

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第155號

原告 許浩德

訴訟代理人 郭振茂律師（法扶律師）

被告 酒條通有限公司

法定代理人 余奇姝

訴訟代理人 張軒豪律師

上列當事人間請求給付工資獎金事件，經本院於民國111年4月21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

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告於民國110年5月25日扣除原告工資獎金約新臺幣（下同）5萬元與脅迫性違法調動職務，違反勞基法，原告並未同意公司扣工資獎金與調動職務一事，111年6月25日勞資雙方召開調解會，談論後調解不成立。」等語（見本院卷第13頁）。嗣於本院111年4月21日言詞辯論程序中將訴之聲明變更為：「一、被告應給付原告207,064元，及自110年9月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應開立非自願離職證明書予原告。」等語（見本院卷第519頁）。經核原告所為訴之變更，揆之前開規定，核無不合，均應予准許。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：

02 (一)原告於106年5月15日受雇被告擔任門市人員（最後工作地在
03 新北市○○區○○路000號即新莊中港店營業處所），月薪
04 為24,000元，另按原告於值班門市當月各項酒類銷售業績額
05 計給獎金，每日工作時間配合門市營業時間（自上午11時30
06 分至下午10時30分），當月薪資（含業績獎金）於次月10日
07 匯付原告銀行存款帳戶，嗣被告於108年2月1日起將當月薪
08 資中之業績獎金改以「分紅」或「紅利」等名義於25日匯
09 付。

10 (二)110年5月25日發放（業績）獎金當日，被告公司人事主管林
11 妍鈴總監電話告知原告，老闆甲○○（被告公司法定代理人
12 乙○○的配偶，係被告公司實際負責人）說原告於5月20日
13 於門市值班時，有於下班時間前將工作圍裙制服及口罩脫
14 下，未接客人電話等違反工作規則情事，當（5）月應發給
15 原告之業績獎金5萬多元全部扣減不發，另自6月1日起調動
16 原告至臺北市24小時營業之門市擔任大夜班門市人員（工
17 作時間自凌晨0時至中午12時）或至總公司倉庫從事貼標等雜
18 務領底薪之職務，由原告自選。被告隨後於110年5月29日於
19 公司LINE工作群組發布「酒條通公告」，記載「202中港105
20 丙○○-阿德在5月20日晚間10：20分左右尚在公司營業時
21 段，把制服脫下，未配帶口罩，…而該員在未下班到達時段
22 就未接電話，未戴口罩脫下制服，…，由事件發生當日取消
23 所有發放獎金，但公司念於該員年資資深並在疫情期間，20
24 21/6/1起轉職總公司報到請找總公司總監林浩宇由該職員分
25 配工作。…」等語。

26 (三)被告因原告上開違反工作規則情事，不僅扣減原告110年5月
27 份應領全部業績獎金不發給，又對原告作不利之職務調動，
28 明顯雙重懲罰（扣發原告當月全部業績獎金，及不利原告之
29 調職），與被告自定的工作規範績效管理懲處規章不符，且
30 違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第26條、第1
31 0條之1等規定，而有勞基法第14條第1項第5款、第6款之情

01 事，原告得不經預告終止勞動契約，原告遂於110年5月29日
02 下午12時29分以通訊軟體通知門市業務總監洪嘉騰，將於11
03 0年6月1日終止勞動契約。

04 (四)嗣原告於110年6月1日前往被告總公司欲進行調解，斯時發
05 現被告已將原告強制退出被告公司各項line工作群組，且總
06 監林浩宇亦表示不清楚原告新職務工作內容為何，原告暫時
07 可以不用來公司上班，均足見被告已明確表示拒絕受領原告
08 之勞務提供，原告當時再次向林浩宇總監表示公司行為已違
09 反勞基法而終止勞動契約，會請勞工局介入調解，隨即離開
10 被告總公司，並於110年6月2日向新北市政府勞工局申請勞
11 資爭議調解，雙方於110年6月25日調解不成立，而原告亦於
12 110年6月3日寄發三重忠孝路郵局第141號存證信函通知被告
13 已於110年6月1日終止勞動契約並要求資遣費，該函於同年
14 月7日寄達被告，故兩造間之勞動契約已經原告依法終止。

15 (五)爰依兩造間之勞動契約法律關係、勞基法第19條、第22條第
16 2項、第26條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1
17 項規定，提起本件訴訟，請求被告給付：1.開立非自願離職
18 證明書；2.業績獎金100,048元；3.資遣費107,016元等語，
19 並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

20 二、被告則以：

21 (一)原告主張被告違法扣發業績獎金及違法調動云云，均非事
22 實，被告扣除之業績獎金，其法律之性質係為恩惠性給與，
23 並非工資，故原告主張被告構成勞基法第14條第1項第5或6
24 款之規定，毫無理由且於法無據，不應准許：

25 1.被告公司之工作規範績效管理懲處規章及各項分紅發放辦
26 法，均明訂「員工之工作表現（績效、評比）、公司有無盈
27 餘、發放獎金（紅利）時是否在職，均直接影響員工得否獲
28 致恩惠性給與之獎金及紅利」，故被告所發給員工之獎金及
29 紅利，本質上均為「不確定性」、「變動性」之恩惠性給
30 與，並非工資。由上開被告公司之規定可知，員工得否獲取
31 獎金或紅利，須視員工之工作表現（績效、評比）、公司有

01 無盈餘、發放獎金（紅利）時是否在職等因素而定，且被告
02 具有視營運損益狀況及工作表現，調整是否發放及發放比例
03 等條件，另於員工為考核不佳或情節重大之違紀行為時，被
04 告於發給獎金(紅利)前，均具有取消發放各類為恩惠性給與
05 性質之獎金及紅利之權利，可證被告所發給員工之獎金或紅
06 利性質，係被告為改善公司員工之生活，於公司之營運有盈
07 餘時（包含各月份有盈餘），並依員工之工作表現及績效，
08 發放具有勉勵、恩惠性質之紅利或獎金給員工，以激勵員工
09 之表現及士氣，故被告所發給員工之獎金或紅利性質，本質
10 上為「不確定性」、「變動性」之恩惠性給與。

11 2.兩造勞動契約第13條明定「工作期間，如『表現良好公司將
12 提撥分紅』，如提出『離職將不發放任何分紅』」，由此可
13 知，被告發放具有勉勵、恩惠性質之紅利或獎金，除公司應
14 有盈餘外，更設有工作表現狀況是否良好、發放時是否仍在
15 職之發給限制，本質上為「不確定性」、「變動性」之恩惠
16 性給與，此與「工資，應符合『勞務對價性』（即無論公司
17 有無盈餘或虧損或勞工之表現，勞工只要給付勞務，即必然
18 可獲致之報酬）及『經常性之給與』（即不論勞工任職情形
19 如何，即得穩定性及固定性獲致之報酬）」之要件，亦不相
20 符。

21 3.原告過往工作長期表現不佳，更承認110年5月20日上班期間
22 所為三項重大之違紀行為，依照被告之工作規範績效管理懲
23 處規章第2條「功過績效評比（以下規範有實例懲處其餘依
24 照經理會開會處置）…15. 個人行為造成公司形象或商譽受損
25 者，查證屬實。大過三支並予以革職」，以及各項分紅發放
26 辦法第5條「如工作表現過於懶散，無法自我管理，或重大
27 情節者，經由經理會表決同意，保留是否決定發放年終分紅
28 之權利。」及「注意事項：3. 考核不佳不發放競賽/淨利/
29 季/分紅。請店內基本工作加強如遇到獎金無法發放狀態自
30 行負責。4. 離職員工及發放前考核不佳分紅公司均不發放。
31 5. 分紅均是公司依照營運狀況損益，體恤各位努力員工，提

01 出盈餘激勵員工，使企業進步。」等規定，縱使110年2月份
02 發給紅酒獎金紅利預定於5月25日發給，但原告卻於獎金紅
03 利發放前之110年5月20日上班期間為三項重大違紀行為，尤
04 以疫情期間脫下口罩上班嚴重違紀行為，當屬情節重大，被
05 告自得不予發給恩惠性給與性質之紅酒獎金（紅利）予原
06 告，而3至5月份，因原告違紀行為情節重大，且發放時點已
07 不在職，被告亦得不予發放恩惠性給與性質之紅酒獎金（紅
08 利）予原告，均無違反勞動契約或勞動法令之情。

09 (二)原告重大違紀行為，已足使被告依照勞基法第11條規定予以
10 資遣或依第12條規定予以懲戒解僱，惟被告為保護原告工作
11 權，並維護公司商譽、紀律、公司團隊之運作，於110年5月
12 29日以公告將原告調職以迴避解僱，當屬合法調動，並無違
13 反勞基法第10條之1之規定：

14 1.參照最高法院109年度台上字第2723號、臺灣高等法院109年
15 度勞上字第131號、臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第199
16 號判決意旨，並依兩造勞動契約第3、4條約定，原告除已同
17 意被告可將原告於32間門市之間調整工作地點外，復同意原
18 告之工作時間可依被告之業務需要，調整原告之上下班時
19 間，並無原告主張僅得從事「日班」門市人員乙事。

20 2.我國自去年遭受第一波嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情
21 之肆虐，已重創服務業、零售業者、旅行業者之營運狀況，
22 被告於去年起即配合政令強制要求所有同仁於外出及上班期
23 間均應配戴口罩，以維護消費者及全公司同仁生命身體健康
24 之安全，確保公司營運受疫情影響之風險降到最低。政府並
25 於110年5月15日發布全國「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)
26 第三級疫情警戒」，被告除持續要求所有公司同仁遵循政府
27 命令，於外出及工作期間均應全程佩戴口罩外，並將防疫措
28 施做到最高規格，避免造成防疫破口，維護所有來店消費之
29 消費者及全公司同仁生命身體健康之安全，並保護被告之營
30 運與商譽。詎料，原告竟於110年5月20日之上班期間（新莊
31 中港店門市）內逕自脫下口罩上班，原告於當日晚間10點14

分許（門市休息時間為晚間10點30至40分，視客人消費狀況而定）即已自行準備下班，原告除不接欲購買酒類民眾之電話外，並悠閒地脫下圍裙、摺圍裙、拿取個人安全帽等待下班，甚至於晚間10點16分許，脫下口罩，並在櫃檯工作及店內走動、關冷氣，持續不戴口罩到10點30分，嚴重違反政府防疫警戒之命令，核原告恣意之違法行為，不僅讓所有來店消費民眾陷入染疫之高度風險，甚至可能導致民眾之生命身體遭受危害以外，如因原告之重大違紀行為導致「防疫破口」或「遭民眾拍照錄影檢舉或上傳爆料公社」或「遭到媒體採訪播出」，更將直接導致被告遭受裁罰、被迫停工、營運及商譽遭受嚴重損害之高度風險，原告此舉實足構成被告依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」懲戒解僱之法定要件，亦同時違反被告公司之工作規範績效管理懲處規章第二條第15點「個人行為造成公司形象或商譽受損者，查證屬實。大過三支並予以革職」、門市人員每日工作要項「各門市當班值班人員只要在店內請確實穿著圍裙，如被拍照或捉到沒穿圍裙於店內，該門市人員申誡一支」及第二條「功過績效評比…其餘依照經理會開會處置」之規定，均符合懲戒解僱之情形。

3.承上可知，原告110年5月20日所為三項重大之違紀行為，被告本可對原告為合法之資遣或解僱行為，惟被告念在原告為較資深之員工，並考量原告工作權及家庭經濟狀況之維護，避免對原告採取最終之資遣或解僱手段，改以善意之方式將原告進行職務調整，期盼原告得自我反省，重新接受教育及職務之訓練，且調職前後之勞動條件並無不利之變更，是被告於110年5月29日公告將原告調職之行為，符合勞基法第10條之1之規定，屬合法之調動，更已保護原告之工作權。

(三)據上，原告主張被告違法扣發業績獎金及違法調動，均非事實，原告本應於110年6月1日至被告總公司報到提供勞務，並確認調職之方式，惟原告逕自110年6月1日起至110年6月3日止，無正當理由未提供勞務，符合勞基法第12條第1項第6

01 款前段「無正當理由繼續曠工3日」之要件，被告迺於110年
02 6月15日寄發存證信函懲戒解僱原告，是兩造之勞動契約業
03 於110年6月3日合法終止等語資為抗辯。

04 (四)答辯聲明：1.原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2.若受不利
05 之判決，請准供擔保免受假執行（見本院卷第133頁）。

06 三、不爭執事實：（見本院卷第521至523頁）

07 (一)原告自106年5月15日任職於被告，約定每月本俸為當年度之
08 基本工資。

09 (二)兩造於106年5月15日簽訂之勞動契約第三條規定「三、工作
10 地點：乙方勞務提供之地點如下，甲方得視業務需要調整工
11 作地點，乙方不得拒絕。總公司…」、第四條規定：「四、
12 工作時間：(一)乙方正常工作時間如下：其他：月休10天，一
13 天上班8小時，每月固定…甲方得視業務需要採輪班制或調
14 整每日上下班時間…」。

15 (三)原告工作歷程包含：「1.擔任總公司（新北市○○區○○街
16 000巷00○○號）行政事務處理人員及協助延平門市之外送服
17 務（工作內容：包含貼標、行政事務、外送工作）；2.延平
18 門市之夜班門市人員（臺北市○○區○○街0段000號）（工
19 作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；蘆洲民族門市
20 之門市人員（新北市○○區○○路000號）（工作內容：包
21 含貼標、行政事務、門市工作）；3.板橋南雅門市之門市人
22 員（新北市○○區○○路○段0號）（工作內容：包含貼
23 標、行政事務、門市工作）；4.蘆洲長安門市之門市人員
24 （新北市○○區○○街00號）（工作內容：包含貼標、行政
25 事務、門市工作）；5.士林門市之門市人員（臺北市○○區
26 ○○○路000號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工
27 作）；6.雙北市區內30間門市之支援人員（即勞動契約第三
28 條所示之30間門市，參被證一（工作內容：包含貼標、行政
29 事務、門市工作）；7.新莊中港店門市之門市人員（新北市
30 ○○○區○○路000號）（工作內容：包含貼標、行政事務、
31 門市工作）」。

01 (四)110年5月15日政府發布全國「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-
02 19)第三級疫情警戒」，於外出及工作期間均應全程佩戴口罩
03 罩，原告於110年5月20日上班期間(新北市新莊中港店門
04 市)脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電
05 話。

06 (五)原告於110年5月25日接獲被告電話告知其110年5月20日之行
07 為違反公司規定，並告知將進行懲處。嗣被告於110年5月29
08 日公告，將因原告於111年5月20日上開行為，取消發放原告
09 110年5月發放及6月發放之各項分紅，另將原告調離原門市
10 (新莊中港店門市)，並提供原告三種調職之職務地點及內
11 容：「1、調職至被告總公司(新北市○○區○○街000巷00
12 ○0號)處理公司行政之相關事務，或調職至2、林森長春店
13 (臺北市○○區○○○路000號)擔任大夜班門市人員、林
14 森錦州店(臺北市○○區○○○路000號)擔任大夜班門市人
15 員」供原告選擇，並請原告於110年6月1日至被告總公司報
16 到。

17 (六)原告於110年5月29日下午12時59分，傳訊息給被告業務總監
18 洪嘉騰：「名為調動職務，實為懲處。我當初應徵是日班，
19 非大夜班。我無法勝任，我有孩子要照顧，如果公司用這種
20 手段逼迫我離職，麻煩給我資遣費。為什麼我還得遭受兩項
21 懲處！希望這2天事情能處理完畢，如6/1前沒有辦法把這見
22 事情處理好，我會依勞基法的規定請勞工局介入，我知道你
23 在安撫我，謝謝了」等語(本院按，部分標點符號為本院所
24 添註)。

25 (七)原告於110年6月1日至被告總公司。

26 (八)被告主張原告於110年6月1日起至110年6月3日止無正當理由
27 繼續曠工三日，被告爰依勞基法第12條第1項第6款前段，於
28 110年6月15日以汐止社后郵局第000195號存證信函懲戒解僱
29 原告(原告於110年6月17日收受)。

30 四、本院之判斷：

31 (一)被告於110年5月29日取消業績獎金、調整調動原告之職務及工

01 作地點之懲戒處分，是否合法？

02 1.按勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則
03 中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，
04 而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟同法第12條第1項第4
05 款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒
06 解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及
07 停職等，雇主之裁量權除受同法第71條之限制外，另應遵循權
08 利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。
09 顯然雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前
10 者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即
11 得加以懲戒，例如懲戒解僱（同法第12條規定參見），或依民
12 法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張
13 損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而
14 係事業主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處
15 罰，其方式如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，
16 此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。

17 2.經查，主管機關於110年5月15日發布全國「嚴重特殊傳染性肺
18 炎（COVID-19）第三級疫情警戒」，於外出及工作期間均應全
19 程佩戴口罩；原告確於110年5月20日上班期間，在門市店面
20 內，脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶訂購酒類之電話等
21 情，為兩造所不爭執，是原告確有上述之三項違反勞動契約及
22 工作規則之行為，被告抗辯其得對其行使懲戒權，應屬有據。

23 3.取消業績獎金部分：

24 (1)經查，被告因原告上述三項違反勞動契約及工作規則之行
25 為，取消原告110年5月紅酒分紅（4月分紅單）1,776元、11
26 0年6月紅酒分紅（5月紅單）1,077元（計算式詳如本院卷第50
27 7頁之原告紅酒業績表），並有被告110年5月29日懲戒處分
28 公告、新莊中港店之銷貨明細列表附卷可參（見本院卷第10
29 9頁、第509至515頁）。因此，被告所為之懲戒處分中，取
30 消業績獎金之金額為2,853元。原告固主張其遭取消之業績
31 獎金金額實為100,048元云云，然其未能提出證據以實其

說，且前稱所扣除之業績獎金為5萬多元云云（見本院卷第15頁），前後所稱之業績獎金金額相差一倍，已難令人採信；況其所提出之計算業績獎金公式，與其110年2月至110年3月薪資明細上所載之紅酒分紅金額全然不符，有原告薪資明細表附卷可稽（見本院卷第173至187頁），益徵原告主張業績獎金計算之方式，為其臨訟主張，難以憑採。反之，被告所製作之原告紅酒業績表，除有各店面之銷貨明細列表為計算基礎外，亦與原告109年7月至110年3月之薪資明細上所載之紅酒分紅金額相符，有原告紅酒業績表、各店面之銷貨明細列表、原告薪資明細附卷可參（見本院卷第507頁、第419至462頁、第173至187頁），足見被告之獎金計算標準有憑有據、始終一致，較為可採。職是，原告主張其因系爭懲戒處分而遭取消之業績獎金100,048元云云，並無所據。

(2)又查，被告定有酒條通工作規範績效管理懲處規章，如有實例者，應依該懲處規章進行懲處，其餘則依照經理開會處置；又該懲處規章規定各門市當班值班人員只要在店內請確實穿著圍裙，如被拍照或捉到沒穿圍裙於店內，該門市人員申誡一支乙節，有該懲處規章附卷可查（見本院卷第281至291頁）。而原告上述之三項違反勞動契約及工作規則之行為，除脫下公司制服外，其餘均未規範於該懲處規章之實例內，但衡諸勞動關係並非單純價值交換之法律關係，基於誠實信用原則，相對於雇主對勞工所負保護照顧義務，勞工對於雇主亦負有忠實義務，即勞工依所定勞動契約之內容，應維護雇主之合法利益，並避免或減少造成雇主損害。除雇主解僱事由採法定主義原則外，就秩序罰部分，公司經營管理上本即難以窮盡員工犯錯類型，實務上亦容許公司採取概括條款來規範工作規則，因此，原告不接客戶訂單電話雖未於上開懲處規章中具體規範，然此為原告身為店職員之核心工作內容，其應為而故意不為，顯然違背對被告之忠誠義務，仍屬違反勞動契約之行為無訛。而被告對此類違反勞務本旨之違約行為，為了維持雇主對事業的統制權與企業秩序，自

01 應得於適當範圍內行使懲戒權。至於原告未配戴口罩，雖未
02 於上開懲處規章具體規範，然當時為嚴重特殊傳染性肺炎
03 (COVID-19) 第三級疫情警戒期間，外出時全程配戴口罩為
04 防疫措施，且有相對應之行政罰鍰，此有衛生福利部110年5
05 月16日公告附卷可按（見本院卷第167至170頁），原告在店
06 面未配戴口罩之行為，除個人行為違反上開防疫措施規定，
07 且亦屬被告營業場所違反上開防疫措施，除造成染疫風險之
08 外，亦確有損及被告營業利益之危險，被告抗辯：原告之行
09 為在三級警戒期間，有損害公司利益及商譽之虞等語，並非
10 虛妄。因此，原告上述之三項違反勞動契約及工作規則之行
11 為，被告依該懲處規章所載，總監開會決定原告懲處內容，
12 並亦給予原告透過與林妍鈴總監電話討論，得以陳述意見之
13 機會。

14 (3)被告又抗辯：因原告上述之三項違反勞動契約及工作規則之
15 行為，總監（即該懲處規章所稱之「經理」）與被告之法定
16 代理人開會討論懲處內容，並告知原告懲處內容後，才予公
17 告懲處等語，核與原告於本院111年4月21日言詞辯論程序陳
18 述：總公司的林妍鈴總監於110年5月25日打電話給我，說被
19 告法定代理人很生氣，氣到取消預計發放給我的獎金，也可
20 能讓我去大夜班或回總公司，讓我先想一下，等會要跟被告
21 法定代理人開會等語（見本院卷第520頁），被告為系爭懲
22 戒處分前，除由林妍鈴總監電話詢問原告意見之外，亦可認
23 被告雖未提出相關開會紀錄，然系爭懲處內容確由被告法定
24 代理人與總監（即經理）開會決定，遂以110年5月29日公告
25 取消獎金及調職處分之懲戒內容，就取消獎金之金額為2,85
26 3元，尚難認其取消業績獎金之懲戒處分違反懲戒相當性，
27 應屬合法。則原告以被告取消業績獎金違法，主張其得依勞
28 動基準法第14條第5款規定，終止勞動契約，自無理由。

29 4.懲戒性調職部分：

30 (1)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
31 合下列原則：□基於企業經營上所必須，且不得有不當動機

及目的。但法律另有規定者，從其規定。□對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。□調動後工作為勞工體能及技術可勝任。□調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。□考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，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誠信原則。又按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營或合理行使懲戒權之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主於行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上或合理懲戒上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本於勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又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職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（有最高法院98年台上字第600號判決要旨可資參照）。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範

01 圍內，則非權利濫用。故雇主調動勞工之工作場所或變更工
02 作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需
03 求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則
04 其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調
05 職命令權無違前揭五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調
06 動，亦不得主張雇主違反勞動契約，合先敘明。

07 (2)經查，被告於110年5月29日為系爭懲戒處分，除取消獎金2,
08 853元，另將原告調離原門市，並提供三項遷調職務：1. 總
09 公司處理行政事務、2. 林森長春店大夜班門市、3. 林森錦州
10 店大夜班門市，並通知原告應於110年6月1日至被告總公司
11 報到確認欲遷調何項職務等情，為兩造所不爭執，且有系爭
12 懲戒處分公告附卷可參（見本院卷第109頁）。亦即原告上
13 述之三項違反勞動契約及工作規則之行為，經被告法定代理
14 人及總監依上開懲處規章開會後，議決之懲戒處分包含取消
15 獎金2,853元及懲戒性調職，並無溯及既往懲處之情況。故
16 而，原告主張：被告所為之懲戒處分為重複處罰，違反一事
17 不二罰原則云云，自非可採。

18 (3)又上開三項遷調之職務為被告總公司、林森長春店及林森錦
19 州店雖均距離原告原任職之門市不遠；且兩造亦不爭執原告
20 工作歷程包含：「1.擔任總公司（新北市○○區○○街000
21 巷00○0號）行政事務處理人員及協助延平門市之外送服務
22 （工作內容：包含貼標、行政事務、外送工作）；2.延平門
23 市之夜班門市人員（臺北市○○區○○街0段000號）（工作
24 內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；蘆洲民族門市之
25 門市人員（新北市○○區○○路000號）（工作內容：包含
26 貼標、行政事務、門市工作）；3.板橋南雅門市之門市人員
27 （新北市○○區○○路○段0號）（工作內容：包含貼標、
28 行政事務、門市工作）；4.蘆洲長安門市之門市人員（新北
29 市○○區○○街00號）（工作內容：包含貼標、行政事務、
30 門市工作）；5.士林門市之門市人員（臺北市○○區○○路
31 000號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；

01 6.雙北市區內30間門市之支援人員（即勞動契約第三條所示
02 之30間門市，參被證一（工作內容：包含貼標、行政事務、
03 門市工作）；7.新莊中港店門市之門市人員（新北市○○區
04 ○○路000號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工
05 作）」等職務，可認上開三項遷調之職務內容均為原告體能
06 及技術可勝任。

07 (4)雖原告原為日班門市人員，如遷調至林森長春店、錦州店，
08 雖薪資條件沒有不利之變動，但因遷調後之兩址門市則均為
09 夜班人員，考量日夜班之上班時間顛倒，難認對勞工及其家
10 庭生活無不利之影響；苟原告遷調至被告總公司任職，雖為
11 日班人員，然因總公司行政人員無銷售業績，難以領受業績
12 獎金，亦難認對原告工資等重要勞動條件未做不利之變更。

13 (5)然而，上開三項遷調之職務為懲戒性調職，屬原告上述之三
14 項違反勞動契約及工作規則之行為之懲處內容，無論是被告
15 以銷售酒類商品為主業，原告身為門市人員，一人負責新莊
16 中港門市，以銷售為主職，服務為宗旨，原告當時並無其他
17 事務纏身或正當事由，竟故意不接客戶訂單電話，顯然違反
18 勞務提供之核心內容，兩造間基於雇傭契約之信賴基礎已然
19 破裂；而在三級警戒期間，在門市店面未配戴口罩，使被告
20 之營業場所違反防疫措施，而有遭主管機關裁處之可能，被
21 告亦陳述：最主要的懲戒原因是因為原告上班時間、在店裡
22 至少15分鐘未戴口罩，因為只要有任何一個客人進來發現，
23 或任何人確診，或被民眾拍照上傳網路，被告公司就會被媒
24 體大肆報導及主管機關裁罰，全台灣三十幾間門市也會停業
25 等語，亦可認被告就原告於三級警戒期間，能否繼續擔任人
26 流量較大之日班門市人員，已然欠缺信任。被告亦抗辯上開
27 三項遷調職務均為暫時性之調職處分等語，雖為原告所否
28 認，然原告於系爭懲處公告前，與林妍鈴總監以通訊軟體發
29 送訊息：「大夜紅酒目標14000毛利目標12萬，但會日夜顛
30 倒對我來說有點困難，也不知道哪時才能重回日班，如果照
31 你說的我如果業績方面都好好表現，日常工作都沒有什麼問

題等找到人或許有機會重回日班！我跟我老婆討論一下。」
（部份標點符號為本院所標註）等語，有上開訊息內容翻拍
照片附卷可查（見本院卷第103頁），林妍鈴總監亦將職務
調動為短期安排，而非長期固定職位告知原告，原告調職期
間之工作表現是否良好，兩造勞雇關係重新建立信賴基礎，
亦是調職之目的之一，是被告陳稱上開三項遷調職務實屬暫
時性、考核性之懲戒性調動處分，非全無所據。且勞資關係
為不定期、繼續性法律關係，勞動契約存續時既處於流動狀
態，若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，即僅能依最初受
雇職位、職務內容，從一而終，不容許絲毫變更，將致雇主
對勞工僱用決策趨於僵化保守，或勞工亦將失去歷練不同職
務或進修其他職能機會，對於勞資雙方均非有利，況兩造於
106年5月15日簽訂之勞動契約第三條規定「三、工作地點：
乙方勞務提供之地點如下，甲方得視業務需要調整工作地
點，乙方不得拒絕。總公司…」、第四條規定：「四、工作
時間：（一）乙方正常工作時間如下：其他：月休10天，一天上
班8小時，每月固定…甲方得視業務需要採輪班制或調整每
日上下班時間…」，為兩造所不爭執，亦有兩造間之勞動契
約附卷可考（見本院卷第159至163頁），被告以銷售酒類為
主業，以門市經營為主軸，以被告公司營業特性而言，門市
人員調動屬企業經營自主之範疇，門市人員之調動僵化將造
成人事管理缺乏彈性，基此，被告不僅事先於兩造勞動契約
中明定，原告既已有不適任日班門市人員之情況，則其轉調
總公司行政人員而無法享有業績獎金之利益，受有職務津貼
之變動，抑或遷調為人流量較低之夜班門市人員，予以追
蹤、考核、監督，均為員工違反勞動契約義務後階段性之調
整職務，應認屬合理之範圍；倘認勞工因不適任或違反工作
規則遭調職，公司卻不得就薪資、津貼等勞動條件為絲毫變
更，對公司之經營管理效率必生重大箝制之影響，是被告抗
辯其所為之懲戒性調職屬經營上必要等語，當有所本。原告
指稱被告之調職處分違反「對勞工薪資及其他勞動條件未作

不利變更」之規定而屬無效，即難認有據。

(6)承上，被告於110年5月29日對原告所為之懲戒性調職，並請原告於110年6月1日前往總公司報到，其調職處分亦屬合法。則原告以被告調職處分違法，主張其得依勞動基準法第14條第6款規定，終止勞動契約，自無理由。

(二)兩造終止勞動契約之事由為何？

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。經查，原告未按調職命令至新單位報到，接受指派工作，無正當理由擅離工作崗位而有曠職情事，經被告以郵局汐止社后存證號碼000195號存證信函，通知原告以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，原告並於110年6月15日收受，揆諸前揭法文，被告終止勞動契約，合法有據。

(三)原告請求被告給付資遣費，有無理由？

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.本件原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，既不合法，也不發生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告公司給付資遣費。

(四)原告請求被告給付業績獎金，有無理由？

承上，原告尚餘業績獎金2,853元未請領，且被告對原告所為取消獎金之懲戒處分合法，已如前述，則原告請求被告給付業績獎金，自無理由。

(五)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，勞基法第19條固有明文，惟參照就業保險

01 法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指被保險人因投
02 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基
03 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
04 離職者而言。本件被告以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩
05 造間之勞動契約，已如前述。則原告主張被告公司違法調動而
06 依勞動基準法第14條終止勞動契約，既不合法，也無法證明有
07 其他非自願離職的事由存在，故其請求被告發給註記離職原因
08 為非自願之服務證明書，即無法准許。

09 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係、勞基法第19
10 條、第22條第2項、第26條及勞退條例第12條第1項規定，請
11 求被告應給付207,064元，及自110年9月4日起至清償日止，
12 按週年利率百分之5計算之利息；被告應開立非自願離職證
13 明書予原告，均為無理由，應予駁回。

14 六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提
15 之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影
16 響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

17 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 111 年 5 月 5 日
19 勞動法庭 法 官 許珮育

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 111 年 5 月 6 日
24 書記官 楊佩宣