

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第100號

原告 林坤進
林鈺軒
陳柏潤
張志安

共同

訴訟代理人 陳稚婷律師（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2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林鈺軒新臺幣肆仟貳佰元，及自民國一百零九年七月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告陳柏潤新臺幣參萬伍仟元，及自民國一百零九年七月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十五、原告林坤進負擔百分之十七、原告林鈺軒負擔百分之二十三、原告陳柏潤負擔百分之二十五、原告張志安負擔百分之二十。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆仟貳佰元為原告林鈺軒供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如新臺幣參萬伍仟元為原告陳柏潤供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告4人原均受僱於被告，派駐在華膳空廚碼頭之保稅倉庫擔任機務整備倉儲配料之工作。被告於民國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影響，所有派駐華膳人員最後工作日於109年2月29日

01 截止，自109年3月1日起停止進入廠區工作。嗣被告開始
02 進行工作調度及協商，先於109年2月20日協商過程中陳稱
03 將會為原告4人安排其他任職地點，惟對於工作地點為何並
04 未說明，且年資不併計，如不接受改派駐之地點者，將予以
05 資遣；復於109年2月25日發布工作改派公告，將男性員工
06 改派訴外人長榮航太股份有限公司（下稱長榮航太公司）噴
07 漆單位或訴外人台灣飛機維修股份有限公司（下稱台灣飛機
08 維修公司）之機電巡檢單位，女性員工改派長榮航太公司之
09 現場單位，不接受調派者，視為自請離職，然對調派後之工
10 作內容、薪資條件等均隻字未提。而於109年2月26日二次
11 工作協商通知中，僅就訴外人長異發動機維修股份有限公司
12 及長榮航太公司噴漆之工作內容、上班時間、休假及薪資等
13 做簡介，惟因被告調動職缺之每日固定工作時數少於原告4
14 人原職務，薪資條件已為不利之變更，業已違反勞動契約及
15 勞工法令，故原告4人於109年2月27日第二次協商會議時
16 均向被告表示於109年2月29日依勞動基準法第14條第1項
17 第6款規定，終止雙方間之勞動契約。原告4人之到職日、
18 離職日及平均工資之數額均詳如附表一所示（原告4人係先
19 任職於訴外人聯合國際股份有限公司〈下稱聯合公司〉，均
20 自民國107年12月29日起由具實體上同一性之被告接續僱用
21 ，又原告陳柏潤曾於任職期間之105年6月29日離職，隨後
22 於105年8月1日再次任職，即原告陳柏潤自聯合公司離職
23 時間未滿3個月，故前後工作年資均應合併計算）。爰依勞
24 工退休金條例第12條、勞動基準法第38條、就業保險法第25
25 條等規定，請求被告應分別給付原告4人如附表一所示之「
26 資遣費」、「特休未休折算工資」等款項及開立非自願性離
27 職證明書等語。並聲明：(1)被告應分別給付原告4人如附表
28 一「合計」欄所示之金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至
29 清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告應開立非自願離職
30 證明書與原告4人。(3)第一項聲明，願供擔保請准宣告假執
31 行。

01 二、被告則以：被告係負責航空器相關供應鏈之協力廠商，因新
02 型冠狀肺炎疫情之影響，被告於109年2月20日突然接獲承
03 包廠商通知將於同年3月起停止派遣人力作業，被告被迫接
04 受終止合約之情況，造成營運前所未有的衝擊。被告接到承
05 包廠商之通知後，立即與包含原告4人等員工進行協商，為
06 了保有員工之工作權，依勞動基準法第10條之1之規定，提
07 供安置計畫表給與同仁，且詳細說明調動之職務與原職務相
08 同或類似，也會為相當之教育訓練。然原告4人卻在安置計
09 畫表上勾選「否」而不願接受調度，並一味要求公司提供資
10 遣費及非自願離職書。然被告調動原告4人屬合法調動，原
11 告4人請求資遣費及非自願離職證明書顯屬無據；至於原告
12 林鈺軒、陳柏潤請求未休之特別休假工資各4200元、3萬50
13 00元，被告願意給付等語置辯。並聲明：(1)原告之訴駁回。
14 (2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、原告4人主張原告4人原均受僱於被告，派駐在華膳空廚碼
16 頭之保稅倉庫擔任機務整備倉儲配料之工作，任職期間如附
17 表一所示。被告於109年2月19日發函通知廠區全體同仁，
18 因受新型冠狀病毒肺炎疫情影響，所有派駐華膳人員最後工
19 作日於109年2月29日截止，自109年3月1日起停止進入
20 廠區工作，復於109年2月25日發布工作改派公告，將男性
21 員工改派長榮航太公司噴漆單位或台灣飛機維修公司之機電
22 巡檢單位，女性員工改派長榮航太之現場單位等情，業據渠
23 等提出勞工保險被保險人投保資料表、華膳工作截止通知、
24 工作改派公告、二次工作協商通知等件為證，且為被告所不
25 爭執，堪信為真實。原告4人另主張被告違法調動，原告4
26 人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告應
27 給付原告4人資遣費及開立非自願離職證明書等節，則為被
28 告所否認，並以前詞置辯，是本件兩造之爭點應在於：（一
29 ）被告是否有勞基法第14條第1項第6款情形，而得由原告
30 4人終止勞動契約？（二）原告請求被告給付資遣費、開立
31 非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

01 (一) 被告是否有勞基法第14條第1項第6款情形，而得由原告
02 4人終止勞動契約？

03 1、按終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，此觀
04 民法第263條準用第258條規定自明。又非對話而為意思
05 表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民
06 法第95條第1項定有明文。原告4人主張於109年2月27
07 日勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，固據渠等提
08 出調動意願表為證（見本院卷第43-49頁），然觀諸上開
09 意願表之內容，係被告提出即將調動員工之職缺、工作內
10 容、上班時間、休假、薪資等資訊，而原告林坤進並未勾
11 選是否接受調動，手寫記載「非自願資遣」之文字；原告
12 林鈺軒勾選不接受調動，手寫記載「資遣，感謝公司這兩
13 年多來對處在異鄉的我的照顧，感謝」等語；原告陳柏潤
14 勾選不接受調動，手寫記載「非自願性離職」之文字；原
15 告張志安勾選不接受調動，手寫記載「公司資遣、感謝公
16 司這段時間的照顧」等語。被告提出上開意願表之目的在
17 於說明調動工作後之勞動條件，並請原告4人在意願表上
18 勾選是否願意接受調動，而非資遣原告4人之意，原告4
19 人卻僅在該意願表上記載上開文字，單方面的拒絕調動而
20 希望被告資遣，並未提及被告有何違反勞動契約或勞工法
21 令，致有損害勞工權益之虞之內容，是否可認為係依勞基
22 法第14條第1項第6款之規定行使終止勞動契約此一形成
23 權之意思表示，洵非無疑。

24 2、再按所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂約
25 定勞僱關係之契約。又依勞基法施行細則第7條第1款、
26 第3款之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調
27 整，應於勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方
28 商議決定。惟勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營
29 之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調
30 職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存
31 續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益

，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，故判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。而勞基法於104年12月16日增訂第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」。是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。

3、經查，受到新型冠狀病毒疫情衝擊，全球航空業自109年初迄今陷入困境仍未回復，此為公知之事實。被告為長榮航太公司、華膳空廚股份有限公司等公司之合作廠商，負責承攬飛機內、外部維修及華膳空廚之合作廠商負責承攬保稅大樓、貴賓室、機上餐點包裝等相關業務，而華膳空廚於109年2月20日通知被告將自109年3月起暫停派遣人力作業，有電子郵件在卷可佐（見本院卷第107頁），

01 足見不僅航空業受到新型冠狀病毒疫情影響，身為航空業
02 者合作廠商之被告之營業，亦無法倖免於難，堪認被告調
03 動原告4人係基於企業經營上所必須，且無不當動機及目
04 的。

05 4、原告4人雖主張被告調動職缺之每日固定工作時數少於原
06 告4人原職務，且報到等待時間之工資為基本工資，薪資
07 條件已為不利之變更云云。然按勞工正常工作時間，每日
08 不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞基法第30條第
09 1項訂有明文。原告4人雖主張原告4人每日固定工時為
10 9.5小時，被告對此則辯稱係因疫情影響而無加班需求等
11 語，本院審酌被告將原告林坤進、林鈺軒、陳柏潤調動至
12 長榮航太公司，工作時間為上午8時30分至下午5時30分
13 ，薪資條件依原單位薪資；被告將原告張志安調動至台灣
14 飛機維修公司，工作時間分為上午7時30分至下午4時、
15 下午3時至晚間11時30分、晚間11時30分至翌日上午8時
16 ，薪資條件依原單位薪資，是比較調動後之工作時間，並
17 未較調動前減少，原告4人在原單位每日工作9.5小時，
18 其中8小時為正常工作時間，1.5小時則為延長工作時間
19 ，而延長工作時間本係例外，在雇主無使勞工在正常工作
20 時間以外工作之必要之情況（見勞基法第32條第1項），
21 當無要求勞工延長工作時間，且原告4人調動後之薪資亦
22 與原單位相同，是原告4人主張調動後工作時間將減少云
23 云，應無可採。再審酌，原告4人在華膳空廚碼頭係負責
24 機務準備、搬運免稅品之工作，將原告林坤進、林鈺軒、
25 陳柏潤調動至長榮航太公司工作，工作內容記載：噴漆單
26 位：協助進行噴漆前置作業（調漆、梯架定位等機動支援
27 工作）。2.漆身修補作業。3.「無經驗可」。維修單位：
28 1.依部門協助配合現場工程師，進行為修工作、及保養、
29 測試。2.依部門協助倉庫存貨管理、協助現場主管交辦工
30 作事宜。3.依部門作業維修、保養等工作。4.依部門作業
31 清洗、保養等工作。5.依部門作業搬運、測試、保養等工

01 作。5.「無經驗可」；並安排109年3月24日為教育訓練
02 （見本院卷第51頁）。原告林坤進、林鈺軒、陳柏潤原先
03 之工作本即需要體力之機務準備、搬運工作，而調動後之
04 工作，被告亦提供教育訓練，且調動後之工作即使無相關
05 經驗，亦能配合，應認調動後工作亦為原告林坤進、林鈺
06 軒、陳柏潤體能及技術可勝任；且被告提供免費接駁車至
07 長榮航太公司廠區（見本院卷第51頁），應無調動地點距
08 離過遠之問題，尚難認對原告林坤進、林鈺軒、陳柏潤通
09 勤時間有不合理之增加致影響其家庭生活利益，或有何交
10 通不便，而需被告加以協助並提供補助之必要。另被告
11 將原告張志安調動至台灣維修公司工作，負責飛機維修棚
12 廠區等機電設備相關保養（見本院卷第53頁），審酌原告
13 張志安曾於83年9月至105年12月間服役於中華民國空軍
14 擔任維修士，負責飛機維修等任務，有原告張志安之履歷
15 表在卷可佐（見本院卷第169頁），調動後工作亦為原告
16 張志安體能及技術可勝任。原告4人雖另主張報到等待時
17 間之工資為基本工資，勞動條件已為不利之變更云云，然
18 原告4人如繼續擔任被告所屬員工，同意依照被告指示提
19 供勞務，縱實際尚無工作，在等待期間被告依約就應照常
20 給付薪資，惟被告因受疫情衝擊影響，為將營運傷害減到
21 最低，而謀求企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，
22 在報到等待期間希冀原告4人簽署同意書而給付基本工資
23 ，對原告4人固有收入上之影響，惟該報到等待期間僅約
24 1個月，並非調動原告4人之工作後一併變更薪資條件，
25 對原告4人收入之影響有限。而原告4人拒不依被告之調
26 職命令到職履新，一味要求資遣，有違情理。

27 5、從而，被告上開調動行為確係基於企業經營上所必須，有
28 其正當性及必要性，新工作又為原告4人技術體能所能勝
29 任，其他條件復未超過依一般社會通念所得忍受之不利益
30 程度，難認有何濫用權利，違反勞動契約之本旨，並無違
31 反勞基法第10條之1各款規定，應認合法，為維護事業營

01 運及管理，並本於勞資合作精神，勞工應不得拒絕，原告
02 4人指稱被告違法調動，執此終止兩造勞動契約，殊屬無
03 據。

04 (二) 原告4人請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明，是
05 否有理由？

06 1、按契約之合意終止為契約行為，法定或約定終止權之行使
07 則為單獨行為，後者發生效力與否，端視有無法定或約定
08 終止之事由存在，既無待他方當事人之承諾，自不因他方
09 當事人之同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最
10 高法院94年度台上字第1594號判決意旨參照）。

11 2、經查，本件原告4人主張於109年2月27日向被告為終止
12 兩造間勞動契約之意思表示，雖因被告並未違法調動渠等
13 職務而此終止權之行使不生效力，已如前述，而原告4人
14 終止勞動契約之意思表示既為一為單獨行為，揆諸前開最
15 高法院判決意旨，無得由被告將其單方終止之意思表示視
16 為自請離職之意思表示，並同意而成為合意終止，是兩造
17 間之勞動契約並未因原告4人前開意思表示而終止。

18 3、按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其
19 預告期間依左列各款之規定：…」、「雇主依前條終止勞
20 動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇
21 主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均
22 工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
23 一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項
24 所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」、
25 「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間
26 工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約
27 者。二、定期勞動契約期滿離職者。」，勞基法第16條、
28 第17條、第18條分別定有明文。依勞基法前開規定可知，
29 勞工得請求資遣費者，須雇主係依勞基法第11條或第13條
30 但書之規定終止勞動契約者（勞基法第16條及第17條規定
31 參照），或勞工依勞基法第14條第1項之規定終止勞動契

約者（勞基法第14條第4項、第17條規定參照），方得請求。是依勞基法第14條第4項準用第17條之規定，雇主應發給勞工資遣費者，以雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者，始足當之。再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。依上開規定，勞工於契約終止時，不論是勞工自請離職、自請退休、被迫辭職或遭雇主預告解僱、不經預告解僱、強制退休而離職，均得向雇主請求發給服務證明書。次按被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第1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，就業保險法第25條第1項、第3項分別定有明文。惟就業保險法所稱之非自願離職，依就業保險法第11條第3項規定，係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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。查兩造間之勞動契約並非因原告4人終止而消滅，則原告主張被告應給付資遣費、開立非自願離職證明云云，自無足取。

（三）至原告林鈺軒、陳柏潤請求被告給付未休之特別休假工資各4200元、3萬5000元，被告當庭表明願意給付上開款項（見本院卷第256、258頁），是原告林鈺軒、陳柏潤上開請求，應屬有據。

四、綜上所述，原告林鈺軒、陳柏潤依兩造間勞動契約之法律關係，各請求被告給付未休之特別休假工資各4200元、3萬5000元，及均自起訴狀繕本送達翌日即109年7月21日（見本院卷第97頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，原告林鈺軒、陳柏潤逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。另原告林坤進、張志安請求被告給付如附表

所示之資遣費，並開立非自願離職證明書，亦屬無據，亦應予駁回。

五、又本判決第1、2項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告4人敗訴之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 9 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 何 宗 霖

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 9 月 18 日
書 記 官 李 慧 慧

附表：

編號	姓名	到職日 (年月日)	最後出勤日 (年月日)	工作年資 (年月日)	平均工資(新 臺幣,下同)	資遣費	特休未休 折算工資	合計
1	林坤進	106.12.1	109.2.29	2,3,0	34,924元	46,554元	0元	46,554元
2	林鈺軒	106.3.20	109.2.29	2,11,10	45,524元	67,011元	4,200元	71,211元
3	陳柏潤	104.9.16	109.2.29	4,5,14	32,752元	72,972元	35,000元	107,972元
4	張志安	106.3.15	109.2.29	2,11,15	37,276元	55,131元	0元	55,131元