臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第99號

原　　告　陳金鳳
訴訟代理人　范光俊
被　　告　偉林電子股份有限公司
法定代理人　廖顯猷
訴訟代理人　陳又新律師
複　代理人　張斐昕律師
訴訟代理人　張家瑋律師

上列當事人間請求確認調動處分無效等事件，本院於民國112年6月21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：伊自民國85年12月5日受僱於被告，擔任半成品倉儲管理員，月薪為新臺幣（下同）40,000元（111年3月起調薪為每月40,600元）。111年2月21日，被告管理處經理即訴外人楊治武拿離職單、退休單要求伊簽署，伊要求公司開具非自願離職證明，楊治武隨即離開。隨後，伊被叫至製造處經理即訴外人黃順志之辦公室，黃順志表示再給伊1個月時間（至同年3月31日），要求伊填寫離職單，原因是伊年紀大、是女性無法勝任工作，如不接受，將調任伊至生產線。111年2月22日，製造處線長即訴外人陳谷鳳問伊是否要簽離職單，伊拒絕，當日製造處組長即訴外人陳麗娟馬上將伊調換至生產線工作（下稱系爭調動行為），接下來各日並頻繁更換工作內容，包含包裝、內外銷出貨、劃旋鈕、裝E型環、收PCB板等。這些工作已改變伊原本之工作內容，原本順手的工作變的不順手，要重新學習，又有些需體力、需眼力、需雙手高靈敏度，使伊體力上無法勝任，且被告以惡意調動來逼迫伊離職，顯有不當動機及目的，系爭調動行為

已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10-1條第1、2、3款規定，而屬無效。爰提起本件訴訟，求為判命：㈠確認系爭調動行為無效、㈡被告應回復原告原來半成品倉儲管理員之職務，㈢被告應自111年4月5日起至准許原告恢復原職之前1日止，按月於次月5日給付原告40,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以下列情詞置辯。聲明為：原告之訴駁回。

㈠110年10月、11月間，原告曾以口頭方式向陳谷鳳線長、陳麗娟組長等單位主管提出離職之意，主管先予以慰留，同年12月間，原告再次口頭提出離職，伊考量原告長年任職情誼，建議原告留任至111年農曆年節過後再離職，以利領取年終獎金，此為原告採納。為填補原告即將離職之空缺，111年2月農曆年節後，伊調派其他部門之員工即訴外人呂淑焰至加工課任職，並詢問原告欲辦理自願離職或退休，豈料原告要求伊開立非自願離職證明，但因伊並無資遣或解雇原告之意，乃予拒絕，而同意原告留任原單位。詎原告突於111年3月主張遭違法調動，而於同年月9日請特休假申請勞資爭議調解，兩造於同年月10日、16日進行二次勞資爭議調解，伊主張原告留任，並保證不因該勞資爭議事件而有不利之對待，但原告仍於同年月17日起無故曠職。伊無奈之下，分別於同年月18日、29日寄發通知書，告知將為原告就無故未到職之工作日以特休假認定，如剩餘12日特休假全數扣除後仍未到職，才會認定為曠職，但原告仍拒絕伊之任何聯絡，伊不得已始於同年4月11日，依勞基法第12條第1項第6款規定，以原告無故曠職3日為由終止僱傭契約。

㈡原告自85年起任職製造處加工課（嗣110年11月與製造處組合課合併成為組合課），擔任生產線作業員，雖有部分工作內容為盤點半成品或成品之庫存，然仍以生產作業流程為主要目的，包含半成品之備料、入庫，成品之檢驗、包裝、出貨，及生產線上之插件、組裝等，由單位主管依部門現場人力狀況調度，原告並因此領有「1級作業員」之技能加給每

月1,500元。原告主張其職務為半成品倉儲管理員，不得遭指派執行生產線其他工作云云，並無理由，伊並未調動原告作為加工課作業員既有之工作內容。

㈢縱認伊曾有調動原告之工作內容，惟均屬原告身為加工課作業員之合理職務範圍，對原告之勞動條件及工資無不利之變更，亦為原告體能及技術所勝任；且係為因應原告提出離職之意思，而新增異動加工課內之人員，所必須進行之合理事務分配，並無不當之動機與目的，符合勞基法第10-1條之規定，自屬合法。

三、經查，原告受僱於被告，於110年12月至111年2月間月薪為40,000元，111年3月起調薪為每月40,600元，發薪日為次月5日，原告自111年3月17日起未出勤等情，為兩造所不爭執（見臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第368號卷【下稱北院卷】第10頁、本院卷第229-231、241、332頁），並有原告薪資單、薪資明細在卷可稽（見北院卷第35-37頁、本院卷第98頁），堪信為真實，合先敘明。

四、本院之判斷：

㈠系爭調動行為為合法：

按雇主調動勞工工作，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。勞基法第10-1條定有明文。按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨。故為維護事業單位營運及管理，並本

勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。然不得違反勞動契約之約定，且應受權利濫用禁止原則之規範，故明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。查：

1.111年2月呂淑焰與原告交接後，原告之工作內容確實有所改變，可認系爭調動行為確實改變原告之工作內容：

①訊據被告前主辦會計即證人趙麗玲證稱：伊自86年到職就一直是主辦會計，有做成本那塊，每個月要對庫存跟伊帳上的庫存，和實際的盤點表是否相同，伊和原告在工作上一個月接觸一次，月底倉管會把盤點表送上來，伊會去核對庫存，有問題就會對帳，每年會計師都會來盤點，伊會計部門會出示帳上庫存，倉管也就是原告會出示盤點表，會計師就會去抽查，也是由倉管人員跟會計師會談。後來是呂淑焰代替原告的工作。伊是會計部，並不知道倉管人員除了倉管工作外有無負責其他工作等語在卷（見本院卷第335-338頁）。

②證人呂淑焰證述：111年農曆年前伊是在行政部門，111年農曆年後，伊交接原告的業務，伊現在任職於製造處組合課，工作內容為產品製造完成後的終檢、包裝、倉庫的備料盤點，有時會插件、剪腳、鎖螺絲、摺紙盒，就是交接的工作內容；倉管人員負責半成品的只有伊一人，成品、原物料有其他人，倉管人員的工作是備料、盤點；一天來分倉管工作大約6小時，現場包裝、終檢是2小時等語在卷（見本院卷第339、341-342頁）。

③證人陳麗娟證稱：原告是在製造處組合加工組內，現合併為組合課，伊是原告直接上司。111年農曆年前，原告有倉管的工作（隨時都在瞭解庫存量），另負責半成品之入庫、出庫、包裝（大概佔2/3），還有插件、剪腳、收板子、做記號的劃旋鈕（大概佔1/3）；農曆年後原告不需再處理倉管工作，是做其餘加工部分，剪腳佔比較大部分，還有劃旋鈕等語在卷（見本院卷第344-

347頁）。

④證人陳谷鳳證述：伊是產線線長，隸屬製造處，原告屬於加工部分，負責半成品撿料、備料，成品檢驗及包裝、剪腳、插件、外殼等加工，一天平均大概有3/4在處理撿料和備料，劃旋鈕是固定但不是常有的常態性工作，算是加工比較基礎的工作；原告做倉管之工作部分，伊也是原告直接主管，倉管工作包含依照盤點表做物料盤點；原告跟呂淑焰交接前，倉管和生產線工作之比例大約3比1等語在卷（見本院卷第350-354、356頁）。

⑤證人黃順志證稱：伊是製造處經理，原告隸屬現在的組合課，以前是加工課，工作範疇是半成品入庫及出庫，部分時間會執行包裝、旋鈕、壓外殼、鎖螺絲等工作，依陳谷鳳線長的規劃安排工作項目；半成品的倉管隸屬製造處，原物料的倉管歸管理處楊治武管理，因為使用的料件完全不一樣等語（見本院卷第357-359、362-363頁）。

⑥綜合上述證詞，可知111年2月呂淑焰與原告交接前，原告之工作內容包含倉管工作（備料、盤點）及生產線之工作（終檢、包裝、插件、剪腳、收板子、鎖螺絲、摺紙盒、劃旋鈕），比例約3比1；而111年2月呂淑焰與原告交接後，原告則完全從事生產線之工作，是可認原告之工作內容確實有所改變，即系爭調動行為確實改變原告之工作內容。

2.原告雖主張系爭調動行為違反勞基法第10-1條第1、2、3款規定，惟：

①勞基法第10-1條第1款部分：

原告固主張被告或係因其先前反應109年11月6日發生職場身分遭冒簽情事，方以惡意調動逼迫其離職，有不當動機及目的云云。然訊之證人陳麗娟證稱：原告曾頻繁掛在嘴邊說想離職，有曾正式跟伊說過要離職，伊就跟

主管回報；呂淑焰是主管即黃經理、陳線長指派來交接原告之工作，伊不清楚與原告是否要離職有關，但是原告先提離職後呂淑焰再交接，是前後的事，交接時間大約1至2週；還沒交接時有一次在黃經理辦公室，黃經理有跟原告說呂淑焰要交接，原告沒有否認說要離職等語（見本院卷第345、347-348頁），證人陳谷鳳證述：原告最後一次提出想離職，應該是111年初或110年底，伊向原告表示希望其續任，但伊會向上提報，就是向主管黃順志經理陳述，之後就是黃順志經理處理，伊就沒有參與，伊的工作在向主管回報原告意願就已經結束；伊向黃順志經理提出時，就有順便說人員有需要補強，當時公司指派呂淑焰接替原告工作內容等語（見本院卷第352、355頁），證人黃順志證稱：110年11月，原告向伊之主管即訴外人李阿雪提過一次離職，原告最後一次表示想要離職，是其直接主管陳谷鳳向伊告知原告已正式提離職，110年12月，人事楊經理告知跟原告確認是否要離職，伊就被告知年後處理，因公司有一個年終大盤點，希望做完後再處理原告的離職程序；111年1月中下旬伊開始安排呂淑焰做工作交接，由陳線長執行，後續原告要來不來、要不要繼續做等等就改由楊經理協調處理，伊就不清楚等語（見本院卷第359-360、362頁），證人楊治武證述：伊是管理處經理，負責人事行政等工作，伊接收陳線長告知，110年11月原告有口頭提過想離職，同年12月當時的協理李阿雪授權伊去了解，伊就詢問原告是否要離職，原告告知確實是，因原告是資深員工，伊有說讓原告領完年終再處理；111年2月伊有當面問原告是否要留下，原告當面告訴伊要離職，伊隔天就帶了離職申請書跟退休申請書，問原告要挑哪份做離職程序，但原告說要非自願離職，伊告訴原告不可能，因為是原告自願離職，原告說請伊幫他一下，伊說不可能後就離開，之後原告離職程序就沒有辦

等語（見本院卷第364-365頁），並未能證明系爭調動行為係因原告先前反應109年11月6日發生職場身分遭冒簽情事所為之惡意調動，原告就此復未能舉證使本院形成確信，其主張系爭調動行為有違反勞基法第10-1條第1款規定云云，並不可採。

②勞基法第10-1條第3款部分：

依前述證人之證詞，可知111年2月呂淑焰與原告交接前，原告之工作內容包含倉管工作及生產線之工作，此並有原告簽署之110年5月至8月、12月、111年1月至2月21日生產線（加工課）報表在卷可稽（見本院卷第396-448頁、北院卷第102-111頁）。又觀諸原告主張系爭調動行為發生即111年2月22日後之生產線（組合課）報表，其上原告所填載之工作內容包含半成品換吊卡、撕紙剪腳、包裝、裝箱、摺紙盒、終檢、打包、劃旋鈕、收板子（見本院卷第114-117頁），與上開其先前之生產線（加工課）報表對照觀之，除劃旋鈕、收板子外，均屬原告之日常生產線工作。而111年2月22日後至同年3月8日間（原告嗣後即未到班），原告僅於同年3月1日、2日進行劃旋鈕之工作，同年月3日進行收板子之工作，並均僅為其當日工作之一部份（見本院卷第116頁），佔其工作比例並不高；又衡以收板子相較裝箱、包裝並無困難無法執行之情事；另依證人陳麗娟所述：劃旋鈕就是在旋鈕上做記號，是機器組裝需要的加工，劃旋鈕不需要什麼技巧等語（見本院卷第344-345、347頁）、證人陳谷鳳所稱：劃旋鈕算是固定常態性工作內容，但不是常常有，是加工比較基礎的工作，原告跟呂淑焰交接前印象中有做過劃旋鈕的工作等語（見本院卷第356頁）、證人黃順志所述：劃旋鈕就是外觀可以看到溫度的控制端有一個刻度，但旋鈕要有一個指標，指標基本上要劃，才能對準那個刻度去扭轉等語（見本院卷第359頁），可知劃旋鈕本為生產線例行工作之一

部，無需特別技能；再觀原告先前生產線（加工課）報表上亦曾有壓彈片、鎖螺絲、隔板裁減等零星生產線工作之支援（見本院卷第406頁），是堪認系爭調動行為後原告受指派從事之工作內容，與其先前生產線之工作內容並無太大差異，而使其體能或技術無法勝任，原告主張系爭調動行為違反勞基法第10-1條第3款規定，亦屬無據。

③勞基法第10-1條第2款部分：

原告雖主張其做倉管工作20幾年已經熟練，原本順手的工作變成不順手，要重新學習，屬對勞動條件不利之變更，有違勞基法第10-1條第3款規定云云。惟調動本即為工作場所或工作有關事項之改變，故工作內容改變乃調動之必然結果，自不得單以工作內容有所改變，即遽認為勞動條件不利之變更，仍須綜合考量該工作內容之改變是否為勞工所得勝任，或對其造成不利之影響。查系爭調動行為後原告受指派從事之工作內容，與其先前生產線之工作內容並無太大差異，而使其體能或技術無法勝任，已如前述，縱因未兼任倉管而使工作內容有所改變，仍難認即屬勞動條件不利之變更，原告此部分主張亦非有理。

3.此外，綜合上開事證，可知被告係因原告口頭提出離職申請，為補足人力，調派證人呂淑焰交接原告之工作，嗣因原告拒絕進行書面離職程序，其原有位置又已有證人呂淑焰承接，方調派原告進行其原已從事之生產線工作，容屬企業經營上所必須；另原告111年3月起薪資調升為40,600元，為兩造所不爭執，亦如前述，工作地點亦無改變，可見系爭調動行為對原告之工資及其他勞動條件並無不利之變更，亦無調動工作地點過遠之情事；原告復未敘明系爭調動行為對其或家庭之生活利益有何影響，則揆諸前揭說明，應認系爭調動行為符合勞基法第10-1條之規定，而屬合法，原告請求確認系爭調動行為無效、被告應回復其原

來半成品倉儲管理員之職務，均無理由。

㈡被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約為合法：

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6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。系爭調動行為既為合法，原告自不得執此拒絕到班。惟原告自111年3月17日起未出勤等情，為兩造所不爭執，被告認定原告為曠職，自屬有據，原告仍執調動不合法，未至新職就任具正當理由云云，自無可採。

2.查被告於111年4月11日寄發通知書予原告，載明：「...3.管理處再次通知台端12日之特別休假日，自3月17日起算將於4月1日止全數扣完，4月6日起即為曠職首日計算至4月8日為曠職滿第三日，公司已於4月11日終止台端與公司間之勞動契約。」（見本院卷第244頁），該通知書併送原告信義區永吉路、楊梅區校前路2址（見本院卷第245、392頁），於111年4月12日初次投遞不成功，嗣又因多次不在、未經領取而最終投遞不成功（見本院卷第246-249頁）。然該雙掛號回執所載2址與本案原告書狀所留送達地址相同（見北院卷第9頁），且原告自承該2址為原告原本居住並且留存在被告之地址，僅係因原告那段時間沒有居住該處（見本院卷第333頁），則可認該2址確為原告可得支配之範圍，是該通知書向該2址寄達時，自可使原告處於隨時可瞭解其內容之客觀狀態，不論原告是否取得該通知書之占有，甚至是否開啟閱讀，自均無礙於該通知書業已向原告為合法送達之認定。是堪認兩造間僱傭契約於111年4月11日經被告依勞基法第12條第1項第6款合法終止。

㈢原告請求111年4月5日後薪資本息部分：

按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段雖定有明文。惟此之前提要件需受僱人依法為勞務給付之提出，且僱用人拒絕受僱人提出

之勞務給付，以致受領勞務遲延者，始生受僱人雖實際上未服勞務亦仍得請求僱主給付報酬之權利。查系爭調動行為為合法，又證人楊治武於111年3月25日代表被告傳送訊息予原告，表示歡迎原告回來上班，原告之子女回覆「母親現況無法與您聯繫，另本案已向法院提出訴訟。」，有對話紀錄在卷可稽（見本院卷第128頁），可見111年3月25日後原告並無向被告提出勞務給付之表示或行為，則原告請求被告給付111年4月5日後薪資本息，亦無理由。

五、從而，原告請求：㈠確認系爭調動行為無效、㈡被告應回復原告原來半成品倉儲管理員之職務，㈢被告應自111年4月5日起至准許原告恢復原職之前1日止，按月於次月5日給付原告40,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。均無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　謝佳純

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　　7　　月　　26　　日

書 記 官　陳怡文