

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第13號

上訴人 驊洲運輸股份有限公司

法定代理人 林繼文

訴訟代理人 林淑娟律師

被上訴人 姜智薰

訴訟代理人 林思銘律師

陳新佳律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國107年11月30日臺灣新竹地方法院107年度勞訴字第40號第一審判決提起上訴，被上訴人並減縮訴之聲明，本院於108年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

原判決主文第一項利息起算日，應減縮自民國一百零七年六月十二日起算。

第二審（除減縮部分外）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款即明。查被上訴人於原審請求利息起算日為自起訴狀送達上訴人翌日起算，嗣於本院變更利息起算日自上訴人提出民國107年6月11日答辯(一)狀翌日即107年6月12日起算（見本院卷第350頁、原審補字卷第4頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，毋庸對造同意，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自89年4月24日起受僱上訴人，於104年6月1日由儲運部保修主任升任副理（下稱系爭勞動契約）。詎上訴人於107年3月7日片面以組織改變為由，公告卸除伊副理職務（下稱系爭調動），非基於企業經營上所必須，且

對伊薪資及其他勞動條件為不利變更，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定之調動原則。伊乃於107年3月15日依勞基法第14條第1項第2、6款規定，自同年月21日起終止系爭勞動契約。爰依勞基法第17條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，求為命上訴人給付資遣費64萬1250元，並加計法定遲延利息之判決。（原審判令上訴人如數給付，並為得、免假執行宣告。上訴人不服，提起上訴。被上訴人則於本院減縮利息起算日如前述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人於104年5月25日升任保修副理之人事異動申請單（下稱系爭異動申請單）註明「於任職期間若有不適任則退回原單位」，詎其於106年8月30日自行退出伊管理群組，多次於主管約談時表明不願擔任管理職，無法配合開會、繳交日報表，常行蹤交代不明，有不適任情事。且伊107年組織變動已無儲運部，無設置該部副理之必要。系爭調動前後，被上訴人工作內容、薪資並無不同或調降，伊復充分踐行調動職務前之程序。嗣被上訴人於107年3月16日自請離職，伊另於同年月29日以被上訴人自同年月23日起無故曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，其不得請求資遣費等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決除減縮部分外廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、查被上訴人自89年4月24日起受僱上訴人，94年7月1日起選擇適用勞工退休金（下稱勞退）新制，於104年6月1日由儲運部保修主任升任副理。上訴人於107年3月7日公告因儲運組織改變，而為系爭調動；被上訴人於同年月15日依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止系爭勞動契約，經上訴人於翌日收受；上訴人則於同年月29日依同法第12條第1項第6款規定終止該契約，經被上訴人於同年4月3日收受等情，為兩造所不爭，並有被上訴人投保資料、勞工提繳異動資料查詢結果、系爭異動申請單、公告、律師函、存證信函、

掛號郵件收件回執足稽（見原審補字卷第11、13至16頁、卷一第25、29至34頁、卷二卷第81、82至90頁、本院卷第93頁），應堪認為真實。

四、又被上訴人主張：系爭調動違反勞基法第10條之1規定，伊已依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止勞動契約，上訴人應給付資遣費等語，為上訴人所否認，並以前揭情詞為辯。是本件應審究者：（一）系爭調動是否違反勞基法第10條之1規定？（二）被上訴人得否依同法第14條第1項第2、6款規定終止系爭勞動契約？（三）如終止合法，其得請求資遣費金額為何？茲分述如下：

（一）系爭調動是否違反勞基法第10條之1規定？

1.按勞工應從事之工作，及工資之議定、調整、計算等有關事項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條第1、3款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。又「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。」，勞基法第10條之1定有明文。且調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，此觀該條立法說明即明。是判斷雇主之調職命令是否合法，應就其經營上有無必要性或合理性與勞工因調職所蒙受之不利益，依上開規定為基準，綜合考量判斷雇主調動有無權利濫用或違反誠信原則。

2.被上訴人主張：系爭調動為伊勞動條件之不利變更，伊未同意等語，業據提出公告、律師函、離職申請書為證（見原審補字卷第11、13頁、卷一第27頁），並經證人即上訴

01 人執行副總蕭敏萍證稱：伊於107年3月7日帶被上訴人去
02 董事長辦公室談要降職降薪，董事長說調回主任職，就照
03 原來主任薪俸給付，不給付副理之管理津貼，被上訴人不
04 同意等語（見原審卷二第50頁）；證人即上訴人實際負責
05 人及總經理鄭日省證稱：被上訴人升任副理前每月報1萬
06 多元加班費，升副理後每月薪資5.7萬元含加班費；系爭
07 調動後其薪資應以原來5萬元報加班費，被上訴人不願意
08 回原職，公司為系爭調動公告後被上訴人即提出離職單等
09 語（見本院卷第154、155、157頁）可證。參諸系爭異動
10 申請單及薪資單記載（見原審卷一第25頁、卷二第75至77
11 頁），可知被上訴人於系爭調動後，底薪、管理津貼、職
12 務津貼、技術津貼、伙食津貼將依序由3萬600元、5000元
13 、4000元、1萬5000元、2400元，調降為2萬1100元、3000
14 元、3000元、0元、1800元，惟另有1000元全勤獎金及可
15 申請之其他加款2萬100元，保修副理薪資則內含平日及例
16 假日加班津貼，調動前後薪資結構不同，加總金額相差70
17 00元，其調動後須透過加班始能取得與副理相同之薪資，
18 其工時無疑變相延長。是上訴人未經被上訴人同意所為系
19 爭調動，對其薪資及勞動條件造成不利益之變更，應堪認
20 定。則上訴人抗辯：是項調動未對被上訴人勞動條件做不
21 利變更云云，尚無足取。

22 3.上訴人雖抗辯：系爭異動申請單已註明被上訴人若不適任
23 即退回原單位，其於106年8月底口頭提出離職，於同年月
24 30日自行退出伊管理群組，多次於主管約談時表明不願擔
25 任管理職，無法配合開會、繳交日報，未能清楚交待上班
26 時間行蹤，有諸多不適任情事，伊始將被上訴人降回原職
27 務云云，固提出系爭異動申請單、內部簽呈（見原審卷一
28 第25頁、卷二第33頁）為據。惟查：

29 (1)系爭異動申請單固記載「於任職期間若有不適任則退回原
30 單位」等語，並經被上訴人簽名等情，有該申請單可據（
31 見原審卷一第25頁）。惟證人蕭敏萍證稱：此係對被上訴

01 人是否適任主管之觀察期等語（見原審卷二第47頁），迄
02 被上訴人106年3月遭卸除副理乙職時，已歷時2年9月，顯
03 然已逾是否適任該職之觀察期，自難僅以被上訴人曾簽認
04 該異動申請單即認上訴人可片面卸除被上訴人副理職務。

05 (2) 且據證人即被上訴人直屬主管張啟明證稱：被上訴人工作
06 均如期完成，如未完成也會說明理由，伊交代的特別事件
07 都會配合執行，並無不適任狀況，被上訴人每日均依鄭日
08 省規定將當日行程及完成事項製作日報表交給伊，伊106
09 年3月至上訴人公司任職時，被上訴人都有去開會，2、3
10 個月之後鄭日省要其不用開會等語（見本院卷第132、133
11 頁）。證人蕭敏萍亦證述：被上訴人106年5月提出要離職
12 ，經伊挽留後繼續任職，106年8月其退出群組前有抱怨開
13 會太多問伊可否不要當主管，伊告知被上訴人可以不用開
14 會，伊會陳報鄭日省，請其繼續擔任儲運副理；鄭日省在
15 106年3月要求被上訴人要寫日報報告工作內容及行程，被
16 上訴人提不出來，由伊幫被上訴人寫日報每日陳報鄭日省
17 。伊希望被上訴人繼續做，所以未就其不想開會不寫日報
18 立即處分等語（見原審卷二第40、41、47至49頁）。足見
19 被上訴人工作均如期完成，其未參與會議係經蕭敏萍、鄭
20 日省同意，且自行或由蕭敏萍代為製作日報，無不適任副
21 理職務之情形，上訴人更未因被上訴人未開會及製作日報
22 予任何懲處。

23 (3) 又證人蕭敏萍證述：106年8月被上訴人退出上訴人管理群
24 組，該群組非交辦工作平台等語（見原審卷二第40、48頁
25 ）；證人鄭日省證稱：上訴人要求管理階層一定加入管理
26 群組，有政令宣導、交辦事項、安排突發事項，若保修汽
27 車在外面有問題，無法聯繫保修主管，當然有影響；倘有
28 人未加入，遇緊急事件可以電話聯繫等語（見本院卷第15
29 6、159頁）；證人張啟明證稱：管理群組內有狀況會宣導
30 ，非上班時間突發狀況會透過群組傳達，公司未因被上訴
31 人退出群組乙事對其懲處等語（見本院卷第136、137頁）

01 。足見上訴人雖要求管理階層加入該群組，為緊急事件發
02 生時聯繫方式之一，然非用以交辦工作，遇緊急事件亦有
03 其他方式可聯繫，被上訴人更未因退出該群組而遭懲處。
04 況上訴人並未舉證證明被上訴人有因此未完成工作或使公
05 司受損之情形，自難據以認定系爭調動為上訴人企業經營
06 所必須。

07 (4) 證人鄭日省另證稱：被上訴人有次說假日要到鴻大發加班
08 修車，鴻大發老闆說沒人來，被上訴人質疑公司不信任他
09 ；另有一次，被上訴人說要去振昆修車行拿液壓油，實則
10 毋需遠道去拿；被上訴人不老實，要求公司派車給他個人
11 救援使用，伊要求被上訴人提出數據及交車給公司營業用
12 ，其置之不理等語（見本院卷第155頁）。惟證人鄭日省
13 為上訴人實際負責人，有其近30%股份（見本院卷第154頁
14 ），所為證詞已難逕信，且對前開情事具體發生時間均證
15 稱不記得等語（見本院卷第155、156頁），自無從作為判
16 斷系爭調動合法性之基礎。證人鄭日省另證稱：有一次伊
17 有看到被上訴人開車在伊車前方，伊打電話問被上訴人，
18 其稱在停車場等語（見本院卷第155頁）。核與證人張啟
19 明證稱：在106年夏天，有一次鄭日省開車載伊跟蕭敏萍
20 ，被上訴人車子在伊等前面，鄭日省叫伊打電話問被上訴
21 人在何處，被上訴人說在車廠，與實際所在不一等語（見
22 本院卷第132頁）。惟上訴人已自認：未對被上訴人作任
23 何懲戒等語（見本院卷第350頁）。本院審酌上訴人於發
24 生當下未對被上訴人為任何警告懲處，迄相隔逾8個月後
25 逕行系爭調動，實難謂合理。據上，尚難認定被上訴人擔
26 任儲運部副理有何不適任之情事。

27 4. 上訴人另抗辯：伊106年設置有儲運部，負責車輛調度、
28 行政、倉管及保修，惟107年已刪除儲運部，自無設置該
29 部副理之必要云云，並提出組織圖（見原審卷二第31、32
30 頁）為證。經比對上訴人所提出之106、107年度組織圖，
31 106年度執行副董下轄CKS、資訊、行銷企劃、報關、南科

01 運輸、中科運輸、儲運、運務各部，儲運部下有調度、行
02 政、倉管、保修部門；107年度則將原儲運部下轄之調度
03 、行政、倉管部門分散至北、中、南區調度中心下管理，
04 另有車輛管理部門，其上有運輸事業部副總經理。證人蕭
05 敏萍證稱：伊原直接管理儲運部、運務部兩個單位，負擔
06 太重，張啟明106年3月擔任儲運部副總，分擔伊之工作，
07 因主管異動，故107年2月1日起將儲運部更名為運輸事業
08 部，並區分為北中南及車輛管理4個部門，另於107年3月7
09 日為系爭調動，卸除其管理職。3月7日前，被上訴人是掛
10 運輸事業部車輛管理副理，運輸事業部有其他副理，4個
11 單位都有1個副理。系爭調動後，由張啟明接管擔任車輛
12 管理之副理，其107年8月30日離職後，交由洪嘉優管理。
13 被上訴人於系爭調動前後工作相同，就是代理調度等語（
14 見原審卷二第40至45頁）。及證人張啟明證稱：副理與主
15 任工作內容相同，被上訴人都是負責保養、維修、車輛檢
16 驗，該次組織變更，除了被上訴人，沒有其他人有調整職
17 務，組織變更並未調整各部門職務等語（見本院卷第134
18 、138、139頁）。可知上訴人自107年2月1日起變更組織
19 ，並未變更各部門職務內容，雖將被上訴人所屬之儲運部
20 更名為運輸事業部，由張啟明管理，惟保留原儲運部下之
21 保修部門，名為車輛管理部門，仍設置副理，由被上訴人
22 繼續擔任，系爭調動後未裁撤車輛管理部，該副理職先由
23 張啟明接任，繼由洪嘉優擔任。被上訴人所從事之工作內
24 容均相同，實際上亦可繼續擔任車輛管理部門副理，領取
25 薪資條件相當，系爭調動逕為卸除被上訴人副理職務，為
26 勞動條件不利變更，本諸勞基法第1條保障勞工權益，加
27 強勞雇關係之立法意旨，尚難認系爭調動有其必要性及合
28 理性。況證人蕭敏萍證述：因被上訴人不做管理職，退出
29 群組，加上其無法做到董事長要求的一些事情，就是寫日
30 報報告行程，這兩個因素比較重等語（見原審卷二第45頁
31 ），證人鄭日省亦證稱：被上訴人不適任才是卸除其副理

職務之最重要原因等語（見本院卷第153頁）。益徵組織變更並非系爭調動之原因。則上訴人抗辯：卸除被上訴人副理職務係基於企業經營上所必須云云，尚不足取。

5. 綜上，上訴人既未能舉證證明被上訴人確實有不適任之情事，且未能證明系爭調動係基於企業經營必要，又對被上訴人勞動條件作不利益變更，該調動自難認合法。則被上訴人主張：是項調動違反勞基法第10條之1規定等語，自屬有據。

（二）被上訴人得否依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止系爭勞動契約？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。承上，上訴人於107年3月7日未經被上訴人同意所為系爭調動，非企業經營所必須，且其降職降薪對被上訴人勞動條件作不利益變更，違反勞基法第10條之1規定，致損害被上訴人權益。是被上訴人於知悉後30日內，於同年月15日以律師函依上開規定自同年月21日起終止系爭勞動契約，經上訴人於同年月16日收受（見原審補字卷第13至16頁）。則系爭勞動契約於107年3月21日合法終止，堪予認定。另系爭勞動契約既經被上訴人依上開規定合法終止，被上訴人另主張勞基法第14條第1項第2款規定之終止事由，即無再行審酌之必要。至上訴人另抗辯：伊於107年3月29日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約云云，既在被上訴人合法終止契約之後，亦屬無據。

（三）如被上訴人合法終止系爭勞動契約，其得請求資遣費金額為何？

1. 按「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個

月者以一個月計。」「第17條規定於本條終止契約準用之」，勞基法第17條、第14條第4項分別定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條亦有明文。

2. 查被上訴人係勞退條例94年7月1日施行前之89年4月24日起受僱上訴人，其於勞退條例施行後選擇適用新制，又系爭勞動契約業經被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定於107年3月21日終止等情，均業經本院認定於前。被上訴人自得依上開規定請求上訴人給付資遣費，且於勞退條例施行前依勞基法第17條規定，於勞退條例施行後依勞退條例第12條規定計算資遣費。又兩造對於原判決以被上訴人離職前6個月之月平均工資為5萬7000元，被上訴人於勞退條例實施前舊制年資為5年3月（未滿1個月者以1個月計），基數為 $5 + 3/12$ ；勞退新制年資為12年8月20日，基數為 $6 \left(\left\{ 12\text{年} + (8\text{月} + 20\text{日} \div \text{當月份天數 } 31\text{日}) \div 12 \right\} \div 12 \right)$ ，基數合計 $11 + 1/4$ ，計算資遣費數額64萬1250元（ $57,000 \times \left(11 + 1/4 \right)$ ，元以下四捨五入）等情，均不爭執（見本院卷第93頁）。則被上訴人請求上訴人如數給付資遣費，自屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第4項、第17條及勞退條例第12條規定，請求上訴人給付64萬1250元，及自107年6月11日答辯（一）狀提出日翌日即107年6月12日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。原審就該部分判命上訴人如數給付，並依兩造之聲請為准、免假執行宣告，核無違誤，上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被上訴人已於本院減縮遲延利息自107年6月12日起算，故由本院諭知如主文第二

項所示。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 10 月 22 日

勞工法庭

審判長法官 周舒雁

法官 周群翔

法官 沈佳宜

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 108 年 10 月 22 日

書記官 蕭麗珍