臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第71號

原　　告　呂英誠
訴訟代理人　林泓帆律師（法扶律師）
被　　告　亞洲航空股份有限公司
法定代理人　盧天麟
訴訟代理人　劉書均
　　郭庭甫

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年8 月13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。

訴訟費用新臺幣4,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠、原告於民國108 年3 月25日起受雇於被告公司擔任定翼機維修廠專員，每月薪資為新臺幣（下同）31,000元，兩造間簽訂如被證1 勞動契約書（下稱系爭勞動契約書）。被告公司於109 年3 月25日通知原告自109 年4 月1 日起調任至定翼機維修廠擔任一般維修線B 組技師，原告不能接受，此並非原告能力所能負擔，原告於109 年4 月14日以原證2 存證信函通知被告公司，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」終止兩造間勞動契約。被告公司調動原告工作非屬原告體能及技術可勝任，已損害原告權益，原告終止勞動契約後，自得請求被告公司給付資遣費15,500元（31,000元x 1/2 ），及請求被告公司發給非自願離職證明書。為此，原告依勞基法第10條之1 、第14條第1 項第6 款、第17條第1項、第19條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）12條第1 項規定，提起本件訴訟。

㈡、對被告抗辯之陳述：

1.原告雖然畢業於永達技術學院機械工程系航空組，也受過漢

翔公司附設職業訓練中心之飛機維修專業訓練，但當初沒有通過考試。原告在國外進修航空管理，就是因為對飛機維修沒有興趣，不想從事機械維修之工作，原告之前工作經驗都是文書方面，看到被告公司廠辦專員之徵人廣告是從事文書工作，原告才辭職到被告公司工作。任職後才2 週，新廠長就說原告職務是不需要的，要將原告調去維修部門或工程處，原告當時就感覺遭到被告公司欺騙。後來隔了一年，就通知原告調任至定翼機維修廠擔任維修技師。

2.擔任維修技師常常要配合加班，但原告住高雄，需要通勤，交通上造成極大不便。且廠辦專員和維修技師之職業風險程度不同，但原告職等及薪水沒有調整，亦不合理。

3.被告公司表示曾將間接人力之員工調任為直接人力，但其它員工同意調動，不代表原告同意調動。如果被告公司缺維修技師，應該公開徵才，不是應徵原告後，再將原告調動擔任維修技師。且被告公司應先徵詢有無其他員工願意調動，而不是直接調動無意願之原告。

4.廠辦專員雖要至現場檢測電瓶容量、確認裝備是否損壞，但廠辦專員仍不了解維修人員之工作內容。被告公司自始未與原告協商調動，單方強迫原告要面對現實，廠長沒有和原告協商並徵求原告同意，並表示原告無法接受就應該自行請辭，違反勞基法調動原則及民事誠信原則。

㈢、並聲明：

1.被告公司應給付原告15,500元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

2.被告公司應發給原告非自願離職證明書。

3.第1 項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、調動後之工作為原告體能及技術可以勝任：

1.被告公司依據系爭勞動契約書第4 條，基於營運需要調動原告擔任定翼機維修廠一般維修線B 組技術人員，因為廠辦工作只要2 個人就可以勝任，反而維修技師有缺人。維修技師

之工作基本就是修飛機，拆裝、蓋板、結構，依照飛機維修進度，由領班指派工作給維修線的人，技師沒接到工作時，就在辦公室待命或處理其他東西，有接到工作就會去維修廠。維修技師之工作即便沒有工作經驗之人均得經由學習與訓練進行，一開始公司領班會介紹系統及教導閱讀技令，之後領班親自帶領，邊作邊教，包含簡單的拆裝燈泡、拆裝火警偵測器、拆裝烤箱、拆裝電線接頭等循序漸進，經過大約半年以上的學習與訓練就能獨立作業，被告公司沒有不合理要求原告立即上飛機正式維修。

2. 定翼機維修廠廠長考量成本及人力規劃，決定縮減廠辦人員為2員，留任之2位廠辦專員，分別為柯○○、男性、47歲、年資11年又10月、大學工業工程系及楊○○、女性、48歲、年資23年又8月、大學應用英語系，相較原告現年約30歲，畢業於永達技術學院機械工程系航空組，在軍中服役時擔任AGO13飛機發動機修護兵，亦受過漢翔公司附設職業訓練中心之飛機維修專業訓練，原告已具備飛機維修之基本技術。另原告於履歷表上註明領有汽車修護丙級證照、機器腳踏車丙級證照，相較之下，原告年輕且具有相關學經歷，英文能力也好，調動後之工作確為原告體能及技術可以勝任。至於為何不對外應徵人力而調動原告，是因為公司希望培養多工人才，優先選擇內部員工調動而非對外應徵。

3. 廠辦專員之工作與維修現場密切往來，本需至現場檢測電瓶容量、確認裝備是否損壞、紀錄液壓車送校時間等。依原告之學經歷，已具有相當之維修技能，公司意願花費時間及金錢培訓原告，如原告將來考取維修證照，更有加薪機會，有益於原告未來發展。又維修技師仍屬定翼機維修廠，調動後的工作環境也是原告所熟悉，被告公司之調動合於勞基法規定。

4. 調動後的薪資、職等和原先一樣，但維修技師的加薪空間大於廠辦專員，經過訓練後表現良好或取得證照，都有加薪空間。

5.原告原本廠辦專員之工作，由其他廠辦人員接手，公司沒有另外招募廠辦專員，且其他2位廠辦人員也沒有因為承接原告工作導致加班，足見2員足以負荷廠辦之工作。

6.被告公司曾將間接人力調任為直接人力，如將張○○自生管組調動至維修線B4班，及林○○自品保組調動至電子修護一班，為跨部門調動，與原告同部門調動相較，差異更大，但未有員工反應不能勝任。

㈡、原告自調動日起分別請事假及特休假，被告公司以109年4月17日存證信函，提醒原告履行勞務契約，於原告曠職超過3日後，再以109年4月28日存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」不經預告終止兩造間勞動契約，則被告公司無庸發給原告資遣費及非自願離職證明書。

㈢、並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠、原告於108年3月25日起受雇於被告公司擔任定翼機維修廠專員，月薪31,000元，兩造間簽訂系爭勞動契約書（見本院卷第29至31頁）。

㈡、被告公司於109年3月25日通知原告自109年4月1日起調任被告公司定翼機維修廠一般維修線B組技術人員，原告表示不能接受。

㈢、原告於109年3月30日起開始請事假、特休假，差勤狀況如被證7所示（見本院卷第43頁）。

㈣、原告於109年4月14日以原證2存證信函通知被告公司，依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」終止兩造間勞動契約（見補字卷第21頁）。被告公司收受該存證信函，並於109年4月17日以被證8存證信函回覆原告稱「本公司依法調動台端之工作，請台端繼續履行勞務契約」（見本院卷第45頁）。

㈤、被告公司於109年4月28日以被證9存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」不經預告終止兩造間勞動契約（見本院卷第49頁）。

㈥、原告畢業於永達技術學院機械工程系航空組；在軍中服役時擔任AG013飛機發動機修護兵；原告接受過漢翔公司附設職業訓練中心之飛機維修專業訓練；原告應徵時履歷表註明領有汽車修護丙級證照、機器腳踏車丙級證照。

㈦、【倘法院認為】被告公司違反調動原則，原告終止勞動契約有理由時，則被告公司同意給付原告之資遣費金額為15,500元，且依就業保險法第11條第3項，應發給原告非自願離職證明。

四、本件之爭點：

㈠、被告公司調動原告工作，調動後之工作是否為原告體能及技術可勝任？被告調動原告工作，有無違反誠信原則？

㈡、被告公司依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，是否有效？即原告請求資遣費及開立非自願離職證書，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠、被告公司是否違法調動原告？

1.工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要就雇主調職命令權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，應依下列原則辦理：一、基於企業經營上所必需；二、不得違反勞動契約；三、對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；五、調動地點過遠，雇主應予必要協助（下稱調動五原則），早期有內政部（74）台內勞字第328433號函釋可參，故雇主調動勞工之工作場所或變

更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。上述「調動五原則」於104 年12月16日勞基法修正時，明確規定於第10條之1：「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。」，故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並依上述「調動五原則」辦理，只要雇主所為之調動沒有違反調動五原則，且勞工無法舉證雇主的調動實屬對原有勞動契約內容變更之要約時，若勞工不願接受調動，勞工僅能終止勞動契約，反之，如果雇主所為之調動違反調動五原則，或勞工舉證雇主之調動變更原有勞動契約內容，勞工若不願接受調動，自得終止勞動契約並向雇主請求發給資遣費。

2. 被告公司於109 年4 月1 日起將原告原屬定翼機維修廠之專員調動為維修線B5班之技師，負責飛機維修事宜，有人事變更通知單在卷可稽（見本院卷第33頁），應審酌調動職務是否符合勞基法第10條之1 之規定。依系爭勞動契約書第4 條約定「乙方（即原告）提供勞務地點為台南地區，甲方（即被告公司）得視營運需要，將乙方調動至甲方營區地區之任何一站或聯屬公司工作，乙方不得拒絕」（見本院卷第29頁），故被告公司依系爭勞動契約書，確有行使調職命令權之依據。又原告調職後每月薪資及職等均不變，工作地點仍在被告公司仁德廠區，為兩造所不爭執，就此部分勞動條件沒有不利變更。

3. 被告公司是否得依系爭勞動契約書第4 條行使調職命令權，在於公司有無違反調動五原則及權利濫用，即是否依約有此

權限且基於營運需要，而能合理化此次調職命令權之行使。就此：

①航空器維修人員以22至38歲男性為主，學歷為高工以上具飛機修護經驗或專科學歷以上理工相關科系畢業，並具備良好的英文能力。除通過航空公司內部考試外，地面機械員證照及各式機型的訓練證書都有助於升遷及加薪，隨著國際航線拓展，航空器維修人員若能取得國際組織的修護執照（如FAA執照、EASA執照等），將可提升個人地位與競爭力（詳勞動部網頁，關於航空器維修人員之介紹，https ://www .mol .gov .tw/statistics/2475 /19284/19289/）。

②被告公司考量原告約30歲，正值青壯，畢業於永達技術學院機械工程系航空組，在軍中服役時擔任AGO13 飛機發動機修護兵，受過漢翔公司附設職業訓練中心之飛機維修專業訓練，具備飛機維修之基本技術，及原告於履歷表上註明領有汽車修護丙級證照、機器腳踏車丙級證照，為原告所不爭執。又被告供稱技師一開始工作會由公司領班介紹系統及教導閱讀技令，之後由領班親自帶領，邊作邊教，包含簡單的拆裝燈泡、拆裝火警偵測器、拆裝烤箱、拆狀電線接頭等循序漸進，大約經過半年以上的學習與訓練才會讓原告獨立作業，因而答辯原告調動後之工作，原告之體能及技術可以勝任等語。衡情，飛機維修工程師是飛機的保養師、維護師，可謂飛機的醫生，運用自己的技術與專業，為飛機診治一個又一個疑難雜病，為飛航安全提供堅實的後盾保障，維修技師負責檢查飛機各組成部分、裝備、零件的齊全，勢必會經過一段學習階段之教育訓練，航空公司亦不可能貿然讓新手直接從事飛機維修，畢竟若稍有疏失，造成飛機安全破口，釀生飛安問題，將是航空公司不可承受之重，是被告公司辯稱調動原告工作後，會有一段教育訓練與學習過程，實與該行業別之屬性相符，堪予採信。且依原告供述略以：我不能接受從廠辦專員變成技師，因為之前工作經驗都是文書經驗，雖然學過維修，但我不想走維修，未來想從事航空業，但不是

維修。大學畢業後有去澳洲唸書，是讀航空管理，想說看看航空後勤或文書部分有沒有發展可能等語（見本院卷第58至59頁、第98頁），亦可見原告不能接受調動之原因在於「志趣、生涯規劃」，而非「技術、體能」無法負荷。申言之，原告既有上述之學經歷，應認調動後之工作為原告「技術」可以勝任，或稍加學習與磨練，經過教育訓練與領班帶領實地操作，將會強化原告專業修護技能。且原告屬青壯年，與勞動部網頁所示航空器維修人員以22至38歲男性為主之年齡層相符，原告也沒有任何先天或後天之殘疾致其體能無法負荷維修技師之工作，是原告稱維修技師之工作為其體能及技術無法勝任，尚難採信。

③調職可作為培育勞工養成多重之工作能力，亦可防免勞工掌管特定職務過長時間所生之流弊，再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，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等變更，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。本件依兩造間系爭勞動契約書所示，並未約定原告之工作內容僅限於廠辦專員之文書、管理工作（見

本院卷第29頁），是原告之工作內容並非不能調整。被告公司考量成本及人力規劃運用後，未另行對外應徵維修技師，而決定縮減廠辦人員編制由3 員減為2 員，並考慮留任之2位廠辦專員，分別為柯○○、男性、47歲、年資11年又10月、大學工業工程系及楊○○、女性、48歲、年資23年又8 月、大學應用英語系，相較之下，柯○○、楊○○年紀較大，原告較年輕且具有相關學經歷，被告公司因而有意願花費時間及金錢培訓原告。且原告不否認其原本工作本來就會前往飛機維修現場，例如檢測電瓶容量、確認裝備是否損壞，則原告調動後之工作環境並非原告不熟悉的環境，且調動後之工作仍隸屬於定翼機維修廠，有公司組織架構圖在卷可按（見本院卷第73頁）。另原告原本之廠辦工作，由其他廠辦人員接手，也查無公司另行招募廠辦專員。是以，被告公司依其企業經營管理上之合理考量做選擇，俾便企業於整頓人事、調派人力後，得改善經營體質、提高營運績效俾永續經營。且原告亦無舉證被告公司之調職對其有其他不當動機或藉此將其懲戒。佐以調動後之工作地點仍在仁德廠區，且被告公司陳稱願意提供培訓等情，堪認系爭調動符合「調動五原則」且難謂違反誠信原則。

④再者，基礎之維修訓練完成後，航空公司會考量個人能力、專長、意願，是否取得維修相關證照，而提供將來職類發展體系，如以助理工程師、機械員、修護領工、副工程師、領班、正工程師、專業工程師、訓練教官、品保稽核、修護管制等主要職涯方向，將來也可能內部輪調或外派在駐外站，使個人職能適才適所。此外，從事飛機維修之特質極重視外語能力，良好的英文閱讀能力是維修人員之加分甚至基本條件，工作單常以英文呈現，而原告自稱英文能力甚佳，有在國外留學之經驗，所以在被告公司欲栽培（或缺人）維修技師之際，調動原告確有其經營上合理之處。從而，被告公司對原告所為之職務調動難謂有何權利濫用情事致原告受有不利益結果。

⑤綜此，被告公司所為之調動並非原告體能及技術不能勝任，亦無違反誠信原則及權利濫用，則被告公司答辯稱兩造既約定被告公司得基於公司經營所必需而單方調動原告，原告復主張被告公司未與原告協商調動事宜，僅單方面強迫原告要面對現實云云，即無理由。原告復主張調動後工作場所，由辦公室文書工作變動為需外出維修機械，且需長時間加班及兩者職業風險不同云云，惟工作內容由文書工作為主，變動為維修機械，此乃維修技師工作本質之使然，與文書工作性質上沒有優劣之分，即便需加班，依法亦可領有加班費，難認勞動條件有不利變更。

4.綜上，本件沒有證據認定被告公司對原告之調職違反勞基法第10條之1 調動原則及誠信原則、權利濫用，是被告公司基於企業經營上所必需，且薪資條件不變，原告之體能、技術亦可勝任維修技師之工作，未違反兩造間勞動契約，是被告公司之調職行為應屬合法。

㈡、被告公司依勞基法第12條第1 項第6 款終止勞動契約，是否有效？即原告請求資遣費及開立非自願離職證書，有無理由？

1.勞工無正當理由繼續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1 項第6 款定有明文。被告公司基於企業經營之必要及人事管理之需要，自109 年4 月1 日起將原告職務調整擔任維修技師，未違反兩造間勞動契約，屬合法調動行為，已如前述。則原告片面認為公司調動違法並拒絕接受調職，於109 年4 月14日以存證信函通知被告公司，依勞基法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」終止兩造間勞動契約，自乏依據。原告自調動日起分別請事假及特休假，被告公司以109 年4 月17日存證信函提醒原告履行勞務契約，然原告始終未至維修線B5班履行勞務，為原告所不爭執。原告逾事假及特休假合計之日數後，仍曠職超過3 日，被告公司即以109 年4 月28日存證信函通知原告，依勞基法

第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」不經預告終止兩造間勞動契約，是被告公司終止勞動契約自屬合法有效。從而，原告請求被告給付資遣費15,500元，為無理由，應予駁回。

2.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。而就業保險法所稱非自願離職，係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，就業保險法第11條第3項定有明文。本件被告公司係依勞基法第12條第1項第6款曠工事由終止兩造間之勞動契約，核與前揭「非自願離職」之情形有間，故原告請求被告發給非自願離職證明書，難認有據，亦應予駁回。

六、綜上所述，原告依勞基法第10條之1、第14條第1項第6款、第17條第1項、第19條及勞退條例12條第1項規定，請求被告給付資遣費15,500元及遲延利息；及被告應發給原告非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另贅論，附此敘明。

八、訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條及第87條第1項分別定有明文。本件原告之訴為無理由，第一審訴訟費用即裁判費為4,000元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），應由原告負擔，爰判決如主文第2項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　3　　日

民事勞動法庭　法　官　羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本庭（台南市○○路○段○○○號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　3　　日

書記官　周玉茹