

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第18號

原告 陳柚呈

訴訟代理人 王俊凱律師

被告 嘉寶自然工業股份有限公司

法定代理人 許芳榮

訴訟代理人 陳忠儀律師

廖慧儒律師

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9月18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

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查被告嘉寶自然工業股份有限公司（下稱被告公司）所在地設新北市鶯歌區，然原告主張其勞務提供地在被告公司設於彰化市彰化營業所，並為被告公司所不爭執，依前開規定，本院自有管轄權，先予敘明。

二、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

01 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照)。查原  
02 告主張被告公司非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在乙  
03 節，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即  
04 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  
05 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  
06 確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴  
07 即有受確認判決之法律上利益。

## 08 貳、實體事項

### 09 一、原告起訴主張略以：

10 (一)緣原告自民國(下同)96年4月3日起受僱於被告公司彰化營  
11 業所，於受被告公司非法解僱前擔任業務員，月薪約新臺幣  
12 (下同)34,128元，於每月10日匯入原告薪資帳戶。詎被告  
13 公司於112年9月5日及6日間發現原告之配偶開設「精苙工具  
14 有限公司」(下稱精苙公司)，被告公司之副總經理及彰化  
15 所主管以精苙公司之營業項目與被告公司有些雷同為由，要  
16 求原告離職，原告表示不同意，被告公司隨即於112年9月13  
17 日將原告調動至台中市北屯區台中營業所上班，並要求於00  
18 0年0月00日生效。調動後雖仍從事業務工作，惟原告認為其  
19 居住於彰化縣溪湖鎮，應徵地點亦為彰化營業所，自被告公  
20 司任職起亦皆於彰化市工作，原告於上班前須接送2名子女  
21 上學，惟台中營業所距離被告住處長達50公里以上，通勤時  
22 間近2小時，並須於早上8點準時打卡上班，且原告每月薪資  
23 3萬元，調職後每月需增加1萬元之通勤支出，雖被告公司給  
24 付原告每月3,600元之通勤補貼，惟仍不足以支應原告因此  
25 而增加之生活不便及費用，而未為必要之補償。且原告於被  
26 告公司之任職期間，所開發之業務往來客戶均在南彰化地區  
27 而非台中地區，對於業務績效有所要求之被告公司，將原告  
28 調至無業務可供其開發之台中地區，原告之業績、薪資及獎  
29 金勢必遭受影響，被告公司之行為，不啻是慢性將原告解僱  
30 之行為。又原告之配偶雖國中學歷並以原告家中資金、存款  
31 及所投資之股票等為開設精苙公司之部分營運資金，惟該公

01 司係出售電子卡拉OK等物品，而非經營與被告公司相同之營  
02 業項目，原告不僅未經營該公司，亦未將被告公司之貨物或  
03 具競爭力之商品交由該原告之配偶銷售，原告並未違反對被  
04 告公司之忠誠義務。從而，原告不同意被告公司對其所為之  
05 調職行為，原告雖未於台中營業所上班，惟仍持續於彰化營  
06 業所打卡上、下班，亦向被告公司彰化營業所申請112年9月  
07 23日特休假，被告公司卻仍於112年9月25日以存證信函告知  
08 原告，其已無故曠職3日並預告於112年10月20日終止兩造勞  
09 動契約。原告認為被告公司對原告所為之調職行為，非出於  
10 企業經營上所必須，而係出於不當動機及目的，且未考量原  
11 告家庭生活利益，是被告公司對原告所為前開調職行為及終  
12 止雙方勞動契約均非適法。爰依兩造勞動契約之法律關係，  
13 提起本件訴訟等語。

14 (二)並聲明：1. 請求確認兩造間僱傭關係存在。2. 請求命被告自  
15 112年9月21日起至被告同意原告繼續提供勞務給付之前一日  
16 止，按月給付34,128元，暨自各期應給付日之次日起至清償  
17 日止按週年利率5%之利息。3. 請求判令被告應於第一項訴  
18 之聲明確定後讓原告回復終止勞動契約前原職務。4. 第二項  
19 訴之聲明請依照職權宣告假執行。5. 訴訟費用由被告負擔。

20 二、被告答辯略以：

21 (一)緣原告於96年4月3日起任職於被告公司彰化營業所擔任業務  
22 代表，其於任職期間，以其配偶名義為負責人，於彰化地區  
23 設立精苳公司，並另化名為程先生，虛設精利砂輪公司名  
24 稱，以假造之資訊及各種脫法方式，經營銷售與其所任職之  
25 被告公司相同的砂輪產品，顯有從事競業行為，違反對被告  
26 公司之忠實義務，損害被告公司權益甚鉅，且情節重大。原  
27 告未能忠實履行勞務給付義務，而為競業行為，已該當於應  
28 受懲戒處分之情節，被告公司倘容忍原告繼續於彰化營業所  
29 擔任業務代表，將造成被告公司經營上的極高風險，且對於  
30 被告公司企業經營之順遂及長期利益並非最佳方案，而將原  
31 告調動至台中營業所，以利企業團隊運作，尚難認不符企業

01 經營之必要性及調職合理性。且原告於調職後之職務及工資  
02 等勞動條件並未作變更，調動後工作自為原告可得勝任，並  
03 被告公司亦另給與原告3,600元交通代金，已給予原告經濟  
04 上之補貼，況彰化與台中緊鄰，依現今交通工具，所增加之  
05 通勤距離及所花費時間，屬一般社會通念及公眾所能接受其  
06 住家至工作地點通勤所須耗費之時間，未逾勞工可忍受之程  
07 度範圍。詎原告未依被告公司之指示，於112年9月20日起至  
08 被告公司台中營業所報到上班，直至112年9月25日仍未至被  
09 告公司台中營業所刷卡上班，故被告公司於112年9月25日寄  
10 發存證信函予原告，告知其前述曠職情形並依勞動基準法第  
11 12條規定不經預告終止勞動契約。雖原告主張其仍有至彰化  
12 營業所刷卡上班並提供勞務，且亦向彰化營業所申請112年9  
13 月23日特休假，惟被告公司自112年9月20日起已將原告之人  
14 臉辨識資訊轉至台中營業所，彰化營業所出勤系統已無原告  
15 資料，原告並無法通過人臉辨識系統進入該工作場所上班，  
16 且被告公司亦通知彰化營業所客戶原告已調職至台中營業  
17 所，將由其他彰化營業所業務員負責原先業務，惟短時間  
18 內，仍有些客戶仍洽原告處理訂單問題，然此並不足以證明  
19 原告確有提供勞務之事實，而原告向彰化營業所申請之112  
20 年9月23日特休假，亦係於112年9月20日前提出申請並經核  
21 准，並非係於112年9月20日後為之，故原告主張之事實並非  
22 實在等語。

23 (二)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利之  
24 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。3. 訴訟費用由原告負  
25 擔。

### 26 三、得心證之理由：

27 原告主張其自96年4月3日起受僱於被告公司彰化營業所，於  
28 受被告公司擔任業務員，月薪約34,128元，被告公司於112  
29 年9月13日通知原告自112年9月20起，工作地點由彰化營業  
30 所調動至台中營業所，原告拒不接受，並自112年9月20日起  
31 未至台中營業所報到上班等語，有薪轉帳戶交易明細表、勞

01 動保險投保資料表、調職至台中營業所通知訊息截圖、員工  
02 調遷通知單、薪資明細表、薪資條、薪資清冊及出勤狀況表  
03 在卷可稽（見本院卷第51至71、179、193至256頁），亦為  
04 被告所不爭執，堪信為真實。至原告主張因其配偶開設精苙  
05 公司而受被告公司以原告違反競業行為為由，要求原告離  
06 職，原告認其並未違反競業行為並拒絕離職，隨即遭被告公  
07 司於112年9月13日違法調職，嗣經被告公司非法解僱等情，  
08 均為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造爭點，分述如  
09 下：

10 (一)原告受僱於被告公司之任職期間，有無違反對被告公司所負  
11 忠實義務之競業行為？

12 1.按勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主之報酬給付為其主  
13 要內容，惟由於勞動契約非僅財產價值之交換，而具有從  
14 屬性、繼續性，在勞務之提供與報酬之給付過程中，皆認  
15 為根據勞動契約及民法第148條誠實信用原則，可衍生出  
16 忠誠義務，其意旨為勞動者應盡注意義務提供勞務，並忠  
17 實維護雇主合法利益。忠誠義務就其性質而言，基本上可  
18 分為兩大範圍：一是雇主利益維護義務，也就是不作為義  
19 務；另一為保護義務，即作為義務。其中不作為義務包  
20 括：保密義務、競業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企  
21 業之言論義務、禁止不當影響同事義務；作為義務則包  
22 括：報告義務、遵守勞動保護規範義務、工作障礙及危害  
23 通知義務。次按競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業  
24 機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定  
25 於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經  
26 營與其相同或類似之業務工作，基於契約自由原則，此項  
27 約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過  
28 當，當事人即應受該約定之拘束（最高法院103年度台上  
29 字第1984號判決意旨參照）。是在勞動契約中，受僱人除  
30 依約遵照指示提供勞務之義務，亦即具有工作義務外，仍  
31 具有對雇主之忠誠義務，即對於僱用人之合法利益需依照

01 誠信原則之要求予以維護，也就是必須盡力避免或減少雇  
02 主之損害，此外對雇主可能發生之損害之一切行為均不得  
03 作為。如利用職務謀取利益、在外兼職或競業行為等，損  
04 害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之  
05 維護，均構成忠誠義務之違反。

06 2.經查，原告主張其配偶雖國中學歷並以原告家中資金作為  
07 開設精苙公司之部分營運資金，惟該公司係出售電子卡拉  
08 OK等物品，而非經營與被告公司相同之營業項目，原告不  
09 僅未經營該公司，亦未將被告公司之貨物或具競爭力之商  
10 品交由其配偶銷售，其並未違反對被告公司之忠誠義務云  
11 云，然觀被告公司所提精利砂輪YouTube影片之聯絡資訊  
12 所載之連絡電話，與原告於彰化縣政府勞資爭議調解紀錄  
13 所載申請人之連絡電話相同，且該影片聯絡資訊所載之可  
14 連絡之Line帳號，亦為原告平時與被告公司人員聯繫時所  
15 使用之Line帳號，再觀精利砂輪網站之聯絡資訊頁面，其  
16 內文不僅載有原告之手機號碼，亦載有可批發可零售等字  
17 句，雖於經濟部商工登記公示資料查詢服務，輸入該網站  
18 之聯絡資訊頁面所載之統一編號，查詢結果係設立於台中  
19 之豪固貿易有限公司，惟該網站之聯絡資訊頁面所載之公  
20 司所在地，與精苙公司相同，而精苙公司之負責人為阮氏  
21 清提即被告之配偶，復觀精苙公司於工商名錄網所登載之  
22 資料，該公司「專營批發 零售 各類型 鑽石砂輪 CBN砂  
23 輪 砂輪修整工具 砂布輪 砂輪 無心導輪 拋光砂輪」，  
24 其所載之電話與地址，亦分別為原告之電話及其配偶所開  
25 設精苙公司之地址，有精利砂輪YouTube影片頁面截圖、L  
26 ine帳號搜尋結果截圖、精利砂輪網頁截圖、經濟部商工  
27 登記公示資料查詢結果、工商名錄網資料、精利砂輪詢價  
28 官網資料及豪固貿易有限公司官網資料在卷可證（見本院  
29 卷第123至136、181至191頁），足見原告以精利砂輪名義  
30 為其配偶所開設之精苙公司，經營銷售與其所任職之被告  
31 公司相同之砂輪產品，原告實為精苙公司之業務人員。雖

01 精苙公司為原告之配偶出資並設立，然本院參酌原告於11  
02 3年8月民事陳報狀述明：「原告之妻阮氏清提所開設之公  
03 司資金來源部分，因原告家中資金、存款皆由阮氏青提保  
04 管，因此其以手中掌握家中資金包括投資股票等資金為公  
05 司營運資金」等語，足徵原告雖未出資設立精苙公司，惟  
06 原告之資金、存款、股票等財產皆由其配偶所掌管，且其  
07 配偶亦以該財產作為精苙公司之部分營運資金，堪認精苙  
08 公司部分營運資金來源為原告所提供，原告進而對精苙公  
09 司之績效報酬、整體營運及財務狀況等具有相當程度的經  
10 濟利益，難謂原告與其配偶開設之精苙公司間毫無關聯。  
11 是原告受僱於被告公司之期間，以虛設之精利砂輪為其配  
12 偶所開設之精苙公司，猶如該公司業務般地經營銷售與被  
13 告公司相同或相似之砂輪產品，已屬有害於被告公司經營  
14 與權益之競業行為，且情節重大，該當於應受懲戒處分情  
15 節，顯已違反對被告公司之忠實義務。從而，原告之上開  
16 主張，洵屬無據，尚無可採。

17 (二)被告公司自112年9月20日起調動原告至台中營業所，有無違  
18 反勞基法第10之1條之調動五原則？

19 1.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應  
20 符合下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當  
21 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之  
22 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為  
23 勞工體能及技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予  
24 以必要之協助。五考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞  
25 基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工  
26 應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職  
27 在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機  
28 或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變  
29 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，  
30 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  
31 誠信原則。又按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經

01 營或合理行使懲戒權之需要，調整勞工之職務，在所難  
02 免，如要求雇主於行使調職命令權，均必須得到每個勞工  
03 之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而  
04 影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上或合理  
05 懲戒上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所  
06 能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應  
07 認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管  
08 理並本於勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工  
09 調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變  
10 動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之  
11 變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對  
12 於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不  
13 同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調  
14 整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（最高法  
15 院98年台上字第600號判決要旨可資參照）。是審究薪資  
16 及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是  
17 否減少作為認定之依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁  
18 止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必  
19 要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利  
20 益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通  
21 常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞  
22 工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。故雇主調動勞工  
23 之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，  
24 應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述  
25 調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合  
26 法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，勞工  
27 即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動  
28 契約。

29 2.經查，被告公司於112年9月13日通知原告，自112年9月20  
30 日起調職至台中營業所，職務及薪資均與調職前相同，並  
31 另給予3,600元交通代金，足見被告公司對原告調職後之

01 職務或薪資等勞動條件未造成不利之變更，且為原告所能  
02 勝任。雖原告因工作地點由彰化營業所調動至台中營業  
03 所，而增加其通勤距離、時間與費用，惟現今我國道路規  
04 劃及設計已趨於完善，有多種大眾運輸工具可供搭乘，跨  
05 縣市移動已非如以往般有較多阻礙，況彰化與台中毗鄰，  
06 更有多條快速道路及高速公路相連接，依當今交通工具及  
07 交通發展程度，原告所增加之通勤距離、時間與費用，仍  
08 屬一般社會大眾所得接受其住家至工作地點所須花費之時  
09 間及費用，且被告公司亦每月給付原告3,600元之交通代  
10 金，以衡平其所增加之通勤負擔，是被告公司雖將原告調  
11 職至台中營業所，此一工作地點之不利變更，然於一般社  
12 會通念下，並無距離過遠、交通不便且通勤成本甚鉅之情  
13 形，未逾一般勞工所可忍受之程度範圍。又衡酌原告於任  
14 職於被告公司之期間，從事競業行為，違反對被告公司之  
15 忠誠義務，已達足以受懲戒解僱之程度，被告公司為避免  
16 原告之競業行為損害其整體利益，以確保企業經營的順遂  
17 及長期利益，乃將原告之工作地點由彰化營業所變更為台  
18 中營業所，已係為避免懲戒解僱原告之最小侵害手段，且  
19 為被告公司之企業長久經營與利益所必須，具有必要性及  
20 合理性，而無權利濫用之情形。是原告主張被告公司對其  
21 所為之調職行為，違反勞基法第10之1條之調動五原則，  
22 即屬無據，要無可採。

23 (三)被告公司於112年9月25日以原告曠職達三日，將於同年10月  
24 20日終止兩造勞動契約，有無理由？

25 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日  
26 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款  
27 定有明文。

28 2.經查，原告主張其拒絕被告公司之職務調動，雖未至台中  
29 營業所報到打卡，但仍繼續於彰化營業所打卡上班並提供  
30 勞務，並有向彰化營業所申請112年9月23日特休假，被告  
31 公司仍以其無故曠職3日而對其非法解僱等語，惟依上開

01 說明，被告公司將原告調職至台中營業所為有理由，故該  
02 調職命令已於112年9月20日起生效，原告本即應遵守被告公  
03 司之調職命令，於112年9月20日起至台中營業所打卡上  
04 班，而非至彰化營業所續行提供勞務，且被告公司自112  
05 年9月20日起已將原告之人臉辨識資訊轉至台中營業所，  
06 彰化營業所之出勤系統已無原告資料，原告並無法通過人  
07 臉辨識系統進入該工作場所上班，原告僅於人臉辨識系統  
08 前拍照錄影後便逕行離去，縱原告所申請之112年9月23日  
09 特休假，已經彰化營業所核准休假，惟原告除該日特休假  
10 外之其餘工作日，即自112年9月20日調動職務時起，至被  
11 告公司終止勞動契約前一日即112年10月20日止之出勤紀  
12 錄，合計多達19日未出勤，且均未向主管請假，而屬無正  
13 當理由曠職，有調遷通知單、打卡照片、請假單及出勤紀  
14 錄在卷可佐（見本院卷第179、297至303、第197至256、3  
15 71頁），核與證人之證述相符，經被告公司於112年9月25  
16 日寄發存證信函，通知原告應依被告公司之調職命令至台  
17 中營業所出退勤準時打卡並提供勞務，及被告公司有權依  
18 勞基法第12條規定不經預告終止兩造間之勞動契約，該函  
19 於同年月27日送達被告，有鶯歌鳳鳴郵局第123號存證信  
20 函在卷可憑（見本院卷第25頁），惟原告仍未改善，被告  
21 公司再以鶯歌鳳鳴郵局第137號存證信函，通知原告以勞  
22 動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。是原  
23 告自112年9月20日至112年10月20止，無正當理由曠職達1  
24 9日，被告公司已向原告行使勞動關係之單方終止權，且  
25 該意思表示已到達原告而發生效力，揆諸前揭規定，被告  
26 公司終止兩造勞動契約，於法有據，則原告之上開主張，  
27 要屬無據，並無足取。

28 四、綜上所述，被告公司既已於112年10月20日合法終止兩造勞  
29 動契約，則原告依兩造勞動契約，請求確認兩造僱傭關係存  
30 在，及請求被告應自112年9月21日起至被告同意原告繼續提  
31 供勞務給付之前一日止，按月給付34,128元，暨自各期應給

01 付日之次日起至清償日止按週年利率5%之利息，為無理  
02 由，應予駁回。至原告之請求既經駁回，其假執行之聲請亦  
03 失所附麗，應併予駁回。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用  
05 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，  
06 爰不逐一論列，附此敘明。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 113 年 10 月 2 日  
09 民事第四庭 法官 姚銘鴻

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日  
14 書記官 楊美芳