

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第35號

原告 蕭子佳  
訴訟代理人 廖怡婷律師  
被告 合正機械股份有限公司

法定代理人 義明瑩股份有限公司

訴訟代理人 陳俊茂律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告合正機械股份有限公司（下稱被告公司）非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

01 貳、實體事項：

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告自民國106年4月起受僱於被告公司，並長期擔任總經理  
04 蕭義勇之特助一職，受蕭義勇指揮監督，每月實領薪資為新  
05 臺幣（下同）41,205元。未料被告公司竟於112年9月12日無  
06 故調動原告職務及單位，將原告調任至其不熟悉、非專長之  
07 業務單位擔任業務，降低原告職級及薪資，已違反勞動基準  
08 法（下稱勞基法）第10條之1規定，原告得知上情即明確表  
09 示不同意該調動，並於112年9月14日申請勞資糾紛調解，惟  
10 雙方於112年10月3日調解不成立。嗣被告公司以勞基法第12  
11 條第1項第4款與第6款規定，於112年10月26日終止兩造勞動  
12 契約，惟原告本屬責任制、無須打卡之員工，且被告公司之  
13 調動無效，原告自當仍以原職務繼續提供勞務，而原告自11  
14 0年9月至10月之出勤時間，與以往出勤並無不同，被告公司  
15 又在解僱原告前完全無任何溝通、說明、或要求原告有任何  
16 改善機會等，亦未具體明確指出原告有何違反勞動契約或工  
17 作規則，而達情節重大或任何造成公司具體危險或損失，未  
18 符合解僱最後手段性原則，亦有權利濫用之虞，不合勞動基  
19 準法第12條第1項第4款所定情節重大之情形，是被告公司主  
20 張原告有未出勤及曠職等違反勞動契約、工作規則重大之情  
21 事，並無理由。另被告公司自112年10月份即開始停止給付  
22 原告薪資，且違法減薪等情，經原告於112年9月20日向彰化  
23 縣政府陳情，彰化縣政府嗣以被告公司違反勞基法第22條第  
24 2項規定，科處被告公司新臺幣（下同）20,000元整之罰  
25 鍰，故被告公司違法減薪及未支付原告薪資，顯已違法。  
26 是被告公司上開所為調動及終止勞動契約均屬違法無效，兩  
27 造間之僱傭關係仍繼續存在，原告自得請求確認雙方間僱傭  
28 關係存在，並請求被告公司繼續給付原告每月薪資41,205元  
29 及提繳勞工退休金等語。

30 (二)並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應自112年10月27  
31 日起至准許原告復職之日止，按月於每月10日給付原告41,2

01 05元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率  
02 百分之5計算之利息。被告應自112年10月27日起至准許原告  
03 復職之日止，按月提繳2,634元至原告設於勞動部勞工保險  
04 局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶。如受有利判決，  
05 請求依職權宣告假執行。

06 二、被告公司則以：

07 (一)緣被告公司乃被告公司法定代理人義明瑩股份有限公司代表  
08 人蕭義明於00年0月間出資設立，為符合法規於00年0月間借原  
09 告之父蕭義勇之名義掛名股東。原告於106年4月10日至被告  
10 公司任職，主要工作內容為氣動工具部門業務，嗣經蕭義勇  
11 私自調為其特助協助處理雜務。詎蕭義勇竟以身為蕭義明兄  
12 長身分，經常要求被告公司員工做出違背公司內部控制之  
13 事，例如93年間，原告並未在被告公司任職，蕭義勇卻要求  
14 總務人員替原告辦理保險，由被告公司支付勞健保費用及提  
15 撥勞工退休金，種種不符規範之作為，不但令被告公司諸多  
16 員工難以認同，亦已影響被告公司之營運管理，且被告公司  
17 從未經董事會決議委任蕭義勇為總經理，被告公司爰召開股  
18 東臨時會修訂章程並改選董事及監察人，終止與蕭義勇間之  
19 委任關係。因蕭義勇於被告公司已無職權，被告公司自始不  
20 存在副總裁之職務單位，原告之職務已失所附麗，再無於被  
21 告公司協助蕭義勇之必要，被告公司乃基於企業經營上所必  
22 須，於112年9月12日將原告調職回任為氣動工具部門業務，  
23 對原告勞動條件並未做不利之變更，九月工資更已發放至原  
24 告薪轉帳戶，故原告主張被告公司違法調動云云，均非事  
25 實。

26 (二)原告不論調職前後，出勤狀況均屬不佳，不但經常性缺勤，  
27 縱然到勤亦未確實遵守上下班時間，且不依工作規則辦理請  
28 假手續，自112年9月12日調職後，原告縱然有進入被告公司  
29 也從未依新職工作內容提供勞務，即便被告公司於112年9月  
30 15日以律師函通知原告應依工作規則及勞基法規定，出退勤  
31 準時打卡並執行工作，輔導並給予原告改善之機會，原告仍

01 置之不理，未曾試圖配合被告公司出勤及請假規定，甚至自  
02 112年9月23日至10月23日僅有零星出勤紀錄，已達8日未出  
03 勤，更有連續3日未出勤紀錄，其他時日縱有出勤，亦嚴重  
04 遲到早退，可見原告係無正當理由而蓄意不為勞務給付，非  
05 無能力辦理請假卻故意不配合被告公司管理制度，實已違背  
06 受僱人之基礎義務及勞動契約、工作規則情節重大，在客觀  
07 上已難期待被告公司採用終止勞動契約以外之懲處手段，且  
08 無法期待被告公司繼續兩造勞雇間之信任關係。準此，被告  
09 公司依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間契  
10 約關係自屬有理，且合於最後手段性之原則。

11 (三)倘 鈞院認上開契約之終止不合法，因兩造間已不存在勞雇  
12 關係中最基礎之信任，被告公司再依民法第489條第1項規  
13 定，以民事答辯書狀繕本之送達為終止兩造間勞動契約之意  
14 思表示。是原告請求確認兩造間之僱傭關係存在及繼續給付  
15 每月薪資41,205元、提繳勞工退休金，均屬無據等語。

16 (四)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保請准  
17 宣告免為假執行。

### 18 三、兩造不爭執之事項：

19 (一)原告自106年4月10日起受僱於被告公司，於112年9月12日之  
20 前擔任蕭義勇之特助。被告公司於112年9月12日將原告調職  
21 至氣動工具部門，擔任業務（本院卷第31-32頁）。

22 (二)於終止勞動契約前，原告每月實領薪資為41,205元（本院卷  
23 第35-39、45頁）。

24 (三)被告公司於112年9月15日發律師函通知原告，應依工作規則  
25 及勞基法規定，出退勤準時打卡，並執行工作（本院卷第11  
26 3頁）。

27 (四)被告公司於112年10月24日以存證信函通知原告，依勞動基  
28 準法第12條第4款及第6款規定，自112年10月26日終止兩造  
29 間勞動契約（本院卷第41頁）。

30 (五)兩造於112年10月3日在彰化縣政府勞資調解不成立（本院卷  
31 第33-34頁）。

01 四、得心證之理由：

02 原告主張其自106年4月10日起受僱被告公司，於112年9月12  
03 日之前長期擔任總經理蕭義勇之特助，於112年9月12日遭被  
04 告公司違法調職，嗣經被告公司非法終止勞動契約，兩造間  
05 僱傭關係仍存在，被告公司應繼續按月給付其薪資及提繳勞  
06 工退休金等語，均為被告所否認，並以前詞置辯。茲就本件  
07 之爭點，分述如下：

08 (一)被告公司自112年9月12日起調動原告至氣動工具部門，擔任  
09 業務，有無違反勞基法第10之1條之調動五原則？

10 1.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應  
11 符合下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當  
12 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之  
13 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為  
14 勞工體能及技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予  
15 以必要之協助。五考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞  
16 基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工  
17 應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職  
18 在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機  
19 或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變  
20 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，  
21 就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反  
22 誠信原則。又按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經  
23 營或合理行使懲戒權之需要，調整勞工之職務，在所難  
24 免，如要求雇主於行使調職命令權，均必須得到每個勞工  
25 之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而  
26 影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上或合理  
27 懲戒上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所  
28 能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應  
29 認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管  
30 理並本於勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工  
31 調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變

01 動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之  
02 變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對  
03 於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不  
04 同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調  
05 整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（最高法  
06 院98年台上字第600號判決要旨可資參照）。是審究薪資  
07 及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是  
08 否減少作為認定之依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁  
09 止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必  
10 要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利  
11 利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通  
12 常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞  
13 工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。故雇主調動勞工  
14 之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，  
15 應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述  
16 調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合  
17 法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，勞工  
18 即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動  
19 契約，合先敘明。

20 2.經查，原告陳明其原擔任蕭義勇之特助，受蕭義勇指揮監  
21 督，惟蕭義勇已於112年6月8日經被告公司召開第一次股  
22 東臨時會解除董事與總經理職務（見臺灣高等法院臺中分  
23 院112年度勞抗字第22號卷第21、53頁），原告原任總經  
24 理特助職務即失所附麗，自難再以原職位提供合理勞務予  
25 被告公司，則被告公司因應公司人事組織變動，調動原告  
26 之職務，係基於經營之必要及合理性，自無須經原告另外  
27 之同意。否則，如要求被告公司於行使調職命令權，均必  
28 須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之  
29 人力運用，進而影響全體勞工之職業利益。又原告改任為  
30 氣動工具部門之業務，雖與原任總經理特助之承辦職務不  
31 同，惟原告受僱於被告公司已6年餘，並長期擔任總經理

01 特助，協助總經理綜理被告公司所有事務，可見原告在被  
02 告公司之資歷甚深，且經歷業務項目堪稱廣泛，可認應為  
03 原告體能及技術可勝任。且原告調動後之薪資並未變動，  
04 雖調動後的工作內容有異於原先之承辦業務，然因被告公  
05 司之業務性質本即因分工而有所不同，並無高低階之分，  
06 並沒有不利之變動，難認對勞工及其家庭生活有不利之影  
07 響。故被告公司自112年9月12日起調動原告至氣動工具部  
08 門，擔任業務，應係基於企業經營上所必須，且無從認有  
09 何不當動機及目的。準此，原告指稱被告公司之調動處分  
10 違反勞基法第10之1條調動五原則，而為違法調動屬無  
11 效，即難認有據。

12 (二)被告公司於112年10月24日以原告曠職達三日，將於同年月2  
13 6日終止兩造勞動契約，有無理由？

14 1.次按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6  
15 日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6  
16 款定有明文。經查，原告拒絕被告公司之職務調動，主張  
17 仍依原職務繼續提供勞務（本院卷第13頁），惟無正當理  
18 曠職，又未向主管請假，自112年9月12日調動職務時起，  
19 至被告公司終止勞動契約前一日即112年10月25日止之出  
20 勤紀錄，合計多達15日未出勤，其餘有出勤之日亦均嚴重  
21 遲到早退等情事，有原告出勤紀錄及統計各乙份為憑（見  
22 勞抗卷第109頁、本院卷第117-19頁），經被告公司於112  
23 年9月15日以律師函通知原告應依工作規則及勞基法規定，  
24 出退勤準時打卡並執行工作，該函並於112年9月18日  
25 送達原告，有該律師函及收件回執可憑（見本院卷第113-  
26 115頁），惟原告仍未改善，被告公司再以郵局存證信  
27 函，通知原告以勞基法第12條第1項第4款及第6款規定終  
28 止兩造間之勞動契約，亦有存證信函乙份為憑（本院卷第  
29 41頁），揆諸前揭規定，被告終止勞動契約，合法有據。

30 2.至原告雖稱其原職務內容為責任制，上下班無須打卡云  
31 云，惟原告既已改任為氣動工具部門之業務，即須遵守被

01 告公司事業內部正常之管理措施及指揮監督權之行使，且  
02 原總經理蕭義勇既已遭解職，原告並未舉證證明被告公司  
03 有同意原告上下班可無須打卡之情，況原告多達15日未至  
04 公司出勤，未提供勞務，是原告上開所陳並無足取。

05 五、綜上所述，被告公司既已於112年10月26日合法終止兩造勞  
06 動契約，則原告依兩造勞動契約，請求確認兩造僱傭關係存  
07 在，及請求被告應自112年10月27日起至准許原告復職之日  
08 止，按月於每月10日給付原告41,205元，及自各期應給付日  
09 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨被告  
10 應自112年10月27日起至原告復職之日止，按月提繳2,634  
11 元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均無理  
12 由，應予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用  
14 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，  
15 爰不逐一論列，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 113 年 5 月 15 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 姚 銘 鴻

19 以上正本係照原本作成。

20 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
21 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 5 月 15 日  
23 書 記 官 楊 美 芳