

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上更一字第9號

上訴人 林鈺軒

陳柏潤

張志安

上 3人共同

訴訟代理人 陳稚婷律師

被上訴人 航旺國際企業有限公司

法定代理人 何欣穎

訴訟代理人 陳志峯律師

郭明翰律師

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，經最高法院發回更審，本院於111年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用（除確定部分外）由上訴人林鈺軒負擔百分之三十四，上訴人陳柏潤負擔百分之三十七，餘由上訴人張志安負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人法定代理人原為何國揚，嗣變更為何欣穎，並經其具狀聲明承受訴訟，有經濟部商工登記公示資料查詢服務結果、被上訴人民國111年8月11日民事承受訴訟狀可據（見本院卷第99、103頁），核與民事訴訟法第175條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人林鈺軒、陳柏潤、張志安（下單獨均逕稱姓名，合稱上訴人）主張：上訴人原均受僱於被上訴人【到職日、離職日（即最後出勤日）詳如原判決附表，下稱附表，所示】，派駐在華膳空廚股份有限公司（下稱華膳空廚公司）碼頭之保稅倉庫擔任機務整備倉儲備料之工作，均為排班制員工，依排班表上班。詎被上訴人於109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疫情（下稱疫情）影響，所有派駐華膳空廚公司人員工作日於109年2月29日截止。復於同年2月20日第一次工作協商會議、同年2月25日工作改派公告、同年2月26日第二次工作協商（下稱第二次協商）通知及同年2月27日第二次協商會議，將男性員工陳柏潤改派訴外人長榮航太科技股份有限公司（下稱長榮航太公司）噴漆單位，張志安派至訴外人臺灣飛機維修股份有限公司（下稱台維公司）之機電巡檢單位，女性員工林鈺軒改派長榮航太公司之現場單位，然調派後之工作內容，不僅無法確認，亦非伊等體能及技術可勝任，薪資條件亦有所調降，被上訴人並表示不接受調派者，視為自請離職（以上合稱系爭調動）。被上訴人顯已違反勞動契約及勞工法令，伊等方於同年2月27日第二次協商會議時向被上訴人表示於同年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。伊等之平均工資及資遣費之數額詳如附表所示，被上訴人並應發給非自願離職之服務證明書等情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，聲明：(一)被上訴人應分別給付林鈺軒新臺幣（下同）6萬7,011元、陳柏潤7萬2,972元、張志安5萬5,131元，及均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。(二)被上訴人應分別交付上訴人非自願離職證明書【原審判決被上訴人應分別給付林鈺軒、陳柏潤特休未休工資4,200元本息、3萬5,000元本息部分，被上訴人未據聲明不服，已告確定；原審共同原告林坤進請求被上訴人給付資遣費4萬6,554元本息暨開立非自願離職證

明書，經本院前審判決廢棄原審判決，判命被上訴人給付林坤進資遣費3萬9,290元本息暨開立非自願離職證明書，並駁回林坤進其餘上訴請求，被上訴人就敗訴部分提起第三審上訴，經最高法院駁回其上訴確定，林坤進就其敗訴部分未聲明不服，均告確定，非本院審理範圍，下不贅述】。

二、被上訴人則以：因疫情影響，伊於109年2月20日突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，雖造成伊營運前所未有之衝擊，伊仍立即與包含上訴人之員工進行協商，並提供相關安置計劃表，合於勞基法第10條之1規定，係基於企業營運上所必須，無不當動機及目的。又調動前後上訴人之職務均具相同或相似之性質，並就調動後之噴漆工作均有準備安全保護穿著及設備，確保勞工健康安全。伊除參酌過上訴人履歷外尚提供相關教育訓練，上班時數依勞基法正常8小時，時薪維持不變，工作地點亦同在機場作業區，顯無不能勝任及其他勞動條件之不利變更，所為調動皆屬合法。因上訴人未繳交資料、未上課，等同於放棄，伊始於109年4月6日以上訴人連續曠職3日終止契約，上訴人自不得請求給付資遣費及非自願離職證明書等語，資為抗辯。

三、原審（確定部分除外）為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，經本院前審判決廢棄原審判決，為上訴人全部勝訴之判決，被上訴人不服，提起第三審上訴，經最高法院111年度台上字第305號判決廢棄本院前審判決，發回本院更審。上訴人上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分：1.被上訴人應分別再給付林鈺軒6萬7,011元、陳柏潤7萬2,972元、張志安5萬5,131元，及均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。2.被上訴人應分別交付上訴人非自願離職證明書。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第262至264頁）：

(一)上訴人之到職日、離職日（即最後出勤日）、工作年資、平

01 均工資及本件訴訟有理由時資遣費金額如附表所示。

02 (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
03 榮航太公司承攬飛機內、外部維修，華膳空廚公司承攬保稅
04 大樓、貴賓室、機上餐點包裝等相關業務。上訴人經被上訴
05 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
06 稅品，均為排班制員工，依排班表上班。嗣被上訴人於109
07 年2月19日發函通知廠區全體同仁，因受疫情影響，所有派
08 駐華膳人員最後工作日於同年2月29日截止，自同年3月1日
09 起停止進入廠區工作，復於同年2月25日發布工作改派公
10 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
11 電巡檢單位，女性員工改派長榮航太之現場單位。109年2月
12 26日二次工作協商通知之內容為簡介長異發動機維修股份有
13 限公司及長榮航太公司噴漆之工作內容、上班時間、休假及
14 薪資等。

15 (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
16 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
17 間之勞動契約。且被上訴人提出之調動意願表記載職缺、工
18 作內容、上班時間、休假、薪資等資訊，而林坤進並未勾選
19 是否接受調動，手寫記載「非自願資遣」之文字；林鈺軒勾
20 選不接受調動，手寫記載「資遣，感謝公司這兩年多來對處
21 在異鄉的我的照顧，感謝」等語；陳柏潤勾選不接受調動，
22 手寫記載「非自願性離職」之文字；張志安勾選不接受調
23 動，手寫記載「公司資遣、感謝公司這段時間的照顧」等
24 語。

25 (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
26 時，林鈺軒、陳柏潤上班時間是上午5時至下午3時，張志安
27 是下午2時30分到上午1時，時薪175元，超過8小時部分，每
28 小時233元；被上訴人於109年2月25日將林鈺軒、陳柏潤調
29 動至長榮航太公司，依同年2月26日二次工作協商通知工作
30 時間為上午8時30分至下午5時30分，薪資條件以原時薪計
31 算，如有加班，以時薪每小時233元計算；被上訴人於109年

01 2月25日將張志安調動至台維公司，依同年2月26日二次工作
02 協商通知，工作時間採三班輪班制，分為上午7時30分至下
03 午4時、下午3時至晚間11時30分、晚間11時30分至翌日上午
04 8時，薪資條件以原時薪計算，如有加班，以時薪每小時233
05 元計算。

06 (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
07 工作，為需要體力之機務準備、搬運工作，所謂須要體力係
08 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
09 勞力型工作，然所謂機務準備、搬運免稅品僅為將機上餐
10 點、生活用品、書冊及其他保稅商品放置於推車上，再將推
11 車交由其他工作人員推上飛機，此項作業均在廠區內完成，
12 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
13 之範圍內，以利於空姐機上作業，亦不需要爬高，被上訴人
14 將林鈺軒、陳柏潤調動至長榮航太公司工作，於2人向被上
15 訴人表示於109年2月29日依勞基法第14條第1項第6款規定，
16 終止雙方之勞動契約前，被上訴人就工作內容僅於二次工作
17 協商通知中記載：1. 飛機外觀爛漆、水洗、包裝、打磨作
18 業。2. 有機溶劑、粉塵作業。3. 無經驗可。另被上訴人將張
19 志安調動至台維公司工作，於張志安向被上訴人表示於109
20 年2月29日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止雙方之間
21 勞動契約前，被上訴人僅於109年2月25日工作改派公告通知
22 張志安改派「台灣飛機維修公司_機電巡檢單位」，而張志
23 安曾於83年9月至105年12月間服役於中華民國空軍擔任維修
24 士，負責飛機維修等任務。

25 (六)上訴人調任至長榮航太公司、台維公司之等待報到期間為10
26 9年3月1日到109年4月6日，到長榮航太報到等待期間，被上
27 訴人擬支付最低基本工資2萬3,800元。被上訴人於前開期間
28 實際上並未給付上訴人薪資。

29 (七)受到疫情衝擊，全球航空業之經營自109年初迄今陷入困境
30 仍未回復。

31 五、上訴人主張：被上訴人於109年2月25日對伊所為系爭調動係

01 出於不當動機及目的，除對伊等之工資及其他勞動條件已有
02 不利之變更外，尚非伊等體能技術所能勝任，伊於109年2月
03 27日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約後，
04 自得依勞退條例第12條規定請求被上訴人給付資遣費；依勞
05 基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人
06 開立非自願離職證明書等語，為被上訴人否認，並以前詞置
07 辯。茲查：

08 (一)被上訴人於109年2月25日對上訴人所為系爭調動，是否符合
09 勞基法第10條之1規定？

- 10 1. 按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工
11 作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後資方
12 如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除
13 勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為
14 之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字
15 第1868號判決意旨參照）。次按104年12月16日新增勞基法
16 第10條之1明定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
17 之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，
18 且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
19 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、
20 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過
21 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活
22 利益」，自應依此作為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符
23 合勞資雙方權益及有無違反誠實信用原則之具體化基準。雇
24 主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不
25 得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。再按勞動契約
26 為繼續性契約，隨事業所處外部競爭環境之變遷或內部人事
27 管理之需要，倘認事業完全不得調整勞工應徵之時使其擔任
28 之職務，或透過職務調動方式就原有人力加以活用，雇主將
29 無從適時適所運用人力，以配合事業經營需要，顯然妨礙事
30 業之存續發展。故雇主基於企業經營之必要，具有合理性之
31 調職，應認不違反勞動契約之本旨。又按雇主有虧損或業務

01 緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第2
02 款規定即明。是以雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主
03 營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之
04 存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，惟於
05 資遣前仍應先盡安置勞工義務，在可期待範圍內依據誠實及
06 信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受
07 僱人之僱用地位得以繼續存在，必無處可供安置勞工時，始
08 得資遣勞工（最高法院111年度台上字第305號判決駁回意旨
09 參照）。

- 10 2. 查被上訴人經營人力派遣等業務，有公司登記資料查詢網頁
11 可稽（見本院勞上字卷第27頁）。次查，受到疫情衝擊，全
12 球航空業自109年初迄今陷入困境仍未回復，此為公眾週知
13 之事實。又被上訴人為長榮航太公司、華膳空廚公司等之合
14 作廠商，上訴人經被上訴人派駐在華膳空廚碼頭之保稅倉庫
15 擔任機務準備工作搬運免稅品；華膳空廚公司因受疫情影
16 響，自109年3月份起暫停被上訴人之人力派遣作業，被上訴
17 人乃於同年2月19日發函通知：伊派遣至華膳空廚公司廠區
18 全體同仁，伊為華膳空廚公司之主要協力廠商，因疫情影響
19 嚴重，導致伊連帶遭受影響，產能下滑、業務緊縮，伊接獲
20 華膳空廚公司通知，所有派駐華膳人員最後工作日於109年2
21 月29日截止，自同年3月1日起停止進入廠區工作等語，復於
22 同年2月25日發布工作改派公告，將男性員工改派長榮航太
23 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
24 榮航太之現場單位；嗣於同年3月5日第三次協商時將林鈺
25 軒、陳柏潤仍派至長榮航太公司，張志安派至台維公司機電
26 巡檢單位等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)、
27 (四)），並有華膳空廚公司寄給被上訴人之電子郵件、被上訴
28 人109年2月19日函、同年2月25日工作改派公告、第三次協
29 商會議資料可稽（見原審卷第33至37、51至55、107、109
30 頁）。可見華膳空廚公司受疫情影響，暫停被上訴人之人力
31 派遣業務，不得不調整原派遣至華膳空廚公司之人力包含上

01 訴人等人。被上訴人經營人力派遣之業務緊縮，且依前說
02 明，被上訴人於盡安置勞工義務前，不得任意資遣勞工，尚
03 難認被上訴人有業務緊縮情事，即應依勞基法第11條第2款
04 規定，向上訴人終止勞動契約。又被上訴人斯時僅有長榮航
05 太公司、台維公司等職缺，並說明工作地點同在機場作業
06 區，無需相關經驗，並提供教育訓練，上班時數8小時，薪
07 資不變，且於等待期間給付基本薪資2萬3,800元，保障生計
08 不受衝擊（見原審卷第37至41、51、53頁）。堪認被上訴人
09 調動上訴人係基於企業經營上所必須，尚難認被上訴人調動
10 職務有不當動機或目的。

11 3. 上訴人主張系爭調動後，伊等工時減少，總工資減少，為不
12 利變更云云，為被上訴人所否認。經查：

13 (1) 上訴人主張被上訴人於109年2月27日之第二次協商會議，針
14 對伊詢問工資部分，被上訴人就月薪無法保證3萬元，時薪
15 部分也稱僅有165元云云，固據提出包括其等在內之員工於1
16 09年2月27日與被上訴人經理之對話錄音光碟及譯文為證
17 （見本院勞上字卷第75、76、83頁）。惟細繹被上訴人經理
18 與員工間當時陳述內容：「員工：那公司有沒有辦法保障說
19 3萬？」、「經理：沒有辦法」、「經理：…長榮航太的
20 話，他們員工的話對不對175元跟165元的話，就是差一個10
21 塊錢」、「員工：可是你們今天單子上面寫說是原單位薪
22 資，為什麼現在告知的是，不是我們175元？」、「經理：
23 不是，這個的話對不對，不好意思，我看到這一點的話對不
24 對，之前的話對不對，要發出去的話對不對，我沒有看到，
25 我沒有看到」、「員工：可是它已經蓋了公司章，就代表公
26 司了啊。」、「經理：我沒有看到的話對不對，我沒有看
27 到的話對不對，不好意思啦，這一點的話對不對，我在長榮
28 航太的話對不對，我要拚那麼多員工的話對不對，妳們不可
29 能的話對不對，不講了啦，對不對！」等語（見同上卷第7
30 5、76頁），可見被上訴人經理當時表示因為要安置眾多員
31 工，不敢保證薪資一定如何，惟並未確認被上訴人提供之薪

資條件時薪由175元降為165元，尚難逕認已變更被上訴人所提出之協商通知內容，無從據以逕認上訴人主張該調動對工資作不利之變更為可採。又上訴人當時既然有錄音，並已提出錄音光碟及譯文，而當時被上訴人經理並未確認調動後之薪資條件為何，自難據陳柏潤具結後稱：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（見同上卷第158頁），為有利於上訴人之認定。上訴人執以謂被上訴人調動後對工資為不利變更，為不足採。

(2)上訴人主張伊每日固定工時為9.5小時，被上訴人調動職缺之每日固定工作時數少於伊等原職務，影響伊每月賺取之薪資總額能否滿足整個家庭經濟所需，薪資條件已為不利之變更云云。然按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞基法第30條第1項訂有明文。查上訴人於派駐華膳空廚公司期間，每日固定工時為9.5小時，林鈺軒、陳柏潤上班時間是上午5時至下午3時，張志安是下午2時半到上午1時，時薪175元，超過8小時部分，每小時233元；被上訴人於109年2月25日將林鈺軒、陳柏潤調動至長榮航太公司，依同年2月26日二次工作協商通知工作時間為上午8時30分至下午5時30分，薪資條件以原時薪計算，如有加班，以時薪每小時233元計算；被上訴人於同年2月25日將張志安調動至台維公司，依同年2月26日二次工作協商通知，工作時間採三班輪班制，分為上午7時30分至下午4時、下午3時至晚間11時30分、晚間11時30分至翌日上午8時，薪資條件以原時薪計算，如有超過8小時部分，以時薪每小時233元計算等情，為兩造所不爭執，並有工作改派公告、協商通知可稽（見原審卷第35至41頁、本院卷第49頁、兩造不爭執事項(四)）。上訴人在原單位每日工作9.5小時，其中8小時為正常工時，1.5小時則為延長工時。被上訴人固不爭執超過8小時部分是否給付加班費須視到職後公司有無加班需求而定乙情（見本院卷第49頁）。惟延長工時本係例外，雇主並無使勞工在正常工時外工作之義務（見勞基法第32條第1項）。

01 況按指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受該他人
02 指揮監督管理，係為勞動派遣關係。於勞動派遣關係中，派
03 遣事業係以雇主之身分與勞工訂立勞動契約，經勞工同意，
04 在維持原有勞動契約關係前提下，使該勞工在要派公司指揮
05 監督下為勞務給付，是上訴人提供勞務之情形通常需視要派
06 公司而定。再者，被上訴人員工馮宥杰自109年3月16日起派
07 遣至長榮航太公司，每月工資為3萬3,000元，有長榮航太公
08 司110年8月11日函（見本院勞上字卷第375至383頁）可稽。
09 且上訴人非不得於每日8小時工時以外在他處服勞務以賺取
10 符合家庭經濟需求之工資。上訴人調動後之時薪既與原單位
11 相同，自難認有不利之變更。上訴人是項主張，亦不足採。

12 (3)上訴人另主張報到等待時間之工資為基本工資，勞動條件已
13 為不利之變更云云。惟依上訴人到場之第三次協商會議備註
14 欄記載：「報到等待期間支付最低基本工資23,800，並須簽
15 署減少工時同意書」（見原審卷第51、55頁）。佐以被上訴
16 人員工馮宥杰自109年3月16日起派遣至長榮航太公司前，被
17 上訴人確有給付等待期間之基本工資，有長榮航太公司110
18 年8月11日函、付款交易證明單（見本院勞上字卷第177、17
19 9、375至383頁）可稽。顯見此乃被上訴人考量員工自華膳
20 空廚公司停工後至向長榮航太公司報到前之空窗期所為之權
21 宜措施。至調動至台維公司則無等待期間，此觀第三次協商
22 會議備註欄並無如前之記載，且調動至台維公司之黃章銘於
23 華膳空廚公司109年2月29日最後工作日後，即於同年3月1日
24 至台維公司報到並開始工作，有黃章銘同年3月出勤記錄
25 表、薪資單（本院勞上字卷第137、181、183頁）可參，即
26 可明之。茲審酌被上訴人因受疫情衝擊影響，業務緊縮，
27 為將營運傷害減到最低，謀求企業經營自主權及保障勞工工
28 作權之平衡，表示在報到等待期間，如上訴人簽署減少工時
29 同意書，即使上訴人實際並無工作，被上訴人仍給付基本工
30 資，而上訴人原本即係依時薪計算工資，在等待報到期間實
31 際並未提供勞務，被上訴人仍同意給付基本工資，調動後亦

01 未變更上訴人之薪資條件，對上訴人收入之影響有限，尚難
02 認勞動條件確有不利之變更。

- 03 4. 又上訴人在華膳空廚公司碼頭係負責機務準備、搬運免稅品
04 之工作，為需要體力之機務準備、搬運工作，上訴人原職務
05 係屬於勞力型工作，所謂機務準備、搬運免稅品為將機上餐
06 點、生活用品、書冊及其他保稅商品放置於推車上，再將推
07 車交由其他工作人員推上飛機，此項作業均在廠區內完成，
08 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
09 之範圍內，以利於空姐機上作業，亦不需要爬高；被上訴人
10 將林鈺軒、陳柏潤調動至長榮航太公司工作，並於2月25日
11 二次工作協商通知中記載：1. 飛機外觀爛漆、水洗、包裝、
12 打磨作業。2. 有機溶劑、粉塵作業。3. 無經驗可；另被上訴
13 人將張志安調動至台維公司工作，並於2月25日二次工作改
14 派公告通知張志安改派「台灣飛機維修公司_機電巡檢單
15 位」，負責飛機維修棚廠區等機電設備相關保養等情，為兩
16 造所不爭執，並有工作改派公告、二次工作協商通知、第三
17 次協商會議內容（見原審卷第35至41、53頁、兩造不爭執事
18 項(五)）。林鈺軒、陳柏潤原先之工作即為機務準備、搬運之
19 勞力型工作，調動後之工作內容合於被上訴人所營事業資料
20 所載之油漆工程業、倉儲業等（見本院勞上字卷第27頁），
21 且無經驗亦可勝任，可見並無特殊專業能力要求。陳柏潤高
22 中就讀飛機修護科，大學為航空機械系，有飛機修護丙級證
23 照，林鈺軒亦表示對維修有興趣，有應徵履歷表、員工個人
24 資料表可參（見原審卷第165、167、171頁）。張志安曾於8
25 3年9月至105年12月間服役於中華民國空軍擔任維修士，負
26 責飛機維修等任務，為兩造所不爭執，並有張志安之履歷表
27 可參（見原審卷第169頁、兩造不爭執事項(五)）。調動後工
28 作應為上訴人體能及技術可勝任。又調動前後工作地點均同
29 在機場作業區，且被上訴人提供免費接駁車至長榮航太公司
30 廠區（見原審卷第51頁），尚難認上訴人通勤時間有不合理
31 之增加致影響其家庭生活利益，有需被上訴人加以協助並提

01 供補助必要之情形。

02 5. 上訴人雖援引陳柏潤具結後所為陳述，主張伊等原先工作雖
03 需要體力，惟屬輕勞力型工作，且工作地點於廠區內，均有
04 空調，與噴漆工作需自行搭設鷹架，屬重勞力型工作不同，
05 且噴漆工作須長時間接觸有機溶劑與粉塵，長榮航太噴漆之
06 工作條件及環境，明顯劣於伊等原工作環境，系爭調動顯係
07 對伊等勞動條件之不利變更，且非伊等之體能技術所能勝任
08 云云。查陳柏潤雖於具結後稱：伊於104年曾被派遣到長榮
09 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
10 煞部門，之後又到長榮子公司上班，後來才派去華膳空廚公
11 司，長榮航太公司噴漆部門之環境與工作都是屬於重勞力，
12 環境又差，每天都接觸粉塵及有毒的有機溶劑，還要爬高，
13 具有危險性，還要自己搭鷹架，因為要搬鷹架，鷹架很重，
14 比華膳空廚公司那邊重，還要一層一層的搭上去，確實有危
15 險性，要搭到跟飛機一樣高，有時候還又高過飛機。長榮航
16 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
17 牛奶，鹽巴是補充體力，牛奶是解毒，每天在太陽曝曬的廠
18 區或是戶外工作，廠區有遮蔽，但是沒有開冷氣，到了夏天
19 非常熱，華膳空廚公司有開冷氣等語（見本院勞上字卷第15
20 7、158頁）。惟陳柏潤係於104年間至長榮航太公司噴漆部
21 門，距離109年間已相隔數年，自難僅憑陳柏潤前開陳述認
22 定調動至長榮航太噴漆係對上訴人勞動條件之不利變更。再
23 參諸同意配合調動之訴外人馮宥杰雖經被上訴人調動至長榮
24 航太公司，工作內容為開車接送同仁（見原審卷第37頁、本
25 院勞上字卷第390頁）。又依派遣實務，通常係由要派公司
26 決定派遣人員之工作內容，此應為上訴人所知悉。可見上訴
27 人調動後至長榮航太公司具體之工作內容未必如陳柏潤前開
28 所述之工作條件及環境，無從據以認定調動後之工作條件及
29 環境確實劣於上訴人原職務之工作環境。又依第三次協商會
30 議所載，台維公司之機電巡檢單位之工作內容為飛機維修棚
31 廠區巡視檢查抄表、飛機維修棚廠區機電設備維護保養、機

01 電設備操作、執行監控值班作業、執行廠區一般水電設施定
02 期檢查、執行各項消防演練及任務等（見原審卷第53頁）。
03 上訴人雖主張與原職務之作內容差異甚大，且張志安沒有機
04 電方面之專業云云。惟張志安應徵時自陳：高中畢業就加入
05 空軍執行飛機維修及各種任務，自空軍退伍後，希望執行飛
06 機相關工作等語（見原審卷第169頁）。另審酌被上訴人抗
07 辯黃章銘並無機電方面專業，經改駐廠至台維公司，亦係至
08 機電維護保養組，並無不能勝任之情形，業據提出履歷表、
09 交易證明單、簽到記錄為憑（見本院勞上字卷第133、245至
10 267頁），可見被上訴人抗辯其承攬台維公司電機巡檢單位
11 之工作內容無需專業證照及相關經驗即可勝任乙情，應非子
12 虛。自難認系爭調動非張志安體能技術所不能勝任。

- 13 6. 基上，被上訴人系爭調動確係基於企業經營上所必須，有其
14 正當性及必要性，調動後之薪資並未改變，工作勞動強度及
15 危險亦未較原職務高，新工作又為上訴人體能及技術可勝
16 任，勞動條件復未超過依一般社會通念所得忍受之不利益程
17 度，難認有何濫用權利，違反勞動契約之本旨，經核與上述
18 調職五原則尚無相違，應認合法，上訴人尚不得拒絕被上訴
19 人系爭調動，堪以認定。

20 （二）上訴人主張被上訴人違法調動，於109年2月27日依勞基法第
21 14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，有無理由？

22 查被上訴人系爭調動，既不違反勞基法第10條之1規定，業
23 經本院認定於前。則上訴人主張被上訴人違法調動，違反勞
24 動契約或勞動法令，於109年2月27日依勞基法第14條第1項
25 第6款規定，終止兩造勞動契約，自屬無據。

26 （三）上訴人依勞退條例第12條規定請求被上訴人給付資遣費，依
27 勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求被上訴人
28 開立非自願離職證明書，有無理由？

- 29 1. 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或
30 雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經
31 預告終止契約者，應發給資遣費。就業保險法所稱非自願離

職，指勞工因雇主關廠、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。固經勞基法第17條第1項、第14條第4項、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項所明定。次按勞工無正當理由繼續曠工3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。另按契約之合意終止為契約行為，法定或約定終止權之行使則為單獨行為，後者發生效力與否，端視有無法定或約定終止之事由存在，既無待他方當事人之承諾，自不因他方當事人之同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院94年度台上字第1594號判決意旨參照）。

2. 查上訴人於109年2月27日係依勞基法第14條第1項第6款規定，向被上訴人為終止兩造間勞動契約，並非自請離職，且因被上訴人未違法調動，該終止權之行使不生效力，已如前述，依前說明，自不得因被上訴人同意而成為兩造合意終止勞動契約。又被上訴人抗辯上訴人並未至調動後之工作場所報到，構成無正當理由曠工3日，並於109年4月6日寄發大園埔心街郵局第38、42、53號存證信函予上訴人，表示依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約等情，業據提出簡訊、存證信函（見原審卷第125、157至163頁、本院勞上字第295至317頁）為憑，堪信為真實。是被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，即為適法。兩造間勞動契約既係由被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止，而非由上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已認定如前，則上訴人依勞退條例第12條、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定請求被上訴人給付林鈺軒6萬7,011元、陳柏潤7萬2,972元、張志安5萬5,131元之資遣費，及發給非自願離職證明書，於法無據，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條規定，請求被上訴人應分別給付林鈺軒6萬7,011元、陳柏潤7萬2,972元、張志安5萬5,131元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週

01 年利率5%計算之利息，及依勞基法第19條及就業保險法第11
02 條第3項規定，請求被上訴人開立交付非自願離職證明書，
03 均無理由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，
04 核無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為
05 無理由，應駁回其上訴。

06 七、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
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 111 年 11 月 29 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 陳慧萍

13 法 官 陳杰正

14 法 官 沈佳宜

15 正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 （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
19 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
20 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
21 書或第2項所定關係之釋明文書影本。

22 中 華 民 國 111 年 11 月 29 日

23 書記官 何敏華