

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第156號

原告 黃鴻瑋
訴訟代理人 張哲軒律師（法扶律師）
被告 高雄空廚股份有限公司
法定代理人 王宏
訴訟代理人 葉張基律師
林韋甫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月22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、原告主張：

（一）原告自民國106年11月1日起受僱於被告，在裝運班擔任裝運、上餐車之工作，於工作時無需久站，被告領班於110年5月27日以通訊軟體LINE通知原告，因受疫情影響業務縮編而調動職務，原告須於同年月28日填妥工作意願調查表並繳回，然原告曾因腳受傷（右側大腿骨頭部及中段骨折、小腿骨骨折、膝蓋骨骨折受傷），雖多年前手術治療完成，但仍不宜久站，若調往烘焙班須整日站立工作，無法坐下工作休息，與原先裝運班的勞動條件相差甚鉅，非原告體能可勝任，已達不合法調動之情事，原告除拒絕填寫外，亦有向人事副理詢問確認有調動一事，被告進行職務調動前均未依工作意願調查表進行評估及面談，即逕於6月2日公布調動之人事命令，不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1調動之原則。原告迫於無奈僅得於6月6日報到，並於6月8日繳交腳傷之診斷證明書，被告直至6月14日方將原告調回裝運班。原告於獲悉遭違法調動職務後，旋向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）聲請勞資爭議調解，並於110年6月22日調解當日以被告違反勞基法第10條之1第3款規定，依同法第14條第1項第6

款終止勞動契約，而原告任職時，依被告所提供之福利制度，保障年薪14個月（端午/中秋/年終），顯見上開獎金屬保障年薪14個月之一部分工資，且該等獎金每年均固定發放，為經常性給付及勞力對價所得，應屬工資，原告終止契約日為110年6月22日，離職前1日往前6個月（即109年12月20日至110年6月21日）之薪資分別為110年6月28,333元、110年5月40,283元（含端午獎金12,000元）、110年4月28,233元、110年3月29,258元、110年2月29,033元、110年1月52,497元（含年終24,000元）、110年12月28,382元，平均工資為34,868元【 $\{ (28,333 \text{元} \times 21/30) + 40,283 \text{元} + 28,233 \text{元} + 29,258 \text{元} + 29,033 \text{元} + 52,497 \text{元} + (28,382 \text{元} \times 11/31) \} \div 6 = 34,868 \text{元}$ 】。原告工作年資自106年11月1日起至110年6月23日止，共3年7個月又23日，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費63,537元【 $34,868 \text{元} \times (1 + 37/45) = 63,537 \text{元}$ ，元以下四捨五入】。又原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，屬就業保險法所規定之非自願離職，爰依勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書。另原告因被告違法調動職務，無法安排適合案場工作，被告又不願依法辦理資遣，原告前往身心科就診，每日需靠藥物入眠，原告因此身心創傷受有痛苦，爰依民法第195條第1項前段規定，請求被告給付精神慰撫金5萬元。

(二)聲明：(1)被告應給付原告113,537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。(2)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

(一)原告於106年11月1日受僱被告，於裝運班擔任裝運工作，主要負責機上餐點運送及外燴餐運送。被告主要業務為飛機餐點之銷售，因受新冠肺炎疫情影響，機場航班幾乎停擺，不得已必須進行相關調動作業，除持續進行員工不同工作崗位的教育訓練，及請包括原告在內之勞工填寫工作意願表外，經慎重評估後於110年5月31日公告人事命令，將原告調往烘

01 焙單位支援7個月，相關薪資均無變動，工作地點仍為同一
02 廠區。原告隨即於110年6月2日向勞工局聲請勞資爭議調解
03 ，卻仍於110年6月6日至烘焙部門報到，並於之後提出乃榮
04 醫院110年6月8日之腳傷診斷證明書（原告受僱時並未告知
05 有腳傷），被告雖認為原告之腳傷並不影響調動後的工作，
06 但因原告對此有所質疑，被告尊重原告意見，已於同年6月
07 14日將原告調回原本裝運班。原告於110年6月22日勞工局調
08 解時，主張被告違反勞基法第10條之1規定，依同法第14條
09 第1項第6款終止勞動契約，惟原告自110年6月14日起已回到
10 裝運班上班並受領薪資迄今，實際調動時間僅9日，卻仍於3
11 個月後提起本件訴訟，其客觀上提供勞務履行勞動契約之行
12 為與提起本件訴訟主張業於110年6月22日終止勞動契約之行
13 為互為矛盾，顯然構成濫訴且欠缺權利保護必要，原告在已
14 回原職上班之情形下主張終止勞動契約，亦屬權利濫用，其
15 終止應不生效力，另在原告迄今仍對被告提供勞務並受領薪
16 資，足使被告正當信任原告已不欲行使終止契約權，經斟酌
17 當事人間之關係、權義時空背景及其他主、客觀等因素，依
18 一般社會通念，可認原告3個月後終止勞動契約之再為行使
19 有違「誠信原則」，基於權利失效原則，原告終止契約權應
20 受到一定之限制而不得行使。又原告原本裝運班之裝運工作
21 更需走動及搬運物品、駕駛車輛等，烘焙單位雖然也需走動
22 ，但區域不大，且尚有推車可以使用，負擔更輕，被告於11
23 0年3月進行烘焙單位教育訓練時，原告並無提出腳傷無法工
24 作之情形，且均能於現場操作，甚至原告前曾於109年10月4
25 日至同年月31日支援綜業組，及於110年2月28日至同年4月3
26 日、110年6月1日至同年月14日支援烘焙班，均屬順利，被
27 告此次將原告調動至烘焙班9日，並無違反勞基法第10條之1
28 規定，亦難認有何損害勞工權益之虞。另依勞基法施行細則
29 第10條第3款及兩造間特定性工作業務培育契約書第4條第3
30 項約定，端午獎金與年終獎金不具有經常性給與之性質，並
31 非工資，被告係根據當年度營運狀況發給三節獎金，並未保

證年薪14個月。再勞基法第10條之1非屬保護他人之法律，且一般勞資爭議不會因此導致勞動契約一方精神上損害，依原告提出心悅診所診斷證明書所載，其罹患焦慮症的第一次門診時間係110年5月27日，早於被告110年6月2日發布之人事命令之前，故原告縱有罹患焦慮症，亦非被告調動行為所致。

(二)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、本院之判斷：

(一)原告自106年11月1日起受僱於被告，於裝運班擔任載運及推送餐車之工作，被告於110年5月27日通知原告，因受疫情影響業務縮編而需調動職務，異動人員將視業務恢復情況歸建原單位，請異動人員就工作意願調查表所列有人力需求之綜業、烘焙、航空製造及竹苗廠製造單位等工作崗位，依個人意願排序，並於5月28日繳回人事單位，原告未予填寫，被告於同年6月2日公布人事命令，將原告調動至烘焙班支援，支援期間自110年6月1日至同年12月31日，原告於同年6月6日至烘焙班報到，並於同年6月11日提出乃榮醫院110年6月8日診斷證明書及人員異動申請表，說明其因舊疾不能久站，被告乃於同年6月14日將原告調回裝運班，原告於同年6月2日向勞工局聲請勞資爭議調解，兩造於同年6月22日到場調解，原告於當日以被告違反勞基法第10條之1第3款規定，依同法第14條第1項第6款終止勞動契約，原告終止契約後，仍繼續為被告提供勞務並受領薪資迄今等情，業據被告提出工作意願調查表、人事命令、烘焙班簽到單、乃榮醫院110年6月8日診斷證明書、人員異動申請表、勞工局勞資爭議調解紀錄、原告出勤紀錄、員工薪資單等件影本附卷為證（見本院卷第75至97頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

(二)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：三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。」；「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇

主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」
勞基法第10條之1第3款、第14條第1項第6款分別定有明文。
原告主張其曾因腳受傷（右側大腿骨頭部及中段骨折、小腿
骨骨折、膝蓋骨骨折受傷），雖多年前手術治療完成，但仍
不宜久站，若調往烘焙班須整日站立工作，無法坐下工作休
息，被告將其調動至烘焙班，違反勞基法第10條之1第3款規
定，其依同法第14條第1項第6款終止勞動契約等語。經查，
被告於110年5月27日通知包含原告在內等員工，因受疫情影
響業務縮編而需調動職務，異動人員將視業務恢復情況歸建
原單位，請異動人員就工作意願調查表所列有人力需求之綜
業、烘焙、航空製造及竹苗廠製造單位等工作崗位，依個人
意願排序，並於5月28日繳回人事單位，然原告未予填寫，
亦未提出診斷證明書或於工作意願調查表上記載其曾因腳傷
而不宜久站，而原告前曾於109年10月4日至同年月31日支援
綜業組，負責地瓜削、烤、包裝及義大利麵裝箱，於110年2
月28日至同年4月3日、110年6月1日至同年月14日支援烘焙
班，負責麵糰整型工作，此有被告提出原告糕點班簽到單為
證，且為原告所不爭執（見本院卷第130、184頁），被告因
此認為依原告之體能及技術應可勝任烘焙班之工作，遂將原
告暫調動至烘焙班，支援期間自110年6月1日至同年12月31
日，並視疫情期間業務恢復情況歸建原單位，原告於同年6
月11日方提出乃榮醫院110年6月8日診斷證明書及人員異動
申請表，說明其因舊疾不能久站而申請異動，被告為免爭議
，乃於同年6月14日將原告調回裝運班，是原告自110年6月6
日至烘焙班報到至同年月14日調回裝運班，期間僅有9日，
依其烘焙班簽到單，原告實際於烘焙班工作5日（見本院卷
第81頁），相較於原告之前於烘焙班支援之日數曾長達一個
月以上短少許多，已難認此次調動致原告權益受有何損害；
且依乃榮醫院診斷證明書記載原告前雖受有右側大腿骨頭部
及中段骨折、小腿骨骨折、膝蓋骨骨折之傷害，但多年前已
手術治療完成，惟不宜久站（見本院卷第21頁），而依被告

01 提出搬運班及烘焙班之工作照片，搬運班之工作內容需搬運
02 食物、貨物、便當等重物，而烘焙班則需站立負責披薩之送
03 料、推車及包裝（見本院卷第101至106頁），搬運班之工作
04 對下肢之負荷未必較烘焙班之工作為輕，原告亦可向被告反
05 應調整其於烘焙班之工作內容或休息時間，並非全然不能勝
06 任烘焙班之工作，僅依上開診斷證明書之記載，尚無法證明
07 依原告之體能確不能勝任烘焙班之工作。從而，被告因受新
08 冠肺炎影響，有調整部門人力之必要，將原告暫調動至烘焙
09 班支援，期間6個月，其他勞動條件不變，難認有何違反勞
10 基法第10條之1第3款規定之情形，且經原告提出診斷證明書
11 申請異動，被告已立即將原告調回原單位，調動期間僅9日
12 ，實際於烘焙班工作僅有5日，亦難認有何損害原告權益之
13 情事，原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並不
14 合法，其據此請求被告給付資遣費，即屬無據。

15 (三)按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠
16 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第
17 13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契
18 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不
19 得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有
20 明文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，
21 並無理由，業如前述，則原告之離職既不符合前述就業保險
22 法所稱之非自願離職，自不得請求被告開立非自願離職證明
23 書。原告提出心悅診所診斷證明書，主張其因遭被告違法調
24 職致身心健康受有損害，然原告早於110年6月2日被告公布
25 調動之人事命令前之同年5月27日即於該診所就診，無法證
26 明係受此次調職所影響，且被告亦無違法調職情事，業如前
27 述，原告依民法第184條第2項、第195條請求被告賠償精神
28 慰撫金，亦非有理。本件被告並無違法調動原告職務，原告
29 聲請傳訊證人劉偉呈，證明被告是否有保證年薪14個月，即
30 無調查之必要，附此敘明。

31 四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費、慰撫金及開立非自願

離職證明，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 1 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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 111 年 1 月 5 日
書 記 官 林 怡 君