

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第46號

原告 趙俊龍

原告 陳志明

共同

訴訟代理人 李莉卿律師

被告 台灣松下電腦股份有限公司

法定代理人 山本清高

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表二D欄所示及自民國一百一十四年四月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書勾選為「勞動基準法第14條第1項第6款」予原告趙俊龍及陳志明。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以附表二D欄所示之金額為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告趙俊龍、陳志明分別自附表一所示之日期受雇於被告，均擔任技術部工程師，月薪分別為新臺幣（下同）7萬6141元、6萬7602元。被告公司竟無預警，亦未與原告協調溝通，即單方面擅自於114年1月24日下午4時許通知原告趙俊龍從技術部解析修理股調動至製造部基板維修股，陳志明從技術部門調動至製造部之測試作業員，原告二

01 人分別於同年2月4日至6日主動告知被告公司不同意違法調  
02 動。依照被告公司PAVCTW組織體制，其中工廠技術部與製造  
03 部分屬截然不同之部門，部門之下尚有分工詳細之課別及股  
04 別，職司完全不同領域之專業工作，如原告趙俊龍原於技術  
05 部之工作內容係負責產品CF-33、FZ-G2電腦之偕同日本設計  
06 特殊規格電腦，共同機種開發事宜、技術文件撰寫與維護  
07 等；原告陳志明係負責產品FZ-40電腦之產品測試軟體開發  
08 與試作產品功能測試、產線測試管理及生產製造規格書製作  
09 等，與被告公司製造部下轄實裝課：針對基板SMD相關作業、  
10 完成製造課：產品組裝/測試等，技術部工作性質係協助日本  
11 新產品開發導入台灣工廠生產，為技術工作，製造部之工作  
12 性質則為產品生產問題維修即生產線上作業員操作，為勞動  
13 工作。茲因原告二人入職時之勞動條件即為技術性之工程  
14 師，顯非製造部之組裝維修作業員，被告公司違法調動甚  
15 明。故原告自得主張被告給付如附表二A、B、C欄所示之金  
16 額，惟因優惠金優於資遣費倘鈞院認為原告請求優惠金無理  
17 由者，原告即請求資遣費加計年終獎金，並開立非自願離職  
18 證明書予原告二人。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲  
19 明：被告應給付原告趙俊龍158萬5379元及自起訴狀繕本送  
20 達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應  
21 給付原告陳志明150萬5246元及自起訴狀繕本送達翌日起至  
22 清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自願  
23 離職證明書勾選為「勞動基準法第14條第1項第6款」予原告  
24 趙俊龍及陳志明，第一項及第二項之聲明，願供擔保請准宣  
25 告假執行。

## 26 二、被告則以：

27 (一)被告公司於114年初為提升工作效率基於戰略規劃，逐調整  
28 包含原告二人在內之部分單位人員職務，並與各相關人員進  
29 行懇談與說明，其中調動原告二人理由如：提升製造技術力  
30 與水準、提升製造部門效率等，至於原告二人調動後工作內  
31 容，均係結合原告二人既有工作內容，並增強技術部門與製

01 造部門之連結，以及提升製造部門人員之技術力，與前述調  
02 動目的相符如①例行性業務:各機種AIM引繼連結及問題反饋  
03 對應②特殊對應:新機種試作參與、新機種DR檢討表提出及  
04 改善跟催等③教育訓練:教育課程規劃、教育效果評估追蹤  
05 等。被告公司於114年1月及2月間多次分別與原告二人就調  
06 動事宜進行立場說明及懇談，惟原告二人仍拒絕接受調動，  
07 並另提起勞資爭議調解，被告公司為緩和爭議對立，逐於調  
08 解期間主動暫緩原派令之執行。惟原告二人仍堅決不赴任，  
09 被告公司則以原告二人曠職三日以上，於114年3月31日依法  
10 解雇原告二人。

11 (二)被告公司調動原告二人係合於勞基法第10-1之規定，說明如  
12 下:

13 1. 基於企業經營上所必須，且未有不當動機:

14 ①製造現場常撥打電話詢問技術部門同仁技術問題，導致技術  
15 人員效率工作降低，且有重工狀況。若技術人員調動至製造  
16 部門就可立即協助解決問題，現有技術人員也可以專注於技  
17 術工作，對於公司整體經營效率有助益，透過教育訓練也能  
18 促進製造效率，並降低部門間溝通落差。

19 ②原告薪資未變動，工作內容亦未大幅變更，仍係處理技術工  
20 作。

21 ③如前1.所述，原告二人調動相關工作亦與固有職能相關，其  
22 二人體能及技術均可勝任。

23 ④原告二人工作地點仍在同一場區，並無調動地點過遠之問  
24 題。

25 ⑤同上所述，原告二人薪資條件、工作地點未改變，係已考量  
26 勞工及其家庭之生活利益。

27 2. 準此，被告公司係合法調動原告二人，其主張被告公司違法  
28 調動並終止勞動契約云云，實無理由。又原告二人因連續曠  
29 職三日以上，被告係合法解雇原告二人，故原告請求被告給  
30 付資遣費，應無理由。

31 (三)退步言之，縱認原告主張勞基法第14條有理由(假設語，被

01 告公司否認之)，原告亦僅能請求被告公司開立非自願離職  
02 證明書及資遣費：

03 1. 就年度獎金部分，就原告二人請求依據暨金額計算方式，均  
04 未具體提出說明或佐證，原告二人未善盡據證責任，難認其  
05 請求有據。

06 2. 就優惠金部分，按被告公司員工優退實施辦法規定，優惠金  
07 採申請制且有適用對象等限制，更須完成後繼者育才計畫。  
08 惟原告二人根本未向被告公司申請優惠金，不符合申請之要  
09 件，故此部分請求亦無理由。

10 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
11 行。

12 三、兩造不爭執之事項（見114年5月20日筆錄，本院卷第123至1  
13 24頁）：

14 (一)原告二人於附表所示之時間受雇於被告，擔任如附表所示之  
15 工作部門，被告於114年1月24日調動原告如附表所示之工  
16 作部門（以下簡稱系爭調職），原告於附表所示之時間以存  
17 證信函依據勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契  
18 約。

19 (二)被告於114年3月17日被證4、4-1存證信函提醒原告到職，再  
20 於114年3月31日以被證5、6存證信函依據勞基法第12條第1  
21 項第6款之規定，終止勞動契約。

22 (三)系爭調職並未變更工作薪資、工作地點。（工作地點部分地  
23 址相同，但為不同大樓）。

24 四、本件爭點如下：

25 (一)系爭調職是否違反勞基法第10條之1規定？

26 1. 勞基法第10之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16  
27 日經總統公布施行，將內政部原函文之調動五原則之函釋明  
28 文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，  
29 並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有  
30 不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞  
31 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工

01 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主  
02 應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。前  
03 開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院  
04 公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇  
05 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利  
06 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職  
07 務不得違反之五原則」。有雇主違反勞動契約或勞工法令，  
08 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基  
09 法第10條之1、及第14條第1項第6款分別定有明文。準此以  
10 解，雇主就勞工工作內容之調動，不得變更原有勞動契約約  
11 定之工作內容，如變更為工作內容，涉及雇主是否就異動後  
12 之工作給予教育訓練，調職後之工作內容是否為勞工得以適  
13 應，與原約定工作是否相同，則雇主對於勞工因調動後之工  
14 作是否提供之協助方式，應於調動屆至前之適當時期主動提  
15 出，使勞工得以預作準備，方符合勞基法第1條揭示保障勞  
16 工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。從而，倘雇主未於調動  
17 前之適當時期提出協助之具體內容，使勞工無從評估是否接  
18 受雇主之調動時，自難認雇主業已提供必要之協助，或有變  
19 動工作內容時，可能為勞工無法適應之工作，應認有損及勞  
20 工權益之虞，是勞工自得以雇主違反勞基法第10條之1第4款  
21 規定，依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契  
22 約。

23 2. 就被告調職是否違反調職五原則而言：

24 (1)就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而言：  
25 被告以製造部常詢問技術部門同仁技術問題，導致技術人員  
26 效率工作降低，且有重工狀況。若技術人員調動至製造部門  
27 就可立即協助解決問題，現有技術人員也可以專注於技術工  
28 作，對於公司整體經營效率有助益，透過教育訓練也能促進  
29 製造效率，並降低部門間溝通落差云云，並提出被告公司員  
30 工曾富田、曾千純、楊秉儒之錄音譯文即被證8之1之錄音藝  
31 文為證。然查：依據曾富田陳述：將整個製造的一個水準提升

01 等語，曾千純陳述:基於公司之整個人才之流動，要到不同  
02 領域，才能提升現有之之技術能力、或者增加很多能力等  
03 語，楊秉儒之陳述:就是跨部門的一個部分，需要跨領域之  
04 一個窗口，溝通的人才去做一個這方面的balance這樣的概  
05 念等語（見本院卷第190-191頁），準此，被告之調動係基  
06 於將製造部門與技術部門結合及跨領域之調動，然查，技術  
07 部門與製造部門為兩個完全不同之領域，技術部門偏重技術  
08 性軟性開發，人員僅有達50至60名員工，製造部門則偏重勞  
09 動性之硬性組裝維修工作，人員多達500至600名員工，製造  
10 部之工作為針對基板SMD相關作業、產品組裝與測試、品質  
11 革新產品與基本維修、產線組裝工作時間分析計算與削減，  
12 且依據被告之製造部門及技術部門分屬二個不同單位，二個  
13 單位分一個有4至5個課別，有原告提出原證1之公司組織表  
14 可按（見本院卷第23頁）。足見，被告已嚴格區分技術部門  
15 及製造部門，自難以認定被告之調職係基於企業經營上所必  
16 須，且無不當動機及目的之情形。

17 (2)就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言:

18 原告趙俊龍主張其調職前係從事負責產品之CF-33、FZ-G2之  
19 電腦偕同日本設計特殊規格電腦及共同機種開發事宜，技術  
20 文件撰寫與維護、產品工數計算、工數最適化規劃與推行、  
21 產品製造標準程序SOP做成，原告陳志明為從事產品FZ-40電  
22 腦之產品測試軟體開發與試作產品功能測試，產線測試管理  
23 及生產製造規格書製作、需與電子工程師合作處理產品測試  
24 異常、與海外設計開發技術人員溝通協調產品測試結果，卻  
25 將原告趙俊龍調職為製造部解析修理股之基板維修工作，將  
26 原告陳志明調職為製造部生產革新股之測試作業員，二者之  
27 工作內容完全不同，被告又於104年人力銀行重新刊登招募  
28 與原告趙俊龍、陳志明完全相同之工作如原證8之人力銀行  
29 刊登廣告所示（見本院卷第41頁），兩者間存在明顯之工作  
30 內容差異，技術部門著重於技術之開發，製造部門著重於產  
31 品之生產製造、維修與測試，對原告之勞動條件已產生不利

01 益之變動至為明確。

02 (3)就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：

03 原告趙俊龍為00年0月00日出生，罹患矯正後視力不良，並  
04 領有身心障礙證明，有原告提出原證15之證明書、身心障礙  
05 鑑定作業辦法附表三身心障礙無法減輕或恢復之基準表可按  
06 (見本院卷第187-188、259-976頁)，自95年5月8日受雇於  
07 被告至調職日止，長達19年均擔任技術部門之工作。原告陳  
08 志明於97年9月1日起至調職日止，長達16年均擔任技術部門  
09 之工作，其調職前後工作內容，已如前述，然被告並未考量  
10 原告調職前之工作內容與調職後之工作內容差異甚大，將原  
11 告調職復未徵詢原告意願，顯有增加原告執行職務上之困難  
12 繁雜程度，將使原告於執行職務上承擔更多不能勝任之風  
13 險，自非原告體能及技術上可勝任。

14 (4)就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助、考量勞工及  
15 其家庭生活或利益：

16 就調職之工作地點與薪資均未變動，對於原告及其家庭生活  
17 或利益並無變動，為兩造所不爭。

18 (5)綜上所述，被告調職行為違反勞基法第10條之1之規定，調  
19 職不合法，故原告於附表一所示之日期依勞基法第14條第1  
20 項之規定，終止兩造間勞動契約，應屬有據。

21 (二)如原告主張有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣  
22 費、開立非自願離職證明書，是否有理由？

23 (1)請求資遣費部分：

24 ①勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依  
25 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續  
26 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、  
27 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給  
28 之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所  
29 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之  
30 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14  
31 條及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終

01 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一  
02 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給  
03 六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退  
04 休金條例第12 條第1項亦有明定。

05 ②平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額  
06 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工  
07 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工  
08 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平  
09 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額  
10 百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明  
11 文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定  
12 義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日  
13 平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七  
14 十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十  
15 所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因  
16 計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不  
17 同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月  
18 之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一  
19 律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災  
20 害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之  
21 平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直  
22 接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年  
23 4月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋）

24 ③本件被告調職不合法，原告依據勞基法第14條第1項之規  
25 定，終止兩造勞動契約，已如前述。原告於附表所示日期受  
26 雇於被告，原告趙俊龍、陳志明之平均工資依序為7萬6141  
27 元、67,602元，有原告提出原證14之計算表可按（見本院卷  
28 第183-185頁），原告趙俊龍、陳志明依序得請求之資遣費45  
29 萬6846元、40萬5612元，有卷附之勞動部資遣費試算表可  
30 按，為有理由，應予准許。

31 (2)請求開立非自願離職證明書部分：

01 按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給  
02 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險  
03 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人  
04 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因  
05 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條  
06 規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14  
07 條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規  
08 定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條  
09 規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非  
10 自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予  
11 准許。

12 (三)原告依據雇傭契約，請求被告給付年度獎金、優惠金，是否  
13 有理由？

14 (1)請求年度獎金部分：

15 原告主張被告公司之年度獎金係由前年業績與前夜業績連棟  
16 金與感謝金組成，並於7月及次月1日核發，並提出原證9、11  
17 之年度獎金計算表及原證13之團體協約書為證（見本院卷第4  
18 5、57、155-159頁），然為被告所否認，並以原告並未提出  
19 具體計算方法，然查，原證9、11之獎金明細表為被告公司於  
20 113年7月19日計算，從而，原告趙俊龍、陳志明依序請求被  
21 告核發前一年度之獎金各為18萬6200元、17萬655元，應屬有  
22 據。

23 (2)優惠金部分：

24 原告主張依據原證10被告公司員工優退實施辦法第6條之規  
25 定計算（以下簡稱原證10辦法），如原告為資遣，應優先適  
26 用原證10之規定，被告依序應給付趙俊龍、陳志明139萬917  
27 9元、133萬4591元云云。然為被告所否認，並以原告不適用  
28 原證10辦法等語置辯，經查：依據原證10辦法之適用對象為  
29 需符合舊制退休條件者，或未達退休條件須工作年滿25年  
30 者，適用要件為被告依據事業單位改造，或依據勞基法第11  
31 條終止契約（第5款則需勞資雙方共同確認），但若超過60歲

01 退休者仍繼續工作者，若因事業構造改革或工作不能勝任工  
02 作者，不支付優惠金，且因單位事業構造改革，若未達退休  
03 條件者，則可就資遣或原證10辦法擇優支付等情，然被告因  
04 違法調職，原告係依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止  
05 勞動契約，原告二人均不符合舊制退休要件，亦非因單位事  
06 業構造改革而資遣，從而，原告依據原證10辦法請求被告給  
07 付優惠金，並無理由，應予駁回。

08 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
09 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
10 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
11 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
12 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
13 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
14 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
15 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年4月14日收受  
16 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第119頁)，  
17 因此，原告請求被告應自114年4月15日起至清償日止，按年  
18 息百分之五計算之利息，應屬有據。

19 五、綜上述，原告依據勞動法令之規定，被告應給付如主文所  
20 示，逾此部分，應予駁回。

21 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
22 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
23 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2  
24 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
25 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之  
26 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
28 與判決結果無涉，爰不一一論述。

29 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日  
31 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

01 以上正本係照原本作成  
02 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  
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
04 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日  
05 書記官 王卓鵬

06 附表一：

07

姓名	到職日	調職前工作	調職後工作	終止勞動契約日
趙俊龍	95年5月8日	技術部	製造部	114年3月12日
陳志明	97年9月1日	技術部	製造部	114年3月13日

08 附表二：

09

	A欄	B欄	C欄	D欄
姓名	資遣費	年度獎金	優惠金	本院准許金額即被告應供擔保金額
趙俊龍	456846	186200	0000000	643046(包含A欄及B欄金額)
陳志明	405612	170655	0000000	576267(包含A欄及B欄金額)