

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第39號

上訴人 謝素靜

訴訟代理人 蘇忠聖律師

洪婉玲律師

被上訴人 錫鋼精密科技股份有限公司

法定代理人 張寶樹

訴訟代理人 郭峻誠律師

複代理人 陳美娜律師

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年1月22日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第142號第一審判決提起上訴，本院於109年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：其自民國95年7月14日起受雇於被上訴人，擔任製二課作業員，約定薪資每月新臺幣（下同）2萬3,300元。被上訴人公司主管楊登水於107年5月12日誣指上訴人於上班時間打混，未經上訴人同意即於107年5月14日將上訴人調任至具危險性之沖切組工作。因上訴人107年5月14日請特別休假，至隔日上班時始知調職，上訴人表示無法接受，楊登水即告以要簽立離職單處理。上訴人任職製二課長達十餘年從未接觸沖切相關工作，調職後之工作勞動強度及危險性皆高於原職務，被上訴人又未提供適當教育訓練等協助上訴人，且未依照勞動條件改變而調整薪資，被上訴人之調職命令不符調動五原則及誠信原則，致上訴人權益受有損害，上訴人業於107年6月13日申請勞資爭議調解，並於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契

約，被上訴人應給付上訴人資遣費13萬7,891元。而兩造間勞動契約之終止應於20日前預告上訴人，被上訴人應給付預告期間工資2萬3,300元。又上訴人平日工作時間為週一至週五上午8點至下午5點30分，中間休息1小時，每週六均固定供勤，平日下午5時至5時30分、每週六工作時數均應計算延長工時工資及假日工資。且依職業安全衛生法第6條第1項第9款、精密作業勞工視機能保護標準（下稱精密作業標準）第3條第1款、第2款、第9條、勞基法第35條規定，上訴人從事精密作業，繼續工作2小時應有15分鐘之休息時間，被上訴人未給與休息時間，此休息時間亦應計算延長工時工資。被上訴人應給付95年至107年平日、休息日、假日、休息時間延長工時工資及假日工資合計68萬9,553元。爰依勞基法第24條、第14條第4項準用同法第17條、第16條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被上訴人給付上訴人85萬744元，並加計自起訴狀繕本送達翌日即107年9月1日起算之法定遲延利息等語。（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。至上訴人請求超逾上開部分，未據上訴人聲明不服，該部分非本院審理範圍）。並於本院聲明：（一）原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人85萬744元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：被上訴人公司主管楊登水於107年5月12日上午工作時間巡視廠區，發現上訴人無故離開生產線作業位子，且當日前後兩次巡視廠區2樓及3樓生產線作業區及茶水間均未發現上訴人，上訴人未能說明工作時間無故離開生產線作業區之事由，反對楊登水大聲咆哮，並嗆聲請楊登水拿離職單來寫。上訴人於當日下午即不假外出，未上線作業。嗣於107年5月14日上班日，上訴人請假一日未到職，翌日上午上訴人未請假曠職，下午13時上班時，上訴人主動就咆哮等舉動向楊登水致歉，並表達願意調職至其他部門，楊登水

01 遂等上訴人收拾完個人物品，帶上訴人前往1樓沖切組交由
02 組長吳依倩指導，並指示吳依倩要先安排簡單之工作予上訴
03 人，不要讓上訴人接觸危險性的機台操作，吳依倩即安排上
04 訴人做簡單之手工去毛邊工作。上訴人自調至沖切組時起至
05 當日下班時止均未反應工作不適應或工作危險，惟於下班時
06 主動告知吳依倩要自願離職，上訴人填寫完離職單即主動離
07 職，其係自願申請離職，自不得請求被上訴人給付資遣費、
08 預告工資。又上訴人就其平日每日正常工作時間逾8小時、
09 每週六均固定供勤，及被上訴人於95年至107年間有短少給
10 付延長工時工資、假日工資之事實，並未舉證以實其說，其
11 請求被上訴人給付平日、休息日、假日、休息時間之延長工
12 時工資及假日工資，並無理由。另上訴人從事之工作內容不
13 符合精密作業標準所規範之精密作業，其主張每工作2小時
14 應休息15分鐘，該休息時間應計入工時，並給付延長工時工
15 資，亦非有理等語，資為抗辯。並於本院聲明：上訴駁回。

16 三、兩造不爭執事項：

17 (一)上訴人自95年7月14日起任職於被上訴人公司，擔任製二課
18 作業員，約定薪資每月2萬3,300元。

19 (二)被上訴人於107年5月15日將上訴人調整職務至沖切組。

20 (三)兩造於107年6月13日進行勞資爭議調解，上訴人於同日依勞
21 基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約（原審卷一
22 第17頁）。

23 四、上訴人主張被上訴人積欠其95年至107年間之平日、休息
24 日、假日、休息時間延長工時工資及假日工資未償，且被上
25 訴人將其調至沖切組，不符合調職五原則，其已依勞基法第
26 14條第1項第6款規定終止勞動契約，被上訴人應給付資遣
27 費、預告期間工資，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，經
28 查：

29 (一)上訴人於107年6月13日依勞基法第14條第1項第6款規定終止
30 兩造間勞動契約，是否合法？

31 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合

01 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
02 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
03 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
04 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
05 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10
06 條之1定有明文。其立法理由在於雇主調動勞工工作除不得
07 違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，
08 故明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。上訴人固主張
09 被上訴人未經其同意將其調動至工作勞動強度及危險性均高
10 於原有職務之沖切組工作，不符合調職五原則等語。惟證人
11 楊登水於原審審理時證稱：上訴人107年5月15日下午1點到
12 勤上班後，跟我說他要針對5月12日的事情道歉，我回答沒
13 有必要，我說要把上訴人調到其他單位去調適一下，因為在
14 公司如果有犯錯，會調到其他單位一陣子再調回來，上訴人
15 說要再考慮收東西，收完後上訴人說要去做看看，我就將上
16 訴人帶到沖切作業區交給證人鄭麗鳳，我交代證人吳依倩安
17 排比較簡單的事情給上訴人做，我就離開沖切作業區。上訴
18 人是同意後才去沖切作業區工作，並無異議。調動後的工作
19 比較簡單，只要手動跟木槌作業，沒有使用到機器。調動後
20 的工作沒有比較危險，有比較安全，都是戴手套作業。上訴
21 人沒有不同意，到現場工作到下班前都沒有反對等語明確
22 （原審卷一第328頁）。核與證人鄭麗鳳於原審審理時證
23 稱：調動後的工作環境比較髒，但比較安全，調動後的工作
24 危險強度沒有比較高，上訴人沒有跟我反應他不同意調動等
25 語（原審卷一第333頁），及證人吳依倩於原審審理時證
26 稱：沖切組員工的工作內容分很多種，證人楊登水有交代我
27 先安排簡單的工作給上訴人，不要讓上訴人接觸危險性的機
28 台操作，上訴人工作時沒有反應不適應或其他問題等語相符
29 （原審卷一第336頁、第337頁）。足見上訴人係因107年5月
30 12日上班時間不在作業位子上，經主管將其自製二課調至沖
31 切組，上訴人就調職一事並未表示不同意，且其調動後之薪

資並未改變，工作勞動強度及危險亦未較原職務高，調動後之工作又為上訴人體能及技術可勝任，依上開說明，被上訴人調動上訴人之工作應合於勞基法第10條之1所定調動五原則，上訴人主張被上訴人將其調至沖切組，不符合調動五原則，為無可採。

2. 又不定期契約，勞工終止契約時，繼續工作3個月以上1年未滿者，應於10日前預告之，繼續工作1年以上3年未滿者，應於20日前預告之，繼續工作3年以上者，於30日前預告之，勞基法第15條第2項準用同法第16條第1項固定有明文。惟於勞工終止勞動契約之情形，預告期間乃係基於保障雇主立場，避免人力交接不足而設，如雇主與勞工約定較短之預告期間，或提前核准勞工之離職申請，應認雇主自願拋棄法定預告期間之利益，自不悖於勞基法第15條第2項準用同法第16條第1項之規範意旨。上訴人於107年5月15日下班後主動申請離職，並經被上訴人公司於當日核准其離職之申請，業據證人吳依倩於原審審理時證稱：上訴人在107年5月15日5點半下班後跟我說他想要做到107年5月15日，我就去問證人楊登水，楊登水要我跟上訴人確定是否真的不要做了，因為我手上有離職單，我就將離職單交給上訴人等語（原審卷一第336-337頁），及證人鄭麗鳳於原審審理時證稱：上訴人在107年5月15日6點左右打電話給我，說他已經離職，是證人吳依倩拿離職單給他寫，上訴人只跟我說他寫好離職單沒做了，我有跟上訴人確認是否要離職，上訴人說他做到107年5月15日等語屬實（原審卷一第333-334頁、第336頁）。上訴人於107年5月15日申請離職時雖未給與被上訴人預告期間，然被上訴人於當日即核准其離職之申請，依上開說明，應認被上訴人已拋棄預告期間之利益。則兩造間勞動契約應於107年5月15日被上訴人同意上訴人離職之申請時生合意終止之效力，被上訴人抗辯兩造間勞動契約係因上訴人自請離職而終止，應可採取。

3. 被上訴人將上訴人調至沖切組，並未違反調動五原則，而上

01 訴人於107年5月15日自請離職，被上訴人已於同日核准其離
02 職之申請，兩造間勞動契約已於107年5月15日生合意終止之
03 效力，均詳前述，上訴人自無從於兩造間勞動契約終止後之
04 107年6月13日再為終止之意思表示，其於107年6月13日以被
05 上訴人違反調動五原則為由，依勞基法第14條第1項第6款規
06 定終止兩造間勞動契約，自不合法。

07 (二)上訴人依勞退條例第12條及勞基法第14條第4項準用同法第1
08 7條、第16條規定，請求被上訴人給付資遣費13萬7,981元、
09 預告工資2萬3,300元，有無理由？

10 按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13
11 條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所
12 列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，為勞
13 退條例第12條、勞基法第17條、第14條第4項所明定。而雇
14 主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且未依
15 勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始得請
16 求發給預告期間工資，勞基法第16條規定於勞工終止勞動契
17 約之情形並無準用，觀諸勞基法第16條第3項、第14條第4
18 項亦明。兩造間勞動契約係於107年5月15日經兩造合意終
19 止，上訴人於107年6月13日依勞基法第14條第1項第6款規定
20 終止兩造間勞動契約並不合法，已如前述，上訴人自不得請
21 求被上訴人給付資遣費、預告期間工資，其依勞退條例第12
22 條及勞基法第14條第4項準用同法第17條、第16條規定，請
23 求被上訴人給付資遣費13萬7,981元、預告工資2萬3,300
24 元，應屬無據。

25 (三)上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付95年至107
26 年平日、休息日、假日、休息時間之延長工時工資、假日工
27 資合計68萬9,553元，有無理由？

28 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，固為勞基法第3
29 0條第1項前段所明定。惟所謂「工作時間」，係指勞工在雇
30 主指揮監督下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務
31 或受令等待提供勞務之時間，不包括不受雇主支配拘束之休

息時間。上訴人固以其平日工作時間為週一至週五上午8點至下午5點30分，已逾8小時為由，請求被上訴人給付平日下午5時至5時30分之延長工時工資（原審卷二第159-239頁）。惟上訴人平日工作時間為上午8時至下午5時30分，中間休息1小時，為上訴人所是認（原審卷一第14頁）。而被上訴人公司之上班時間為上午8時至下午5時30分，除中午休息1小時外，上、下午各有15分鐘休息時間，休息時間可喝水、吃點心，由員工自行彈性休息。自105年12月26日起，除中午12時至13時休息1小時外，下午2時至4時可彈性休息30分鐘，休息時間員工可至茶水間、休息室喝咖啡、泡茶、活動筋骨等，已據證人楊登水、李克明證述明確（原審卷一第330頁、第338頁），並有被上訴人公司第三屆第四次勞資會議紀錄、105年12月26日公告字第000000000號公告在卷可憑（原審卷二第145-147頁）。則扣除上開1小時、30分鐘之休息時間後，上訴人正常工作時間並未逾8小時，上訴人以其平日工作時間逾8小時為由，依勞基法第24條規定請求被上訴人給付平日下午5時至5時30分之延長工時工資，應非有據。

2. 上訴人雖主張依職業安全衛生法第6條第1項第9款、精密作業標準第3條第1款、2款、第9條、勞基法第35條規定，上訴人從事精密作業，繼續工作2小時應有15分鐘之休息時間，被上訴人未給與休息時間，此休息時間亦應計算延長工時工資等語。惟依精密作業標準第3條規定，精密作業標準所稱精密作業，係指雇主使勞工從事下列凝視作業，且每日凝視作業時間合計在二小時以上者。一、小型收發機用天線及信號耦合器等之線徑在零點一六毫米以下非自動繞線機之線圈繞線。二、精密零件之切削、加工、量測、組合、檢試。三、鐘、錶、珠寶之鑲製、組合、修理。四、製圖、印刷之繪製及文字、圖案之校對。五、紡織之穿針。六、織物之瑕疵檢驗、縫製、刺繡。七、自動或半自動瓶裝藥品、飲料、酒類等之浮游物檢查。八、以放大鏡、顯微鏡或外加光源從

01 事記憶盤、半導體、積體電路元件、光纖等之檢驗、判片、
02 製造、組合、熔接。九、電腦或電視影像顯示器之調整或檢
03 視。十、以放大鏡或顯微鏡從事組織培養、微生物、細胞、
04 礦物等之檢驗或判片。十一、記憶盤製造過程中，從事磁蕊
05 之穿線、檢試、修理。十二、印刷電路板上以人工插件、焊
06 接、檢視、修補。十三、從事硬式磁碟片（鋁基板）拋光後
07 之檢視。十四、隱形眼鏡之拋光、切削鏡片後之檢視。十
08 五、蒸鍍鏡片等物品之檢視。依其體系觀之，第2款所規範
09 之精密零件除應以凝視之作業方式為之外，尚應考量是否與
10 第1款、第3款至第15款之作業一般，以毫米為計算單位，細
11 小如鐘錶之零件，物品呈現透明如浮游物、鏡片、隱型眼鏡
12 等，從事如穿針、刺繡等細微作業，須以放大鏡、顯微鏡或
13 外加光源協助作業，而有傷害勞工視機能之虞者，始足當
14 之。本件上訴人原為製二課之作業員，其工作環境如被證2
15 所示，為上訴人所是認，並有現場照片在卷可憑（原審卷一
16 第71-83頁）。觀諸上開現場照片，上訴人作業之物品並非
17 細小如鐘錶之零件，亦非呈現透明，作業之內容為操作機
18 台，並非如穿針、刺繡等細微作業，亦無須以放大鏡、顯微
19 鏡或外加光源協助作業，則上訴人所從事者應非屬精密作業
20 第3條所稱之精密作業，上訴人以其從事精密作業，繼續工
21 作2小時應有15分鐘之休息時間為由，依勞基法第24條規定
22 請求該休息時間之延長工時工資，核屬無據。

23 3.上訴人另以其每週六均固定供勤為由，請求被上訴人給付95
24 年至107年期間休息日、假日工作時數之假日工資（原審卷
25 二第159-239頁）。惟上訴人於102年至107年期間並非每週
26 六均供勤，有上訴人102年至107年出勤紀錄在卷可稽（原審
27 卷二第23-34頁、第40-51頁、第60-71頁、第80-91頁、第11
28 0-127頁、第136-144頁）。而就上訴人102年至107年休息
29 日、假日供勤部分，被上訴人均已給付假日工資予被上訴
30 人，並未積欠假日工資未償，亦有上訴人102年至107年薪資
31 明細表附卷可佐（原審卷二第15-21頁、第35-40頁、第52-5

9頁、第72-79頁、第92-109頁、第129-135頁）。上訴人就其於102年至107年在休息日、假日供勤，且被上訴人有積欠假日工資未為給付之情事，既未舉證以實其說，其依勞基法第24條規定請求被上訴人給付102年至107年之假日工資，即非有據。又上訴人雖另主張上訴人之出勤紀錄係由被上訴人保管，有證據偏在之情形，如被上訴人未能提出上訴人95年至101年之出勤紀錄，應認上訴人主張於95年至101年在休息日、假日供勤一節為真實等語。惟按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第345條第1項定有明文。而依104年6月3日修正前勞基法第30條第5項規定，雇主置備之勞工簽到簿或出勤卡應保存1年。縱依修正後勞基法第30條第5項、勞退條例第21條第2項規定，雇主置備之勞工出勤紀錄亦僅應保存至勞工離職之日起5年止。是被上訴人就上訴人離職之日起逾5年部分即102年5月15日以前之出勤紀錄不負保存義務，其未能提出上訴人95年至101年之出勤紀錄自有正當理由，上訴人主張被上訴人如未能提出該期間之出勤紀錄，即應認上訴人主張於95年至101年在休息日、假日供勤一節為真實，為無可採。此外，上訴人復未舉證證明其於95年至101年在休息日、假日供勤，且被上訴人積欠假日工資未為給付，其依勞基法第24條規定請求被上訴人給付95年至101年之假日工資，亦非正當。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第14條第4項準用同法第17條、第16條，勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付上訴人85萬744元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年9月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、上訴人雖聲請命被上訴人提出上訴人95年至101年之出勤紀錄，以證明其於上開期間之休息日、假日供勤之事實。惟被

01 上訴人就上訴人之出勤紀錄至多僅負有保存5年之義務，其
02 未能提出上開期間之出勤紀錄非無正當理由，已如前述，本
03 院認無再予調查之必要。另本件事證已臻明確，兩造其餘攻
04 擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影
05 響，爰不再逐一論列，附此敘明。

06 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
07 項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 1 月 21 日

09 勞 動 法 庭

10 審判長法 官 陳秀貞

11 法 官 邱景芬

12 法 官 林哲賢

13 正本係照原本作成。

14 不得上訴。

15 中 華 民 國 109 年 1 月 21 日

16 書記官 邱品華