臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第82號

原　　告　廖楷晉

訴訟代理人　陳文祥律師

被　　告　耕興股份有限公司

法定代理人　黃文亮

訴訟代理人　吳柏興律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年5月24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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限。原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第255條第1項第2款、第4款、第262條第1項分別定有明文。經查，原告聲請勞動調解時原聲明請求：1.被告應給付原告新臺幣（下同）60萬5,057元。2.被告應停止民國111年5月6日之違法調動至華亞廠，依法使原告回復原職EMC部門品管助理（本院卷一第66頁）。嗣於調解程序中撤回津貼及另案裁判費部分之請求（本院卷一第69頁）。後因被告於111年7月29日依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款、第5款、第6款終止兩造間勞動契約，變更聲明為如下聲明欄所示（本院卷一第128頁、卷二第154頁）。經核，原告所為撤回，尚未經被告為言詞辯論，而所為訴之變更，亦合於上開規定，應均予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠、原告自95年3月14日受僱於被告，約定月薪每月7萬9,000元，原告前於105年10月4日遭被告無故資遣，經提起訴訟後判決原告勝訴確定。詎原告於109年5月間復職後，被告未讓原告回復原職即FTA工程部主任，僅給予EMC品管助理之工作。被告於111年5月6日將原告調動至被告公司華亞廠擔任現場測試工程師職務（下稱系爭調動），仍非恢復為主管職，且未配發筆記型電腦，系爭調動實係將原告降職之調職，工作條件已為不利之變更。且被告就原告原從事之職務仍有人力需求，無將調動之必要性及合理性存在，顯證系爭調動係藏有不良之動機及目的，不符合勞基法第10條之1之調動五原則，而屬非法調職。況原告迄至111年7月29日被告終止勞動契約，仍有持續至原上班地點待命，無被告所指曠職之情事，被告不得逕以勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約。

㈡、原告復職後網路僅能查詢儀器校驗資訊，未曾看過相關資安規範，亦未接受相關教育訓練。原告自行更換之CPU、記憶體、主機板均未涉及儲存功能，所攜帶之個人筆電亦未連線到公司網路，被告公司禁止使用照相、攝影、上網及儲存功能之電子產品之規定，不適用於非管制區域，是原告並無違反工作規則之情。縱認有違反工作規則，被告自始未受有任何實質上損害，被告應先依循記過、減薪等處分，逕行解僱違反解僱最後手段性原則。又被告遲至同年7月29日方依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止勞動契約，業已逾30日除斥期間，而屬無效。

㈢、為此，爰依兩造間勞動契約，提起本件訴訟。並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應自111年7月31日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告7萬9,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被告應自111年7月31日起至原告復職之日止，按月於次月五日提繳4,812元至原告勞工保險局勞工退休金專戶。

二、被告則以：

㈠、原告109年5月間回任被告公司後，因已多年未實際任職，被告先安排原告就測試所需規範、測試相關法規、設定及實際測試要點進行研讀與學習。系爭調動之原因為被告於111年5月間因測試實驗室需相當測試人員進駐，調動含原告近10位人員至測試實驗室，係基於被告企業經營所必須，並無不當動機；復原告回任前本為測試人員，回任時亦有從事測試相關工作之意願，且調職後原告可取得最新測試設備之專業技能，符合原告之職涯規劃及利益；原告於111年5月間之工作職務內容本非主管職務，原告並未因系爭調動而就工資或其他勞動條件有不利之變更；被告亦願給予原告在專業及技術上之協助，原告調動後無無法勝任之問題；並無增加原告交通時間負擔。是系爭調動符合勞基法第10條之1調動原則之規定，應屬適法，原告有接受調動之義務。嗣於111年7月18日，被告公司部門主管蔡志成再次通知原告，並訂定履職期限請原告於111年7月21日前至華亞廠實驗室報到，惟原告於111年7月20日明確拒絕。被告於終止契約前，曾請原告提出其可接受之調動單位，仍遭原告拒絕，客觀上難已期待被告採用解僱以外手段而繼續其僱傭關係，被告公司僅得於111年7月29日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。

㈡、原告有未經同意逕自拆解毀損被告派發給由原告保管使用之電腦主機設備中主機板、CPU、記憶體、並有破壞電腦管理權限、變更使用軟體之事實，未經同意擅自安裝VPN、雲端硬碟等軟體、逕自連接外網等行為，業已違反被告公司制定之「保密程序」第5.5.8點、「資訊安全政策規範」第7點、「資訊安全政策規範」第7點及「保密程序」第5.5點、「資訊安全政策規範」第1點、第10點、第12點、「電腦化之文件管制程序」第5.1點、第5.4點。其上開行為皆與原告工作內容無關，原告所為已嚴重破壞被告之營業秘密及資訊安全，甚至涉及無故侵入他人電腦相關設備罪嫌，難謂非情節

重大。被告於111年5月13日收回派發之原告帳號時發現異常，於翌日將電腦主機回收後請原告說明，然未獲原告回應，原告於111年7月25日電子郵件表示改於法院提供拒絕回覆被告，是被告確認無法調查後，於111年7月29日依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止勞動契約應為適法，無逾除斥期間，且無違反解僱最後手段性等語置辯。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、本件不爭執事項（本院卷一第335頁、第164頁至第168頁）：

㈠、兩造前經臺灣士林地方法院106年度重勞訴字第20號判決、臺灣高等法院107年度重勞上字第44號判決、最高法院109年度台上字第2212號判決認兩造僱傭關係存在。原告於109年5月7日起實際任職被告公司，薪資每月7萬9,000元。

㈡、111年5月6日，由原告主管吳建道告知原告調動至被告公司華亞廠測試實驗室，原告當日曾前往測試實驗室。

㈢、原告於111年7月1日桃園市政府勞資爭議調解（被證1）告知被告公司出席人員被告公司收回公司用電腦主機設備為原告所有；原告於111年7月4日以電子郵件稱：「另外我也有在調解反應，被收走的主機內的主機板，CPU記憶體…etc.是我個人所有，除了機殼，電源和硬碟外，其他東西是我個人財產……」（被證2）。

㈣、被告公司於111年7月18日通知原告至遲應於111年7月21日前至被告公司華亞廠測試實驗室；原告於111年7月20日明確拒絕，被告公司於111年7月26日仍再次提醒原告：「Hi楷晉請按照公司7/18職務調動通知至華亞廠履職，履職後工作上如有需要協助的地方都可以提出」（被證3）。

㈤、被告公司於111年7月29日基於勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日」、勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、同條項第5款「故意耗損機器、工具、原料、產品，

或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害」規定，於上班期間告知原告自111年7月30日終止勞動契約，並以111年7月29日汐止龍安533號存證信函通知原告終止勞動契約（被證4）。

四、本院得心證之理由：

㈠、系爭調動符合勞基法之規定：

1. 勞動基準法第10條之1規定「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。」是依上開規定可知，雇主於不違反勞動契約之約定下，於合理範圍內有對勞工調職之權利，僅雇主對勞工所為調動或變更工作內容，仍需符合上開規定原則之要求，否則難認為適法。又為基於尊重企業經營自主權，於調職之人選為企業合理營運上所考慮之必要措施時，可視為調職人選具有妥當性。再憲法所定人民之自由及權利範圍甚廣，凡不妨害社會秩序公共利益者，均受保障。惟並非一切自由及權利均無分軒輊受憲法毫無差別之保障（司法院大法官會議釋字第443號解釋理由之層級化法律保留原則意旨參照）。衡諸社會通念，勞工身分之保障，與其是否擔任主管職務之職位保障，二者受工作權保障之規範密度應有不同，鑑於部門主管職務，其職責恆須領導部門其他員工，且與其他部門密切配合，除個人工作表現外，尚有部門團隊員工整體工作表現與營運績效考量，自應給予雇主整體性考量之較大自主空間。亦即，除雇主違反勞動契約或濫用權限外，勞工應無要求雇主不得異動其部門主管職位，應給予其部門主管職位保障之餘地，合先敘明。

2. 原告曾因被告於105年10月4日終止勞動契約，原告主張終止契約不合法，並提起訴訟，經判決原告勝訴確定，如不爭執

事項㈠所載，而原告於109年5月至被告公司回任，然因已離開原職位甚久，未實際擔任測試工作，對於測試規範、設定、測試儀器、測試要點均屬陌生，是以被告公司先安排擔任EMC助理，負責核對儀器管理系統及校正報告、樣本運送，讓其逐漸熟悉工作環境，但其薪資條件均與原職位認證五部FTA 工程師薪資相同。由於原告本為測試工程師，是以被告公司亦逐步安排原告回任工程師之工作。於111年5月間因被告公司測試實驗室需相當測試人員進駐，加上該期間疫情擴散快速導致部分人員染疫或需要居家隔離等因素，調動近10位人員至測試實驗室以維持實驗室正常運作之需求，該等人員自5月下旬開始學習迄今皆已完成訓練通過考核，並發給測試資格證書以實際從事測試工作，有人員調動附表及證人蔡志成之證詞可佐(本院卷一第370頁、卷二第101頁)。是被告公司因為疫情因素，多位工程師確診隔離，基於業務上需求，並考量原告先前即擔任測試工程師，已經逐漸適應工作環境職場生活後，應回歸測試實驗室工作，於111年5月間經主管吳建道、蔡志成通知原告調動至華亞廠測試實驗室擔任現場工程師，並應先完成測試訓練，有電子郵件可佐(本院卷一第404頁至第405頁)。足徵被告公司所為系爭調動乃業務合理考量，並非出於不法目的，且原告至實驗室擔任測試工作，得以繼續精進技能以及累積工作經驗，對原告個人亦屬有利，原告並無體能或技術不能適應之情；又華亞廠距離其原來工作地點僅1.5公里，也為平日運送樣品之處，交通亦不會不便利，不會增加太多通勤時間，對原告家庭生活亦無產生不利益。且被告公司於111年5月6日即告知要至華亞廠並安排測試訓練，由李孟霖、蔡志成多次寄發電子郵件提醒可知，被告公司願給予充足時間完成教育訓練，且對原告之薪資條件並無調降。準此，被告公司將原告從EMC助理調動為測試工程師，即系爭調動合法並非違法調動。

3. 本院訊問原告認為系爭調動為違法調動，其拒絕至華亞廠報到之理由為：被告公司未提供筆電以及個人專有之辦公空間

(本院卷一第511頁)。然查，蔡志成即原告之主管到庭證稱：測試實驗室裡面都會需要控制電腦，工作同仁使用電腦都是使用測試場地電腦，MIS 會有做好設定，只能連接內部網路，不能連接外部網路，電腦外接介面像是USB 會有管制，不能接隨身碟去讀取，測試實驗室電子郵件只能內發到公司內部，在測驗實驗室不能帶手機進去，要公司配置筆電才可以，在測試實驗室使用的話需要主管同意才可以在測試實驗室內使用。手機部分如果工作上有需要使用需要向公司稽核室報備、說明用途才可以使用。我們在測試會遇到一些如果沒有符合測試要求，會有主管帶電腦去測試實驗室處理，帶的電腦也是公司配置的，測試實驗室使用的相機隨身碟也是公司配置，使用過後必須要清除紀錄等語(本院卷二第100頁)。王福維即曾任職被告公司工程部經理到庭證稱：只有主任級以上才會有辦公桌，因為工作上需要才會有一個辦公桌，如果是工程師的話，因為只有在場地範圍內工作，所以就沒有辦公桌。主任工程師任務在於檢查測試資料是否正確，不是專注於測試，會有其他工作內容，會檢查工程師有沒有按照規範去進行，而場地工程師不能攜帶筆電及上網，但主任、PM是有配發筆電，配發筆電目的是為要跟客戶間往來、檢查資料、整理文件跟一些表格等情(本院卷二第106頁至第107頁)。由於被告公司業務為科技檢測，為國內重要EMC、SAFETY認證實驗室廠商，客戶多為全世界知名大廠未上市科技產品，交由被告進行檢測業務，對於網路安全、客戶資料保密甚為重視，尤其被告公司曾經發生過員工洩漏三星手機事件，導致被告流失客戶遭受損失，是以被告公司對於測試實驗室規範嚴密，並非針對原告個人。又從證人王福維證詞可知，主任工程師會配發筆電及專屬辦公桌，係因為其工作性質使然，並非其職稱、職階為何，主任工程師並非進行現場測試人員，是在核對現場工程師是否按照規範進行測試，並整理文件、表格，跟客戶聯繫等，要有辦公桌及筆電，但現場工程師是在測試實驗室場地內工作，有桌機可

使用(本院卷二第106頁至第107頁)。是以擔任現場測試工作，無須配發筆電。現今科技產品日新月異，技術、規範當然比幾年前更高階，原告久未擔任測試工程師工作，自須經過一段時間熟悉測試規範、作業，是被告公司安排原告從事現場測試工程師工作，而非從事主任工程師工作，亦屬合理。再以管理而言，原告長達數年未從事與測試工作相關之業務，對相關規範、作業、流程不熟悉，如何督導其他現場工程師，或指正現場工程師之檢驗報告。然從被告公司於111年5月安排原告至華亞廠受訓，原告陸續申請特休假、病假，並未完成測試訓練，對照其他派駐華亞廠之工程師均已完成測試服務之認證(本院卷一第370頁)。倘若原告真有回復工程師職務之意願，何以從同年5月6日通知直到同年7月29日前仍未完成測試訓練。原告復職之初，因久未工作，故被告公司安排較為輕鬆工作，擔任EMC助理，然每月薪資仍比照主任工程師，原告當時並無異議，之後被告公司安排至華亞廠擔任測試工程師，從助理業務調整為測試工程師，如前所述，並無有不利原告之勞動條件之變更。原告在聲請勞動調解時，稱被告公司調動不合法，聲明「要求恢復EMC品管助理一職」(本院卷一第66頁)，且其於同年7月20日之電子郵件表示「原來品管資料查驗工作及樣品運送工作請問換誰來做」（本院卷一第216頁）；又稱違法調職係因為其於前案訴訟前是擔任主任工程師，因此被告公司未配給筆電構成違法調動云云。原告拒絕調動之理由及說法矛盾，一方面稱被告公司不讓其有表現機會，故意未給予等同主任工程師之配備，但一方面又拒絕配合測試訓練，並稱願意繼續擔任EMC助理。惟如前所述，勞工身分之保障，與其是否任主管職務之職位保障不同，負責經營事業之雇主如有合理考量且未構成權利濫用自得安排之，原告連測試訓練均未完成，自無法勝任主任工程師之職務即督導指揮現場測試工程師，職故，被告公司實質上未安排原告主任工程師之職務內容，亦無需配發筆電或專屬辦公桌，此非必要勞動條件，原告已從

事非與職務相當之工作仍受領主任工程師之薪資，是以原告以被告公司未配發筆電或個人辦公桌為由，稱為違法調動，並無可採。系爭調動並無違法或恣意之處，亦無違反誠信原則，且符合勞基法之規定，難認有權利濫用之情事，應認屬合理範圍內之調職。

㈡、被告終止勞動契約合法：

按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，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。被告於同年5月6日即通知原告至華亞廠報到，原告於同年6月份提出勞動調解聲請，於調解不成立後，被告復於同年7月18日重新通知原告調動至華亞廠，且至遲應於21日前至該處報到，原告拒絕後，被告復於同年月26日再次提醒原告應至華亞廠報到，仍未獲置理（本院卷一第216頁至第218頁），惟如前所述，原告所稱未配發筆電及專屬辦公空間，不能作為其拒絕提出勞務給付之正當理由。債務人履行債務，除按約定內容提出標的給付外，尚應符合約定之時期及處所，始能謂為依債之本旨提出給付，被告關於變動原告職務及工作場所乙事並無不法，已如前述，則原告自111年7月21日起應於華亞廠提出勞務，原告聲稱其仍至原工作地點所為勞務提供之準備，要難謂符合其與被告間勞動契約之債之本旨，是原告未於111年7月21日至華亞廠報到，自屬曠職，已連續曠職3日以及1個月內曠職6日，是被告於111年7月29日依勞基法第12條第1項第6款通告終止兩造之勞動契約，依法有據。兩造間之勞動契約既經合法終止，即無僱傭關係存在，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在及請求給付薪資、勞退金，即非有理由。至於被告另依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止契約，無須論述，附此敘明。

五、原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；被告應自111年7月31日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告7萬9,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告應自111年7月31日起至原告復職之日

止，按月於次月五日提繳4,812元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述，附此敘明。

七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭 法　官　　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　　蔡易庭