臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第73號

原　　告　洪正榮
訴訟代理人　陳宇安律師
複　代理人　邱云莉律師
相　對　人　東貝光電科技股份有限公司
法定代理人　吳慶輝
訴訟代理人　陳維鈞律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110 年10月27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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255 條第1 項第2 、第3 款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）170,280 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。二、被告應開立離職原因為勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之非自願離職證明書予原告。三、被告應提繳5,184 元至原告勞工退休準備金之專戶內。四、第1 、3 項，原告願供擔保請准宣告假執行。」等語（見本院卷第11頁）。嗣於本院民國110 年10月27日言詞辯論期日，變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告170,280 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。二、被告應開立離職原因為勞動基準法第14條第1 項第6 款事由之非自願離職證明書予原告。三、第1 項，原告願供擔保請准宣告假執行。」等語（見本院卷第299 頁）。經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自96年10月19日起至110 年10月31日止，受僱於被告，擔任後段測試站大夜班作業員，原約定薪資為每月21,000元，原告109 年6 月至12月之平均工資為28,3 00元；110 年1 至10月之平均工資則為28,500元。詎被告公司未經原告同意，亦未經協商，即於109 年12月底，片面對原告進行職務調動，自110 年1 月起將原告調至另一部門，而新部門之工作內容、工作型態及休假制度均異於原部門，顯為較不利於原告之勞動條件，原告遂請求被告公司依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定資遣原告，惟被告公司堅持並無違法調職情事而不願資遣，原告乃於109 年12月25日向新北市政府申請勞資爭議調解，因雙方歧見過大而調解不成立。又原告自得知被告違法調職之際，即以口頭向被告表示，依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造之勞動契約。爰依兩造之勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項、第2 項、勞基法第19條規定，請求被告給付：㈠資遣費170,280 元；㈡開立離職原因為勞基法第14條第1 項第6 款事由之非自願離職證明書等語，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告則以：

㈠原告固自96年10月19日起受雇擔任被告後段測試站大夜班作業員之工作，惟約定薪資為每月21,000元，110 年1 至7 月之平均工資為28,500元（基本薪資24,000元、夜班津貼4,500 元），合先敘明。

㈡被告調整原告職務，與勞動基準法第10條之1 所定要件相符：

1.按雇主對所屬員工有指揮命令之權，此為雇傭關係從屬性所當然，並有勞動部「勞動契約指定指導原則」內載：㈠人格從屬性，是從勞工的「工作時間」、「給付勞務方法」及「勞務地點」受到事業單位指揮或管制約束，「不能拒絕雇主指派的工作」、「勞工必須接受事業單位對其考核」、「必

須遵守服務紀律及懲處」、「須親自提供勞務」及「不能以自己名義提供勞務」等語可稽，因此雇主對所屬員工之指揮如未違反強制、禁止規定或團體協約以及上開勞動基準法第10條之1 規定，本屬雇主基於企業自主之權限，並為「營業自由權」（經營）之一環。

2.再按勞動基準法第10條之1 規定：「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。」至於工作調動是否符合上開規定，應以調動時之狀態為準，不應以事後情事發生變更，論斷工作調動違反上開規定。

㈡系爭調動乃基於被告企業經營上所必須，未有不當動機及目的：

1.按被告工作規則第3 條第2 項第3 款規定：「基於企業經營須要，員工應配合公司交派之工作內容及工作地點，若因經營需要調動員工工作地點與工作內容，公司在不違反勞動契約原則下，對員工薪資及勞動條件未作不利之變更，且調動後之工作內容為員工體能及技術可勝任原則，並考量員工及其家庭之生活利益，若調動工作地點過遠，公司應給予必要之協助，員工應遵從公司合理之調度指派，員工有正當理由時，得申請覆議」，又原告自96年10月18日到職日起，分別於103 年12月6 日、105 年11月9 日及106 年1 月8 日與被告簽署「直接人員勞動契約」，該等契約均約定上開工作規則屬勞動契約之一部。

2.被告因疫情影響，致原有業務大幅緊縮，工廠產能亦隨之縮減，致須全面檢討並調整員工工作內容，此係基於企業經營上所必須並基於整體營運績效下之普遍性職務調整，並非針對原告，應屬法律所保障之企業經營者自主決定。

3.被告鑒於原告所在之傳統LED 產品訂單大幅縮減而無三班輪流生產必要，且夜班人員因日夜顛倒，故被告將原告職務調整至 MINI LED 部門之夜班前，乃先於109 年12月16日由原告之主管先與夜班8 位作業員協商，徵詢渠等是否願意調動到其他班別（中班或早班），惟包括原告在內之4 位夜班作業員因習慣夜班作息而不願接受調動，故被告僅能尊重此等人員之意願，將其異動至訂單數量縮減較少而仍須開設夜班生產之MINI LED產線，原告指摘被告未經協商即片面進行職務調動云云，顯與事實不符，不足採信。

㈣原告之工資及勞動條件均未因上開異動而有不利變更：

1.被告並未對原告薪資作不利益之調整，此由原告之底薪及各項津貼均未變動即足證明。

2.原告於上開調動後之工作場所，僅係從工廠9 樓調整至同棟之10樓，工廠內並設有電梯，故系爭調動並未造成原告上班不便之情形；至於原告主張其主管要求從事清掃等工作云云，實屬作業員工作之範疇，蓋維持工作環境整潔原屬員工工作時之附隨義務，況原告負責整理之環境，亦僅限於其工作場所（無塵室）。

3.原告指摘被告調班後採排班制度（月休8 天）云云，依原告109 年7 月至110 年5 月19日之出勤狀況表，原告於系爭異動前後之班表仍為周休二日，僅110 年2 月6 日及同月20日因物料調度不及，採八周變形工時而分別與同年1 月13日及1 月18日調班）。

㈤系爭調動後之工作實為原告體能及技術可勝任：

1.原告前來應徵被告作業員之工作時，被告即已於面談時告知作業員因產線各站別需求，工作時可能需要操作機器及久站，並已就此徵得原告同意後，被告始予錄用。又原告於系爭異動後所任職之部門雖係較高階之MINI LED產品製造，但對該產線作業員所需從事的封裝工作而言，其製作流程中各站別所執行之工作內容，均經工程師設計拆解並製作詳細工作說明書，因此，此產線作業員之職務並無任何學、經歷之門

檻，即使不識中文字之外籍員工皆可經過訓練後勝任此工作，況原告係高中電子資訊科畢業，擔任MINI LED產線作業員對其應游刃有餘，故系爭異動後之工作為原告體能及技術可勝任者，被告並未將原告調至其無法勝任之高學歷或亟需經驗之工作。

2. 被告MINI LED產線刷錫站之工作流程為「電路板（PCB）清潔—刷錫—鋼板清潔」，並由2名作業員同時在場輪替，每小站工作時間為15分鐘，其中在刷錫小站執行「SPI＋0M檢查」時，即可坐下操作10分鐘，而在其他小站操作機台時，被告亦未規定作業員須站立操作機台，該站之作業員實可於機台運轉清潔期間坐下等待，故原告乃因此於工作時自行搬取座椅使用。

3. 原告係於94年1月12日因右腿靜脈曲張而進行手術，而靜脈曲張並非不能或不便站立之疾病，僅須穿著適當彈性襪、每小時稍作活動、避免長時間站立不動即可預防。本件原告係於上開手術完成超過2年半以後始前來應徵須長時間站立之被告作業員工作，顯見其自認已足勝任須久站之作業員工作，而兩造又因原告同意久站之工作內容而成立僱傭關係，加以原告於系爭調動前，並非完全坐著上班，系爭調動後之工作內容亦不需長時間站立不動，已如上述，況原告於系爭調動後亦不曾反映其不適應或無法勝任該項新職務，然其竟於上開手術逾10年後，臨訟翻異，主張系爭調動違反勞動基準法第10條之1規定，實不足採。

4. 原告執原證13診斷證明書主張其於系爭調動後之110年9月23日APG檢查為異常，進而主張其體能無法勝任調動後之職務云云，應不足採信。

5. 原告於應徵及報到時之工作係後段測試站作業員工作，嗣後始改任系爭調動前之全切下料作業員工作，而該工作雖可坐著處理，惟仍須走動運送及搬運產品。又原告目前之工作則係刷錫作業員，該工作備有工作椅可坐下檢查刷錫料，並非只能站著之工作；至於MINI LED產線可以較長時間坐著之工

作，僅該產線之早班有，惟該項工作所處理之產品需經客戶認證，故該項工作之作業員需另行接受訓練，與原告目前工作不同。而在雇主自身經營狀況允許下，雇主參酌員工身體因素做適當安排，實係善意之舉措，若僅以調動是否符合員工期待，作為該調動是否合理甚或合法之標準，實與勞基法第10條之1 之規範意旨及上開實務見解不符，更將使雇主難以因應自身狀況及所處環境而調整其經營模式，以求存活。

㈥按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第10條之1 第 5款定有明文。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，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用」，此有最高法院110 年度台上字第43號判決足資遵循，被告既係考量原告之生活作息與意願而維持原告夜班之工作，應認被告已考量原告與其家庭之生活利益。

㈦原告雖主張被告調動其職務違反勞基法第10條之1 第2 、3 款規定，其得終止勞動契約請求資遣費云云，惟查原告於上開協商過程中，未曾表達其希望被告依其狀況而就職務上給予任何協助或調整，僅反覆強調被告現況不佳、訂單縮減、部門縮編而應予資遣等語，事後則未依上開工作規則第3 條第2 項第3 款規定向被告申請覆議，亦未將其終止勞動契約之意思表示送達被告，反而繼續任職被告MINI LED產線之夜班工作，且原告自110 年1 月調任迄今，工作狀況中規中矩，並未發現有不適應或無法勝任之情形，故其本件請求實難獲准。

㈧原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，實無理由：

1.經查系爭調動與勞動基準法第10條之1 規定相符，被告原無

違法可指，已如前述，則原告依同法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自屬無理由。

2.原告雖稱其於110年1月得知將調至新產線時即已依勞動基準法第14條第1項第6款規定口頭向被告為終止契約之意思表示，並稱被告答辯一狀第5頁已自承原告提出終止契約之意思表示，而其先前以書狀主張起訴狀繕本送達為勞動契約終止日係誤籍云云，惟查原告上開主張與事實不符，不足採信：

①查原告於兩造就職務調動為協商時，僅係要求被告在此業務緊縮之際，應將其資遣而非調整其職務，此顯與勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約之意思表示有間，尤其原告於調動後仍繼續準時上班並無其他抱怨，應認原告並未為終止勞動契約之意思表示，原告翻雲覆雨，臨訟任意曲解，委無可採。

②其次，原告係於110年10月13日以口頭向被告辭職，並於10月14日提出離職申請單，故原告並非以被告違反勞動基準法第10條之1規定為由，終止勞動契約，而係自請離職，二者迥然不同，原告臨訟翻異，不足採信等語資為抗辯。

㈨答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，請准供擔保免為假執行。（見本院卷第70頁）

三、不爭執事實：

㈠原告於110年10月13日領取離職申請單，並為離職之意思表示。（見本院卷第298頁）

㈡原告自96年10月19日起受雇擔任被告後段測試站大夜班作業員之工作，原約定薪資為每月21,000元，原告109年6月至12月之平均工資28,300元；110年1至10月之平均工資則為28,500元。（見本院卷第299頁）

㈢被告於110年1月4日起，因被告LED產線停止夜班開線，原告不願意配合調整班別，被告遂將原告自製造一處部門之LED產線調至同棟10樓之MINI LED部門。（見本院卷第299至300頁）

四、本院之判斷：

至原告依兩造之勞動契約、勞退條例第12條第1項、第2項、勞基法第19條規定，請求被告給付資遣費170,280元，並開立非自願離職證明書等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：（一）系爭調職行為是否符合勞動基準法第10條之1調職五原則之規定？（二）原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，是否合法？茲分述如下：

（一）系爭調職行為合於勞動基準法第10條之1規定：

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，勞動基準法第10條之1定有明文。參其立法理由可知，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，始增訂本條文以確立雇主調動勞工職務不得違反之五原則。

2.經查，被告於110年1月4日起，因被告LED產線停止夜班開線，而需將原告調離該產線，此為兩造所不爭執，足認被告確係基於其企業經營上之必要而將原告調離已關閉之產線，並無任何不當動機及目的，亦非針對原告一人而為不平等之差別待遇，則被告於系爭調職之過程中，對原告並無權利濫用之情事，實甚明灼；本件原告經調職後，仍於同一地點不同樓層工作，並無調動工作地點過遠之情；又原告調職前後，原告之薪資並無差距，此為兩造所不爭執，被告自無就原告薪資條件為不利變更之情事；另原告調職前為夜班工作，調職後仍任職於夜班產線，且原告於調職前、後之班表，仍為周休二日，僅曾於110年初，經勞資會議協商，短暫採取彈性工時調整上班時間，因11

0年2月6日及同月20日因物料調度不及，採八周變形工時而分別與同年1月13日及1月18日調班，其餘仍未變動工作時間，有原告調職前、後之班表及勞資會議紀錄附卷可參（見本院卷第111至119頁）。因此，亦難認有影響原告及其家庭之生活利益之事實。

3.原告雖主張調職後之工作非其技術及體能得以勝任云云。但查：

原告為中華高級中學電子資訊科畢業，特殊專長即為機台操作，其自91年間起，均任職於電子業擔任作業員；原告應徵被告作業員之工作時，經被告職司面試之職員評估，原告尚具備應徵職務其工作內容之基本知識、尚具有工作意願，尚具備相關工作經驗，且評語為「可操機」、「久站」；原告調職後之產線作業員，亦有其他外國籍作業員，被告則提供拆解各生產步驟之工作說明書等情，有原告應徵人員基本資料表、應徵人員面談紀錄表、一廠預計2021年1月份將夜班收掉之電子郵件、工作說明書附卷可按（見本院卷第79至83頁、第121至143頁）。因此，被告抗辯：外國籍作業員得以勝任原告調職後之產線工作內容，原告為相關科系畢業，具備機台操作專長，具有十幾年相關工作經驗之本國人，其本質學能足以勝任調職後之工作內容等語，應屬非虛。且各項工作內容均有其專業需求，調動職務將使勞工離開原日久而精之工作崗位，接受全新職務分配，勞工亦將於調職後因反覆實施新業務而日益精進，此乃調職行為必然產生之後果，對勞工而言，亦屬其本職學能領域之擴展與精進。尤以原告具備之學歷、經驗，其知識技能顯已完備，系爭調職行為需原告適應成長，適足為拓展其本職學能之機會，原告亦於調職後接受排班，工作數月有餘，此段工作期間足已了解調職後工作內容並勝任全新職務之挑戰。因此，原告徒以調職前後產品不同而系爭調職行為非為其技術所能勝任，顯屬無稽。

4.原告復主張因有靜脈曲張，無法勝任調任後之工作云云，

並提出李相台診所診斷證明書為據（見本院卷第239 頁）。惟查，被告抗辯：原告調職後為刷錫站作業員，該產線之部分工作項目可坐椅子工作等語，有刷錫站工作說明簡報附卷可參（見本院卷第253 至255 頁），被告亦抗辯原告本得於操作機台空檔乘坐椅子休憩等語，足認被告亦允許原告考量體力短暫休憩。再觀諸原告所提李相台診所診斷證明書載明：「於94年1 月12日來院做右腿長及短隱靜脈靜脈曲張微創顯微根除手術及雷射手術，應穿著彈性襪工作，不宜長久站立。術後APG 檢查110 年1 月28日為正常，於110 年9 月23日為異常。」等語，而原告係於96年10月18日任職於被告，任職前之面試中，亦經面試官記載「久站」，有上開診斷證明書、應徵人員基本資料表、應徵人員面談紀錄表附卷可考（見本院卷第79至81頁、第239 頁），足見原告於110 年1 月28日之檢查正常，益徵被告為調職處分時，原告並無體力難以勝任之情事，縱然原告嗣後於110 年9 月23日檢查為異常，但因原告於94年1 月12日手術後，仍應徵需要久站之被告作業員職位，且向面試官表明可以久站，此後更長年任職於被告之產線，自難認其於94年1 月12日所為之靜脈曲張手術，有於十幾年後方影響工作之情事，自難認原告主張因靜脈曲張無法久站而無法勝任工作乙節為真。

5.綜上，系爭調職行為既係基於被告企業經營上所必須，且非出於不當動機及目的；對原告之工資及其他勞動條件亦未作不利之變更；調動後工作復為原告體能及技術可勝任，自屬合法，原告主張系爭調職行為有違勞動基準法第10條之1 第1 至3 款規定，洵非有據。

（二）承上，系爭調職行為既為合法，原告以被告違法調職為由，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造之勞動契約，即屬無據，自不得依同法第14條第4 項準用第17條請求被告給付資遣費170,280 元。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產

宣告離職；或因勞動基準法第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。本件原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約為無理由，已如前述；而被告乃抗辯依同法第12條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，則無論被告前開終止行為效力如何，均無上開就業保險法第11條第3項規定之適用，是原告依該條項及勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書，亦非有理由。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第4項準用第17條、第19條、就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付資遣費12萬5,234元暨開立非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。原告陳明願供擔保聲請宣告假執行部分，因本訴經敗訴駁回，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　許珮育

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　　110　　年　　11　　月　　25　　日

書記官　陳又甄