

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第334號

原告 葉向芸

訴訟代理人 張偉志律師

被告 安達國際人壽保險股份有限公司

法定代理人 李崇言

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

高 毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國113年12月13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

甲、程序方面：

一、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項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

二、被告之法定代理人原為朱立明，嗣於訴訟繫屬中變更為李崇言，並經其具狀聲明承受訴訟（本院卷第123頁），於法核無不合，應予准許。

乙、實體方面：

01 一、原告主張略以：

02 (一)原告自民國104年4月8日起受僱於訴外人英屬百慕達商安達
03 人壽保險股份有限公司台灣分公司（下稱原安達人壽，原證
04 1）。嗣於111年間，原安達人壽所屬集團收購被告(原名:國
05 際康健人壽保險股份有限公司)，由被告概括承受原安達人
06 壽之全部營業、特定資產及負債，並更名為「安達國際人壽
07 保險股份有限公司」（原證2）。在此併購中，原告經留用並
08 於111年12月1日隨同營業移轉至被告，兩造並簽有聘僱契約
09 (下稱系爭勞動契約)，原告任職單位「新契約核保部」(下
10 稱核保部)，仍從事業務文件之收件、寄件、分配、清點、
11 歸檔等文件管理工作。且自113年4月1日起原告之基本年薪
12 調整為新臺幣（下同）426,146元，平均每月工資為35,512
13 元(原證4)。

14 (二)原告自104年間起均職司相同工作，以相同方式從事文件管
15 理，未曾因工作表現、態度遭實施績效改善計畫(下稱PI
16 P)。詎於113年2月26日，被告人資盧怡潔(LULU)、原告直屬
17 主管陳淑芬(DOREEN)突約談原告，表示將對原告實施PIP，
18 並提供未事先與原告討論之「績效改善計畫表」及附件「結
19 構化輔導計畫表」（原證5，下合稱PIP實施表），並擅自擬
20 訂4大改善項目：「出缺勤」、「SOP更新」、「工作品質及
21 文件管理職責」及「確實完成主管指派之工作」（原證5），
22 改善措施計列11個子項目，但絕大多數被告均未事前告知或
23 提供指導，經原告當場表示抗議及反對，並要求具體說明原
24 告工作表現不佳之判斷依據、重新核實確認原告之實際工作
25 情況，惟彼時直屬主管陳淑芬施加壓力，原告在極不情願之
26 情況下，僅能被迫當場在前開PIP實施表上簽名。且依PIP實
27 施表所記載之改善期間末日為「2024/5/24」（原證5），然1
28 13年3月1日PIP評核表卻記載改善期間末日為「2024/5/31」
29 (原證7)，令原告無所適從。且被告於PIP改善期間尚未結束
30 之際，竟於113年5月20日約談原告，當場告知原告PIP未通
31 過依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定資遣原告，

訂契約終止日為113年5月31日（原證8）。

（三）經原告於113年5月27日向台北市政府勞動局申請勞資爭議調解請求恢復僱傭關係（原證9）。原告於113年6月11日收到被告之存證信函表示：「本公司同意依台端所請恢復與本公司間之僱傭關係，…請台端於收到本函之隔日向本公司人資單位報到，商議後續工作內容及其績效評做機制…」（原證10）。原告於翌日113年6月12日返回被告辦公處所時，被告指派之人資范揚世及盧怡潔當場表示僱傭關係繼續，但被告未接受原告之勞務提供，而係提供下列三個方案（下稱系爭三方案）：方案一：恢復原職位，但繼續PIP且將逐月為之；方案二：轉調其他部門，但須經面試；方案三：重新作成資遣，但給予更多協助。原告當場選擇方案一，並表示希望回原職位，及希望先走完調解程序，故當日兩造至少就「恢復原職位」已達成共識（下稱系爭共識）。詎於113年6月25日勞資爭議調解會議（下稱系爭調解會）時，被告竟反悔，改稱不同意恢復原告原職位，並當場提議「將安排勞方至品質管理部（下稱品管部）擔任科員，薪資為30,000元/月」（下稱系爭調動）。因被告未具體說明新職位工作，且就原告所知品管部員工之職級薪資，遠超原告原職位之職級薪資，調解人根據被告前開提議作成調解方案，原告當場表示不同意，故調解不成立（原證11）。

（四）被告未依兩造113年6月12日達成之系爭共識恢復原告原職位，原告於調解不成立後持續請求被告恢復原告原職位（原證12），被告則以系爭調動為由預示拒絕受領勞務。然被告竟在從未正式告知原告任何調職處分及調職之生效日與報到日情形下，於113年7月10日逕以存證信函稱：公司自113年6月26日調整台端職務為品質管理部科員，並通知台端應於該日至品質管理部報到……本公司已自同年6月27日起通報台端曠職，至今曠職已經連續超過3日，本公司茲此依照勞動基準法第12條第1項第6款規定，自113年7月5日起終止本公司與台端間之勞動契約（下稱系爭終止）」（原證13），由於

01 被告反覆不定、前後矛盾之違法失當行為，為確保原告合法
02 勞動權益，爰依勞基法第22條、原證4信函、民法第486、48
03 7條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第1、5項及第3
04 1規定，提起本件訴訟等語，並聲明如附件所示。

05 二、被告辯解略以：

06 (一)原告於被告併購原安達人壽時留用，擔任核保部科員，因其
07 出缺勤狀況及工作表現不佳，經被告於113年2月26日告知實
08 施PIP，然至同年5月20日止之期間，其每週評核結果均為不
09 通過，故被告於同日通知原告，將依勞基法第11條第5款規
10 定資遣原告，預定僱傭關係終止日為113年5月31日。原告於
11 同年月27日申請勞資爭議調解(原證11)，被告收受該勞資爭
12 議調解通知後，於系爭調解會前決定回復兩造間僱傭關係，
13 而先後於113年6月1日、7日，分別以簡訊、存證信函方式通
14 知原告。嗣於113年6月25日系爭調解會議時，被告告知將調
15 動原告至品管部擔任科員，薪資與原告主張原約定薪資相同
16 30000元，並於113年6月26日至品管部報到。嗣因原告無正
17 當理由繼續曠職3日，被告乃依勞基法第12條第1項第6款規
18 定，於113年7月5日終止兩造間僱傭關係，並於113年7月9日
19 以存證信函送達原告。

20 (二)113年6月12日兩造於被告公司面議時，被告人資已表明當日
21 所提出之系爭三方案，須再向主管溝通後確定而未定案，且
22 為原告當場所知悉，兩造面議當日自未達成恢復原職位之意
23 思表示合致。此依原告所提出之原證15，可知當日被告人資
24 范揚世於面談時迭稱：「嗯…好，那但是我會需要跟Doreen
25 跟Phoebe要去討論。…對啊，所以我說妳(指原告)要回到
26 原職位，我們還要跟她(指原告原職位之主管)去談，就是
27 說她要接受妳還是回到原職位然後再去PIP。」、「我沒有
28 把握就是說Doreen她願意去接受(指方案一)，我還要花時間
29 去跟她溝通」、「如果妳選擇一(指安排原告回到原職位並
30 繼續接受PIP)，我們會去跟Doreen跟Phoebe溝通，但我不一
31 定有把握。」、「給我一點時間，我要去說服Doreen跟Phoe

01 be」等語（參本院卷第114、115頁）。是縱原告表示選擇方
02 案一即回到原職位並繼續接受PIP，被告人資亦當場表明仍
03 須與原告原職位之主管溝通並取得其等同意，故被告人資確
04 已明確表示原告原職位之主管是否同意方案一也不一定有把
05 握。再依原告當日所稱：「然後我現在假設我選一，那假設
06 我也可以回到我的崗位…」、「你(指范揚世)不是說什麼
07 第一條去溝通其實這都還是未知數，有可能是第一條也
08 會…」等語（參本院卷第117、118頁）。自原告上開假設語
09 氣之遣詞用字，足見原告亦明確理解，即使原告希望回到原
10 職位，結果亦未必能如願。

11 (三)又原告前因出缺勤狀況及工作品質不佳，經被告實施PIP，
12 其每週評核改善結果均為「不通過」，且依原告所填具之檢
13 討報告及改善方案內容，可見原告屬「能為而不為」，欠缺
14 勞工履行之忠誠義務（被證5），被告所為系爭調動，應屬取
15 代資遣原告，保障原告工作權，且為企業經營上所必須，亦
16 無不當動機及目的。而關於原告出缺勤部分，原告當時服務
17 之核保部須負責收發、登記、分文等文件管理業務，倘貽誤
18 時效，將影響其他部門工作進度，而非採行彈性上下班制
19 度。詎料，原告於實施PIP期間竟從未準時上班（參被證3），
20 且原告提出之改善方案竟為「遲到超過半小時則直接申請休
21 假一小時」之消極請休假方式，避免留下遲到紀錄，非求改
22 善遲到情形，可見其主觀上毫無反省改善之意願；嗣原告更
23 變本加厲，語帶諷刺填寫「對於無法control的事情，主管
24 無法改變我，可以改變自己唷！」（參被證4之113年4月9日
25 及同年月17日、同年月26日、同年5月3日之績效改善計畫
26 表），而明確拒絕改善。關於工作品質部分：參原告提出之
27 改善方案「主管不滿意可以調動其他人執行，或自己親自來
28 執行，反正主管厲害，能力好！」（參被證4之113年4月9日
29 及同年月17日之績效改善計畫表、同年月26日、同年5月3日
30 之績效改善計畫表）、「工作已經飽和，且偶有不可控事件
31 需處理，做也是這樣做而已...」（參被證4之113年4月26

01 日、同年5月3日之績效改善計畫表），不思改善工作品質，
02 況原告於113年4月22日至113年5月3日期間，除113年4月25
03 日有加班1小時外，其餘工作日之打卡時間均未達8小時、11
04 3年4月24日打卡時間雖逾8小時但未申請加班（參被證3），
05 實難信原告所稱「工作飽和」為真。關於文件管理職責部
06 分，原告提出之改善方案「這不可控，有收好，但主管會翻
07 我東西，每天發信說我沒有收好」（參被證4之113年3月1日
08 之績效改善計畫表）。惟主管本有義務查巡同仁是否符合資
09 安規範，並在同仁未符合規範的情況下發信提醒，豈有由原
10 告反指主管不應檢查原告是否符合資安規範之理。關於確實
11 完成主管指派之工作部分：原告提出之改善方案竟為「主管
12 本來就要解決問題啦！」（參被證4之年3月8日之績效改善計
13 畫表）、「請主管自行去找出其他同仁問題，不用指望我
14 （參被證4之113年月15日之績效改善計畫表）、「請主管應
15 盡責督導找出同仁問題，不是一直把注意力及問題歸咎我身
16 上」（參被證4之113年3月22日之績效改善計畫表）、「主
17 管沒把我100%教會怎麼預約會議室，是主管要改善不是我」
18 （參被證4之113年4月9日及同年月17日之績效改善計畫
19 表），將自己無法確實完成主管指派工作之問題推卸給主
20 管，宛若PIP係由原告負責評核主管。其他原告主觀上能為
21 而不為，欠缺勞工應履行之忠誠義務事例：關於主管指派原
22 告建立保單退回照會教學手冊一事，經主管指示應補充內
23 容，原告將自己無法完成指派工作之問題推卸給主管（被證
24 8）；原告未遵循部門休假規則，於請假時告知職務代理人，
25 原告所欲請假之工作日當日原告已是另一名同仁之職務代理
26 人，未事先與主管協調工作分配（參被證9第1頁），增加調
27 度人力之困難；原告不願配合所屬部門消化臨時增加之業
28 務，經主管詢問，原告回覆「自己的工作自己做」，無法團
29 隊合作；依原告於績效改善計畫表填具檢討及改善方案後，
30 主管重申工作時遇到的問題，應先請教其他同仁，而非全部
31 要求主管指導，惟原告回覆「我就要請教主管呀XD」（參被

證11);原告於113年5月3日評核會議上，經詢無法準時出勤原因，原告當場答稱「表示沒什麼原因，也沒有需要改善」（參被證12），無改善意願;原告以電腦有問題為由未完成驗單業務，經主管指示應請資訊部門處理並準時出勤，以免影響作業，原告回覆「剛換完新電腦是要查什麼原因開機連線就是要等阿」（參被證13），除未排除電腦問題，復仍未準時出勤（參被證3），影響部門正常運作。

(四)被告承諾調職後工資，與原告主張原職薪資相同。被告品管部品質確認科及保單確認科，均有行簡單教育訓練後即可從事之工作，堪認屬於適合原告擔任之工作內容，包括品質確認科之「面銷高齡錄音覆審：聽取面銷高齡錄音是否和提示稿符合」，以及保單確認科之「面銷承保後電訪」、「面銷-契變電訪：保單借款」、「面銷-契變電訪：保單解約」（參被證14）。即使沒有經驗的新人，經過基本電話應對技巧訓練就可以上線執行，並無原告體能或技術上不能勝任之理。依113年6月25日勞資爭議調解委員亦判斷「資方所安排之職務係勞方能力所及之範圍，且勞動條件不更動（薪資30,000元/月），據此資方安排事宜並無不當。建議勞方同意資方安排之職務。」，溢徵，系爭調動並無不利變更原告勞動條件且調動後之工作為原告體能或技術上可勝任者。被告就原告為系爭調職屬迴避資遣型的調職，為企業經營上所必須，並無不當動機及目的，且除職務內容外其餘勞動條件均相當，未作不利之變更，亦非屬原告體能、技術上不可勝任者，未違反勞基法第10條之1規定，亦與誠信原則無違，為合法之調動處分。

(五)被告先於113年6月25日勞資爭議調解會議當面通知原告系爭調動生效、報到日為113年6月26日，原告本應於當日至被告品管部報到，然其並未報到，被告人資於該日再簡訊通知原告，請其於翌日即113年6月27日至品管部報到（參被證6），該通知並已到達原告，然原告仍未報到，亦未請假，被告人資乃於113年6月27日再以簡訊通知原告當日曠職，並請原告

務必於次日即113年6月28日報到，且原告於同日晚間9時25分以簡訊回覆（參被證6），故原告事實上亦已了解上情詎仍未報到。被告所為系爭調動合法，並於113年6月25日、26日、27日多次通知原告調職生效、報到日，惟原告迄未報到，亦未向被告請假，繼續曠職至少達7日，則被告於113年7月5日依據勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間僱傭關係，自屬合法，則原告基此請求給付工資及提繳勞工退休金，即乏所據等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告主張被告於113年2月26日就原告四大改善項目，對原告實施PIP，原告被迫於PIP實施表上簽名，被告並於同年5月20日通知原告，將依勞基法第11條第5款規定資遣原告，並定同年月31日為兩造僱傭關係終止日，原告申請勞資爭議調解，請求恢復兩造間僱傭關係後，被告以存證信函表示同意原告所請恢復兩造間僱傭關係，兩造嗣於113年6月12日面議時，被告表示僱傭關係繼續，提出系爭三方案，原告當場表示接受方案一（恢復原職位，但繼續PIP且將逐月為之），並表示希望回原職位，故當日兩造就「恢復原職位」已達成系爭共識，未料被告於同年月25日系爭調解會時，反悔而不同意恢復原告原職位，當場提出違法之系爭調動，甚於同年7月10日逕以存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定，自113年7月5日起違法終止兩造間僱傭關係，並據此提起本件訴訟等情，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

（一）經查，原告主張其自104年4月8日起受僱於原安達人壽，嗣於111年間因企業併購故，被告概括承受原安達人壽之全部營業、特定資產及負債，原告並於111年12月1日經留用而隨同營業移轉至被告任職核保部，仍從事文件管理工作，兩造並簽有系爭勞動契約等情，為兩造所不爭執，並有原告之勞工保險投保紀錄、金管會新聞稿、公開資訊觀測站網頁查詢畫面、商定留用通知及協議書等件在卷足憑（見本院卷第29

01 至40、155至159頁)，堪予採信。

02 (二)關於被告於113年6月25日系爭調解會時，所為系爭調動之效力：
03

04 1、本件被告所辯：原告於上開企業併購時雖經被告留用，惟其
05 擔任核保部科員期間，其出缺勤之狀況及工作表現均不佳，
06 被告乃於113年2月26日通知原告，就四大改善項目實施績效
07 改善計畫，然至同年5月20日止之改善期間，然其於改善期
08 間可見原告主觀上能為而不為，可以做而無意願做，有違反
09 勞工應忠誠履行勞務給付義務之情，其每週評核結果均為
10 「不通過」等情，此有原告不爭執曾經其親簽之PIP實施
11 表、113年1月2日起至5月20日止之每日出勤明細、113年3月
12 1日、8日、15日、22日、4月9日、17日、26日、5月3日評核
13 之績效改善計畫表、輔導計畫表及113年2月26日至5月20日
14 之每週評核紀錄等件在卷可證(見本院卷第43至48、187至21
15 0頁)。觀諸該PIP實施表確有明列「出缺勤」、「SOP更
16 新」、「工作品質及文件管理職責」及「確實完成主管指派
17 之工作」等四大改善項目。復依被告公司工作規則第二章工
18 作時間及休息之規定：除非勞動契約中或因職務需要另有規
19 定外，工作時間為：週一至週五：上午九點至下午六點。中
20 午休息時間：中午十二點至下午一點(被證2，本院卷第164
21 頁)。且因原告所任職核保部負責收發、登記、分文等文件
22 管理業務，非採彈性上下班制度乙節，復為原告所未爭執。
23 然依其於113年1月2日起至5月20日止之每日出勤明細所示，
24 其於上開期間內從未曾準時上班，而有長期遲到之紀錄，此
25 有該出勤明細在卷足憑，再依原告113年3月6日與被告通信
26 間已表示：「…第一次與您跟LuLu的會議中提到，除了出缺
27 勤我實在沒什麼可以改善檢討的！所以其餘我不認…」等
28 語，可知原告亦明確知悉其有出缺勤狀況不佳待改善之情，
29 然觀之其於改善期間就其出缺勤狀況仍不佳所提出之改善方
30 案：遲到超過半小時則直接申請休假一小時(見被證4之113年
31 3月1日、8日、15日之績效改善計畫表，本院卷192、194、1

96頁），顯未思以積極方式改善遲到，則被告基此主張其主觀上毫無反省改善意願，及嗣更語帶諷刺填寫「對於無法control的事情，主管無法改變我，可以改變自己唷！」（見本院卷第200、203、205頁），而有明確拒絕改善等語，即非屬虛妄。再者，依該等經原告親簽之PIP實施表中，關於「SOP更新」、「工作品質及文件管理職責」及「確實完成主管指派之工作」等項目，除具體明列改善措施外，觀諸該等具體措施，如不得未經討論擅改作業方式、應於指定期限內完成指派作業項目手冊更新、郵局回執聯作業需每日完成並追蹤未回執之保單寄送狀態、保單簽收日期上傳錯誤、時效內完成業聯單、文件管理確實執行完成點交及登記，並遵守個資規範、配合作業調度、支援團隊作業…等節，俱屬原告文件管理工作依約應負忠誠履行勞務給付義務者，原告固空言否認上情，然參諸其於改善期間內，就各項目所為說明：

「(郵局回執作業每日完成)回執爾後每天都會做」、「(筆電及個資相關文件)這不可控，有收好，但主管會翻我東西，每天發信說我沒有收好」、「(無法完成主管交辦事項)主管本來就要解決問題啦」、「(配合全體同仁一起消化案件之相關工作安排)公司不是托兒所，請主管自行去找出其他同仁問題，不用指望我」、「(未如期召開月會)主管沒把我100%教會怎麼預約會議室，是主管要改善不是我」、

「(筆電及個資相關文件)需收放置抽屜，如有遺漏請主管再(誤為「在」)提醒」、「(文件收發查詢窗口為其工作及職責)主管不滿意可以調動其他人執行，或自己親自來執行，反正主管厲害，能力好」、「(驗單作業依行政科作業KPI為每件2.5分鐘)工作已經飽和，且偶有不可控事件需處理，做也是這樣做而已...若主管不滿意可以調動其他人執行，或自己親自來執行，反正主管厲害，能力好」等語(見本院卷第191至206頁)，除未見其否認上開待改善措施事實存在，且依原告所稱其擔任核保部科員期間，均以「相同方式」從事文件管理工作，併依上所示，可證原告自留用擔任核保部

01 科員期間，確有上開PIP實施表所列工作品質、文件管理及
02 完成指派工作等項缺失，基此，被告所辯原告自留用擔任核
03 保部科員期間及PIP改善期間，其出缺勤之狀況及工作表現
04 均不佳，其主觀上顯有能為而不為，違反勞工應忠誠履行勞
05 務給付義務等節，堪信為真。

06 2、原告擔任核保部科員期間，其出缺勤之狀況及工作表現均不
07 佳，原告主觀上能為而不為，違反勞工應忠誠履行勞務給付
08 之義務，已如上述，則被告憑此為由，於113年5月20日通知
09 原告，因改善期間未通過評核，將依勞基法第11條第5款規
10 定資遣原告，並定同年月31日為兩造僱傭關係終止日，即非
11 無據。嗣原告申請勞資爭議調解，請求恢復兩造間僱傭關係
12 後，被告則以113年6月7日存證信函表示同意原告所請恢復
13 兩造間僱傭關係，經原告於同年月11日收受而恢復僱傭關係
14 乙節，雖為兩造所不爭執，然就兩造於113年6月12日面議
15 時，是否就「恢復原告原職位」而達成系爭共識，則生爭
16 執。經查，原告固稱面議當日，被告表示僱傭關係繼續，但
17 提出三方案，經原告當場表示接受方案一(恢復原職位，但
18 繼續PIP且將逐月為之)，並表示希望回原職位，故當日兩造
19 達成系爭共識，並提出面議當日錄音光碟及譯文為證(原證1
20 5及附件2)，然觀之面議當日原告與被告人資范揚世、盧怡
21 潔間對話，可知被告人資有明確告稱系爭三方案，且所告稱
22 之方案中並無單純恢復原職位而不續行PIP者，且依被告人
23 資范揚世於面議時迭稱：「嗯…好，那但是我會需要跟Doree
24 n跟Phoebe要去討論。為什麼？因為她們的認知，妳其實已經
25 沒有通過他們的PIP. …，所以我說妳要回到原職位，我們
26 還要跟她去談，就是說她要接受妳還是回到原職位然後再去
27 PIP…。」、「…我沒有把握就是說Doreen她願意去接受，
28 我還要花時間去跟她溝通，因為對她來說，她的認知是妳已
29 經離開她的一個崗位了。」(以上見本院卷第114頁)、「…
30 所以我的…我的建議就是說，如果妳選擇一，我們會去跟Do
31 reen跟Phoebe溝通，但我不一定有把握。…」、原告：「我

選一」、…、范揚世：「好，那我可能要…我要去說服Doreen跟Phoebe」等語(以上見本院卷第115頁)，是縱認原告於當日面議已表示選擇方案一即回到原職位並繼續接受PIP，然被告人資亦已當場多次表明仍須與原告原職位之主管溝通並取得其等同意，且被告人資確已明確表示原告原職位之主管是否同意尚屬未定乙節，已堪認定，則原告所稱當日面議兩造已就恢復原告原職位達成系爭共識乙節，自屬有疑。再依原告當日所稱：「…之前你們不是有對我做PIP嗎?…它是不是全部都不算數?重來一次，…然後我現在假設我選一，那假設我也可以回到我的崗位，之前的PIP都不算數嗎?」、

「你是說沒有辦法做任何選擇，是指…你的意思是指剛剛你講的那三個?」、「又或者是，你有可能就是…你不是說什麼第一條去溝通其實這都還是未知數，有可能是第一條也會…」、范揚世：「三個都是未知數，我們都是要去溝通」等語(以上見本院卷第117、118頁)，可見，經原告再次以假設語氣向被告資確認系爭三方案，被告人資仍明確表示均屬未確定，足見原告亦可明確理解，縱原告希望回到原職位，結果亦未必能如願。綜上可證，原告主張兩造於面議時已達成恢復原告原職位一節達成系爭共識云云，難認為真實。

- 3、又按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項均有明文。經查，被告所辯，其於113年6月25日系爭調解會時，已告知原告將調動其至品管部擔任科員，薪資與原告主張之原約定薪資相同30000元，並於113年6月26日至品管部報到，原告已知悉上情，且被告見原告未於是日至品管部報到後，復於同年月26日、27日再以簡訊方式通知原告系爭調動及應生效、報到日期等節，有勞資爭議調解紀錄及上開簡訊在卷可稽(見本院卷第59、211至212頁)，參諸該調解紀錄所載，被告就原告主張之任職起迄時間(104年4月8日至113年5月20

01 日)、約定薪資(30000元)及擔任職務均不爭執;被告當場表
02 明同意與原告恢復僱傭關係,將安排其至品管部擔任科員,
03 薪資同原告主張之約定薪資,不同意恢復原告原職位;原告
04 亦表示不同意被告安排之系爭調動;及調解方案已明示,建
05 議雙方恢復僱傭關係(月薪30000元),並於113年6月26日至
06 品管部門報到等情,足見被告上開所辯其於系爭調解會時,
07 已告知原告系爭調動及生效、報到日期,且為原告所知悉等
08 節,應屬真實。又按企業調職之原因其中之一為迴避資遣型
09 之調職,其法律依據為勞基法第11條第4款後段所稱「無適
10 當工作可供安置」,明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置
11 義務」,必無處可供安置時,最後不得已才可資遣勞工,學
12 說上稱為迴避資遣型的調職,蓋其目的是以確保僱用地位為
13 最優先考量也。有勞基法第11條各款規定之情形,雇主即得
14 預告終止勞動契約,此時之雇主之調職既屬迴避資遣,除有
15 恣意外,調職縱不符合調動五原則,並非當然違法。查原告
16 擔任核保部科員期間,其出缺勤之狀況及工作表現均不佳,
17 原告主觀上能為而不為,違反勞工應忠誠履行勞務給付之義
18 務,被告憑此為由,於113年5月20日通知原告,因改善期間
19 未通過評核,依勞基法第11條第5款規定資遣原告,並定同
20 年月31日為兩造僱傭關係終止日,核屬有據,且兩造雖就恢
21 復僱傭關係達成意思表示合致,然未就恢復原告原職位達成
22 系爭共識等情,均如上所述,則被告既因原告違反勞工應忠
23 誠履行勞務給付之義務,於符合勞基法第11條各款之情形
24 下,其為確保原告之工作權,在與原告達成恢復僱傭關係意
25 思表示合致下,而為系爭調動,自難謂非屬迴避資遣型之調
26 職,是以,被告所辯系爭調動屬迴避資遣型之調職,以保障
27 原告工作權,並無不當目的或動機,且無權利濫用等語,應
28 非虛妄。

29 4、再者,現代資本主義市場經濟企業競爭中,企業體為因應各
30 種不同之競爭環境與不同之競爭對手,無法守舊而一成不
31 變,需因應不同之狀況作不同之反應、調整與再造。諸如組

01 織再造、人事調整、行銷策略再精進、企業形象建立與社會
02 公益之參與等，皆是因應不同時空環境下所必須之改變與選
03 擇，否則容易在市場競爭中被淘汰。因此，在企業為強化其
04 競爭力下所做之內部人事調整，除有明顯違法、不當或有流
05 於恣意妄為或有其他顯失公平、違反誠信原則之情況下，應
06 容許企業經營者有其經營上之部署人事之「自主性」存在，
07 此為企業經營所必需，且應為法律所尊重並加以保障，勞工
08 本身亦需有此體認，不能僅從自身利益思考而自我設限，拒
09 絕學習新知識技能、適應新工作內容，除有上述明顯違法濫
10 權等情況或其他明顯有損害於勞工權益之情況下，行使國家
11 公權力之法院不宜過度介入，否則將有害自由主義下市場競
12 爭之機制，減低企業之競爭力，自非全體勞工之福。查被告
13 所為系爭調職之工資，與原告於系爭調解會時主張其擔任核
14 保部科員之約定薪資30000元相同；且被告所辯，縱無經驗，
15 調動至品管部均有行以簡單教育訓練即可從事之工作，如品
16 質確認科之「面銷高齡錄音覆審：聽取面銷高齡錄音是否和
17 提示稿符合」、保單確認科之「面銷承保後電訪」、「面
18 銷-契變電訪：保單借款」、「面銷-契變電訪：保單解約」
19 等節，亦據被告提出上開品管部科室工作內容清單在卷可參
20 （見本院卷第267、268頁），則被告所辯系爭調動並無不利
21 變更原告勞動條件，且調動後之工作為原告體能或技術上可
22 勝任者等情，亦堪憑採，原告徒以新工作內容有異、無法適
23 應新職務為由拒絕職務調整，自難憑取。況依兩造間系爭勞
24 動契約之約定，均未有何禁止被告調動勞工工作、或調動勞
25 工工作須經勞工同意，兩造間復無何關於雇主須經勞工同
26 意，始得調動勞工工作之特約，是被告所為系爭調動並未違
27 反勞動契約之約定。基上，系爭調職為企業經營上所必須，
28 並無不當動機及目的，且除職務內容外其餘勞動條件均相
29 當，未作不利之變更，亦非屬原告體能、技術上不可勝任
30 者，未違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1規定，亦與誠
31 信原則無違，為合法之調動處分。

01 (三)關於被告依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間僱傭
02 關係之效力：

03 系爭調動未違反系爭勞動契約、勞基法第10條之1規定，為
04 合法有效之調動處分，且被告於系爭調解會時，已當場告知
05 原告系爭調動之生效、報到日為113年6月26日等情，均如上
06 所述，然原告並於是日至品管部報到，經被告人資於同日再
07 以簡訊通知，請其於翌日即113年6月27日至品管部報到，原
08 告仍未報到，亦未請假，被告人資乃於同日再以簡訊通知原
09 告當日曠職，並請原告務必於次日即113年6月28日報到，猶
10 未報到，被告基此為由，於以存證信函通知原告，依勞基法
11 第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日之規定，自113年
12 7月5日起終止兩造間僱傭關係之意思表示，經原告於113年7
13 月10日收受該存證信函而生效等情，有兩造間簡訊訊息，存
14 證信函等件在案可證(見本院卷第211、212、63、64頁)，堪
15 予採信，是被告所辯，其於113年7月5日依勞基法第12條第1
16 項第6款規定終止兩造間僱傭關係，自屬有據。

17 (四)綜上，系爭調動處分合法，其調動有效，原告未依規定請
18 假，亦未於113年6月26日向被告報到，被告於113年7月5日
19 依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間僱傭關係亦屬合
20 法，兩造間僱傭關係因被告行使系爭終止權而不存在，則原
21 告請求確認系爭調動無效、兩造間僱傭關係存在，並基此請
22 求給付工資及提繳勞工退休金云云，洵無理由。

23 四、從而，原告依兩造間協議及民法第184條第1項、第2項、第1
24 97條第2項規定，請求被告給付原告200萬元，暨自起訴狀繕
25 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理
26 由，應予駁回。

27 五、綜上所述，原告以被告所為系爭調動、系爭終止違法無效為
28 由，依勞基法第22條、原證4信函、民法第486、487條、勞
29 勞退條例第14條第1、5項及第31規定，請求如附件所示為無
30 理由，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

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 113 年 12 月 27 日
書 記 官 林 芯 瑜

附件

訴之聲明
一、確認原告與被告間僱傭關係存在。 二、確認被告所為民國113年6月25日調職處分無效。 三、被告應自民國113年7月6日起至原告復職之前一日止按月於當月二十日給付原告新臺幣35,512元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。 四、被告應自民國113年7月6日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣2,178元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。 五、訴訟費用由被告負擔。