

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第45號

原告 高翊倫  
被告 雙全國際股份有限公司

法定代理人 楊忠謀  
訴訟代理人 林國忠律師

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115年6月2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、程序上理由

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。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，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，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）113年3月27日起受雇於被

01 告，派駐於遠東百貨板橋中山店，擔任現場銷售人員，月薪  
02 為新臺幣（下同）3萬2000元。然於114年5月16日被告主管  
03 以電話通知將原告調至信義華納威秀或天母新光三越櫃點，  
04 未經協商、未提供書面通知，且原告明確表達拒絕；嗣於同  
05 年5月21日，主管再以LINE要求原告若不接受調職，就只能  
06 選擇自行離職；同年月26日中午，主管當面遞交離職單要求  
07 簽署，原告明確拒絕，主管即表示「你不簽就調到其他櫃，  
08 對你很不利」等語，致使原告手抖、情緒緊繃。後原告自同  
09 年月27日起依法請特休，避免在非自願情況下被迫默認調  
10 職，惟被告再未與原告協商調職，未依法終止勞動契約，卻  
11 片面停止安排板橋中山店之班表，並自6月起未再給付工  
12 資，且將原告移出群組，實係違法解雇，被告未經原告同意  
13 擅自將中午休息時間1小時變更為2小時，違反勞基法第34條  
14 之規定，被告違法解雇，被告應給付如附表所示，爰依兩造  
15 間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起先位之訴，並為為先  
16 位聲明：請求確認兩造僱傭關係存在，並請求114年6月1日  
17 起至復職日止，按月給付3萬2000元（引用115年4月20日民  
18 事爭點整理狀之聲明）。備位依據侵權行為之規定，備位聲  
19 明：被告應給付自114年6月1日起至復職日止，按月給付3萬2  
20 000元之薪資及附表所示之金額。

## 21 二、被告則以：

### 22 (一)被告對原告之調職並無不法

- 23 1. 被告對原告為職務調動係基於企業經營上所必須，且未有不  
24 當動機及目的：關於員工職務之調動必須是公司營運所需，  
25 如因應業務擴張、緊縮、部門調整、提高效率等，非以懲  
26 罰、報復員工，或逼迫員工離職等不當目的所為。原告之主  
27 管分別於5月13日及5月16日以電話與原告說明因應公司部份  
28 櫃位撤櫃，屆時人力需進行調整，且目前公司所設櫃位天母  
29 新光三越櫃位及信義威秀櫃位尚有人力缺額需求，擬借由原  
30 告一年之資歷，前往該人力需求櫃位支援，然原告以交通不  
31 便為由，明確表示無法離開板橋地區，擬選擇離職。被告公

01 司尊重原告之決定，並且慮及板橋中山店長期來業績不佳，  
02 乃欲借重個性活潑之胡玉茹其優秀之銷售技巧，透過調派不  
03 同櫃位人員駐守，以期改善板橋中山櫃位之業績，此亦為被  
04 告公司基於整體之經營考量，除基於維護撤櫃後員工繼續留  
05 任之工作權益，更考量公司各分店之營運效能所必須進行之  
06 職務調整。被告公司並不因板橋中山櫃位業績不佳而逕資遣  
07 駐守該櫃點之原告，反而先後提供被告公司其他經營櫃位供  
08 原告選擇願意前往之地點，對於原告之職務調動並無不當動  
09 機及目的，更對其工作權益未有任何侵害，該等職務調動具  
10 有必要性或合理性，且為被告公司企業之組織調整及營運發  
11 展所需要，要無權利濫用等情事。

12 2. 另查，依兩造所簽署之勞動契約第三條之約定工作地點及條  
13 件，為原告受僱時所明知。更甚者，原告於應徵該工作時，  
14 並未表明住家與工作地點為其任職與否之主要考量，且原告  
15 亦知悉被告公司尚有其他櫃位，或有因辦理相關活動而臨時  
16 須至被告指定支援地點（如原告曾支援世貿家電展）而有配  
17 合調派至他櫃位或地點之情形。遑論被告公司因京站櫃位大  
18 遠百櫃位合約到期，且無法即時覓得其他新櫃位處所繼續營  
19 業，對於公司原本的營運規劃已發生影響，被告公司即有重  
20 新考量及調整其他櫃位之人力配置，以提升並維持公司之業  
21 績。另因板橋中山櫃位長期業績不佳，恐嚴重影響被告公司  
22 之營運，故被告擬透過配置適當之人力資源，將業務績效甚  
23 佳之胡玉茹調派至板橋中山櫃位，以期提昇公司之營運成  
24 效，此為公司經營生存必要之考量，亦與勞動契約所載明之  
25 「因企業經營需求致須調動乙方職務或工作地點」之條件相  
26 符。

27 3. 被告對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更：亦即  
28 調職後，勞工的薪資、職級、工作內容、發展機會、工時、  
29 福利等勞動條件，對於原告均無實質上不利之變更。被告公  
30 司遵循勞基法第10條之1第1款、第2款之規定，即雇主調動  
31 勞工工作，未違反勞動契約之約定，並合於「基於企業經營

01 上所必須，且不得有不當動機及目的」，以及「對勞工之工  
02 資及其他勞動條件，未作不利之變更」。其中，被告「基於  
03 企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」已如前述。  
04 對於原告調職後之工資及其他勞動條件，與調職前所擔任櫃  
05 位銷售業務並無差異；工作時間亦依照被告公司之規定辦  
06 理，與調職前之工時並無差異；更甚者，被告並未因板橋中  
07 山櫃位績效不佳而擬解雇員工，反而提供其他櫃位之工作機  
08 予原告，透過工作地點之調整，尋找適合原告發揮其工作經  
09 驗之地點，對於原告之勞動條件並無不利或不合理之變更，  
10 此亦可從主管張宜蓁於5月28日向原告為調職通知之對話記  
11 錄可稽。

- 12 4. 原告之主管張宜蓁於5月26日請原告提供自6月1日至信義威  
13 秀櫃位報到8日休假日班表，供店長安排員工休假，以利將  
14 班表排出發預告同仁，惟原告仍表示未同意調動至其他櫃  
15 位，但表示「如果公司覺得我6/1要去信義威秀上班，麻煩  
16 請提供6月的排班表和相關協議紀錄」，又表示只要公司提  
17 出至信義威秀櫃位之排班表，即可配合上班。嗣於5月28日  
18 上午，主管張宜蓁以訊息正式傳遞「高翊倫6/1信義威秀班  
19 表」予原告，並說明自5月13日起已予原告進行多次協商，  
20 並告知公司經營狀況及需求，有對員工調職之必要，且考量  
21 「人員到班之便利性」，遂將原告安排至華納威秀櫃位上  
22 班，亦重申調職已符合勞基法第10條之1之五大原則，並無  
23 侵害原告之權利。然原告仍以未收到正式書面調職通知，以  
24 及未經協商程序為由，拒絕調職。且其始終拒絕接受被告公  
25 司任何安排，僅以其一己之拒絕離開板橋地區之主觀要求，  
26 反謂被告公司對其有何施壓離職云云，顯與事實不符。堪認  
27 被告於職務調動前已徵詢上訴人之調動意願，並提供有利於  
28 原告之職務場所，前後職務之勞動條件，包括工作地點、薪  
29 資結構與工作內容，均無不利益之變更，且被告公司因櫃位  
30 大幅縮減造成營運之衝擊，所為職務調動乃於經營所必需，  
31 且具有必要性及合理性，而無濫權調動情事，合乎前述調動

01 五原則之規定。

02 (二)原告有無故曠職之事實，被告依勞基法規定不待預告即終止  
03 勞動契約，並無違法之情事。原告主張確認系爭勞動契約存  
04 在或依民法侵權行為規定主張回復原職或損害賠償，為無理  
05 由。

06 1. 按勞基法第12條第1項第6款之規定，原告固於5月26日突向  
07 其主管張宜蓁申請自5月27日至5月31日之特休假，其請假程  
08 序雖不符公司規定，然被告公司仍念其因調職原因所受之心  
09 理影響，仍勉同意其請假。原告經主管張宜蓁於5月29日提  
10 醒應參與原安排之盤點工作，經原告表示其已請特休假拒絕  
11 履行。原告特休假至5月31日止，則其應於6月1日回到工作  
12 處所履行勞務提供義務，惟經主管於6月1日至6月6日以訊息  
13 通知應依班表到職，仍未獲原告回應及上班，堪認其已構成  
14 基法第12條第1項第6款所定連續曠職三日及一個月內曠工達  
15 六日之情形，被告公司自得不經預告終止其勞動契約。

16 2. 被告之人資單位於接獲店長通報原告曠職後，即於6月5日向  
17 原告確認到班情形，原告表示未有協商程序，亦無正式書面  
18 通知，表示無法接受調職，已依法請特休假，並依勞基法規  
19 定進行申訴。然經人事單位說明LINE及EMAIL通知均符合規  
20 定，且向其說明因確有閉店情事，且店長及主管亦有通知排  
21 班及到班提醒，通勤時間亦無不合理、薪資也未有調整變  
22 動。因原告持續不到班，人資單位已告知「你未依通知到  
23 班，也沒有請假，今天第5天曠職了，明天還是未到班，我  
24 就會辦理退保了」，堪認被告已為曠職之終止契約通知，亦  
25 經原告收受該通知在案。

26 3. 綜上，原告確因無故曠職而遭報告依勞基法第12條第1項第6  
27 款規定終止勞動契約，主張被告有違法調職、違法終止契約  
28 云云，顯屬無據。原告雙方之勞動契約既已依法終止，原告  
29 擬確認勞動契約仍存在，顯無理由。系爭勞動契約既因原告  
30 曠職，被告不經預告終止契約，於法有據，原告主張被告應  
31 賠償待業期間損失、精神慰撫金、預告工資補償、違法解雇

01 補償、違法休息時間補償云云，均無理由。

02 (三)聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執之事項（見115年6月2日筆錄，本院卷第241至24

04 3頁）：

05 (一)原告自113年3月27日起受雇於被告，擔任現場銷售人員，派

06 駐於遠東百貨板橋中山店（以下簡稱中山店），月薪新台幣

07 （下同）3萬2000元，並簽訂被證2勞動契約（見本院卷第79

08 -87頁）。

09 (二)被告於114年5月16日欲將原告調職至信義威秀店(下稱威秀

10 店)，原告拒絕。被告於114年5月26日交付空白離職單要求

11 原告簽署。

12 (三)中山店於114年5月21日未撤櫃，並於114年5月13日將被告公

13 司之其他員工胡玉茹調職至中山店。被告自114年6月1日起

14 將原告調職至威秀店，有被證4之line可按（見本院卷第111

15 頁）。

16 (四)原告於5月27日起至5月31日請特別休假4日，最後工作日為1

17 14年5月26日。

18 (五)原告自114年6月1日起至114年6月6日止未到班，被告於114

19 年6月6日將原告退保。

20 (六)被告於114年6月26日函知新北市政府勞工局，因原告無故曠

21 職三日以上，依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動

22 契約，有被證2函文可按（見本院卷第89頁）。

23 (七)原告聲請勞資爭議調解，於114年6月25日調解不成立，有原

24 告提出被證3新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第

25 97-99頁)

26 (八)被證4、被證5之line對話為真正(見本院卷第101-115、117

27 頁)。

28 四、本件爭點如下：

29 (一)被告自114年6月1日起將原告調職至威秀店，其調職是否符

30 合調職五原則？

31 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

01 下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及  
02 目的。但法律另有規定者，從其規定；二對勞工之工資及其  
03 他勞動條件，未作不利之變更；三調動後工作為勞工體能及  
04 技術可勝任；四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協  
05 助；五考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定  
06 有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不得  
07 違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。  
08 又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原  
09 約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法；  
10 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  
11 則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、  
12 合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程  
13 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程  
14 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  
15 程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34  
16 號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。

17 2. 就被告調職是否違反調職五原則而言：

18 (1) 就基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的而言：

19 被告因站前店租約到期而更換櫃位人員之配置，係基於企業  
20 經營上所必須，且無不當動機及目的之情形。

21 (2) 就對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更而言：

22 原告工作工資及其他勞動條件並未變更，對原告之勞動條件  
23 並未產生不利益之變動。

24 (3) 就調動後工作為勞工體能及技術可勝任而言：

25 原告工作工資及其他勞動條件並未變更，為原告原告體能及  
26 技術上可勝任。

27 (4) 就調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助、考量勞工及  
28 其家庭生活或利益：

29 被告因站前店租約到期而更換櫃位人員之配置，原告雖以交  
30 通不便為由拒絕前往就職，然原告並未具體說明並舉證嚴重  
31 影響交通時間之長短，如為一般通念未逾越勞工日常生活通

01 常程度可忍受之範圍內，自對於勞工生活並無不利益可言  
02 （最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照），準此。

03 就考量勞工及其家庭之生活利益而言，原告調職前後，對原  
04 告而言無並無不利，原告復未舉證被告之調動，有影響勞工  
05 及其家庭之生活利益，自難以認定被告之調動有何影響及勞  
06 工及其家庭生活利益。

07 3. 經查，原告前往中山店工作如走路通勤為29分鐘，坐公車為  
08 18分鐘，如前往威秀店搭乘公車通勤時間為44分鐘，原告自  
09 認下班走路需要30分鐘，有GOOGLE地圖可按，則原告僅增加  
10 通勤時間14分鐘，尚未一般通念未逾越勞工日常生活通常程  
11 度可忍受之範圍內，難以認定被告調職違反調職五原則之事  
12 實。

13 4. 綜上所述，被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合  
14 法。

15 5. 原告主張被告調職違反調職五原則為通勤距離增加、未提供  
16 交通補助、原職務有他人替補、未提供原職務工作安排，如  
17 115年4月24日民事爭點整理狀所載。然查，通勤距離雖有  
18 增加，仍在一般通念勞工日常生活通常程度可忍受之範圍內  
19 亦無提供交通補助之必要。另有關原職務有他人替補、未提  
20 供原職務工作安排等情，並非本件審酌被告調職是否違反調  
21 職五原則之要件，附此敘明。

22 (二)本件勞動契約之法律上依據為何？

23 被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合法，故原告  
24 並未上班，被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止兩  
25 造間勞動契約，應有理由。

26 (三)原告先位依據兩造雇傭契約之法律關係，請求確認兩造雇傭  
27 係存在，並依法請求自114年6月1日起至復職日止之薪資，  
28 是否有理由？

29 被告並未違反勞基法第10條之1之規定，調職合法，被告依  
30 勞基法第12條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契約，應  
31 有理由，原告先位依據兩造雇傭契約之法律關係，請求確認

01 兩造僱傭係存在，並依法請求自114年6月1日起至復職日止  
02 之薪資，應屬無據。

03 (四)原告備位依據侵權行為之規定，請求被告給付自114年6月1  
04 日起至復職日止之薪資及如附表所示之金額，是否有理由？

05 1. 被告依勞基法第12條第1項第6款之規定，終止兩造間勞動契  
06 約，應有理由。原告備位依據侵權行為之規定，請求被告給  
07 付自114年6月1日起至復職日止之薪資及如附表編號1至3所  
08 示之金額，並無理由。

09 2. 原告主張被告增加上班之休息時間1小時，故請求被告給付  
10 加班費如附表編號4所示云云。然查，勞工繼續工作四小  
11 時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連  
12 續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時  
13 間。勞基法第35條定有明文。原告自認沒客人可以休息等  
14 情，故原告於工作時間內得自行調配休息時間，從而，原告  
15 於工作4小時得休息30分鐘，或自行調配休息時間，原告請  
16 求休息時間之加班費，並無理由。

17 五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，先位  
18 請求確認兩造僱傭關係存在，並請求114年6月1日起至復職  
19 日止，按月給付3萬2000元，備位依據侵權行為之規定請求  
20 被告應給付自114年6月1日起至復職日止，按月給付3萬2000  
21 元之薪資及附表所示之金額，均無理由，應予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
23 與判決結果無涉，爰不一一論述。

24 七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

27 以上正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日  
31 書 記 官 丁 柔 方

01 附表  
02

編號	請求項目	請求金額
1	精神慰撫金	50000
2	預告工資	21320
3	違法解雇補償	32000
4	違法休息時間	17885
	以上合計	121205