

最高法院民事判決

111年度台上字第305號

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 陳志峯律師

郭明翰律師

被上訴人 林坤進

林鈺軒

陳柏潤

張志安

共 同

訴訟代理人 陳稚婷律師

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 110 年 11 月 2 日臺灣高等法院第二審判決（109年度勞上字第 193 號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付資遣費本息及非自願離職證明書予被上訴人林鈺軒、陳柏潤、張志安，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用，關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊原均受僱於上訴人，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配料之工作（下稱原職務）。上訴人於民國 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。上訴人自同年 2 月 20 日第一次工作協商會議、經同年 2 月 25 日發布工作改派公告、同年 2 月 26 日第二次工作協商（下稱第二次協商）通知、迄同年 2 月 27 日第二次協商會議，僅將男性員工即被上訴人林坤進、陳柏潤派至訴外

01 人長榮航太股份有限公司（下稱長榮航太公司）之噴漆單位
02 被上訴人張志安派至訴外人台灣飛機維修股份有限公司（
03 下稱台維公司）之機電巡檢單位，女性員工即被上訴人林鈺
04 軒派至長榮航太公司之現場單位，並表示不接受調派者，視
05 為自請離職。無法確認新職缺，未說明工作內容、薪資條件
06 且更動上下班時間，不利於林坤進之家庭生活利益，上述
07 工作內容又非伊體能及技術可勝任，時薪自新臺幣（下同）
08 175元降為165元，對伊之工作及薪資均為不利變更，伊僅能
09 接受調職，否則須自請離職（以上合稱系爭調動）。上訴人
10 顯已違反勞動契約及勞工法令。伊乃於同年2月27日第二次協
11 商會議時依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規
12 定，終止雙方間之勞動契約。伊之到職日、離職日、工作年
13 資、平均工資及除林坤進得請求資遣費為3萬9290元，餘者
14 資遣費均詳如原判決附表（下稱附表）所示，上訴人並應發
15 給非自願離職之服務證明書等情。爰依勞工退休金條例（下
16 稱勞退條例）第12條、勞基法第19條、就業保險法第25條第
17 3項規定，求為命上訴人給付被上訴人林坤進、林鈺軒、陳
18 柏潤、張志安（下稱林坤進以次4人，後3人下稱林鈺軒等3
19 人）依序3萬9290元、6萬7011元、7萬2972元、5萬5131元，
20 及均加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息、暨非
21 自願離職證明書之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

22 二、上訴人則以：伊於109年2月20日突然接獲承包商華膳空廚
23 公司通知，須於109年3月起停止派遣人力作業。雖造成伊營
24 運前所未有之衝擊，仍立即與包含被上訴人之員工進行協商
25 乃為保有員工之工作權，合於勞基法第10條之1規定，係
26 基於企業營運上所必須，無不當動機及目的。伊提供安置計
27 畫表予被上訴人，詳細說明調動後職務與原職務相同或相似
28 工作地點同在機場作業區，無須專業證照及相關經驗，並
29 提供教育訓練，上班時數8小時，薪資不變，無不能勝任及
30 時薪減少情事，系爭調動皆合法。且伊於109年2月29日至同
31 年4月6日調動期間之空窗期，有給付等待員工基本薪資2萬

01 3800元，保障生計不受衝擊。訴外人黃章銘、李治璋、劉育
02 哲（下稱黃章銘等3人）因受疫情影響，調動至台維公司之
03 電機巡檢單位迄今，及其他接受單位異動之員工皆能勝任新
04 工作，未出現適應不良或無法勝任之情形，調動後薪資，未
05 較於華膳空廚公司之薪資減少情事。另因被上訴人未繳交資
06 料、未上課，等同於放棄，伊才於109年4月6日發函說明被
07 上訴人連續曠職3日而終止契約，被上訴人自不得請求給付
08 資遣費及非自願離職證明書等語，資為抗辯。

09 三、原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其上述聲
10 明，無非以：被上訴人原均受僱於上訴人，派駐在華膳空廚
11 公司碼頭之保稅倉庫擔任機務準備工作、搬運免稅品。嗣上
12 訴人於109年2月19日發函通知廠區全體同仁，因受疫情影響
13 ，所有派駐華膳空廚公司人員工作日於同年2月29日截止，自
14 同年3月1日起停止進入廠區工作；復於同年2月25日發布工
15 作改派公告，將男性員工改派至長榮航太公司之噴漆單位或
16 台維公司之機電巡檢單位，女性員工改派至長榮航太公司之
17 現場單位；再於同年2月26日通知將林坤進、林鈺軒、陳柏潤
18 （下稱林坤進等3人）調動至長榮航太公司，將張志安調動
19 至台維公司。又依兩造間之勞動契約，未就非懲戒性調動職
20 務部分為約定等情，為兩造所不爭。林坤進於派駐華膳空廚
21 公司期間，上班時間係上午5時至下午3時，得配合其因次子
22 有多重身心障礙，須每日下午4時返回桃園市區接其子下課
23 之需求，其於應徵履歷表及於第二次協商會議與上訴人經理
24 對話，均表明此需求。然上訴人為系爭調動時，就林坤進調
25 職之工作時間安排為8時30分至17時30分，顯不利於其家庭
26 之生活利益，系爭調動於其自有違反勞基法第10條之1規定
27 之情形。再上訴人經營人力派遣等業務，嗣受疫情影響，自
28 109年3月1日起，對華膳空廚公司之人力派遣業務減少，整
29 體業務縮小範圍，致產生原派遣至華膳空廚公司包括被上訴
30 人等人之多餘人力，有業務緊縮之情事。上訴人應依勞基法
31 第11條第2款規定，向被上訴人終止勞動契約，並依勞退條

01 例第12條規定，給付資遣費。又依陳柏潤於原審行當事人訊
02 問時之陳述，長榮航太公司噴漆之工作屬重勞力工作，該工
03 作條件及環境，明顯劣於被上訴人原職務之工作環境，且工
04 作內容差異甚大。台維公司機電巡檢單位之工作內容與原職
05 務之工作內容亦差異甚大，且張志安並無機電方面之專業，
06 僅有維修戰機飛行操作系統之經驗，堪認上訴人並無與原職
07 務相當之適當工作可派遣予被上訴人。又上訴人於第二次協
08 商通知之內容僅簡介訴外人長異發動機維修股份有限公司及
09 長榮航太公司噴漆之工作內容、上班時間、休假及薪資為「
10 原單位薪資」等，關於該工作內容、上班時間、休假及薪資
11 等均未具體明確；嗣於109年2月27日第二次協商會議時，上
12 訴人針對員工詢問工資部分，係告知改派後時薪由175元降
13 為165元，已對員工工資作不利之變更；且於該日會議僅發
14 給被上訴人調動意願表各1紙，其上記載「是否接受調度」
15 、「選擇廠區」、「簽名」、「日期」等項，顯係要求被上
16 訴人表示是否接受調動。然上開分派仍待各該公司決定是否
17 錄取及真正派遣之單位及從事之工作內容，未給與明確之職
18 務內容、薪資數額，甚至未能確定有工作，被上訴人實難評
19 估是否同意調動。上訴人雖又於109年3月5日第三次工作協
20 商（下稱第三次協商）會議時，提出所謂較為詳盡之安置計
21 畫表、工作內容，並提及有教育訓練、在報到等待期間支付
22 基本工資等，仍未確定林坤進等3人係派遣至長榮航太公司
23 之何單位及實際薪資數額。上訴人雖於109年3月9日以簡訊
24 通知被上訴人關於長榮航太公司之應繳交資料與期限、教育
25 訓練之時間、報到時間等，然被上訴人於109年2月27日即已
26 向上訴人表達終止勞動契約之意思表示，甚而上訴人係將張
27 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
28 司報到等，故上訴人發送前開簡訊，應係為製造其合法調職
29 之假象，顯為規避大量解僱勞工保護法及給付資遣費之義務
30 ，係出於不當動機及目的。且被上訴人之原職務每日固定工
31 時為9.5小時，時薪175元，超過8小時部分，每小時233元；

01 而訴外人馮宥杰、黃章銘各經上訴人改派至長榮航太公司維
02 修部、台維公司，其等於改派後每日正常工時為8小時，每
03 週正常工時為40小時，然馮宥杰與黃章銘各於109年5月、4
04 月有加班紀錄，上訴人並未給付加班費，可見系爭調動後之
05 薪資條件不如原職務之薪資條件，堪認系爭調動不符合勞基
06 法第10條之1規定。再者，上訴人於109年2月27日發給調動
07 意願表，被上訴人均未勾選接受調動，而分別手寫記載「非
08 自願資遣」、「資遣」、「非自願性離職」、「公司資遣」
09 等文字，依其文義，被上訴人係表達終止勞動契約，並請求
10 發給資遣費之意思。且被上訴人係於上訴人所發給調動意願
11 表上為前開文字之記載，顯係認為系爭調動不合法而不接受
12 系爭調動之意思。則被上訴人主張其於109年2月27日有依勞
13 基法第14條第1項第6款規定之事由，於109年2月29日終止兩
14 造勞動契約，應屬有據。被上訴人之到職日、離職日（即最
15 後工作日）、工作年資、平均工資均如附表所示，故林坤進
16 以次4人自得依勞退條例第12條第1、2項規定，請求上訴人
17 給付資遣費。且被上訴人離職符合就業保險法所稱之非自願
18 離職，其亦得依勞基法第19條及就業保險法第25條規定，請
19 求上訴人發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。從
20 而，被上訴人依勞退條例第12條、勞基法第19條、就業保險
21 法第25條第3項規定，請求上訴人給付林坤進以次4人依序 3
22 萬9290元、6萬7011元、7萬2972元、5萬5131元，及均加計
23 自起訴狀繕本送達翌日（即109年7月21日）起算之法定遲延
24 利息，並發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許等詞
25 ，為其判斷之基礎。

26 四、廢棄發回部分（即林鈺軒等3人部分）：

27 按雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，此
28 觀勞基法第11條第2款規定即明。是以雇主於有虧損或業務
29 緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組
30 織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社
31 會更大之不安，惟於資遣前仍應先盡安置勞工義務，在可期

01 待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕
02 之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，必無處
03 可供安置勞工時，始得資遣勞工。查上訴人經營人力派遣等
04 業務，嗣受疫情影響，自109年3月1日起，對華膳空廚公司
05 之人力派遣業務減少，致產生原派遣至華膳空廚公司包括被
06 上訴人等之多餘人力，有業務緊縮之情事。上訴人於同年
07 2月19日將上情通知勞工後，隨即於同年2月20日、同年2月27
08 日、3月5日與勞工進行三次工作協商，並於同年2月25日發
09 布工作改派公告，將男性員工改派至長榮航太公司之噴漆單
10 位或台維公司之機電巡檢單位，女性員工改派至長榮航太公
11 司之現場單位，經於同年2月26日通知、嗣於同年3月5日第
12 次協商時將林鈺軒、陳柏潤仍派至長榮航太公司，張志安派
13 至台維公司機電巡檢單位，乃原審認定之事實。上訴人於斯
14 時似有包括長榮航太公司、台維公司之職缺。果爾，上訴人
15 於盡安置勞工義務前，自不得任意資遣勞工。原審竟認上訴
16 人有業務緊縮情事，即應依勞基法第11條第2款規定，向被
17 上訴人終止勞動契約，並依勞退條例第12條規定，給付資遣
18 費，於法已有未合。再者，上訴人斯時尚僅有長榮航太公司
19 、台維公司之職缺，並說明工作地點同在機場作業區，無須
20 專業證照及相關經驗，並提供教育訓練，上班時數8小時，
21 薪資不變，且於109年2月29日至同年4月6日調動期間之空窗
22 期，給付待職員工基本薪資2萬3800元，保障生計不受衝擊
23 ，則上訴人系爭調動是否出於不當動機及目的，已滋疑義。
24 又林鈺軒、陳柏潤之原職務係需要體力之機務準備、搬運工
25 作，另張志安有維修戰機飛行操作系統之經驗，亦為原審所
26 是認。且有黃章銘等3人接受調動擔任新職，迄均能勝任工
27 作。復依上訴人於第二、三次協商通知所載改派後之薪資均
28 為原單位薪資（見第一審卷第41、51、53頁），倘若非虛，
29 系爭調動是否不利於林鈺軒等3人，而不符合勞基法第10條
30 之1規定，亦不再為詳查之必要。乃原審徒以上訴人無與原
31 職務相當之適當工作可派遣予林鈺軒等3人，逕認系爭調動

01 違反勞動契約及勞動法令，進而為上訴人不利之論斷，自嫌
02 疏略。上訴論旨，指摘原判決此部分為不當，求予廢棄，非
03 無理由。

04 五、駁回上訴部分（即林坤進部分）：

05 原審本於採證、認事及用法之職權行使，合法認定系爭調動
06 顯不利於林坤進家庭之生活利益，違反勞基法第10條之1規
07 定，故林坤進依勞基法第14條第1項第6款規定終止雙方勞動
08 契約，核屬有據。其請求上訴人給付資遣費3萬9290元本息
09 及發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許，經核於法
10 並無違背。上訴論旨，以原審認定事實、取捨證據、適用法
11 律之職權行使暨其他與判決無涉之理由，指摘原判決關此部
12 分不當，聲明廢棄，非有理由。

13 據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法
14 第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第
15 78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 111 年 4 月 14 日

17 最高法院勞動法庭

18 審判長法官 袁 靜 文
19 法官 林 金 吾
20 法官 陳 靜 芬
21 法官 石 有 為
22 法官 許 秀 芬

23 本件正本證明與原本無異

24 書 記 官

25 中 華 民 國 111 年 4 月 28 日