臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第258號

原告 潘虹君
訴訟代理人 鄧為元律師
蔡孟容律師
黃榆婷律師
被告 精機機械廠股份有限公司

法定代理人 王耀堂
訴訟代理人 馮馨儀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年2月18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、程序方面

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年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，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之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

01 貳、實體方面

02 一、原告主張：原告自民國95年6月26日起任職於被告，擔任倉
03 庫人員一職，工作地點為被告之板橋倉庫（地址：新北市○
04 ○區○○路0段00號，下稱板橋辦公室），詎被告先於113年
05 9月20日交付原告資遣費發放計算明細表，經原告拒絕此資
06 遣後，被告復於同年月23日公告「原告編制至新店工廠（部
07 門：車頭噴漆課）」、「此公告即日生效」等語，在此之前
08 全未與原告溝通調職至新店工廠車頭噴漆課相關事宜，又被
09 告將原為內勤人員之原告調職到技術操作部門，裁縫機之車
10 頭噴漆工作需求體能及技術，顯與原告原來擔任之倉庫人員
11 工作內容大相逕庭，難認原告可勝任，且原告原於被告之板
12 橋辦公室工作，離住居所地只需步行8分鐘，然調動後之工
13 作地點之新店工廠（地址：新北市○○區○○路0段000號，
14 下稱新店工廠）離原告住居所地通勤不便、搭乘大眾運輸工
15 具單趟需耗費1小時半，顯見被告之調動行為不符勞動基準
16 法（下稱勞基法）第10條之1規定。又原告因不同意上開公
17 告，仍繼續至被告之板橋辦公室倉庫提供勞務，被告以原告
18 未到新店工廠上班為由終止勞動契約，顯見被告欲藉違法調
19 職迫使原告接受資遣，顯有不當動機及目的。爰依僱傭法律
20 關係提起本件訴訟等語，並聲明：確認兩造間僱傭關係存
21 在。

22 二、被告則以：板橋辦公室於113年9月間調整空間規劃及部門配
23 置更動，擴大營業部門並新設機器存放區、維修室、攝影棚
24 與產品展示間等，因此原設置於板橋辦公室之裁縫室及倉
25 庫，均遷移至被告新店工廠內，而有將原於板橋辦公室之設
26 計師及倉庫人員調動至新店工廠之必要，被告為使勞工有選
27 擇考慮之機會，先於113年9月20日詢問原告是否同意雙方合
28 意終止勞動契約，並由被告支付資遣費，由於原告明確拒
29 絕，基於板橋辦公室已無倉庫部門而無合適職務安置原告，
30 被告故而於同年月23日公告將原告調動至新店工廠，工作內
31 容與原告在板橋辦公室之工作內容大致相同，且被告同意補

01 貼原告交通費用新臺幣（下同）1,200元，即被告調動原告
02 之工作地點屬企業經營所必須，且無違勞基法第10條之1之
03 調動原則。又原告自113年9月23日調職至新店工廠後，至今
04 均未到新店工廠提供勞務，屬無正當理由曠職，被告得依勞
05 基法第12條第1項規定，於113年9月28日起終止兩造勞動契
06 約等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

07 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點作為辯論及判決之基
08 礎（見本院卷第73至74頁）：

09 (一)原告自95年6月26日起任職被告，擔任倉庫人員一職，約
10 定每月工資41,000元，上班地點是板橋辦公室之倉庫。

11 (二)被告於113年9月23日公告將原告調動至新店工廠車頭噴漆課
12 （見本院勞專調卷第67頁）。

13 (三)被告於113年9月30日發函原告因曠職三日將於113年9月28
14 日終止兩造勞動契約，原告於113年10月1日收受（見本院勞
15 專調卷第61至65頁）。

16 (四)兩造對「資遣費計算明細」及「調整編制公告」不爭執形式
17 上之真正（見本院勞專調卷第17、19頁）。

18 (五)被告於113年9月28日將原告退保（見本院勞專調卷第25
19 頁）。

20 四、得心證之理由：

21 本件兩造爭執之點，應在於：(一)被告自113年9月23日起調動
22 原告至新店廠工作(下稱系爭調職)，有無違反勞基法第10之
23 1條之調動五原則？(二)被告以勞基法第12條第1項第6款解雇
24 原告，是否合法？(三)原告訴請確認僱傭關係存在，是否有理
25 由？茲分述如下：

26 (一)被告之系爭調職，未違反勞基法第10之1條規定：

27 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
28 下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
29 目的。但法律另有規定者，從其規定；二對勞工之工資及其
30 他勞動條件，未作不利之變更；三調動後工作為勞工體能及
31 技術可勝任；四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協

01 助；五考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定
02 有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不得
03 違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。
04 又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原
05 約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法；
06 易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原
07 則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、
08 合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程
09 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程
10 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
11 程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34
12 號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。

13 2.查被告抗辯將原告自板橋辦公室調動至新店工廠工作，係因
14 113年9月間就板橋辦公室調整空間規劃及部門配置變動，板
15 橋辦公室之倉庫裁撤並遷移至新店工廠，故倉庫人員之職務
16 則一併調動至新店工廠，而原告原於板橋辦公室擔任倉庫人
17 員，倉庫既遷至新店工廠，則板橋辦公室已無倉庫人員之職
18 務，而有將被告調動至新店工廠之必要等語，並有板橋辦公
19 室原使平面圖、裝修後平面圖及裝修前後空間配置照片說明
20 附卷可稽（見本院卷第31至49頁），雖原告主張板橋辦公室
21 裝修後，其倉庫仍在運作，僅改名機器存放區，且照常出
22 貨，且其在職時有對運送方式表達意見等語，並提出板橋辦
23 公室倉庫照片、被告訂單照片及銷退貨明細表、被告設計變
24 更通知單及藍圖發行通知單、LINE群組「精機零件組」對話
25 紀錄截圖、被告訂單照片等在卷可參（見本院卷第77至15
26 2、191至195頁），惟被告對此則稱：雖原告提出之照片有
27 存放零件之架子，然並不代表這就是倉庫，因為板橋辦公室
28 仍有維修部門，維修部門需有零件才能維修，如果客戶需要
29 零件替換，零件都在新店工廠，被告也會從新店工廠之倉庫
30 挑客戶所需零件，打包整理後拿到板橋辦公室，由板橋辦公
31 室業務部門寄給客戶，主要是因為國際貨運或國內貨運無法

01 到新店工廠收件，故才將零件從新店送至板橋出貨等語（見
02 本院卷第73、184頁），並有被告新店工廠倉庫照片及被告
03 零件出貨流程說明存卷可佐（見本院卷第169至177頁），足
04 認被告係基於企業經營模式之改變，調整公司部門據點配
05 置，此係基於企業經營所需求，並將伴隨長期性或短期性調
06 整勞工工作內容、時間、地點等必要，故被告將板橋辦公室
07 之倉庫部門裁撤並遷至新店工廠，因而需將原任職倉庫人員
08 之原告，調動至新店工廠，自屬企業經營所必須，而原告前
09 揭舉證均未能證明板橋辦公室倉庫現仍有倉庫部門之零件管
10 理人員職務之證明，則原告之主張難以採信。另原告雖主張
11 被告係以調職迫使原告接受資遣等語，惟被告係以資遣或調
12 動提供予原告選擇，被告於113年9月20日向原告提出資遣發
13 放計算明細表等資料，亦僅在向原告說明資遣費用之計算，
14 以利原告評估、選擇，如原告無法接受，則因板橋辦公室改
15 裝之故而改以調動原告職務之方式為之，被告此舉尚難認有
16 不當動機及目的。

17 3.又系爭調職係因板橋辦公室之倉庫部門裁撤，而調動至新店
18 工廠之倉庫部門，雖職務名稱掛在噴漆課部門，惟所從事之
19 工作內容仍係負責零件管理工作如零件管理打單、零件進
20 出、庫存管理等，與原告原於板橋辦公室倉庫之職務內容相
21 同，查在公司內部組織編制上，常因應部門配置而有該職務
22 所配屬之部門變更之可能性，惟工作內容之判斷並非僅以形
23 式上之職務名稱或配屬部門作為唯一參考依據，需審酌實際
24 工作內容而定，是被告稱調動原告至新店工廠仍係從事倉儲
25 管理人員一職，而新店工廠亦有倉庫之配置，此有新店工廠
26 零件倉庫照片在卷可稽（見本院卷第169頁），可見新店工
27 廠確實有倉儲管理人員之職缺需求，是原告雖主張被告將其
28 調動至車頭噴漆課從事裁縫機之車頭噴漆工作，非原告之體
29 能與技術得以勝任等語，然原告自始未至新店工廠提供勞
30 務，自難證明調動後之工作內容是否有作任何不利變更或有
31 體力及技術上難以勝任之情，足認系爭調職就原告之工資及

01 其他勞動條件並未作不利變更，亦未有勞工體能及技術無法
02 勝任之狀況至明。

03 4.再者，原告主張其原工作地點為板橋辦公室，上下班通勤時
04 間僅需步行共16分鐘，如調職至新店工廠，需搭乘大眾交通
05 運輸工具，通勤時間將暴增為3小時，顯已違法等語，並提
06 出google map路程截圖附卷可參(見本院卷第57至59頁)，惟
07 查勞基法第10條之1係規定：「調動工作地點過遠，雇主應
08 予以必要之協助」，即雇主就勞工工作地點之調動，如變更
09 為距離住家更遠之工作地點時，涉及勞工如何前往上班之交通
10 方式、通勤時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時
11 段及思考所得領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調
12 動亦將變動勞工之生活模式，則雇主對於勞工因調動後之工
13 作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期主
14 動提出，使勞工得以預作準備，換言之，前揭規定非在限制
15 雇主不得將勞工調動至較遠的工作地點，重點應在於如雇主
16 將勞工調動至過遠的工作地點之際，應給予相應之協助，是
17 系爭調職增加原告通勤時間，非當然違法，而需視被告是否
18 有提供協助而定，查被告向原告表示願意補貼每月交通費用
19 1,200元，作為原告搭乘大眾運輸交通工具之月票費用，可
20 見系爭調職對於原告可能所生之交通費用已進行充分補貼，
21 應屬雇主提供之必要協助，雖原告主張該補貼費用至今均未
22 發放，惟此係因原告均未至新店工廠提供勞務，則無補貼之
23 必要，況板橋辦公室距離新店工廠騎機車或開車實僅車程30
24 至40分之距離(見本院卷第59頁)，二者差距並無調動過遠
25 之情形可言。

26 5.另考量勞工及其家庭之生活利益而言，原告調職前後均從事
27 倉儲管理人員，對原告而言無過大之變動，原告復未舉證被
28 告之調動，有影響勞工及其家庭之生活利益，自難以認定被
29 告之調動有何影響及勞工及其家庭生活利益。

30 (二)被告以原告繼續曠工3日為由，終止兩造間之僱傭契約，符
31 合勞基法第12條第1項第6款規定：

01 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…，
02 六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，勞
03 基法第12條第1項第6款定有明文。所謂「繼續曠工」係指勞
04 工實際應為工作之日，無故繼續不到工者而言。

05 2.查系爭調職為合法調動已如前述，被告於113年9月23日公告
06 「原告編制至新店工廠（部門：車頭噴漆課）」、「此公告
07 即日生效」等語，有工作地點調動公告附卷可佐（見本院勞
08 專調卷第67頁），原告經通知後，自應於113年9月23日起至
09 新店工廠服務，惟原告均未前往該處提供勞務，而係前往板
10 橋辦公室，且原告審理中亦自承無法至新店工作等語（見本
11 院卷第72頁），既原告未按被告程序辦理請假等手續，亦無
12 其他理由得不到工，則被告以原告無正當理由繼續曠工3日
13 為由，於同年月30日以存證信函終止兩造間勞動契約（見本
14 院勞專調卷第63頁），核與勞基法第12條第1項第6款規定之
15 要件相符。

16 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在為無理由：

17 被告依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約
18 係屬合法有效，已如前述，是勞動契約一經合法終止後，兩
19 造間之僱傭關係已不存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係
20 存在，依上說明，亦屬無據。

21 五、綜上所述，被告之系爭調職為合法，故被告以原告繼續曠工
22 3日為由，終止兩造間之僱傭契約，符合勞基法第12條第1項
23 第6款規定亦屬合法，兩造間之僱傭契約既已因被告合法終
24 止而不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即無理
25 由，應予駁回。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
27 本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，不予逐一論
28 列，附此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

31 勞動法庭 法官

01 以上正本係照原本作成

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

05 書記官 黃靜鑫