

臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第29號

原告 林永隆
訴訟代理人 丁詠純律師(法扶律師)
被告 鴻君科技股份有限公司
法定代理人 鄭鴻君
訴訟代理人 郭桐賓
陳佩琪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬柒仟伍佰肆拾壹元，及自民國一百零八年一月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣玖萬柒仟伍佰肆拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103年1月23日起任職於被告鴻君科技股份有限公司擔任稽核專員，負責公司內部控制、內部稽核制度之推動與執行、內部稽核實施細則之建立、年度稽核作業之策劃等工作，並約定每月薪資新臺幣（下同）41,600元。嗣被告公司因無法通過衛生福利部食品藥物管理署醫療器材優良製造規範（GMP）及ISO 13485醫療器材品質管理系統管理驗證，竟遷怒於原告，並於107年10月19日公告人事異動訊息，逕將原告自原稽核職務，調轉至與原聘僱職務之性質、所具備之專業並不相關之銑床學徒，絲毫不尊重原告專業，被告公司所為顯係基於不當動機，此舉更使原告淪為公司同仁議論之對象。且原告原任職被告公司之稽核專員，具有會計師考試及格證書，並取得國際內部稽核師證書資格，

01 執掌工作為檢查與評估現行作業規章程序之控制情形，及就
02 有關組織、人事、財務、會計、營繕、採購、財產及資訊管
03 理等作業規章或制度遵行情形之檢查、評估與建議，具有高
04 度專業性。而被告公司片面轉調之「銑床學徒」職務，與內
05 部稽核人員之工作內容全然不同，與原告之專業、技術亦無
06 相關，更與原告受被告公司聘僱時所約定之工作迥不相同，
07 亦無須親自參與實際製程內容，始能為稽核工作之必要，尤
08 以原告未曾有過操作傳統銑床之經驗，對之毫無所悉，被告
09 公司為此職務調動，究竟與原告稽核工作之相關性及必要性
10 為何，並未合理說明，是以被告公司所為之職務調動並未衡
11 量原告之學經歷、專業能力、體能、技術，亦非企業經營所
12 必須，並具有羞辱原告之不當目的，顯已違反勞動基準法（
13 下稱勞基法）第10條之1規定。因此，原告乃於107年10月22
14 日以台南原佃郵局第000178號存證信函終止勞動契約並請求
15 給付資遣費，並經被告公司於107年10月23日收受，是兩造
16 間勞動契約業經原告終止。又原告既係依勞基法第14條第1
17 項第6款規定合法終止兩造間之勞動契約，則原告並得依勞
18 工退休金條例第12條第1項規定，請求資遣費。而原告自103
19 年1月23日起至勞動契約終止前之107年10月23日間受雇於被
20 告公司，應採勞退新制，原告於終止勞動契約前6個月之平
21 均工資為41,600元，則原告所得請求之資遣費，自103年1月
22 23日起至107年10月23日止，合計4年9個月，依勞工退休金
23 條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定計算之資遣費為98,
24 800元。此外，原告係依勞基法第14條第1項第6款規定合法
25 終止兩造勞動契約，被告公司雖曾開立服務證明書予原告，
26 然其上並未註明離職原因為非自願離職，原告自得依勞基法
27 第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告公司開立
28 載明原告為非自願離職之服務證明書予原告。至被告公司抗
29 辯稽核專員之工作內容包括董事長交辦之品質稽核工作云云
30 ，惟參諸被告公司所刊登之稽核人員職務內容，在於協助董
31 事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之

01 效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得
02 以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。而被
03 告公司所稱之品質稽核，則係ISO1345 醫療器材品質管理系
04 統管理驗證，此實為被告公司製造部門、品保部門之職責所
05 在，被告公司逕將品質稽核與公司之內部控制、內部稽核相
06 提並論，並將稽核專員之工作職務擴大至品質管理，進而以
07 此指摘原告無法完成製造部品質稽核作業，並將原告調派至
08 與原告專業技術截然不同之製造部擔任銑床學徒，此職務調
09 動顯非企業經營所必須，亦不具必要性與合理性。又原告於
10 107 年10月19日雖有大聲對被告公司董事長表示工作能力不
11 足，請求資遣，然此實乃因被告公司於該日會議上，將未通
12 過品質管理之責任全數推諉於原告，致原告於極度無奈之際
13 ，始作出上開表示，然並無被告公司所述，達「咆哮」之程
14 度，遑論，原告上開行為縱有違反勞動契約（或工作規則）
15 ，被告公司亦可行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權
16 ，詎被告公司於同日即公告將原告由稽核職務調任為銑床學
17 徒，益徵被告公司此舉實係基於當日會議所發生之齟齬，具
18 有不當動機及目的，而故意所為之調動。爰依勞退條例第12
19 條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定提起
20 本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告98,800元，及自
21 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；
22 (二)被告應交付非自願離職證明書予原告；(三)第一項請求請依
23 職權宣告假執行。

24 二、被告則以：原告所稱「稽核專員」，實則為隸屬執行長室下
25 稽核室之稽核人員，通稱「稽核」，執行長即為被告公司法
26 定代理人鄭鴻君。而原告工作內容除其自行所載公司內部控
27 制、內部稽核制度之推動與執行、內部稽核實施細則之建立
28 、年度稽核作業之策畫等等以外，尚有其他交辦之稽核業務
29 ，包括但不限於廠內ISO及GMP相關品質稽核及製造部品質稽
30 核作業等等，即為執行長已交辦多時之稽核業務，但因原告
31 個人針對製造部品質稽核作業業務無法完成，又於會議中自

承工作能力不足及咆哮長官，而造成此次兩造爭議之起點。原告自稱被告公司遷怒於原告，而進行職務調動，此非事實，實情為107年10月19日公司內部業務會議時，原告因個人業務無法完成，惱羞成怒反而在會議中對被告公司法定代理人咆哮且「自承工作能力不足，請求公司給予資遣」，被告公司考量原告直接在會議中提出終止契約及要求資遣費之意思表示，應該是情緒失控之言非其本意，且契約終止應該慎重，原告口頭提出離職並不符合公司既有之離職申請程序。既然原告自承對現有製造部品質稽核作業之工作有能力未逮之情事，則應給予調整適合之工作內容及加強教育訓練才是正途，遂於107年10月22日不改變其工資下調整其職務至製造部銑床加工並給予訓練，深入了解銑床加工業務。原告前後職務內容都屬製造部相關之工作內容，亦是相互支援、輪調的範圍，被告公司對於原告職務之歷練皆依法而為，並無違失。又原告於會議中咆哮上司之行為，被告公司依內部規定做成「訪談紀錄表」。兩造於管理局之調解結果，是因雙方各自維持原主張，無法達成共識，並非是因被告拒絕給付而有致調解不成立。另原告所寄之存證信函內容為「因貴公司有勞動基準法第14條第1項所訂各款之情形…」，似認為被告公司有違反勞基法第14條第1項6款之全部，惟被告並無任何違反勞基法第14條第1項各款之情事，反倒是原告貽誤工作、咆哮長官、連續曠職3日等行為，已明確違反勞基法第12條第1項第1款、第2款、第4款、第6款規定。其次，原告屢稱銑床學徒是降調、貶低之職務，被告不能苟同，被告公司之產品，若無銑床加工，幾乎無任何產品可生產出來，銑床加工之人員，對於被告公司製程之重要性，是重中之重，被告公司從未對製造部的各項工作、職司有等差之分、有尊貴之別，既然無分別之心，自無羞辱之意。該職務調動，全為保全原告的工作權，不讓其咆哮情緒性的辭職動作，頓失工作，使其在現有工作更有全面性的接觸，以充實其本質學能，依據「解雇為最後手段原則」，即除非已到「終極、無

法迴避、不得已」的手段，才可解雇勞工，被告公司以調整職務來護衛其工作權，無不當目的甚明。原告主張被告公司之調動非經營所必須、有羞辱之不當目的，違反勞基法第10條之1，被告公司不能接受。其一，原告對於調整之新職務未履新而係請假，被告公司有明示薪資維持原薪資不作變更，何來不利之變更？其二，新任之工作是否相對於原工作有其他勞動條件上之不利對待，因原告未履新，實無從得知，若因此斷定違反該項原則對被告公司並不公平。其三，有關調動後工作與原有工作性質是否為其體能及技術所能勝任，因原告未履新即連續曠職造成離職生效，是否新任之工作與原工作有體能及技術所不能勝任之情事，亦無法得知，若單從原告講述自身過往之經歷、證照即認定原告對新工作有體能及技術上之不能勝任，實太過牽強。綜上，被告公司並無違反勞基法第14條之規定，反倒是原告對於調整之新職務並未履新而請係請假，且自107年10月24日起至同年月26日止連續無故曠職3日，被告公司僅得以存證信函通知原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止契約。又就業保險法第11條第3項非自願性離職之規定，並未將勞基法第12條納入，既原告是因勞基法第12條曠職之因而去職，自無就業保險法第11條第3項非自願性離職之適用，既無非自願性離職之適用，則主張資遣費即無所依。另被告依法開具「服務證明」予原告，該服務證明與原告所稱之「離職證明」是不同文件，「離職證明」是非自願性離職時依照就業服務法、就業保險法需另開立之「離職證明」，與勞基法之「服務證明」有別，原告是因勞基法第12條之因而離職，並非是非自願性離職，自無開立「離職證明」之必要等語置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：(本院卷第101至103頁)

(一)原告於103年1月23日與被告公司簽立聘僱契約書，受被告公司僱用為管理師，擔任被告公司稽核人員，並約定每月薪資

01 41,600元。

02 (二)原告於107年10月19日有對被告公司法定代理人表示工作能
03 力不足，請求資遣情事。

04 (三)被告公司於107年10月19日將原告之職務由稽核人員調動為
05 製造部銑床學徒。

06 (四)原告於107年10月22日以台南原佃郵局第000178號存證信函
07 ，向被告公司表示依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約
08 ，並於同年月23日送達被告。

09 (五)被告公司於107年10月29日以路竹竹南郵局第000161號存證
10 信函，向原告表示依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約
11 ，並於同年月30日送達原告。

12 四、本件之爭點：(本院卷第103頁)

13 (一)被告公司職稱管理師之人員有那些？稽核人員之工作內容為
14 何？

15 (二)被告公司將原告之職務調動為銑床學徒之行為，有無違反勞
16 基法第10條之1規定或兩造間勞動契約之約定？原告主張依
17 勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，是否合法？

18 (三)被告公司以原告連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第
19 6款規定終止勞動契約，是否合法？

20 (四)原告請求被告公司給付資遣費98,800元，有無理由？如有理
21 由，金額應以若干為當？

22 (五)原告請求被告公司交付非自願離職證明書予原告，有無理由
23 ？

24 五、本院之判斷：

25 (一)原告於103年1月23日與被告簽立聘僱契約書，受被告僱用為
26 管理師，擔任被告公司稽核人員，並約定每月薪資41,600元
27 ；被告公司於107年10月19日將原告之職務由稽核人員調動
28 為製造部銑床學徒；原告107年10月22日以台南原佃郵局第
29 000000號存證信函，向被告表示依勞基法第14條第1項規定
30 終止勞動契約，並於同年月23日送達被告；被告則於107年
31 10月29日以路竹竹南郵局第000161號存證信函，向原告表示

01 依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，並於同年月30日
02 送達原告等情，為兩造所不爭執，復有聘僱契約書、薪資明
03 細表、服務證明書、調職公告、原告終止契約存證信函及回
04 執、被告公司終止契約存證信函及回執等件附卷可稽（審勞
05 訴卷第20至25、32、72至74頁及本院卷第49至55、117至129
06 頁），應堪信為真實。

07 (二)被告公司將原告之職務調動為銑床學徒之行為，有無違反勞
08 基法第10條之1規定或兩造間勞動契約之約定？

09 1.按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定
10 之，勞基法施行細則第7條第1款定有明文。準此，勞動契約
11 中約定工作場所及應從事之工作有關事項之變更，亦應由雙
12 方自行約定，不許雇主擅自以己意變更。嗣僱主如因業務需
13 要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已
14 有約定，應從其約定外，僱主應依誠信原則為之，否則應得
15 勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749號判決
16 意旨參照）。又勞基法第10條之1亦明定：雇主調動勞工工
17 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則（即勞工
18 調動五原則）：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
19 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
20 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體
21 能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之
22 協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。業就雇主之經營必
23 要性與勞工因調職蒙受之不利益進行衡量，應得作為判斷雇
24 主依勞動契約約定調動勞工時，是否合法，有無符合勞資雙
25 方權益及有無違反誠實信用原則之具體化基準判斷。

26 2.經查，兩造於103年1月23日簽立之聘僱契約書約定：「一、契
27 約期間：甲方（即被告公司）自民國103年1月23日起，雇用
28 乙方（即原告）為管理師…二、工作項目：乙方接受甲方之指
29 導監督，並從事甲方指派與職務相當之工作。三、工作地點：
30 …(二)如甲方業務需要，得調動乙方至其他工作地點服務，乙
31 方不得拒絕。調動時應依下列原則辦理：1.基於甲方經營上

所必要；2.不得違反勞動契約；3.對乙方薪資及其他條件，未作不利之變更；4.調動後工作與原有工作性質為乙方體能及技術可勝任；5.調動地點過遠，雇主應施予以必要之協助。…」（本院卷第51頁）。可見，依兩造勞動契約約定，原告係受被告公司僱用為管理師，被告公司僅得指派原告從事與職務相當之工作，並僅得基於業務需要，依兩造間之約定及上開調動五原則，單方面調動原告之「工作地點」，亦即，未經原告同意，被告公司尚不得依兩造間聘僱契約書第三之(二)約定及上開調動五原則，單方面調動原告應從事之工作事項即職務內容。本件原告自103年1月23日起受雇為被告公司管理師，並擔任與管理師職務相當之稽核工作迄至107年10月21日，被告公司未經原告同意，於107年10月19日片面公告自同年月22日起調動原告至製造部擔任銑床學徒，從事與管理師職務內容不相當之工作事項，已違背兩造間勞動契約約定。且原告具有會計師考試及格證書，並取得國際內部稽核師證書資格（審勞訴卷第28至30頁），在被告公司原從事稽核專員之工作，可見其技術職能偏向會計稽核，而被告公司銑床學徒職務，依被告公司所刊登之銑床（螺絲模具）人員求才廣告，係要求具備運輸路線規劃管理、貨物運送與資材配送之工作技能，以及會看2D圖面、會操作傳統銑床、會開手排小貨車等條件（審勞訴卷第100頁），與原告原從事之工作事項大相逕庭，亦與原告原有技術職能不符，將致原告無法發揮所長，難以實踐其自我工作價值，亦涉及對原告勞動條件（從事工作事項）之不利益變更，益徵，被告公司上開調動原告職務為銑床學徒之行為，確已違反兩造間勞動契約，堪以認定。

(三)原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約有無理由？

1.按勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約。又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契

約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由不經預告終止勞動契約，故勞工主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需勞工於終止勞動契約當時已經發生之事實即可。勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。是原告上開終止契約存證信函（審勞訴卷第24頁），雖未具體表明事實理由及法律依據條款，仍不影響其終止意思表示之效力，先予敘明。

2. 被告公司未經原告同意將其職務調動，涉及勞動條件不利益變更，已違反兩造間勞動契約，損害原告權益，顯符合勞基法第14條第1項第6款情事，原告自得不經預告終止勞動契約。是原告於107年10月22日寄發台南原佃郵局第000178號存證信函予被告公司，以被告公司違反勞基法第14條第1項各款為由，不經預告終止勞動契約，自屬合法。上訴人既於同年月23日收受終止意思表示（審勞訴卷第25頁），兩造勞動契約於當日即生終止之效果。被告直至同年月29日始以原告連續曠工達3日，不經預告終止兩造間僱傭關係，即屬無據。

(四) 原告請求被告公司給付資遣費98,800元，是否有理由？

1. 按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第2條第4款、第17條第1項所分別明定。又

勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2. 本件原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，於法有據，業如前述，則依前揭規定，自得請求被告給付資遣費。又原告於103年1月23日到職，107年10月23日離職，年資4年9月，離職前6個月自107年4月24日至同年10月23日，共184天，扣除首日及病假2日，計181天，受領薪資總額為247,870元（計算式：41,600元×6月－病假173×2－事假173×8＝247,870元），核計日平均工資為1,369元（計算式：247,870元÷181日＝1,369元，元以下四捨五入），月平均工資為41,070元（計算式：1,369元×30日＝41,070元），依此計算，原告得請求之資遣費應為97,541元（計算式：41,070元×(4+9/12)年資×1/2＝97,541元），兩造對此金額亦無爭執（本院卷第136頁），是原告請求被告給付資遣費，於97,541元範圍內，尚屬有據。

- (五) 原告請求被告交付非自願離職證明書予原告，有無理由？按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。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。被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法

第11條第3項、第25條第1項、第3項亦有明定。兩造間勞動契約既經原告於107年10月23日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，如前所述，原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法第25條第3項規定，請求被告公司發給非自願離職證明書，是原告此部分主張亦屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告公司應給付原告97,541元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應交付非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告勝訴部分，金額未逾500,000元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行；併依被告之聲請，酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，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，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 11 月 29 日
勞 工 法 庭 法 官 陳 景 裕

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 108 年 11 月 29 日
書 記 官 陳 正