

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第85號

原告 蘇芯誼

訴訟代理人 林志雄律師

林怡伶律師

被告 大億國際酒店股份有限公司

法定代理人 吳俊億

訴訟代理人 陳晃展

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國109年4月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣36,310元，及自民國108年10月26日起至
清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣36,310元為原告預供
擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國105年4月6日起受僱於被告公司，擔任洗衣房服
務員乙職，負責洗衣房平燙機操作，且原告自105年4月6日
至107年12月31日止每月薪資為新臺幣（下同）22,800元，
自108年1月1日起每月薪資為23,100元。又原告於105年10月
30日因其他職員將椅子放置於通道，致原告不慎絆倒而發生
職業災害，並因此受有右側腕關節三角軟骨韌帶斷裂、右側
橈骨粉碎性骨折以及右手肘關節間歇性痠痛、右前臂旋轉動
作障礙右手握力減損等後遺症，詎至108年1月間，被告明知
原告方進行手部恥骨截斷手術，右手不宜承受過多重量，卻
向其表示將其調至職務繁重之「布巾管理員」職務，並負責
飯店床單、桌巾及相關布製品之清點及補給工作，惟原告於
工作過程中，需搬運動輒數百公斤之被套、床單等，致其受
有職業傷害之右手難以承受重量，疼痛劇烈，經原告多次向

01 被告反映上情並為異議，然被告仍拒絕依原告之健康狀況及
02 能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助措施
03 ，繼續要求原告從事繁重之布巾管理員工作。其後兩造於多
04 次協調會議過程無法就原告之後續安置工作達成協議，原告
05 遂依職業災害勞工保護法第24條第3款、第4款規定終止勞動
06 契約，並請求被告給付資遣費，然被告拒絕依法給付，原告
07 遂向臺南市政府聲請調解，並於108年8月5日進行調解，惟
08 雙方仍未獲共識致調解不成立，爰依法提起本件訴訟。

09 (二)原告主張以職業災害勞工保護法第24條第3款「雇主未依第2
10 7條規定辦理」、第4款「對雇主依第27條規定安置之工作未
11 能達成協議」為由，終止與被告間之勞動契約，實屬有據：

12 1.原告於105年10月30日於工作地點受有右上肢橈骨骨折之
13 職業傷害，並分別自105年10月30日起至106年9月30日止
14 、自107年6月21日起至108年1月間申請職災公傷假，並於
15 108年1月28日正式復工。原告復工前，被告曾於108年1月
16 21日召開復工會議，並委請醫師評估原告工作負荷情形，
17 經醫師評估結果認原告「必須避免長時間右手腕反覆操作
18 及輕度負重」，該復工評估結果並經被告各主管審閱蓋章
19 ，顯見被告客觀上知悉原告於職業災害傷勢經醫療終止、
20 108年1月28日復職後，將其職務由「樓層房務員」轉調為
21 「布巾管理員」，原告之傷勢無法長時間負荷該工作內容
22 （需長時間使用手腕反覆操作），而被告經原告反映前開
23 情形後，仍未按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並
24 提供其從事工作必要之輔助設施，顯見被告自原告復工後
25 ，並未就該工作職務達成協議。

26 2.原告復工後擔任布巾管理員職位，每日須搬運動輒數百公
27 斤之床單、被套、桌巾及相關布製品等，體力實不堪負荷
28 ，經多次向主管反映仍未獲回應，故原告另於108年4月16
29 日復工會議過程中表示體力無法負荷該職位，且由被證16
30 之108年4月16日復工紀錄可知，原告已確實向主管反映體
31 力無法負荷，然被告並未安置適當工作，堪認被告未依職

業災害勞工保護法第27條規定辦理安置工作，更未曾就安置工作事項與原告達成協議，顯見被告實有職業災害勞工保護法第24條第3、4款之情事，原告據此主張終止兩造勞動契約，應屬合法有據。

3. 原告於108年1月28日復職後，被告公司仍有其他適合原告之職缺：

(1) 由被告提出之108年1月份職缺表內容可知，自原告於108年1月28日復工後，被告公司管衣室雖無空缺，然仍有諸如餐飲部服務員、餐務組餐務員等職缺，且在108年4月間另有釋出一名房務辦事員職位，上開該等職位對原告手部負擔顯較布巾管理員輕，惟被告明知有該等較適合原告之職缺，卻從未詢問原告是否願轉任該等職務，致原告誤認公司無其他可調動職位，僅得於108年4月24日提出離職申請單。至被告辯稱其於原告在職過程中均積極評估、關懷原告工作情形云云，然被告於審理中復聲稱原告於108年4月24日乃執意離職，方未予以另安排職位，顯與之被證16相互矛盾，自不足採信。

(2) 又原告於108年3月間曾短暫至房務部辦公室學習辦公人員之工作，原告認為該等職位應可勝任，然被告於2日後再次將原告調回擔任布巾管理員，顯見被告確實有適當之職位卻未予以安置之事實。另被告雖稱原告再次調回擔任布巾管理員原因係原告學習數日後以其手腕關係不能繕打電腦為由而拒絕該職缺之安排，並主動要求調回云云，然此情業經原告否認，且被告迄今未提出相關證據佐證原告確有主動拒絕該職缺之安排，是被告就此所為之抗辯，自屬無據。

4. 原告於108年1月28日復職後，被告將原告轉調為樓層「布巾管理員」乙職，非為適當之工作：被告布巾管理員之職務內容如原證五布巾管理員作業流程所示，亦即須將各餐廳布巾清點數量、至管衣是對點送洗制服、清點送回浴袍、小方巾後裝車、將客衣車、備品車推送至指定位置、搬

01 運、清點、上架布巾等事項，而布巾管理員隸屬於管衣部
02 ，被告雖抗辯管衣部包含原告、訴外人顏秀滿在內共編制
03 有5名人員，由該5人輪班，扣除休假至少會有3人輪班云
04 云，然實際擔任布巾管理員職位者僅原告與訴外人顏秀滿
05 2人，且其2人須各自輪班，參以108年2月份班表（原證六
06 ）為例，原告有多次須單獨輪班，且獨自搬運布巾，又管
07 衣部之其他員工（郭素霞、施雪萍、陳麗惠）均有各自職
08 務內容，未曾互相支援原告、訴外人顏秀滿工作，故原告
09 所任職之布巾管理員與其他管衣部人員之班表方分開表列
10 ，自不得以管衣部人員全體編制共5人為據，而認原告所
11 任職位有相互支援之情事。

12 (三)原告主張以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第3款「
13 契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改
14 善而無效果者」為由，終止系爭勞動契約，為有理由：承上
15 所述，雇主對於勞工有照顧義務，若雇主明知勞工所為工作
16 內容與其體力、能力顯不相當者，則應按其健康狀況及能力
17 ，另為安置適當之工作職務。本件原告係於被告公司受有右
18 上肢橈骨骨折之職業災害，並因此導致無法負荷過重工作，
19 然被告明知若原告持續從事每日搬動重達數10公斤之濕床單
20 、桌巾及相關布製品之布巾管理員工作，將對身為勞工之原
21 告健康造成嚴重危害，且原告已多次向主管告知上開情事仍
22 未獲改善，並致原告不得已於108年4月26日申請離職，是當
23 時被告既已明知其離職原因為體力無法負荷布巾管理員工作
24 ，仍未予以協商、進行安置，顯見被告具有勞基法第14條第
25 1項第3款之事由。

26 (四)原告主張以勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或
27 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」為由，終止系爭勞契
28 約，亦為有理由：原告係於108年4月16日復工會會議討論過程
29 中，見被告經其多次反映身體狀況無法適應布巾管理員工作
30 ，仍拒絕按其健康狀況及能力安置適當工作，認為被告已違
31 反勞工法令且無法再行協商，遂當場表示無法續為工作並預

計於108年5月離職。從而，原告係於108年4月16日知悉被告違反勞工法令，且有損其身為勞工之權益，故原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，未逾勞基法第14條第2項所規定之30日期間（原告離職日期為108年5月31日，故兩造間之勞動契約於108年5月31日終止）。

(五)原告得請求被告給付資遣費36,310元：

- 1.原告自105年4月6日起任職於被告公司，為勞工退休金條例施行後受僱於被告，屬適用勞工退休金條例之退休金制度之勞工，原告依職業災害勞工保護法第24條規定終止系爭勞動契約，被告應勞工退休金條例之規定給付原告資遣費。
- 2.原告自108年5月31日合法終止勞動契約日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為23,050元【計算式： $(22,800+23,100+23,100+23,100+23,100+23,100+(0 \times 31 \div 31)) \div 6 = 23,050$ 元】。
- 3.原告之月平均薪資為23,050元，其自105年4月6日任職於被告公司起至108年5月31日合法終止契約日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年1個月又25日，新制資遣基數為 $(1+107/186)$ ，是原告得請求被告給付之資遣費為36,310元。

(六)原告得請求被告開立非自願離職證明書：原告係依勞基法第14條第1項第3、6款終止兩造間勞動契約，屬就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，原告依勞基法第19條規定自得請求被告發給非自願離職證明書。

(七)並聲明：

- 1.被告應給付原告36,310元，及自起訴狀繕本送達翌日起至

01 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

02 2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

03 二、被告辯稱：

04 (一)本案事實經過詳如兩造不爭執事項(一)至(六)、(六)所載。

05 (二)原告主張以職業災害勞工保護法第24條第3款「雇主未依第2
06 7條規定辦理」、第4款「對雇主依第27條規定安置之工作未
07 能達成協議」為由，終止與被告間之勞動契約，為無理由：

08 1.被告於原告職業災害經醫療終止、108年1月28日復職後，
09 並無「未按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供
10 其從事工作必要之輔助設施」之情事：

11 (1)原告於108年1月28日復職後，被告公司並無適合原告之
12 職缺：

13 ①108年1月原告復職後，管衣室並無空缺；又「餐廳服
14 務員」為第一線面對顧客的現場服務人員，除招呼、
15 領位、點菜、上菜、收菜、設桌、撤桌外，尚有責任
16 區清潔…等工作事項，原告職傷患部為手部，托盤及
17 餐具之重量並非其手部及腕部長時間可以承受，上菜
18 之熱菜、熱湯、餐具…等重量皆大於布巾管理員所需
19 擔負作業之單次重量，且亦需考量打翻、掉落…等風
20 險因素，設桌、撤桌其重量需求更大，原告更加無法
21 勝任。廚務部「餐務員」為廚房內洗碗清潔工，負責
22 廚房內所有餐具及廚具、鍋具之清潔、收納與保養，
23 手部負荷的重量則比餐廳服務員更加吃重，以原告當
24 時條件而言更不適合。客務部「大廳副理」需具備語
25 言技能始具資格。「行李員」需幫顧客提取行李（單
26 件可能逾10公斤）、協助團客入住時集中密集上、下
27 行李、駕車、其他部門勤務支援…等皆非原告條件所
28 能勝任。綜上足證被告已多方考慮並主動徵詢原告之
29 意願後才進行職務改派，當時改派之「布巾管理員」
30 職務對原告已是最適當之安排。

31 ②原告確實有在被告房務部主管張惠如經理之主動安排

下學習「房務辦事員」職缺工作2日，然並非原告108年1月復工後之當年3月，而係在107年7月17日原告執行奇美醫院恥骨減壓關節手術前之107年7月7、8日連續2日學習「房務辦事員」之工作，然原告學習2日後即以其手腕關係不能繕打電腦為、無法記憶背誦各類房型與安排調度、手部無法負荷各樓層房務員所需備品兼辦公室清潔由而拒絕該職缺之安排。另房務辦事員於原告108年1月復工後並未出缺，直至108年4月底（原告已提離職申請確定後）當時任職之邱員離職於108年5月2日後才有職缺，足見被告當時已盡最大可能作最適當之安排，原告所言盡非事實，離職確為其自主意願下之決定。

(2) 原告於108年1月28日復職後，被告將原告轉調為樓層「布巾管理員」乙職，為適當之工作：

① 依被證21之108年3-4月班表所示，管衣部包含原告、訴外人顏秀滿在內共有編制有5名人員（原告、訴外人顏秀滿之班別均為C，其餘3人郭素霞、施雪萍、陳麗惠之班別為A或E），由該5人輪班，扣除休假人員至少會有3人輪班；且管衣部之其他員工（郭素霞、施雪萍、陳麗惠）亦會互相支援原告、訴外人顏秀滿之工作。縱因上相同班別之顏秀滿休假而放任原告獨自1人工作致其無法負荷，然自原告108年1月28日復工起至108年5月31日止，排班表上顏秀滿休假情形所在多見，可見原告於108年4月之排班情況並無特殊，且原告休假日數遠較顏秀滿更多，該單位人員亦均能體諒原告之身體狀況。況客房送洗明細表布巾送洗量亦非108年4月突然爆量增加，108年2-5月布巾送洗量較原告舉證日期數量多者亦所在多見，足證布巾送洗量為隨飯店客房部營運狀況而增減，亦為常態並非108年4月特異。

② 被告於原告職傷後給予二階段公傷假，提供充足調養

01 恢復期，且被告對原告為職務調動與工作改派時，已
02 多方體恤原告之身體狀況而作數次調整，除有原告同
03 意親簽文件，亦有醫護會同評估；且布巾管理員之工
04 作內容有律定，原證五之客房送洗明細表非原告一人
05 之工作量，且工作場所皆有推車、層架、工作桌以符
06 合工作所需，並責原告之主管、勞安管理員、職護多
07 方照顧叮嚀，更安排原告進行工作現場模擬作訓練，
08 是難認被告未給予安置適當之工作。

09 2.被告於原告醫療終止後，即透過復工會議、醫護專業評估
10 於取得原告同意後派予布巾管理員之適當工作，是兩造
11 就被告於原告108年1月28日復職後將其職務由「樓層房務
12 員」轉調為「布巾管理員」乙職，並無未能達成協議之情
13 事。

14 (三)被告並無勞基法第14條第1項第3款所定「契約所訂之工作，
15 對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者」之
16 情形，亦無勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或
17 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」所定之情形，是原告
18 援引該等條款終止系爭勞動契約，亦均為無理由。

19 1.被告於108年1月21日召開復工會議時即已言明將原告轉調
20 為布巾管理員，108年4月16日復工會議再次追蹤原告復工
21 情形，原告反應為不能適應布巾管理員工作，非不能勝任
22 該工作，且原告復工後，工作期間亦有多次職醫及職護進
23 行復工評估皆為適任，足見被告多方為原告考量並給予關
24 懷，安排復工任職，並無違法情事。

25 2.倘被告確有違法之情事，原告大可於108年1月21日復工會
26 議後30日內依勞基法第14條第1項第6條終止勞動契約，是
27 原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，
28 已逾勞基法第14條第2項所規定之30日期間。又縱原告係
29 於108年4月16日復工會議中始知悉被告違反勞工法令，然
30 因原告自108年1月28日復工後即擔任布巾管理員之工作迄
31 至108年5月31日離職前，故原告應於一開始即主張終止勞

動契約，並即刻遂行，而不需向被告辦理自願離職。

(四)若本院認定原告終止勞動契約為有理由，則被告對原告離職前6個月之平均薪資為23,050元、年資為3年1個月又25日【勞退新制資遣基數為 $(1+107/186)$ 】等情，均不爭執。

(五)原告主張依勞基法第19條規定請求被告應開立非自願離職服務證明書予原告，亦為無理由：

1.被告從未要求原告去職，或責其不適任而給予懲處或責難，反而更加多方體恤與關懷協助其重返職場：

(1)原告任職改派均有其親簽記錄在案，任職及工作內容皆按程序執行階段式復工、工作強化及復工評估，並經職醫與職護及勞安管理員等專業評估適任與否在案；若原告無法勝任「布巾管理員」之工作，原告應可即時提出主張或依法不經預告離職，然原告擔任「布巾管理員」4個月，既未提出無法勝任工作之主張，亦未立即以無法勝任工作而請辭，且離職程序完成近兩個月才提勞資爭議，並於調解時表明被告若願意開立非自願離職證明即可申請失業給付之目的，足證原告主張非自願離職並非事實。

(2)被告之布巾送洗係採外包作業，由外部廠商收洗後再送回，每日之收洗量並不同於原告每日之工作量，且原告因跌倒致手部受傷後之職傷事故，被告已給予二段職傷休養期間累計共18個月；原告復工後部門主管與同儕皆給予多方協助與體諒，職醫、職護亦多方關懷協助並依法留存記錄，記錄上亦載明該單位主管並未給予苛責或脅迫，而以原告能負荷為原則給予支持鼓勵。原告亦曾自訴並未有主管或同事給予壓力或脅迫，而為其自願提出離職，且原告任職布巾管理員期間並無特殊異常之送洗紀錄，主管或同事亦皆未曾給予苛責、刁難甚或懲處與非法對待，今復以此理由主張其不能勝任，且否認其曾受主管與同儕關懷與支持協助，實無法苟同。

2.原告於108年4月間向被告提出離職申請，並告知其離職原

01 因係因婦科問題、個人未來規劃而出於自願性之離職意願
02 與職業災害無關，此有預計復工會議記錄及原告自請離
03 職申請單並由原告親簽在案足茲證明，是以，原告既係自
04 行主動提出離職辭，核與就業保險法第11條所規定之「非
05 自願離職」不同，故被告依法不能給予「非自願離職證明
06 書」。

07 (六)並聲明：原告之訴駁回。

08 三、兩造不爭執之事項：

09 (一)原告自105年4月6日起受僱於被告公司，擔任房務部洗衣房
10 「服務人員」之職務，負責洗衣房平燙機之操作。

11 (二)原告於105年10月30日工作時因遭放置於通道之椅子絆倒，
12 致發生職業災害，並受有右側橈骨頭粉碎性骨折之傷害。

13 (三)原告自105年10月30日起至106年9月30日止（共計11個月）
14 向被告請公傷假在家休養及調理復健；嗣於106年10月1日復
15 工。

16 (四)原告自106年11月13日起至106年12月12日止（合計1個月）
17 向被告請病假，並於106年12月14日復工。

18 (五)被告於107年6月1日經原告同意後將其轉調至房務部樓層「
19 房務員」之職務。

20 (六)原告於107年6月8日經成大醫院診斷其所受右手腕三角纖維
21 軟骨破裂，屬職業災害，建議手術治療；嗣原告於107年7月
22 17日在奇美醫院進行右側手腕關節三角軟骨韌帶斷裂之尺骨
23 切骨減壓關節手術，且醫囑建議需復健休養3個月。

24 (七)原告自107年6月21日起至108年1月25日止再度向被告請公傷
25 假（合計7個月），並於該段停工期間在成大醫院進行復健6
26 次、物理治療21次、職能職療20次。

27 (八)被告自107年10月22日起叮囑原告至成大醫院進行每次3小時
28 之工作強化復健（共計15次），並自107年12月11日起安排
29 原告進行2至4小時之工作現場模擬作訓練（共計10次）。

30 (九)勞保局於108年1月18日以保職簡字第107021220218號函知兩
31 造就原告「右側手腕關節三角軟骨韌帶斷裂經手術處置」繼

續申請自107年9月26日起至107年11月25日止之職業傷害傷病給付乙案，因原告於上開期間休養已可工作，續請不合理，而核定不予給付。

(十)成大醫院108年1月18日診斷證明書記載：「原告所受傷害病名為右側手腕關節三角軟骨韌帶斷裂經手術處置（屬職業災害）；醫師囑言：…目前右手腕僅可勝任輕度負重（<10kg）之工作負荷」等語。

(十一)被告於108年1月21日召開復工會議，決議：(1)原告之復工日期為108年1月28日；(2)復工職務由樓層「房務員」轉調為樓層「布巾管理員」（布巾管理員作業流程如原證五所示），並指示復工後請房務部張惠如經理關心工作適應狀況，職護安排至駐診醫師復工會談；該決議並經原告簽名確認。

(十二)原告於108年1月28日復職後，被告負責發派、管理制服之管衣室，並無職缺。

(十三)被告之職醫吳俊峰於108年1月29日、108年3月12日對原告進行復工評估，評估結果與建議為「適任工作，但右手不宜過度負荷」、「適任工作，但不宜加班過勞」。另被告之職護陳郁婷亦於108年3月28日對原告進行個案關懷，告知其仍可持續進行復健以減輕不適，若有問題可立即提出。

(十四)被告於108年4月16日召開復工會議，追蹤原告復工情況，原告表示除成大醫院復健科門診外，亦在精神科就醫，目前雖已停用抗焦慮藥物，但自認目前身體狀況不適合繼續工作，預計108年5月離職後計畫先專心復健，因此會議結論為：原告認不能適應布巾管理員之工作，預計於108年5月離職，離職後專心復健；該結論並經原告簽名確認。

(十五)被告之職護陳郁婷於108年5月15日持續對原告進行個案關懷，原告表示在提出離職及停用止痛、安眠藥後，心情輕鬆，精神狀況亦較好。

(十六)原告於108年4月下旬填寫離職申請單，其上記載離職原因為「因職災受傷的右手無法負擔搬運布巾的負重工作，目前公司也無其他可調動的職務，只好提出離職申請」、離職日期

為「108年5月31日」；原告並於108年6月4日辦妥離職手續。

(四)被告對兩造間之勞動契約於108年5月31日終止，且原告對108年1-5月之職缺情形詳如被告提出之職缺表卷（第181頁）及證21之真正均不爭執。

(五)原告就其離職請求資遣費等事宜，於108年7月23日向臺南市政府申請勞資爭議調解，經轉介至財團法人中華民國勞動法推廣協會後，兩造於108年8月5日召開勞資爭議調解會議，惟因兩造就原告請求給付資遣費、開立非自願離職書之意見不一致，致調解不成立（被證20：財團法人中華民國勞動法推廣協會勞資爭議調解紀錄）。

(六)若本院認定原告終止勞動契約為有理由，則被告對原告離職前6個月之平均薪資為23,050元、年資為3年1個月又25日【勞退新制資遣基數為（1+107/186）】等情，均不爭執。

四、本院之判斷：

(一)原告主張以職業災害勞工保護法第24條第3款「雇主未依第27條規定辦理」為由，終止與被告間之勞動契約，為有理由：

1.按雇主未依第27條規定辦理者，職業災害勞工得終止勞動契約。職業災害勞工經醫療終止後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施。職業災害勞工保護法第24條第3款及第27條定有明文。

2.查成大醫院108年1月18日診斷證明書記載：「原告所受傷害病名為右側手腕關節三角軟骨韌帶斷裂經手術處置（屬職業災害）；醫師囑言：…目前右手腕僅可勝任輕度負重（< 10kg）之工作負荷。」且原告於職業災害後之復工職務由樓層「房務員」轉調為樓層「布巾管理員」，而布巾管理員作業流程（如原證五所示），須將各餐廳布巾清點數量、至管衣室對點送洗制服、清點送回浴袍、小方巾後裝車、將客衣車、備品車推送至指定位置、搬運、清點、

上架布巾等事項，嗣被告於108年4月16日召開復工會議，追蹤原告復工情況，會議結論為：原告認不能適應布巾管理員之工作，預計於108年5月離職，離職後專心復健；其後原告於108年4月下旬填寫離職申請單，其上記載離職原因為「因職災受傷的右手無法負擔搬運布巾的負重工作，目前公司也無其他可調動的職務，只好提出離職申請」，此為兩造所不爭執之事實，是本院審酌原告之右手腕僅可勝任輕度負重，及布巾管理員之前開工作需重度使用右手腕，是原告主張被告並未按其健康狀況及能力，安置適當之工作乙節，尚非無憑。

3. 被告雖辯稱原告於108年1月28日復職後，將原告轉調為樓層「布巾管理員」乙職，為適當之工作云云，並提出職醫評估結果與建議為憑，惟被告之職醫吳俊峰於108年1月29日、108年3月12日對原告進行復工評估，評估結果與建議為「適任工作，但右手不宜過負荷」、「適任工作，但不宜加班過勞」，然前開評估係被告之職醫所為之評估，自尚難僅以該評估之結果即遽認原告之健康狀況及能力已足以負荷布巾管理員之工作；況該職醫評估與建議亦認為原告之右手不宜過負荷，且原告所受之傷勢既仍需持續一週1-2次之復健，顯見原告右手腕之傷勢尚未復原，益徵原告之右手腕實不宜負荷過重，然布巾管理員之前開工作，勢難避免原告右手腕之負重過度，是被告前開所辯，尚難憑採。

4. 至被告抗辯管衣部包含原告、訴外人顏秀滿在內共編制有5名人員，由該5人輪班，扣除休假至少會有3人輪班，並會互相支援云云，然輪班本屬該業務所需，並無法分擔或減輕原告需完成工作之負重，而支援既屬幫助性質，亦無法常態、義務的減輕原告之負荷，是被告此部分所辯，亦非可採。

5. 另原告於108年1月28日復職後，被告公司有無適合原告之職缺乙節，並非原告得否終止契約之判斷要件，易言之，

01 不論被告有無適合原告健康狀況及能力之職缺，只要被告
02 未按原告之健康狀況及能力，安置適當之工作，原告即得
03 行使其終止勞動契約之權利，附此敘明。

04 (二)原告主張以勞基法第14條第1項第3款「契約所訂之工作，對
05 於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者」為由
06 ，終止系爭勞動契約，亦為有理由：原告復職後，被告並未
07 按原告之健康狀況及能力，安置適當之工作，而有違職業災
08 害勞工保護法第27條之規定，且原告於108年4月26日之復工
09 會議中既已陳明其不能適應布巾管理員之工作，而被告並未
10 因之而另提供適當之工作，是原告主張其亦得依勞基法第14
11 條第1項第3款之規定終止系爭勞動契約，於法亦屬有據。

12 (三)原告主張依據職業災害勞工保護法第25條、勞工退休金條例
13 第12條第1、2項規定請求被告給付資遣費36,310元【23,050
14 × (1+107/186)】，為有理由：

15 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
16 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
17 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
18 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
19 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
20 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工
21 退休金條例第12條第1項分別定有明文。依上開說明，原
22 告係依職業災害勞工保護法第24條第3款、勞基法第14條
23 第1項第3款之規定終止兩造間之勞動契約，則原告主張依
24 上開規定請求被告給付資遣費，於法亦屬有據。

25 2.而被告對原告離職前6個月之平均薪資為23,050元、年資
26 為3年1個月又25日【勞退新制資遣基數為(1+107/186)
27 】等情，並不爭執，是原告請求被告給付之資遣費36,310
28 元，為有理由。

29 (四)原告主張依勞基法第19條規定請求被告應開立非自願離職服
30 務證明書予原告，有無理由：未按勞動契約終止時，勞工如
31 請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；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，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。準此，兩造間之勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第3款合法終止，則原告依上開法條規定請求被告開立非自願離職證明書與原告，亦應予准許。

五、綜上所述，系爭勞動契約既經原告合法終止，則原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職服務證明書，於法均屬有據。從而，原告請求被告給付36,310元及自起訴狀繕本送達被告之翌日即108年10月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，並請求被告交付非自願離職證明書，均有理由，應予准許。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，就主文第1項部分，爰依前開規定，判決如主文第4項所示。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、據上論斷：原告之訴為有理由，並依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 5 月 15 日
民事勞動法庭 法官 洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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 5 月 15 日
書記官 林政良