臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第204號

原　　告　裴恩琳
訴訟代理人　王俊凱律師（扶助律師）
被　　告　林園國際餐飲股份有限公司
法定代理人　林婧萱
訴訟代理人　林明毅律師
複 代理 人　吳淑芬律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年6月18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、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項但書第3款定有明文。原告起訴原第一項聲明請求被告給付新臺幣（下同）12萬5,876元及其法定遲延利息；嗣於民國（下同）109年12月23日本院準備程序減縮請求本金為12萬5,234元（見本院卷第83頁），核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自104年7月11日起受僱於被告，擔任視聽工程部副理，工作內容為宴會、音控等視聽工作；嗣106年11月1日原告升職為同部門經理，薪資為5萬2,000元（下稱系爭契約）。嗣後，被告於109年4月間告知原告欲調動其職務，其過程如下述兩造不爭執事項㈡1.至4.所示。惟被告安全部門已有經理，且仍有視聽工作之需求，被告將原告調職並非基於業務上所必要而有不當動機；又安全部門工作時間不定且須輪值夜班，並降低原告本職學能，亦影響原告績效及年終獎金，為不利益之變更；原告復因腰椎問題無法久站而

無法勝任調職後之工作，被告之調職行為違反勞動基準法第10條之1第1至3款規定而無效，原告遂於109年5月4日依勞動基準法第14條第1項第6款規定通知被告終止兩造勞動契約。原告既已依法終止兩造勞動契約，自得請求被告給付資遣費12萬5,234元並開立非自願離職證明書，爰依勞工退休金條例第12條、勞動基準法第17條、第19條、就業保險法第11條第3項等規定提起本訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告12萬5,234元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）之疫情，自109年2月起營運受到嚴重打擊，109年4、5月期間無宴會之業務，原告任職之視聽部門並無工作需求，原告調職後亦無新增人力；且於疫情期間，被告其他部門之人員均曾支援安全部測量體溫，被告確係因業務上所必要而對原告進行調職。另原告調動後之職務為安全部專案經理，主要職務除停車場之出入管制（含測量體溫）外，另包括安全設備之維護管理、各哨點勤務之督導及查核、突發事件處理等事項，不需要夜間輪班，薪資亦未改變，並無勞動條件不利變更。又兩造洽談調職事宜時，原告未曾提及腰部開刀無法久站之情事；況原告係於100年7月間進行腰椎手術，間隔9年之後，始於109年12月15日以腰痠為由回診，原告以此主張不能勝任安全部之工作，顯為臨訟杜撰之詞，自非可採。被告調職行為既為合法，原告據此依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，自非合法，不得向被告請求資遣費及開立非自願離職證明書等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第85頁）：

（一）原告於104年7月11日起受僱於被告，並於106年11月1日升為宴會部視聽工程經理，工作內容為音控等視聽工作。

（二）兩造間於109年4月8日至109年5月間之協調過程：

1. 109年4月13日，被告宴會廳徐總經理詢問原告是否願意調職至高雄林酒店工作，薪資、待遇及工作內容完全相同，經原告拒絕。
2. 109年4月20日，被告總經理詢問原告是否願意調職至安全部擔任安全員，薪資調整為3萬元，經原告拒絕。
3. 109年4月21日，被告通知原告於4月22日調職至安全部擔任經理，薪資維持不變，經原告拒絕（下稱系爭調職行為）。
4. 109年4月23日，被告委請律師與原告協商，原告表示願意與被告協議以資遣方式處理，但被告不同意，被告通知原告須於109年5月1日至安全部報到。
5. 109年5月8日，被告以原告於同年5月6日、5月7日及5月8日無故未出勤，依勞動基準法第12條第1項第6款規定通知原告終止勞動契約。
6. 109年5月21日被告再次依勞動基準法第12條第1項第6款規定，通知原告終止勞動契約。

（三）原告平均月薪為5萬2,000元。

（四）原告於109年5月4日寄發存證信函予被告，主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，同日經被告收受。

（五）如認原告終止契約合法，原告得請求之資遣費金額為12萬5,234元。

（六）原告所提書證之形式為真正。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠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？㈡原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，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. 本件原告經調職後，仍於同一地點工作，並無調動工作地點過遠之情，亦查無影響原告及其家庭之生活利益之事實，原告復未主張系爭調職行為有違勞動基準法第10條之1第4、5款規定，堪認本件被告將原告調職為同地點安全部專案經理並未違反上開2款規定，合先敘明。

3. 原告固主張被告安全部門已有經理，且仍有視聽工作之需求，系爭調職行為並非基於業務上所必要而有不當動機等語。惟查：

(1)依被告所提且為原告所未爭執之統計資料，被告109年度4、5月之宴會檔數為54場，顯較108年度同期宴會檔數106場大幅下降（見本院卷第89頁），足見被告於109年4、5月間確有宴會業務大幅減縮之情。況自109年2月嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）於全球廣為流傳，其傳染力極高，應避免群聚以降低傳染風險，行政院中央疫情指揮中心自109年4月起陸續發布社交距離指引，行政院並自該月起實施因應「COVID-19」衝擊個人及各產業紓困振興措施，乃眾所周知之事，此勢必會影響各式宴會業務數量。被告係以經營餐飲為業，所受衝擊甚鉅可期，被告因此調度人力支援新增防疫安全部門，乃其度過產業寒冬之必要舉措，則被告預測於疫情解除前因宴會業務減少而致原告任職之視聽工程部門有人力縮減需求，自屬合理。參以原告經調職後，被告視聽部門並無進用其他人力，且未另行增聘視聽部經理等情，為兩造所不爭執（見本院卷第57頁、第

84頁）；原告復自承迄至其寄發如不爭執事項㈣所示存證信函半年後，被告始於109年11月將原視聽部人員晉升為經理職（見本院卷第101頁），益徵被告確係因疫情衝擊視聽工程部業務減少有縮減人力之必要，方將原告調職，並非原告所指係具有不當動機。

(2)又為安穩人心、防控上開疫情，各營業場所均須備置人力以量測顧客、員工體溫並進行出入管制等工作，此為疫情衝擊下突增之經營成本，在有限人力資源下進行組織調整或短暫性人力支援調度，為企業經營上所必須。被告其他部門員工於109年4月至6月確有支援量體溫之業務，有疫情期間各部門支援安全部測量額溫簽到表1份附卷可稽（見本院卷第95至99頁），足見被告安全部確實人手不足，須調派其他部門人力暫時支援。然疫情消弭之日難期，暫時性支援人力並非良方，尤被告以餐飲為業，對疫情管控具高度專業要求，自有增設高階專職經理人之需求。則被告為追求永續經營，基於團隊組織與人事安定整體考量，歷經多次與原告協調之後，在原告拒絕調職至高雄林酒店擔任相同工作內容、薪資及職位之下，為維持原告經理級之主管職及原領薪資，並因應疫情所生高階人力需求，將原告調任安全部擔任專案經理，就整體事件經過而言，核屬企業經營上所必須，難認有不當動機及目的，要非權利濫用。是原告主張系爭調職行為有違勞動基準法第10條之1第1款規定，即非可採。

4.原告另主張安全部門工作時間不定且須輪值夜班，並降低原告本職學能，亦影響原告績效及年終獎金，為勞動條件不利益之變更等語，惟均為被告所否認。經查，原告於系爭調職行為後曾出勤2日，上班時間與其於視聽工程部時相同，為原告所自承（見本院卷第58頁），已難認原告主張安全部門工作時間不定且須輪值夜班乙節為真實。而原告固主張其原擔任專業視聽工作，調任安全部門擔任體溫量測員係降低其本職學能等語；惟專業無分優劣，各項工

作內容均有其專業需求，且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。尤以原告原已升遷至經理級之主管職，帶領不同專業之部門自須具備不同之經營管理技巧，系爭調職行為適足為拓展其本職學能之機會，乃原告拒絕深入了解調職後工作內容並面臨全新職務之挑戰，徒以其被調離原視聽工程部門而主張系爭調職行為影響其本職學能，顯屬無稽。又原告於本院審理時自承兩造協調調職時並未談及年終與績效獎金等語（見本院卷第131頁），被告亦稱原告調職後之年終及績效獎金不受影響等語（見本院卷第131頁），則原告主張系爭調職行為影響其績效及年終獎金乙節，純屬臆測之詞，要難採憑。職是，原告經調職後既仍維持專案經理之主管職位與原領薪資，工作時間亦未變更，系爭調職行為對原告即無勞動條件之不利變更。

5. 原告復主張因有腰椎問題無法久站，無法勝任調任後之工作等語。惟查，原告所提澄清綜合醫院中港分院診斷證明書已載明：原告係因第3至第5腰椎椎間盤脫出併狹窄、第3至第5腰椎脊椎滑脫等病症，於100年7月21日接受第3至第5腰椎椎間盤切除手術及人工支架骨4顆融合手術，於100年7月28日出院，宜在家休息一週並需背架使用及門診追蹤治療，同年6月3日至12月14日門診8次，109年12月15日因腰痠回門診追蹤等語（見本院卷第77頁）。顯見原告於100年間手術並追蹤治療完畢後，如常工作長達9年未有相關後遺症產生，無從證明該症狀確有影響工作之情事。而原告於109年5月至安全部出勤2日，並未因腰椎症狀求診；上開診斷證明書復未載明不宜久站之醫囑，原告亦未曾於調職後以此為由要求回復原職，即逕寄發存證信函通知被告終止勞動契約，自難認原告主張因腰椎問題無法久站而無法勝任工作乙節為真。此外，原告並未提出其他證

據以實其說，則其此節主張，亦非可採。

6.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12萬5,234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13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　　7　　月　　2　　日

勞動法庭　審判長法　官　林世民

法　官　莊毓宸

法　官　劉奐忱

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　　7　　月　　2　　日

書記官　王薇葶