

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第19號

上訴人 精浚科技股份有限公司

法定代理人 廖國富

訴訟代理人 劉紀寬律師

江肇欽律師

被上訴人 陳光偉

訴訟代理人 吳秉祐律師

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107年11月27日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第50號第一審判決提起上訴，本院於108年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決除確定部分外廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：其自民國102年2月18日起受僱於上訴人，擔任製造部資材課副理，工作內容為資材的交期回覆、原料、加工跟催、請購原料等職務，約定月薪新臺幣（下同）5萬元。嗣上訴人於107年3月13日要求被上訴人填寫勞動契約變更協議書，並將被上訴人工作場所由廠區資材部門調至生產線，且由原來製造部資材課副理之之主管職降職為專員，並減薪7000元，惟上訴人擅自對被上訴人所為降級、調動部門及減薪之行為，有違誠信原則，並屬權利濫用，不符合勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，被上訴人乃依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並請求上訴人給付資遣費12萬7083元及開立非自願離職證明書等情，爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條之規定，求為判決：（一）上訴人應給付被上訴人12萬7083元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）上訴人應開立載明被上訴人為非自願離職之服務證明書予被上訴人。

01 二、上訴人則以：上訴人調動被上訴人之職務係基於企業經營上
02 所必須，上訴人係合理調動被上訴人職務，符合勞基法第10
03 條之1之規定，並無任何不法。又被上訴人係因擔任資材課
04 副理，為該部門之主管，因此每月才領取主管加給7000元，
05 其既未再擔任資材課之主管，其工作份量及壓力亦相對減輕
06 ，上訴人自無給付之義務，被上訴人其餘薪資條件及職等、
07 職級均未變動，故上訴人對於被上訴人之工資與其他勞動條
08 件，並未作不利之變更，對其亦無任何不公。再觀兩造所簽
09 立之勞動契約第3條、第4條之約定，上訴人可依本身經營之
10 需要，在符合調動規定下，進行合理之職務調動，此乃被上
11 訴人任職之初就已清楚認知，故被上訴人如今拒絕上訴人之
12 合理調動，顯與上開約定有違。被上訴人於上訴人調職後持
13 續任職，應已同意上訴人之調職，兩造間原勞動契約仍然持
14 續存在，上訴人絕無可能另行與被上訴人重新成立新的勞動
15 契約關係之意思。被上訴人於107年10月19日再以調職不合
16 法而終止勞動契約，已逾30日除斥期間，自不得再以前開事
17 由終止勞動契約，被上訴人請求資遣費及開立非自願離職證
18 明書，自屬無據等語，資為抗辯。

19 三、原審判命上訴人應給付被上訴人12萬7009元及自107年4月12
20 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及上訴人應
21 開立載明被上訴人為非自願離職之服務證明書予被上訴人，
22 並就所命給付之金額部分，依職權宣告假執行；而駁回被上
23 訴人其餘之訴，上訴人就敗訴部分不服，提起上訴。並上訴
24 聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，
25 被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回
26 。

27 四、兩造不爭執之事項：

28 (一)被上訴人自102年2月18日受僱於上訴人，原先擔任資材課長
29 ，於103年5月1日晉升為廠務部副理，104年3月1日因組織異
30 動改為資材課副理，薪資自廠務部副理後每月5萬元。

31 (二)被上訴人擔任資材課課長及副理時，工作內容為生產製令開

01 立、跟催結案、回覆交期、請購原料、加工跟催及庫存管理
02 。

03 (三)上訴人於107年3月19日將被上訴人調職為非主管職務的製一
04 課專員，沒給主管加給7000元。

05 (四)被上訴人於107年3月27日勞資爭議調解時，主張依據勞基法
06 第14條第1項第6款終止勞動契約，上訴人不接受被上訴人所
07 主張上開情形終止勞動契約。

08 五、被上訴人主張上訴人將其調職並減薪，有違誠信原則，並屬
09 權利濫用，不符合勞動契約及勞基法第10條之1規定，違反
10 勞動契約及勞工法令之情事，爰依勞基法第14條第1項第6款
11 之規定，終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費12萬7009元
12 及開立載明被上訴人為非自願離職之服務證明書予被上訴人
13 ，然為上訴人否認並以前詞置辯。因此，本件爭點為：兩造
14 勞動契約是否有合法終止？茲說明如下：

15 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
16 民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告
17 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
18 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
19 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
20 高法院17年上字第917號判例意旨參照）。

21 (二)被上訴人主張上訴人將其工作場所由廠區資材部門調至生產
22 線，且由原來製造部資材課副理之之主管職降職為專員，並
23 減薪7000元，有違誠信原則，並屬權利濫用，不符合勞動契
24 約及勞基法第10條之1規定，而終止勞動契約云云，為上訴
25 人否認。經查，被上訴人初始主張於107年3月16日依據勞基
26 法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約關係（見
27 原審卷一第45頁），嗣改稱係於107年3月27日調解時向上訴
28 人主張終止（見原審卷一第61頁），前後主張終止勞動契約
29 時日不一，而被上訴人於原審更主張將資遣費計算至107年
30 10月8日（見原審卷二第220頁），且被上訴人一直依照上訴
31 人調職後之製一課專員之職務任職至107年11月5日才離職，

有台北西園163號存證信函可稽（見原審卷二323頁），且近8個月都持續按月受領調職後之薪資4萬3000元，此均為被上訴人所自認之事實（見原審卷二第216頁），顯見兩造間對於被上訴人被調職後之工作條件（包括職位、工作內容及薪資在內）均已達成合意，而與上訴人繼續勞動契約關係至107年11月5日止。被上訴人主張上訴人將其降職並減薪，有違誠信原則，並屬權利濫用而終止勞動契約云云，尚屬無據。

(三)被上訴人雖又主張其於107年3月27日以後繼續於上訴人公司工作，上訴人無異議而受領被上訴人提供之勞務，兩造應為成立新勞動契約，並無礙於被上訴人已終止勞動契約之意思表示云云。亦為上訴人所否認，而查被上訴人於107年3月27日勞資爭議調解時，主張依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，上訴人則不接受被上訴人主張上開情形終止勞動契約，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（見原審卷一第11頁），且被上訴人於調職生效後也是按照調職後之製一課專員職務及薪資4萬3000元之工作條件，繼續任職於上訴人公司並按月領取薪資，業如前述，倘兩造有成立新勞動契約，兩造理應會簽訂書面契約為憑。是上訴人抗辯被上訴人於上訴人調職後持續任職，應已同意上訴人之調職，兩造間原勞動契約仍然持續存在，上訴人絕無可能另行與被上訴人重新成立新的勞動契約關係之意思等語，自屬可信。被上訴人主張其於107年3月27日以後繼續於上訴人公司工作，兩造間已另行成立新的勞動契約關係云云，尚非有據。

(四)綜上，兩造間原本之勞動契約關係於107年11月5日被上訴人離職之前仍合法有效存續，被上訴人主張兩造間之勞動契約關係已因其終止之意思表示而終止，為不足採。

六、綜上所述，被上訴人依據勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條之規定，請求上訴人應給付被上訴人12萬7009元及自107年4月12日至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應開立載明被上訴人為非自願離職之服務證明書予被上訴人，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並

就所命給付之金額部分，依職權宣告假執行，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院將此部分廢棄改判如主文第二項所示。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 5 月 31 日
勞 工 法 庭

審判長法官 林陳松
法官 鄭威莉
法官 曾錦昌

正本係照原本作成。

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（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項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 108 年 5 月 31 日
書記官 高婕馨

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。