最高法院民事判決

111年度台上字第2682號

上　訴　人　吳寅正
　　周志銘
　　張志明
共　　同
訴訟代理人　劉志鵬律師
　　陳文靜律師
　　賴怡欣律師
被 上訴 人　遠雄人壽保險事業股份有限公司

法定代理人　孟嘉仁
訴訟代理人　葉張基律師
　　林韋甫律師
　　白佩鈺律師
　　王俊翔律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年8月30日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國86年或87年間起受僱於被上訴人，擔任保險部收費科（下稱收費科）之收費人員（下稱收費人員）。被上訴人於106年間決策裁撤收費科，乃於同年4月10日召開北區「收費同仁資遣預告作業會議」（下稱系爭會議），向包含伊在內之員工說明，伊被列入同年12月31日之資遣名單。同年8月間被上訴人洽詢伊有無意願調職至理賠部，伊固填寫工作意願調查表，表明願意，然同時拒絕接受不利益變更之勞動條件。上訴人吳寅正、張志明於被上訴

人告知薪資會調降時，即表明不同意，上訴人周志銘則於106年11月30日接受理賠部主管面試後經告知未經錄取而作罷，伊填寫之工作意願調查表因雙方意思表示不合致而未成立，被上訴人於系爭會議對伊所為之資遣預告（下稱系爭資遣預告）仍屬有效，被上訴人並於同年12月1日以電子郵件通知伊得開始請謀職假。嗣被上訴人未經伊同意，於同年12月27日通知將吳寅正、周志銘調至理賠部擔任專員，張志明調至團險暨意外健康險部意外暨健康險科擔任推展專員，生效日為107年1月1日（該調職下稱系爭調職，該通知下稱系爭調職命令）。系爭調職對伊之薪資產生不利益變更，伊表明不接受，並在預告期間謀定新工作，被上訴人於系爭資遣預告後，未經伊同意，恣意變更伊職務及翻悔已預告終止之意思表示，顯係為規避給付資遣費之義務，具有不當之動機及目的，更有違誠信，系爭調職命令無效，兩造間之勞動契約於106年12月31日終止。被上訴人嗣以伊未配合系爭調職為由，於107年1月25日通知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，不生效力，仍應給付伊資遣費，並發給非自願離職證明書等情。爰依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項規定，求為命被上訴人給付吳寅正新臺幣（下同）283萬900元、周志銘279萬9500元、張志明388萬6768元，及均加計自107年1月31日起算之法定遲延利息，並開立非自願離職證明書之判決。復於更審前之原審為擴張聲明，求為命被上訴人再給付周志銘22萬8889元、張志明19萬5562元，及均加計自107年1月31日起算法定遲延利息之判決（未繫屬本院部分，不予論述）。

二、被上訴人則以：上訴人原擔任收費人員，並經資格測驗合格後，登錄擔任保險業務員，按所招攬之實收保險費計發承攬報酬，兩造間同時存有勞動契約之收費人員關係，及承攬契約之保險業務員關係。因伊預定於106年底將公司到府收費之保戶件全數轉為自行繳費件，乃決定裁撤收費科，並計劃

依勞基法第11條第4款規定終止雙方間收費人員之勞動契約，遂召開系爭會議。會議中伊僅說明可能資遣、資遣費計算及調職處理方式，未對上訴人為資遣之意思表示。縱有，亦僅為附條件之預告資遣（即伊未踐履安置義務之法定要件前，該資遣預告不發生效力）。106年11月15日伊調查上訴人有無轉任其他職位之意願，其均填具工作意願調查表，各表明願調任理賠人員、服展人員，或團險服務專員。嗣伊將其分別調任理賠人員、團險服務專員，並以系爭調職命令通知自107年1月1日生效。伊已為安置，且新職之工資等勞動條件，較收費人員之基本薪資優渥，未有不利之變更。上訴人拒不至新單位報到，依勞基法第12條規定，伊得終止兩造間之勞動契約。縱認系爭調職不合法，上訴人僅得請求留任原職位或主張伊有違法情事終止勞動契約後，依勞基法第14條第1項第6款規定請求給付資遣費，不得逕請求伊依系爭會議所提第二方案內容資遣，並依勞基法第11條第4款及第17條規定給付資遣費等語，資為抗辯。

三、原審以：

㈠吳寅正、周志銘、張志明依序自87年8月25日、86年3月3日、86年8月4日起任職被上訴人收費科之收費人員，另分別於90年6月20日、86年3月31日、92年8月22日登錄為保險業務員。被上訴人預定於106年底將到府收費之保戶件全數轉為自行繳費件，決定裁撤收費科，乃召開系爭會議。該會議紀錄固記載：資遣依據為勞基法第11條第4款規定，於106年12月31日資遣包含上訴人在內之員工共16人。嗣同年11月15日說明會上，被上訴人承辦人黃稚雅發給包含上訴人在內之願意轉職人員，填選職稱內容，並說明不願意轉職則以資遣方式處理，且得於二個資遣方案中擇一辦理。吳寅正、周志銘、張志明分別於同年11月24、28、28日提交工作意願調查表，依序填寫「我願意轉職，職務名稱為理賠人員、服展人員」、「我願意轉職，職務名稱為理賠人員」、「我願意轉

職，職務名稱為團險服務專員」等詞，堪認上訴人均願接受安置，而未選擇合意資遣。

㈡雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，而依勞基法第11條第4款規定，預告勞工終止勞動契約者，應先盡安置義務，須無處可供安置時，始得資遣。此與企業併購法第16條、勞基法第20條規定，新舊雇主商定留用之勞工，應徵詢該勞工是否同意留用，如勞工不同意留用，舊雇主應依法對其預告資遣並發給退休金或資遣費之不同事業單位留用員工情形不同，各有不同要件及規範目的，無互相類推適用可言。被上訴人既以系爭調職命令通知吳寅正、周志銘、張志明分別調任為理賠人員、理賠人員、團險服務專員，自107年1月1日生效，應認被上訴人已依上訴人之意願，履行安置義務。

㈢雖上訴人主張其於工作意願調查表載明「薪資待遇以目前年度平均薪資」，系爭調職後之薪資產生不利益之變更，非適當職缺，其表明不接受，被上訴人系爭資遣預告應於106年12月31日生效云云。惟兩造間同時存有收費人員及保險業務員之關係。其中收費人員關係屬勞動契約，至招攬保險業務員關係部分，被上訴人未就工作時間、地點、招攬方式、招攬對象為約定，復未見招攬保險之業務員與收費人員間有何依存關係，再觀諸上訴人自102年1月起至106年12月止之各該月份業績獎金，最低為404元，最高為227萬9899元〔詳見原判決附表（下稱附表）一〕，可見上訴人執行招攬保險業務，不受被上訴人之指揮及監督，不具人格上、組織上從屬性，招攬保險之業績獎金不得計入收費人員之平均工資。依附表二判斷，系爭調職後，上訴人之薪資條件並無不利情事，且被上訴人依上訴人之意願，為系爭調職安置，無須得上訴人同意，系爭資遣預告因不符合勞基法第11條第4款所定之要件而不生效力。被上訴人雖對之預告在106年12月13日資遣，且不同意轉職之收費人員洪世龍、廖光智、李家宏、張祥誌、楊宗仁、楊文和等人為資遣，惟實際上係與其

簽訂勞僱關係終止協議書，以合意方式終止僱傭關係，非依勞基法第11條第4款規定為資遣，尚難認被上訴人亦有依相同資遣條件將上訴人資遣之義務。

㈣上訴人以於106年12月31日遭被上訴人資遣為由，請求給付吳寅正283萬900元、周志銘279萬9500元、張志明388萬6768元各本息，並開立非自願離職證明書；暨擴張請求再給付周志銘22萬8889元、張志明19萬5562元各本息，均為無理由。爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及擴張之訴。

四、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第2款固有明文。惟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。本件上訴人任職於被上訴人，原擔任收費人員，並登錄為保險業務員，其於執行招攬保險業務時，不受被上訴人之指揮及監督，其招攬保險之業績獎金不得計入收費人員之平均工資，嗣被上訴人以系爭調職命令通知吳寅正、周志銘、張志明分別調任為理賠人員、理賠人員、團險服務專員，為原審確定之事實，上訴人既經調任為非收費人員，不再履行收費人員之勞務，自不再領有收費獎金，且被上訴人亦預定於106年底將到府收費之保戶件全數轉為自行繳費件，上訴人縱仍擔任收費人員，亦不再有收費獎金可領，此應非被上訴人之不合理或無正當理由違法減薪。原審固將附表二之「平均收費獎金」欄位（參見第一審卷一第178頁）誤為「平均業績獎金」，而未列入收費人員之平均工資，惟依上述理由，上訴人自107年1月起不再領有收費獎金，因而原審認系爭調職安置後，上訴人之薪資條件並無不利變更情事，而為上訴人不利之判決，並無不合。原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有未當，結論並無二致。上訴論旨，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　9　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　石　有　為

法官　許　秀　芬

法官　陳　靜　芬

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　蔚　菁

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　23　　日