臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡字第26號

原　　告　劉宇綸
　　林洲寬
　　林益江
共　　同
訴訟代理人　游淑琄律師（法扶律師）
被　　告　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，本院於民國109 年9 月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。查原告原起訴時訴之聲明第1 項為：被告應分別給付原告劉宇綸、林洲寬、林益江（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）新臺幣（下同）48,861元、63,897元、46,428元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，嗣於民國109 年9 月7 日言詞辯論時變更其聲明為：被告應分別給付原告如附表合計欄所示之金額（見本院卷第213-214 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於附表「到職日」欄所示日期分別受僱被告公司，並派至華膳空廚股份有限公司（下稱華膳公司）之保稅倉庫任職，林洲寬、劉宇綸之工作內容為飛機上座位之整理及座位前示意圖之準備，林益江則負責飛機上飲料之準備

工作，每月薪資分別如附表「平均工資」欄所示。嗣因新冠肺炎疫情所致，華膳公司終止與被告間之契約，被告於109年2月19日函知原告及所有至保稅倉庫任職之員工有關工作至同年月29日止，並於同年月20日起陸續與原告多次協商轉換工作崗位，終將原告安排至長榮航太科技股份有限公司（下稱長榮航太公司），工作內容為噴漆作業、維修、保養作業等（下稱系爭調動），與原來工作差異甚大，且涉及高度專業性及勞務密集度甚高之不利益變更，均非原告體能及技術上所可勝任，已達不合法調動之情形，又被告要求原告簽立同意調職改派之文件，當時被告表示如不同意即終止勞動契約資遣原告，原告表示不同意調動後之工作，被告竟反悔不欲給付資遣費、預告期間工資等，經原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定不經預告終止系爭勞動契約，並得請求被告各給付如附表「資遣費」、「預告工資」欄所示金額，爰依勞基法第14條第4項、第16、17條、系爭勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規定，提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告公司係負責航空器相關供應鏈之協力廠商，受新冠肺炎疫情影響，華膳公司於109年2月29日起通知停止承攬其業務而被迫終止合約，實為不可抗力之因素，被告收到業務停止後立即通知原告進行協商，基於保障員工工作權，遂依勞基法第10條之1規定，提供安置計畫表給原告且詳細說明，惟原告一直要求被告將其等資遣並給予資遣費，經協商無共識，被告遂於同年3月9日發簡訊通知原告轉任協力廠商即長榮航太公司，以便於同年4月6日辦理報到手續，惟原告仍不予以理會，自同年4月6日寄發存證信函予原告，以原告連續曠工3日，被告自得依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告均受僱於被告公司，任職日期及平均工資各詳如附表「到職日」、「平均工資」欄所示。而被告公司於109

年2 月19日以函文通知原告在華膳公司上址保稅倉庫之工作至同年月29日止，並就原告是否調派至長榮航太公司進行協商，復於同年3 月6 日向桃園市政府申請勞資爭議調解，於同年月31日因兩造無共識而調解不成立等情，有勞工保險異動查詢、勞工保險被保險人投保資料表、薪資表、被告公司109 年2 月19日航合字第109021901 號函、第三次協商會議內容表、桃園市政府勞資爭議調解紀錄、劉宇綸與被告公司勞動契約附卷可稽（見本院卷第19-33 頁、37-44 頁、125-134 頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第218 頁），堪信為真實。

四、至原告主張被告於原告表示不同意調動後之工作，被告竟反悔不欲給付資遣費、預告期間工資等；另因被告非法為系爭調動，違反勞基法第10條之1 規定，經原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定不經預告終止系爭勞動契約，被告公司應分別給付原告資遣費、預告工資等語，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為： 關於系爭勞動契約是否終止？ 原告請求被告給付資遣費、預告期間工資，有無理由？經查：

關於系爭勞動契約是否終止部分：

1.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 款固定有明文。惟雇主得不經預告終止契約，必須具勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達3 日以上之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。次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作應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。又勞基法第10條之1 明定：「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」。雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。況勞動契約為繼續性契約，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之職務，或透過職務調動方式就原有人力加以活用，雇主將無從適時適所運用人力，以配合事業經營需要，顯然妨礙事業之存續發展。故雇主基於企業經營之必要，具有合理性之調職，應認不違反勞動契約之本旨。

2.查本件依系爭勞動契約第3條約定：「調動：甲方（即被告）因職務上之需要，須乙方（即原告）配合調動職務、職位、臨時支援工作或指派至各分支單位或關係企業任職時，乙方不得無故拒絕。倘乙方對於合理的調動拒不到任時，甲方得依勞動基準法第12條第4款或第6款，不經預告終止勞動契約，並無須給付資遣費，乙方不得異議」、第4條約定：「工作地點約定：乙方接受甲方之監督指揮，於下列地點擔任本契約所約定之工作：1.甲方營利事業登記之地址。2.甲方之關係企業、分支機構、辦事處、聯絡處及其他營業場所等。3.因營業或工作相關之事務需要而臨時派任之處所。4.其他基於企業經營所必需者。5.委託業主（包含但不限於機場、航空公司）處所。」有系爭勞動契約在卷可稽（見本院卷第126頁），且為原告所不爭執（見本院卷第218頁）。可見兩造在簽約時，已明示合意被告在合理範圍內，有調派員工職務及調動工作地點之權限，且被告係以經營機械安裝、油漆、航空器及其零件批發、人力派遣為業，有經濟部商工登記公示資料查詢服務在卷可查（見本院卷第219頁），其企業特性本有派駐員工至案場服務之業務需求，此為原告任職時即已知悉之勞動條件，則被告將原告派至長榮航太公司相關噴漆單位、維修單位，即合於兩造間勞動契約之約定。

3.原告復主張被告公司系爭調動涉及高度專業性及勞務密集度

高，非原告體能及其技術上所可勝任，且要求原告簽署減少工時同意書，工時減少會連帶影響工資等語；被告則抗辯調動係基於企業經營所必須，並未違反調動5 原則等語。茲就本件被告之系爭調動是否符合勞基法第10條之1 職務調動五原則，審認如下：

－有關「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」之部分：

華膳公司因近來新型冠狀病毒疫情影響，導致餐數及航班嚴重下滑、業務量縮減，遂向被告表示自109 年3 月份起暫停派遣人力作業一節，有E-Mail列印資料在卷可考（見本院卷第71-75 頁），由此可知被告是因華膳公司受前述疫情影響，而減少對被告之業務需求而停止其與被告間之合約，致被告不得不調動原告工作地點，此為被告經營上所必須，且係僅就派駐華膳公司之員工而為，自難認被告調動職務之行為或有何權利濫用之情形，或針對原告有何不當動機或目的。

—有關「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」之部分：

系爭調動後之上班時間、工作地點、休假與原來工作內容相同一情，為兩造所不爭（見本院卷第215 頁），從而，被告公司將原告調至長榮航太公司案場，對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

原告固主張系爭調動後之新工作須原告簽署減少工時同意書而影響工資，惟依第三次協會議內容所載（見本院卷第39頁）：「2.報到等待期間支付最低基本工資23,800，並須簽署減少工時同意書」，顯係因考量原告自華膳公司停工後，至向長榮航太公司報到前之空窗所為之權宜措施，且兩造不爭執系爭調動後之上班時間並未變動，原告復未舉出事證證明系爭調動後有何工時工資有不利變更之情，則原告此部分之主張，尚嫌無據。

原告復主張系爭調動後之新工作相較原工作而言，勞力密集度高，且噴漆及維修涉及到相關專業能力等語。惟查，有關

系爭調動後之長榮航太公司噴漆單位、維修單位工作內容分別為：「1.『協助』進行噴漆前置作業（調漆、梯架定位等機動支援工作）。2.漆身修補作業。3.無經驗可」、「1.依部門『協助』配合現場工程師，進行維修工作、及保養、測試。2.依部門『協助』倉庫存貨管理、『協助』現場主管交辦工作事宜。3.依部門作業維修、保養等工作。4.依部門作業清洗、保養等工作。5.依部門作業搬運、測試、保養等工作。6.無經驗可」，有第三次協商會議內容表在卷可按（見本院卷第39頁），可見系爭調動後之工作內容合於被告公司所營事業資料所載之「油漆工程業」、「倉儲業」等，且僅係從事協助等輔助工作，無經驗亦可勝任，難認系爭調動後之新工作有何特殊專業能力要求。況原告分別向被告應徵時之履歷表中，林益江提及曾任長榮航太公司技術員，期許自己在工作中得更多元實務經驗；林洲寬提及曾任桃園航勤、萊爾富物流，對貨品出貨流程已有相當了解，對機場地勤環境有所接觸；劉宇綸提及曾任宇捷金屬，表示想嘗試不同性質工作，磨練自己的耐性及專注能力等情，有原告應徵履歷表各1 份在卷可憑（見本院卷第179-183 頁），且為原告所不爭執（見本院卷第216 、218 頁），可認原告或有相關工作經驗、接觸機會，或有意願學習新事務，則系爭調動後之輔助工作內容，堪認為原告之智識及體力所可勝任。原告復未舉出系爭調動後有何勞力高度密集、專業需求，則原告此部分之主張，亦非可取。

. 有關「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」之部分：

兩造不爭執系爭調動後之工作地點、休假等與原來工作相同，已如前述，則難認系爭調動有何工作地點過遠、未考量原告及其家庭生活利益之情。

4.綜上，被告就系爭調動合於兩造之系爭勞動契約約定，被告將原告從原先之華膳公司調至長榮航太公司，亦符合勞基法第10條之1 規定，故原告以被告違反勞動契約為由，依勞基

法第14條第1項第6款之規定片面終止勞動契約，即非適法，兩造間之勞動契約於109年2月29日後仍屬存在。

5.被告辯稱原告從未至異動後之工作場所報到，已構成無正當理由曠工3日或一個月內曠工達6日，並於109年4月6日寄發大園埔心街郵局第49號存證信函予原告，表示依勞動基準法第12條第1項第6款終止兩造契約等情，有簡訊通知照片、終止勞動契約存證信函各1份在卷可考（見本院卷第117-123頁、193-199頁），堪信為真實。是被告依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，即為適法。

原告請求被告給付資遣費、預告期間工資，有無理由？

兩造間契約係由被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止，而非由原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已認定如前，則原告請求被告給付資遣費、預告期間工資，即無理由。

六、綜上所述，原告依勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第16、17條等規定，請求被告應給付原告如附表「合計」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，非屬正當，不應准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　109　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　蘇玉玫

姓名	到職日（年.月.日）	年資（年.月.日）	平均工資	資遣費	預告工資	合計

（續上頁）

林洲寬	106.05.03	2.10.2	28,600	40,636	19,060	59,696
劉宇綸	107.09.20	1.5.14	35,000	25,521	23,340	48,861
林益江	107.04.17	1.10.17	28,000	26,367	18,660	45,027