

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第303號

原告 張益利

訴訟代理人 廖學能律師

涂奕如律師

被告 寶成工業股份有限公司

法定代理人 詹陸銘

被告 英屬維京群島商裕元工業有限公司

法定代理人 盧金柱

共同

訴訟代理人 張詠善律師

上列當事人間請求確認調動無效及請求回復原職事件，本院於113年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查，本件原告原起訴聲明為：(一)確認被告寶成工業股份有限公司（下稱寶成公司）人力資源部於民國112年6月26日對原告所為之調動處分無效。(二)被告應共同回復原告任被告英屬維京群島商裕元工業有限公司（下稱裕元公司）越南寶元廠區工程部承攬商勞工安全管理師之原職務。（見本院卷一第11頁）。嗣於113年11月29日具狀變更聲明如下列原告訴之聲明所示（見本院卷二第119頁）。原告上開所為均係基於兩造間勞動法律關係事實，且請求基礎事實同

01 一，核與上開規定相符，應予准許，合先敘明。

02 二、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
03 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
04 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
05 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。次
06 按確認之訴，祇須主張為訴訟標的之法律關係或其他事項之
07 存否有不明確者，對於爭執其主張者提起，即當事人適格。
08 被告寶成公司雖抗辯：被告寶成公司與被告裕元公司各具獨
09 立之法人格，被告兩公司間不具實質同一性。112年6月26日
10 「寶成國際集團人員調動通知」非被告寶成公司作成，原告
11 對被告寶成公司起訴部分當事人不適格，且無確認利益等
12 語；惟查，本件原告起訴確認被告寶成公司及被告裕元公司
13 所同意以「寶成國際集團」名義於112年6月26日對原告所為
14 之調動處分無效，並主張被告有回復原告原工作之權能。對
15 此，被告均不否認有同意以「寶成國際集團」名義於112年6
16 月26日對原告所為之調動處分，惟爭執此處分對兩造均有
17 效，則依上開說明，原告起訴自屬當事人適格且有確認利
18 益。至於被告有無回復原告原工作之權能，此為實體判斷准
19 駁之問題，與當事人適格無涉。

20 貳、實體部分

21 一、原告主張：

22 (一)被告裕元公司為被告寶成公司轉投資設立，均為寶成國際集
23 團所屬之關係企業，被告寶成公司以寶成國際集團之總公司
24 自居，被告2公司具實質同一性。原告於104年6月16日受僱
25 於被告裕元公司，兩造間簽立勞動契約書、及其3項附屬文
26 件（即員工從業道德承諾書、保密承諾書、員工個人資料蒐
27 集告知事項）；於105年12月1日與澳門商意式澳門離岸商業
28 服務有限公司臺灣分公司簽立勞動權益轉換協議書、勞動契
29 約及其3項附屬文件；於108年7月3日經法院調解成立由被告
30 裕元公司臺灣分公司僱用原告，後由被告裕元公司臺灣分公
31 司派駐至越南寶元廠區工程部，擔任課長，工作內容為承攬

01 商勞工安全管理，並於110年5月15日兼職管理同廠區同部門
02 （越南寶元廠區工程部）之口罩廠（下稱系爭口罩廠），每
03 月工資約新臺幣（下同）8至9萬元。原告與被告裕元公司臺
04 灣分公司簽署海外派駐協議書，自000年00月0日生效。被告
05 裕元公司臺灣分公司越南寶元廠區持續穩定營運中。

06 (二)詎被告竟單方面任意違法調動（下稱系爭調職）原告工作內
07 容如下：

08 1.系爭調職未經原告同意：原告於112年6月21日遭被告於越南
09 之人資誑騙簽署員工從業道德承諾書實為與被告寶成公司間
10 之勞動契約及其3項附屬文件，致原告陷於錯誤而簽署，經
11 原告清楚辨明後，於被告寶成公司在上用印前，原告即自行
12 塗銷簽名，原告從未同意系爭調職，亦依民法第92條規定，
13 撤銷上揭意思表示。

14 2.系爭調職未基於企業經營上所必須，有不當動機及目的：

15 (1)自112年3月14日起原告3位主管副理賴修彬、協理鄭嘉林及
16 執行經理甲○○屢藉執行績效輔導計畫之名義，要求原告簡
17 報，並刻意刁難、貶低原告工作表現，職場霸凌原告，使原
18 告出現身心症症狀。被告竟規避獎懲制度，基於不當動機及
19 目的，而以減薪與重大調動之方式懲處原告，執行經理甲○
20 ○於112年5月15日以系爭口罩廠關閉為由，通知原告調職或
21 離職，同年6月14日協理鄭嘉林以相同理由，未基於誠信原
22 則回復原告原職務，而口頭告知原告將於同年7月1日調回臺
23 灣。

24 (2)原告一直以來之工作內容均是承攬商勞工安全管理，縱原告
25 110年兼任同廠區同部門之系爭口罩廠，仍同時包含承攬商
26 勞工安全管理，被告此部分之業務需求並未變動，目前由同
27 事陳鼎元暫時兼任，被告於同廠區同部門仍有承攬商勞工安
28 全管理之勞務需求，另系爭口罩廠目前尚在運作，亦由陳鼎
29 元管理，被告不應無故將原告調離。

30 3.系爭調職對原告之工資及其他勞動條件，作不利之變更：原
31 告於112年6月26日接獲寶成國際集團總公司人力資源部以電

01 子郵件寄發通知將原告調動回臺灣，改指派至被告寶成公司
02 擔任「總公司工程部工程規劃處專案課資深高級管理師」，
03 並終止原告與被告裕元公司間之海外派駐協議書，未經原告
04 同意，由被告寶成公司承受原告與被告裕元公司間之勞動契
05 約，變更投保單位為被告寶成公司，取消每月派駐津貼之發
06 給等勞動條件之變更，薪資減為二分之一，原告未獲陳述意
07 見之機會即突遭實質減薪調任回臺灣。

08 4.調動後工作非原告技術可勝任：原告原應徵寶成海外廠機電
09 工，專長為水電、消防、空調、GPS衛星定位導航，並有相
10 關專業證照，然調任回臺之工作與原有工作性質截然不同，
11 為限制類設備管理與汙水處理廠管理之標準化，更命原告於
12 二週內完成交接，處理非原告專長之汙水處理、水電設計，
13 完成千張以上英文印度案機電審圖，顯非原告專業技術所能
14 勝任。

15 5.調動工作地點過遠，被告未給予必要之協助：被告要求原告
16 1週內自越南返回臺灣臺中市任職，全無給予任何協助，原
17 告於越南生活長達8年，在該處之財產及朋友人際，均尚待
18 原告處理。

19 6.被告未考量勞工及其家庭之生活利益：原告於越南生活長達
20 8年，因系爭調職回臺，讓原告無法處理在該處之生活事務
21 及人際，又遽然減薪讓原告家庭經濟陷入困窘境地，系爭調
22 職未考量原告及其家庭之生活利益。

23 7.未給原告陳述機會，不符合程序正當。

24 (三)原告經公司申訴、彰化縣政府勞工處調解無果，被告上開所
25 為，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定，違
26 反誠信原則，屬權利濫用之違法調動。為此，依勞基法第10
27 條之1、民法第92條第1項規定，請求確認被告於112年6月26
28 日對原告所為之調動處分無效並回復原告原職。並聲明：1.
29 確認被告寶成公司及被告裕元公司所同意以「寶成國際集
30 團」名義於112年6月26日對原告所為之調動處分無效。2.被
31 告應共同回復原告任被告裕元公司越南寶元廠區之職務。

01 二、被告則以：

02 (一)原告原係任職被告裕元公司越南寶元廠區工程部能源課課
03 長，於110年5月15日調動至系爭口罩廠擔任課長，專職負責
04 系爭口罩廠之口罩生產及現場管理事務，原告並無兼任其他
05 職位。

06 (二)系爭調職為合法、合理調職：

07 1.系爭調職經原告同意：原告始終任職於被告裕元公司臺灣分
08 公司，並於112年6月21日經原告同意後簽署與被告寶成公司
09 間之勞動契約及其3項附屬文件，同時終止原告原與被告裕
10 元公司臺灣分公司間之勞動契約，被告寶成公司方成為雇
11 主。且於同年月26日寄發通知予原告，原告亦回復遵期至指
12 定地點報到。被告無詐欺原告意思之情事，係原告於同年7
13 月3日嗣後反悔而以立可帶塗銷其簽名。

14 2.系爭調職係基於企業經營上所必須，無不當動機及目的：

15 (1)112年間因口罩需求大減，系爭口罩廠進行關廠作業，已無
16 管理職，故必須調動原告之職位。原告於調動前固在被告裕
17 元公司之越南寶元廠區內工作，但該廠區於原告調動前後是
18 否持續穩定營運，與系爭調職是否合法無涉。至於現場施工
19 安全工作係由個別工程之施工商自主管理，並由該工程案之
20 個別監工組人員及其直屬長官為第二級督導，惟均與系爭調
21 職無關，亦與原告調動前之工作內容無關。

22 (2)原告於擔任系爭口罩廠擔任課長期間工作不佳，被告裕元公
23 司依績效管理辦法施以輔導改善計畫，被告裕元公司之主管
24 非僅單方指責原告之錯誤，而係提出具體建議，並非刻意對
25 原告為職場霸凌，且相關指正均與112年7月1日系爭調職無
26 關。

27 3.系爭調職對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更：
28 派駐津貼僅派駐海外人員始得領取，原告與被告裕元公司臺
29 灣分公司間之勞動契約明文約定如經調任回國，即予取消，
30 被告為依約履行，並無扣減原告薪資之情事，勞基法第10條
31 之1第2款所訂原則與上開派駐津貼是否為勞基法第2條第3款

01 之工資性質無涉。

02 4.原告無不能勝任系爭調職後工作之情事：原告起訴未主張有
03 何調動後技術不能勝任，且調動後工作隸屬於工程部工程規
04 劃處專案課，亦符合原告之個人專業及所具備之證照，並無
05 不能勝任之情事。又調動後原告不再負責管理職，對原告反
06 而較為有利。

07 5.調動工作地點並未過遠，且已考量原告及其家庭生活利益，
08 被告裕元公司亦有給予必要之協助：原告調職後工作地點位
09 於臺中市西屯區，而原告設籍並居住在臺中市沙鹿區，通勤
10 時間僅需13分鐘，並未過遠，均有考量原告及其家庭之生活
11 利益。且被告裕元公司於112年5月15日即面談原告，至原告
12 新職位報到時間相距逾1個月，已給予原告充分時間。

13 6.已給予原告陳述意見之機會：被告裕元公司於112年5月15日
14 即面談原告，否認有要求原告離職或資遣。同年6月14日開
15 會再次討論系爭口罩廠關廠，已無管理職，幾經溝通，亦讓
16 原告充份表達已見，最後原告亦同意並於同年月21日簽署與
17 被告寶成公司間之勞動契約及其3項附屬文件。

18 (三)並聲明：原告之訴駁回。

19 三、得心證之理由：

20 (一)原告於104年6月16日與被告裕元公司在臺辦事處簽立勞動契
21 約及其3項附屬文件；於105年12月1日與澳門商意式澳門離
22 岸商業服務有限公司臺灣分公司簽立勞動權益轉換協議書、
23 勞動契約及其3項附屬文件；於108年7月3日經法院調解成立
24 由被告裕元公司臺灣分公司僱用原告，後由被告裕元公司臺
25 灣分公司派駐至越南寶元廠；於110年5月15日原告由越南寶
26 元廠工程部能源課調動至同廠區同部門之系爭口罩廠。原告
27 與被告裕元公司臺灣分公司簽署海外派駐協議書，自000年0
28 0月0日生效。原告嗣於112年6月21日簽署與被告寶成公司間
29 之勞動契約及其3項附屬文件，即經系爭調職回到臺灣工
30 作，設籍並居住於臺中市沙鹿區。被告寶成公司於112年7月
31 1日起以自己為投保單位為原告投保勞工保險，原告於112年

01 7月3日至被告寶成公司之光威廠區報到後工作，並於同年月
02 19日完成新職工作交接。原告經系爭調職於被告寶成公司之
03 新工作除派駐津貼外，無其他薪資項目變更。原告於系爭調
04 職前所擔任之「課長」與調動後擔任之「資深高級管理師」
05 職等相同。又前揭原告於112年6月21日簽署與被告寶成公司
06 間之勞動契約及其3項附屬文件，回臺後原告於被告寶成公
07 司在上用印前，原告即自行塗銷簽名等節，經本院協同兩造
08 協議簡化爭點，為兩造所不爭執（見本院卷二第146、148
09 頁），應堪認定。

10 (二)原告主張被告寶成公司及被告裕元公司於本件中有僱主實質
11 同一性，應屬可採：

12 1.原告所收受之電子郵件調動通知明載被告寶成公司為寶成國
13 際集團總公司：

14 (1)原告於112年7月3日收受一封屬名來自寶成國際集團公司人
15 力資源部杜宜靜之電子郵件通知，上載：「主旨【調動通
16 知】乙○○寶成國際集團/總公司工程部/資深高級管理…因
17 應本集團企業經營所需，兼顧員工適才適所與職涯發展，並
18 符合勞動基準法第10條之1調動五原則規定，茲核定將現任
19 越南工程部乙○○課長自民國112年7月1日起（下稱「調動
20 生效日」）調動回台灣至寶成工業股份有限公司「總公司
21 工程部工程規劃處專案課」就任，調動生效日起之勞動條件
22 說明請參閱附件【人員調動通知】，密碼為您的身分證後四
23 碼。」等文，有上開電子郵件可參（見本院卷一第73頁）。

24 (2)上開電子郵件所附之寶成國際集團人員調動通知上載：「因
25 應本集團企業經營所需，兼顧員工適才適所與職涯發展，並
26 符合勞動基準法第10條之1調動五原則規定，茲核定將現任
27 越南工程部乙○○課長自民國112年7月1日起（下稱「調動
28 生效日」）調動回台灣至寶成工業股份有限公司總公司工程
29 部工程規劃處專案課就任，調動生效日起之勞動條件說明如
30 下：1.調動後單位為總公司工程部工程規劃處專案課，職等
31 維持6職等，職稱為資深高級管理師。2.取消發給派駐津

01 貼，基薪維持為新台幣50,450元。…7.請於民國112年7月3
02 日（週一）上午八點整至如下報到地點向總公司工程部報到
03 並配合簽署相關報到文件：臺中市西屯區工業區十一路8
04 號。特此通知…人力資源部主管趙銘崇」等語，有寶成國際
05 集團人員調動通知附卷可參（見本院卷一第75頁）。

06 (3)上開電子郵件及調動通知，明載原告經系爭調職係至「寶成
07 國際集團/總公司工程部/資深高級管理」（標題處）亦即
08 「調動回台灣至寶成工業股份有限公司『總公司工程部工程
09 規劃處專案課』就任」、「調動後單位為總公司工程部工程
10 規劃處專案課」、「報到地點向總公司工程部報到」（內容
11 處），而被告寶成公司亦不否認原告經系爭調職後係至被告
12 寶成公司之光威廠區報到後工作，則依上揭被告寶成公司所
13 承認有效之調動通知，被告寶成公司就是寶成國際集團總公
14 司。

15 2.被告寶成公司於內部聯絡上亦自稱總公司：

16 被告寶成公司於109年5月18日內部聯絡函，其受文者為原
17 告，副本轉知（即CC）為總公司：總公司經理級以上主管，
18 上載：「聯絡事項：廠別代號申請…越南寶元系爭口罩廠…
19 A、在台之進貨及費用請以寶成工業股份有限公司為抬頭…
20 公司名稱：寶成工業股份有限公司…統一編號:00000000…
21 發票地址：彰化縣○○鄉○○路○號」等文，並由被告寶成
22 公司法定代理人丙○○核示，有上開內部聯絡函附卷可參
23 （見本院卷一第323頁），可知被告寶成公司可直接指揮斯
24 時受僱於裕元公司臺灣分公司並於被告裕元公司越南寶元系
25 爭口罩廠工作之原告，且於內部聯絡上確實自稱總公司。

26 3.原告因任職得使用之人力資源管理平台亦稱被告寶成公司為
27 集團總公司：

28 原告查詢因任職得使用之人力資源管理平台，其個資維護查
29 詢顯示：異動生效日為112年7月1日、異動公司為被告寶成
30 公司、廠別為集團總公司、部門為臺灣工程部、職稱為6職
31 等資深高級管理師等情，有上揭個資維護查詢頁面截圖在卷

01 足參（見本院卷一第203頁），是原告經系爭調職後因任職
02 得使用之人力資源管理平台，確實稱被告寶成公司為集團總
03 公司。

04 4.此外，被告寶成公司與裕元公司均址設彰化縣○○鄉○○路
05 0號，而本件之系爭調職確係經被告均同意方得發生，則原
06 告主張被告寶成公司及被告裕元公司於本件中有僱主實質同
07 一性，尚屬可採。

08 (三)原告自108年7月起，經被告裕元公司派任至越南寶元廠區工
09 程部擔任課長，勞務內容包括承攬商勞工安全管理，並延續
10 至系爭調職止，惟原告於110年5月15日調整業務後，其主要
11 業務為系爭口罩廠之權責主管：

12 1.原告於110年5月15日工作內容經調動後，確實為越南寶元廠
13 區系爭口罩廠之權責主管：

14 (1)依被告寶成公司所提出寶成國集團集團總公司內部聯絡函
15 載：新增系爭口罩廠，權責主管由乙○○課長擔任，有上揭
16 內部聯絡函可參（見本院卷一第265頁），是原告確有經被
17 告寶成公司指揮為新增越南寶元廠區系爭口罩廠之權責主
18 管。

19 (2)又上開內部聯絡函所附異動前後組織架構圖亦載：異動前原
20 告為能源課權責主管，異動後原告為系爭口罩廠權責主管。
21 益徵原告於110年5月15日確實有調動職務內容，為越南寶元
22 廠區系爭口罩廠之權責主管。

23 (3)證人甲○○到庭證稱：伊自110年11月15日起擔任越南區工
24 程部主管亦是原告之主管，原告斯時擔任寶元區系爭口罩廠
25 的權責主管等語（見本院卷一第464、465頁）。亦證述原告
26 為寶元區系爭口罩廠的權責主管。

27 (4)此外，參以原告亦不否認有管理系爭口罩廠，則原告於110
28 年5月15日工作內容經調動後，為系爭口罩廠之權責主管，
29 應屬可認。

30 2.原告於110年5月15日調整工作內容後，仍有負責承攬商施工
31 安全管理之相關工作內容：

01 (1)原告於110年5月15日工作內容經調動後，其111年度之個人
02 工作目標計畫表係載：「…1. 落實工地安全管理。1.1落實
03 施工安全管理，…1.2督導管理承攬商高危作業…1.3督導管
04 理承攬商工地勞安代表每天參加施工前…」等內容，有上開
05 111年度個人工作目標計畫表附卷足憑（見本院卷一第191
06 頁）。

07 (2)原告於112年之個人工作目標計畫表係載：「…1. 落實施工
08 安全管理。1.1承攬商施工安全管理，…1.2管理承攬商高危
09 作業…1.3執行監督承攬商工地勞安代表每天參加施工
10 前…」等內容，有上開112年度個人工作目標計畫表在卷可
11 查（見本院卷一第195頁）。

12 (3)又查，上揭原告於110年5月15日調整工作內容後之111年
13 度、112年度個人工作目標計畫表，均明白載有承攬商施工
14 安全管理之相關工作內容，且上開計畫表均經原告之主管核
15 定，有核定日期及核定時間在卷足參（見本院卷一第190、1
16 93、197、206頁），則原告於110年5月15日調整工作內容仍
17 有負責承攬商施工安全管理之相關工作內容亦屬可認無訛。

18 3.惟原告於110年5月15日工作內容經調動後，主要負責項目應
19 係系爭口罩廠之權責主管：

20 (1)依原告於110年度個人工作目標計畫表，明載關於系爭口罩
21 廠之工作權重為75%，而關於承攬商施工安全管理相關工作
22 內容之工作權重則為20%，有110年度個人工作目標計畫表在
23 卷可參（見本院卷一第189、190頁）。可知原告於110年間
24 主要負責項目為系爭口罩廠工作相關業務。

25 (2)依原告於111年度個人工作目標計畫表，雖無明載關於系爭
26 口罩廠工作專項權重，惟各工作目標如財務構面、客戶構
27 面、安全管理、內部構面，合計權重80%之內容細項中，均
28 有關於系爭口罩廠之工作，有111年度個人工作目標計畫表
29 在卷可參（見本院卷一第191、192頁）。可知原告於111年
30 間主要負責項目同為系爭口罩廠工作相關業務。

31 (3)依原告於112年度個人工作目標計畫表，就承攬商施工安全

01 管理相關工作內容僅見於客戶構面的第1點落實施工安全管
02 理，而客戶構面的第2點即為口罩成品品質穩定，此客戶構
03 面之權重僅15%，原告另合計75%權重之財務構面、內部構面
04 均與系爭口罩廠工作相關，其中60%權重之財務構面，於細
05 項上更有組織人力縮編，有112年度個人工作目標計畫表在
06 卷可參（見本院卷一第195、196頁）。可知原告112年間主
07 要負責項目仍是系爭口罩廠工作相關業務，且系爭口罩廠有
08 組織人力縮編之情形。

09 (4) 基上，原告110年間主要負責項目即為系爭口罩廠工作相關
10 業務，自110年5月15日工作內容經調動後仍以系爭口罩廠工
11 作為其主要業務並權責主管，承攬商施工安全管理相關工
12 作，自110年起歷年之權重應不超過20%。

13 (四) 原告主張其於112年6月21日簽立之勞動契約，係遭被告裕元
14 公司於越南之人資誑騙簽署員工從業道德承諾書，實為與被
15 告寶成公司間之勞動契約及其3項附屬文件，致原告陷於錯
16 誤而簽署，且於生效前已撤回，是否可採？經查：

17 1. 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
18 事訴訟法第277條定有明文。原告主張於112年6月21日時，
19 被告於越南當地之人資主管要求原告簽署員工從業道德承諾
20 書，原告不疑有他當即簽署之，簽畢始發現該文件背面為勞
21 動契約，而員工從業道德承諾書實僅為勞動契約之附件，亦
22 即，被告以員工從業道德承諾書之名誑騙原告簽署勞動契約
23 等語（見本院卷一第13、14頁）。依上開規定，自應舉證以
24 實其說。

25 2. 然觀原告112年6月21日簽立之勞動契約及其3項附屬文件
26 （見本院卷一第273、275頁），被告雖不否認確係一張紙之
27 正反面，然其第一面（正面）抬頭明載勞動契約書等文，並
28 加粗字體使醒目，於該面即有兩造簽署之欄位，有該勞動契
29 約書在卷足參（見本院卷一第273頁），而第二面（背面）
30 為其3項附屬文件，其抬頭分別為「【附件一】員工從業道
31 德承諾書」、「【附件二】保密承諾書」、「【附件三】員

01 工個人資料蒐集告知事項」，並加粗字體使醒目，於該面另
02 有一兩造簽署之欄位，有上開3項附屬文件附內可憑（見本
03 院卷一第275頁）。可知，原告顯然是2次署名，分別簽署正
04 面的勞動契約書及背面之3項附屬文件，兩面之抬頭均有加
05 粗字體，而3項附屬文件之抬頭亦更以「【】」使抬頭醒
06 目，原告實難委為看不到，或簽名時無從注意，是其上開主
07 張，於簽完背面員工從業道德承諾書，始發現該文件正面為
08 勞動契約，難認合於事實。

09 3.依原告提出112年5月15日請求處理職場霸凌之郵件、同年6
10 月14日、16日陳情郵件、及同年7月1日之調解紀錄，同年月
11 16日之勞資爭議調解紀錄（見本院卷一第71頁、第85至101
12 頁），可知原告確實始終抗拒調職，然自同年16日至21日中
13 間仍有一段時間，兩造如何溝通，得否以此即逕指原告112
14 年6月21日簽立之勞動契約係遭詐欺為意思表示，實與上揭
15 原告112年6月21日簽立之勞動契約及其3項附屬文件客觀之
16 情形相左，而仍屬有疑。

17 4.原告另提出被告於112年6月26日寄予原告簽署之勞動權益轉
18 換協議書（見本院卷一第14、77頁），主張被告未曾正確告
19 知權益更動使原告知悉等語（見本院卷二第78頁），然此與
20 同年月21日簽立勞動契約時，仍有時間差，其間原告內心之
21 經過如何亦不得而知，原告內心不情願，與遭詐欺而為意思
22 表示實屬二事，原告仍應證明112年6月21日簽立之勞動契約
23 及其3項附屬文件當下確係因誤簽背面員工從業道德承諾書
24 遭詐欺而為意思表示，惟此部份直接證據實僅有上開文件本
25 身，而上開文件本身，明顯與原告之主張矛盾。

26 5.另查，證人甲○○到庭證稱：112年6月21日有召開異動說明
27 會，會議現場人事資源部執行經理江真穎有向原告說明調職
28 後的職務內容，當下原告並未提出異議，上面也有載明生效
29 時間，並請原告看完再簽等語（見本院卷一第468至472
30 頁），證人甲○○此部分證述核與原告112年6月21日簽立之
31 勞動契約上載明契約對造為被告寶成公司，受僱期間自112

01 年7月1日起等情相符，亦屬原告簽立上開勞動契約係遭詐欺
02 之反證。

03 6.此外，原告自104年6月16日與被告裕元公司在臺辦事處簽立
04 勞動契約，即會簽署其3項附屬文件，其中包括員工從業道
05 德承諾書，之後105年12月1日與澳門商意式澳門離岸商業服
06 務有限公司臺灣分公司簽立勞動權益轉換協議書、勞動契
07 約，亦有簽署其3項附屬文件，認定已如前述，就包括員工
08 從業道德承諾書在內之3項附屬文件，原告實非初次簽立。
09 益徵，原告於112年6月21日簽立之勞動契約及其3項附屬文
10 件當下，並無誤認。綜此，原告雖能證明其對系爭調職內心
11 始終不情願，惟就112年6月21日簽立之勞動契約時係因為誤
12 簽背面員工從業道德承諾書而遭詐欺為意思表示，仍難認業
13 已盡其舉證之責。

14 7.原告另主張於被告112年7月間再讓原告確認上揭112年6月21
15 日簽立之勞動契約時，因被告尚未用印，原告即將其署名塗
16 銷，撤回其意思表示等語（見本院卷二第235、236頁），然
17 查，就原告112年6月21日所簽立之勞動契約，被告業已於11
18 2年6月26日以寄發調動通知（見本院卷一第73至79頁）為同
19 意之意思表示，此部分即經被告同意，原告自無從撤回其意
20 思表示，原告此部分主張亦屬無據。

21 8.基上，原告於112年6月21日簽立之勞動契約及其3項附屬文
22 件時，無法證明係因誤簽背面員工從業道德承諾書而遭詐欺
23 為意思表示，且經被告於同年月26日以寄發調動通知為同意
24 之意思表示，業已生效，原告無從於112年7月間塗銷署名撤
25 回。

26 (五)系爭調職應屬為合法調職：

27 1.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
28 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
29 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
30 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
31 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以

01 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法
02 第10條之1有明文規定。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受
03 權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務
04 上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、
05 調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接
06 受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量判斷該
07 調職有無權利濫用或違反誠信原則。

08 2.次按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂
09 定之，勞基法施行細則第7條第1款定有明文。嗣後資方如因
10 業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動
11 契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否
12 則，應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第27
13 49號民事判決司法判解）。查：

14 (1)原告於被告裕元公司臺灣分公司111年10月1日簽署海外派駐
15 協議書時，其上即明載：「甲方（即被告裕元公司臺灣分公
16 司）因經營上之需要而調動乙方之工作職務、地點或調至寶
17 成工業股份有限公司、裕元工業（集團）有限公司及上述二
18 公司既有與未來之關係企業或轉投資公司等單位服務時，乙
19 方（即原告）同意照辦。」等文，有上揭海外派駐協議書在
20 卷可考（見本院卷一第31頁），是本件非無勞動契約已有約
21 定，應從其約定之情形。

22 (2)又查，原告於112年6月21日有簽立勞動契約及其3項附屬文
23 件（見本院卷一第273、275頁），為原告所不爭執（見本院
24 卷一第471頁），並已生效，認定已如上述。系爭調職即經
25 原告簽署同意，依上開說明，已難主張系爭調職為權利濫用
26 有違誠信原則或不合法。

27 3.原告主張自112年3月14日起原告3位主管藉執行績效輔導計
28 畫之名義對被告為職場霸凌，並以減薪與重大調動之方式懲
29 處原告，原告是否已盡舉證之責？查：

30 (1)原告於112年3月14日確實收到員工績效輔導計畫表請原告確
31 認，其目標計有「集團核心價值『敬業、忠誠、創新、服

01 務』及業務保密宣導」、「系爭口罩廠經營分析/成本結構
02 及系統性管理」、「簡報重點及文書能力培養」3大項目，
03 有電子郵件及其附件在卷足參（見本院卷一第49至53頁），
04 另就原告提出之報告，原告斯時主管亦有以「內容品質不
05 佳」、「報告大綱紊亂」、「毫無系統可言」之措詞回應，
06 有原告112年5月12日收受之電子郵件在內足參（見本院卷一
07 第55頁），而原告也於112年6月16日寄發請協與工程部主管
08 溝通停止職場霸凌之郵件，有此電子郵件在卷可參（見本院
09 卷一第93至至101頁），原告另提出吳冠誼所寄口罩單位成
10 本估算之表格及往來電子郵件（見本院卷一第325至344頁）
11 主張口罩成本估算並非原告之業務範疇等語（見本院卷二第
12 79頁）。

13 (2)惟觀上揭員工績效輔導計畫表，其中訓練之目標即有「簡報
14 重點及文書能力培養」一項，而原告亦從未提出其簡報供參
15 詳，則原告斯時主管有以「內容品質不佳」、「報告大綱紊
16 亂」、「毫無系統可言」之措詞回應，是否即為職場霸凌，
17 仍待商確。且觀原告斯時主管之回應，尚有協助明列綱目
18 （見本院卷一第55、57頁）、指出報告應著重於何處（見本
19 院卷一第63頁），並有相關改善建議（見本院卷一第95至10
20 1頁），雖然僅看建議有部分係無作用之負面用語，如「顯
21 見仍然未明白管理重點」，然原告未提出其報告以供比對，
22 且回覆之建議大部分仍屬有具體指出方向，且逐項討論，整
23 體上應較像是主管對其要求事項之指示，難認確屬職場霸
24 凌。

25 (3)且觀原告112年度個人工作目標計畫表（見本院卷一第195、
26 196頁），原告自提112年度經核定之個人作目標，其內容即
27 包括對系爭口罩廠之成本管控、降低營運成本、組織人力縮
28 編、預管控、原物料品質管控、提升生產效率等，原告為系
29 爭口罩廠之權責主管，業已從課長實質升任為高階主管職，
30 經要求提升員工績效輔導計畫表所載之「系爭口罩廠經營分
31 析/成本結構及系統性管理」、「簡報重點及文書能力培

01 養」等能力，應有合理之關連。

02 (4)基此，原告依其所提出之證據，此部分僅能認原告於工作上
03 確有與其主管因著重重點不同，難以配合，報告遭主管要求
04 更改，原告有工作不順心之情形，惟其主管亦是依員工績效
05 輔導計畫表之項目對原告進行要求，與原告所任系爭口罩廠
06 權責主管業務有關連性，且有具體指明應更動處及如何更
07 動，是此部分依原告所提之證據，尚難即認屬職場霸凌。

08 4.被告抗辯112年間因口罩需求大減，系爭口罩廠進行關廠作
09 業，已無管理職，必須調動原告，尚非無據：

10 (1)查，被告抗辯112年間因口罩需求大減，系爭口罩廠進行關
11 廠作業等語，與被告所提出系爭口罩廠設備封存照片、廠房
12 退租簽呈（見本院卷二第281至283頁）核屬相符。且112年
13 間就帶口罩之防疫措施不再強制，口罩需求減少，確為斯時
14 客觀上之情形，亦有原告所提越南區防疫措施調整在卷足參
15 （見本院卷二第263頁），被告所辯確實合於當時大環境之
16 現況，應堪認定。

17 (2)且查，原告亦早已知悉系爭口罩廠即將關廠，此觀原告112
18 年度個人工作目標計畫表其上即有系爭口罩廠之成本管控、
19 降低營運成本、組織人力縮編之相關目標，有該個人工作目
20 標計畫表附卷可參（見本院卷一第195、196頁），而原告11
21 2年5月30日寄發之電子郵件上亦載：「Q2:因疫情解封，集
22 團已決定口罩廠將關廠，…」等文（見本院卷一第61頁），
23 原告亦有提出系爭口罩廠關廠分析報告（見本院卷二第265
24 至279頁），是系爭口罩廠於斯時已著手進行關廠之相關前
25 置處置或討論，應屬實情。原告主張此為因系爭調職而生之
26 籍口，尚不可採。

27 (3)又查，原告110年以來之工作內容雖均有負責承攬商勞工安
28 全管理，惟此權重不高，原告主要工作仍係系爭口罩廠之權
29 責主管，此有原告110年度至112年度個人工作目標計畫表在
30 卷足參（見本院卷一第189至197頁），認定已如上(三)3.所
31 述。而系爭口罩廠既已即將關廠，如除去原告系爭口罩廠權

01 責主管之業務，讓原告僅處理自110年來權重不到20%之承攬
02 商勞工安全管理，顯然原告仍有80%之重權餘裕無處使用，
03 被告認原告為富餘人力，而欲調動原告，應非無據。

04 5.原告之工資有因取消派駐津貼而減少，然無從僅以工資總額
05 減少，即認系爭調職違法：

06 (1)調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工
07 職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業
08 經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容
09 加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合
10 理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即
11 認該調職違法（最高法院98年台上字第600號判決參照）。

12 (2)查，原告經系爭調職於被告寶成公司之新工作除派駐津貼
13 外，無其他薪資項目變更。原告於系爭調職前所擔任之「課
14 長」與調動後擔任之「資深高級管理師」職等相同，認定已
15 如前述，是原告經系爭調職後，其職等並未改變，薪資項目
16 也僅是派駐津貼變更，其餘未變。又派駐津貼係原告派駐海
17 外取得額外之津貼，雖屬原告薪資之一部，確屬不利益變
18 更，然依上開說明因原告調職回國內，此一特定津貼等內容
19 因之變更，實無從僅以工資總額減少，即認系爭調職違法。

20 6.系爭調職後工作應為原告技術可勝任：

21 (1)依原告人事基本資料表，原告專長為機電相關學歷大學畢
22 業，曾任機電顧問、機電專員、機電經理，有甲種電匠、乙
23 種水匠、瓦斯配管、室內配管、工業配管等證照，專長為水
24 電、清防、弱電、空調、氣體等，有上開人事基本資料表在
25 卷可參（見本院卷一第213頁），而原告經系爭調職後，其
26 交接之業務為限制類設備管理、集團汗水廠管理標準化、印
27 度新建案機電審圖等，有交接事項在卷足參（見本院卷一第
28 215頁），新業務之範圍字面上實與原告學、經歷、證照、
29 專長重疊，查無交接之工作非原告專業範圍之情形，原告指
30 新工作中之「汗水處理」、「水電設計」為何非原告上開學
31 歷、證照及專長範圍，無從了解，難認原告已盡釋明之責，

01 自無從為有利原告之認定。

02 (2)原告另主張被告要求原告在三個月內完成千張以上英文印度
03 案機電審圖，因印度案圖紙全為英文，英文非原告專長等語
04 (見本院卷一第169頁)，然上開英文印度案機電審圖主要
05 專業門檻仍是機電，英文僅是語言障礙，然現今掃圖翻譯或
06 AI輔助工具隨手可得，如原告確有語言障礙，被告也應考慮
07 提供付費之輔助工具，協助原告克服，畢竟原告履歷無英文
08 專業，惟依現今科技，僅係語言障礙實難以此逕認系爭調職
09 後工作為原告所不能勝任。

10 7.系爭調職後之工作地點離原告居住所未過遠：

11 (1)勞基法第10條之1第4款關於「調動工作地點過遠，雇主應予
12 以必要之協助」之規定，應係指就通勤上之協助，以勞工居
13 住所與工作地點為判斷，原告所指自越南調回臺灣工作，離
14 其業已習慣之越南生活圈過遠，實係有無考量同條第5款
15 「考量勞工及其家庭之生活利益」之問題。

16 (2)原告之設籍及目前居住地均在於臺中市沙鹿區，為兩造所不
17 爭執（見本院卷二第146、148頁），堪以認定。而新工作地
18 點則在臺中市西屯區工業區十一路8號，有調動通知在卷足
19 參（見本院卷一第75頁），往返之通勤距離為6.4公里，通
20 難時間為13分鐘，有Google地圖在卷足參（見本院卷一第28
21 5頁），自難認本件有調動工作地點過遠，雇主應予以必要
22 之協助。

23 8.系爭調職確實有未考量勞工及其家庭生活利益之情形，然尚
24 無法認定已逾越勞工可忍受之程度範圍內：

25 (1)按雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受
26 權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主
27 調動勞工職務不得違反之五原則。又雇主因遷廠，致須變更
28 勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合勞
29 基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂其調職非合法
30 （最高法院110年度台上字第34號判決意旨參照）。另按雇
31 主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，

01 應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後
02 所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個
03 別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如
04 依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。

05 (2)本件原告自越南調回臺灣工作，確實強迫原告離開其業已習
06 慣之越南生活圈，包括原告於越南之朋友圈，且扣除派駐津
07 貼，原告之薪資自8至9萬元遽減為5萬多元（見本院卷一第6
08 9、77頁），無從否認確實對原告及其家庭之生活利益造成
09 影響，惟為何原告因而無法維持其個人之生活利益及無法維
10 持其家庭之生活利益，原告回臺後扣除在國外之消費，即在
11 越南9萬多元之消費結構與在國內5萬多元之消費結構，為何
12 對原告及其家庭之生活利益會有無法忍受之影響，均未見原
13 告釋明，而派駐津貼本即係對應派駐海外給予之對價，本院
14 無從因原告回國扣除派駐津貼而減薪，即認所造成原告生活
15 上之不利益，依一般通念有逾越勞工可忍受之程度範圍，自
16 無從以此為有利原告之認定。

17 9.系爭調職前有給予原告陳述之正當程序：

18 (1)於系爭調職前之112年5月15日即有找原告面談關於系爭口罩
19 廠關廠原告之人事問題，為原告所是認，並有證人甲○○證
20 述在卷（見本院卷一第465至467頁）。

21 (2)嗣同年6月14日於工程部主管亦有召開會議討論原告之大力
22 安排等情，為原告所是認，並經證人甲○○證述在卷（見本
23 院卷一第467、468頁），原告之訴訟代理人亦稱係以通訊軟
24 體Teams開會討論等情（見本院卷一第467頁）。

25 (3)被告另於同年月21日有召開異動說明會，由人事資源部執行
26 經理王真穎持與被告寶成公司之勞動契約及其3項附件與原
27 告討論，為原告所不否認，亦經證人甲○○證述綦詳（見本
28 院卷一第468至472頁）。

29 (4)基此，系爭調職應至少經過3次與原告溝通，實不能因無法
30 讓原告滿意，即稱無前置之溝通程序。

31 9.基上，系爭調職有至少3次溝通過程，並經原告簽名同意，

01 調動前雖正處原告與其主管相處不洽之時期，惟無法指此為
02 職場霸凌，且事實上是原告主要職務之系爭口罩廠關廠，原
03 告占約80%權重之主要業務消失，有調整原告工作內容之必
04 要，難認係基於因原告與其主管無法相處而報復原告之不當
05 動機及目的。又系爭調職因原告不再於海外派駐而依約及現
06 況取消原告之派駐津貼，其餘工資及其他勞動條件，並未作
07 不利之變更。調動後工作仍在原告之專業範圍，除英文文件
08 被告或須予以協助外，難認有原告體能及技術不能勝任之情
09 事。又調動之工作地點離原告臺中市沙鹿區之住居所距離尚
10 可，尚不達非協助原告不可。另系爭調職對原告及其家庭之
11 生活利益雖有影響，然亦無法認定已逾越一般勞工可忍受之
12 程度範圍內，本院綜合前情，認系爭調職應屬合法。

13 四、綜上所述，系爭調職應屬合法，原告請求確認調動無效及回
14 原職為無理由，應予駁回。

15 五、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
16 不生影響，爰不逐一論述。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日
19 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

20 以上正本，係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日
24 書 記 官 曾 靖 文