

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第259號

原告 林兆穎
訴訟代理人 陳文祥律師
被告 環鴻科技股份有限公司

法定代理人 魏鎮炎

訴訟代理人 林致遠律師
陳業鑫律師

上列當事人間請求確認調動無效等事件，本院於民國114年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表各編號「金額」欄所示之金額，及各自如附表各編號「利息起算日」欄所示之日期起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣74,040元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔12%，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告以歐元79,803元及新臺幣74,040元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。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明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號

01 裁判要旨參照)。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被
02 告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之
03 訴，即有受確認判決之法律上利益。

04 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基
05 礎事實同一者、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者、
06 不甚礙被告防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第
07 255條第1項第2、4、7款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)
08 確認被告所為民國113年9月6日之調動處分無效。(二)被告應
09 給付原告新臺幣(下同)517,700元，及自113年6月8日起起
10 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應提繳
11 34,740元至原告之勞工退休金個人專戶(下稱原告之勞退專
12 戶)(見本院卷一第11頁)。嗣因被告於114年3月17日終止
13 勞動契約，爰於114年4月1日具狀變更聲明為：(一)確認兩造
14 間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告歐元36,714元，及自
15 114年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)
16 被告應自114年4月1日起至原告復職日之前一日止，按月於
17 次月10日給付原告歐元8,663元，及自應給付之日翌日起至
18 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自114年4月
19 1日起至原告復職日之前一日止，按年於每年春節、端午
20 節、中秋節前分別給付原告歐元10,726元、歐元5,363元、
21 歐元5,363元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按
22 週年利率5%計算之利息。(五)被告應提撥新臺幣34,740元至原
23 告於勞工保險局之勞工退休金專戶，及自114年3月18日起至
24 原告復職前一日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告之勞退
25 專戶(見本院卷二第27、28頁)。原告上開所為均係基於兩
26 造間勞動法律關係事實，核其主要爭點均相同，且證據資料
27 共通、得相互援用，其基礎事實同一，且不須另行蒐集新訴
28 訟資料，得認為不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，是雖被告
29 反對原告所為前開訴之變更，惟揭諸前開規定，原告訴之變
30 更自屬合法，應予准許，合先敘明。

31 三、被告抗辯本件有涉外民事法律之問題，本院無管轄權等語。

01 然查，兩造均為本國人，兩造因其等間之勞動關係涉訟，而
02 該聘僱合約書第19條約定本院為一審管轄法院（見本院卷一
03 第25至44頁），本院有管轄權，應無疑義。

04 四、被告抗辯本件有涉外民事法律之問題，應適用法國法等語。
05 然查，兩造均為本國人，兩造因其等間之勞動關係涉訟，而
06 該聘僱合約書第18條約定如約文未備，依我國法補充（見本
07 院卷一第43頁），本件適用我國法，亦無疑義。

08 五、被告抗辯已於114年4月1日發出「復職通知」，並於同年月
09 00日生效，本件已無權利保護必要等語，然查「復職通知」
10 之內容與原爭執是否合法之調職處分並無二致，被告之「復
11 職通知」係變相要求原告依其調職處分履行，是本件仍有權
12 利保護之必要。

13 貳、實體方面

14 一、原告主張：

15 (一)被告與法國公司Asteelflash（下稱Asteelflash）均為USI
16 環旭集團旗下之從屬公司，其公司經營決策、人事管理均由
17 USI環旭集團實質掌控。原告自105年5月起受僱於日月光半
18 導體製造股份有限公司（下稱日月光公司），派駐至中國上
19 海，於109年10月間改派駐至法國工作，112年12月26日遷調
20 至USI環旭集團下之Asteelflash，於113年3月13日改與被告
21 簽訂聘僱合約書，外派為Asteelflash提供勞務，擔任財務
22 經理，工作內容係負責日月光集團、USI環旭集團等跨集團
23 間之協調業務，並依要求提供財務資料分析與管理，兩造約
24 定年薪歐元85,606元，相當於新臺幣2,979,184元，亦簽有3
25 年期外派合約，平均每月工資約為新臺幣18萬元。

26 (二)被告於113年5月8日告知原告約定薪資過高，並違法降薪，
27 被告應給付113年工資差額新臺幣517,700元，及補提繳113
28 年1至10月勞工退休金新臺幣34,740元至原告之勞退專戶。
29 因原告拒絕簽立被告提出之113年8月9日協議書，嗣後被告
30 於同年月23日通知將原告調回草屯，擔任數位轉型中心之主
31 任管理師（下稱系爭調動），原告接受教育訓練後能否勝任

01 尚不能確定，況且原告可申請居家辦公，則被告顯無必要將
02 原告調回台灣，而與配偶分離兩地；又系爭調動原因係法國
03 無人力需求，此為訴訟後新增之事由，不應審酌。原告業已
04 在法國生活3年半，並於113年8月24日與法國人登記結婚，
05 預計於同年10月接受人工受精計畫。系爭調動違反勞動基準
06 法（下稱勞基法）第10條之1，非企業經營所必須，具不當
07 動機及目的，未考量原告家庭生活與利益，且調動後之職務
08 非原告所能勝任，外派津貼、租屋津貼及工作地點均受影
09 響，係勞動條件不利變更，系爭調動係屬違法。

10 (三)被告於114年3月17日依勞基法第12條第1項第4、6款終止兩
11 造勞動契約，惟系爭調動既屬違法，則被告依系爭調動，進
12 而主張原告違反勞動契約或無理由曠職3日以上，終止兩造
13 勞動契約，亦屬違法終止；系爭調動於000年00月0日生效，
14 遲至114年3月間終止勞動契約，已罹於30日除斥期間。另原
15 告現今仍居於法國，隨時得向被告提供勞務，依USI從業人
16 員派駐國外管理辦法、平等待遇原則等，被告仍應給付外派
17 津貼歐元3,000元、租屋津貼新臺幣1,700元，其中外派津貼
18 屬工資。被告於114年4月1日以南投南崗郵局00018存證信函
19 （下稱第18號存證信函）通知原告復職，此復職通知係延續
20 前開違法系爭調動，或第二次違法調動，仍屬違法行為。

21 (四)被告又於114年7月4日以「復職暨調動通知書」通知原告復
22 職，原告暫先同意接受該職務，惟因申請遠距在家工作遭被
23 告拒絕，又再次給予解僱處分。且此次「復職暨調動通知
24 書」及解僱處分，仍屬延續先前非法調動之處分，應同屬無
25 效。為此，原告爰依兩造勞動契約，請求確認兩造間僱傭關
26 係存在、被告應給付114年4月1日起至復職前一日之薪資、4
27 個月保障薪資、提撥原告之勞退專戶、113年工資差額及補
28 提繳113年1至10月勞工退休金等語。並聲明：1.確認兩造間
29 僱傭關係存在。2.被告應給付原告歐元36,714元，及自114
30 年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告
31 應自114年4月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月

01 10日給付原告歐元8,663元，及自應給付之日翌日起至清償
02 日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自114年4月1日
03 起至原告復職日之前一日止，按年於每年春節、端午節、中
04 秋節前分別給付原告歐元10,726元、歐元5,363元、歐元
05 5,363元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年
06 利率5%計算之利息。5.被告應提撥新臺幣34,740元至原告之
07 勞退專戶，及自114年3月18日起至原告復職前一日止，按月
08 提繳新臺幣9,000元至原告之勞退專戶。

09 二、被告則以：

10 (一)原告與Asteelflash簽訂勞動契約，其記載適用法國勞動法
11 令，本件國際管轄權在法國，適用之準據法為法國法。原告
12 變更聲明前後之請求權基礎、欲回復職位公司、審判權及管
13 轄權均不同，係不同紛爭事實，被告不同意原告變更聲明。
14 被告與Asteelflash無子公司從屬關係，無權也無法回復
15 原告之前於Asteelflash財務經理之職務，原告與
16 Asteelflash獨立簽訂勞動契約；若被告有權決定
17 Asteelflash人事，原告何須再與Asteelflash簽訂契約，被
18 告亦可直接指定該公司特定職位予原告。

19 (二)Asteelflash因原告主管Gilles Benjamou退休，有組織上變
20 革，其業務性質變更，已無適當職務供予原告服勞務、為迴
21 避解僱，而被告因不同業務需與專業人力合作，亦須經常性
22 調動、派駐以促進員工專業進修培養、工作能力維持及經驗
23 傳承之勞動習慣及企業經營目的，經綜合考量，遂將原告調
24 回位於台灣之數位轉型中心，擔任主任管理師，職等為G8。
25 系爭調動前被告多次欲與原告討論具體細節，惟原告拒絕溝
26 通，未盡勞方具體討論協力義務與誠信原則；系爭調動於原
27 告主張113年8月9日「協議書」前即已定案，後原告自行提
28 出調解協商，卻扭曲為因協商不成而遭系爭調動。擔任不同
29 工作其受領薪資自有所不同，系爭調動後，因原告已無外派
30 身分而調整外派津貼，其餘薪資條件仍維持外派法國之年
31 薪，勞動條件並無不利變更，調動後職務亦為原告所能勝

01 任，被告同意支付來臺交通費、在臺租屋費、3個月1次往返
02 臺法之機票、給予調動過渡期間4個月及原告得申請於法國
03 居家辦公等等，被告已考慮原告家庭利益、給予必要協助，
04 系爭調動未違反勞基法第10條之1。

05 (三)被告於114年4月1日以第18號存證信函通知原告復職，被告
06 並無拒絕原告提供勞務，亦無受領遲延，而原告未具體提出
07 勞務給付，依民法第264條，被告得主張同時履行抗辯，備
08 位主張民法第487條但書，被告得扣除原告因不服勞務所節
09 省之費用等，則原告請求無理由。退步言之，原告主張之年
10 薪數額僅限113年之給付，不得逕自延伸為113年以後被告或
11 Asteelflash仍需持續給付前開金額，此不符兩造勞動契
12 約。被告113年已給付原告年薪相當於新臺幣3,006,500元，
13 已超過勞動契約保障之年薪相當於新臺幣2,979,184元，原
14 告請求薪資差額亦屬無據。被告又於114年7月4日以復職暨
15 調動通知書通知原告復職，職位係數位轉型中心之主任管理
16 師，保障年薪歐元85,806元，原告於114年7月10日以律師函
17 回復同意接受前開職務，被告同意原告延後報到，惟原告自
18 同年月21日起迄今未至工作場所提供勞務，顯然無受安置之
19 意願，被告於114年8月5日通知原告以勞基法第12條第1項第
20 6款及第11條第4款終止勞動契約，並於同年月00日生效等
21 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

22 三、兩造協議簡化爭點，不爭事項如下（見本院卷二第17頁）：

23 (一)原告自105年5月起受僱於日月光公司，派駐至中國上海，於
24 109年10月間改派駐至法國工作，112年12月26日遷調至集團
25 下USI環旭集團，於113年3月13日改與被告簽訂勞動契約，
26 外派為USI環旭集團法國子公司Asteelflash提供勞務，並與
27 Asteelflash簽訂勞動契約，惟原告與被告間的勞動關係形
28 式上並未因此終止。

29 (二)系爭調動後原告之薪資自114年起，除外派津貼不再付，工
30 作地點為臺灣外，其餘工資及其他勞動條件不變。

31 (三)被告承諾補助來臺交通費、給予生產或家庭計畫協助（見本

01 院卷一第59頁)。

02 四、本院之判斷：

03 (一)原告之薪資：

04 1.依原告與被告人資A O 1之對話：「(A為原告，B為A O
05 1) B：我們今天跟CEO寫信說明五月發的金額了，149萬
06 多，約150萬，所以就主約就純多了…A：對了，有關85,806
07 這個數字，我們以什麼為support document?…A：還是本
08 來usi就沒有給14個月?B：不是喔，你是16。…B：應該是
09 說固定12+1(端午)+1(中秋)+2(過年)，四個月只有一
10 半是固定，其他是變動，會被挪來挪去的，但是我們就給你
11 固定了。…(回應A：像14個月薪水這部USI合約不會寫對
12 嗎?)每個合約都不會寫，都是照公司政策。也是避免政策
13 改，這會有爭議。…B：這個這個你會拿到的(截圖上載：
14 2,930,000-90,000×12=1,496,800)所以這就是佐證啦~各種
15 佐證~」等語(見本案卷一第90至92頁)，是兩造除書面契
16 約(見本案卷一第25頁)約定月薪新臺幣90,000元之外觀
17 外，實依上開對話內容明白約定，原告實際年薪是85,806歐
18 元，折合新臺幣約2,930,000元，而扣除依上開書面契約約
19 定的月薪新臺幣90,000元，被告會保證原告另實拿新臺幣
20 1,496,800元。是被告抗辯超過約定90,000元部分屬獎金及
21 紅利，非勞務之對價等語，應認僅是以不同之文字、名義為
22 給付，無法排除上開被告與原告實際約定固定工資為年薪
23 85,806歐元，並以每年12個月加端午1個月、中秋1個月及過
24 年2個月，合計分16個月為給付之約定。

25 2.外派津貼補助為每月3,300歐元部分：

26 (1)依被告從業人員派駐外國管理辦法約定：原告外派法國之外
27 派津貼補助為每月3,300歐元(見本案卷二第127、139至141
28 頁)。依被告提出予原告之協議書上亦載：派駐津貼按現有
29 派駐管理辦法執行，每月3,300歐元等情(見本案卷一第
30 83、87頁)。

31 (2)原告與Asteelflash之勞動契約上載雖薪資為每月3,300歐

01 元，有無限期雇傭合同可參（見本案卷一第187、188頁），
02 然此顯然係配合上開被告從業人員派駐外國管理辦法所為之
03 外觀契約約定，不影響上開每月3,300歐元之給付，實質上
04 是被告對原告派駐外國之補貼。是被告抗辯每月3,300歐元
05 之外派津貼為Asteelflash另外提供，與被告無關等語，應
06 無可採。

07 3. 基上，原告與被告約定之年薪為85,806歐元，分16個月給
08 付，每月約為5,363歐元（計算式： $85,806/16 \doteq 5,363$ ，元
09 以下四捨五入，以下均同），除1年1至12個月外，另於端午
10 節加給付1個月、中秋節加給付1個月、春節加給付2個月。
11 此外，另有外派津貼補助為每月3,300歐元，是就原條件不
12 變之情況下，被告應每月給付原告8,663歐元（計算式：
13 $5,363+3,300=8,663$ ），並於端午節給付5,363歐元、中秋節
14 給付5,363歐元、春節給付10,726歐元（計算式：
15 $5,363*2=10,726$ ）。

16 (二) 系爭調動是否合法？

17 1. 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
18 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
19 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
20 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
21 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
22 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第
23 10條之1定有明文。又企業集團內含多數法人，雖勞工僅與
24 其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其
25 中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等
26 人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指
27 揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業
28 一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，
29 以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院
30 109年度台上字第690 號民事判決）。

31 2. 經查：

01 (1)原告主張於113年8月間已與法籍未婚夫登記結婚，於法國組
02 建家庭，定居法國，並於法國進行人工受孕計畫等語，被告
03 抗辯有補助機票、可申請居家辦公且113年之薪資不變等
04 語。查，法國與臺灣非近，飛機往返費時（單程約14小時以
05 上），而參考被告所提出114年8月份必需到現場之要求，除
06 每週固定週二、週四外，包括8月8、14、21、22、29日，易
07 言之，即8月5、7、8、14、17、19、21、22、24、26、29、
08 30日均須在臺灣，被告所稱補助機票，其餘時間可以飛回法
09 國申請居家辦公，根本不現實。另被告所稱114年之薪資不
10 變是指聘僱合約書（見本院卷一第25頁）所載每月9萬元部
11 分，並非上開所認除端午節給付5,363歐元、中秋節給付
12 5,363歐元、春節給付10,726歐元外，被告應每月給付原告
13 8,663歐元（依原告113年9月16日起訴時歐元匯率為34.65計
14 算，折合新臺幣為300,173元，計算式：

15 $8,663 \times 34.65 \div 300,173$ ），是原告事實上遭降薪至來的30%
16 （計算式： $90,000 / 300,143 \times 100\% \div 30\%$ ），難認可維持原來
17 生活水平，是原告主張被告未考量原告及其家庭之生活利
18 益，應屬可採。

19 (2)原告目前業已定居於法國，被告稱可以提供機票、在臺租屋
20 服務及申請居家辦公，然依上(1)說明，被告要求原告8月5、
21 7、8、14、17、19、21、22、24、26、29、30日均須在臺
22 灣，被告所稱補助機票，其餘時間可以飛回法國申請居家辦
23 公，根本不現實，就原告希望仍繼續居住法國之期望以觀，
24 實難認被告有因調動工作地點離原告住所地過遠，承諾給予
25 必要之協助。

26 (3)被告抗辯原告調動後之數位轉型中心（DTC）工作是進行商
27 業流程分析改善、公司KPI檢視、與外部顧問公司間溝通及
28 負責客戶關係管理專案進度等語（見本院卷一第145頁）
29 查，原告為臺灣大學財務會計雙修學士學位、財務金融碩士
30 學位，而調動後之工作內容亦是財務、金融相關，被告亦承
31 諾給予完善合理協助或適當教育訓練（見本院卷二第304

頁)，而原告就114年7月4日的復職暨調動通知書亦是以暫先同意接受該職務，僅對同年月14日之調動時點表示過趕及希望能遠距報到及居家辦公，對工作內容是否能勝任僅為懷疑表示，並未具體說明有何不能勝任之情事（見原告114年7月12日民事陳報狀所附原證36），據此，本院認原告對系爭調動之工作內容本身，以原告的學識、經歷應是足以勝任。

(4)被告另承諾仍以原條件支付原告113年年薪85,806歐元（換算新臺幣約2,973,178元，計算式：

$85,806 \times 34.65 = 2,973,178$ ），參考被告曾提出之協議書（見本院卷一第83至88頁），應指調動來臺後，自114年起即按原書面聘僱合約書（見本院卷一第25至44頁），以月薪新臺幣9萬元支付，不再支付超過部分。上揭超過部分，比對原聘僱合約書，性質上應包含原告因居住於法國所為之補貼，及上揭(-)1.對話紀錄所載之差額1,496,800元，是即便排除津貼，被告顯將原告工資由約2,973,178元減少為1,440,000元（計算式： $90,000 \times 16 = 1,440,000$ ），大幅減薪，且工作地點屬工作條件之一，亦有不利變更之情形，此部分難認被告對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

(5)再觀原告與USI環旭集團（見本院卷一第237頁，USI環旭集團組織圖）董事長陳昌益之郵件往來、對話（見本院卷一第269頁、第295至300頁、第311至358頁）及被告提出之協議書（見本院卷一第83至88頁），確實有對原告薪資過高，希望減薪方可留用法國之內容，參以被告上開承諾以原條件支付原告113年年薪85,806歐元，反面證實，被告欲以此法減薪114年後之年薪，原告主張被告就系爭調職，有不當動機及目的，亦非無據。至被告抗辯外派人員經常性調動為被告之企業文化，目的是促進員工專業能力、經驗傳承及被告經營裁量等語，雖屬企業經營考量範圍，亦可與上開減薪之動機同時存在，不必然互斥，無從以此為有利被告之認定。

(6)被告抗辯將原告調職來臺係為迴避解僱原告等語：

①依USI環旭集團組織圖（見本院卷一第237頁），

01 Asteelflash與被告公司，均係香港環鴻電子公司100%持股
02 之子公司，香港環鴻電子公司則為上海環旭電子公司100%持
03 股之子公司，上海環旭電子公司及其旗下子公司即是原告所
04 說的USI集團或環旭集團或USI環旭集團。則依上揭說明，系
05 爭調動應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就
06 與之簽約之法人為判斷。

07 ②原告主張訴外人陳昌益是USI環旭集團的董事長為
08 Asteelflash最高權限人，Asteelflash的CEO為A 0 3，而
09 A 0 3為被告法定代理人，陳昌益可以決定原告在
10 Asteelflash的去留等語，查，陳昌益明白表示只要原告同
11 意月薪為90,000元，外派津貼維持每月3,300歐元、租屋補
12 助維持每月1,700歐元，即可留任Asteelflash之原職務等
13 情，有原告與陳昌益的郵件往來、對話在卷可證（見本院卷
14 一第269頁、第295至300頁、第311至358頁）。是就集團內
15 之企業一體觀察，被告透過USI環旭集團的董事長陳昌益，
16 確實可以協商處理原告於Asteelflash之原職務。

17 ③至於Asteelflash聲明表示：因財務壓力，無適合原告技能
18 之職位等情，有Asteelflash之聲明、電子郵件在卷足參
19 （見本院卷一第207、209頁），惟Asteelflash主管Felix發
20 送予原告之訊息表示：經陳昌益指示、通知，如同意減薪約
21 30%，可繼續在Asteelflash之原職務工作等情（見本院卷一
22 第361頁、本院卷二第317頁），可知確實經陳昌益協商，如
23 原告同意減薪即留任Asteelflash之原職務。

24 ④此外，佐以原告另提出被告草擬之協議書（見本院卷一第83
25 至88頁）、被告人資A 0 1寄予原告之電子郵件（見本院卷
26 一第257頁）均是表示減薪後即可留任Asteelflash之原職
27 務，足見，原告於Asteelflash原職務之去留雖非被告單方
28 所能決定，然經USI環旭集團董事長陳昌益介入運作與
29 Asteelflash協商，原告於一定之條件下確實可續留
30 Asteelflash之原職務。

31 ⑤基此，被告抗辯將原告調職來臺係為迴避解僱原告，應不可

01 採，被告應係因USI環旭集團及Asteelflash之財務壓力，希
02 望對原告減薪。

03 3.基上，本院認被告變相大幅減薪，更改工作地點，未考量原
04 告及其家庭之生活利益，也非為了迴避解僱原告，惟已顯著
05 逾越一般社會通念屬跨國企業高階經理之勞工可忍受之程
06 度，系爭調職確有違勞基法第10條之1規定之情形。

07 (三)就被告於114年3月17日所為之終止兩造勞動契約通知及114
08 年4月1日以第18號存證信函通知原告復職：

09 1.依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞
10 動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所為
11 調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提供
12 勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼續
13 服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而
14 曠工（最高法院109年度台上字第2715號民事判決）。

15 2.被告於114年3月17日依勞基法第12條第1項第4、6款終止兩
16 造勞動契約，惟系爭調動既認屬違法，則被告依系爭調動，
17 進而主張原告違反勞動契約或無理由曠職3日以上，終止兩
18 造勞動契約，依上開說明，自不生終止兩造間勞動契約之效
19 力。

20 3.被告抗辯其另又於114年4月1日以第18號存證信函通知原告
21 復職，被告並無拒絕原告提供勞務，亦無受領遲延，而原告
22 未具體提出勞務給付，依民法第264條，被告得主張同時履
23 行抗辯，備位主張民法第487條但書，被告得扣除原告因不
24 服勞務所節省之費用等語，惟查，114年4月1日第18號存證
25 信函通知原告復職，惟其復職條件（見本院卷二第55至57
26 頁）同於系爭調動，是此復職通知書實係被告拒絕受領原告
27 依原職務提供勞務，且拒絕另為合理之調動，依上開說明，
28 客觀上已難期待原告繼續服勞務，原告因而未提供勞務，尚
29 不得謂係無正當理由而曠工，被告自不得以此為同時履行抗
30 辯，或抗辯得扣除原告因不服勞務所節省之費用。

31 (四)就被告於114年7月4日以復職暨調動通知書通知原告：

01 1.此次復職暨調動通知書載：保障年薪85,806歐元，請原告於
02 114年7月14日到任，對工資及其他勞動條件均未作不利變
03 更，被告依原告過往學經歷考量而提供數位轉型中心
04 (DTC)工作，並提供教育訓練，可協調就近辦公室辦公，
05 或依規定申請居家辦公，並給予必要交通及其他各方面原告
06 所需之協助等情，有復職暨調動通知書在卷可參（見本院卷
07 二第303、304頁）。原告收受後回復：就是否能勝任，尚有
08 疑問，為展現誠意，爰暫先同意接受，但114年7月14日到
09 職，因同年月7日才收到，時間過於倉促，希望改以法國遠
10 距線上報到，因要人工受孕療程，無法來臺北報到，只能在
11 法國居家辦公，另原告目前定居法國，請繼續給予外派津貼
12 每月3,300歐元、租屋補助每月1,700歐元，維持現在生活水
13 平等語，有律師函可參（見原告114年7月12日民事陳報狀所
14 附原證36）。對此，被告回復：同意延後至114年7月21日報
15 到，可協助聯絡搬運公司、訂機票，因被告在法國無任何營
16 運單位，DTC工作目前均在南投，需實體溝通，同年8月需到
17 現場之日期，除每週固定週二、週四外，包括8月8、14、
18 21、22、29日，可依規定申請居家辦公，但合理業務需求時
19 仍要進入工作場所，生育計畫會協助在臺灣知名生殖醫療單
20 位就診並給假，請先給予相關診斷證明，方便被告事先安
21 排，原告來臺後即可就診，外派津貼每月3,300歐元、租屋
22 助每月1,700歐元與規定不符，礙難提供，惟可提供「住
23 宿」協助等語，有通知書在卷足憑（見本院卷二第339
24 頁），被告另於同年7月16日再通知原告：基於照顧員工之
25 善意者量，仍同意按月付每月3,300歐元津貼等語，有通知
26 書在卷足憑（見本院卷二第373頁）。

27 2.經查：

28 (1)就被告是否有考量原告及其家庭之生活利益部分：原告113
29 年8月間與法籍未婚夫登記結婚，家居法國，並於法國進行
30 人工受孕計畫，同前所述。審酌法國與臺灣非近，飛機往返
31 費時（單程約14小時以上），而被告所提出114年8月份必需

01 到現場之要求，為8月5、7、8、14、17、19、21、22、24、
02 26、29、30日均須在臺灣，造成被告所稱補助機票，其餘時
03 間可以飛回法國申請居家辦公，根本不現實，亦如前述。然
04 被告已提出請原告考慮居於臺灣，提供住宿，保障年薪
05 85,806歐元，外加每月3,300歐元津貼，折合年薪達
06 4,345,318元【計算式：
07 $(85,806+3300*12)*34.65\div 4,345,318$ 】，平均月薪達
08 362,110元（計算式： $4,345,318/12\div 362,110$ ），協助在臺
09 生殖醫療接續就醫，應可提供原告一家優渥的在臺生活及醫
10 療保證，是原告主張被告未考量原告及其家庭之生活利益，
11 已非無疑。

12 (2)以原告目前業已定居於法國，及被告要求原告必須親至工作
13 現場之情形，就原告希望仍繼續居住法國之期望以觀，實難
14 認被告有因調動工作地點離原告住所地過遠，承諾給予必要
15 之協助，情況同前(二)2.(2)所述，並無改變。

16 (3)本院認原告對系爭調動之工作內容本身，以原告的學識、經
17 歷應是足以勝任部分，同前(二)2.(3)所述。

18 (4)被告114年7月4日至同年月16日之上開通知，合而觀之，被
19 告就是希望原告來臺工作，而被告除駐法房屋津貼1,700歐
20 元未再給予外，其餘薪資條件，包括駐法津貼每月3,300歐
21 元均同意給付，無不利改變，考量被告所供新工作之性質，
22 並依被告所稱必要至現場之日數，確實以居住臺灣工作為
23 宜，而被告亦有提供「住宿」協助，是不再提供房屋津貼
24 1,700歐元，或是以被告屬居住法國而調派來臺之員工觀
25 之，不提供駐法之房屋津貼1,700歐元，均屬合理。另居住
26 法國員工調動派駐臺灣，依兩造之契約，被告實無義務再給
27 付因考量在法國生活而給予之駐法津貼每月3,300歐元，然
28 被告仍同意給付，此屬工作條件之有利變更。此外，考量被
29 告所提供之工作本即是高薪（平均月薪達362,110元）屬專
30 業經理人之工作，除工作地點及房屋津貼1,700歐元（屬合
31 理取消）外，原告所提其餘條件被告幾乎均同意，並盡可能

01 給予原告協助，再參考被告是跨國集團（USI環旭集團）旗
02 下公司，是此部分僅能認是在跨國集團旗下公司任職之高階
03 主管（經理人），與公司就工作地點之調動無法達成合意，
04 實已難認被告所為屬工作條件之不利變更。

05 (5)又被告已無減薪之情形，說明同上(4)，自不得再認被告調職
06 原告，有減薪之不當動機及目的。

07 (6)被告抗辯將原告調職來臺係為迴避解僱原告，並不可採，說
08 明同前(二)2.(6)。

09 3.基上，被告雖經USI環旭集團協調可提供原告於Asteelflash
10 之原職務，被告調職也非為了迴避解僱原告，但被告已無減
11 薪之情形，且被告所提供之薪資是高於同階在臺之薪資，被
12 告基於經營之考量，希望原告來臺工作並願提供相關協助及
13 生活照顧，而原告如同意來臺工作，被告提出之條件實屬優
14 渥，本件並非基層員工之調職，是跨國集團旗下公司高階主
15 管之調職，原告原來也是應徵到上海工作，再從上海調到法
16 國，應徵工作時，不能謂沒有考量企業跨國之屬性，在被告
17 除原約定薪資外，繼續給付駐法津貼之情況下，此部分已不
18 能認是工作條件之不利變更或被告未考量原告及其家庭之生
19 活利益，只能說是工作地點的無法合意，是本院認被告114
20 年7月4日至16日通知原告之調動條件，尚未逾越一般社會通
21 念屬跨國集團旗下公司高階主管可忍受之程度，上開調職通
22 知，應屬合法有效。

23 (五)就被告114年8月5日再次寄郵局存證信函予原告之終止勞動
24 契約通知：

25 1.被告因原告未依上揭114年7月4日至同年月16日之通知就
26 任，於114年8月5日再次寄郵局存證信函通知原告：原告自
27 114年7月21日至今均未報到，有無正當理由繼續曠工3日之
28 情形，被告本得依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，
29 惟本於善意，被告選擇依勞基法第11條第4款因業務性質變
30 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之規定，終
31 止兩造間之勞動契約等情，有郵局存證信函在卷足憑（見

01 本院卷二第375至379頁)。對上開存證信函，原告於114年8
02 月11日具狀回應，自可認至少於斯時原告業已收受。

03 2.查，被告114年7月4日至同年月16日之調職通知合法有效，
04 說明如前，原告仍不同意來臺工作，則被告辯稱本得依勞基
05 法第12條第1項第6款終止勞動契約，惟以優於上開規定之條
06 件，依勞基法第11條第4款規定，以上開郵局存證信函通知
07 原告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，即屬
08 可採。

09 3.兩造間勞動契約既經被告合法終止，原告請求確認兩造間勞
10 動契約存在，即不可採。

11 (六)原告得請求之薪資及利息：

12 1.給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
13 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
14 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
15 訴而送達書狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
16 之行為者，與催告有同一效力。民法第229條第1項、第2項
17 定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得
18 請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從
19 其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律
20 可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第203條亦有
21 明文。

22 2.原告請求被告給付原告114年1月1日至同年3月31日期間之薪
23 資差額歐元36,714元部分，依上開所認，被告應給付114年1
24 至3月份之薪資各8,663歐元，春節10,726歐元，合計36,715
25 歐元（計算式： $8,663 \times 3 + 10,726 = 36,715$ ），原告僅請求
26 36,714歐元，自無不可，至於利息起算日，114年3月份之薪
27 資8,663歐元，應自次月10日之翌日即同年4月11日起算利
28 息，其餘28,051歐元（計算式： $36,714 - 8,663 = 28,051$ ）原
29 告退縮利息起算日，自同年月1日起算，自無不可，則原告
30 請求如附表編號1、2「金額」欄所示之金額，及如附表編號
31 1、2「利息起算日」所示日期起，均至清償日止，按週年利

01 率5%計算之利息，即屬可採。

02 3.原告請求被告給付自114年4月1日起至原告復職日之前一日
03 止之月薪及於端午、中秋、春節加發之月薪部分：

04 (1)原告請求被告應自114年4月1日起至原告復職日之前一日
05 止，按月於次月10日給付原告歐元8,663元，及自應給付之
06 日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，因兩
07 造間勞動契約被告於同年8月11日合法終止，已如前述，是
08 原告請求此期間內之薪資即屬有據。又其中8月僅有11日不
09 滿一個月，是8月份之薪資自應依比例計算，即3,074歐元
10 (計算式： $8,663 \times 11 / 31 \div 3,074$)，並應於契約終止日結算
11 給付。基此，原告請求如附表編號3至7「金額」欄所示之金
12 額，及如附表編號3至7「利息起算日」所示日期起，均至清
13 償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬可採，超過部分，
14 尚屬無據。

15 (2)原告請求被告應自114年4月1日起至原告復職日之前一日
16 止，按年於每年春節、端午節、中秋節前分別給付原告歐元
17 10,726元、歐元5,363元、歐元5,363元，及自各期應給付之
18 日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，因兩
19 造間勞動契約被告於同年8月11日合法終止，已如前述，是
20 原告請求此期間內之薪資即屬有據。又上開期間，僅有114
21 年5月31日之端午節，則原告請求如附表編號8「金額」欄所
22 示之金額，及如附表編號8「利息起算日」所示日期起，至
23 清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬可採，超過部
24 分，尚屬無據。

25 (七)被告應提撥至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶之金額：

26 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
27 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之
28 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未
29 依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
30 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第
31 6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞

01 工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞工退休金
02 條例施行細則第22條第1項亦有明文。

03 2.原告請求被告提撥113年1月1日起至113年10月之差額34,740
04 元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，及自114年3月18
05 日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000元至原告之勞退
06 專戶。

07 3.原告之薪資依前揭所認，即便排除津貼及三節方給付之4個
08 月薪資，也有5,363歐元，折合新臺幣為185,828元（計算
09 式： $5363 \times 34.65 = 185,828$ ），已超過勞工退休金月提繳分
10 級表的最高級距，應以150,000元申報計算6%提撥退休金即
11 應提撥9,000元（計算式： $150,000 \times 0.06 = 9,000$ ），而被告
12 僅以92,100元申報計算6%提撥退休金5,526元（計算式：
13 $92,100 \times 0.06 = 5,526$ ），產生差額為34,740元【計算式：
14 $(9,000 - 5,526) \times 10 = 34,740$ 】即屬可認，則原告此部分之請
15 求，應屬有據。

16 4.另原告之工資於114年4月1日至同年8月11日期間，並無改
17 變，仍應每月提撥9,000元，以此計算，被告應提撥之金額
18 為39,300元（計算式： $9,000 \times 4 + 9,000 \times 11/30 = 39,300$ ）。

19 5.以上，被告合計仍應提撥74,040元（計算式：
20 $34,740 + 39,300 = 74,040$ ）至原告退休專戶，原告於此範圍之
21 請求，應屬可採，超過部分，難認有據。

22 五、綜上所述，原告請求(一)被告給付原告如附表各編號「金額」
23 欄所示之金額，及各自如附表各編號「利息起算日」欄所示
24 之日期起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被
25 告應提繳新臺幣74,040元至原告勞工退休金個人專戶，為有
26 理由，應予准許，超過部分，為無理由，應予駁回。

27 六、本判決係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動
28 事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規
29 定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假
30 執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所依附，
31 應予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
02 不生影響，爰不逐一論述。

03 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
04 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
05 判決如主文。

06 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
07 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

08 以上正本，係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
12 書 記 官 曾 靖 文

13 附表：

14

編號	金額	利息起算日（民國）
1	歐元8,663元	114年4月11日
2	歐元28,051元	114年4月1日
3	歐元8,663元	114年5月11日
4	歐元8,663元	114年6月11日
5	歐元8,663元	114年7月11日
6	歐元8,663元	114年8月11日
7	歐元3,074元	114年8月12日
8	歐元5,363元	114年6月1日