內容、薪資等），並非絕對較調動前不利，亦未超出社會一般人所能忍受之程度，縱未經被上訴人同意，亦非當然發生違反勞動契約之問題，故系爭調動為合法。再者，被上訴人雖有寄發存證信函終止勞動契約，然被上訴人仍繼續到勤，實際上並無終止勞動契約之意思，則兩造勞動契約並未於110年3月4日終止。又兩造調解不成立後，伊自110年4月1日起即要求被上訴人應依排定班表出退勤，否則就記曠職，而被上訴人逕自在110年4月1日、4月3日至5日均未按排定班表出退勤，經伊依人事管理規則第35條規定（即勞基法第12條第1項第6款規定）予以免職，兩造間勞動契約因此終止等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第116至118頁）：

㈠被上訴人於105年7月受僱於上訴人，初任職於管線課，106年9月1日調動至施工課，109年2月3日調動至表務課，職稱均為佐理工務員；上訴人復於110年2月26日發布人事命令，

將被上訴人自表務課調動至搶修課，職稱亦為佐理工務員（見原審卷第17頁、第87頁）。

㈡被上訴人於110年3月3日寄發存證信函予上訴人，以上訴人有勞基法第14條第1項所訂各款之情形，不經預告而終止兩造間勞動契約，並請求上訴人給付資遣費（見原審卷第19頁），上訴人於110年3月4日收受該存證信函。

㈢兩造於110年3月22日、30日兩度在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，因雙方歧見過大，而調解不成立（見原審卷第21頁至第24頁）。

㈣上訴人於110年4月16日寄發存證信函予被上訴人，以被上訴人於同年4月1日、3日、4日、5日共曠職4日，依上訴人人事管理規則第35條規定自同年月6日予以免職，要求被上訴人於收文後3日內辦妥離職手續（見原審卷第89頁），被上訴人已收受該存證信函。

㈤被上訴人於110年3月3日寄發不爭執事項㈡所示存證信函後仍繼續為上訴人提供勞務並領取薪資，並於同年3月5日經上訴人第9屆第17次理事會議通過加入上訴人企業工會（見原審卷第247頁至第248頁）。被上訴人最後進上訴人公司之日為110年4月1日上午，當日中午離開。

㈥上訴人訂有人事管理規則，其中第7章第2節設有遷調之相關規定，第31條規定出勤時間及輪班制得視工作需要另訂之，第108條規定員工遷調原則（見原審卷第118頁、第127頁）。並據人事管理規則第31條規定制定「工程人員輪班及彈性上班管理辦法」（見原審卷第135頁至第136頁）。

㈦被上訴人在管線課、施工課負責監工；於表務課負責裝、換、拆瓦斯表、維修熱水器及瓦斯爐，工作時間均為上午8時30分至下午5時30分，並於108年5月15日前被上訴人須排值班，值班時間為平日下午5時30分至翌日上午8時30分，假日分成兩班，分別為上午8時30分至下午5時30分、下午5時30分至翌日上午8時30分。上訴人從108年5月15日起，除搶修

課、供應課改為輪班制外，其餘廢除值班制（見原審卷第169頁、第354頁）。

㈧搶修課採五班輪班制，分別為凌晨0時至上午8時、上午8時至下午4時、上午10時至下午6時、下午2時至晚間10時、下午4時至翌日凌晨0時。搶修課人員負責用戶檢修服務、瓦斯爐具接橡皮管、查漏止漏、瓦斯中斷或供給不良處理、龍頭開關故障換裝、119協勤案作業，除基本薪資外，尚可支領：1.交通津貼1650元；2.按出勤日數每日150元計算之修護津貼；3.於夜間11時至翌日上午7時工作，按日補助夜間慰勞點心費220元（見原審卷第136頁、第303頁、第378頁、第382頁）。

四、本院之判斷：

㈠系爭調動為合法：

1.按勞基法第10條之1規定：「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。」。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號判決意旨參照）。

2.上訴人主張因其養護部搶修課有人員離職，使原編制員額發缺額，故將具有搶修課業務經驗及氣體燃料導管證照之被上訴人調動至搶修課，以補足人力缺口，系爭調動符合調職5原則等語；上訴人則抗辯系爭調動對伊之勞動條件更為不

利，屬勞動契約內容之變動，且未經其同意，為不合法等語。經查：

⑴上訴人訂有人事管理規則，其中第7章第2節設有遷調之相關規定，第31條規定出勤時間及輪班制得視工作需要另訂之，第108條規定員工遷調原則；並據人事管理規則第31條規定制定「工程人員輪班及彈性上班管理辦法」；上訴人於108年5月15日前各課採值班制，從108年5月15日起，除搶修課、供應課改為輪班制外，其餘廢除值班制等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈥㈦），又上訴人所制定「工程人員輪班及彈性上班管理辦法」第2條規定：「工程單位為配合工作需求，得以所屬人員編制採取輪班制及彈性上班方式因應之」（見原審卷第136頁），據上可知上訴人工作規則本即有值班或輪班之相關規定。而被上訴人曾於000年0月00日出具員工切結書表示其同意於服務期間遵守公司人事管理規則及相關規定（見原審卷第97頁），堪認上開「工程人員輪班及彈性上班管理辦法」為兩造勞動契約內容之一部分。此外，由被上訴人於應徵上訴人工作時之履歷記載其可以上班時段為「日班、大夜班、假日班、可輪班」（見原審卷第94頁）一節，可知上訴人公司工作形態有須值班或輪班之情形，亦為被上訴人應徵時所知悉。

⑵上訴人為經營公用天然氣事業之公司，依天然氣事業法第17條第1項規定「天然氣事業發生各類災害、緊急事故或有前條所定情形時，應同時通報各級主管機關」、天然氣事業災害及緊急事故通報辦法第4條第1項規定「天然氣事業應建立緊急通報系統、緊急聯絡電話及其他相關資料，並應設置24小時通報專責人員」，須建立緊急通報系統、緊急聯絡電話及其他相關資料，並應設置24小時通報專責人員，以確保公共利益及維護用戶權益。上訴人主張其公司養護部包括搶修課、修護課及表務課共三個單位，其中搶修課配置人數14人，系爭調動之原因係因原搶修課人員

離職，使原編制14名員額發生缺額，依公司慣例，當部門單位有缺額時，會優先從同部門其他單位調動人力補足，才由部內調動2名具有搶修課業務經驗及具備氣體燃料導管證照者至搶修課，以補足人力口等情，業據其提出上訴人108年11月12日、同年12月25日、109年8月31日、110年2月26日人事命令、公司改制前後組織系統表等件為憑（見原審卷第17、139至141、251至252頁），依110年2月26日人事命令，可見除被上訴人自養護部表務課調動至同部門搶修課外，尚同時有另一名職員自養護部修護課調動之同部門搶修課，堪認上訴人係基於其企業營運需要而為系爭調動，並無何不當動機及目的。

⑶又比對系爭調動前後之工作條件，系爭調動前，被上訴人在管線課、施工課負責監工；於表務課負責裝、換、拆瓦斯表、維修熱水器及瓦斯爐，工作時間均為上午8時30分至下午5時30分，並於108年5月15日前被上訴人須排值班，值班時間為平日下午5時30分至翌日上午8時30分，假日分成兩班，分別為上午8時30分至下午5時30分、下午5時30分至翌日上午8時30分（見不爭執事項㈦）；系爭調動後，搶修課採五班輪班制，分別為凌晨0時至上午8時、上午8時至下午4時、上午10時至下午6時、下午2時至晚間10時、下午4時至翌日凌晨0時。搶修課人員負責用戶檢修服務、瓦斯爐具接橡皮管、查漏止漏、瓦斯中斷或供給不良處理、龍頭開關故障換裝、119協勤案作業，除基本薪資外，尚可支領：1.交通津貼1650元；2.按出勤日數每日150元計算之修護津貼；3.於夜間11時至翌日上午7時工作，按日補助夜間慰勞點心費220元（見不爭執事項㈧）。可知主要差別在於上班時間之變動，雖調動後無法固定於白日工作，致人體生理時鐘、生活作息受影響，惟於調動前亦不時有須夜間值班之情形，此實為在上訴人公司業務性質使然，而為被上訴人應徵時所知悉，已如前述，又上訴人已就夜間上班情形為相對應之補償措施，且

搶修課之五班輪班制亦非均在夜間，此外，系爭調動對被上訴人原有之基本薪資、伙食津貼、獎勤津貼、工安獎金、年終獎金及員工酬勞金均無變動。綜上，考量上訴人已就輪班及夜間上班之不利人體生理時鐘、生活作息之情事為補償，且上訴人公司須有員工輪班以運行其業務一節為上訴人應徵時所知悉，又上開該不利益並未逾勞工可忍受之程度範圍，是應認系爭調動對勞工之工資及其他勞動條件未作不利之變更，且亦無未加考量被上訴人及其家庭之生活利益之情事。

⑷再者，被上訴人曾有至搶修課值班之經驗，有其加班申請資料可憑（見原審卷第143至146頁），則調動後工作為被上訴人所能勝任，此外，系爭調動並未變更地點。綜上，系爭調動未違反兩造間勞動契約之約定，且符合勞基法第10條之1所定之調職五原則，係屬合法。

3.被上訴人雖辯稱上訴人所提之人事管理規則並無調動工作時無須勞工同意、或係勞工應無條件同意上訴人調動等之約定，系爭調動未經其同意為不合法云云，惟依前述兩造勞動契約內容即人事管理規則第31條及「工程人員輪班及彈性上班管理辦法」第2條規定，上訴人本得以所屬人員編制採取輪班制及彈性上班方式以因應工作需求，且上述人事管理規則或「工程人員輪班及彈性上班管理辦法」均未規定調動勞工工作須經勞工同意，兩造亦無何關於雇主須經勞工同意始得調動勞工工作之特約，是上訴人調動勞工工作係受調職五原則及禁止權力濫用原則之拘束，非以須取得勞工同意為必要。蓋若認雇主之任何職務調派均須取得員工同意方生效，無異剝奪雇主對員工勞務之指揮監督權，使雇主無從適時適所運用人力，而無以達成雇主有效經營事業體之企業目的。被上訴人上開所辯，為不可採。

㈡兩造間勞動契約經上訴人合法終止，被上訴人請求上訴人給付資遣費8萬5923元及開立非自願離職證明書為無理由：

1. 系爭調動為合法，已認定於前，則被上訴人以系爭調動違法為由，於110年3月4日依勞基法第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虞」之規定，終止兩造間勞動契約，為無理由。

2. 按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查被上訴人最後進上訴人公司之日為110年4月1日上午，當日中午離開等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈤），則上訴人於110年4月16日寄發存證信函予被上訴人（經被上訴人收受，見不爭執事項㈣），以上訴人連續曠3日（同年4月3日、4日、5日）為由，依其人事管理規則第35條、勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，即屬有據，兩造間勞動契約因此終止。

3. 復按勞基法第14條第4項規定「第17條規定於本條終止契約準用之」、第17條第1項規定「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：…」、第19條規定「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」，就保法第11條第3項規定「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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」、第25條第3項前段規定「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。兩造間勞動契約既係經上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，而非依勞基法第14條規定終止，則被上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求上訴人給付資遣費8萬5923元，及依勞基法第19條、就保法第25條第3項規定，請求上訴人開立非自願離職證明書，均無理由。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第1項、第17條、第19條、就保法第25條第3項等規定，請求上訴人給付資遣費8萬5925元及開立非自願離職證明書，均無理由，不應准許。原

審為上訴人敗訴之判決，尚有未合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決改判如主文第二項所示。

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，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　戴嘉慧

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

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　　112　　年　　12　　月　　20　　日

書記官　莊昭樹