

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第151號

原告 翁大龍

訴訟代理人 陳明政律師

被告 鑫技精密股份有限公司

法定代理人 陳素琴

訴訟代理人 顏婉蓉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年12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

一、原告起訴主張：原告自民國102年11月1日起受僱於被告公司，最初擔任2樓包裝部人員職務，嗣於103年間調動至1樓沖床部門工作，於105年間因髖關節受傷開刀而申請調回2樓包裝部門工作。原告於108年8月2日意外發生車禍，致左腳第五跖骨骨折須休養一段期間無法工作，遂請假至108年9月30日，詎於108年10月1日返回工作時，被告公司竟不顧原告身體狀況，執意將原告調職至1樓沖床部門，而沖床部門須負責清洗沖壓後之油垢，且清洗完應擦拭乾淨、包裝入袋，過程中必須不斷搬運沖壓件的原物料，如清洗完後裝箱，裝箱完畢後必須搬運至他處進行整卷、疊料等，整箱擺滿約10幾公斤，累積下來顯然為原告身體所無法負荷，故原告於當日勉強工作1日後，向被告公司表示希望調回原職，皆遭拒絕，不得已於108年10月2日上午10時許無奈離開，復於108年10月4日寄發存證信函，通知被告公司依勞動基準法第14條第1項第3、6款之規定終止兩造間勞動契約關係，爰依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條之規定提起本件訴訟，請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職證明書等語。並聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)85,923元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年

01 利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原
02 告。(三)願供擔保請准宣告假執行。

03 二、被告則以：於原告發生車禍前，係在2樓處理產品清洗工作
04 其應將排滿產品之籃子或置具放置在清洗槽中清洗油污，
05 過程中除長時間站立外，更要多次上下舉起該籃子或置具，
06 使其內之產品得以浸泡於清洗液中去油，沖洗後要將籃
07 子或置具放在烘乾機使產品烘乾，之後再將之放在集中處，
08 使後續人員得以接手包裝工作。而被告公司之產品製程逐漸
09 簡化，於原告休養期間，該工作係交由建教生處理，需要浸
10 泡清洗之產品數量愈來愈少，通常半天可作完，建教生尚須
11 支援其他工作，基於上情，又考慮原告身體狀況，才會安排
12 原告於復職後到1樓工作，惟1樓雖名為沖床部門，然並非
13 令原告處理粗重之沖床工作，而係安排原告從事機台清潔刮
14 油工作，意即用刮板將機台上類似牙膏狀之油污刮除，原告
15 處理完畢後，於該日下午安排原告進行不良品調整工作，意
16 即原告可坐著用手將變形的金屬件予以按壓調整，每個金屬
17 件重量僅有175克，並非繁重而屬原告身體無法勝任之工作
18 且原告於108年9月28、29日有受邀參加被告公司國內員
19 工旅遊，斯時原告身體並無任何異狀，詎原告於108年10月
20 2日上午10時許，竟向其主管江志祥抱怨該工作很累，伊不
21 想作，這2天薪水也不要了等語，即逕自離開被告公司，之
22 後亦未再到職上班，連續曠工達3日以上，被告公司遂於10
23 8年10月7日以存證信函通知終止兩造間勞動契約，核無給
24 付原告資遣費及發給非自願離職證明書之事由及依據等語置
25 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔
26 保請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告自102年11月1日起受僱於被告公司，最初擔任2樓包
29 裝部人員職務，嗣於103年間調動至1樓沖床部門工作，於
30 105年間因髖關節受傷開刀而申請調回2樓包裝部門工作。

31 (二)原告於108年8月2日意外發生車禍，致左腳第五蹠骨骨折

01 須休養一段時間無法工作，遂請假至108年9月30日，該車
02 禍事件並非職業災害事件。

03 (三)原告於108年9月28、29日有受邀參加被告公司國內員工旅
04 遊活動。

05 (四)原告於108年10月4日以桃園府前1188號存證信函，向被告
06 公司表示：…復職後公司將我調1樓沖床，此工作粗重本人
07 無法勝任，請依法資遣，附上診斷書證明公司已違背勞基法
08 第14條第1項第3款契約所訂工作對勞工健康危害之虞，經
09 通知雇主改善而無效果，請公司發放資遣費以保障本人權益
10 等語。被告公司係於108年10月5日收受該存證信函。

11 (五)被告公司於108年10月7日以八德郵局第279號存證信函，
12 向原告表示：…台端竟於108年10月2日上午10時向同仁表
13 示不想做了，這2天的薪水就送公司好了，隨即揚長而去，
14 無正當理由曠工，至今已逾4日，現本公司特依勞動基準法
15 第12條規定，終止雙方間勞動契約等語。原告係於108年10
16 月9日收受該存證信函。

17 (六)如原告之主張為有理由，兩造均不爭執資遣費數額計算後應
18 為85,923元。

19 四、至於原告復主張其於108年10月1日回復上班後，被告公司
20 並非基於經營上之需要，亦未經原告同意，即擅自調動原告
21 至1樓沖床部門，從事粗重耗費體力之沖床工作，該工作為
22 原告身體所無法負荷，經向管理人事務之人員即顏婉蓉反
23 應後，被告公司仍拒不調整職務內容，此屬違法調職，依勞
24 動基準法第14條第1項第3、6款之規定終止兩造間勞動契
25 約，並請求被告公司給付資遣費及非自願離職證明書等情，
26 則為被告公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

27 (一)按勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院
28 之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目
29 的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結
30 果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主
31 提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主調整勞工之工作內

容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，則若資方行使此項調動權限有違反誠信原則，致勞方受有不利之結果時，法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律之規定，斟酌判斷資方就調動權之行使是否適當。另雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」、「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」等調動原則，為勞動基準法第10條之1所明定。又該條於104年12月16日增訂前，主管機關之內政部亦有相同內容即所謂「調動五原則」之函釋意旨。則法院判斷雇主所為職務調整有無權利濫用或違反誠信之情事，自應就上開原則為審酌。

(二)本件原告主張系爭調動未經其同意，並非基於被告公司經營之必要，且調動後之工作內容需搬重物，其因髖關節曾受傷，且於108年8月2日車禍以致左腳第五跖骨骨折，故體能上無法勝任，系爭調動已違反調動五原則而不合法；被告公司則辯稱其係基於業務經營管理上所必須，且調動前、後之工作內容就體能方面要求上差異不大，原告並無不能勝任或負荷問題，故屬合法調動等語。經查：

1. 勞動契約係繼續性契約，多以不定期為原則，勞雇雙方之關係處於流動狀態，於如此長之期間內，因應各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是基於企業經營需要，衡諸常情，調職乃經常發生、難以避免之現象。且一般而言，勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，而不會就各個具體勞動為直接、具體約定，是除有明

示排除約定外，不妨從寬認為具體勞動行為內容可由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限，若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，即僅能依最初受雇之職位、職務內容、時間、地點工作，不容許絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對於勞資雙方均非有利。是勞資間之法律關係既處於流動之狀態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務以獲取工資，而雇主為因應營運之需要，而有必要變更勞工工作內容、調整人力資源之配置，勞工之工作時間、工作地點、職務內容等變更，縱係雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然發生違反勞動契約之問題。從而於雇主確係基於企業經營上之需要而調動勞工工作，新工作未違反前開調動原則之情況下，為維護事業單位營運及管理，並本諸勞資合作精神，勞工應不得任意拒絕。

2. 本件兩造均未表示有簽立書面勞動契約之事實，而原告於起訴狀自承其於102年間受僱時，係擔任2樓包裝部人員職務，嗣於103年間調動至1樓沖床部門工作等語（見本院卷第3頁），顯見於發生本件爭議前，被告公司已對原告行使過職務調動權，斯時未見原告予以拒絕，可認於兩造成立勞動契約關係時，並未明示約定一概排除雇主職務調動權限之行使，而係原告應接受被告公司之指揮監督，從事被告公司所指定之工作。

3. 被告公司辯稱其近年來生產線製程逐漸簡化，希望做到產品盡量不要再附著油污，能直接做包裝動作，故需要2樓包裝人員進行產品清洗的數量愈來愈少，最近幾天甚至沒有任何產品需要清洗，於原告車禍休養期間，係由建教生處理原本屬於原告的工作，通常半天就可做完，還要另外去支援其他擦拭及包裝工作等語。衡諸原告確實因傷自108年8月2日至同年9月30日請病假休養，此段期間勢必有職務調整及人員替代之需求，況就原告車禍受傷乙節，並非因職業災害而

受傷，此據原告陳明在卷（見本院卷第70頁），足見並非與工作有關，被告公司自無任何補償或賠償責任，若謂原告休養回復上班後，仍應機械化回復原職，一概限制被告公司人事調配權，亦非合理，尚難認被告公司基於人事管理之需求而調動原告職務，並非基於企業經營上所必需，且此調動行為並無任何事證顯示存有不當動機與目的。

4. 而原告於調動前、後之薪資及工作時間、地點並無任何不同，自無不利之變更。至於原告主張其調動後之工作內容需搬運重物，體能上無法勝任，故系爭調動已違反調動五原則而不合法云云。惟經被告公司當庭說明原告回復上班後係請其先作保養機台之工作，意即拿刮板刮除機台上之油污，嗣油污大致刮除完畢後，再請其從事調整不良品之工作，也就是原告可以坐著用手將每個重約175克之金屬件按壓整平，並非操作機台或搬運重物等情，原告亦不爭執上情，僅表示伊自己認為作機台保養或不良品調整都只是暫時，最後還是會叫伊去作粗重的沖床工作，伊自己愈想愈不對，就說這2天的薪水不要了，伊上開疑慮沒有去問任何人是否會真的如此等語（見本院卷第66、67頁），足見原告於調動職務後雖名屬「沖床部門」，然實際上並非從事一般粗重之沖床工作，而係保養機台、調整不良品等輕便工作，自不能單憑原告所屬部門之形式上名稱，即遽認該工作內容非其體力所能勝任。原告雖又稱公司產品放在紙箱中待其逐一整平，該紙箱重量也滿重需要搬運等語（見本院卷第68頁），惟原告於調職前即須長時間站立在清洗槽旁，將放滿產品的籃子或置具上下或左右來回搖晃以洗去油污，清洗完畢後再將產品搬至烘乾機，烘乾後再搬至集中處等情，為原告所不爭執（見本院卷第66頁），可徵原告調職前、後之工作內容皆不免需要搬運公司產品，是就搬運物品此一工作負擔而言，似無太大差異。而原告一再陳稱其回復上班後，完全能勝任原本工作，其沒有主動要求調職等語（見本院卷第68頁），堪認原告倘調動至新工作，縱需搬運裝有公司產品之紙箱，仍非其身體

01 狀況所無法負荷；且原告新工作型態多為坐姿，相較於原先
02 大部分工作時間皆須站立在清洗槽旁而言，對其腰部、腳部
03 之舊傷應較為緩和有利；況原告調職後，放置產品之紙箱可
04 以用推車或其他輔具搬運，惟調職前則需徒手將籃子或置具
05 上下、左右浸泡於清洗槽中搖晃，此絕非推車或輔具可以替
06 代，其肩、手、腰、腿之體力負擔應較調動後為大。詎原告
07 僅因自己的聯想與猜測，於被告公司並未實際要求原告從事
08 一般粗重之沖床工作情況下，即任意拒絕就任新職，自非有
09 理。

10 5. 衡酌上情，被告公司基於經營上必要，並非基於不當動機及
11 目的將原告調動職務，且調動後亦無工作條件更不利，或致
12 原告身體無法勝任之情形，故原告主張被告公司所為之職務
13 調動，對於其健康有危害之虞，經通知改善無效果，並已違
14 反勞動契約或勞工法令云云，自無可採。

15 (三) 準此，原告主張依勞動基準法第14條第1項第3、6款之規
16 定，於108年10月4日以桃園府前1188號存證信函終止兩造
17 間勞動契約關係，並不合法，從而原告依勞動基準法第14條
18 第4項準用同法第17條之規定，請求被告公司給付資遣費，
19 為無理由，應予駁回。

20 (四) 未按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
21 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，
22 勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。本件被告公司調
23 派原告工作並未違反勞動契約及法令，已如前述，而原告自
24 108年10月2日上午10時之後已連續3日以上未到職上班，
25 自屬無正當理由連續曠工3日以上，則被告於108年10月7
26 日以八德郵局279號存證信函，通知原告依勞動基準法第12
27 條第1項第6款規定，予以終止兩造間勞動契約關係，自有
28 理由。又就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保
29 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
30 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
31 離職，就業保險法第11條第3項定有明文。原告依勞動基準

法第14條第1項第3、6款之規定，於108年10月4日以桃園府前1188號存證信函終止兩造間勞動契約關係，並不合法，業如前述，且原告之離職亦非基於被告公司關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告等情事，更非因被告公司依勞動基準法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，從而原告之離職情形核非就業保險法所稱之非自願離職，自不得請求被告公司交付非自願離職證明書。

五、綜上所陳，被告公司調派原告至1樓沖床部門工作，其名義上雖屬沖床部門人員，然實際從事之工作內容為刮除機台油污及調整不良品，並無違反勞動基準法第10條之1「調職五原則」，故原告依勞動基準法第14條第1項第3、6款之規定終止勞動契約，請求被告公司給付資遣費85,923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；暨請求被告公司應開立非自願性離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。又本件原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，至於原告雖聲請傳訊被告公司已離職之員工即證人蘇財慶，欲證明一般沖床人員之工作內容確實非常粗重，非其身體狀況所能勝任等語，惟被告公司並不爭執一般沖床人員之工作本質上確屬繁重，僅辯稱並無令原告搬運重物，而係處理機台保養及調整不良品等輕便工作，即無傳訊該證人到庭作證之必要。又兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果皆不生影響，爰不再一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 周 珮 琦

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。

01 中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
02 書記官 李慧慧