臺灣橋頭地方法院民事判決

115年度勞訴字第30號

原　　告　曹翔然

訴訟代理人　宋錦武律師（法扶律師）

被　　告　順鈦有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳嘉立

訴訟代理人　方浩鍵律師

　　林辰律律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國102年6月17日受僱於被告，約定每月薪資新臺幣（下同）71,500元，在被告之燕巢廠區擔任多衝層打頭機台操作員，因被告將燕巢廠區關閉，並於114年10月將原告調動至岡山廠區擔任一模二打頭機台操作員，惟被告並未對原告施以職前訓練，以致該工作並非原告所能勝任，而違法調動原告職務，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，原告於114年11月4日至高雄市政府勞工局調解時，向被告為終止勞動契約之意思表示，並要求被告開立非自願離職證明書及請求被告給付資遣費，遭被告拒絕，被告另當場解僱原告，並於該日將被告退保勞保。依勞基法第17條規定，原告得請求被告給付資遣費429,000元，並依勞基法第19條，請求被告開立非自願離職證明書等情，並聲明：㈠被告應開立非自願離職證明書予原告。㈡被告應給付原告429,000元，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告因經營上之必要而關閉燕巢廠區，調動結果

使原告上下班車程縮短，且一模二打頭機台所需技術低於多衝層打頭機台，被告亦已準備輔導原告調整工作，原告並無不能勝任之情事，則被告所為調動並無違法，原告以此為由終止勞動契約，於法無據。又被告並未於114年11月4日解僱原告，而係於115年1月19日以原告連續曠職三日為由，依勞基法第12條第1項規定解僱原告，則原告請求被告給付資遣費，於法無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、下列事項為兩造所不爭執（見本院卷第124頁）：

㈠原告於102年6月17日受僱於被告，約定每月薪資71,500元，在被告之燕巢廠區擔任多衝層打頭機台操作員，被告於114年10月間因燕巢廠區關閉，將原告調動至岡山廠區擔任一模二打頭機台操作員。

㈡原告於114年11月4日至高雄市政府勞工局調解時終止勞動契約。

㈢被告於114年11月4日將原告退保勞保。

㈣原告自114年11月4日迄至115年1月19日均未至被告處工作，被告於115年1月16日以原告曠職三日為由將之解僱，原告於同年月19日收受被告以答辯狀繕本所為意思表示。

四、本件爭點為：㈠原告於114年11月4日所為終止是否合法有效？㈡被告有無於114年11月4日調解時解僱原告，並向原告表示無庸再去上班？㈢原告請求被告給付資遣費，並請求被告開立非自願離職證明書，於法是否有據？茲分別論述如下：

㈠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契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。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。勞動基準法第

10條之1固有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性。是倘雇主所為之調動，在業務上具有必要性或合理性，而無權利濫用等情事，縱勞工因而受有精神上不利益，亦不得指為對勞動條件作不利之變更，以免阻礙企業之組織調整及營運發展（最高法院112年度台上字第743號判決意旨參照）。本件原告主張被告所為調動違反勞基法第10條之1規定，惟查：

1.證人陳致嘉證稱：在燕巢廠退租之前1、2個月就有告知燕巢廠的員工要退租，伊向原告說燕巢廠要退租，要把他調到岡山去，但他的頭銜跟薪資都不會改變，工作內容則請他先協助岡山廠的組長處理模具或者操作一模二打頭機台，等到有新的廠區，會把原告調到新的廠區擔任廠長，除了原本的燕巢廠外，沒有其他廠區有多衝層機台等語，足見被告因燕巢廠退租，將原告調動至岡山廠，其職位薪資均未改變，且兩造間勞動契約書已記載被告之經營地點位於燕巢、岡山，原告願意配合按照被告之指示接受調職，被告亦願意補貼相關費用，而自原告住所至岡山廠，其通勤時間較至燕巢廠為短，亦有被告提出兩造間勞動契約書及網路資料（見本院卷第61、63、117頁）可稽，足見被告所為調動，應符合勞基法第10條之1第1、2、4、5款規定。

2.按勞基法第10條之1第3款所謂「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」，應依勞工原有專業能力或經驗、新舊工作之關聯性，以及雇主所提供之教育訓練、工作協助等事項，綜合判斷其客觀上有無勝任新職務之能力。倘勞工依其既有能力，經合理教育訓練或輔導即可勝任，而雇主確已提供相應之訓練、協助，仍應認雇主所為調動符合勞基法第10條之1第3款之規定。原告雖主張被告所為調動涉及調動後工作為原告之體能及技術所不能勝任等語，惟查：

⑴證人陳致嘉證稱：螺絲有分成螺絲頭跟螺牙，多衝層是製造高端螺絲的螺絲頭，成形比較複雜，一模二打頭機台是製作

比較簡易的螺絲頭，在製造上都是操作自動化設備，操作情形大同小異，但一模二的操作比較簡單，基本上會多衝層，就應該要會一模二，因為原理相同，但轉換還是需要輔導一下等語（見本院卷第149-150頁），足見一模二打頭機與多衝層打頭機均屬操作自動化設備，在體能要求上應無顯著差異，關於技術層面部分，則可透過輔導使勞工獲得足以勝任操作一模二打頭機之能力。

⑵證人陳致嘉證稱：一般來說，調動後才會在新廠區做輔導，調動生效後前3天，廠長或組長有派他去巡檢，但找不到原告，我們就請原告每日寫工作日誌，這是為了讓原告知道我們有在看著他，他不應該躲起來，後來又過了2、3天，原告就沒有到岡山廠，我們連教的機會都沒有，原告就不來了；岡山廠區員工大約30、40人，面積大概有1千3百多坪，我們也有告訴原告他所分配的機台，但原告拒絕，但沒有說理由，所以我們才叫他去做巡檢的工作，巡檢是巡檢螺絲的成品是否符合要求的規格，巡檢有一個固定的區域範圍，當時要求原告巡檢範圍大約15個機台，但原告沒有全部工作時間都出現在他巡檢的範圍內，而是例如出現10分鐘消失50分鐘，所以廠長才回報找不到人；原告沒有反應說他不會一模二打頭機台等語（見本院卷第151-154頁），且證人陳致嘉於114年10月21日詢問原告在岡山廠做什麼，並於同年月22日要求原告製作工作日誌以表明每小時工作內容，且向原告說明協助打頭機台15台生產作業之工作內容，原告並未反映其對於打頭機台之不適應或需要輔導等情，有原告提出陳致嘉與原告間LINE對話內容（見本院卷第175、176頁）可稽，與證人陳致嘉所述原告一開始到岡山廠時找不到人，所以證人陳致嘉要求原告製作工作日誌，並分配打頭機台給原告等事實相符，堪認被告已準備為原告進行操作一模二打頭機之輔導工作，惟因原告在被告安排輔導將進行之際，即不再至岡山廠上班，以致被告無從提供原擬進行之輔導。

⑶準此，從多衝層打頭機台轉換至一模二打頭機台，僅需輔導

即可使勞工獲得足以勝任工作之技術，而原告本有操作多衝層打頭機台之能力，被告亦已備妥操作一模二打頭機台之輔導工作，惟因原告在接受輔導前即已不再至岡山廠上班，以致被告無從進行輔導工作，難認一模二打頭機台之操作為原告所不能勝任，則原告主張被告所為調動違反勞基法第10條之1第3款規定，應無可採。

3.依上所述，被告所為調動並無違反勞基法第10條之1規定，則原告以被告調動違法為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動關係，於法即屬無據。

㈡原告主張被告於114年11月4日將原告解僱，並向原告表示不用再去上班等語，並提出高雄市勞工局勞資爭議調解紀錄、退保申報表及原告與被告人資林千容之LINE對話紀錄為證（見本院卷第13-15、73、131頁），惟查：

1.被告雖將原告退保勞保，惟雇主為退保行為，其原因不僅止於其資遣或解僱員工，亦可能係員工自行離職，自不能僅以退保之行為，即謂被告解僱原告。

2.原告與被告人資林千容間對話內容略以：原告：「姊阿 拍謝 我請問一下 我目前是被退保了對吧」、林千容：「嘿呀，依據昨天的結論」等語，關於所謂「依據昨天的結論」一語，證人林千容到場證稱：所謂昨天是公司與原告去勞工局進行勞資爭議調解，當時我也在場，會議中公司表明希望原告繼續工作，原告不願意接受繼續工作，調解委員提到如果公司希望原告繼續工作，若原告不願意，則會調解不成立，既然原告不願意繼續工作，調解委員建議讓原告退保，讓原告可以進行後續的訴訟，原告也有接受這件事情，所謂退保只是退出勞工保險，不表示兩造已無僱傭關係，當時是認為如果原告願意回來上班，被告會去向勞保局解釋是被告的錯誤所以退保，當時是因為相信調解委員的建議，所以才這樣做等語（見本院卷第190-191頁）。而被告於勞資爭議調解時係主張「公司無資遣勞方之本意，不同意給付資遣費」，經調解委員提供調解方案略以：「……㈡勞資雙方主

張不同，無法達成共識，調解人勸喻勞方繼續新的業務工作也請資方善盡輔導新業務工作，或試行雙方讓步協商和解金額後終止勞動契約再開立非自願離職證明書，勞資雙方顯無法獲致合意，亦無再行調解之實益，本案為調解不成立」等語，則上開證人林千容與原告之對話內容、證人林千容之證詞及調解紀錄內容互核以觀，均無被告向原告為解僱意思表示之內容，則原告主張被告於114年11月4日解僱原告，亦無可採。

㈢按本法所稱非自願離職，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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。又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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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1/2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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。經查：

1.按無正當理由繼續曠工三日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。經查，原告自114年11月4日迄至115年1月19日均未至被告處工作，被告於115年1月16日以原告無正當理由繼續曠工三日為由，依勞基法第12條第1項第6款為終止勞動契約之意思表示，並於同年月19日以答辯狀繕本送達原告之事實，為兩造所不爭執，原告雖主張係被告向其表示不用再去上班云云，惟為被告所否認，且未見原告提出證據加以證明，則被告依勞基法第12條第1項第6款解僱原告，於法即屬有據。

2.被告依勞基法第12條第1項第6款合法解僱原告，有如前述，則原告請求被告開立非自願離職證明書，暨給付資遣費，於

法均屬無據。

五、綜上所述，本件原告依兩造間勞動關係，請求判決：㈠被告應開立非自願離職證明書予原告。㈡被告應給付原告429,000元，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　林昶燁

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　　115　　年　　11　　月　　11　　日

書記官　翁志瑋