臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第43號

原　　告　陳姿樺
訴訟代理人　陳欣怡律師
被　　告　誠美材料科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　宋妍儀
訴訟代理人　邱循真律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年7月29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：

(一)原告自民國104年9月14日起受僱於被告，任職於被告公司臺南善化廠檢查課，嗣於114年6月15日調至高雄路竹廠後製造課，工作內容為產品外觀檢驗、協助機台操作，檢查課屬於後製造課，此時工作內容並無變更，每月區域津貼調整為新臺幣（下同）2,500元，且延續以往均有固定加班，平均月薪5萬元以上。被告為面板業者，主要為群創光電股份有限公司（下稱群創公司）的配合廠商，因面板業長期的不景氣導致營運虧損，被告於114年下半年已資遣部分員工，並於114年10月7日公告路竹廠區停運預告，可協助轉任建興材料科技公司，可證有業務虧損或組織縮編之事實。嗣被告於114年12月17日將原告調回善化廠品質系統管理課，區域津貼降為500元，經原告反應，被告才將原告改轉為製造品質工程課，工作內容為產品採樣、實驗操作、數據分析與製作報表等品質管理工作，與原告原先從事之生產線檢驗工作性質及所需專業能力均顯不相同，已非原告依原勞動契約得合理預期之工作內容，且區

域津貼降為1,000元，且該單位對於出勤人數有嚴格管控限制，在教育訓練期間若未通過認證無法加班，新職務本身即存在加班機會不足之不確定性，導致原告每個月僅領有基本底薪3萬元，減少幅度逾4成。被告本應以業務緊縮為由資遣勞工，此次調職不僅工作內容、工作方式及所需技能均與原職務不同，且使原告實際薪資所得大幅降低，屬勞動條件之不利益變更，難認符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定之職務調動原則，構成勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之事由。原告於114年12月30日寄發存證信函予被告，通知依勞基法第14條規定終止兩造間之勞動契約；另兩造於115年1月9日在南部科學園區管理局進行勞資爭議調解，本件因被告違法在先，原告以114年12月30日存證信函、115年1月9日調解陳述及本件民事起訴狀之送達，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並為下列請求：

1. 資遣費：原告任職期間為104年9月14日至115年1月9日。於114年7月至114年12月之6個月期間平均薪資53,117元（114年7月至12月之薪資分別為54,902元、60,177元、60,433元、47,610元、54,051元、41,529元，平均53,117元），依勞基法第14條第4項準用第17條及勞工退休金條例第12條規定，原告得請求274,217元之資遣費。
2. 年節獎金：兩造勞動契約約定年薪為14個月工資（即12個月薪資加上年節獎金1個月、端午節0.5個月獎金、中秋節0.5個月獎金），1個月年節獎金屬於被告經常性給與之固定工資。原告113年度年節獎金為30,090元，114年度每月基本底薪為31,090元（本薪25,590元＋伙食津貼3,000元＋區域津貼2,500元＝31,090元），而原告114年整年度亦有服勞務，依勞動契約，被告自應給付114年度之年節獎金31,090元予原告。
3. 開立非自願離職證明書：原告係因勞基法第14條第1項第6

款規定之情事而終止勞動契約，自屬於就業保險法第11條第3款規定所指之非自願離職，依勞基法第19條規定，被告應發給原告非自願離職證明書。

(二)對被告抗辯之陳述：

1. 訴外人郭沛羚、劉安紋均與原告同屬路竹廠後製造課員工，並於同一時期分別調任善化廠製造品質工程課及品質系統管理課。二人調職後，均因新單位無法維持原有加班型態，致實際薪資由原約4萬餘元降至2萬餘元，足見薪資大幅下降並非原告個人工作能力、出勤狀況或其他特殊因素所致，而係同樣調任相同職務之員工均共同面臨之結果，益證被告本件調職已實質降低勞工勞動條件。
2. 企業經營需求僅為職務調動之起始要件，尚須符合調動之必要性及合理性。被告並未說明為何必須將原告由原先長期從事之產品檢驗工作，改調至需從事產品採樣、實驗操作、數據分析及報表製作之品質工程職務，亦未說明是否尚有其他較接近原告原職務內容之工作可供安置，難認本件調動已符合企業經營上所必要之程度。被告亦自承須安排教育訓練及認證程序，足見新職務與原職務所需專業能力並不相同，未考量原告技術上可否勝任。且被告於路竹廠停運及業務緊縮期間，已陸續資遣部分員工，確未逕依勞基法第11條辦理資遣，而係將原告調任至工作內容與專業要求均顯然不同之職務，並實質降低原告勞動條件及薪資所得，除已造成原告勞動條件重大不利益外，其調動措施是否確係基於合理人力配置需求，抑或有藉由降低勞動條件促使勞工自行離職，以規避資遣費給付義務之目的，非無疑義。
3. 實務上所稱「迴避資遣型調職」（或安置型調職），係指雇主於企業面臨經濟上困難或有勞基法第11條所定事由時，為維護勞工工作權而以職務調整取代資遣解僱。然此類調職既涉及勞工工作內容及勞動條件之變更，其適法性仍應受勞動基準法第10條之1調動原則之拘束，並應符合

必要性、合理性及誠信原則。被告縱有安置員工之目的，於進行迴避資遣型調職時，仍應盡可能維持原有勞動條件，或提供與原職務性質、待遇相近之工作內容。若因企業經營需求而有調整勞動條件之必要，亦應與勞工進行充分協商，並兼顧勞工權益，不得以迴避資遣之名，實質造成勞工重大不利益之勞動條件變更。被告所稱迴避資遣之目的，與原告因此所承受之勞動條件不利益變更相較，是否符合比例原則及合理安置之要求，殊值商榷。此種以犧牲勞工核心勞動條件（工資）為代價之職務調整，表面上雖名為安置工作權，然其結果已使原告承受重大不利益，是否仍符合迴避資遣型調職保障勞工工作權之目的，實有疑義。被告既主張其目的係為避免資遣原告，則更應提供與原職務性質及勞動條件相近之工作機會，而非以大幅降低實際收入及變更工作內容之方式進行職務調整，否則即與勞動基準法第10條之1保障勞工權益之立法目的相違。

(三)聲明：

1. 被告應給付原告305,307元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按息百分之5計算之利息。

2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

(一)被告前為履行與協力廠商之合約，乃於高雄市設立路竹生產線，之後因路竹生產線人力短缺，乃自臺南善化廠調派包含原告在內之員工支援。然而，近幾年被告維持路竹生產線之成本大於營業收入，呈現虧損狀況，因此在與協力廠商之合約屆期後，被告不得不關閉路竹生產線，並為保障員工權益，指派人資及委任律師與路竹生產線全體員工進行說明，除部分員工因善化廠無適當可供安置職務而辦理資遣外，其他包含原告在內現住臺南之21名路竹產線之員工均調動回到臺南善化廠之適當工作。被告將原告調動回臺南善化廠，係基於經營上之需求。又雇主資遣勞工前，必先盡前安置前置義務，必無適當工作可供安置時，

最後不得已才能資遣勞工，學說上稱為迴避資遣型的調職。被告將原告調動回善化廠，調動後之職務亦符合原告本職學能，職等、薪資條件亦相當，此係盡勞基法第11條第4款之安置義務，原告稱被告未將之資遣反調回善化廠為對勞動條件之不利變更，應有誤會。

(二)被告所為調動，並未對原告勞動條件為不利變更，符合勞基法第10條之1之調動原則：

1. 原告調動前後所為之工作內容與原告原本後端產線相同，均為偏光片之品檢，而不論中端或後端之產線職位，僅須高中職之學歷，經過學習即可熟練，被告亦為原告安排為期1個月以上之教育訓練。原告調動前後之職務，均屬於生產線之工作範圍即檢驗或追蹤機台數據等與生產相關之工作，為原告可勝任之工作。然原告自114年12月17日調回善化廠後，本應進入教育訓練階段，惟其於該期間內僅於115年1月2日、3日及7日出勤，拒絕教育訓練，是原告所稱技術上無法勝任，係原告拒絕而造成，實非被告未考量原告技術上是否可勝任而致。

2. 原告調至路竹生產線後，本薪為25,590元、伙食津貼3,000元，依據調任站點不同，領有區域津貼2,500元；在114年12月17日調回善化廠後，因站點改變，區域津貼變成1,000元，惟本薪25,590元、伙食津貼3,000元均未變動（自115年1月1日起，本薪為26,590元）。被告係按原告所任區域站點而給予相應之區域津貼，如原告自路竹生產線調回善化廠後，仍繼續領取較高之區域津貼，將使被告所設規定成為具文，對其他同站點員工造成同工不同酬之差別待遇。原告於114年6月調至路竹生產線支援前，本即在善化廠工作，被告將之調回善化廠後，原告不用再往返通勤，並無調動工作地點過遠影響原告原本生活之情形。

3. 勞工是否加班，應屬雇主視管理及營運之情況，為判斷有無請發工延長工時之必要性：非勞工得片面自行加班後，以此作為向雇主請求加班費之權利。被告公司加班屬於正

常工時之延長，是為處理臨時化、緊急性或暫時性事務，並非常態，員工是否加班，實際上端視被告當下營運狀況及業務淡、旺季而有所不同，且加班並非原告依法可主張或請求之權利，是原告以加班減少認有勞動條件不利益變更，實為謬誤。

(三)被告於每年度發放年節獎金前，均會公告發放對象及發放條件，年終獎金之發放係以發放時仍在職之本國籍同仁為前提，此亦為原告所知悉。114年度所公告發放之對象為114年12月31日（含）前到職且發放日當天仍在職之本國籍同仁，發放日則為115年2月5日；因原告前於115年1月10日、11日及14日（12、13日為原告之排休日）曠工，連續曠工3日以上，經被告於115年1月15日以存證信函不經預告終止與原告間之勞動契約，是原告於115年2月5日年節獎金發放日不在職，不符合被告所訂發放條件，故原告請求年終獎金並無理由。

(四)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項及爭執要點如下（見本院卷第75至77、133至134頁）：

(一)不爭執事項：

1.原告自104年9月14日起受僱於被告，任職於被告公司臺南善化廠（下稱善化廠，地址為臺南市○○區○○○○路00號）檢查課，每月領有區域津貼1,500元，工作內容為產品外觀檢驗、協助機台操作（被告主張原告工作內容尚有工作紀錄登載，見本院卷第98、99頁）；嗣於114年6月15日調至被告於群創公司高雄路竹廠區（位於高雄市路○區路○○路00號）內所設生產線（下稱路竹生產線）後製造課，區域津貼調整為2,500元，工作內容仍相同。

2.被告公司因營運虧損而關閉路竹生產線，就路竹生產線員工之安置方式為：1.協助轉任建興材料科技股份有限公司，2.調動回被告公司本廠（即善化廠），3.如本廠無合適職務，依勞動基準法第11條資遣（見本院勞補字卷25

頁）。

3. 被告於114年12月17日起將原告調至善化廠品質系統管理課任職（下稱系爭調動），區域津貼為500元。因原告反應，被告嗣改將原告調動至善化廠製造品質工程課，工作內容為產品採樣、實驗、數據分析與製作報表，區域津貼為1,000元。調動前後之月薪均為28,590元（114年間），如有輪班，日班每月輪班津貼1,500元，夜班8,100元。
4. 原告於114年12月29日寄發本院勞補字卷第29至31頁之存證信函予被告，主張被告上開調動違反勞動基準法第10條之1之調動原則，並依同法第14條第1項第6款終止勞動契約，被告於同月30日收受該存證信函。
5. 原告於調職後之出勤狀況如本院卷第37頁出勤紀錄所示，惟115年1月3日應更正為出勤，115年1月6日應更正為請假（病假），其餘請假之假別為特別休假（見本院卷第76、99頁）。
6. 被告於115年1月15日寄發本院卷第39頁所示存證信函予原告，以原告於115年1月10日、11日、14日無故曠工連續3日以上為由，依勞動基準法第12條第1項第6款終止勞動契約，原告於115年1月20日收受該存證信函。
7. 被告如應給付原告資遣費，兩造同意以1個月平均工資為53,117元、工作年資為10年3月16日（104年9月14日起至114年12月30日止）計算。
8. 被告公司114年度年終獎金之發放日為115年2月5日。如原告符合發放標準，可得之114年度年終獎金為31,090元。

(二)爭執要點：

1. 被告於114年12月17日起將原告自路竹廠後製造課調回善化廠製造品質工程課任職（即系爭調動），是否違反勞動基準法第10條之1之調動原則？
2. 原告於114年12月30日（不爭執事項第4項存證信函送達被告之日）以系爭調動屬違反勞動基準法第10條之1之調動原則為由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造

間之勞動契約，是否合法而發生終止契約之效力？

3.原告請求被告開立非自願離職證明、給付資遣費274,217元、114年度年終獎金31,090元及遲延利息，有無理由？

四、本院之判斷：

(一)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：⑴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。⑵對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。⑶調動後工作為勞工體能及技術可勝任。⑷調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。⑸考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性；勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更，可資參照（最高法院111年度台上字第2號、111年度台上字第2682號判決意旨參照）。經查：

1.被告因營運虧損而關閉於群創公司高雄路竹廠區內之路竹生產線乙情，為兩造所不爭執，則原任職於路竹生產線之員工勢必無法繼續在原工作場所從事原有工作，被告因此調整人力配置，變更原於路竹生產線工作人員之工作地點，自屬企業經營上所必須，亦難認存有不當動機及目的。至雇主是否因虧損、業務緊縮或業務性質變更而預告勞工終止勞動契約，本係雇主一方之權利，並非其必為之義務，且雇主本應採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。是原告以被告本應依勞基法第11條之規定資遣原告為由，主張被告對其之調動不合法，難認有據。

2.自被告所提出之善化廠工站系統畫面觀之（見本院卷第101頁），可知原告於114年6月15日調至路竹生產線前，需

將檢驗產品發現之瑕疵紀錄登載於工站系統，而原告自承其調動至路竹生產線後之工作與先前於善化廠相同，是關於原告於系爭調動前之工作內容，除兩造不爭執之產品外觀檢驗、協助機台操作外，應尚包括檢驗結果之紀錄登記，而調動後則為產品採樣、實驗、數據分析與製作報表（見不爭執事項第1、3項）。又證人Ａ０１到庭證稱：我於111年1月3日任職於被告公司，現因認公司調職之處理不合勞動法規而於115年2月10日終止勞動契約；原告在路竹廠後製造課的工作是「檢片」，我的工作內容與原告不完全一樣，我不是很確定原告的工作內容，原告和我一樣大概在114年6月調到路竹廠的後製造課，同年12月有從路竹廠調回台南的PQC單位，原告調回臺南後和我一樣都是做前段生產抽樣回檢，品檢通過後產線才有辦法繼續生產，調到PQC有一個培訓過程，我的話是有一個領班他會教產線的作業流程，會有一套NG樣本，讓我們學怎麼看，根據這個樣本來做答不合格類別是什麼，需要紀錄來樣的數據、長度、捲翹、含水量、將樣本放入儀器，看儀器檢測出的數值是否合格，作業員需要做報表，有一個既定的格式；我不是很確定路竹廠「檢片」的工作內容，但是在路竹廠是用很大的機台，在善化廠是用儀器，在路竹廠檢驗的偏光片接近成片，像普通螢幕的大小，在善化是檢驗樣品都很小一片等語（見本院卷第68至75頁）。綜上可知，原告於系爭調動前後之工作均為檢驗偏光片，且均需紀錄其檢驗結果，差別僅在調動前檢驗者為普通螢幕大小之偏光片，調動後則為較小之樣本，以及檢驗所用之儀器不同而已，然均屬「產品檢驗」範疇之工作，性質大致相同，且被告亦為原告安排訓練課程，原告既已具備檢驗同類產品之工作經驗，復經被告提供訓練流程以協助其掌握、熟悉調動後之工作，客觀上並無不能勝任之情形。再者，原告自114年12月17日調回善化廠工作後，僅於115年1月2日、3日及7日此3日出勤，參考證人Ａ０１證述之教

育訓練流程，原告於此3日應仍在接受教育訓練之階段，尚未能獨立作業，則原告何以認定自己無法藉由教育訓練習得足以勝任新工作之技術？未據其敘明；另原告於本院詢及工作變更後的不利益為何時，係復稱：「在路竹的工作原本是需要操作機台，調動後是以抽驗產品做實驗性質，要做報表使用電腦，我覺得不適應」等語（見本院卷第46頁）；此顯示原告就工作內容之變動存有主觀上之抵觸心態，然此要屬其個人好惡問題，並非體能及技術無法勝任調動後工作之情形。是原告主張系爭調動違反勞基法第10條之1第2款規定部分，亦難認有據。

3. 原告可領得之區域津貼於系爭調動後，雖自2,500元變更為1,000元，然自此津貼之名稱，可知其係被告針對於派駐特定區域工作之員工額外給予之金錢補貼，原告既已自位於高雄市路竹區之路竹生產線調至位於臺南市善化區之善化廠任職，其原先領取路竹生產線區域津貼之條件已然消滅，被告調整其可領得之區域津貼金額，尚難認違反勞動契約或對勞工薪資作不利之變更。又勞工加班與否應由雇主視其經營事業之需求而定，延長工時本係例外，雇主並無使勞工在正常工時外工作之義務，且縱認有延長工時需要，仍應取得勞工同意始能為之，此觀諸勞基法第32條第1項、第2項之規定自明；是勞工僅有加班同意權，被告所營事業如無使原告於正常工作時間以外工作之必要，原告本無須於正常工時外提供勞務，況原告非不得於每日8小時工時以外在他處服勞務以賺取符合家庭經濟需求之工資，是縱調動前後之加班時數確有減少情形，亦難認對原告之工資或勞動條件有何不利之變更。

4. 此外，系爭調動係使原告之工作地點自高雄市路竹區移至其住所所在地之臺南市善化區，通勤路程及所需時間大幅減少，且有助於其兼顧家庭及工作，復未影響原告之家庭生活。

5. 基上，系爭調動係基於企業經營上所必須，並無不當動機

及目的，且對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，而調動後工作亦為原告體能及技術可勝任，又無調動工作地點過遠或未考量原告及其家庭之生活利益之情形，是原告主張系爭調動違反勞基法第10條之1所定調動五原則，自不足採。

(二)按勞工無正當理由繼續曠工3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。系爭調動既無違反勞基法第10條之1所定調動原則，則原告以此為終止事由，於114年12月30日依勞基法第14條第1項第6款對被告所為終止勞動契約之意思表示，並不合法，自不生終止兩造間勞動契約之效力。兩造間之僱傭關係既仍存續，原告自仍負有依約提供勞務予被告之義務，然原告於115年1月10日、11日、14日（12、13號為休假日，非工作日）此3日均未出勤，已屬無正當理由繼續曠工3日，被告以原告連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，該終止意思表示已於115年1月20日送達原告（見不爭執事項第6項），則兩造間之勞動契約，已因被告終止權之行使而於115年1月20日消滅。而資遣費之發給，以雇主依勞基法第11條、第13條但書、第20條，或勞工依同法第14條第1項之事由終止勞動契約為前提，此參勞基法第12條第1項、14條第4項、第17條、第20條、勞工退休金條例第12條第1項規定即明；而本件勞動契約之終止並不合上開要件，是以，原告請求被告給付資遣金部分，於法無據。另非自願離職，指勞工因雇主關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。原告之離職事由顯非屬上述非自願離職之情形，則原告請求被告發給非自願離職證明書，同屬無據，均無從准許。

(三)次按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就津貼及獎金事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並

公開揭示之，勞基法第70條第4款定有明文。雇主公開揭示工作規則時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞、雇雙方之意思表示。勞工知悉後如仍為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。是工作規則之內容除違反法令之強制或禁止規定或其他應適用之團體協約規定外，如經公開揭示，當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。被告既自承其年終獎金之發放係依其所揭示之113年度、114年度「員工年終獎金暨春節禮券發放通知」（見本院卷第33、35頁）此公告記載之規則行之，且為原告所未爭執，依上開說明，應認該公告上載之發放規則已附合為兩造間勞動契約之一部。而自該公告上關於113、114年度年終獎金之發放對象，均載為「各該年度末日（含）前到職且發放日當天仍在職之本國籍同仁」，而114年度年終獎金發放日為115年2月5日，然兩造間之勞動契約已於115年1月20日因被告行使終止權而終止，業如前述，則原告顯非「發放日當天仍在職」之員工，自無依勞動契約向被告請求給付年終獎金之權利。是原告請求被告給付114年年終獎金部分，同屬無據。

五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費、年終獎金合計305,307元及遲延利息，暨請求被告開立非自願離職書予原告，均無理由，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，經審酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　張玉萱

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　廖庭瑜