臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第3號

原　　告　呂芳杰
　　鄧美伶
上二人共同
訴訟代理人　簡良夙律師
被　　告　萬寶華企業管理顧問股份有限公司
法定代理人　徐玉珊
訴訟代理人　陳希賢

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109 年6 月10日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

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 項第3 款定有明文。經查，原告2 人起訴時本聲明：㈠被告應給付原告呂芳杰新臺幣（下同）171,764 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；㈡被告應給付原告鄧美伶329,210 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；㈢原告2 人願供擔保，請准為假執行之宣告。嗣原告2 人於民國109 年6 月10日言詞辯論期日更正上開第一、二項聲明為：㈠被告應給付原告呂芳方杰105,330 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；㈡被告應給付原告鄧美伶101,452 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息（見本院卷第437 頁）。核原告2 人上開所為，係屬減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告2人主張：

㈠原告呂芳杰、鄧美伶分別於99年11月18日、91年10月21日應徵至訴外人藝珂人事顧問股份有限公司新竹分公司、精英人力資源股份有限公司及被告公司，並派遣至臺灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司（下稱下稱3M楊梅廠）均擔任光電部門作業員，並約定時薪為150 元，至103 年1 月1 日起，原告改統一由被告公司派遣，又原告任職以來均於同一要派單位即3M楊梅廠光電部門服勞務，工作內容均無變動。詎3M楊梅廠於108 年7 月起將桃園地區之光電部門產線停工，原告已無法繼續在該部門工作，依兩造間之「人員派遣確認書」約定（即工作部門為光電部門），兩造間之勞動契約即應終止，被告公司並應給付資遣費。然被告公司卻將原告調動至3M楊梅廠之電力部門，而上開二部門專業相異，且原告於調動前曾於工作時受傷，此有診斷證明書可證（見本院卷第55至61頁、第219 頁），身體狀況無法適應調動後之工作內容（詳如後述），是被告上開調動職務之舉，並不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1 所揭示之調動五原則，原告自得依勞基法第14條第1 項第3 、6 款規定，終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費。又原告呂芳杰之平均工資為36,994元、原告鄧美伶之平均工資為35,632元；工作年資自受被告公司派遣之103 年1 月1 日起至108 年9 月11日終止勞動契約止，均為5 年8 月又10日，則原告呂芳杰、鄧美伶各得請求被告給付之資遣費分別為105,330 元、101,452 元。為此，爰依勞基法第14條第1 項第3 、6 款、第17條、勞工退休金條例第12條第1 項規定，提起本件訴訟，請求被告給付資遣費及其遲延利息，並聲明：1.被告應給付原告呂芳方杰105,330 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；2.被告應給付原告鄧美伶101,452 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；3.原告2 人願供擔保，請准為假執行之宣告。

㈡就原告2人調動前後之工作內容差異補充說明如下：

原告2 人於調職前光電部門之每日工作，事先將原材備料，兩人以一推一拉方式將凹槽車拉到機台上進料處，再以徒手調整機台，將材料黏貼至捲筒上，過程以站姿、走路約20至25分鐘完成，機台運轉後，主要是以眼睛確認機台運轉狀況（一趟運轉時間約30至100 分鐘不等），並等待分切完成，等待時坐、站走動不限制，在機台範圍即可，屬勞動力較少、重複性較低之工作，且搬重物時皆有工具或器具可以輔助搬運。然調動職務後於電力部門之工作內容，每日產品包裝前需準備各項材料重量約7.5 至20公斤左右，且需徒手搬運至手推車上拉到部門內進行作業，且包裝完一箱重量約7.5公斤至10公斤，再封箱以手推車拉到木頭棧板旁邊，再徒手搬運至棧板上，搬運高度由15公分至150 公分不等，一日約需搬運50至70箱；另貼土工作於作業開始前準備材料亦有7.5 至15公斤左右，也是要徒手搬運至手推車上拉到部門內進行作業，貼完塑膠管後裝箱，一箱重量達20公斤，亦需搬運至棧板旁，再以徒手搬至15至80公分高之棧板，每日要搬運5 至8 箱，所從事屬勞動力大、重複性高之工作，且無工具或設備輔助。故原告2 人調職後之勞動環境，係機械化的重複作業，需久坐、久站、搬原料、搬成品，相較調職前於光電部門工作，可彈性調整姿勢，可坐、站、走動，確實對於原告2 人之勞動條件有不利之變更。顯見，原告2 人體力上確實無法勝任調動後之工作。

二、被告則以：原告2 人係以被告於3M楊梅廠之調動職務行為，作為終止其與被告間派遣契約之基礎，然依被告公司工作規則第一章第3 條第6 款規定，員工應遵守符合勞動基準法調動原則之遷調、派遣之安排，故被告有遷調派遣原告2 人之權限，只要遵守勞基法之調動原則即可（見本院卷第263 至291 頁）；另依特定工作派遣協議書第9 條第2 項規定，乙方（即原告2 人）認知其接受甲方（即被告）派遣期間，係由丙方（要派公司）行使指揮監督權（見本院卷第22至28頁

），是被告公司應受3M楊梅廠之指示配合調動原告2 人之職務，先予敘明。3M楊梅廠之光電部門自108 年7 月起移轉至南科廠生產，3M楊梅廠已無訂單及勞動力需求，被告遂將原告2 人改派至同一地點場所之「電力部門」產線工作，且原「光電部門」產線35名工作人員亦全數隨之調整，被告公司所為上開調動之舉，並無任何不當動機及目的，亦符合企業經營上所必需。且原告2 人調動後之工資及其他勞動條件與調動前相比，均為每日工時8 小時，另當原告鄧美伶表示不能輪班時，3M楊梅廠亦將其調派至早班（工作時間上午8 時至下午4 時30分，中間休息時間30分鐘）；又原告呂芳杰於調動前即有輪班之情形，與調動後相比並無不利之變更。另參以，原告調動前後工作說明（含工作內容照片，見本院卷第305 至347 頁），調動前原告呂芳杰負責光學膜產線之分切/ 脫泡，原告鄧美伶則負責光學膜片排外觀檢驗，於調動後原告2 人均負責包裝貼土與膠管裁切、烘烤、膠管回收等，原告2 人調動前之工作內容、作業時間及難易度與調動後相比，均無須特殊體能或技能即能勝任；且依原告呂芳杰提出之天成醫院診斷證明書內容（見本院卷第55至57頁、第219 頁），並無任何跡證顯示與從事要派工作有關而對於原告呂芳杰之健康有何加重之虞；復原告鄧美伶提出之天成醫院診斷證明書（見本院卷第59至61頁），診斷日期為108 年11月5 日，在其終止勞動契約時間之後，亦無記載其無法勝任調動後工作之情形，足見，原告2 人並無體能或技術無法勝任調動後工作之虞。況原告於調動後之工作地點與調動前相同，原告2 人亦未以家庭及其生活相關情事向被告或要派公司反映。依此，被告於3M楊梅廠之調職行為，符合勞基法第10條之1 規定，於法並無不合，故原告2 人以此為由，終止兩造間勞動契約，顯屬無據等語置辯，並聲明：㈠請求駁回原告之訴及其假執行之聲請；㈡如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

㈠原告2人均與被告於103年1月1日簽訂特定工作派遣協議書，由被告將原告2人派遣至3M楊梅廠光電部門擔任作業員。嗣被告於108年7月間將原告2人調動至3M楊梅廠之電力部門擔任作業員，直至原告2人於108年9月11日離職為止。

㈡原告2人於109年9月11日桃園市政府勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第3、6款規定，以口頭方式向被告終止兩造間之勞動契約。

㈢若原告2人終止兩造間之勞動契約有理由時，則被告應給付原告呂芳杰、鄧美伶之資遣費數額分別為105,330元、101,452元。

四、得心證之理由：

㈠按近代勞動關係之理念，均認為勞資雙方權利義務關係之成立，必須基於勞動契約之合意，是雇主對於勞工為調職命令之依據，須基於勞動契約訂定後所取得之勞動力處分權。復依勞基法施行細則第7條第1款規定：「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」，可知，工作場所及工作內容，為勞動契約之要素，必須由勞資雙方合意特定。惟按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之頗為常見的管理行為，且通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，而判斷雇主是否具有調職命令權時，須探討勞動契約內容之真意；又工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即有拘束勞工與雇主雙方之效力；是以，無論係以勞動契約書直接約定，或透過工作規則加以規定，如勞雇雙方事先已就調職之情有所明示或默示合意時，於一定範圍內，雇主對於勞工應有行使調職命令之權限。

㈡經查，兩造間特定工作派遣協議書第2條約定：「工作地點

：3M楊梅廠。」、第3條約定：「職務：作業員。」等語（見本院卷第21、25頁）；又依被告工作規則第19條規定：「本公司得視業務需要，分派員工之職務及工作場所，並得依下列原則調整或變更員工之職務及工作場所，其工作年資應予併計。…」。而原告2人均與被告於103年1月1日簽訂特定工作派遣協議書，由被告將原告2人派遣至3M楊梅廠光電部門擔任作業員，嗣被告於108年7月間將原告2人調動至3M楊梅廠之電力部門擔任作業員，直至原告2人於108年9月11日離職為止，為兩造所不爭執，已如前述。是就兩造間特定工作派遣協議書第2條、第3條觀之，僅約定原告之職務為「作業員」，工作地點為「3M楊梅廠」，並未具體約定其工作內容為「3M楊梅廠光電部門之作業員」，且依兩造間工作規則第19條前段之規定，被告確有得視業務需要，而調整員工職務之權限。故被告依兩造間特定工作派遣協議書第2條、第3條之約定及兩造間工作規則第19條前段之規定，將原告2人由3M楊梅廠光電部門作業員之職務調整為3M楊梅廠之電力部門作業員，自無須經原告2人另外之同意。

㈡次按雇主縱擁有調動勞工之權限，其所為調職命令仍不得有權利濫用情事，依內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋，如雇主確有將勞工工作調職之必要，應依下列原則辦理：1.基於企業經營上所必需；2.不得違反勞動契約；3.對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更；4.調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5.調動地點過遠，雇主應予必要之協助（此即所謂調職五原則）。另「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：1.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。2.對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。3.調動後工作為勞工體能及技術可勝任。4.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。5.考量勞工及其家庭之生活利益。」，104年12月6日增訂之勞基法第10-1條定有明文，其立法理由為：「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」，此勞基法第10條之1 規定乃上開調職五原則之明文化。據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合考量。

㈣而查，被告之員工工作規則第19條規定：「本公司得視業務需要，分派員工之職務及工作場所，並得依下列原則調整或變更員工之職務及工作場所，其工作年資應予併計。…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或技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」（見本院卷第273 頁），亦為上開調職五原則之重申。復參以，證人即3M公司生產線的領班張書華於本院審理時具結證稱：我是原告2 人光電部門最後的階段的領班，光電部門108 年6 月30日結束後，有轉介原告到其他部門，部門代號是P2，好像是做中華電信的產品；我是原告2 人光電部門的領班，後面部門工作的情形我不清楚；我們光電部門是在無塵室工作，原告呂芳杰要將材料做裁切的動作，裁剪成手機的寬度，我們沒有特別限定工作要站或坐，特定工作例如檯刀需要站立，其餘的工作不一定需要站立，站立的時間不需要很長，只有上、下材料的時候比較需要花體力，其餘的工作內容不是很花體力；原告鄧美伶於光電部門期間之工作內容主要是檢驗的工作，工作主要是坐著為主，以耗眼力為主，比較不會消耗體力，因為主要要靠眼睛去注視，看的時候是在高光源的環境注視比較傷眼力等語（見本院卷第357 頁至第359 頁）。又勾以證人即3M公司生產線組長劉訂宏於本院審理時具結證稱：原告2 人

是一開始是在SMS 、CEF/OCA 部門（光電部門），後來於108 年7 月1 日有調到我P2的產線，是做電力產品的（有關中華電信或台電需要的產品），到108 年9 月多離職，任職約1 個多月；原告2 人到我部門的工作內容，主要是裁切、包裝、貼土的工作；這些工作可站、也可以坐，因為有工作桌，工作桌旁邊有椅子，有的員工比較喜歡站著，我們可以讓員工自己去選擇，應該不會很耗費體力，我們那邊本來就有男生、女生在做，有女生在做，所以我覺得還好；原告2 人工作內容需把包裝的產品放在箱子裡，裝滿一箱約會有10公斤，再把箱子搬上木頭砧板（正方形、長方形的鐵條），正常的話一天需要搬運6 到7 箱左右，就是6 到7 次；產品包裝也需要準備材料鐵管一盒是50支，一天約包400 支的話，就要準備8 至9 箱、黑色膠條的話，一箱是250 顆，應該一天要準備一箱、準備無塵布一箱可以用4 天左右、黑色膠帶一天不會到2 箱、有些物品（例如銅製的空心管）同事大家會一起合作搬運，該物品1 箱不到10公斤，約7 到8 公斤；員工休息時間是早上8 點上班，10點的時候會休息，休息10至15分鐘，工作到中午12點吃飯，吃飯時間為30分鐘，下午大約2 點到3 點再休息10至15分鐘，4 點半下班，員工工作時間中要喝水或上廁所都可以自己去處理；原告有提出身體不適的話，可以通知護士，我們會讓他去休息，原告呂芳杰有反應之前他腰有舊傷，至少有反應過兩次以上，所以我跟原告呂芳杰說作業有提供椅子，他要站立或坐著都可以，而且不舒服的時候可以自己休息一下，原告鄧美伶部分我只有知道她不能輪班，她是固定早班，沒有上中班或夜班，我沒有印象原告鄧美伶有跟我反應身體無法負荷上開工作等語（見本院卷第360 頁至第366 頁）。再審酌證人即3M公司生產部經理謝其斌於本院審理時具結證述：我是上開兩位證人的主管，也算是原告的主管；原告呂芳杰調動到P2部門工作後不久（108 年7 月24日之前），有找工廠的護士反應腰的部分不舒服，護士有跟我說此事，我後來跟原告呂芳杰的組長

，就是剛剛證人劉訂宏說，要證人劉訂宏安排原告呂芳杰做包裝、簡單的工作，且讓原告呂芳杰有椅子可以坐，我們本來就有椅子可以坐，只是在特別交代說原告呂芳杰可以坐著工作，但我印象中原告呂芳杰的傷勢就沒有好，我也有跟原告呂芳杰說要去看醫生或治療；而原告鄧美伶在光電部門部分結束後調到P6部門後有反應身體不舒服，我們就決定讓鄧美伶回去原來的光電部門，這個是前段的狀況，後來光電部門全部結束我們就讓原告鄧美伶到跟原告呂芳杰一樣的P2部門（P2部門工作內容比較輕鬆，P6部門工作內容比較嚴苛），原告鄧美伶在P2部門的時候我沒有印象有反應身體不適應，但我有印象原告鄧美伶有說不可以輪午班、夜班，所以我們就沒有讓原告鄧美伶輪班等語（見本院卷第366 至368 頁）。另參以，原告調動前後之工作說明（含工作內容照片，見本院卷第305 至347 頁），調動前原告呂芳杰負責光學膜產線之分切/ 脫泡，原告鄧美伶則負責光學膜片排外觀檢驗，於調動後原告2 人均負責包裝貼土與膠管裁切、烘烤、膠管回收等。末審酌原告呂芳杰之天成醫院於108 年7 月6 日所出具之診斷證明書所示內容：「腰椎韌帶扭傷及拉傷、不宜久站久坐及負重」、天成醫院於107 年4 月9 日所出具之診斷證明書所示內容：「腰部扭傷及拉傷、宜休養3 日，避免拿重物」，及天成醫院於109 年2 月14日所出具之診斷證明書所示內容：「頸椎退化性脊椎炎及腰椎退化性脊椎炎，於108 年11月5 日至109 年2 月4 日之期間有5 次門診，有接受復健治療」，原告鄧美伶之之天成醫院於108 年11月5 日所出具之診斷證明書所示內容：「右側晚腕部扭傷發炎之初期照護，宜休養，不宜長時間重複性用力的動作；心臟節律不整、門診追蹤治療」（見本院卷第55至61頁、第219 頁）。可知，調動前原告呂芳杰負責光學膜產線之分切/ 脫泡，亦即，原告呂芳杰要將材料做裁切的動作，裁剪成手機的寬度，工廠沒有特別規定工作要站或坐，特定工作例如檯刀需要站立，其餘的工作不一定需要站立，站立的時間不需要

很長，只有上、下材料的時候比較需要花體力，其餘的工作內容不是很花體力，而原告鄧美伶則負責光學膜片排外觀檢驗，亦即原告鄧美伶於光電部門期間之工作內容主要是檢驗的工作，工作主要是坐著，以耗眼力為主，比較不會消耗體力，因為主要要靠眼睛去注視，看的時候是在高光源的環境注視比較傷眼力；調動後原告2 人均負責包裝貼土與膠管裁切、烘烤、膠管回收等，這些工作可站、也可以坐，因為工廠有提供工作桌，工作桌旁邊有椅子，可以讓員工自己去選擇工作時要站或坐，不會很耗費體力，所以也有女生在做，包裝後之產品，於裝箱後需搬運，一天需要搬運六到七箱左右，另產品包裝後也需要準備材料（鐵管、黑色膠條、無塵布、銅製空心管），準備材料也需要搬運，上開搬運作業較耗體力；再者原告呂芳杰於調動後曾向工廠反應有腰部之疾病而不甚舒服，廠方人員也有對其特別告知，工作時可以坐著作業，如有不舒服情形可以適時休息，而原告鄧美伶於調動後則未曾向廠方反應身體有不適應之情形，亦未提出任職期間身體有所不適之醫院診斷證明書。足認，原告2 人調動前之工作內容、作業時間及難易度與調動後相比，均無須特殊體能或技能即能勝任；雖原告呂芳杰自身有腰部之疾病，於從事電力部門工作時，亦得自行調整作業時之動作，若有不舒服時廠方亦允許其得適時休息，並無苛求其工作量。是被告辯稱：被告於108 年7 月間將原告由3M楊梅廠光電部門作業員之職務調整為3M楊梅廠之電力部門作業員，乃係出於合理適當之管理手段，且調動後工作為原告2 人體能或技術可勝任，亦未逾越上開調職五原則之範疇等語，應可採信。

五、綜上，被告係依兩造間特定工作派遣協議書第2 條、第3 條之約定及兩造間工作規則第19條前段之規定，於108 年7 月間將原告2 人由3M楊梅廠光電部門作業員之職務調整為3M楊梅廠之電力部門作業員之行為，且未違反上開調職五原則的規定，則原告2 人依勞基法第14條第1 項第3 、6 款規定，終止兩造間之勞動契約，並依同法第17條及勞工退休金條例

第12條第1項規定，請求被告給付資遣費及其遲延利息之請求，乃屬無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、又原告2人之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所依據，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　8　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

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　　109　　年　　10　　月　　12　　日

書記官　賴昱廷