

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第37號

上訴人 愛爾蘭商速聯股份有限公司台灣分公司

法定代理人 陳鴻毅

訴訟代理人 陳盈光律師

被上訴人 洪聞承

陳欣玫

陳家駿

江廷國

謝大偉

洪詠智

共 同

訴訟代理人 陳慶祥律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國113年6月28日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第310號第一審判決提起上訴，本院於113年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於命上訴人應依序給付被上訴人丙○○、丁○○、戊○○、甲○○、己○○、乙○○各新臺幣（下同）25萬元、17萬2800元、9萬3325元、5萬7620元、2萬4361元、2萬1175元本息部分，及各該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按涉外事件之國際管轄權誰屬，涉外民事法律適用法固未明文規定，惟受訴法院得就具體情事，類推適用國內法之相關

規定，以定其訴訟之管轄。又當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；前項合意，應以文書為之，民事訴訟法第24條定有明文。再法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項亦有明文。查被上訴人係外國公司在我國登記設立之臺灣分公司，有經濟部商工登記公示資料在卷可憑（原審卷第59頁），本件具有涉外因素，屬涉外民事事件。又兩造簽訂之勞動契約第16條、第17條約定雙方權義糾紛適用我國勞基法及民法，且由臺灣臺中地方法院管轄，有兩造勞動契約在卷可稽（見原審卷第195至229頁），揆諸前揭規定及說明，被上訴人所提本件訴訟，我國自有管轄權且應適用我國法，合先敘明。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：被上訴人丙○○、丁○○、戊○○、甲○○、己○○、乙○○等6人於附表□欄所示到職日起受僱於上訴人，擔任如附表□欄所示夜班職務，詎上訴人於民國112年7月25日通知被上訴人將於同年9月4日起調職為附表□欄所示日班或早班同職務（下稱系爭調動），並強迫被上訴人簽署班別異動同意書（下稱系爭異動同意書），致被上訴人無法照顧家庭，且受有每月新臺幣（下同）1萬2500元夜班加班費損失，上訴人調職顯非合法，而被上訴人離職前6個月平均薪資如附表□欄所示，故依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付如附表□欄所示資遣費及法定遲延利息等語〈原審判決上訴人應給付被上訴人如附表□欄所示金額之本息，駁回被上訴人戊○○、甲○○、己○○、乙○○（下稱戊○○等4人）其餘之訴，上訴人不服，提起上訴，被上訴人戊○○等4人就其敗訴部分未上訴而告確定，不予贅述〉。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：因新冠疫情後，上訴人之訂單減少致人力需求

降低，基於營運考量，乃將晚班人員調職至早班或中班，但職位及本薪並無變動，被上訴人應依兩造勞動契約第3條約定配合調動。又上訴人為系爭調動前，先於112年7月25日以POWERPOINT說明調班原因及處理方式，於被上訴人簽署系爭異動同意書同意調動後，再陸續對其等進行訪談，被上訴人係基於自由意志簽署系爭異動同意書、員工工作狀況約談紀錄表（下稱系爭約談紀錄表），自應受勞動契約及系爭異動同意書之拘束。然被上訴人未依系爭異動同意書所載生效日即112年9月4日到班，而連續曠職達3日，上訴人不得已依據勞基法第12條第1項第6款規定以存證信函送達終止兩造之勞動契約，被上訴人自不得請求上訴人給付資遣費等語置辯。並上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人應依序給付被上訴人丙○○、丁○○、戊○○、甲○○、己○○、乙○○各25萬元、17萬2800元、9萬3325元、5萬7620元、2萬4361元、2萬1175元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第95至105頁，本院依判決格式修正或增刪文句）：

- (一)被上訴人之平均工資、年資、職務，及如請求有理由時得請求之資遣費如被證7即本判決附表□□□□□欄所示（見原審卷第263、265、296頁）。
- (二)上訴人於112年7月25日舉辦調班說明會，除被上訴人乙○○外，其餘被上訴人均有出席（見原審卷第231至247頁）。
- (三)被證1之系爭調動同意書、系爭約談紀錄表，係由被上訴人分別於112年7月25日至8月18日間所簽署（見原審卷第89至113頁）。
- (四)兩造於112年8月31日在臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，但調解不成立（見原審卷第37、39頁）。
- (五)被上訴人於112年9月8日以原證4律師函（下稱系爭律師函）向上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，於112年9月11

01 日送達上訴人收受（見原審卷第47至49頁）。

02 (六)上訴人以被證6存證信函（下稱系爭存證信函）向被上訴人為
03 終止勞動契約之意思表示，分別於被證8即本判決附表□欄所
04 示時間送達被上訴人（見原審卷第251至261、277、285至291
05 頁）。

06 四、得心證理由：

07 (一)被上訴人非遭上訴人強迫簽立系爭異動同意書、系爭約談紀
08 錄表：

09 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
10 民事訴訟法第277條本文定有明文。又民法第92條第1項前
11 段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷
12 其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或
13 第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐
14 怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺
15 或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之
16 責任（最高法院110年台上字第267號判決可資參照）。上訴
17 人抗辯其調動被上訴人職務前，已徵得被上訴人同意並簽立
18 系爭同意書及約談紀錄表，而被上訴人雖不爭執簽立之事
19 實，惟主張係遭上訴人強迫簽立乙節，既為上訴人所否認，
20 揆諸上開說明，被上訴人自應就其遭脅迫簽立之事實負舉證
21 責任。

22 2.經查，被上訴人固以上訴人之主管口頭上脅迫被上訴人簽
23 立，說如果不簽立就要開除，被上訴人是弱勢，心理上受到
24 壓迫等語（見本院卷第103、147頁），然被上訴人並未舉證
25 以實其說，已難採信。參以上訴人為調動職務前，於112年7
26 月25日先舉辦調班說明會，除被上訴人乙○○外，其餘被上
27 訴人均已出席，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），而後
28 被上訴人丙○○、丁○○、戊○○、甲○○、己○○、乙○
29 ○分別於112年7月28日、25日、27日、25日、25日、27日，
30 在記載有下列順序選項即「__繼續留任至原單位早班（即被
31 上訴人丙○○）職務、中班（其餘被上訴人）職務（中班津

貼：每日400元，下稱第一選項）；__不願留任，將自行離職（下稱第二選項）；其他（請詳細敘述您的原因及狀況：_____（下稱第三選項）」之系爭異動同意書的第一選項填寫1或打勾，表示同意調動（見原審卷第89、91、93、95、97、99頁），雖被上訴人戊○○、乙○○同時在第三選項分別填寫「願意配合此次班別調動到中班…，若有再次調動需取得本人同意，本人希望保留此次調動之權利與義務」、「我有申請在夜班…我願意轉任到任何部門學習，因為家人要排夜市，無法照顧小孩」等語，然數日後，戊○○、乙○○分別於同年7月28日、8月7日均在系爭約談紀錄表同簽名同意調動至中班原職務（見原審卷第99、113頁），且被上訴人丙○○、丁○○、甲○○、己○○亦分別於同年8月3日、7月27日、8月7日、8月4日簽立系爭約談紀錄表同意調動，有系爭異動同意書、約談紀錄表在卷可憑（見原審卷第89、91、93、95、97、99、103、105、107、109、111、113頁），可見被上訴人簽立系爭異動同意書與系爭約談紀錄表已間隔2至10日，足夠盱衡自己意願，本諸自由意識自主決定要否簽立，或與被上訴人磋商內容後再決定簽立與否，上訴人不為此途，於簽立系爭異動同意書及系爭約談紀錄表後，始以伊係立於不對等之弱勢地位，係遭上訴人主管強迫所為，非出於自由意思表示為由，自難採信。縱被上訴人戊○○於112年8月18日反悔調動，向上訴人表示其知悉部分同仁進行調解，若無留在晚班，能予資遣等語（見原審卷第101頁約談紀錄表），亦難以認定其上開表示同意調動之系爭異動同意書及約談紀錄表係遭上訴人主管強迫簽立。是以，上訴人抗辯被上訴人已同意調動至早班或晚班擔任原職務（即附表□欄所示職務），洵非無據。

(二)上訴人將被上訴人調職如附表□欄所示職務，符合勞基法第10條之1調動五原則：

- 1.按雇主調動勞工工作，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

01 目的。但法律另有規定者，從其規定。(二)對勞工之工資及其他
02 他勞動條件，未作不利之變更。(三)調動後工作為勞工體能及
03 技術可勝任。(四)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
04 助。(五)考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定
05 有明文。惟按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約
06 定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第10條之1第5
07 款定有明文。又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
08 約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目
09 的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基
10 法第10條之1第1款、第2款定有明文。揆其立法意旨係雇主
11 調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應
12 自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所
13 可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別
14 家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依
15 一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最
16 高法院110年度台上字第43號、112年度台上字第1278號民事
17 判決參照）。

18 2.兩造勞動契約第3條約定，上訴人得視公司發展及經營需
19 要，與被上訴人專長及工作狀況，調整其職務，被上訴人應
20 全力配合，有兩造勞動契約可憑（見原審卷第195、198、20
21 4、210、216、222、228頁），而上訴人係因營運減縮，減
22 少產線而為系爭調動，為被上訴人所不爭執（見本院卷第9
23 8、99頁），且系爭調動除被上訴人丙○○調至早班外，其
24 餘被上訴人均調至中班，調職後之工作地點、職務、本薪均
25 未變更，亦有系爭異動同意書、薪資清冊在卷可稽（見原審
26 卷第115至123頁），堪認上訴人為系爭調動確係因基於企業
27 經營上所必須，無法認定有何不當動機及目的，且調動後之
28 本薪、工時、工作內容、工作地點等工作條件並無不利之變
29 更，亦為被上訴人體能及技術可勝任。

30 3.雖被上訴人陳稱系爭調動將使被上訴人減少每月夜間加班費
31 1萬2500元，被上訴人丁○○、戊○○及乙○○無法照顧小

01 孩，丙○○、甲○○及己○○無法照顧父母，對其等家庭生
02 活及經濟有重大影響，並提出被上訴人戶籍謄本為憑。然
03 查，被上訴人原擔任晚班如附表□欄所示職務，夜間津貼為
04 每日550元，有勞動契約可憑（見原審卷第198、204、210、
05 216、222、228頁），然除上訴人丙○○調動至早班無津貼
06 外，調至中班之其餘被上訴人，每日津貼為400元乙節，有
07 系爭異動同意書在卷可稽，可見系爭調動後之津貼雖有差
08 異，但勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘
09 非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減
10 少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院111年
11 度台上字第2682號民事判決意旨參照），故要難因工作班別
12 之津貼差異即認對上訴人不利益。另被上訴人丁○○、戊○
13 ○及乙○○固分別有109年、109年、105年出生之子女（見
14 本院卷第131、136、137頁），惟丁○○、戊○○與母親同
15 住，有戶籍謄本在卷可憑（見本院卷第131、135頁），並非
16 無照顧支援者，此由丁○○具狀稱母親會幫忙照顧孩子可明
17 （見本院卷第129頁），另依乙○○之戶籍謄本記載其原與
18 洪瑞庭住同址再創立新戶（見本院卷第137頁），足見乙○
19 ○亦有家人同住，當可協助照顧，否則其等豈會在系爭異動
20 同意書及系爭約談紀錄表表示同意系爭調動。另被上訴人丙
21 ○○、甲○○及己○○雖提出戶籍謄本，並未說明其等於43
22 年至56年間出生、尚非年邁之父母有何特殊狀況需他人照顧
23 之情形。是以，被上訴人主張系爭調動對被上訴人之家庭生
24 活、經濟收入有重大影響，亦難採認。

25 4.基上各節，上訴人因營運緊縮，減少產線而對夜班之被上訴
26 人調動至早班或中班，其工作地點、職務內容及本薪均未變
27 更，被上訴人所提出因系爭調動而遭受津貼減少及家庭生活
28 影響，尚未逾勞工可忍受之程度範圍，不構成對被上訴人之
29 重大不利益，堪認上訴人對被上訴人所為系爭調動，並未違
30 反兩造勞動契約及勞基法第10條之1規定之五原則。

31 (三)被上訴人以系爭調職不合法為由，依勞基法第14條第1項第6

款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並無理由：

上訴人對被上訴人所為系爭調動並未違反勞基法第10條之1所定之調動原則，業經本院認定如前述，系爭調動既非不合法，則被上訴人以不同意上訴人將其調職至早班或中班，於112年9月8日以系爭律師函按勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞雇契約（見不爭執事項(五)），為不合法，自不生單方面終止勞動契約之效力。

(四)被上訴人請求上訴人給付如附表□欄所示資遣費，並無理由：

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，既不合法，即不發生法律上效力，自無從依據上開規定請求上訴人給付資遣費。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，求命上訴人應給付如附表□欄所示資遣費，及均自起訴狀繕本送達翌日即112年11月8日起計之法定遲延利息，非屬正當，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴判決，併依職權准為假執行及依聲請准上訴人供擔保後免假執行之宣告，均有未合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，並改判如主文第二項所示。

六、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，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容

法 官 施懷閔

法 官 廖純卿

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 蕭怡綸

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日

附表：（金額均為新臺幣）

編號	被上訴人	□到職日	□原職務	□調職後職務	□平均薪資額	□被上訴人請求之資遣費額	□上訴人抗辯得請求之資遣費額	□原審判准金額	□上訴人主張勞動契約終止日
1	丙○○	103年6月1日	晚班組長	早班組長	5萬6873元	25萬元	26萬5645元	25萬元	112年10月12日
2	丁○○	104年6月1日	晚班作業員	中班作業員	4萬3100元	17萬2800元	18萬0482元	17萬2800元	112年10月23日
3	戊○○	108年5月1日	晚班副組長	中班副組長	4萬7068元	14萬6363元	9萬3325元	9萬3325元	112年10月20日
4	甲○○	110年2月1日	晚班物管員	中班物管員	4萬2681元	8萬4364元	5萬7620元	5萬7620元	112年10月18日
5	己○○	111年7月1日	晚班作業員	中班作業員	3萬7719元	4萬元	2萬4361元	2萬4361元	112年10月18日
6	乙○○	111年1月1日	晚班物管員	中班物管員	4萬5509元	3萬5000元	2萬1175元	2萬1175元	112年10月18日