臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞簡上字第3號

上　訴　人　鐘偉豪
訴訟代理人　林琦勝律師
被上訴人　　大中鋼鐵股份有限公司
法定代理人　余幸燕
訴訟代理人　楊承彬律師

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於民國109 年3 月30日本院南投簡易庭108 年度投勞簡字第6 號第一審民事簡易判決提起上訴，本院於民國110 年3 月31日言詞辯論終結，茲判決如下：

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、上訴人主張略以：

㈠上訴人於原審起訴主張：

上訴人自民國105 年6 月13日起受僱於被上訴人，於被上訴人南投廠擔任鐵條課副班長職務，惟被上訴人卻於108 年4 月29日將上訴人調職並降級，更於108 年5 月15日以上訴人所擔任工作不能勝任為由資遣上訴人，惟上訴人對於所擔任之工作並無不能勝任之情形，且被上訴人對上訴人並未作任何懲處，亦未具體指出上訴人對於所擔任工作不能勝任之事由為何，且被上訴人所提之鐵條課107 年11月到108 年3 月A/ B班每人每小時平均產能與差異數資料未說明計算之基礎、所提之上訴人穿著短褲、拖鞋照片是處於下班時間，是被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款終止兩造間之勞動契約，於法不符，兩造間僱傭關係仍存在，嗣上訴人向南投縣政府申請勞資爭議調解，被上訴人亦無意願恢復上訴人之工作，因而調解不成立。又上訴人107 年11月至108 年4 月薪資於扣除加班費後，平均每月薪資為新臺幣（下同）4 萬0,134 元，因兩造間僱傭關係仍存在，故被上訴人

應給付上訴人108 年5 月1 日至同年8 月31日止之薪資16萬0, 536元【40,134× 4 ＝160,536 】，爰依兩造間之勞動契約及民法第487 條之規定提起本件訴訟等語。並聲明：被上訴人應給付上訴人16萬0,536 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

㈡上訴人於本院補述略以：

1.上訴人於調職前為鐵條課副班長，主要職務為開推高車，降調後為機台操作員，體力支出負擔較大，勞動條件已為不利之變更。而被上訴人公司有完善之管理規則，倘上訴人有工作態度不佳之問題，被上訴人理應先依上開管理規則予以懲戒，而非以降調之方式懲戒。再依證人廖致永之證詞，上訴人並無工作效率上的問題，倘上訴人確有證人林裕聲、戴志豪所述工作態度、配合度不好等情，為何上訴人並無任何遭被上訴人懲戒之情形？是證人林裕聲及戴志豪所述，上訴人工作態度不佳，並非事實，又證人林裕聲及戴志豪均為被上訴人之員工，渠等所述有所偏頗，難認可採。故上訴人並無工作態度不佳，該調職並非企業經營上所必須，又此調職已對上訴人職務作不利之變更，從而，該調職並非合法。

2.又被上訴人無法提出上訴人遭調職後，有何工作表現不佳，或無提供勞務服務之客觀證據。綜上所述，上訴人依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約，並不符解僱最後手段性原則，終止勞動契約並不合法。

二、被上訴人抗辯略以：

㈠被上訴人於原審抗辯略以：

1.被上訴人南投廠鐵條課共有A 、B 二班，上訴人係自107 年9 月1 日起開始擔任鐵條課B 班副班長之職務，惟上訴人所帶領鐵條課B 班之平均每人每小時產能，竟有長達近半年之時間落後於A 班產能近10分之1 。且於108 年3 月間，上訴人所帶領鐵條課所產出之鋼鐵線材，更曾發生產品於生產過程中遭鄰近機台石灰潑灑而致產品表面生成白色斑點之誇張

瑕疵，針對上情，被上訴人雖曾由廠長林裕聲、副廠長即訴外人周裕迪、品保部副理即訴外人鄭盛倫及捲鋼課課長即訴外人戴志豪等人共同或分次與上訴人進行溝通，然上訴人非但未有配合加班或以任何方式改善產能之意，更於上開被上訴人主管與上訴人溝通時，對戴志豪惡意加以頂撞，均已足證上訴人已不適任被上訴人鐵條課副班長之領導主管職務。是被上訴人基於雇主所享之懲戒權及調職權，自108 年5 月1 日起將上訴人改調為捲鋼課操作員乙職，以維勞資雙方之和諧，並符被上訴人基於勞動契約所可獲得之正當法律權益。

2.又上訴人得悉將遭被上訴人調為捲鋼課操作員後，竟於工作過程中，不斷公然表示要對被上訴人提告，惟被上訴人為安撫上訴人之情緒，仍由林裕聲、周裕迪於108 年4 月30日再次正式地向上訴人說明其遭調職之原因，惟上訴人或為讓被上訴人主管難堪，當日竟刻意只穿著短褲、拖鞋至主管辦公室，仍不改其惡劣、囂張之態度，當已可證上訴人主觀上再無本於誠信繼續履行勞動契約之意。

3.又上訴人自108 年5 月3 日至108 年5 月10日請休喪假返回繼續上班後，仍然不斷在工作過程中公然嚷嚷，嚴重影響被上訴人其他員工之工作情緒及被上訴人之管理秩序，故被上訴人僅能於108 年5 月15日以上訴人主觀上已不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5 款之規定，終止與上訴人間之勞動契約，且於被上訴人通知資遣上訴人當時，上訴人對於遭資遣一事亦無任何意見，並親自於資遣費設算明細表及預告終止勞動契約通知書簽名，兩造間之勞動契約既經合法終止，則上訴人事後主張被上訴人對其所為之資遣不合法，且在未請求確認僱傭關係存在之情形下，僅要求被上訴人仍應依原勞動契約按月給付上訴人薪資，實難謂符合誠信原則。

4.再被上訴人迄今業已給付上訴人自108 年5 月1 日算至5 月15日之薪資共1 萬4,518 元、從優計算至108 年5 月30日之資遣費6 萬5,414 元、預告期間20日工資2 萬9,372 元、共

10日之特休應休未休工資1萬3,201元，倘認上訴人之請求為有理由，則就上開已給付予上訴人之金額，亦應予抵銷等語。並聲明：上訴人於原審之訴駁回。

㈡上訴人於本院補述略以：

證人林裕聲、周裕迪雖均為被上訴人公司之員工，惟仍經本院於作證前諭知具結，且採隔離訊問程序，參以2人間所述關於上訴人之工作情形、態度等節，互為相符，足見上訴人於擔任副班長期間確有工作態度不佳，且經證人戴志豪口頭通知改善而未改善之情形，則被上訴人基於企業經營上所必須，而將上訴人調職至捲鋼課擔任操作員應無違法。而證人廖致永於原審法院做證時，將其並未親身見聞之事實，擅自以推論、臆測之方式，作成偏坦上訴人之證詞，是其關於上開部分所為之證述，自不足採。又上訴人於擔任被上訴人鐵條課副班長乙職時，其產能確有落後，不符合預期之情事，被上訴人基此將上訴人暫予調職捲鋼課操作員乙職，當屬權利之正當行使，核無違誤。

三、原審斟酌兩造之攻擊、防禦方法後，認為上訴人之主張無理由，駁回上訴人之訴。上訴人對於原審判決不服，提起上訴，並聲明：原判決廢棄；被上訴人應給付上訴人16萬0,536元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；；第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。被上訴人則聲明：上訴駁回；第二審之訴訟費用均由上訴人負擔。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自105年6月13日受僱於被上訴人。上訴人於受僱期間並無任何懲戒之紀錄。

㈡被上訴人於108年4月29日（000年0月0日生效）將上訴人由原任南投廠鐵條課副班長乙職，調任為捲鋼課操作員。

㈢上訴人離職前之薪資為每月4萬0,134元。

㈣被上訴人已給付上訴人至108年5月15日之薪資共計1萬4,518元，以及6萬5,414元之資遣費、2萬9,372元之預告期

間工資、1萬3,201元之特休應休未休工資。

五、兩造爭執事項：

㈠被上訴人於108年4月29日（000年0月0日生效）將上訴人由原任南投廠鐵條課副班長乙職，調任為捲鋼課操作員，是否合法？

㈡被上訴人於108年5月15日依據勞動基準法第11條第5款之規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？

㈢上訴人請求被上訴人給付16萬0,536元之薪資，是否有理由？倘為有理由，則被上訴人主張就上開已給付之資遣費6萬5,414元、預告期間工資2萬9,372元、特休應休未休工資1萬3,201元，予以抵銷，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠上訴人主張其自105年6月13日受僱於被上訴人，上訴人於受僱期間並無任何懲戒之紀錄。被上訴人於108年4月29日（000年0月0日生效）將上訴人由原任南投廠鐵條課副班長乙職，調任為捲鋼課操作員。上訴人離職前之薪資為每月4萬0,134元。被上訴人已給付上訴人至108年5月15日之薪資共計1萬4,518元，以及6萬5,414元之資遣費、2萬9,372元之預告期間工資、1萬3,201元之特休應休未休工資等情。業據上訴人提出被上訴人108年4月29日之公告、南投縣政府勞資爭議調解紀錄各1份、薪津明細單6紙為證（見本院108年度投勞簡字第6號卷，下稱原審卷，第19頁至第35頁），且為兩造所不爭執（見本院109年度勞簡上字第3號卷，下稱本院卷，第74頁），堪信上訴人前揭主張為真實。

㈡被上訴人於108年4月29日（000年0月0日生效）將上訴人由原任南投廠鐵條課副班長乙職，調任為捲鋼課操作員，是否合法？

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。

2.查被上訴人於108 年4 月29日公告將上訴人自鐵條課副班長調職為捲鋼課操作員是否合於上開原則部分，證人林裕聲即被上訴人公司之廠長於原審審理時證稱：上訴人在擔任副班長職位時，當時貨品需求量大，鐵條課的貨品趕不出來，最主要配合度與另外一班差很多，還有工作配合度及對主管的態度，所以在發生效率、態度及鐵條白點問題後，決定將上訴人調職，調職前有找上訴人過來談，且在看現場品質時，上訴人當場頂撞現場主管，說現場主管沒有一個有用的等語（見原審卷第141 至143 頁）；證人即被上訴人員工戴志豪於原審審理時證稱：其於上訴人在職期間擔任鐵條課課長，可以管理副班長，上訴人擔任副班長期間，態度不佳、工作效率不佳、配合度不佳，對上級主管也就是其態度不佳，其問上訴人工作上的事情，上訴人愛理不理，工作效率不佳是因為產量，上訴人的領導、管理有問題，配合度不佳是因為公司趕貨要加班，但是上訴人晚上都沒有配合加班，還有積極、技術等問題，其有口頭告知上訴人請他改善，但上訴人沒有改善等語（見原審卷第146 至149 頁），而上開2 位證人雖均為被上訴人公司之員工，惟仍經原審於作證前諭知應具結，且採隔離訊問程序，參以2 人間所述關於上訴人之工作情形、態度等節，互為相符，足見上訴人於擔任副班長期間應有被上訴人所抗辯工作態度不佳，且經主管即證人戴志豪口頭通知改善而未改善之情形，則被上訴人基於企業經營上所必須，而將上訴人調職至捲鋼課擔任操作員應無違法。

3.另就被上訴人抗辯上訴人所在之鐵條課B 班，產能有長達近半年之時間落後A 班部分，並提出A 、B 班平均產能與差異數資料、生產日報表各1 份為證（見原審卷第87頁、第105至124 頁），惟依證人即被上訴人前員工廖致永於原審審理

時證稱：其108 年4 月自被上訴人處離職，一開始跟上訴人在同一單位鐵條課，那時上訴人只是一般員工，上訴人升到副班長時，其在熱處理，跟上訴人有接觸，會去那邊找線材，鐵條課有A 、B 等2 班，上訴人是B 班，有4 個人，在107 年年底時，有人退休，外勞回去泰國，大概都是3 個人，課長有調人過去學，但是幾乎沒什麼產量，大概空窗3 個月多等語（見原審卷第170 至172 頁），則被上訴人比較A 、B 班產能之基礎顯非同一，故在此部分，難認上訴人有何工作效率不佳之情形，而前揭認定被上訴人調動合法，係基於依證人林裕聲、戴志豪之證述，上訴人在面對工作及主管時，未能有效溝通工作事項，且經通知改善，上訴人亦未有積極改善或再與被上訴人妥適討論之行為，團隊合作之精神顯有欠缺，故縱然在產量部分，被上訴人單方所提證據未能證明係因上訴人效率不佳致造成產量落差，然上述2.之說明已可作為被上訴人合法調動上訴人之依據甚明。

4.至上訴人辯稱其對於所擔任之工作並無不能勝任之情形，且被上訴人對上訴人並未作任何懲處等等。惟企業中之員工是否勝任工作，除得以考核及懲處紀錄外，亦仰賴管理者主觀之評價及互動為參考，方使企業對員工之選、訓、用、留等人事權能為最有效率之運用。而上訴人於擔任副班長期間有被上訴人所抗辯工作態度不佳之情形，且經主管即證人戴志豪口頭通知改善而未改善之情形，又上訴人自南投廠鐵條課副班長乙職，調任為捲鋼課操作員後，薪資變動非大，此有上訴人薪津明細單在卷可參（見原審卷第25至35頁，本院卷第74頁），且勞動條件依兩造之描述，其差異非大，又被上訴人基於企業經營上所必須，對於上訴人職位之調動即未有何違法之處。上訴人此部分之主張即為無理由。

㈡被上訴人於108 年5 月15日依據勞動基準法第11條第5 款之規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？

1.次按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第11條

第5款定有明文。又依勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，雇主固得預告勞工終止勞動契約。惟勞工對於所擔任之工作是否確不能勝任？應就勞工之學識、品行、能力、身心狀況及其工作態度與敬業精神等客觀情事及主觀意志為綜合之觀察，並本於誠信原則加以判斷該勞工所提供之勞務，是否確已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經濟目的（最高法院102年度台上字第2458號判決意旨參照）。復雇主得否以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，為綜合之考量，方符勞基法在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨（最高法院98年度台上字第1198號判決意旨參照）。

2.次查被上訴人並非直接以上訴人有工作效率、態度、配合度不佳等情形直接依勞基法第11條第5款規定解僱上訴人，而係先將上訴人調職觀察，業如前述。而在被上訴人公布調職上訴人之公告後，上訴人於被上訴人公司之表現情形，證人林裕聲於原審審理時證稱：上訴人在5月初有請喪假，回來之後做1、2天，聽現場人員及主管說，上訴人說如果要把我調去那裡，不如把我資遣，5月15日我們又有找上訴人來談，上訴人有講說沒有回復職位的話，要告公司，因為是上訴人釋放如果到另一個單位，沒有回復職位，他寧願被公司資遣的訊息，有跟上訴人說如果要資遣的話，要寫終止勞動契約的書面資料，上訴人本身有填寫等語（見原審卷第144頁），亦有上訴人於108年5月15日所簽之資遣費設算明細在卷（見原審卷第129頁），而依上所述，本院認被上訴人對上訴人之調動為合法，而上訴人在5月1日後，又向公司同事及證人林裕聲稱如要調動到另一個單位，不如將其資遣之話語，顯已表達如將其調動至另一職位，其即無再於被上

訴人公司工作之意願，蓋此種情形將對被上訴人公司形成員工管理上之壓力或造成企業風險，則被上訴人於此情形下，認上訴人對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞基法第11條第5 款規定終止與上訴人間之勞動契約，應屬可採。

3.至上訴人主張證人林裕聲及戴志豪均為被上訴人之員工，渠等所述有所偏頗，難認可採等等。惟公司實為有機之組織，由管理與被管理者組成，而員工之考評基礎亦仰賴主管平日相處及觀察，是第一線主管即上開證人對於員工即上訴人之工作態度及工作意願所為之評價應最為客觀，縱可能因與公司經營者關係較佳而有偏頗之虞，亦已經原審傳訊上訴人公司之多位管理人員到庭且經隔離詢問及具結而陳述，並給予兩造詢問之機會而加以確認，是上訴人空言上開證人之證述因有偏頗之可能而不可採，其主張即為無理由。

七、綜上所述，被上訴人先以上訴人工作情形不佳為由，調動上訴人職務，並於上訴人於明確表示無意擔任新職務後，依勞基法第11條第5 款規定終止與上訴人間之勞動契約，並無違法，則上訴人主張被上訴人違法終止勞動契約，認僱傭關係仍存在，而請求被上訴人給付薪資16萬0,536 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

八、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　14　　日

民事第一庭審判長法　官　張毓珊

法　官　葛耀陽

法　官　許凱傑

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　廖佳慧