

# 安置義務、調職與商定留用

——最高法院111年度台上字第7號民事判決



徐婉寧

臺灣大學法律學院教授

## 摘要

雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。至商定留用，依企業併購法第16條、勞基法第20條規定，乃新舊雇主商定留用之勞工，應徵詢該勞工是否同意留用，如該勞工不同意留用，舊雇主應依法對其預告資遣並發給退休金或資遣費，係屬不同之事業單位留用員工之規定。兩者既分屬不同之規定，各有不同之要件及規範目的，即無互相類推適用可言。然而，依最高法院見解，適當工作係指「在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言」，應認為雇主履行勞基法勞基法第11條第4款之安置義務時，即使與商定留用之情形不同，仍應取得勞工同意。

## 目次

壹、事實摘要

貳、爭點

參、法院見解

肆、評析

## 壹、事實摘要

X1、X2、X3依序自87年8月25日、86年3月3日、86年8月4日起任職Y收費科之收費人員，另分別於90年6月20日、86年3月31日、92年8月22日登錄為保險業務員。Y預定於106年底將到府收費之保戶件全數轉為自行繳費件，決定裁撤收費科，乃召開會議表示：資遣依據為勞動基準法（下稱「勞基法」）第11條第4款規定，於106年12月31日資遣包含X1～X3在內之員工共16人。嗣同年11月15日說明會上，Y發給願意轉職人員，填選職稱內容，並說明不願意轉職則以資遣方式處理。X1、X2、X3分別於同年11月24、28、28日提交工作意願調查表，依序填寫「我願意轉職，職務名稱為理賠人員、服展人員」、「我願意轉職，職務名稱為理賠人員」、「我願意轉職，職務名稱為團險服務專員」。Y其後以調職命令通知X1、X2、X3分別調任為理賠人員、理賠人員、團險服務專員，自107年1月1日生效；X1～X3主張其於工作意願調查表載明「薪資待遇以目前年度平均薪資」，調職後之薪資產生不利益之變更，非適當職缺，其表明不接受，主張Y之資遣預告應於106年12月31日生效而起訴請求Y給付資遣費，並主張Y雖因X1～X3拒不至新單位報到提供勞務，於107年1月25日通知X1～X3將依勞基法第12條規定終止雙方勞動契約關係，然雙方勞動契約早已於106年12月31日終止。

一審法院<sup>1</sup>認定「雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，觀勞基法第11條第4款規定自明。依該條款規定，雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工，此種安置乃為迴避資遣的調職，該所謂「適當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言（最高法院105年度台上字第144號、107年度台上字第957號判決意旨參照），而本件員工可依其自由意願選擇轉職或資遣，則於選定轉職並經安排轉任其所填選之職務後，除非有違反調職原則或其他不合法情事，自不得於事後再行要求被告應依勞基法第11條第4款、第17條規定予以資遣並給付資遣費。X1～X3不服，提起上訴。

二審法院<sup>2</sup>認定Y為轉職意願調查，係基於尊重資遣名單之員工意願，

<sup>1</sup> 臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第66號民事判決。

<sup>2</sup> 臺灣高等法院108年度重勞上字第56號民事判決。

而X1~X3提交之工作意願調查表，亦載明薪資待遇以目前年度平均薪資計算，足認Y於預告期間屆至前徵詢X1~X3之調職意願，已約定須得雙方合意，並判斷Y於資遣之預告期間屆至前，所為之商定留用因雙方未達成合意而不成立，足見Y並無適當工作可供安置，應認Y於106年4月10日預告資遣，合於勞基法第11條第4款規定，而命Y給付資遣費。Y不服，提起上訴即為本件判決。

## 貳、爭 點

雇主依勞基法第11條第4款安置義務所為之調職，是否需要徵得勞工之同意？

## 參、法院見解

三審法院<sup>3</sup>認定：「雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。是雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。至商定留用，依企業併購法第16條、勞基法第20條規定，乃新舊雇主商定留用之勞工，應徵詢該勞工是否同意留用，如該勞工不同意留用，舊雇主應依法對其預告資遣並發給退休金或資遣費，係屬不同之事業單位留用員工之規定。兩者既分屬不同之規定，各有不同之要件及規範目的，即無互相類推適用可言。」（粗體字為筆者所為註記，以下同）。並指出原審關於(1)Y徵詢調職意願，是否非在履行先盡安置勞工之義務、(2)X1~X3提交工作意願調查表，是否非表示已同意調職，(3)調職是否已約定須得雙方合意，(4)Y若已盡安置義務是否不生資遣之效力等判斷有疏漏而廢棄發回。

更審法院<sup>4</sup>認定：「依勞基法第11條第4款之預告資遣須以無適當工作可供安置為必要條件，而被上訴人（Y）已有適當之工作可供安置上訴人（X1~X3），並已履行安置上訴人（X1~X3）之義務。上訴人（X1~X3）雖不同意被上訴人（Y）之安置，但上訴人（Y）之安置不能類推適用企業併購法第16條、勞基法第20條之規定，認無須徵得上訴人之同意。」（括號內為筆者所為註記），而認定Y在有適當工作可供安置，且在已履行安置之情形

<sup>3</sup> 最高法院111年度台上字第7號民事判決。

<sup>4</sup> 臺灣高等法院111年度重勞上更一字第5號民事判決。

下，其於106年4月1日所為之系爭預告資遣自不生效力，而駁回X1～X3上訴。X1～X3不服，提起上訴。而最高法院<sup>5</sup>認為更審法院為X1～X3不利之判決，並無不合，上訴駁回。

## 肆、評 析

本判決似是最高法院首次論及勞基法第11條第4款之安置義務與企業併購法第16條、勞基法第20條之商定留用之關係的判決，具有先例性的意義，值得吾人注意。最高法院認為安置義務與商定留用「分屬不同之規定，各有不同之要件及規範目的，即無互相類推適用可言」之見解固屬正確，然是否因依企業併購法第16條應徵詢受經新舊雇主商定留用之勞工是否同意留用，即可得出依與其要件、規範目的不同之勞基法第11條第4款受安置之勞工，無須徵得其同意之結論，實有可議。

蓋依勞基法第11條第4款之規定，當雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要時，若有適當工作，則雇主須先安置勞工至適當工作而不可逕予資遣，若無適當工作可供安置時，方得預告勞工終止勞動契約。而何謂適當工作，依最高法院107年度台上字第957號民事判決之見解，係指「當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言」，此為目前關於適當工作最完整的定義<sup>6</sup>，且為其他最高法院判決所援引<sup>7</sup>。則依此見解，若勞工不願意接受，則等同於「無適當工作」可供安置，雇主自可主張此時符合勞基法第11條4款之「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」而合法資遣勞工。換言之，安置縱使不能類推適用企業併購法第16條、勞基法第20條之規定，但仍須徵得勞工之同意，若勞工同意，則屬有適當工作可供安置，雇主不得預告勞工終止勞動契約；若勞工不同意，則屬無適當工作可供安置，雇主得預告勞工終止勞動契約。而最高法院111年度台上字第833號民事判決亦明白表示：「上訴人應先行詢問被上訴人轉任之意願並予以安置，賦予被上訴人決定是否調職之機會；若被上訴人拒絕擔任，始足以認上訴人已善盡安置前置義務」；而最高法院105年度台上字第144號民事判決表示：「按勞基法第十一條第四款後段所稱『業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置』，明示雇

<sup>5</sup> 最高法院111年度台上字第2682號民事判決。

<sup>6</sup> 王沛元，經濟性解僱論，元照，2023年1月，94頁。

<sup>7</sup> 例如最高法院111年度台上字第833號民事判決、最高法院110年度台上字第3322號民事判決。

主資遣勞工前必先盡『安置前置義務』，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨」，亦認為勞工如果拒絕新職務，則雇主可以資遣，而非強行安置。同樣的，最高法院107年度台上字第1951號民事判決亦指出「針對雇主所提供的適當工作，勞工均不接受，足認雇主已善盡安置勞工之責，資遣有效之原審判斷，經核於法並無違誤」。

綜上所述，勞基法第11條第4款之安置義務，與依企業併購法第16條、勞基法第20條規定之商定留用須徵得勞工同意之要件與規範目的固有不同，然兩者皆須徵得勞工同意此點則無二致。本件判決認為兩者並無類推適用可言固非無的，但更審法院因而認定安置不能類推適用企業併購法第16條、勞基法第20條之規定，而做出安置無須徵得勞工同意之結論，不僅推翻向來最高法院認為勞工願意接受者方為「適當工作」，若勞工不同意則雇主可以資遣勞工的見解，並得出勞工若不同意新職務而拒不至新單位報到提供勞務，雇主即可依勞基法第12條第6款不經預告終止契約而無須發給資遣費之結論。此種見解對勞工之保障甚為不足，且扭曲勞基法第11條第4款要求雇主先行以「適當工作」安置勞工以迴避資遣保障勞工之美意。蓋適用同款規定之結果本應只有(1)勞工同意安置而不被資遣，或(2)勞工不同意安置而被資遣且享有資遣費及預告期間工資等保障之兩種結果，然依本件三審法院<sup>8</sup>之見解，將可能如同本件更審法院<sup>9</sup>那樣得出勞工不同意安置而被懲戒解僱無從請求資遣費之第三種結果！雖本件最高法院<sup>10</sup>認為更審法院之見解於法並無不合，然基於上述理由，本文殊難贊同。而是否會因本件訴訟導致日後最高法院改變向來對於「適當工作」係指勞工願意接受且勞工之能力可勝任，並與勞工受資遣當時之工作條件相當之見解，進而認為雇主可以無須徵得勞工同意而可將勞工安置於其所不願意接受之新職務，其後再以勞工未至新職務報到而屬曠職為由懲戒解僱勞工，以免除資遣費發給之義務，實值得持續密切關注。♣



相關文獻 ◀ 月旦知識庫 [www.lawdata.com.tw](http://www.lawdata.com.tw)，更多裁判分析 ▶ 月旦

法律分析庫 [lawwise.com.tw](http://lawwise.com.tw)

<sup>8</sup> 最高法院111年度台上字第7號民事判決。

<sup>9</sup> 臺灣高等法院111年度重勞上更一字第5號民事判決。

<sup>10</sup> 最高法院111年度台上字第2682號民事判決。