

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第11號

原告 高瑄彤

訴訟代理人 鍾儀婷律師（法扶律師）

複代理人 劉育志律師

被告 乾坤科技股份有限公司

法定代理人 劉春條

訴訟代理人 楊嘉文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月11日辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)、緣原告於民國114年8月19日至被告公司面試，於面試時有將

01 自己罹患有癲癇病史之情事誠實告知，並無故意隱瞞之情
02 事，被告既是在知悉原告罹患有癲癇病史的狀況下，同意聘
03 用原告擔任被告超低電阻製造課之組長乙職，並於114年8月
04 27日利用電子郵件將記載有聘任原告在超低電阻製造課部門
05 擔任組長職務、職級14職等，薪資為月薪新臺幣（下同）3
06 萬8,500元，包含底薪3萬2,000元，職等加給3,500元與主管
07 津貼3,000元，報到日期為114年9月1日早上8時30分等內容
08 之聘書寄發給原告，足證被告亦不認為原告罹患癲癇疾病會
09 影響原告擔任組長之工作能力。而原告依約於114年9月1日
10 前往被告公司報到，雖因逢生理期而感到身體不適，當日未
11 能完成報到手續，經兩造同意將報到期日延後至同年9月4
12 日，詎原告於同年9月4日再次前往被告公司辦理報到手續，
13 並接受被告公司駐廠醫師第1次健康諮詢後，被告明知駐廠
14 醫師於問診後並未建議被告逕行調整原告職務，而是建議先
15 行觀察原告在廠內會不會癲癇發作、頭暈發作，如在組長職
16 務下有發生不好觀察或是有風險之情形，始會需要做暫時性
17 的調整，竟未依循駐廠醫師的建議，在原告尚未正式任職組
18 長職務之前，逕自表示因廠醫告知原告身體狀況無法擔任組
19 長乙職，拒絕原告進廠提供勞務，並要求原告於114年9月11
20 日回廠接受第2次健康諮詢，復於114年9月10日詢問原告是
21 否同意將工作內容調整為生管助理，然因生管助理無職務加
22 給及主管津貼，致原告每月工資發生自原本約定之3萬8,500
23 元，縮減為3萬2,000元之結果，明顯有調降原告職位及工資
24 之情形，有違勞動基準法（下稱：勞基法）第10條之1規定
25 意旨，為原告所拒，原告並因被告公司告知若不接受調動即
26 將以不能勝任工作為由資遣，僅得於114年9月10日對於被告
27 向主管機關國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局（下
28 稱：科管局）申請勞資爭議調解。而後被告見原告未能同意
29 其職務調動建議後，即逕依勞基法第11條第5款規定事由於1
30 14年9月11日終止兩造間勞動契約，兩造雖於114年9月30日
31 在科管局進行調解，惟因兩造意見差距過大，該次調解未成

立。

(二)、被告在原告尚未實際提供勞務的狀況下，欲將原告調派至不利於原告原本工作條件之生管助理職務，並在原告表達反對上開調動後，逕依勞基法第11條第5款所定事由而終止兩造間之勞動契約，被告上開調整原告工作及終止勞動契約之行為，明顯於法不符。再者，原告於114年9月10日係以「被告因原告患有癲癇疾病，於原告報到當日經廠醫之判斷，欲以勞基法第11條第5款所定事由終止兩造間的勞動契約，並拒絕給與非自願離職單，及被告於原告面試時告知工資為4萬1,500元，但實際給付之工資僅為3萬8,500元，且被告自114年9月5日起即拒絕原告提供勞務等」等事由，向科管局申請勞資爭議調解，被告卻在114年9月11日以勞基法第11條第5款事由終止兩造間勞動契約，依照勞資爭議處理法第8條規定及勞動部101年4月16日勞資3字第1010125649號函令意旨，被告終止兩造間勞動契約行為即因違反上開法律強制規定而無效，不生終止契約之法律效力，應無疑義。縱使被告於事後認為如讓原告提供上開超低電阻製造課組長之勞務工作，有可能會存有發生職業災害的危險，而將原告調動到非在產線現場之新職，然本件原告拒絕接受新職務之理由，係被告在調動新職務時有變相減薪之對原告工資不利之變動行為，而非原告自認無法勝任生管助理乙職，是被告在未能證明其已窮盡適當之輔導、職務環境調整或安置措施仍無法改善目前狀況前，即終止兩造間勞動契約，難謂符合解僱最後手段性原則，自不生終止契約之效力。

(三)、據上，本件被告終止兩造間勞動契約既非合法，兩造間僱傭關係自仍存續，原告前已將準備給付之事情通知被告，為被告所拒絕受領，被告應已罹於受領勞務遲延，為此提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約之法律關係及勞工退休金條例之規定，請求被告自114年9月12日起至原告復職之日止，按月給付原告應有薪資3萬8,500元本息暨提繳勞工退休金2,406元至原告個人勞工退休金專

戶等語，並聲明：

1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2、被告應自114年9月12日起至原告復職之日止，於次月10日前按月給付原告3萬8,500元，及自各期應付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

3、被告應自114年9月12日起至原告復職之日止，按月為原告提繳勞工退休金2,406元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

4、願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、原告於114年7月間自104系統應聘被告工作職缺，然原告遲至二次面試時，始向被告坦言其癲癇病史，並刻意隱瞞其癲癇病史之發病頻率與實際病況而為不實表述，被告即因信賴原告所稱過去四年均未發作癲癇之陳述，認為原告癲癇病史既然已經控制住，且其同意接受無塵室與有化學品之工作環境，乃開始原告擔任超低電阻製造課組長之聘僱流程。詎原告114年9月1日上午抵達被告公司進行報到時，在尚未完成之際即發生眩暈、嘔吐、無法站立等情，被告立刻安排原告至其健康中心進行休息，由於原告休息至下午狀況仍未緩解，被告遂安排宿舍並將原告送回休息，也重新將原告報到時間調整為同年9月4日，同時安排職醫進行新進人員選配工評估。而臨場廠醫A01醫師於114年9月4日與原告對談時，原告除重述其有癲癇病史外，更自述伊今年迄今癲癇發作約10次，無特定誘發因子，近期頻繁出現頭暈，會流口水、失去姿態約1分鐘，感冒時會發作，為前庭性眩暈，持續數小時、休息可緩解，由此可知原告於114年8月19日面試時，謊稱自己過去四年均未發生等語，確屬虛偽，且依原告發病10次之自述，原告自114年1月至8月期間至少平均每月就發病一次，次數不低，則原告明知自己癲癇發病頻率高，卻在面試時謊稱過往四年未發生，其為求職而對被告刻意隱瞞病況之企圖至為明顯，已缺誠信。

01 (二)、嗣臨場廠醫 A O 1 醫師於114年9月4日問診後，填載「健康
02 狀況需工作調整建議單」，建議對原告為工作調整，被告在
03 參酌臨場醫師之建議後，與相關主管討論，考量超低電阻製
04 造課組長此一職務涉及產線實際操作作業之執行，每日需待
05 在無塵室環境，職務內容以在產線久站、走動之性質為主，
06 需接觸化學品，且現場有電鍍槽，而原告所患癲癇病症臨床
07 表現為反覆發作的肢體抽搐、眩暈、意識喪失、行為怪異或
08 感覺異常等，顯然不宜於上述環境中工作，否則原告可能因
09 失去身體控制能力而接觸或碰撞到化學品、運行中的產線與
10 機台，或堅硬地板等，都是會即刻造成身體嚴重受傷、甚至
11 危及生命之結果等情，擬將原告職務調動為安全性高之生管
12 助理一職，不僅本薪、職等未變，工作地點由無塵室變更為
13 辦公室，若有身體異常狀況發生，其他同事可及時發現予以
14 協助，每月薪資僅因主管職之差異而變更為每月35,500元
15 （底薪3萬2,000元，職等加給3,500元），此差異是基於原
16 職務的特殊性，在原告非管理職之情況下對應合理對價而調
17 整，應不屬工資之不利變更，故被告之職務調動安排，要無
18 違反勞基法第10條之1規定情事。而後經單位主管填載前開
19 「健康狀況需工作調整建議單」，由原告本人審閱後於申請
20 人欄位處親自簽名，無任何異議或不為同意。

21 (三)、惟被告於114年9月10日向原告說明生管助理職務時，原告表
22 明拒絕轉調，不願接受生管助理工作，被告遂求慎重，再於
23 同年9月11日安排職醫即新竹臺大醫院之環境及職業醫學部
24 主治醫吳景義醫師進行評估，經吳醫師評估後仍維持原議，
25 並建議「基於安全考量建議安排非接觸化學品、非單人作
26 業、非輪班或夜班之工作」，足證原告身體健康狀況確實係
27 經專業醫生前後多次評估後，認定有無法勝任超低電阻製造
28 課組長工作之事實。從而，被告未因原告有癲癇病史而為解
29 僱，反而是在不改變原告勞動條件之情況下，積極安排讓原
30 告轉調生管助理工作，乃原告不同意上開安排，堅持要擔任
31 超低電阻製造課組長一職，被告最終不得已，僅得依勞基法

第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由終止與原告之勞動契約，並無未盡安置義務，或違反解僱最後手段性原則情事，且原告於114年9月10日申請勞資爭議調解訴求之事實，明顯與被告114年9月11日終止事由不同，應無勞資爭議處理法第8條之適用，是被告終止勞動契約，實屬合法。

(四)、綜前，被告於114年9月11日以勞基法第11條第5款事由與原告終止勞動契約，於法尚無不合，原告請求確認兩造間之僱傭關係仍存在，並求為被告給付自契約終止翌日起至復職日止之工資及勞工退休金提撥，均無理由等語，資為抗辯，並聲明：

1、原告之訴駁回。

2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷第213頁至第214頁，部分文字依本判決之用語調整）：

(一)、兩造不爭執事項：

1、原告於114年7月間自104系統應聘被告工作職缺，兩造於同年8月12日進行第一次線上面試，並於114年8月19日進行實體面試時向被告說明伊是因為身體健康因素而有長時間沒工作，並透露有癲癇病史。

2、被告於114年8月27日寄發原證1之聘書予原告，聘任原告在「超低電阻製造課」部門擔任組長職務、職級14職等，薪資為月薪3萬8,500元，包含底薪3萬2,000元，職等加給3,500元與主管津貼3,000元，報到日期為114年9月1日早上8時30分。

3、原告於114年9月1日上午抵達被告公司進行報到過程中因身體不適，被告乃重新將原告報到時間調整為9月4日，同時也安排職醫於114年9月4日進行新進人員選配工評估。

4、原告在有114年9月4日、114年9月11日原證4健康諮詢紀錄表簽名。

5、被告於114年9月10日將原告工作內容調整為生管助理，工作

01 地點變更為辦公室，惟原告認此調整職務無加給、津貼，拒
02 絕接受。

03 6、原告於114年9月10日對於被告向主管機關科管局申請勞資爭
04 議調解，兩造於114年9月30日在科管局進行調解。

05 7、被告於114年9月11日以勞基法第11條第5款事由與原告終止
06 勞動契約。

07 (二)、本件爭點：

08 1、被告調整原告職務，有無違反勞基法第10條之1規定？被告
09 以勞基法第11條第5款事由對於原告終止勞動契約，有無理
10 由？

11 2、被告於114年9月11日對於原告終止勞動契約，有無違反勞資
12 爭議處理法第8條規定？

13 3、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

14 4、原告請求被告應自114年9月12日起至原告復職日止，按月給
15 付原告3萬8,500元、利息，及提撥勞工退休金2,406元至原
16 告設於勞工保險局之退休金專戶，有無理由？

17 四、本院之判斷：

18 (一)、被告調整原告職務，並無違反勞基法第10條之1規定：

19 1、按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
20 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
21 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
22 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
23 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
24 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
25 庭之生活利益」。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫
26 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無
27 必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是
28 否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職
29 後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考
30 量該調職有無權利濫用或違反誠信原則。又勞工擔任不同工
31 作，其受領之工資當有所不同，不得僅以工資總額減少，即

01 認雇主對工資條件為不利益之變更，而應具體就工作內容為
02 實質比較，以資判斷（最高法院110年度台上字第43號、111
03 年度台上字第2號、112年度台上字第2212號判決要旨參
04 照）。

05 2、原告固主張被告於114年9月10日將原告自被告公司超低電阻
06 製造課部門組長職務調整為生管助理，致其受有工資之不利
07 變更，違反上開勞基法第10條之1規定而不合法云云，惟為
08 被告所否認，辯稱：被告係參酌廠醫於114年9月4日對原告
09 進行健康諮詢後所為工作調整之建議後，始調整原告從事安
10 全性較高之生管助理職務，並無違法調動情事等語，並提出
11 原告114年9月4日個人健康諮詢紀錄表、健康狀況需工作調
12 整建議單等件為憑（詳本院卷第41頁、第85頁）。經查：

13 (1)原告於114年9月1日上午抵達被告公司進行報到，過程中因
14 身體不適，被告乃重新將原告報到時間調整為9月4日，同時
15 也安排職醫於114年9月4日進行新進人員選配工評估。而依1
16 14年9月4日當日與原告進行健康諮詢之廠醫A O 1醫師所填
17 載之原告個人健康諮詢紀錄表，可見其中原告個人病史欄位
18 經勾選「有」並記載「癲癇、暈眩」等語；於健康狀況與訪
19 談概要欄位，經勾選「個人傷病」，另記載：「癲癇病史→
20 流口水、失去姿態約1分鐘(今年發作約10次，無特定誘發因
21 子」「頭暈：免疫低下、感冒時會發作→前庭性眩暈，持續
22 數小時、休息可緩解」等語；於醫生建議欄位，記載有「避
23 免單獨個人於單一區域」等語，其中是否建議給用人單位回
24 覆「健康狀況需要工作調整單」處，經勾選「需要」，相鄰
25 「不需要」欄位原勾選之記號則經塗銷，並由A O 1醫師蓋
26 用其印鑑於上等情。

27 (2)而參諸證人A O 1醫師於本院115年5月11日言詞辯論期日到
28 庭結證稱：「在114年9月4日對於原告做的健康諮詢紀錄
29 表，其中建議給用人單位回覆『健康狀況需要工作調整建議
30 單』，我一開始是勾錯的，我要勾的是需要，所以我有親自
31 蓋章。在該健康諮詢紀錄表其中健康狀況與訪談概要欄位中

01 做的紀錄，當時並沒有病歷可以做佐證，所以我是依照原告
02 的口述寫下來的，原告當時提到114年癲癇發作的情況是全
03 身性的癲癇，有的時候癲癇是局部發作的，可能是肢體會抽
04 搐，但是她提到可能會流口水、失去姿態的控制，也就是如
05 果站姿或是在某些姿勢下她可能會立刻倒地，時間大概是1
06 分鐘。我們在詢問癲癇病史時，癲癇發作的頻繁程度是很重
07 要的，『今年發作約10次』是我問原告，她才告訴我，我當
08 時也有問她每個月發作的詳細頻率，但是有時候發作時間不
09 是很固定，原告沒有很明確的說到114年9月4日約談日為
10 止，大概有發作差不多10次還是不到10次，所以我也沒有辦
11 法確定她說高於10次還是低於10次，大概就只能推測，所以
12 10次的話大約就是每個月至少1次，我才會這樣寫下來做判
13 斷，因為1次、10次、100次就是差很多，所以我大概就是取
14 她說的頻率，且當時她還有其他症狀，我們有詳細詢問她到
15 底是癲癇還是頭暈發作，但看起來是癲癇的次數是比較明
16 確，次數是1年接近10次的發作，頭暈次數又不一定，所以
17 當時是針對2個都有去問診。（法官問：原告當時是除了癲
18 癇還有頭暈的症狀？）當時原告到職第一天，護理師就和我
19 說她出現頭暈的症狀，沒有辦法正常工作，就請她先休息一
20 下看會不會緩解，因為頭暈和癲癇是不一樣的症狀，但兩者
21 卻可能有相關性，因為可能是神經受傷後導致容易有癲癇和
22 頭暈都會有，這兩者都需要注意，所以當時花了蠻長的時間
23 在釐清她這2個症狀，紀錄表下面我有寫我的診斷，她可能
24 是前庭性眩暈，跟癲癇是獨立互相分開的診斷，所以這2個
25 病史我花了蠻多時間在做詢問的。（法官問：你在健康狀況
26 與訪談概要中有提到『原告要避免單獨個人單一區域工
27 作』，這部分為何你會做這方面的紀錄？）在勞工體格檢查
28 後，要依照員工的健康狀況和健檢報告來做選配工，選配工
29 主要目的是為了保護勞工，所以我們希望員工進來後，在公
30 司工安部分是可以受到保護的，在詢問原告的工作地點，她
31 的產線會有化學品的操作，如果她突然失去姿態倒下，也許

01 化學品的噴濺以及突然跌倒都會讓她受傷，如果是單一操
02 作，可能沒有辦法有人在旁邊及時協助她，才會希望她可以
03 先暫時避免單獨獨立操作。（法官問：你在114年9月4日跟
04 原告進行訪談時，有無跟她提到如果選配的工作是進行超低
05 電阻製造科的組長職務，可能需要做職務調整？）基本上，
06 我們廠醫的職責是把不能工作的項目或是應該要注意的事項
07 跟廠內的主管報告，寫在另外一張健康狀況需工作調整建議
08 單『臨廠服務醫師建議』欄位部分，接下來建議單下面部分
09 就是由單位主管們填寫，去決定這個工作她能不能做，如果
10 沒有辦法的話，主管們就會進行工作的調整。對於原告原本
11 應徵製造科組長的工作，我有詢問被告公司工作人員預計的
12 工作內容，是在產線工作，有可能單獨操作以及接觸化學
13 品，我是建議依照我114年9月4日當日填寫健康諮詢紀錄表
14 後所填寫之工作調整建議單記載，避免化學品接觸、避免單
15 獨作業、避免過度工時過長這些，我記得當時是跟原告說要
16 暫時性觀察在廠內會不會癲癇發作、頭暈發作，如果妳在原
17 本應徵的生管組長職位下，不好觀察或是有風險的話，會做
18 暫時性的調整，妳還是有機會回去原本應徵的工作內容，但
19 是妳要出具診斷書及讓我們觀察2至4周的時間，希望她在這
20 一個月當中可以讓我們了解她的身體狀況是OK的，我們擔心
21 她在公司裡萬一有狀況的話，對她的生命安全是比較有疑
22 慮，因為我當時認為她的癲癇和暈眩，尚未完整的控制，有
23 新發的一些暈眩症狀應該要去拿藥，癲癇症狀使用藥物也比
24 較多種且發作頻率也比較頻繁，在原告個人健康諮詢紀錄表
25 中我也有特別詢問有沒有誘發因子，就是希望了解原因，有
26 些人癲癇是因為太累、久站、月經或是說大夜班工時的問題
27 去誘發，但是原告沒有辦法提供她是何種狀況會被誘發，所
28 以我就要將誘發可能原因，都寫在紙上，希望她先暫時避免
29 這些誘發原因，讓我去觀察有無可能一些誘發因子，是我們
30 可以去避免的。而健康諮詢紀錄表都是我簽完名後再請原告
31 簽名，當時上面部分已經寫了避免單獨於單一區域及工作需

01 要做調整，我都有和原告說明剛剛提到的事情，包含單一區
02 域、接觸化學品、上夜班，因為我和她說她的癲癇我不確定
03 發作原因是什麼，可能要避免的事情我們要先短暫性的做調
04 整」等語（詳本院卷第132頁至第139頁）。

05 (3)由上開證人A 0 1 醫師之證述內容，可知其係本於原告主訴
06 之癲癇病史、發作頻率、臨床症狀及彼時眩暈情形進行評
07 估，考量原告從事原超低電阻製造課組長職務，需於產線環
08 境單獨操作及接觸化學品，具有高風險特性，基於原告癲癇
09 誘發因子不明且病情未獲妥善控制之現狀，為防範原告於工
10 作期間因病發昏厥致生工安事故，乃建議被告單位主管評估
11 調整其職務內容。衡此建議係證人本於其醫學專業知識經驗
12 為診察後所為之客觀評估與建議，具備相當之專業性，且被
13 告嗣於114年9月11日委請訴外人吳景義醫師與原告進行第二
14 次健康諮詢，亦據吳景義醫師建議基於安全考量，應安排原
15 告從事非接觸化學品、非單人作業、非輪班或夜班之工作，
16 並為工作場所及職務之變更之相同結論在案，有原告114年9
17 月11日個人健康諮詢紀錄表附卷可參（詳本院卷第43頁），
18 堪認被告辯稱原告之身體健康狀況經專業醫療人員評估，確
19 有不能適任被告公司生產線現場職務之情事，被告始本諸勞
20 工健康安全保護之考量，參採廠醫之建議而為原告所任職務
21 之調整等語，要非無憑。

22 (4)復審究雇主對於勞工之職場安全負有保障義務，於勞工遭遇
23 職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，依民法第483條
24 之1、勞基法第59條規定亦負有無過失職災補償責任，衡量
25 被告公司超低電阻製造課組長職務，涉及生產線實際作業之
26 執行，其工作項目包括依生產計劃表管理生產線相關生產事
27 宜、管理原物料及成品、治工具之申請及管理、首件品質之
28 核對與稽查、生產現場之巡視、稽查與督導管理、新產品的
29 量產移轉及追蹤管理、生產異常之發掘、反映及對策執行等
30 項，須長期處於無塵室環境接觸電鍍槽化學品，且因現場作
31 業需求，不僅需長時間站立、走動，亦需輪值夜班，工作負

荷程度顯著。鑒於原告曾有癲癇病史，且誘發因子尚不明確，若令其擔任上述職務，一旦原告於高風險作業場域因病發昏厥倒地，不僅危及原告之生命身體安全，亦將使被告被迫承擔相關之職業災害補償責任，則基於雇主對勞工保護之必要性與風險預防原則，難認令原告續任該職具備合理性，應有調整原告所任職務之必要。而被告調整原告所任職務為生管助理，職等未變，工作地點由無塵室變更為辦公室，毋庸承擔原定主管職務所需肩負之業務與責任，於原告有任何身體狀況發生時，亦得獲周遭其他同仁適時協助，以保障原告生命身體安全，堪認被告對於原告所任職務之調整，於其企業經營及管理上亦其合理性，且尚非濫用權利、違反誠信原則及存在不當動機或目的之調整。至原告任職生管助理每月可得獲付之薪資，雖經變更為35,500元（底薪32,000元，職等加給3,500元），然相較於原職務薪資僅是主管津貼3,000元之差異，而此差異既係基於不同職務特性及具體工作內容所生，難謂屬雇主對工資條件所為不利變更，應認與勞基法第10條之1第2款規定無違。

3、準此，被告於114年9月10日所為職務調整，既有其業務上之必要性、合理性，且核無權利濫用、違反誠信原則及存在不當動機或目的之情事，復與勞基法第10條之1規定無違，自堪認適法。

(二)、被告於114年9月11日以勞基法第11條第5款事由對於原告終止勞動契約，為有理由，亦無違反勞資爭議處理法第8條規定：

1、按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則

01 （最高法院109年度台上字第1516號判決意旨參照）。

02 2、經查，原告之身體狀況於客觀上無法勝任超低電阻製造課組
03 長職務，經被告於114年9月10日合法調整原告所任職務為生
04 管助理等情，已如前述。又衡以原告前經被告公司分別於11
05 4年9月4日、114年9月11日二度安排與廠醫進行健康諮詢，
06 均據駐廠醫師評估原告現時身體狀況，基於安全之考量，建
07 議原告調整所任職務以避免相關生命身體安全風險，並經原
08 告各在上開醫師填載之健康諮詢紀錄表簽名，證人A O 1 醫
09 師亦到庭證述其有當面向原告說明健康風險評估後之職務調
10 整建議，及應避免從事誘發病症發作之行為等內容如前，可
11 認原告對於其客觀身體狀況不能勝任原應徵職務之情形、續
12 任原職務將生之安全風險，及被告調整其職務之緣由各情，
13 亦當知悉。然原告既拒絕依被告公司前開合法之職務調整履
14 行其勞務，可見原告主觀上已拒絕履行新職，則就原告此
15 主、客觀不能勝任工作之情形，已無從期待被告以其他勞基
16 法所賦予保護之手段維繫兩造間勞雇關係之存續，是被告公
17 司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，核與解
18 僱最後手段性原則無違，堪認適法。

19 3、至原告雖爭執被告於114年9月11日對於原告終止勞動契約，
20 違反勞資爭議處理法第8條規定云云。然按勞資爭議在調解
21 期間，資方固不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞
22 動契約或為其他不利於勞工之行為，惟如非因該勞資爭議事
23 件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，
24 此觀勞資爭議處理法第8條規定自明（最高法院109年度台上
25 字第854號判決意旨參照）。經查，原告於114年9月10日對
26 於被告向主管機關科管局申請勞資爭議調解，觀諸其提出之
27 勞資爭議調解申請書（詳本院卷第31頁至第33頁），其上記
28 載之爭議發生時間為114年9月4日、主張到職日期及最後工
29 作日均為114年9月4日，就爭議發生經過陳述略以：因伊患
30 有癲癇疾病，報到當日公司廠醫判斷伊不適任此工作，與人
31 資、法務要依勞基法第11條第5款資遣伊，公司又拒給予非

01 自願離職單，於114年9月5日即不允許伊前往公司服務，104
02 人力銀行職位工資為面議，被告於原告面試時告知工資為4
03 萬1,500元，實際為3萬8,500元等語，並求為恢復僱傭關係
04 等情，可見原告係以被告公司於114年9月4日拒絕受領其給
05 付勞務並違法終止兩造間勞動契約，及未遵循就業服務法相
06 關勞動法令義務為由而申請上開調解，並請求恢復兩造間僱
07 傭關係。惟被告既係於114年9月10日因原告拒絕其合法調整
08 職務，始於114年9月11日依勞基法第11條第5款規定事由終
09 止兩造間勞動契約，原告嗣提起本件訴訟，亦係主張被告上
10 開於114年9月10日調整原告職務及於翌日終止勞動契約之行
11 為違法，可認其前於114年9月10日申請調解之勞資爭議，要
12 與本件兩造間之勞資爭議為不同事件，難認被告於114年9月
13 11日所為終止契約之行為，應受勞資爭議處理法第8條規定
14 之限制，是原告執此主張被告終止勞動契約違法云云，尚無
15 可採。

16 (三)、準此，兩造間勞動契約既經被告於114年9月11日合法終止，
17 兩造間僱傭關係自斯時起已不復存在，被告亦無依勞動契約
18 及勞退條例之規定，續為給付原告薪資及為其提撥勞工退休
19 金之義務至明，是原告本件所請，均無由准許。

20 五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存
21 在，並依兩造間勞動契約之法律關係、勞退條例之規定，請
22 求被告為如其聲明所示之薪資給付及勞工退休金提繳，均無
23 理由，應予駁回。而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦
24 失所附麗，應併予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
26 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
27 敘明。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 115 年 6 月 26 日

30 勞動法庭 法 官 王佳惠

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 6 月 29 日

04 書記官 黃伊婕