

臺灣高等法院臺中分院民事判決

110年度勞上易字第6號

上訴人 晨州塑膠工業股份有限公司

法定代理人 王金鑾

訴訟代理人 陳思成律師

林湘清律師

被上訴人 陳資敏

訴訟代理人 林家進律師

上列當事人間給付資遣費事件，上訴人對於中華民國110年2月2日臺灣臺中地方法院109年度勞訴字第15號第一審判決提起上訴，本院於111年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決（除確定部分外）關於命上訴人給付超過新臺幣22萬3,245元本息及開立非自願離職證明書予被上訴人部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外），均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人主張：

被上訴人自民國94年11月21日起受雇於上訴人，兩造有簽訂勞動契約（下稱系爭契約），上訴人曾於101年12月將被上訴人調任至00○○課，擔任工程師。嗣上訴人於108年5月9日公告被上訴人應自108年5月13日起至○○0000○○組，擔任廠務助理一職（下稱系爭調動），被上訴人原為白領工作者，而廠務助理工作為藍領工作，須長時間站立，負責搬運堆置棧板上之產品，並翻轉檢視是否有瑕疵，須配合加班，屬於勞力工作，系爭調動係屬不利於被上訴人勞動條件之變更，且非屬被上訴人所能勝任，被上訴人因此罹患胸悶、手麻、濕疹、對磨疹、搔癢症、腰痛、背痛、雙手麻痺等病症

（下合稱胸悶等），且上訴人兩手麻痺程度，已達上、下班通勤時，無力按住機車手煞之程度，危險已極，經向上訴人反應而未獲置理。上訴人所為之系爭調動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款、第3款規定，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於108年6月11日填具離職申請書，並表示於108年6月30日終止兩造間僱傭關係。上訴人迄未給付資遣費新臺幣（下同）00萬0,000元及開立非自願離職證明書予被上訴人。爰依勞工退休金條例第12條；勞基法第19條、就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項規定，求命上訴人給付資遣費24萬1,710元及自109年3月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（下稱法定遲延利息）；並開立非自願離職證明予被上訴人（被上訴人於原審聲明逾上開請求事項部分，經判決敗訴部分，未據被上訴人提出上訴；經判決勝訴部分，未據上訴人提出上訴，均非本院審理範圍，不予贅述）。嗣上訴人不服原審判命如上開請求事項，並提起上訴後，被上訴人乃於本院答辯聲明：上訴駁回。

貳、上訴人抗辯：

上訴人因00部門訂單減縮、生產線銳減，且相關製程異常發生次數、產生問題之機率極低，為強化公司體質、維繫企業經營之目的，遂將00部門進行人力縮編、調整，於108年5月進行人事異動，並非僅對被上訴人為職務調動，系爭調動具有企業經營之正當目的，且被上訴人系爭調動前之工作內容並不具專業、技術性；系爭調動後之工作內容為產品包裝、堆疊至棧板，並因應被上訴人反應工作內容而調整為拍打產品及黏貼紙箱等工作，均為一般勞工體力或技術可為負擔，被上訴人系爭調動前後之工作地點、薪資、休假、加班費及福利等勞動條件均無變動，故系爭調動並無不利變更被上訴人之勞動條件。被上訴人於108年6月11日主動申請離職，經上訴人同意，兩造合意終止僱傭關係，被上訴人請求給付資遣費及開立非自願離職證明，均無理由。原審判命應給付資

01 遣費00萬0,000元及開立非自願離職證明予被上訴人，應有
02 違誤，故提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人
03 給付超過00萬0,000元本息及開立非自願離職證明書予被上
04 訴人部分應予廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之
05 訴駁回。

06 參、本院之判斷：

07 一、被上訴人主張系爭調動違反勞基法第10條之1第2款、第3款
08 規定，上訴人則否認並以前詞置辯。經查：

09 (一)雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權
10 利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主調
11 動勞工職務不得違反之五原則。又雇主調動勞工工作，應斟酌
12 有無企業經營之必要性及調職之合理性，調動後之工作為
13 勞工體能及技術所能勝任，不得對勞工之勞動條件為不利之
14 變更。又勞工之勞動條件不利與否之判斷，應以雇主對勞工
15 調職時所表示之勞動條件為依據，最高法院民事判決107年
16 度台上字第422號意旨參照。

17 (二)依兩造不爭執之系爭契約第2條前段規定，上訴人為培育人
18 才、儲備幹部，厚實經營體質，被上訴人除擔任本職品保人
19 員之職務外，另應接受上訴人之監督指揮及為經營需要所為
20 之工作安排等語（原審卷第25頁），可見上訴人於受雇之
21 初，與上訴人約定上訴人得安排被上訴人除從事品保人員工
22 作外之其餘工作安排。而被上訴人對於上訴人抗辯其因00部
23 門訂單減縮、生產線銳減，而進行00部門人力縮編、調整一
24 節，並未否認，且依兩造提出108年5月13日調動名單，顯示
25 該次調動人員除被上訴人外，尚有邱○○等20人，而該20人
26 原單位均為00部門，原職稱有領班、作業員、技術員、抽料
27 人員、外包助理等，有調動名單可佐（原審卷第29-31頁；1
28 65頁），系爭調動應非針對被上訴人一人所為之職務調動，
29 而係00部門整體人力縮編為調整，故上訴人抗辯系爭調動具
30 有永續經營企業之正當性及必要性，堪予採信。

31 (三)依證人粘○○證稱：伊是00○○部副課長，伊指揮監督被上

01 訴人從事異常單回復、月報表及代理助理KEY日報表，並製
02 作00部門教育訓練單文書、依主管指示修正內容而編輯LID
03 作業標準書，系爭調動後之月報表、教育訓練單、異常單回
04 復等工作，被上訴人在00部門製造部的工作是文書處理等語
05 （本院卷第184、188、189頁），可見被上訴人於系爭調動
06 前之工作內容係文書處理事務。依證人江○○證稱：伊是00
07 00○○檢驗站之副理，被上訴人於系爭調動後之工作內容是
08 先做回復異常單，剩餘時間協助洪○○領班帶領的小組工
09 作，在除塵室做包裝、翻盤、拍料、放料的部分，並黏紙
10 箱。沒有每天回復異常單，因為異常單並不多，在被上訴人
11 系爭調動後之任職期間，全部加起來應該沒有一禮拜等語
12 （本院卷第266-267頁；第270頁），足認被上訴人於系爭調
13 動後之工作內容，仍有辦理回復異常單之文書處理工作，但
14 該文書工作量不多，故被上訴人另安排協助除塵室之包裝、
15 翻盤、拍料、放料，或黏貼紙箱等工作。暨依上訴人提出之
16 108年5月13日調動名單之前後工作內容，其中被上訴人於系
17 爭調動前之工作內容為「文書處理」，而系爭調動後之工作
18 內容為「除塵機作業/表單填寫」（見原審卷第165頁），足
19 認上訴人所為系爭調動之職務內容，與被上訴人於系爭調動
20 後實際從事工作內容，互相符合；且上訴人除安排被上訴人
21 辦理回復異常單之文書處理工作外，另指揮被上訴人協助除
22 塵機作業工作部分，並不違反系爭契約第2條前段規定。

23 (四)再者，上訴人指揮被上訴人協助除塵機作業工作部分，被上
24 訴人雖主張工作環境悶熱，且非其體能及技術所能勝任，致
25 其罹患胸悶等病症，並提出衛生福利部豐原醫院、吳○○皮
26 膚科診所、天心中醫醫院等診斷證明書（原審卷第35-49
27 頁）為證。惟查，依證人陳○○證述：伊擔任除塵室包裝人
28 員，與被上訴人一起工作，被上訴人原本要做包裝，但說沒
29 辦法做，後來班長安排做00承載盤拍打乾淨工作，又再調去
30 做黏箱子，比較輕鬆；工作作業很簡單，工作地點有冷氣；
31 做包裝時，從第3層至第4層時，比較費力，會有兩個人一起

01 搬，在低處堆疊時則不一定需要搬等語（原審卷第244-249
02 頁）。證人洪○○證稱：讓被上訴人去除塵室幫忙包裝，但
03 被上訴人認為包裝太重，很累，所以依課長江○○指示更換
04 到更輕鬆的黏貼紙箱工作；被上訴人調到黏貼紙箱工作後，
05 還是說太累沒辦法負荷，但黏紙箱是部門最輕鬆的工作等語
06 （原審卷第252頁；254頁）。證人江○○證稱：不會要求員
07 工要50片（一落為50片）一起搬，可以依員工自己的能力調
08 整，看可以搬運多少。包裝的東西是直接把紙箱放在棧板上
09 面，除非已經超過人的高度無法放置時，才會請人搬運，如
10 果無法負荷重力的話，可以請男生幫忙，不需逞強。若要疊
11 4層的箱子，因為太高，而超過工作人員身高，可以告知幹
12 部，幹部可以請人家把東西疊上去，不一定要自己一個人超
13 過身高高度還要一直往上疊等語（本院卷第267-268頁），
14 佐以上開證人陳○○為46年次，尚長於56年次之被上訴人，
15 而陳○○體能技術仍得進行除塵機作業工作部分，可見上訴
16 人安排被上訴人於處理回復異常單後之協助除塵機作業工作
17 部分，並不具有高度專業性、技術性之工作，且適時調整被
18 上訴人工作內容，由包裝而轉做拍打或黏箱子，以利被上訴
19 人適應工作內容；縱或因堆疊產品而負重，亦可透由同仁互
20 為協助支援為作業，堪認上訴人指揮被上訴人協助除塵機作
21 業工作部分，應為被上訴人可得勝任之作業方式。且依上訴
22 人提出之工作現場及空調設備照片（原審卷第169-173
23 頁），證人陳○○亦證稱工作場所有空調冷氣之事實，足認
24 被上訴人於系爭調動後之工作地點，應非悶熱難耐。而被上
25 訴人提出之診斷證明書，其中衛生福利部豐原醫院（下稱豐
26 原醫院）108年5月14日診斷證明書所載之診斷為「心臟節律
27 不整」、醫師囑言載為「病患因胸悶、手麻，於108年5月14
28 日至本院門診，宜避免過大壓力」等語（原審卷第35頁），
29 則被上訴人主張之「胸悶、手麻」等病症，依該診斷書所載
30 就診日期108年5月14日為系爭調動日之翌日，被上訴人僅執
31 行系爭調動後之工作1日後即前往就醫，且被上訴人主張之

01 「胸悶、手麻」等病症，係因其心臟節律不整所致，自難認
02 與系爭調動後之工作有何關聯性。另吳○○皮膚科診所及天
03 心中醫院108年5月17日診斷證明書（分見原審卷第37、38
04 頁）雖有記載「濕疹、對磨疹」、「搔癢症」等病症，惟被
05 上訴人並非僅活動於工作地點，尚有其他生活及居住地點，
06 而各該地點之環境條件不同，上訴人既已提供充足之空調設
07 備，自難認被上訴人主張之皮膚疾患係肇因於系爭調動後之
08 工作地點環境不佳所致。又豐原醫院之108年6月21日、7月9
09 日診斷證明書（原審卷第47、49頁）、110年10月13日函文
10 （本院卷第147頁）所載之病症為腕隧道症候群、滑膜炎、
11 腱鞘炎，惟醫師囑言欄有載：「主訴手麻背痛、建議休息、
12 避免過度工作」、「雙手發麻無力，避免過度工作」等語，
13 可見診治醫生僅係依被上訴人主訴內容而予以建議，且被上
14 訴人因有心臟節律不整之病症，亦會造成手麻之現象，又造
15 成腕隧道症候群、滑膜炎、腱鞘炎等病症之原因多端，縱為
16 因系爭調動後之工作負重所致，則上訴人既已調整被上訴人
17 工作內容，如拍打、除塵、黏貼紙箱等非負重工作，該等病
18 症亦得以減緩，且被上訴人自承其於108年7月至豐原醫院就
19 診時，曾接受神經系統檢查，但並未構成職業災害一情（本
20 院110年7月14日準備程序筆錄第5頁，本院卷第91頁），故
21 此部分證據不能證明被上訴人有不能勝任系爭調動後之工
22 作。而天心中醫院108年5月25日、5月31日、6月8日之診斷
23 證明書（原審卷第41-45頁）所載病症為腰痛、背痛、雙手
24 麻痺，因被上訴人有心臟節律不整，亦會造成手麻之病徵，
25 故其雙手麻痺病徵應與其心臟節律不整有關，而其餘腰痛、
26 背痛部分，除可能因工作體力、勞動姿勢影響外，尚有其他
27 諸多涉及被上訴人生活、運動狀態之原因影響，縱為因系爭
28 調動後之工作負重所致，亦因上訴人已調整被上訴人工作內
29 容，如拍打、除塵、黏貼紙箱等非負重工作，該等病徵應得
30 以減緩，故此部分證據亦不能證明被上訴人有不能勝任系爭
31 調動後之工作。從而，上開診斷證明書僅能證明被上訴人受

01 有該等證明書所載之病症，但不能證明被上訴人對於除塵機
02 作業工作部分有何因體能及技術障礙而不能勝任之情事。

03 (五)被上訴人另抗辯其於系爭調動後須配合加班，從事勞力工
04 作，上訴人不利變更其勞動條件云云。查證人陳○○證稱：
05 偶爾工作在趕時，需要加班，一星期約加班3天，但沒有強
06 制加班，加班時間不一定，有時候1到3小時等語（原審卷第
07 247頁）；證人洪○○證稱：依當天出貨情況加班，不會強
08 制要員工加班，看員工願不願意配合加班，伊會問每個人晚
09 上要不要加班，只要被上訴人反應不想加班，就讓被上訴人
10 回家休息（原審卷第253-254頁）。證人江○○證稱：沒有
11 規定員工一定要加幾天班，可以都不加班等語（本院卷第26
12 7頁），佐以被上訴人考勤明細表（原審卷第175-181、29
13 1、292頁）所示，被上訴人於系爭調動後之108年5月13日至
14 6月30日止，工作日數合計為34日，於108年5月、6月加班時
15 數各為14.5小時、14小時，並非工作日均有加班，且上訴人
16 亦依被上訴人加班時數發給加班費，被上訴人獲得相對之對
17 價，自不能認被上訴人於系爭調動後之加班一節，係屬於不
18 利勞動條件之變更。又被上訴人於系爭調動前係從事文書處
19 理事務；於系爭調動後，亦有從事文書處理事務，工作性質
20 部分雷同，惟基於該文書處理工作量不足，而由上訴人指揮
21 協助除塵機作業（包裝或翻盤、拍料、黏貼紙箱），屬於一
22 般勞工體能技術可得勝任之工作；參以被上訴人於系爭調動
23 前後之工作地點均在同一公司處所，薪資報酬亦無減縮，自
24 不能認系爭調動有何不利於被上訴人勞動條件之變更。

25 (六)綜上各節，上訴人因00部門整體人力縮編而為系爭調動，既
26 有正當性及必要性之基礎，而上訴人就被上訴人系爭調動後
27 之工作內容、工作環境、薪資報酬、加班費用，均無不利益
28 之變更，則被上訴人主張上訴人所為之系爭調動違反勞基法
29 第10條之1第2款、第3款規定一節，即屬無據。

30 二、從而，上訴人所為系爭調動既無違反法令之處，則被上訴人
31 依勞基法第14條第1項第6款規定，以其簽署之108年6月11日

01 離職申請書為終止系爭契約之意思表示，與法未合，自無足
02 採。而上訴人抗辯兩造合意系爭契約於108年6月30日終止一
03 節，有被上訴人已填具簽署離職申請書，並於「離職日」欄
04 載為108年6月30日，離職原因載為體能無法負荷等語，並經
05 上訴人人事單位簽署同意（原審卷第51頁）為證，且被上訴
06 人於108年6月30日後，即未再對上訴人提供勞務，足認兩造
07 確實合意於108年6月30日終止系爭契約，上訴人此部分抗
08 辯，核屬有據。

09 三、兩造既已合意於108年6月30日終止系爭契約，則被上訴人依
10 勞工退休金條例第12條；勞基法第19條、就業保險法第25條
11 第3項前段、第11條第3項規定，求命上訴人給付資遣費24萬
12 1,710元本息，並開立非自願離職證明予被上訴人，均無理
13 由，不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴判
14 決，併就命給付資遣費部分，依職權宣告兩造供擔保後准、
15 免假執行，均有未合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求
16 予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，並改判如主文
17 第二項所示。

18 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
19 據，經本院斟酌後，認為不足以影響本判決之結果，不另論
20 述。

21 伍、據上論結，本件上訴為有理由。爰判決如主文。

22 中 華 民 國 111 年 5 月 17 日

23 勞動法庭 審判長法官 張瑞蘭

24 法官 黃綵君

25 法官 林孟和

26 正本係照原本作成。

27 被上訴人得上訴。

28 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
29 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
30 （均須按他造當事人之人數附繕本）。因疫情而遲誤不變期間，
31 得向法院聲請回復原狀。

01 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
02 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
03 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
04 如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

05 書記官 郭蕙瑜
06 中 華 民 國 111 年 5 月 18 日