

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第62號

原告 程遠迪

訴訟代理人 許乃丹律師

蔡宛庭律師

被告 中國鋼鐵結構股份有限公司

法定代理人 陳瑞騰

訴訟代理人 郭敏慧律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106年11月1日起任職於被告之工程處管理組擔任「員級」工務員之內勤工作，從事圖面管理及專案管理工作，每月薪資新臺幣（下同）42,284元。而被告突於114年2月26日告知原告，所屬單位配置均為師級，已無基層職務，詢問原告是否有意願繼續負責專案管理工作，經原告表示不願以員級薪資從事師級專案管理工作後，遭被告調任為「台積電專案組助理工程師」（下稱系爭新職務）之外勤工作，且需輪班、不定時出勤，與原工作性質不同，又需於高空作業，對於患有懼高症之原告而言顯難以從事，就此經兩造於114年3月31日行勞資爭議調解未果，被告竟於114年4月8日以人事異動通知要求原告於114年4月9日至台積電工地報到，因該工作調動不符勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，故原告仍於原工作地點出勤上班，卻遭被告於114年4月15日以連續曠工超過三日為由終止兩造間勞動契

約，然被告所為工作調動及解雇均不合法，不生終止勞動契約之效力。又原告遭被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，應認原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告拒絕受領原告之給付，應負受領遲延責任，原告自無補服勞務之義務，仍得請求報酬，故被告應繼續按月給付原告薪資42,284元，並按月提繳勞工退休金2,634元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞基法第56條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告126,852元，暨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。(三)被告應自114年7月16日起至原告復職前一日止，按月給付原告42,284元，暨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。(四)被告應提繳7,902元，及自民國114年7月16日起至原告復職前一日止按月提繳2,634元，至原告於勞工保險局設立之勞退專戶。(五)就第二至四項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自106年11月1日受僱於被告，於工程處管理組（代號P73）擔任工務員，負責圖樣管制工作，惟因全面實施無紙化線上作業及技術提升而已無職務需求，且原告不願從事專案管理工作，被告遂出於經營上之必要需求而調整原告之職務，經衡量原告之學歷及專業證照、受訓課程，及體能、技術等個人因素，原告有於營造工地擔任助理工程師之能力，且均為六職等，員級、薪資、津貼等勞動條件均未改變，另可申請膳雜費，且調動後工作地點距原告居住地更近，亦有完整教育訓練課程，並無不利原告，是於114年4月9日將原告調動至系爭新職務，內容為工安監督工作。被告所為調動合法且合理，被告未至現場瞭解實際工作情況、拒絕參加教育訓練，逕稱不能勝任而無由拒絕，經被告人事人員多次溝通及提醒到任無果，嗣因原告自114年4月9日起至114年4月15日已連續3日曠工未前往系爭新職務地點提供勞

01 務，被告僅得依勞基法第12條第1項第6款規定，合法終止兩  
02 造間勞動契約，是原告之請求均無理由等語為辯。並聲明：  
03 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執  
04 行。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告自106年11月1日起受僱於被告，約定每月薪資42,284  
07 元，且被告按月為原告提繳2,634元至原告勞工退休金專  
08 戶。

09 (二)原告於114年4月8日收到被告通知，要求原告於同年9日至  
10 高雄市楠梓區後昌路325 巷旁之台積電工務所（下稱系爭工  
11 務所）報到，原告異動後之職位為助理工程師，與原職位工  
12 務員之薪等相同，實領薪資不低於異動前之職位。

13 (三)原告未於114年4月9日至上開工務所報到，經被告分別於同  
14 年月9日、10日、11日、14日以E-MAIL催告原告至系爭工務  
15 所報到，然原告均未至系爭工務所報到。

16 (四)被告人事主管於114年4月15日依勞基法第12條第1項第6款無  
17 正當理由繼續曠工三日為由，當面將解僱之意思表示通知原  
18 告，而為原告所知悉。

19 四、本件爭點：

20 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

21 (二)被告將原告調職，是否符合勞基法第10條之1第1、2、3款之  
22 規定？

23 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

24 (四)如有理由，原告得請求被告按月給付之金額為何？

25 五、本院之判斷：

26 (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  
27 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
28 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不  
29 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，  
30 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經  
31 法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確

認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先例要旨參照）。本件原告起訴主張被告違法將其解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，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地位有不安之狀態存在，此等不安之狀態可經由本件確認判決予以除去，而有即受確認判決之法律上利益，則原告提起本件訴訟，自屬適法。

(二)按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查原告於114年4月8日收到被告通知，要求原告於同年月9日至系爭工務所報到，而原告未於114年4月9日至系爭工務所報到，經被告分別於同年月9日、10日、11日、14日以E-MAIL催告原告至上開工務所報到，然原告均未至系爭工務所報到，經被告人事主管於114年4月15日當面將解僱之意思表示通知原告，並交付記載依勞基法第12條第6款解僱之服務證明書等情，為兩造所不爭執，並有服務證明書、員工異動通報及人事異動通知、E-MAIL通知、在職人員晤談紀錄表等件可查（見本院卷第51至59頁、第113至116頁、第133至134頁、第175至184頁），佐以依被告人事管理規則第26條規定：在規定辦公時間內，如非因公亦未准假，擅離工作崗位，達二小時以上者，視為曠職半日，達五小時者，視為曠職一日（見本院卷第242頁），則原告既自114年4月9日起至同年月15日止（同年月12、13日為週六、週日）均未至新的工作崗位即系爭工務所報到，則依上開人事管理規則之規定，堪認原告已符合繼續曠職3日之情事，從而，被告以原告繼續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，尚非無據。

(三)被告將原告調職，是否符合勞基法第10條之1第1、2、3款之規定？

1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上

01 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從  
02 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變  
03 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工  
04 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家  
05 庭之生活利益」，揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫  
06 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無  
07 必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程  
08 度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決要旨  
09 參照）。

- 10 2.原告固以被告工程處管理組仍有圖面管理需求，且接替自己  
11 原本工作之人為自工地調回之工程師，而主張被告對原告之  
12 調動非企業經營上所必須等語，然原告調動前所在之工程處  
13 管理組，專案管理為該組之核心業務，而原告所負責之圖面  
14 管理及專案管理二大項工作，其中圖面管理工作在112年後  
15 因技術提昇，收圖所需時間極少，可由同仁兼辦即可，又原  
16 本同屬工務員職務之林姓員工，於109年至114年間負責之專  
17 案管理工作案件數量為28件，原告僅負責3件專案工作，且  
18 其中1件已於114年2月10日為結案通知，另外2件雖尚未結  
19 案，然已分別於113年4月15日、114年5月23日進入內部結算  
20 階段等情，有專案管理案件明細表及專案管理系統資料可查  
21 （見本院卷第227至236頁），佐以原告並不否認其原有職務  
22 範圍為圖面管理及專案管理二大項工作（見本院卷第246  
23 頁），堪認原告於原職務所負責之範圍即為圖面管理及專案  
24 管理二大項工作，今原告並未否認圖面管理之工作已因電子  
25 化而無須花費過多時間（見本院卷第8頁），且依上開管理  
26 系統資料可知，原告原本所負責之3項專案工作，其中1件已  
27 結案，剩餘2件也即將結案，又原告經被告於114年2月26日  
28 訪談時，已表明不願意從事專案管理工作一節，有在職人員  
29 晤談紀錄表可查（見本院卷第123頁），則原告所負責之圖  
30 面管理工作無須花費過多時間，原告又無意願從事專案管理  
31 工作，原告亦未說明其於原職位有其他需負責之工作內容，

01 顯見原告於114年間陸續完成舊有專案管理工作後，僅需負  
02 責無須花費過多時間之圖面管理工作，故以原告原職務所屬  
03 單位之核心業務為專案管理工作觀之，原告既已不願意從事  
04 專案管理工作，被告基於原告現有之工作內容及原告對於專  
05 案管理工作之排斥態度，經徵詢有意願承接之人後，而為職  
06 務上之調動，應屬企業上經營所必須之範疇。此外，原告迄  
07 今均未指出被告係基於不當動機及目的而調動原告之職務，  
08 亦未提出其他證據佐證，是實難認定被告所為調動原告職務  
09 之行為，有何違反勞基法第10條之1第1款之處。

10 3.原告又以系爭新職務需輪班且不定時出勤，勞動條件已為不  
11 利變更為由，而主張被告之調動違反勞基法第10條之1第2款  
12 之規定，然原告異動後之職務薪資條件不變，且系爭新職務  
13 工作地點距離原告住家更近等情，為兩造所不爭執，並有go  
14 ogle地圖及被告員工職位薪等表可參（見本院卷第129至132  
15 頁、第237頁），堪認系爭新職務之工作地點及薪資對於原  
16 告並無不利之處。而被告固未否認系爭新職務有輪班及不定  
17 期出勤之需要，然企業基於其經營屬性，縱有輪班之需求，  
18 在無違勞基法關於工作時間之規定下，實難認定企業要求其  
19 員工進行輪班，勞動條件即屬不利，況原告並未具體指出輪  
20 班或不定期出勤之情況將對其生活產生如何之重大影響，是  
21 實難僅因系爭新職務有輪班之需求，即遽認被告對原告之勞  
22 動條件為不利之變更。

23 4.原告另以其有懼高症，而系爭新職務有許多高空作業之場  
24 域，故系爭新職務顯非原告可勝任等語，並提出高雄市立聯  
25 合醫院診斷證明書為證（見本院卷第45頁），然該診斷證明  
26 書係記載「病狀：自述遇高空環境出現焦慮恐懼感、身體肌  
27 肉僵硬緊繃感、胸悶、頭暈等症狀。診斷：疑似畏懼症（懼  
28 高）」等情，顯見該診斷證明書所記載之病狀，為診斷醫師  
29 依原告自述所記載，並未經進一步之診斷確認，則原告是否  
30 確有懼高症之病症，已非無疑。又被告已說明系爭新職務之  
31 工作內容為工安監督工作，其中所謂觀察安全網之工作，亦

01 無須爬高或吊掛等語（見本院卷第223頁），而原告亦不否  
02 認未至新的工作異動地點瞭解工作內容（見本院卷第213  
03 頁），則原告既從未至系爭新職務工作地點瞭解實際工作內  
04 容，應無法知悉系爭新職務之實際工作內容，進而判斷自己  
05 是否確實無法勝任系爭新職務，故實難僅憑原告自己之想像  
06 及臆測，即認定原告無法勝任系爭新職務。

07 5.原告再依最高法院77年度台上字第1868號判決意旨，主張被  
08 告未於調職前向原告明確說明其調職後之具體內容，使原告  
09 無從評估此一調職命令有無不利之變更，難認調職命令為合  
10 法等語，然原告已告知被告異動後之職務為台積電專案組助  
11 理工程師、單位主管為黃崇恩組長（手機：0988xxxxxx），  
12 以及報到後預訂安排訓練，如下：(一)台積電工地危害告知教  
13 育訓練(二)營造業一般安全衛生教育訓練(三)營造業甲種職業安  
14 全衛生業務主管安全衛生教育訓練(四)其他工地需要之訓練，  
15 單位將視情況安排派訓等情，有原告所提出之人事異動通知  
16 可查（見本院卷第49頁），顯見被告已明確告知調動後之職  
17 務，且提供新單位主管之聯絡電話，可供原告洽詢更詳細工  
18 作資訊之用，與上開最高法院之案例事實雇主全然未告知勞  
19 工調動後擔任何種職務不同，而難以比附援引，此外原告亦  
20 未提出被告所為之調動命令有何違反誠信原則之處，是原告  
21 上開主張，亦屬無據。

22 (四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

23 被告所為調職應屬合法，已如前述，則原告拒絕至系爭新職  
24 務地點執行職務，當屬拒絕被告關於勞務之指示，且依被告  
25 之人事管理規則，原告未至系爭新職務工作崗位工作，已構  
26 成曠職，且自114年4月9日起計至114年4月15日止，已連續  
27 曠職3日以上，則被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，  
28 終止兩造間之勞動契約，自屬有據，原告請求確認兩造間僱  
29 傭關係存在，則屬無由。

30 (五)被告既已合法終止兩造間之勞動契約，且原告自114年4月16  
31 日起即未再提供勞務，自不得請求被告給付自114年4月16日

01 起至114年7月15日止之工資126,852元及法定遲延利息，並  
02 不得請求自114年7月16日起至復職前1日止每月42,284之工  
03 資及法定遲延利息，亦不得請求被告提繳自114年4月16日起  
04 至114年7月15日止之勞工退休金7,902元至原告勞退專戶，  
05 及自114年7月16日起至復職前1日止，按月提繳2,634元至原  
06 告勞退專戶。

07 六、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞基  
08 法第56條第1項，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被  
09 告給付126,852元及法定遲延利息，暨自114年7月16日起至  
10 原告復職前1日止，按月給付原告42,284元暨法定遲延利  
11 息，另請求被告應提繳7,902元，及自114年7月16日起至原  
12 告復職前1日止，按月提繳2,634元，至原告勞退專戶，均無  
13 理由，應予駁回。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，  
15 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論駁，併  
16 此敘明。

17 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

18 中 華 民 國 115 年 2 月 13 日

19 勞動法庭 法 官 吳保任

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 115 年 2 月 13 日

24 書記官 楊惟文