

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原告 陳彥同

訴訟代理人 彭珮瑄律師（法扶律師）

被告 銘旺科技股份有限公司

法定代理人 周維昆

訴訟代理人 陳志峯律師

郭明翰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國110年3月5日辯論終結，本院判決如下：

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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。本件原告起訴時之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）310,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。嗣原告於民國110年1月18日於勞動調解程序當庭將上開聲明第1項減縮為264,947元（見本院109年度勞專調字第284號卷，下稱調解卷第105頁），原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自98年5月4日起受僱於被告，擔任整合事業處電子白板事業部之專案規劃人員，約定每月工資為新臺幣（下同）46,000元，每日工時為上午8時至下午5時。被告於109年5月至7月間參與屏東縣政府教育處109年前瞻

計畫基礎建設、臺南市教育局109 年度前瞻國中普通教室數位教學設備更新計畫等投標案件（下分別稱屏東標案、臺南標案），原告與同事即訴外人余建宏、蔡喻凌（下稱余建宏等2 人）、證人甲○○數次超時工作至凌晨，被告皆未提供實質協助。訴外人余建宏等2 人及證人甲○○自109 年6 月起陸續離職後，然被告遇缺不補致原告工作量不堪負荷，原告多次向被告整合事業處副總經理即證人乙○○反應，其仍未填補人力，顯為職場霸凌。原告遂於109 年10月中旬以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 之調職合法性原則，依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，並以109 年11月10日作為離職日。惟被告拒不給付資遣費264,947 元及開立離職證明書予原告。爰依勞基法第14條第1 項第6 款、19條、勞工退休金條例第12條及就業保險法第11條第3 項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告264,947 元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告早已規劃將電子白板事業部與被告投資之富動科技股份有限公司合併，故於余建宏等2 人及甲○○離職後，未再招聘新員工，此情亦為原告所明知，並無刻意霸凌原告之情事。被告並未調動原告之工作，自無原告所謂調職不合法之情事。原告係以生涯規劃為由自請離職，被告不需給付資遣費及開立非自願離職證明書等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其自101 年12月3 日起至109 年11月10日止受僱於被告，擔任電子白板事業部之專案規劃人員，每月工資為46,000元，每日工時為上午8 時至下午5 時，被告於109 年5月至7 月間參與屏東標案及臺南標案，原告為製作投標書而於109 年6 月12、13日延長工時至凌晨等情，業據原告陳述在卷，並有原告提出之桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解記錄書、離職證明書、LINE對話記錄在卷（見調解卷第9

至25、67至78頁）在卷可證，被告對此亦不爭執，堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張被告刻意遇缺不補至原告工作量無法負荷，為職場霸凌，原告迫於無奈於109年11月10日上午前往桃園市政府申請勞資爭議調解，同日下午回被告公司辦理交接，並應被告公司之要求填寫離職單，被告公司違反兩造簽立之勞動第12條及勞基法第10條之1規定，依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間之勞動契約，並依據勞基法第12條第1項、第19條規定請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書予原告等情，此則為被告所否認，並以前詞置辯。是兩造爭點厥為：原告依勞基法第14條第1項第6款請求被告給付資遣費264,947元及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

(一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；次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，勞基法第14條第1項第6款、第10條之1第1至3款定有明文。復按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，勞基法施行細則第7條第1款定有明文。嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號民事判決意旨參照）。

(二)經查：

1.據證人即被告公司整合事業處副總經理乙○○於本院言詞辯論時到庭結證稱略以：我們於108年開始開發新產品，目標是參加109年的標案，所以台南標案是表定一定要參加的標

01 案，不是臨時決定等語（見本院卷第77頁）；證人即原被告
02 公司電子白板事業部員工甲○○亦於審理時到庭結證稱略
03 以：我們一直有在佈局台南標案一事等語（見本院卷第86
04 頁）。可知被告參與政府機構標案本為原告所屬部門之工
05 作，亦為企業經營所必須，並非基於不當動機及目的，且被
06 告自108 年即規劃於109 年參與政府標案，原告實難諉為不
07 知。又原告於審理時自承其職務內容除整機展示、測試、設
08 定及相關週邊設備評估外，尚包含標案行政支援、標案計畫
09 書及週邊廠商評估等情（見本院卷第93頁），是被告指派原
10 告處理被告參與台南及屏東標案等情，應屬其職務範圍並無
11 違反勞基法第14條第1 項第6 款、第10條之1 等規定。

12 2.再觀諸證人乙○○證稱略以：原告曾跟我抱怨電子白板事業
13 部員工離職後並未補人，其工作量無法負荷，但我底下有3
14 個部門可以互相協調，另外我有將員工Dino及Terry 調由原
15 告管理；電子白板事業部產品已到末端，只做最後的生產及
16 測試，我們當時沒有再做其他標案，只是把產品做順，故只
17 有盯工廠進度及測試，原告只需要做測試的部分。證人甲○○
18 離開後，原告就有陸續跟我反應工作量大的事，原告甚至
19 跟我反應加薪，而當時因公司賠錢，所以我並未直接回復
20 他，到10月初我有請訴外人協理Kevin 與原告商談加薪等語
21 （見本院卷第76、79頁）；證人甲○○則證稱略以：我於10
22 9年8 月離職前，我交接給原告及另1 位員工；訴外人余建
23 宏離職前，證人乙○○有參與交接，余建宏離職後，證人乙
24 ○○實際上成為我們的直屬上司，而其亦有做部分余建宏原
25 本的工作等語（見本院卷第87頁），可知余建宏及證人甲○○
26 離職後，證人乙○○有指派其他員工協助原告，其亦自行
27 承接余建宏之部分工作，且台南標案及屏東標案分別於109
28 年5 月19日、6 月15日結標，此有原告提出之屏東標案公告
29 網頁截圖1 件、被告提出之臺南市政府教育局招標公告1 件
30 在卷（見本院卷第15、59至61頁）可證，而上開標案被告均
31 未得標，兩造對此均不爭執，既未得標即無標案後續工作，

01 且被告電子白板事業部僅需施行產品測試部分，是參酌上開
02 證人所述，余建宏及甲○○自電子白板事業部離職後，對原
03 告之工作量並未過大，原告主張余建宏及證人甲○○離職
04 後，被告遇缺不補致其業務量龐大無法負荷一事，已有可
05 疑。原告亦自承其從事科技業已有12年的經歷，曾任品保、
06 研發、工程、PM等（見本院卷第83頁），參酌其於本院審理
07 時陳稱其平日工作，其稱：「正常是上午8 時整到辦公室，
08 跟廠商聯繫，就是我要負責進貨，要進什麼貨，比如說要進
09 65吋或75吋的整機，．．．，或者聯繫品質這一塊的事。機
10 台進來我們要收貨，後來是由Dino收貨，要做品質檢查，依
11 據規格書檢查外觀，檢查功能，看螢幕能否點亮，聲音的部分，
12 有很多細項，不會每天進貨，大約10天或半個月進貨一
13 次，一次進貨大約進5 台左右，檢查壹台大概要半小時，接
14 下來要跟廠商聯繫，並且出報告，要跟組裝廠聯繫有什麼問
15 題，看是機台要運送回去或是要如何處理。．．．，如果沒
16 問題就不用反應，．．．，我要協助採購，提供組裝廠的資
17 料，但是協助採購不是每天，資料提供給被告公司的採購部
18 門，我是窗口，工作內容不是每天都會重複，因為我65吋的
19 電子白板生產、銷售、存貨我都要負責，我要負責我們的工
20 程實驗樣品，會有一些光學特性，會有新的技術。」等語
21 （見本院卷第82至83頁），本院認以原告豐富之經歷及技
22 術，以及乙○○安排之人力，應可勝任被告電子白板事業處
23 之事務，是被告尚未對於原告之職務有為不利益之變更。又
24 原告於109年9 月、10月間，請早上8 時至下午5 時公假高
25 達27日等情，此有被告提出之整合電子白板事業部刷卡資料
26 表1 份在卷（見本院卷第31至35頁）可憑，難認原告工作有
27 需加班而不堪負荷之狀態。況證人乙○○上開證述，其有為
28 原告加薪之意，更難認被告有職場霸凌情事。縱認被告變動
29 原告之工作內容，揆諸上開實務見解，原告於余建宏等2 人
30 及證人甲○○離職後，對於承接該3 人工作之事項並無反對
31 之意思，尚難認原告並未同意其工作量增加。

01 3.至於原告主張為上開標案數次超時工作至凌晨，被告皆未提
02 供補休，有違反勞動契約或勞工法令云云，然此為被告所否
03 認，且按雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之
04 虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1 項
05 第6 款固有明文，然依上開規定終止契約，應自知悉其情形
06 之日起，三十日內為之，同條第2 項亦有明文規定，查本件
07 原告係於109 年5 、6 月加班處理標案，而原告遲至109 年
08 10月23日始提出辭呈等情，此有被告提出之離職申請書影本
09 1 紙可稽（見109 年度勞專調字第284 號卷第120 頁），是
10 縱認被告未給予原告補假，違反兩造間勞動契約之約定，然
11 原告提出辭呈距其超時工作日起，既已逾30日之除斥期間，
12 尚難認其以此理由終止勞動契約符合勞動基準法第14條第1
13 項第6 款之規定。

14 (三)末查，原告於109 年10月23日領取離職申請單，並於同年月
15 27日向被告提出離職申請單，擬於同年11月10日離職，離職
16 原因為「生涯規劃」，原告於離職日即109 年11月10日上午
17 聲請勞動調解後，同日中午即遞出離職單乙節，有被告之離
18 職單領取登記表、離職申請書、勞動調解筆錄附卷可稽（見
19 本院卷第119-120 頁、調解卷第103 頁），可知原告早於10
20 9 年10月27日即向被告表示其因生涯規劃而擬於109 年11月
21 10日離職，然原告於109 年11月10日上午聲請勞動調解，並
22 未主張其「自願離職申請」之意思表示有錯誤、受詐欺或脅
23 迫之情事，再觀諸上開離職申請書，原告均未表明被告有何
24 違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之情事而終止勞
25 動契約，則原告既於109 年10月27日向被告提出離職申請，
26 堪認原告應係自願離職，並於109 年11月10日發生終止兩造
27 間勞動契約之效力。是原告於本院審理時另主張依勞基法第
28 14條第1 項第6 款為由，終止勞動契約，訴請給付資遣費及
29 非自願離職證明書云云，尚非合法。

30 五、綜上所述，被告無違反勞基法第10條之1 、第14條第1 項第
31 6 款之情事，原告依據該款事由終止兩造勞動契約自非合

01 法，故原告依勞工退休金條例第12條第1 項、勞動基準法第
02 19條及就業保險法第11條第3 項等規定，請求被告給付資遣
03 費264,947 元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償
04 日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予原
05 告，均無理由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
07 與判決結果無涉，爰不一一論述，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
10 勞動法庭 法 官 徐 培 元

11 正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
15 書記官 康 馨 予