臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第159號

原　　告　邱冠維
訴訟代理人　法扶律師黃郁叡
被　　告　聯強國際股份有限公司
法定代理人　苗豐強
訴訟代理人　陳慧清
　　楊宇新

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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97年3月24日起受僱被告，擔任維修服務課之手機維修員，工作內容為手機維修及相關行政文書作業，嗣維修服務課許賢仁課長於108年3月14日通知原告自即日起調至宅配服務課工作，因原告患有「腰部扭挫傷併筋膜炎」、「腰部疼痛，椎間盤損傷」等陳年舊傷，明確拒絕調動，惟許賢仁課長仍請原告試試，原告始表示願先至宅配服務課瞭解該工作體力勞動強度，俾評估自身體能及技術可否勝任，再予決定是否接受調動。惟原告至宅配服務課每天例行工作，包括：(1)盤點2小時以上，且經常需要彎腰盤點，(2)拉貨1小時以上，且拉貨路程經有斜坡，拉取之貨物亦多為笨重之大型家電，經於次日與宅配服務課課長面談不適任該工作，惟遭許賢仁課長拒絕原告回維修服務課，是原告遭調動後之勞動條件較調動前之勞動條件顯有不利之變更，原告乃於108年4月1日以新莊民安郵局存證號碼94號通知被告上開調動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1，依勞基法第14條第1項終止勞動契約，該項通知並於同日送達被告，爰依勞工退休金條例第12條第1、2項規定，提起本訴，並聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）190,584

元及自108年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應開立非自願離職證明書予原告等語。

二、被告則以：被告公司因系統上線，不再需要透由其他額外行政人員進行維修資料輸入，改由維修工程師自行直接將維修資訊以APP上傳系統，課長許賢仁於108年3月14日告知原告須進行職務調動，且新職務實領薪資相對高於原職務，原告當下同意，惟因不確定是否勝任，故提供半個月的「試行期間」，惟組織仍隸屬原單位「智慧家庭服務組」，預定108年4月1日正式將原告調動至新單位。然而原告「試行工作」數日後便告知許賢仁有意另謀他職，始未按原定計畫於108年4月1日調動。縱使認為上開「試行期間」即為調動原告職務，惟屬於企業經營上所必須，對原告勞動條件未為不利之變更，無違反勞基法第10條之1規定。又改調配送行政組職務範圍包含電話聯繫、電腦系統操作、申裝書審件、運籌業務、配送事務等等行政業務為主，配送行政組共有15名員工，女性同仁共13人，其中甚至有1位孕婦，可見其工作絕非原告所述高強度體力勞動。原告雖主張其患有陳年腰傷，然而，原告在職期間從未提出醫療證明，亦非被告公司眾所皆知之情事。況且被告廠內有油壓機及電動堆高機設備，員工僅需依照指示正確操作機器即可完成拉貨工作，而為常人體能可達成之業務，故本件並無「調職後工作為原告體能上所不能勝任」之情形存在。是以，原告依照勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，請求被告支付資遣費於法無據，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自97年3月24日起任職被告公司，先後於流線維修課、SB-通訊流線處理組、流線維修課、維修課、通訊維修組、智慧家庭服務組等部門任職（被證1），兩造簽立如被證4所示之聘僱契約書。

㈡被告由維修服務課長許賢仁於108年3月間通知原告後，原告即至「配送行政組」（宅配服務課）工作到離職日。

㈢原告與維修服務課長許賢仁間於108年3月30日、31日間有如原證4、被證2、被證3所示之通訊內容。

㈣原告寄發原證5之存證信函，以被告違反勞基法第10條之1為由，依同法第14條第1項規定，終止勞動契約及請求資遣費，被告於108年4月1日收到信函。

四、本件爭點及得心證之理由：

㈠被告已將原告調動至新單位（「配送行政組」宅配服務課）？如是，該調動有無違反勞基法第10條之1規定，原告依同法第14條第1項規定，終止勞動契約，有無理由？

1.按勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主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，致勞方受有不利益之結果時，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，為勞基法第10條之1所明定。

2.查，被告由維修服務課長許賢仁於108年3月14日通知原告後，原告即至「配送行政組」（宅配服務課）工作到離職日，故原告從事工作內容已有變動，其實際從事職務項目業經調

整，且須服從新單位主管指示，自屬職務調動。被告雖抗辯只是試行工作數日，原告在組織仍隸屬原單位，預定108年4月1日始正式調動，嗣因原告另謀他職，未依原計畫為調動云云。惟查，依兩造聘僱契約書（院卷第91頁）、工作規則（院卷第94頁），被告僅於正式錄用員工有所稱試用期間之約定，另於工作規則中規定：「因經營需要，不違背勞動契約，且對勞工薪資及其他勞動條件不作不利之變更，得依勞工之體能及技術，調整其職務，其年資合併計算」（院卷第97頁），並無遷調前有所謂新職試行工作期間之規定，縱被告未有正式調職書面簽核程序，或假單流程並未因此異動（院卷第157、159頁），此僅屬被告內部人事作業或差勤管理事宜，均無礙原告職務內容業經被告指示變動事實之認定，故被告已將原告職務調動至配送行政組宅配服務課乙節，堪以認定。

3.原告主張上開調動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，其因腰部有陳舊傷，體能上無法勝任，調動已違反調動五原則而不合法。查，原告因「腰部疼痛，椎間盤損傷」於105年6月1日至禾豐骨外科診所就診，嗣陸續復健治療，醫囑建議勿過度負重、久站或劇烈運動等情，固有該診所106年10月24日診斷證明書為佐，惟此係原告於106年10月間的診察狀況，至原告主張於108年3月14日遭職務調動當時的身體及診治復原情形，並未提出即時就診資料以為佐證，而認持續有此症狀，又原告在職務調整期間亦未向被告提出相關醫療證明，為其所自認，原告斯時是否因傷持續接受治療、復健而有影響工作之情，尚有未明。另原告調職後工作內容縱有因工需要彎腰盤點、拉貨之動作，與上開醫囑所稱勿過度負重、久站或劇烈運動之型態，並非完全相符，是否原告因此不能從事該等工作，尚乏實證，故被告抗辯考量配送行政組亦以行政業務為主，且配送行政組成員多為女性，亦非原告所述需高強度體力勞動情狀，始進行工作調派，並非無據。況被告公司之配送行政組既非僅以搬

運重物為其主要工作內容，如遇有搬運理貨之需，尚得請求公司其他員工或操作機器協助，難謂原告於體力上絕對無法勝任。至被告另提出禾豐骨外科診所108年3月30日、同年5月8日診斷證明書（院卷第25、27頁），其上固經診斷為「腰部扭挫傷併筋膜炎（陳舊性）」，醫師囑言「0000000至0000000共門診3次，復健14次，x-ray（0000000）顯示45腰椎椎間盤有窄化現象，宜休息並繼續門診治療，現於本院復健治療，不宜負重，彎腰，久站或劇烈運動」等情，則係於108年3月30日及自原告離職後始有就診及復健情形，並非原告於3月14日經調職從事其所述勞動工作不能負荷之時即行求診，前後時間有所間隔，原告稱其因陳舊性腰傷早已為主管許賢仁及課內同仁所皆知，並主張調動後的工作內容於勞工體能有不能勝任乙節，即乏所據。

4.再按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，其調動亦難謂不法。

5.依兩造簽立書面聘僱契約訂有如上遷調條款，而原告自97年間受僱起，先後任職於被告流線維修課、SB-通訊流線處理組、流線維修課、維修課、通訊維修組、智慧家庭服務組等部門工作，為兩造所不爭執，顯見於發生本件爭議前，被告已對原告行使過職務調動權，原告並未拒絕，兩造勞動契約關係期間並未明示一概排除雇主職務調動權限之行使，本件調動前係經告知，並經其同意先至宅配服務課工作再評估，原告亦接受被告之指揮監督，從事被告公司所指定之工作。又原告調職前後之工時、工資等勞動條件並未有所變更，工作地點相同，據其供述在卷（院卷第154頁），其技術能力上亦並非無法承擔，並無所謂不利之變更，其主要訴求是體能負荷問題，尚非可採，已如上述，至於原告主張被告調動原告工作存有不當動機，僅以調派單位內成員李鴻裕、謝佩茹、吳玉玲等人事異動等情為據，惟被告因經營需要，以原告所任職維修服務課不再需以人力進行維修資料輸入，改由維修工程師直接將維修資訊上傳系統，故在不違背勞動契約及誠信原則下，所為內部成員職務間牽動調整，難以逕認存有不當動機與目的，尚難認有違上開法定調動五原則而為不法。

㈡原告得否依勞工退休金條例第12條規定，請求被告支付資遣費，金額多少？

承上，原告主張被告公司所為之職務調動，致其體力無法勝任工作，並已違反勞動契約或勞工法令云云，並未舉證以實其說，尚無可採。是原告主張依勞基法第14條第1項及第10條之1規定，於108年4月1日以新莊民安郵局0094號存證信函終止兩造間勞動契約關係，並不合法，從而，原告依勞工退休金條例第12條之規定，請求被告給付資遣費，為無理由，

應予駁回。

㈢原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

1.按就業保險法第11條第3項規定：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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.查原告之離職並非基於被告公司關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告等情事，亦非因被告公司依勞基法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，而原告向被告表示以勞基法第14條第1項事由終止契約於法無據，已如上述，故原告離職情形核非就業保險法所稱之非自願離職，無以請求被告交付非自願離職證明書。

五、綜上所述，被告調派原告至宅配服務課，並無違反勞基法第10條之1調職原則，故原告依勞基法第14條第1項第1項規定終止勞動契約，請求被告給付資遣費190,584元，及自108年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨請求被告應開立非自願性離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，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　　109　　年　　2　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　2　　月　　11　　日

書記官　江慧君