臺灣臺中地方法院民事判決

108年度沙勞小字第2號

原　　告　張銘心
被　　告　友達光電股份有限公司
法定代理人　彭双浪
訴訟代理人　許凱婷

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年8月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣1,660元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國102年10月間，即擔任被告公司台中區后里廠雷射(LSR)技術員一職，於106年9月10日，原告因詢問被告公司本LSR部門副領班郭晉安有關工作績效加分問題，致使郭晉安產生不快，詎郭晉安竟傳訊息至原告同事(亦為好友)徐君怡所有手機號碼0963-...(詳卷)之LINE工影射原告：「腦袋轉不過來，一直盧小小」、「反正爛人還是爛人」等語，然原告雖就上情曾透過公司內部陳情，但被告公司並未予妥處及合理之回應，原告無奈始對郭晉安向本院民事庭聲請調解。

(二)被告於107年5月31日，僅因原告曾請病假，即認原告身體狀況不佳(原告否認之)，而欲調動原告之班別，經原告聲明不接受調班處分後，雖對原告暫緩異動原告班別，惟嗣後每逢原告欲請病假時，即受將被調班之喻知，致使原告精神上不堪負荷而就醫。嗣至107年8月17日，被告以原告請假偏高為由，而欲調動原告之班別，原告雖再聲明不接受調班處分，但原告此時已感受被被告公司為調班處分，乃為早晚之事，參以原告認原告「得罪」郭晉安與被告公司欲對原告為調班行為有相牽連及因果關係存在，是原告惟恐病情加劇、權益受損，故於上開是日以口頭明示終止與被告公司間之勞動契

約，且至107年9月間，曾申請臺中市勞工局介入調處，惟調解未能成立。為此，請求被告給付資遣費新臺幣(下同)93,951元予原告。

(三)並聲明：被告應給付原告9萬3951元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)原告按勞動基準法第14條第1項第2款終止勞動契約是否合法？

原告於106年9月10日因詢問被告所屬雷射部門副領班郭晉安有關工作績效加分問題乙情(原告起訴狀第1頁第(二)點)，與本件無關。原告係因於106年10月15日當日未於下班前至站長桌集合參與宣導，郭晉安於隔日即106年10月16日於宿舍看到原告與徐君怡走在一起，便傳Line給徐君怡詢問原告為何昨日下班未到站長桌集合參與宣導，原告直接以徐君怡的手機回覆，而郭晉安復透過手機繼續詢問原告，前揭情事經被告於106年10月18日接獲原告申訴後於106年10月19日約談原告與郭晉安，並建議原告與郭晉安自行和解，且郭晉安之前揭行為業經本院106年度沙司調字第210號與原告達成調解，即郭晉安以17,000元給付予原告。前揭事件發生後迄107年8月27日原告以傳真表示終止勞動契約之8個月期間內，原告未曾向被告表示因與郭晉安間產生爭議致無法繼續工作之意思。準此以觀，郭晉安以言詞侮辱原告之行為，顯難認已嚴重影響兩造間勞動契約之繼續，自不構成勞動基準法第14條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，則原告就郭晉安之侮辱行為，引用此條款規定終止勞動契約請求給付資遣費，即非有據。

(二)原告按勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約是否合法？

1、原告於被告后里廠擔任雷射(LSR)部門之四二輪夜B班技術員，依被告所屬雷射部門之規範只要員工一個月請假(包含事、

病假)達2天，且連續2個月，便會進行人力調度安排，此係被告所屬雷射部門考量產能狀況及經營必要而安排之人力調度。然原告自107年3月起即請假天數過多，分別為107年3月共計4天、107年4月共計5天、107年5月共計3天、107年6月共計4天、107年7月共計6天、107年8月共計11天，因原告連續幾個月之請假天數過多導致被告所屬雷射部門因夜班人力不足而該時段產能未達預定目標，故被告基於公司營運及維持產能需求，擬進行人力調度即安排原告由夜班調動至日班(日班人力較充足，有新人或其他單位可支援)。

2、依二造簽訂之「聘僱合約書」第五章第一條第一項規定：「甲方(即被告)基於業務之等需要，得調整乙方工作內容，或指派乙方轉任其他部門或關係企業，乙方不得拒絕。但乙方提出正當理由並經甲方同意者不在此限。」，被告基於公司營運及維持產能之必要，為了改善因原告請假天數過多導致被告所屬雷射部門因夜班人力不足而該時段產能未達預定目標之現象，依照前揭「聘僱合約書」第五章第一條第一項所定調職規定，自得於一定條件下調動原告職務。被告逐於107年8月4日建議原告轉調日班，惟原告不接受調動班別，被告所屬雷射部門主管另於107年8月17日與原告進行訪談，惟原告要求被告以非自願離職方式予以資遣。被告考量原告不符合法定資遣事由故決定不同意資遣原告，亦不調動原告班別，孰料原告於知悉前開決定後仍執意要求被資遣，並於107年8月27日以傳真表示終止勞動契約。

3、被告既已經決定不同意資遣原告，亦不調動原告班別，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約並無理由，迺原告未依勞動基準法第15條第2項規定，於終止勞動契約之30日前預告被告，片面自107年8月26日起即拒絕上班，惟被告除未將原告勞保退保外，期間亦積極與原告聯繫提醒原告應依原班別規定出勤，則被告顯無同法第14條第1項第6款所定情事。再者，倘依原告所稱已於107年8月17日以口頭方式終止與被告間勞動契約之意思表示，原告卻又於107年8月18日

、107年8月19日、107年8月22日皆以電聯方式向被告請事假，另於107年8月23日電聯予雷射部門副理鄭勝全請假，顯見原告之主張前後矛盾，而無可採。

(三)原告違反勞動基準法規定，片面終止勞動契約，其主張被告應給付資遣費，顯無理由：

1、原告主張依勞動基準法第14條第1項第2款及同條第1項第6款規定，終止勞動契約，實屬無據，已如前述，勞動契約仍繼續有效存在，惟原告分別於107年8月26日、107年8月27日及107年8月30日連續三日無正當理由未到職，期間被告多次與原告聯繫，惟原告仍未依照被告內部規定完成請假手續，被告無奈下乃於107年9月11日寄發存證信函，以原告無正當理由繼續曠工三日，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止與原告間勞動契約。

2、被告既依勞動基準法第12條第1項第6款規定合法終止與原告間勞動契約，嗣原告今竟起訴請求資遣費93,951元，實無理由。綜上所陳，原告主張依勞動基準法第14條第1項第2款及同條第1項第6款終止與被告之勞動契約，於法不合，被告既依勞動基準法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約，依勞動基準法第18條第1項規定，原告自不得向被告請求給付資遣費。

(四)依107年8月17日「員工面談紀錄表」所載：「預計9/3轉調至常日班」，並非表示被告將於107年9月3日對原告為調班處分：

1、被告公司所屬雷射部門主管及HR於107年8月17日與原告協調107年9月3日將原告轉調至常日班事宜，因未取得原告同意，故當下即明確口頭告知原告維持原班別，不執行調班異動，惟原告卻要求被告予以資遣，此觀107年8月17日「員工面談紀錄表」(見本院卷第99頁)記載：「(原告)因不習慣白天上班，不接受轉調常日班調度」、「(原告)要求公司以非自願離職資遣」等語即明。

2、被告因考量原告不符合法定資遣事由，故決定不同意資遣原

告，亦不調動原告班別，並自107年8月17日後未曾向原告提及調班事宜，被告於107年8月29日寄發之通知函(見本院卷第127至129頁)之「說明一」提及：「...，本公司經內部討論後，已於107年8月23日由部門單位主管電話聯繫台端，告知處理結果本公司無正當理由同意台端請求被資遣之訴求，並與台端協調班別調動一事，因台端拒絕接受班別調動，故維持四二輪夜B班，請台端依班別規定出勤...」等語，可證被告未為調班處分，並一再告知及提醒原告應依原班別出勤。

3、此外，依據原告自行提出之原證4號「中部科學工業園區管理局勞資爭議調解紀錄」資方主張載明:「...，調班公司則會依勞方意願，勞方不同意公司則無將勞方調動班別。」，亦與被告上開函文之內容相符，亦見被告上開主張，確屬真正。

(五)對上揭107年8月17日「員工面談紀錄表」所載:「因(原告)7、8月出勤狀況異常，...，已嚴重影響人員調度並造成LSR產能Loss」，即針對原告請假天數過多導致被告所屬雷射部門夜班產能未達預定目標，說明如下：

由原告於107年3月至同年8月間之每個月產出片數與同班別之其他同仁平均每月產出片數統計表(見本院卷第123頁)，可知，原告於107年3月至同年8月期間每月之產出片數均未達其他同仁平均每月產出片數且相差甚遠。另外關於被告所屬雷射部門夜班每日之應達產出為1,500片，因原告請假天數過多導致被告須安排其他人力支援，被告評估日班人力較充足(有新人或其他單位人力可支援)遂與原告協商調班異動事宜，以因應被告基於公司營運及維持產能之需求。

(六)關於原告多次向被告提出終止勞動契約之意思表示，說明如下：

被告於107年8月17日訪談原告，原告口頭提出被資遣要求，惟被告評估不符合法定資遣事由故予以拒絕。原告另於107年8月27日寄發之聲明函載明：「於本聲明函送達相對人(即被告)後，即視同聲明人(即原告)欲終止與台端(即被告)間

勞動契約之意思表示已達到台端。」，原告並分別於107年8月26日、107年8月27日及107年8月30日連續三日無故曠工，被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止與原告間勞動契約，原告自不得請求給付資遣費。

(七)有關被告主張「依被告所屬雷射部門之規範只要員工一個月請假（包含事、病假）達2天，且連續2個月，便會進行人力調度安排」乙節，該規定雖無書面明文規範，惟係基於被告雷射部門產能狀況及經營必要之人力調度彈性規劃，執行方式係由各個站點雷射部門副領班與其組員進行口頭宣導，如果該員工請假頻率過高，則會先行安排組長與該員工進行關懷訪談，商討依情況調整班別之可能性，惟班別異動之決定均須取得員工之同意始得為之。另原告於107年8月17日之訪談要求被告以非自願離職方式予以資遣原告，係經HR呈報於被告之廠端主管會議，經廠長及其他廠端主管評估原告並不符合法定資遣事由而決定不予以資遣，亦不調動班別。

(八)關於原告分別於107年8月18日、107年8月19日、107年8月22日及107年8月23日之缺勤情況說明如下：查原告於107年8月18日、107年8月19日、107年8月22日皆以電聯方式向被告請事假，原告另於107年8月23日電聯予雷射部門副理鄭勝全請假，被告均依法讓原告於107年8月18日、107年8月19日、107年8月22日及107年8月23日請假，並無不讓原告請假之情事。又關於原告分別於107年8月26日、107年8月27日及107年8月30日連續三日無故曠工部分，說明如下：被告於107年8月26日及107年8月27日以電聯方式聯繫原告未果，而於107年8月30日以簡訊方式通知其應依班別規定出勤。原告所稱「參以107年8月17日之晤談日，原告就被告將在107年9月3日對原告轉調至常日班而欲與原告協調一事毫無所悉」云云，顯非實在。

(九)被告係依勞動基準法、勞工請假規則及性別工作平等法之規定給假，而依據原告107年度之請假記錄（自107年1月1日起至107年8月30日為止，詳參本院卷第157頁表格）所示：原

告於107年度之特休已達法定時數112小時之上限、未住院病假及生理假合併計算後亦已達法定時數240小時之上限，另外事假依上表所列剩餘假勤時數為2小時。原告只要依被告公司規定完成請假程序，被告均予以准假，然原告卻分別於107年8月26日、107年8月27日及107年8月30日連續三日未依被告公司之規定請假及完成請假程序而無故曠工，是以，原告主張被告應給付資遣費云云，自屬無據。

(十)被告確實因原告請假天數過多而影響被告所屬雷射部門夜班產能：

1、原告雖主張「原告所任職被告公司LSR部門，乃擔任生產較繁瑣之RJ工作為主（須修線路），而非僅擔任生產較簡單之RB工作（只修單顆），是該二者工作間之產能（即生產片數）本就有別」云云。惟被告針對原告請假頻率過高，導致如何影響被告所屬雷射部門夜班產能之情況，已如前所述。再者，被告於107年8月17日與原告進行訪談後，得知原告並無轉調至常日班之意願後，當下即明確口頭告知原告維持原班別，並無原告所稱被告預計於107年9月3日對原告為調職、調班處分之情事。

2、關於被告執行班別異動之程序，茲說明如下：

(1)關於被告執行員工之班別異動流程，會先由被告各單位主管與員工協商，說明班別調整之需求，取得員工同意，並由雙方確認調動後班別及生效日後，記載於「員工面談紀錄表」並由員工簽名確認，再由單位秘書至被告之「假勤管理系統」提出班別異動之申請；前揭班別異動之申請經單位主管簽核並由HR審核後始生效力。

(2)108年8月17日「員工面談紀錄表」記載：「預計9/3轉調至常日班」，係基於被告擬與原告協商調動班別，惟經原告拒絕後，被告即不予執行班別異動，並明確告知原告維持原班別。

(3)原告主張「於107年8月17日，以口頭終止與被告公司間勞動契約之事實，已為被告公司所承認，故應已發生終止勞動契

約之效力」云云，並非事實，再說明如下：

被告於107年8月17日訪談原告，原告口頭提出被資遣要求，惟被告HR當下係回覆須將原告之非自願離職訴求呈報於被告之廠端主管會議。嗣後經廠長及其他廠端主管評估，認為不符合法定資遣事由而決定不予以資遣，前揭結論業經部門單位主管於107年8月23日以電話聯繫告知原告。暫且不論原告要求被告以非自願離職方式予以資遣經被告拒絕，按「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主」、「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：繼續工作3年以上者，於30日前預告之」勞動基準法第十五條第二項、第十六條第一項第三款分別定有明文，依前揭規定可知勞動基準法明定不定期契約之勞工，得以單方意思表示對雇主表示終止契約，但應依第十六條第一項第三款之規定預告其雇主。即便原告於107年8月17日有以口頭終止與被告間勞動契約之單方意思表示，惟預告終止之意思表示於期限屆至（即107年9月16日）時始生效力，於預告期間內，雙方之勞雇關係仍屬有效且繼續存在。然原告竟分別於107年8月26日、10 7年8月27日及107年8月30日連續三日無故曠職，被告迺依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止與原告間勞動契約，是以，原告主張請求給付資遣費，顯非可採。

(十一)原告於民事辯論意旨（二）狀主張「被告所稱證人鄭勝全、陳雅莉就原告於107年8月17日要求非自願離職、要求被資遣無法於當場決定一節，斷不影響原告以口頭終止與被告間勞動契約之效力」云云，顯非事實：

1、被告於107年8月17日與原告訪談時，目的係與原告協商於107年9月3日調動班別事宜，經原告拒絕後，被告即告知原告維持原班別，然原告卻當場表示「和公司終止勞動契約，要求非自願離職證明」，依原告當時之意思表示，顯然係要求被告以勞動基準法第11條所載法定資遣事由與原告終止勞動契約，惟被告考量原告不符合法定資遣事由，故決定不資遣原

告，亦不調動原告班別。

2、倘如原告所主張已於107年8月17日以口頭終止與被告間勞動契約，何以原告仍分別於107年8月18日、107年8月19日、107年8月22日及107年8月23日以電聯方式請假？原告主張於107年8月17日以口頭終止與被告間勞動契約是否為自請離職之意思表示？又何以於107年8月27日寄發聲明函表示「於本聲明函送達相對人（即被告）後，即視同聲明人（即原告）欲終止與台端（即被告）間勞動契約之意思表示已達到台端。」？原告究竟是主張於107年8月17日亦或107年8月27日終止勞動契約？假設真如原告所陳稱已於107年8月17日以口頭終止與被告間勞動契約，為何原告從未依被告公司規定向被告申請離職程序？此等均未見原告舉證已實其說，足證原告上開主張明顯不實，而無可採。

3、關於原告一再質疑「被告所屬雷射部門是否因其請假天數過多，導致夜班人力不足而該時段產能未達預定目標」云云，被告已說明如前。再者，夜班產能是否因原告請假天數過多而未達預定目標，亦與本案中原告主張之請求權無涉。

4、原告請求詢問之證人鄭勝全及陳雅莉亦分別於108年4月2日及108年5月7日證述被告於107年8月17日之面談係基於擬與原告協商調動班別，惟經原告拒絕後，被告即不予執行班別異動，並明確告知原告維持原班別。足證原告上開主張明顯不實，而無可採。另原告於民事辯論意旨狀提及107年8月23日係被告雷射部門副理鄭勝全建議原告請假云云，係因原告當日無故未到班，鄭勝全遂電聯提醒原告應依勞動基準法之規定請假。原告雖又以「原告於107年8月17日，以口頭終止與被告間勞動契約之事實，業經證人鄭勝全、陳雅莉所承認在卷」云云，主張其已於107年8月17日以口頭終止勞動契約，實則證人鄭勝全於108年4月2日係證稱原告於107年8月17日表示要求非自願離職、要求被資遣，惟經被告公司HR當場表示：「現場無法決定」；證人陳雅莉於108年5月7日亦證稱伊於107年8月17日係向原告表示非伊可以決定，須呈報廠端主管

。準此，原告空言泛稱前揭證人承認原告於107年8月17日以口頭終止勞動契約云云，顯然曲解前揭證人之原意，其主張自無可採。原告另提及「被告將在107年9月3日對原告為調班異動，是否有合理性及必要性?」云云，姑且不論原告依「聘僱合約書」第五章第一條第一項規定，基於公司營運及維持產能之必要，於符合調動五原則情況下，自得依法調動員工職務。於本案中，被告因未取得原告之同意，自始未對原告為調班之異動，並且一再通知原告應依原班別出勤，即便原告未到班，被告亦以電聯、簡訊及發函等各種方式提醒原告出勤。既然被告自始未對原告為任何調班處分，何來衍生之班別異動合理性及必要性之討論?又何來損害原告權益之虞？

5、至於原告所稱「有關107年8月17日之員工面談紀錄表所載內容，係被告於107年12月12日提出答辯狀後，方為原告所知悉」云云，實不影響被證4號之證據力，查該面談紀錄所載之文義內容，係詳實記載107年8月17日之訪談過程，業經證人鄭勝全及陳雅莉分別於108年4月2日及108年5月7日證述為真，再者，原告亦不否認該紀錄所載「要求公司以非自願離職資遣」乙節，益證該紀錄所載內容為真。

6、況，107年8月4日員工面談錄(見本院卷第97頁)所載「故建議轉調常日班休養」及被證4號所載「預計9/3轉調至常日班」、「因不習慣白天上班，不接受轉調常日班調度」，顯見被告均係與原告商量、協議調動班別之計畫，遭原告拒絕後，被告即表示維持原班別出勤，被告實無片面調動原告班別之情況，原告主張被告將在107年9月3日對原告為調班處分云云，實屬無稽。且如依原告邏輯，被告何須一再提醒原告應依原班別出勤？

(十二)綜上，原告與被告所屬雷射部門副領班郭晉安間所生爭議並不構成勞動基準法第14條第1項第2款所稱之「重大侮辱」。原告主張於107年8月17日以口頭終止與被告間勞動契約，不發生終止勞動契約之效力。被告所屬雷射部門夜班產能確實因原告請假而受影響。被告並無未獲原告同意而

預計於107年9月3日調動班別，原告仍空言泛稱被告將在107年9月3日對原告為調班處分云云，顯無任何證據以實其說，其主張自無可採。

(十三)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告對被告抗辯之陳述：

(一)被告所稱「107年8月17日「員工面談紀錄表」所載「預計9/3轉調至常日班」，並非表示被告將於107年9月3日對原告為調班處分」云云是否屬實：

查，被告所稱「被告公司所屬雷射部門主管及HR於107年8月11目與原告協調107年9月3日將原告轉調至常日班事宜，因未取得原告同意，故當下即明確口頭告知原告維持原班別，不執行調班異動」云云，惟被告對原告若不執行調班異動，何以在107年8月17日晤談原告後，仍在面談紀錄表上載明「預計9/3轉調至常日班」，參以107年8月17日之晤談日，原告就被告將在107年9月3日對原告轉調至常日班而欲與原告協調一事毫無所悉，何來協調之言？是被告稱不對原告為調班異動，顧非事實，綜上，被告將在107年9月3日對原告為調班異動足堪認定。

(二)被告所稱「倘依原告所稱已於101年8月11日以口頭方式終止與被告間勞動契約之意思表示，原告卻又於107年8月18日、107年8月19日、107年8月22日皆以電聯方式向被告請事假，另於107年8月23日電聯於雷射部門副理鄭勝全請假」云云(是否屬實：

查，原告於107年8月17日，以口頭終止與被告間勞動契約之事實，業經證人鄭勝全、陳雅莉所承認在卷。又被告所提出之被告公函文(見本院卷第127至129頁)載明「本公司經內部討論後，已於107年8月23日由部門單位主管電話聯繫台端」等語，而未提及原告於107年8月18日、107年8月19日、101年8月22日皆以電聯方式向被告請事假之情(原告亦否認之)，是被告前揭所稱並非事實。至於101年8月23日證人鄭勝全

電聯原告(非原告電聯鄭勝全)訊問有關請假一節，乃鄭勝全所建議，非原告本意。

(三)被告將在107年9月3日對原告為調班異動，是否有合理性及必要性?且是否有損害原告權益之虞：

查，原告在被告公司LSR部門作業之良率尚佳，且原告請假並未影響被告公司人員調度及造成LSR產能LOSS，是被告對原告為調班異動顯無必要性及合理性;又夜班轉調常日班之薪資有明顯差別，且原告在夜班工作已近5年，實無法適應常日班作息，再者，原告近5年之夜班作息，在與親友相聚之時間運用上，已成習慣，如貿然轉調常日班，眾多親友與原告間之互動時間，將難以配合，是被告對原告調動班別，要難謂無損害原告權益之虞。

(四)被告答辯所稱證人鄭勝全、陳雅莉在本院證述時均表示就原告於107年8月17日要求非自願離職、要求被資遣，渠等無法當場決定，且須呈報廠端主管等語，是否影響原告以口頭終止與被告間勞動契約之效力：

查，原告一再陳明「勞工終止勞動契約性質上屬於形成權的行使，故不須要雇主同意，且終止勞動契約為不要式契約，在勞工欲終止勞動契約時，僅須向勞動契約他方當事人即雇主以意思表示為之，而該終止勞動契約之意思表示，如為對話情形，以該意思表示為相對人即雇主所瞭解，即發生效力(民法第94條)」，是被告所稱證人鄭勝全、陳雅莉就原告於107年8月11日要求非自願離職、要求被資遣無法於當場決定一節，斷不影響原告以口頭終止與被告間勞動契約之效力。

(五)被告另稱：「為了改善因原告請假天數過多，導致被告所屬雷射部門因夜班人力不足而該時段產能未達預定目標之現象..」云云，是否屬實：

查，原告亦一再陳明「原告所任職被告公司LSR部門，乃擔任生產較繁瑣之RJ工作為主(須修線路)，而非僅擔任生產較簡單之一工作(只修單顆)，是該二者工作問之產能(即生產片數)本就有別，故如以生產片數多寡指摘原告因請假影響

產能，顯不公平，況原告所任產班之所有同仁都能以雙贏維修(即RJ、RB雙機)，故產能不因原告請假而影響，且原告產班之小組長，皆能控管產能，如每日之貨源充足，則每日產量均能達到生產標準」，是被告前揭所稱，顯非實在，且益徵被告將於107年9月3日調動原告班別之事實至明。

(六)有關107年8月11日之員工面談紀錄表所載內容，係被告於107年12月12日提出答辯狀後，方為原告所知悉，故原告始在108年2月20日具狀向本院提出聲請詢問證人狀，是原告所稱「被告將在107年9月3日對原告轉調至常日班而欲與原告協調一節毫無所悉」之事實至明。又被告在107年8月4日即有將原告轉調至常日班之意圖，故被告將在107年日月3日對原告為調班處分之事實應足堪認定。

(七)查107年8月17日之晤談日(下稱晤談日)，原告乃先向被告表明斷不能調動原告班別之意願，雖經被告陳明「暫」不調動原告班別，然被告所稱僅為暫不調動班別，而非都不調動原告班別(事後證明嗣至107年9月3日，被告始對原告為調班處分，故晤談日尚未達調動期日，被告當然陳稱暫不調動原告班別)，參以被告在晤談日前，已數次表達將對原告為調班處分，故原告認被告雖在晤談日稱暫不調動原告班別，但日後一定會調動(晤談日之員工面談紀錄所載亦證明原告所揣測無誤)，是原告認被告之調班處分為不合法，致有損害原告權益之虞，故原告始不經預告以口頭終止與被告間之勞動契約。至於原告所稱非自願離職及資遣費一節，乃原告在與本件二名證人晤談之過程中，以聊天方式陳述內心微薄之需求而已，而與勞動基準法第11條規定無涉，且非原告在晤談日終止與被告間勞動契約意思表示之真意。

(八)次查原告惟恐被告不承認原告在晤談日業已口頭終止勞動契約之事實，故在107年8月27日，始再「補」寄終止勞動契約之聲明函，是原告終止與被告間勞動契約意製表思之真意，時間點應在晤談日無疑。

(九)再查被告在其答辯狀所稱「被告於107年8月11日與原告訪談

時，目的係與原告協商於107年9月3日調動班別事宜...」，復稱「至於原告所稱107年8月17日之員工面談紀錄表所載內容，係被告提出答辯狀後，方為原告所知悉，實不影響被證4號之證明力...」，是比對前揭被告所稱，益徵被告在晤談日並非與原告協商107年9月3日之調班事宜(原告再強調一次，原告毫無所悉)，而係已預定將在107年9月3日，對原告為調班處分之事實至明。

(十)查被告公司以原告在107年7、8月間請假偏高，而嚴重影響其公司內部人員調度並造成LSR產能LOSS云云為由，而欲於107年9月3日對原告為調職、調班之處分，然查：

1、原告所任職被告公司LSR部門，乃擔任生產較繁瑣之RJ工作為主(須修線路)，而非僅擔任生產較簡單之一工作(只修單顆)，是該二者工作問之產能(即生產片藪)本就有別，故如以生產片數多寡指摘原告因請假影響產能，顯不公平，況原告所任產班之所有同仁都能以雙贏維修(即RJ、RB雙機)，故產能不因原告請假而影響，且原告產班之小組長，皆能控管產能，如每日之貨源充足，則每日產量均能達到生產標準，再者，原告因請假業已付出對價關係(如扣績效、扣薪資等)，是被告公司對原告為調職、調班處分，顯無必要性及合理性，亦足令原告難以忍受。

2、勞工終止勞動契約性質上屬於形成權的行使，故不須要雇主同意，且終止勞動契約為不要式契約，在勞工欲終止勞動契約時，僅須向勞動契約他方當事人即雇主以意思表示為之，而該終止勞動契約之意思表示，如為對話情形，以該意思表示為相對人即雇主所瞭解，即發生效力(民法第躆條)，是原告於107年8月17日，以口頭終止與被告公司間勞動契約之事實，已為被告公司所承認，故應已發生終止勞動契約之效力。

3、承上，原告既已達非自願離職之效力，即無所謂「曠職」問題，而被告為「羅織」原告之「曠職」「欲蓋彌彰」故意於107年8月30日，發簡訊通知原告返回被告公司出勤(被告公司

明知原告已終止勞動契約，不可能返回被告公司上班)，是被告公司前揭行為，尚難認不再對原告為調職、調班處分。

(十一)被告公司之代理人郭晉安侮辱原告「腦袋轉不過來，一直盧小小」、「反正爛人還是爛人」及每逢原告欲向被告公司請假時，即受被告公司為不名譽之「晤談」，且常被其喻知將對原告為調班處分等情，足認郭晉安與被告公司前揭行為之加乘，要難謂非重大侮辱。請考量原告在被告公司工作，已被壓迫到罹患環境適應障礙、睡眠障礙之精神耗弱疾病。

(十二)被告公司既稱將維持原告之原班別，何以在107年8月17日與原告晤談後，仍在員工面談紀錄表明載「預計9/3轉調常日班」(被告公司於107年8月17日，並未提示當日員工面談紀錄表供原告觀覽署名，故原告認前揭調班文字，乃被告公司在107年8月17日後所填)，足證被告公司將於107年9月3日對原告為調職、調班處分至明。此外，伊平常請假就要寫晤談單，伊認為這是對伊的重大侮辱。又常常要對伊調班，這也是重大侮辱，因為讓伊覺得有被恫嚇的感覺。

四、法院之判斷：

(一)原告主張其自102年10月14日起，於被告后里廠任職雷射(LSR)部門之四二輪夜B班技術員，為被告員工，原告於106年9月10日，因詢問被告公司本LSR部門副領班郭晉安有關工作績效加分問題，致使郭晉安產生不快，郭晉安竟傳內容為「腦袋轉不過來，一直盧小小」、「反正爛人還是爛人」之訊息至原告同事徐君怡所有手機號碼0963-...(詳卷)之LINE，原告乃對郭晉安向本院民事庭聲請調解。另就本件被告於107年8月17日表示要終止雙方勞動契約後，二造於107年9月14日向中部科學工業園區管理局申請調解，並於107年10月4日召開調解會議，惟調解不成立之事實，業據原告提出LINE對話紀錄及勞資爭議調解紀錄為證，且為被告所不爭執，堪信屬實。

(二)按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大悔辱之行為者，勞工得不經預告終止勞動契約。又雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之處者，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1項第2款、第14條第1項第6款分別定有明文。再按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，通常附帶工作職務內容或工作場所之變動，應得勞工同意。惟勞工在訂定勞動契約時，就調職已有默示合意時，於合理範圍內，雇主仍有調職命令之權限。而在現代勞務關係中，雇主就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之工作規則，俾受僱人一體遵循。該工作規則除違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。又企業為永續經營之需要而改變經營策略時，倘不允許雇主有調職命令權，亦與社會一般認知脫軌。準此，於判斷勞資雙方就調職是否已有默示之合意，須考量企業經營及勞動實務狀況，除勞動契約已有明確約定，或從勞資雙方履約過程中得確定勞資雙方就工作場所、工作內容已有限定之合意外，如工作規則訂有勞工須遵守雇主調職命令之條款者，應認勞工在訂定勞動契約時，已有接受雇主調職之默示合意。又勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。又權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。雇主為調職命令時，應有上開規定之適用，亦即調職命令應受到權利濫用禁止原則之規範。判斷雇主之調職命令有無權利濫用之情事，除注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的外，尚應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量。而基於尊重企業經營自主權，於調職之人選

為企業合理營運上所考慮之必要措施時，可視為調職人選具有妥當性（最高法院95年度臺上字第143號判決意旨參照）。又按「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條之1定有明文。參其立法理由：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。」可知本條是將行之有年的「調動五原則」明確化、法律化。即雇主對勞工所有為調動或變更工作內容，需符合上開五項原則之要求，否則難認為適法。

(三)復按勞動基準法所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌雇主、雇主家屬、雇主代理人及受侮辱之勞工雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。且須該勞工所遭受之侮辱行為，已達於令勞工繼續勞動契約已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造成勞工之損害，非採取此等非常手段不能防免之程度，始得謂符合該條所謂重大侮辱要件，否則勞動基準法第14條並無如同法第12條第2項之規定，將造成勞工日後可無限期，隨時依該法第14條第1項第2款規定不經預告終止契約之結果，尚非合理。查，原告雖提出診斷證明書(見本院卷第25頁)為證而為前揭主張，惟該診斷證明書記載原告於107年8月15日因病名為環境適應障礙，未明示之睡眠障礙之情形至該診所初診，原告自陳有情緒低落，壓力感，睡眠障礙等現象，建議繼續門診追蹤治療等語，惟僅憑證該診斷書所載內容，尚不足以證明原告主張為有理

由。又原告於108年2月20日審理中直陳：「（提示本院卷第19-21頁）這是誰跟誰的LINE對話？)是我的朋友徐君怡跟郭晉安的對話。」、「(這個對話是否只有這兩人才能看到？)對。這是他們的LINE。」等語(見本院卷第56頁)，足見郭晉安尚非公然侮辱原告，且被告抗辯原告於106年9月10日遭被告副領班郭晉安以上開內容侮辱後，業與郭晉安於本院達成調解，由郭晉安以17,000元給付予原告。前揭事件發生後迄107年8月間原告表示終止勞動契約之8個月(按應為11個月)期間內，原告未曾向被告表示因與郭晉安閒產生爭議致無法繼續工作之意思，原告對於此節既未予爭執，亦未提出有何事證可資證明被告此部分抗辯不實，即難認郭晉安以前揭言詞侮辱原告之行為，已嚴重影響兩造間勞動契約之繼續，尚難認屬勞動基準法第14條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，原告主張其可依勞動基準法第14條第1項第2款規定，不經預告終止契約，尚非可採。

(四)原告於審理中直陳「(被告是否曾經沒有經過你同意將你調班？)沒有。是在進行中。」(見本院卷第56頁)、「(107年8月17日之後，被告公司有無再向你表示要調動你的班別？)當天之後沒有。因為我八月十七日面談時我當場口頭表明終止勞動契約，所以被告沒有再向我表示要調動班別，八月二十七日我是補書面正式終止勞動契約。」、「(107年8月17日面談結束時，你向公司表示請求資遣是否如此？)是。」、「(當天你向公司表示請求資遣，公司如何回復？)公司說他當天無法給我答案，他要向上陳報。這是證人陳雅莉說的。後來副理證人鄭勝全於八月二十三日打電話給我，說目前維持原班別，叫我回去上班。他說公司不同意讓我非自願離職然後拿資遣費。」、「(你在107年8月27日是用傳真給公司說要終止勞動契約？)我傳真很多次，但是秘書說沒有收到，我後來請公司友人親自拿過去給公司秘書，但是我公司友人的名字我不方便透露。」、「(107年8月27日書面資料送給公司之後，公司有無回復你？)公司有傳簡訊給我，內

容是107年8月29日發文，...。」、「(107年8月27、28日、30日你是不是沒有上班？)沒有上班。」、「(30日之後公司有無請你補辦請假手續？)沒有。之前是107年8月23日主管打電話給我叫我回去上班時候，我跟他說我不會回去，他叫我請假。主管的意見我不會反駁，我就請假，我是23日我就直接跟他講，八月十八、十九、二十二、二十三我請事假，主管證人鄭勝全就口頭准假。」等語(見本院卷第142至143頁)，另證人鄭勝全於審理中除結證：伊自102年到108年2月13日擔任被告公司副理，目前請育嬰假留停中，原告在107年8月17日接受面談，伊是面談主管之一。當初是因為原告假勤異常，每月請3到5天的假，原告原本是上夜班，請她過來了解為何這樣請假，是否身體狀況的緣故，並告訴原告她每個月這樣請假，造成公司作業上調度上比較困難，所以那時候就找原告過來談，如果這樣的話會調他到日班並配合我們工作調度，進行班別輪調，但當天面談並沒有結論，本院卷第99頁107年8月17日員工面談紀錄表上面手寫部分除了陳雅莉的名字及旁邊的日期是陳雅莉所寫外，其餘都是伊寫的。當天面談時是告訴原告打算將他調班，但原告當下不同意，當天原告有無說她請求要非自願離職，請求公司資遣她，陳雅莉說公司沒有這樣的程序，必須回去問ＨＲ的主管，當天面談結束並沒有同意原告的要求。後來ＨＲ陳報副廠長跟廠長後，他們結論就是不調動原告的班別，請原告繼續上班。這個結論伊有打電話通知原告。且除了伊之外，我們單位的經理馮智暉也都有通知原告這個結論。原告當庭所稱她8月18日就沒有上班，是伊在8月23日打電話通知她公司的決定，伊並且請她請假，她才口頭跟伊請18、19、22、23這四天的假，伊也馬上口頭准假等情均正確等語外，並證稱：「(原告問：依照面談紀錄表記載預計107年9月3日轉調至常日班，是否意謂將於107年9月3日對我為調職調班之處分？)這只是提案。」、「(原告問：面談紀錄表所示因七、八月出勤狀況異常已經嚴重影響人員調度並造成雷射產能ＬＯＳＳ

，請問我一個人何以嚴重影響人員調度？)我這個站點一個班大概10人左右，每個人一天產能一百到一百五十片，如果說少掉一個人產能就會少一百到一百五十片，所以原告請假我當天無法達標，會受影響。」、「(原告問：本人是否有口頭終止與被告間的勞動契約的意思表示？)有，我剛才已經說過了。而且我無法決定。」等語(見本院卷第144至148頁)，核與證人陳雅莉到庭結證：「(原告問：107年9月3日是否確定要調我班？)沒有。」、「(原告問：公司說我請假影響產能是如何影響產能？)產能影響是由主管決定。主管是鄭勝全。」、「(原告問：107年8月17日我有口頭終止勞動契約，你當天有無聽到？)有。」、「(你在被告公司擔任何職務？時間？)人力資源管理部門，職務是管理師。從100年7月1日到現在。」、「(原告在107年8月17日有接受面談，你是否知道？)知道。」、「我是公司面談人員之一，但我不是主管。」、「(當天為何要面談？)因為主管鄭勝全向我提到原告出勤狀況影響公司產能，希望人力資源部門派員協助面談。當天我是協助面談的人力之一。」、「（提示本院卷第99頁）員工面談紀錄表上面手寫部分是何人所寫？）除了我的簽名是我自己寫得之外，其餘都是鄭勝全寫的。」、「(當天你或是公司是告訴原告打算將他調班還是告訴原告確定要將他調班？)與他協商調班，但原告不同意，故維持原班別不調班。」、「(當天原告有無說他請求要非自願離職，請求公司資遣他？)有。」、「(當天有無同意原告非自願離職之請求？)沒有同意。我有跟他說須向主管陳報。」、「(依照面談紀錄表記載預計107年9月3日轉調至常日班，是否意謂將於107年9月3日對原告為調職調班之處分？)不是。..。」、「(如果確定要調動的話，是否會另外做出通知？)如果原告當時同意調班的話，接下來，原告的主管會透過電腦提出調班申請，這只是一個程序。本件因為原告不同意，所以沒有這樣進行。」等語(見本院卷第170至174頁)情節相符，復有被告提出之原告請假統計表、聘僱合約書、

10 7年8月4日員工面談紀錄表、107年8月17日員工面談紀錄表、存證信函(見本院第83至107頁)、被告公司107年8月29日函(見本院卷第127至129頁)、原告107年8月27日聲明函(見本院卷第131頁)、被告發予原告之簡訊(見本院卷第161頁)、掛號回執(見本院卷第163頁)為證，堪認證人鄭勝全前揭證述情節屬實。

(五)從而，被告抗辯被告只是對原告提出預計於107年9月3日對原告調班之表示，惟因原告不同意調班，即做出原告維持原班別，不予調班之決定，被告公司人員並至遲於108年8月23日即將該決定之結論通知原告知悉，惟原告仍片面主張其已終止二造勞動契約，拒回被告公司上班，且僅108年8月18、19、22、23四天有為請假手續，被告且於107年8月29日再發函(見本院卷第127頁)向原告表示：被告無正當理由同意原告被資遣之訴求，與原告協調調班別一事，因原告拒絕接受班別調動，故維持四二輪夜B班，請原告依班別規定出勤等情，該函並於107年8月31日經原告收受(見本院卷第163頁)，惟原告猶既未回被告公司上班，亦未請假等節，即堪採信。準此，被告既係因原告請假日數偏高，造成調度困難，始對原告面談，且雖有向原告提議轉調至常日班休養，惟並未在原告不同意情況下強行對原告調班，則原告片面主張原告雖主張伊平常請假就要寫晤談單，伊認為這是對伊的重大侮辱。又常常要對伊調班，這也是重大侮辱，因為讓伊覺得有被恫嚇的感覺云云，亦非可採。

(六)綜上，被告抗辯：原告主張依勞動基準法第14條第1項第2款及同條第1項第6款規定，終止勞動契約，實屬無據，二造間之勞動契約仍繼續有效存在，惟原告分別於107年8月26日、107年8月27日及107年8月30日連續三日無正當理由未到職，期間被告多次與原告聯繫，惟原告仍未依照被告內部規定完成請假手續，被告無奈下乃於107年9月11日寄發存證信函，以原告無正當理由繼續曠工三日，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止與原告間勞動契約。被告既依勞動基準法

第12條第1項第6款規定合法終止與原告間勞動契約，原告起訴請求資遣費即無理由等語，即堪憑採。原告請求被告給付資遣費93,951元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，尚屬無據，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用之負擔，依民事訴訟法第436條之19、第78條規定，本件訴訟費用額確定為1,660元（即原告繳納之第一審裁判費1,000元及證人鄭勝全之證人規費660元），由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　25　　日

臺灣臺中地方法院沙鹿簡易庭

法　官　江奇峰

以上為正本，係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　25　　日

書記官　洪玉堂