

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第97號

上訴人 辜上容

被上訴人 太子公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 林俊良

訴訟代理人 王柏閔

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年1月30日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第182號第一審判決提起上訴，本院於113年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國108年2月25日起受僱於被上訴人，並經派遣至訴外人太子建設開發股份有限公司（下稱太子建設公司）經營之國立臺灣大學（下稱臺大）太子學舍長興舍區（下稱長興舍區）擔任櫃檯人員，月薪新臺幣（下同）2萬8,000元（下稱系爭契約）。惟被上訴人分別於110年1月14日、110年8月12日、111年1月25日、111年11月16日，4次開立不實改善通知單，更於111年12月7日將伊調至忠順大院社區擔任接待秘書（下稱系爭調動），要求伊於同年月12日報到，系爭調動有不當動機及目的，調動後工作地點及內容均與原職務不同，又未考量伊及家庭生活利益，屬不利變更，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款、第2款規定，不生效力，伊得拒絕，故被上訴人以伊違反勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭契約，並不合法，系爭契約仍存在。被上訴人自111年12月22日起至今未給付薪資，亦未提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊之勞退金專戶，應給付自111年12月22日至112年5月31日之薪資14萬9,333元及補提繳勞退金8,640元，並自112年6月1日起按月給付薪資2萬

01 8,000元及提繳勞退金1,728元。爰依系爭契約、民法第487
02 條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條
03 第1項、第31條第1項規定，求為判命如附表C欄所示（未繫
04 屬本院者，不予贅述）。

05 二、被上訴人則以：上訴人因認其雇主為太子建設公司，對該公
06 司提起確認僱傭關係存在訴訟（下稱另案），經另案駁回其
07 訴確定後，發生諸多違紀行為，嚴重影響現場管理並損害企
08 業名譽，經伊開立4次改善通知單，上訴人不僅不聽從勸
09 導、拒絕簽署通知單，又屢傳送不實訊息及怒罵幹部、對勸
10 導主管拍桌，使兩造信賴關係消失殆盡、難以維持，伊於
11 111年11月23日召開人事評議會決議，對上訴人前開行為，
12 各處分大過2次、大過1次，並因太子公司要求及工作同仁申
13 訴、主管建議，考量改善通知單所載事實，於同年12月7日
14 對上訴人為系爭調動，核屬正當懲戒及措施，避免使上訴人
15 立即喪失工作，符合解僱最後手段性原則，並無不當動機及
16 目的。又上訴人調職前擔任櫃檯接待人員、調職後擔任接待
17 秘書，二者工作內容相同，為其體能及技術得以勝任，每月
18 工資更自2萬8,000元調高至3萬2,000元，對其勞動條件未作
19 任何不利變更，且通勤單趟時間自約20分鐘變為約25分鐘，
20 亦無工作地點過遠之情形，實已考量上訴人及其家庭生活利
21 益，符合勞基法第10條之1規定，其當有遵守調動職位之義
22 務。惟伊於111年12月7日發布調動令，命上訴人於同年12
23 日先至伊之臺北營業處報到，其無故未遵期報到，亦未前往
24 忠順大院提供勞務，經伊於同年12月15日寄發存證信函要求於
25 同年12月20日前完成報到程序，上訴人仍置之不理，於勞資爭
26 議調解不成立後，伊始於112年1月18日依勞基法第12條第1
27 項第6款規定終止系爭契約，自屬合法，上訴人本件請求，
28 並無理由等語。

29 三、原審判決如附表B欄所示，另駁回上訴人其餘請求。上訴人
30 不服，提起上訴（被上訴人就敗訴部分，未聲明不服），並
31 上訴聲明：如附表C欄所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁

01 回。

02 四、兩造不爭執事項（見本院卷第250頁）：

03 (一)上訴人於108年2月25日起受僱於被上訴人，並經派遣前往長
04 興舍區。自同年2月25日至同年3月24日為試用期，時薪150
05 元；自同年4月1日起轉為正職櫃檯人員，月薪2萬8,000元於
06 次月5日給付，被上訴人每月提繳勞退金1,728元至上訴人勞
07 退金專戶。

08 (二)被上訴人自108年2月25日至同年6月1日以月提繳工資2萬
09 3,100元為上訴人投保勞工保險，自108年8月1日將月提繳工
10 資改為3萬0,300元，於111年12月21日退保；另於108年2月
11 25日至111年12月21日為上訴人投保全民健康保險。被上訴
12 人於108年2月提繳277元，108年3月至同年7月、108年8月至
13 109年4月、109年5月至111年11月，每月各提繳1,386元、
14 1,818元、1,728元，於111年12月提繳1,210元至上訴人勞退
15 專戶。

16 (三)被上訴人各於110年1月14日、同年8月12日、111年1月25
17 日、同年11月16日開立改善通知單予上訴人；於111年11月
18 30日，以上訴人於另案經最高法院上訴駁回確定後，仍不斷
19 傳送不實訊息，屢勸不改，毫無悔意，傷害太子建設公司信
20 譽等行為，及於同年月16日對第4次改善通知單不予簽署、
21 不聽從勸導且怒罵幹部、對勸導主管拍桌等情，予以各記大
22 過2次、1次之處分，並給予最後輔導機會，檢討職缺調職處
23 分。

24 (四)被上訴人於111年12月7日公告，於同年月12日起調動上訴人
25 至臺北市○○區○○街0段00巷00號之忠順大院社區擔任接
26 待秘書，並要求上訴人於同年月12日上午11時至被上訴人臺
27 北營業處辦理報到。

28 (五)上訴人於111年12月19日向臺北市府勞動局申請勞資爭議調
29 解，兩造於112年1月13日調解不成立。

30 (六)被上訴人於112年1月17日通知上訴人未依期報到，自111年
31 12月12日起無正當理由繼續曠工3日，依勞基法第12條第1項

01 第6款終止系爭契約，上訴人於翌（18）日收受。

02 五、兩造爭執要點為：上訴人得否請求確認兩造僱傭關係存在，
03 及被上訴人給付其薪資、提繳勞退金？茲就兩造爭點及本院
04 得心證理由分述如下：

05 (一)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
06 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
07 調動勞工職務不得違反之五原則。揆其立法意旨，係雇主調
08 動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應綜
09 合考量調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職
10 後所可能產生生活上不利益之程度。再勞工違反勞動契約
11 （或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主
12 如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整
13 勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符
14 企業經營之必要性及調職合理性。

15 1.上訴人主張被上訴人於112年1月18日終止系爭契約，不符合
16 勞基法第10條之1第1款、第2款規定；被上訴人則否認之。
17 經查：

18 (1)被上訴人工作規則第60條第6項第12款及第101條第4款、第8
19 款、第12款規定：「違反忠誠義務使被上訴人有受重大損害
20 之虞」、「危害客戶名譽」、「拒絕聽從主管人員合理指揮
21 監督，經勸導仍不聽從者」、「在工作場所言語恐嚇、辱罵
22 他人，傷害公司或個人之信譽者」等語（見原審卷第370、
23 376頁），則上訴人如有前開行為，自屬違反工作規則。又
24 系爭契約前言、第14條、第29條約定：「……就此甲（被上
25 訴人）乙（上訴人）雙方同意以之為期訂立勞動契約，除法
26 律規定外，乙方願遵守甲方工作上之指揮監督及遵循甲方之
27 工作規則及有關行政管理規範……」、「基於甲方經營與管
28 理之必要，於符合勞動基準法第10條之1所定原則調動乙方
29 工作時（含地點或通常可勝任之工作內容）乙方不得拒絕，
30 違者得依相關法令規定辦理」、「其餘未約定事項，雙方同
31 意依據甲方之工作規則及其他行政管理規章行之」等語（見

01 本院卷第218-220頁）。可見兩造已約定上訴人願受被上訴
02 人指揮監督及遵循工作規則，且被上訴人依勞基法第10條之
03 1規定調動工作時，上訴人不得拒絕。

04 (2)上訴人因認其雇主為太子建設公司，而非被上訴人，於109
05 年10月30日寄送信件予臺大，希望臺大協助請太子建設公司
06 提供主管聯絡方式，並表示其受有無加班費、勞健保低報、
07 同工不同酬不均等待遇（見原審卷第203頁）；復於110年4
08 月8日傳送訊息予被上訴人人員，表示：「有鑑於公司人員
09 說謊成性，連在法院上都可以做偽證」等語（見原審卷第
10 269頁）；其對太子建設公司提起另案訴訟請求確認僱傭關
11 係存在，經原法院以109年度勞訴字第119號判決駁回其訴，
12 復經本院以109年度勞上字第188號判決駁回其上訴後變更之
13 訴及最高法院以110年度台上字第2712裁定駁回其上訴確定
14 （下稱另案，見原審卷第85-101頁），仍因對太子建設公司
15 不滿，於110年12月24日、110年12月29日、111年1月5日、
16 111年1月13日、111年2月10日、111年2月17日，分別寄送電
17 子郵件予太子建設公司人員、共事同仁，表示：「太子建設
18 無所謂的耗費大筆資金聘用律師事務所以為可以掩蓋公司違
19 法轉掛勞工」、「不會因為公司有請律師顧問就可以游走游
20 走勞基法底線」、「繼續鑽法律漏洞轉掛勞工侵害勞工權
21 益」、「太子建設主管說謊成性」、「太子建設主管特別愛
22 利用職權霸凌」等語（下稱系爭言語，見原審卷第271、
23 275、279、283、285、291、294頁）；又於111年6月24日在
24 值勤交接簿工作交接內容欄，記載：「因為太子建設主管不
25 清楚太子公寓大廈的規定，有薪資、出缺勤問題，請找我們
26 僱主太子公寓大廈詢問。PS太子建設說過的話不會承認，但
27 是說太子建設說謊成性會被開立改善單，所以只能說太子建
28 設不清楚」等語（見原審卷第194頁）；於111年9月19日寄
29 送電子郵件予太子建設公司、被上訴人人員，除詢問其特休
30 未休折算工資發放時間外，另表示：「人資拖欠員工薪資沒
31 半點歉意真的是不知羞恥，還好意思約談員工在約談報告裡

指責員工，大言不慚地回覆勞動局處理結果無職場霸凌情形，真的就是不知羞恥」等語（見原審卷第195頁），上訴人對於前開電子郵件、值班交接簿之形式真正，並不爭執（見本院卷第251頁）。足見上訴人有向臺大表示其受有不當待遇，及指摘被上訴人客戶太子建設公司說謊成性、鑽法律漏洞侵害勞工權益，並稱被上訴人人資不知羞恥等語。則被上訴人抗辯上訴人前開所為，有危害客戶名譽及辱罵他人、傷害公司信譽之情，應值採信。

(3)又上訴人自111年6月21日至同年7月21日，於上班時間觀看私人書籍；同年8月16日於上班時間包裝自己禮品及鳳梨酥；同年11月9日將放置共享區域內含同仁聯絡方式之班表傳送他人，有錄影畫面截圖、電子郵件可參（見原審卷295-331、341-345、347-350頁），上訴人對於前開截圖、電子郵件之形式真正，亦不爭執（見本院卷第251頁）。而上訴人前開行為，已由現場主管告知：「勿於上班辦理與上班無關之事務，籲請於上班時間，做好櫃檯服務工作」、「注意工作配合度與出言不遜」等語，復經被上訴人分別於110年1月14日、110年8月12日、111年1月25日、111年11月16日發出改善通知單；然上訴人收受前開改善通知單後，不認為有錯而拒絕簽名，於111年11月16日被上訴人開立改善通知單時，並對主管拍桌怒罵，有改善通知單為證（見原審卷第205、207、209、213頁），核與其於臺北市勞工檢查處申訴案件紀錄表記載：「……於111年11月16日上午10時30分，因上班時間發email以及寄送班表未遮罩同事電話號碼，而被主管約談……本人與主管爭執，並拒絕簽署改善通知單……」等語相符（見原審卷第45頁），可見前開改善通知書之內容為實，且上訴人經多次勸導仍無改善意願。則被上訴人抗辯上訴人有不受其指揮監督及遵循工作規則之情，亦屬有據。

(4)上訴人復對同事提起妨害秘密告訴，經臺灣地方檢察官以111年度偵字第28137號不起訴處分（見原審卷第197-199

頁)；而與上訴人共事之同事提出申訴書，表示上訴人於工作時間有對他人進行錄音錄影，其情緒造成同仁心理壓力，亦長期亂發信件誣指他人霸凌，造成人心惶惶，懇請公司對於有蓄意目的為之跟嚴重負面影響大家正常工作者，予以懲戒及適度懲處等語（見原審卷第201頁），上訴人對於申訴書簽名形式真正，並不爭執（見原審卷第524頁）。且太子建設公司於111年9月26日發函被上訴人，表示上訴人於另案確定後仍不服判決任意指摘抱怨，造成太子建設公司與臺大備受困擾，請求被上訴人予以處置（見原審卷第211頁）。亦見上訴人於原工作處所勞務提供及人際關係均屬不佳，影響被上訴人對太子建設公司所負派遣契約義務。則被上訴人於111年11月23日111年度第二次人事評議會議，以上訴人於另案經最高法院上訴駁回確定後，仍不斷傳送不實訊息，屢勸不改，毫無悔意，傷害太子建設公司信譽等行為，及於同年月16日對第4次通知單不予簽署、不聽從勸導且怒罵幹部、對勸導主管拍桌等情，予以各記大過2次、1次之處分，並認其已不適合留在原職服務，建議給予最後輔導機會，檢討職缺調職（見原審卷第359-361頁），符合企業經營之必要性及調職合理性，應屬有據。

(5)再者，被上訴人於111年12月7日對上訴人為系爭調動，將上訴人自同年12月12日調任為忠順大院社區接待秘書，請其於該日上午11時先至臺北營業處辦理報到，有人事派遣異動令在卷可參（見原審卷第47頁）。而上訴人原工作、調動後之職務，係分別擔任櫃檯接待人員、接待秘書，月薪各為2萬8,000元、3萬2,000元，二者工作內容、性質並無不同，調動後薪資略有調高；又上訴人自住所搭乘大眾交通工具前往原工作、調動後之工作處所，各約20分、25分，為上訴人所不爭執（見本院卷第256頁），則其調動後之通勤時間增加5分鐘，應屬一般人所得接受範圍。綜上以觀，足見系爭調動對於上訴人薪資及其他勞動條件並無不利。上訴人僅稱：其原本工作做的很好，亦未與跟同事相處不睦云云（見本院卷

第257頁），並未具體說明系爭調動對其家庭生活有何不便、交通有何過遠之情，堪認被上訴人抗辯系爭調動符合勞基法第10條之1規定，上訴人有遵守調動職位義務，應屬有據。

2.上訴人雖主張：太子建設公司主管職場霸凌，無法委託專業人力管理公司，才急欲將伊調離原工作場所，伊係就可受公評之事表示意見，並無傷害太子建設公司聲譽云云。惟上訴人係受僱於被上訴人，經派遣至太子建設公司經營之長興舍區擔任櫃檯人員，嗣因其於原工作處所有危害客戶名譽及辱罵他人、傷害公司信譽之情，經多次勸導仍無改善意願，致受前開記過處分，復由被上訴人對其為系爭調動，自與太子建設公司主管有無職場霸凌無關。且上訴人所為系爭言語，無傷害太子建設公司聲譽情形，已如前述。故上訴人前開主張，並不可採。

3.綜上，系爭調動符合勞基法第10條之1規定，上訴人有遵守調動職位義務，被上訴人於111年12月7日發布調動令，請上訴人於同年月12日先至伊之臺北營業處報到，上訴人自陳收受調職令後，未向被上訴人報到，亦未請假（本院卷257頁），足見其自同年月12日起，已未服勞務。則被上訴人於勞資爭議調解不成立後，於112年1月17日依勞基法第12條第1項第6款規定通知上訴人終止系爭契約，上訴人於同年月18日收受，為兩造所不爭執（見原審卷第526-527頁），故被上訴人主張系爭契約於同年月18日合法終止（於原審所陳其他終止日期及方式，於本院不再主張，見本院卷第251頁），即屬有據。

(二)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及被上訴人給付其薪資、提繳勞退金，是否有據？

承前所述，系爭契約已經被上訴人於112年1月18日合法終止，且上訴人自111年12月12日起未提出勞務，即不得請求被上訴人給付其自111年12月22日至112年5月31日之薪資14萬9,333元。又兩造僱傭關係既不存在，上訴人請求被上訴

人自112年6月1日起至准許其復職前一日止，按月於次月5日前給付薪資2萬8,000元、提繳勞退金1,728元，並再補提繳自112年1月18日至同年5月31日勞退金7,174元（原審已判命被上訴人補提繳自111年12月22日至112年1月17日勞退金1,466元）至其勞退專戶，亦屬無據。

六、從而，上訴人依系爭契約、民法第487條及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求判決如附表C欄所示，非屬正當。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 22 日
勞動法庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 張文毓

法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 10 月 22 日
書記官 張淨卿

附表：

A	B	C
---	---	---

(續上頁)

01

起訴聲明		原審判決		上訴聲明	
項次	內容	項次	內容	項次	內容
				第一項	原判決不利於上訴人部分廢棄。
第一項	確認兩造僱傭關係存在。	第一項	被告應提繳1,466元至原告勞退專戶。	第二項	確認兩造僱傭關係存在。
第二項	被告應給付原告14萬9,333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，並自112年6月1日起至准許原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告2萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	第二項	原告其餘之訴駁回。	第三項	被上訴人應給付上訴人14萬9,333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，並自112年6月1日起至准許上訴人復職前一日止，按月於次月5日前給付上訴人2萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
第三項	被告應提繳8,640元至原告勞退專戶，並應自112年6月1日起至准許原告復職前一日止按月提繳1,728元至原告勞退專戶。	第三項	訴訟費用由原告負擔。	第四項	被上訴人應再提繳7,174元至上訴人勞退專戶，並應自112年6月1日起至准許上訴人復職前一日止按月提繳1,728元至上訴人勞退專戶。
第四項	聲明第2項及第3項，願供擔保請准宣告假執行。	第四項	本判決第一項得假執行。但如被告以1,466元為原告預供擔保，得免為假執行。		
		第五項	原告其餘假執行之聲請駁回。		