

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第9號

原告 林存偉

訴訟代理人 黃建閔律師

被告 台灣卜蜂企業股份有限公司

法定代理人 鄭武樾

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

李佑均律師

上列當事人間請求勞資爭議等事件，本院於民國114年11月6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

壹、程序方面：

一、按所謂訴之預備之合併，係指原告預防其提起之此一訴訟無理由，而同時提起不能併存之他訴，以備先位之訴無理由時，可就後位之訴獲得有理由之判決之訴之合併而言（最高法院64年台上字第82號判例參照）。本件原告起訴主張先位聲明基礎事實為依據勞動基準法(下稱勞基法)第10條之1第1款、2款、5款規定，認被告於民國110年7月7日公告之原告自肉食品加工事業處RDC(下稱RDC)(中區)新竹營業所調動至肉食品事業處特殊通路(下稱特殊通路處)之調職處分(下稱110年7月1日之調動)無效；備位聲明基礎事實為依據勞基法第10條之1第1款、2款、5款規定，認110年4月1日原告自RDC(南區)調動至RDC(中區)新竹營業所之調職處分(下稱110年4月1日之調動)為無效，二者之聲明非不能併存，自非屬先後位之客觀訴之合併，原告備位聲明之主張應為訴之追加。

01 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，民事訴訟法第
02 列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一
03 者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，民事訴訟法第
04 255條第1項第2款、第7款分別定有明文。所謂請求之基礎事
05 實同一者，係指追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實
06 上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資
07 料，於追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之
08 保障，即變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各
09 請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請
10 求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具
11 有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先
12 後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統
13 一解決紛爭者始屬之。所謂不甚礙被告之防禦及訴訟之終結
14 者，係法院無須調查其他訴訟資料，利用原訴之訴訟資料即
15 得予以裁判之情形。本件原告起訴時，係主張110年7月1日
16 之調動無效，被告應回復原告RDC處長之職位及獎金，及給
17 付原告自110年4月起至113年9月止共42個月之季業績獎金新
18 臺幣（下同）32萬5,122元、110年度至112年度之年終獎金1
19 94萬3,316元，合計226萬8,438元等語。於訴狀送達後，原
20 告迭經變更，並於114年11月6日最後言詞辯論期日變更聲
21 明，以原聲明為先位之訴之主張，先位聲明：(一)被告應回復
22 原告之新竹RDC處長之職位及獎金。(二)被告應給付原告226萬
23 8,438元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
24 利率5%計算之利息。(三)第二項聲明如受有利判決，原告願
25 意以現金或等值之無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告
26 假執行。並備位聲明：(一)被告應回復原告之南區RDC處長之
27 職位及獎金。(二)被告應給付原告226萬8,438元，及自起訴狀
28 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
29 (三)第二項聲明如受有利判決，原告願意以現金或等值之無記
30 名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第
31 191-192頁）。是本件原告起訴係主張110年7月1日之調動為

01 無效等情事，而其追加之訴係謂110年4月1日之調動為無效
02 等情事，兩者顯係不同之基礎事實，尚不符民事訴訟法第25
03 5條第1項第2款之規定；且被告亦不同意原告所為訴之追
04 加，是原告此部分所為訴之追加，於法確有未合，應予駁
05 回。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自87年6月1日起受僱於被告，於87年6月1日起至106年1
09 2月31日止任職於RDC(中區)，於107年1月1日調動至RDC(北
10 區)任職至108年12月31日止、於109年1月1日調動至RDC(南
11 區)任職至110年3月31日止、於110年4月1日調動至RDC(中
12 區)新竹營業所(即110年4月1日之調動)任職至110年6月31
13 日止、及於110年7月1日調動(即110年7月1日之調動)至特
14 殊通路處任職迄今。原告任職期間被告副總裁即訴外人張維
15 岳曾於109年8月3日要求原告應自行離職。之後被告以110年
16 4月1日之調動，將原告調動至RDC(中區)新竹營業所。被告
17 就110年4月1日之調動不僅未發布人事命令，且新竹營業所
18 轄下僅掌管兩台業務車，公務相關之價格、文件簽核、事務
19 處理皆須經職等比原告小之經理即訴外人鄭智尹同意，經原
20 告向被告反應皆無果。嗣被告再以110年7月1日之調動，將
21 原告調動至特殊通路處，該特殊通路處係新建置之部門，目
22 前編制僅有原告1人，原告多次向被告表示無調動為該職務
23 之意願，惟被告仍於110年7月7日發布人事異動公告，並稱
24 該調動於110年7月1日即生效。惟110年7月1日之調動後，原
25 告被要求作非主管職責之低階工作，與調動前之職務內容差
26 異極大，且110年7月1日之調動後，原告之年終獎金數額明
27 顯減少，且無季業績獎金。從而，110年7月1日之調動非基
28 於企業經營上所必須，且有不當動機及目的，並對原告工資
29 及其他勞動條件作不利變更，違反勞基法第10條之1規定，
30 應屬無效。

31 (二)又原告不同意110年7月1日之調動，故原告於110年7月9日向

01 臺中市政府勞工局(下稱勞工局)申請勞資爭議調解。嗣於11
02 0年7月22日，被告之人事部資深處長即訴外人劉明哲、處長
03 即訴外人洪振和及法務部經理即訴外人張毓玲，於開會時要
04 原告在終止與被告間之勞動契約和調動至特殊通路處間擇
05 一。會議中甚至逼迫原告直接選擇終止契約、要求交出公務
06 車及原告個人手機、現場刪除原告個人手機所有資料及原告
07 未至新單位報到將以曠職3天論以免職、要求原告簽立調動
08 切結書(下稱系爭調動切結書)。另110年9月8日原告之工作
09 事項經被告更改為臺中區肉食品加工事業處RDC之銷售區域C
10 71之四職等業務代表，此調動與原告110年6月30日前之單位
11 相同，惟與110年7月6日通知原告調動之特殊通路處之職務
12 內容差異極大。被告亦對於原告之請求消極處理、指示之任
13 務超出原告之職務範圍、刻意刁難原告、未給予原告必要之
14 協助。嗣原告又於113年8月29日收到被告E-MALL稱原告無打
15 卡記錄，似欲以此為由不當處分原告。故原告遂於113年9月
16 16日勞資爭議調解時再次請求恢復原職，惟被告仍未置理。
17 從而，110年7月1日之調動既屬無效，則被告應回復原告之
18 新竹RDC處長之職位及獎金，被告並應給付原告110至112年
19 度之年終獎金194萬3,316元、110年4月起至113年9月止共42
20 個月之季業績獎金32萬5,122元，合計為226萬8,438元。依
21 勞基法第10條之1、民法委任關係等規定，提起本件訴訟等
22 語。並聲明：如變更後訴之聲明所示。

23 二、被告抗辯：

24 (一)兩造間為委任關係，並無勞基法之適用。縱認兩造間為僱傭
25 關係，因110年7月1日之調動係經兩造溝通、磋商後，原告
26 明瞭其中利害後，而選擇簽署系爭調動切結書，堪認原告對
27 於110年7月1日之調動表示同意，並非被告依照勞基法第10
28 條之1單方調動原告，該調動即屬合法。況原告既簽署系爭
29 調動切結書，且嗣後亦長期於新職提供勞務，長達數年間亦
30 未曾再爭執系爭調職之效力，上開舉措足以使被告推知原告
31 於簽署系爭切結書當下以及後續提供勞務過程中，皆持續有

01 同意該調職之效果意思。故被告始會於調動後仍每年穩定地
02 為原告調薪，而原告亦持續受領該薪資。暫不論原告於簽署
03 系爭切結書時已有明示同意，衡情原告於簽署後長期履行新
04 職，顯應有默示同意。原告長時間對110年7月1日調動之同
05 意已為被告所信賴，原告臨訟翻異之舉嚴重違反誠信原則，
06 已構成權利失效之態樣，故原告所為相關請求即不應准許。

07 (二)又被告於110年7月1日將原告調派至中區特殊通路處（即110
08 年7月1日之調動），係基於原告長期以來一再堅持「調至離
09 家較近之區域以便照顧配偶」以及「擔任該區域最高業務主
10 管」二項調職條件。被告為盡量滿足原告上開需求，始以系
11 爭調職將原告調動至中區特殊通路處，並維持其處長職稱，
12 且薪資等勞動條件均無變動，後續甚至尚穩定調薪。蓋特殊
13 通路處為被告新設部門，尚處於初始階段，需要具有業務經
14 驗之主管擔任先鋒，以助被告開拓市場，而原告以其長年任
15 職業務處長之資歷，堪稱一合適人選，且原告對於110年7月
16 1日之調動表示同意。再者，年終獎金及季業績獎金(下合稱
17 系爭獎金)為委任報酬，系爭獎金之減少，即與勞基法第10
18 條之1第2款規定之調職合法要件，全然無涉。且被告從未承
19 諾員工年終獎金固定之發放標準，並否認年終獎金係以年度
20 區域淨利5%計算。原告擔任特殊通路處處長期間，薪資結
21 構僅包含單純之底薪，除上開薪資外，原告每年之「年終獎
22 金」皆已領取。至於「季績效獎金」，因特殊通路處係晚近
23 新設立之部門，業務規模及總體銷售額均不大，故被告目前
24 並未發放該部門「季績效獎金」，原告主張均無理由等語。
25 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保，請准宣告免為假執
26 行。

27 三、爭執與不爭執事項（見本院卷二第192至194頁，並依判決格
28 式修正或刪減文句）：

29 (一)兩造不爭執事項：

30 1.原告於87年6月1日任職被告，任職期間共經歷四次調動，第
31 一次係107年1月1日調動至RDC(北區)、第二次係109年1月1

01 日調動至RDC(南區)、第三次係110年4月1日調動至RDC(中
02 區)新竹營業所(即110年4月1日之調動)、第四次則係110
03 年7月1日調動至特殊通路處(即110年7月1日之調動)。

04 2.原告於87年6月1日起至106年12月31日止任職於RDC(中區)、
05 107年1月1日起至108年12月31日止任職於RDC(北區)、109年
06 1月1日起至110年3月31日止任職於RDC(南區)、110年4月1日
07 至110年6月30日任職於RDC(中區)新竹營業所、110年7月1日
08 迄今則任職於特殊通路處。

09 3.原告自110年7月1日起迄今,工作單位及職稱皆為「肉食品
10 事業處特殊通路處長」。

11 4.本件適用107年3月1日修正版之工作規則(見本院卷一第215-
12 241頁)。

13 5.«肉食品事業處特殊通路»是110年7月新設立之單位。

14 6.原告曾於110年7月間簽署系爭調動切結書(見本院卷一第127
15 頁)。

16 7.原告於109年1月至113年12月有領得如被證2所示之金額(見
17 本院卷一第117-125頁)。

18 (二)兩造爭執事項:

19 1.原告請求回復新竹RDC處長之職位及獎金,有無理由?

20 2.原告請求被告給付226萬8,438元有無理由?

21 四、得心證之理由:

22 (一)原告請求回復新竹RDC處長之職位及獎金,有無理由?

23 1.兩造間係屬僱傭兼委任關係:

24 (1)按稱委任者,謂當事人約定,一方委託他方處理事務,他方
25 允為處理之契約,民法第528條定有明文。又稱僱傭者,謂
26 當事人約定,一方於一定或不定之期限內為他方服勞務,他
27 方給付報酬之契約,民法第482條亦有明文。申言之,僱傭
28 契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給
29 付之標的,惟委任之目的,在一定事務之處理,故受任人給
30 付勞務僅為手段,除當事人另有約定外,得於委任人所授權
31 限範圍內,自行裁量決定處理一定事務之方法,以完成委任

01 之目的；而僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，對於服
02 勞務之方法毫無自由裁量之餘地。本件原告主張兩造間係僱
03 傭兼委任關係（見本院卷一第20頁）；被告則抗辯兩造間為
04 委任關係（見本院卷一第106-107頁）。經查：

05 ①原告自87年6月1日起任職於被告，於87年6月1日起至106年1
06 2月31日止任職於RDC(中區)、107年1月1日起至108年12月31
07 日止任職於RDC(北區)職稱為處長、109年1月1日起至110年3
08 月31日止任職於RDC(南區)職稱為處長、110年4月1日至110
09 年6月30日任職於RDC(中區)新竹營業所，職稱為處長、110
10 年7月1日迄今工作單位為特殊通路處，職稱為處長。工作內
11 容為銷售被告之肉食品等情，有人事異動公告在卷可憑（見
12 本院卷一第27、115頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真
13 實。準此，兩造已約定原告於不定之期限內，在被告公司銷
14 售肉食品（給付勞務），由被告給付約定之報酬，依兩造間
15 契約關係之性質及雙方實質上權利義務內容，兩造間復有從
16 屬性（詳如後述），則兩造雖未訂立書面僱傭契約，亦無礙
17 彼此間有僱傭關係。

18 ②原告在被告從事上開工作期間，除於113年8月29日原告曾以
19 LINE詢問張維岳如何配合打卡，及於同年10月8日、11月30
20 日以LINE詢問訴外人即被告人事陳佩鈴關於打卡是否成功及
21 手機打卡出現問題等事項外，有LINE對話紀錄在卷可稽（見
22 本院卷一第243-245頁），原告無固定上下班時間，亦無需
23 簽到退。然原告是否有固定上下班時間，上下班是否需打卡
24 簽到，此應為被告因應原告之工作性質、內容所選擇之人事
25 管理方法，及其與原告約定僱傭契約內容之問題，不能據此
26 推認兩造非僱傭關係。被告自陳原告工作內容包含銷售被告
27 之肉品（銷售對象多為食品店、市場肉攤等廠商），及開發
28 銷售通路（見本院卷一第481頁），當係配合食品店、市場
29 肉攤等廠商之營業時間，此種情形之下，勢必無法如一般朝
30 九晚五之上班族與雇主約定固定上下班時間，雇主亦無指定
31 一定時間為原告之上下班時間之必要。且原告有無依指示至

01 食品店、市場肉攤等廠商處銷售肉食品，並送至指定之客戶
02 處，甚易查詢核實。準此，被告某程度已能掌握原告服勞務
03 之行程及時間，實無要求原告簽到退之必要。從而，原告服
04 勞務之行程及時間，均在被告指揮監督之下。被告復與原告
05 約定每月之固定薪給項目中有底薪、伙食津貼等（見本院卷
06 一第117-125頁、卷二第79、111-116頁），對原告已構成相
07 當之間接強制力。顯見原告並無自由決定勞務給付之方式，
08 自非自行負擔業務風險，所受領之底薪、伙食津貼係本於僱
09 傭契約所受領之工資。原告並需親自提供勞務，應認兩造間
10 具有人格上、經濟上之從屬性。

11 ③兩造間若單純為委任契約關係，被告本無依法為原告投保勞
12 健保之義務。然被告卻依法為原告投保勞健保，有原告勞健
13 保投保資料在卷可稽（見證物袋）。原告提供勞務時仍需受被
14 告之指揮監督，並與同僚間居於分工合作狀態，有系爭調動
15 切結書、工作規則、原告與張維岳對話紀錄及RDC暨專賣店
16 發展部組織圖等件附卷可憑（見本院卷一第127、215-241、
17 255-269、275、349頁），足認兩造間在組織上確有從屬
18 性。

19 ④甚且，被告就原告主張：伊過去所擔任被告之肉食品加工事
20 業處RDC處長一職，雖需服從被告之指示監督，惟仍得依伊
21 專業知識、經驗，對被告之人事、財務、簽名等部分職務範
22 圍內之商業決定有低度、有限之權限，且伊與其他公司員工
23 不同，毋庸每日進公司打卡，故伊與被告間之關係，應屬於
24 僱傭兼委任關係。被告給付伊之系爭獎金部分，係伊依其專
25 業知識、經驗，作出對被告有利之商業決策判斷所得之對
26 價，此部分應依委任關係相關法律認定等語（見本院卷一第
27 20頁、卷二第131頁），並未爭執，僅抗辯：該委任報酬（即
28 系爭獎金）之減少，即與勞基法第10條之1第2款所明揭之
29 「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」之調職
30 合法要件，全然無涉，蓋該款係指涉「僱傭關係」下之權利
31 義務。則原告徒憑調職後作為「委任報酬」之獎金減少，率

01 稱被告違反勞基法第10條之1「僱傭契約」之調動規定，洵
02 難謂合等語（見本院卷二第185-186頁）。可認原告於擔任R
03 DC處長職務時，依原告專業知識、經驗，對被告之人事、財
04 務、簽名等部分職務範圍內之商業決定有低度、有限之權
05 限；且系爭獎金，係原告依其專業知識、經驗，作出對被告
06 有利之商業決策判斷所得之對價，此部分應為委任報酬。

07 (2)據上，原告於擔任RDC處長職務時，僅有低度、有限之人
08 事、財務、簽名等部分職務範圍內之商業決定權限，就經營
09 管理之絕大部分事務並無自行裁量之權力，而需服從被告之
10 指示監督等情以觀，堪認兩造間係在僱傭關係下兼有部分事
11 務之委任關係。被告抗辯兩造係存在單純之委任關係，要無
12 可採。

13 2.110年7月1日之調動並未違反勞基法第10條之1第1款、第2
14 款、第5款規定：

15 (1)勞動契約為繼續性契約，於事業永續發展之過程中，事業就
16 原有人力可透過職務調動之方式加以活用，以配合事業發展
17 之方向。如隨事業所處外部競爭環境之變遷，認事業不得調
18 整勞工職務，使雇主無從適時適所運用人力，亦會妨礙事業
19 之存續發展。故雇主基於企業經營之必要，具有合理性之調
20 職，應認為不違反勞動契約之本旨。

21 (2)就勞基法第10條之1第1款部分：

22 ①查「肉食品事業處特殊通路」（即特殊通路處）是110年7月新
23 設立之單位乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項5.）。又原
24 告直至112年4月24日止，於特殊通路處負責之銷售對象包含
25 終端顧客（即開設肉品門市專賣店）及其他非RDC負責之肉品
26 廠商等節，此由原告自陳：伊於負責肉品專賣店門市期間業
27 績及利潤均有成長及進步、112年4月24日張維岳突然告知伊
28 不用再負責六星肉品專賣店門市工作等語（見本院卷二第10
29 6頁、卷一第180頁），並提出原告與張維岳之LINE對話紀
30 錄、「台中肉品專賣店」銷售金額、淨利統計表為證（見本
31 院卷一第255頁、卷二第117頁），即可證明。

01 ②參以原告於110年7月調任新職後，每月仍有持續拜訪客戶及
02 推廣業務之行為；原告於110年11月2日與張維岳對話提及：
03 是的，台中市場很大，有很多客戶都沒有交易很可惜等語，
04 表達肉品專賣店門市市場很大之想法；111年3月、4月間張
05 維岳與原告討論店面選址與設計；111年5月被告與訴外人施
06 美雲簽訂之租賃契約，以供被告於「臺中市○區○○路00○
07 0號」設立肉品專賣門市；112年3月10日原告向張維岳反映
08 「站前店目前需要再增加一人」等情，有原告提出之旅費報
09 銷單、原告與張維岳之LINE對話紀錄及房屋租賃契約書等件
10 在卷可稽（見本院卷一第385-473、253、267頁、卷二第157
11 -161、171-172頁）。

12 ③此互核110年7月7日原告與劉明哲對話提及：「（劉明哲：再
13 者，如果說，張總的規劃來講的話是特殊通路，特殊通路來
14 講第一個，有可能是工廠的…的團膳或黃昏市場，或者是肉
15 品專賣店，肉品專賣店就是有點像以前CPAP，以前CPAP是因
16 為那個年代還沒成熟，所以做不起來，但是經過了15、6年1
17 7、8年之後，這個年代已經很多肉品專賣店在市面上跑出
18 來，他是可行的，我們又掌控了雞、豬、鴨，如果我們還可
19 以…牛肉跟…我先講完，如果那個體系好了，慢慢地，因
20 為…我們找了一群年輕人，就想要去闖這個東西，如果好
21 了，然後現在因為沒有『行』啦，如果好了來講的話，請問
22 一家、兩家、三家出來之後，需要管理者嗎？那他是誰？我
23 也明著跟你講啊，不是你那是誰？你覺得他們能嗎？所以你
24 現在不要去想那麼多。）林存偉：我不是…我是說副總講這
25 個我大概知道啦，那你這一方面要…，我現在還在考慮嘛，
26 就兩個嘛，兩個選擇嘛，第一個就是…我就接受了嘛，那接
27 受的話是不是他有一個就是說，大家一個說要…你職務是什
28 麼、負責什麼、什麼工作內容，然後我同不同意，這個不是
29 要有一個那個白紙黑字去寫嗎？」等語，有110年7月7日原
30 告與劉明哲對話錄音譯文附卷可稽（見本院卷二第38-39
31 頁）。可見企業經營者若無法開拓市場，將致企業經營衰

01 退，故企業經營者成立特定單位如特殊通路處，用以開拓市
02 場，自有其必要。則被告辯稱被告過往皆以廠商（例如食品
03 店、市場肉攤）為販售通路（即「B2B」），為開發新販售
04 通路，增加銷售對象包含終端顧客（即「B2C」）及其他非RDC
05 負責之肉品廠商，系爭調動係基於企業經營上所必須等語，
06 非屬無據，難認110年7月1日之調動對原告而言有不當動機
07 及目的。

08 (3)就勞基法第10條之1第2款、第5款部分：

09 ①承上，110年7月1日之調動係基於企業經營上所必須，且特
10 殊通路處既尚處於初始階段，確實需要具有業務經驗之主管
11 擔任先鋒，以助被告開拓市場。而被告衡酌原告長年任職業
12 務處長之資歷，於110年7月1日將原告調派至特殊通路處
13 （即110年7月1日之調動），並維持其處長職稱，且對照原
14 告110年7月1日調動前每月之固定薪給項目中之底薪110年1
15 月至110年6月為8萬5,657元、伙食津貼為出勤1日280元（含
16 午餐90元、晚餐90元、什費100元）；110年7月1日調動後之
17 底薪110年7月至110年12月為8萬5,657元、111年度為8萬8,6
18 57元、112年1月迄今為9萬1,657元、伙食津貼為出勤1日280
19 元（含午餐90元、晚餐90元、什費100元）觀之，薪資等勞
20 動條件均無變動，後續甚至尚穩定調薪等情，有薪資資料明
21 細表、旅費報銷單等件附卷可稽（見本院卷一第119-125
22 頁、卷二第387-473頁），及兩造不爭執原告自110年7月1日
23 起迄今，職稱皆為處長乙情（見不爭執事項2、3.），可資證
24 明。

25 ②觀諸110年7月7日原告向劉明哲表示：「107.1/1-108.12/31
26 調動北區RDC也是強制方式，109.1/1-現在110/7/7調動南區
27 RDC也是沒有與我簽立勞動契約書面同意書，從107.1/1到今
28 110.7/7，我覺得我權益受損，勞方資方要在詳細了解溝
29 通，我個人覺得，企業沒有考慮，照顧到員工立場，也違法
30 了調動五原則其中的三項原則1.新工作地點過遠，應給予必
31 要協助(有證據)2.沒有考量勞工及其家庭之生活利益，從10

01 7.1/1起至110.7.7(有記錄起來)3. 針對勞工有不當動機及目
02 的(有記錄起來)，並於107.1/1-108.12在北區RDC(桃園、新
03 北市、台北市、宜蘭縣)，109.1/1-110.0707(人令在南區RD
04 C)(台南、高雄、屏東)，該期間負責北區及南區業績皆有成
05 長賺錢，為何台灣卜蜂如此對待長期為公司默默付老員工，
06 我個人的權力受到影響及長期打壓，個人權利必會爭取！」
07 等語，有110年7月7日原告與劉明哲LINE對話截圖附卷可稽
08 (見本院卷一第273頁)、及110年7月22日原告與劉明哲、
09 張毓玲、洪振和對話提及：「林存偉：我跟您報告，我那時
10 候有跟劉副總講，當時就是107年1月1號到108年12月31號，
11 然後當初我87年6月1號到106年12月31號，我整個勞務都是
12 在中區，也就是新竹、苗栗、台中，然後彰化、南投、雲
13 林、嘉義。那在106年12月份，上面就有講說就是也是因為
14 公司老闆說要去台北，然後當時我有提出就是說，也就是說
15 我家裡有兩個小孩子未滿12歲，然後家裡的一個狀況，還有
16 就是說那個老婆他身體上的一個因素，那當時上面有講就是
17 說，這個老闆叫你去就去，就是不能拒絕，如果拒絕的話，
18 可能就是沒有辦法在公司這樣子，那我們，你剛才…應該是
19 張經理嘛，你剛才所講的為什麼我們會去的原因是，我們
20 是迫不得已的一個情況之下，因為我們也是因為為了這份…
21 為了養家活口，為了這一碗飯嘛，所以我們就是在，不是自
22 己很心甘情願之下，勉為其難去接受這樣公司的一個安排，
23 那其實自己是非常…非常不是很願意的。張毓玲：喔，了
24 解，那總結一下你的說法，就是說你有講說之前所有的調
25 動，其實你最後都有同意，同意調動，並且在當地提供勞
26 務，這件事情你不否認吧。林存偉：呃…但是我…我這個中
27 間過程，有因為家裡的老婆，她就是要照顧兩個未滿12歲的
28 小孩子，那一直有一個家庭的因素，那有家庭上的因素，所
29 以一直有跟上面談這個問題，那這個也都有記錄下來。張毓
30 玲：那問一下…現在的工作地點是在？您是住哪邊？林存
31 偉：我住台中，台中市。張毓玲：哪區？林存偉：烏日區。

01 劉明哲：烏日區。張毓玲：那現在他的工作地點？劉明哲：
02 新竹。張毓玲：調動後的工作地點？劉明哲：就中彰投，就
03 在他家的附近。林存住：我現在…就是我剛才講的勞動契約
04 書，就是要白紙黑字嘛，之前公司這一方面就是說講的跟實
05 際做的不一樣，那我會覺得…就是說…劉明哲：你可能誤會
06 很大。…林存偉：…因為我在南區的時候甚至就是回來這邊
07 的時候，就是整個狀況都不一樣，奇怪怎麼跟你當初所講的
08 不一樣，對所以我一直在強調這一點。我那時候在臺南他說
09 我的直屬主管是施副總，那我怎麼變成我什麼事情都要經過
10 比我階級還小的然後來命令我，然後就是來什麼文件都要他
11 簽，然後我在4月8號(口誤，應為12號)的時候也向施副總提
12 出，也LINE跟他講，然後他怎麼跟我講的你知道嗎？他說要
13 不然你去告我啊。」等語，亦有110年7月22日原告與劉明
14 哲、張毓玲、洪振和對話錄音譯文附卷可稽(見本院卷一第
15 191-192、199-200頁)。

- 16 ③互核上開證據資料可知，原告既表達自107年1月1日起至110
17 年7月7日止之工作地點過遠，被告沒有考量勞工及其家庭之
18 生活利益，未給予必要協助，且原告直屬主管並非施副總，
19 反而原告什麼事情都要經過比原告階級還小的鄭智尹來命令
20 原告，什麼文件都要鄭智尹簽，且此等問題原告一直有跟上
21 司反應，希冀被告考量照顧員工之立場等情。則被告考量公
22 司拓展肉品專賣業務之必要，於初始階段編制較簡，並考量
23 原告工作地點、與鄭智尹之相處情形等因素，以110年7月1
24 日之調動將原告調動至特殊通路處，維持處長職稱，安排工
25 作地點為臺中市、彰化縣，南投縣，主管特殊通路之販售，
26 販售內容均為肉食品，且直屬主管為副總裁，不再受鄭智尹
27 指揮監督，而底薪、伙食津貼均未變更，尚未逾原告可忍受
28 之程度範圍。難認110年7月1日之調動對原告而言，有新工
29 作地點過遠、沒有考量原告及其家庭之生活利益等不利於原
30 告之情。是被告對原告所為110年7月1日之調動，並未違反
31 勞基法第10條之1第2款、第5款規定之調動原則。

- 01 ④原告雖主張被告於110年7月7日公告之原告調職處分後，被
02 告便未曾給付季業績獎金予原告，年終獎金相較於往年亦有
03 減少，原告勞工保險投保級距及實際領取的薪資都有大幅減
04 少，可知被告已因該調職處分，對原告之工資作不利之變
05 更，已違反勞動基準法第10條之1第2款規定，故該調職處分
06 無效云云。惟查，系爭獎金係原告依其專業知識、經驗，作
07 出對被告有利之商業決策判斷所得之對價，此部分應為委任
08 報酬，已如前述。是原告徒憑調職後委任報酬減少，率稱被
09 告違反勞基法第10條之1僱傭契約之調動規定，要無可採。
- 10 ⑤原告復主張被告於110年7月6日將原告調動至特殊通路處，
11 該通路係新建置之部門，目前編制僅有原告1人，原告多次
12 向被告表示其並無調動為該職務之意願，並於110年7月9日
13 向勞工局以原告不同意該調職，且該調職係以逼退資深員工
14 為目的，已違反勞基法第10條之1規定之五原則，申請勞資
15 爭議調解。110年7月15日原告如往常般欲登入公司系統查詢
16 業務相關資料及收發業務相關之E-MAIL，不料原告竟被封鎖
17 而禁止使用被告之資訊系統。110年7月22日劉明哲、洪振
18 和、張毓玲於開會時要原告在終止與被告間之勞動契約和調
19 動至特殊通路處間擇一。會議中甚至逼迫原告直接選擇終止
20 契約、要求交出公務車及原告個人手機、要求現場刪除原告
21 個人手機所有資料、原告未至新單位報到將以曠職3天論以
22 免職、要求被告簽立調動切結書等語，並提出110年7月15號
23 被告系統登入頁面、110年7月22日原告與劉明哲、張毓玲、
24 洪振和對話錄音光碟及譯文等件為證（見本院卷一第29、18
25 5-213頁）。被告則抗辯被告於原告110年7月23日簽署系爭
26 調動切結書前，不厭其煩地與原告溝通，原告明瞭其中利害
27 後，遂選擇簽署系爭調動切結書，堪認對系爭調職表示同
28 意。況原告簽署系爭調動切結書後，猶依調動後之職位長期
29 提供勞務並受領薪資，堪認至少有默示同意之情形。其遲至
30 於112年5月8日首次向被告表達不同意系爭調職，故原告嗣
31 後發出112年5月8日之訊息及提起本件訴訟，嚴重破壞被告

01 對原告將穩定履行勞務之信賴，嚴重違反誠信原則，核已構
02 成權利失效之態樣，故原告所為相關請求即不應准許等語，
03 並提出系爭調動切結書及引用112年5月8日原告與張維岳之L
04 INE對話紀錄、旅費報銷單及房屋租賃契約書等件為憑（見
05 本院卷一第127、385-473、253、255、267頁、卷二第157-1
06 61、171-172頁）。惟查：

07 ①觀諸系爭調動切結書記載：「受僱人林存偉(即原告)對於本
08 次調動(人事北異字第005號調動人令)，經台灣卜蜂股份有
09 限公司(即被告)多次溝通說明後，受僱人完全了解確實符合
10 勞基法調動五原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有
11 不當動機及目的(目前業務區，基於公司拓展肉品專賣業務
12 有拓展之必要)。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作
13 不利之變更(公司調動工資勞動條件不會有不利調整)。三、
14 調動後工作為勞工體能及技術可勝任(目前調動依然是業務
15 工作，技術可勝任)。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
16 必要之協助(前工作是新竹區，目前調中區(中彰投)，是比
17 較近)。五、考量勞工及其家庭之生活利益(考量住台中市烏
18 日區，不影響家庭生活利益)。貳、受僱人確認並同意依人
19 事北異字第005號調動人令同意至新部門特殊通路業務工
20 作；受僱人保證確實此次調動內容忠實履行勞務，如有違反
21 時，受僱人理解台灣卜蜂企業股份有限公司保留勞動契約終
22 止權及追究相關責任。參、受僱人同意撤回對此次調動的申
23 訴。」等語（見本院卷一第127頁），核與被告基於企業經
24 營上所必須，開發新販售通路，增加銷售對象之目的，及考
25 量原告工作地點、與鄭智尹之相處情形、公司拓展肉品專賣
26 業務之必要等因素，於不影響原告之工資勞動條件、業務工
27 作性質下，將原告調動至特殊通路處擔任處長，工作地點為
28 臺中市、彰化縣，南投縣，主管特殊通路之販售，直屬主管
29 為副總裁，無須經過比原告階級還小的鄭智尹來命令原告等
30 原則相符。

31 ②再觀諸110年7月22日原告與劉明哲、張毓玲、洪振和對話內

01 容：「張毓玲：我希望我們接下來的話題，我再跟副總(此
02 處應為口誤)您報告一下，我現在的話題就是你針對此次的
03 調動你有什麼意見，你可以溝通，但是如果是調動以外的…
04 (林存偉：我不同意啊，我不同意，我沒有意願。)洪振和：
05 你拒絕就對了啦。(林存偉：我沒有意願，對。)洪振和：
06 好，那如果你不會調動的話，兩個原則嘛。張毓玲：先講一
07 下，因為公司基本上來講這個調動，你拒絕提供勞務，公司
08 認為說你沒有辦法去會視為曠職。(林存偉：我還是有來上
09 班啊。)張毓玲：不好意思，公司是叫你去，請問一下你
10 有跟張副總報到了嗎？(林存偉：有有有，我有跟他講，他
11 給我的回答是說那個董事長這邊就是我的問題還沒有解決，
12 就是暫時…)張毓玲：那好來，你是說張副總會再跟你談一
13 下嗎？(林存偉：我那時候有跟他談。)張毓玲：什麼時候談
14 的。(林存偉：應該是上禮拜一…)劉明哲：我今天早上，我
15 已經問過張總跟老闆了，他們給我的就是說老闆找你之後就
16 是最後決定讓你討論，他只有一個答案，你要接受，那不接受
17 我們就要走我們該走的行程，那張總就說會尊重老闆，所
18 以考慮到今天為止就是最終的答案日，最終的答案日了，如
19 果你再不接受就是曠職。張毓玲：如果你再繼續就是曠職。
20 (林存偉：可是我這邊有去，去勞工局那邊…)劉明哲：沒關
21 係，一事歸一事。張毓玲：你不是有來上班，就代表你有提
22 供勞務，公司現在調動你的是說你要跟張副總報到，去處理
23 去執行你的黃昏市場…洪振和：肉品專賣銷售。張毓玲：我
24 問一個問題，自從你知道調動之後，工作內容張副總也有跟
25 你講，請問一下你目前有從事任何工作有關的嗎？(林存
26 偉：我剛才講的，我不是很清楚的情況之下，什麼都沒有，
27 那個勞動契約什麼都沒有，沒有講得很清楚的情況之下，然
28 後就這樣莫名其妙說我曠職三天(口誤，應指不報到)，我就
29 覺得…)張毓玲：現在公司也跟你下通令了，再不到那個地
30 方就真的視為曠職處理，我是說真的…(林存偉：我只是覺
31 得，我一直覺得…)劉明哲：今天就跟你講明的，你只有兩

01 條路可以走，同意跟不同意，那不同意來講的話，你可以不
02 同意，我們也尊重你，那不同意來講的話，我們就，第一個
03 如果連續曠職三天我們就予以免職。洪振和：12條之6，免
04 職你。劉明哲：那我也可以給你所謂的，合意終止勞動契
05 約，那合意終止勞動契約的時候，沒關係，你該有的我都會
06 算給你，你該有的費用我都會算給你。(林存偉：這個不是
07 這樣子啦。)劉明哲：我話言盡於此了。張毓玲：那個，林
08 協理你可能還是考慮一下，因為公司真的沒有辦法針對你拒
09 絕調動這件事...(林存偉：我一直...你說(不報到)要給我曠
10 職三天我一直在講說我們都還沒有談好，然後很多事情我們
11 要...)張毓玲：7月8號已經生效了。洪振和：我們人令已經
12 通知你了。張毓玲：你至少7月8號就知道了，張副總你說張
13 7月12號張副總也有跟你談，7月15號...劉明哲：你起碼到那
14 個單位去報到，去工作再跟他講。而不是說...(林存偉：我
15 有...等一下我有問張副總，張副總給我的一個答案是說老
16 闆，就是我還有什麼事情就是老闆這邊還沒有決定嘛，那他
17 也沒辦法，我一直在等啊。)洪振和：那是7月12的事情了。
18 劉明哲：那我今天不是剛剛我很明確跟你講，早上我跟張總
19 跟老闆談過了之後，他給我的指令就叫你今天做最後的決
20 定。(林存偉：好這樣我很清楚，我很清楚。)劉明哲：好，
21 所以就不要講以前他給你什麼東西了。(林存偉：好我很清
22 楚，我很清楚。)洪振和：所以就是這個樣子，我就是按照1
23 2條之6免職你，你如果沒有來報到，第二個部分你如果回
24 來，張副總說你還有另外一條路走，我跟你合意終止勞動契
25 約，該算的我會算給你，大概只剩下這兩條路了。張毓玲：
26 其實那個不是在恐嚇，基本上你沒有針對這個新的通知上班
27 其實就是曠職。洪振和：就是曠職。(林存偉：我很清楚。)洪
28 振和：你如果一直...(林存偉：我知道。)張毓玲：那你要
29 不要再思考一下？(林存偉：當然要再思考。)張毓玲：不然
30 我們給他10分鐘。劉明哲：我今天要得到答案。(林存偉：
31 好，我等下看怎麼樣。)【約10分鐘後】洪振和：已經溝通

01 過那麼多次了，我想這次做一個結算吧，嘿啊。(林存偉：
02 我不會簽啦，這個我不會簽啦！)洪振和：我沒有叫你一定
03 要簽啦，很簡單，我今天跟你告知就是說，那個上個禮拜跟
04 你告知嘛，今天22號嘛。張毓玲：所以就是我相信公司還
05 是很看重你的，不然一般來說…劉明哲：我不會花那麼多時間
06 跟你談這個，然後你看過許副董事長什麼時候來跟你們談，
07 你是我看，第一個耶，他願意跟你們談耶，那我想說你也知
08 道許副董事長人性情中人，那你對他…你對他講了那麼多，
09 要求這麼多來講的話，他大概心理面想說你這樣子來講的
10 話，那就是算了，我要對你好，你還對我提出這個，提出那
11 個。(林存偉：我沒有跟他提出什麼。)劉明哲：你跟我講的
12 這些東西，我是不是要跟他講說你要求要這個，很清楚地跟
13 他講…很清楚說什麼要，你覺得你跟我講，難道我不應該跟
14 他反映嗎？我覺得他已經對你很好了，我曾經不只一次跟你
15 這樣講，因為一路走過來來講的話，我也知道說他對哪些人
16 的態度是怎麼樣，今天他就是經營者，他就是CEO，他絕對
17 有他的一定的調度權，今天來講的話，我也跟你講過了，第
18 一個…(林存偉：我可以講一下嘛，我覺得你們…我一直要
19 的就是說白紙黑字的那個，大家這一方面要再協調。)張毓
20 玲：今天我們也可以解決，你只要管理這些事，你要那些條
21 件啊？劉明哲：你開出來啊？(林存偉：好，我條件就是…
22 那個獎金啊。)劉明哲：獎金要怎麼樣啊？(林存偉：獎金要
23 怎麼制定啊，然後那個…)洪振和：我就新單位啊，你進去
24 之後再出來提吧。(林存偉：我覺得真的，這個我今天，我
25 最近因為這個事情，這個事情我整個思緒上有點亂。)劉明
26 哲：張副總在…(林存偉：我覺得這樣子，我思緒有點亂真
27 的要給我一點時間，不要一直逼我。)劉明哲：我已經給你
28 很多時間，不是在逼你，7月8號到現在已經7月22號了，你
29 怎麼可以說我在逼你呢？難道我…(林存偉：我我…我講的
30 就是這一方面這個要很明確，啊我最近那個公司這個事情，
31 我跟劉副總這邊有講了，我整個精神狀況也非常不好，我要

01 在此提出來。是不是大家在那個，不要…就是大家再談一
02 下，要不然您說需要張總，那就請張總進來啊。)張毓玲：
03 你自己也…你自己一直說，你都說7月12號張總已經跟你溝
04 通了，那你有跟張總溝通了吧？(林存偉：有啊。)張毓玲：
05 對啊。那為什麼公司給你這麼多時間。(林存偉：我剛才有
06 提，我已經到勞工局那邊去申請。)張毓玲：沒關係，公司
07 有公司的權益要保障。劉明哲：不因為你去勞工局之後，我
08 就可以…我行我素或者是說我可以拒絕勞務，我就可以怎麼
09 樣。(林存偉：我沒有拒絕勞務，我也沒有不報到啊，怎麼
10 說我不報到呢?)」等語(見本院卷一第203-208、211-213
11 頁)，顯見劉明哲、洪振和及張毓玲於110年7月22日開會時
12 雖有提及原告如果沒有到新職位報到，會因原告曠職而按照
13 勞基法第12條第1項第6款免職原告；另一條路是合意終止勞
14 動契約等語。惟原告於110年7月22日當時亦表明其很清楚、
15 其要再思考、其已到勞工局申請及其不會簽系爭調動切結書
16 等語。足認原告擔任主管多年，具有相當社會經驗，且已向
17 勞工局申請協助，縱為薪資及家計考量，仍於110年7月22日
18 拒絕簽署簽系爭調動切結書，已展現勞工勞動權利之維護，
19 難謂原告就爭調動切結書無締約自由可言。嗣原告於110年7
20 月23日決定簽署系爭調動切結書，並於當天撤回勞工局之勞
21 資爭議調解，且嗣後亦長期於新職從事業務工作，長約1年8
22 月未曾再爭執系爭調職之效力，亦足認原告係經過慎重考慮
23 後，本於自己之意思，同意簽署系爭調動切結書。

24 3. 綜上，110年7月1日之調動既屬合法有效，原告請求回復新
25 竹RDC處長之職位及獎金，為無理由。

26 (二)原告請求被告給付226萬8,438元，為無理由：

- 27 1. 按委任契約非以受任人受有報酬為要件，倘受任人主張其得
28 請求報酬，即應就此有利之事實負舉證之責(最高法院88年
29 度台上字第2724號裁判要旨參照)。
- 30 2. 原告主張110年7月1日之調動前年終獎金係以年度區域淨利
31 之5%做計算；季績效獎金係每年3、6、9、12月發放前一季

01 之績效獎金，計算方式不明。又被告為了節稅，把季績效獎
02 金之一部移到每年1、6、9月發放等語（見本院卷一第333-3
03 34頁），並提出105年至112年之各類所得扣繳暨免扣繳憑單
04 及帳戶明細為證（見本院卷一第35-71頁）。被告則抗辯從
05 未承諾員工年終獎金固定之發放標準，並否認年終獎金係以
06 年度區域淨利5%計算。原告擔任特殊通路處處長期間，薪
07 資結構僅包含單純之底薪。除上開薪資外，原告每年之年終
08 獎金皆已領取。至於季績效獎金，因特殊通路處係晚近新設
09 立之部門，業務規模及總體銷售額均不大，故被告目前並未
10 發放該部門季績效獎金等語（見本院卷一第481頁），並提
11 出薪資資料明細表為證（見本院卷一第119-125頁）。是原
12 告主張兩造間有年終獎金係以年度區域淨利之5%做計算、
13 季績效獎金係每年3、6、9、12月發放前一季之績效獎金等
14 約定，自應就原告主張之上開報酬約定之事實，負舉證責
15 任。若原告先不能舉證，則被告就其抗辯事實即令不能舉
16 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

- 17 3. 惟原告提出之105年至112年之各類所得扣繳暨免扣繳憑單及
18 帳戶明細，僅能證明原告自105年起至112年間自被告處領得
19 之金額，難據該金額遽為證明兩造有約定就年終獎金係以年
20 度區域淨利之5%為計算基礎及季績效獎金之領取條件或計
21 算方式。是原告主張111年自被告所領得之總額為133萬3,41
22 6元，其中23萬9,527元為110年度之年終獎金，與原告自104
23 年度起至109年度止自被告領得之平均年終獎金相差63萬5,8
24 30元、原告112年自被告所領得之總額為130萬1,758元，其
25 中24萬7,258元為111年度之年終獎金，與原告自104年度起
26 至109年度止自被告領得之平均年終獎金相差62萬8,099元、
27 原告112年度之年終獎金為19萬5,970元，與原告自104年度
28 起至109年度止自被告領得之平均年終獎金相差67萬9,387
29 元，被告應給付原告110年度至112年度之年終獎金共194萬
30 3,316元；原告自109年4月起至110年3月止所領得之季業績
31 獎金，109年4月至6月為3萬2,161元、109年7月至9月為3萬

01 5,733元、109年10月至12月為1萬5,000元、110年1月至3月
02 為1萬元，共計9萬2,894元，且期間共經過12個月，平均每
03 個月之季業績獎金為7,741元，被告自110年4月起至113年9
04 月止共42個月，皆無給付原告季業績獎金，故被告應給付原
05 告季業績獎金共32萬5,122元云云，即非有據。

06 五、綜上所述，原告請求回復新竹RDC處長之職位及獎金，並依
07 委任關係請求被告給付226萬8,438元，及自起訴狀繕本送達
08 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理
09 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失
10 所附麗，應併予駁回。

11 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
12 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
13 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日
16 勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

17 以上為正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
19 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
23 書 記 官 陳 麗 靜