

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第15號

上訴人 張益利

訴訟代理人 廖學能律師

複代理人 馬偉桓律師

訴訟代理人 涂奕如律師

被上訴人 寶成工業股份有限公司(下稱寶成公司)

法定代理人 吳邦治

被上訴人 英屬維京群島商裕元工業有限公司

意式澳門離岸商業服務有限公司；下稱裕元公司)

設同上

法定代理人 盧金柱

上二人

訴訟代理人 張詠善律師

複代理人 林倍志律師

上列當事人間請求確認調動無效及回復原職事件，上訴人對於民國114年2月12日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第303號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年12月31日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用(含追加之訴部分)由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及

01 法律之適用(最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照
02)。一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判
03 權，悉依該法庭地法之規定為據。我國涉外民事法律適用法
04 並未就國際管轄權(含合意管轄)加以明定，應類推適用我國
05 民事訴訟法有關之規定(最高法院97年度台抗字第185號裁定
06 意旨參照)。次按法律行為發生債之關係者，其成立及效
07 力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外國民法律適用法
08 第20條第1項定有明文。查上訴人主張其自民國104年起陸續
09 與被上訴人公司所屬寶成國際集團(下稱寶成集團)旗下公司
10 簽署勞動契約，受僱工作迄今(詳如附表一所示)，及其原在
11 越南工作，則本件涉及外國人與外國地，具有涉外因素，為
12 涉外事件。又依上訴人所簽署海外派駐協議書(下稱系爭協
13 議書)第13條，及下述丙約第16條(見原審卷一第37、273
14 頁)，均明定如雙方涉訟者，以原法院為第一審法院，及我
15 國法律為準據法，則我國法院就本件有國際管轄權，且以我
16 國法律為準據法，核先敘明。

17 二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求
18 基礎事實同一者，不在此限(民事訴訟法第446條第1項、第2
19 55條第1項第2款參照)。又不變更訴訟標的，而補充或更正
20 事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加(同法第463
21 條、第256條參照)。查上訴人於原審請求：(一)確認被上訴人
22 以寶成集團名義於112年6月26日對上訴人所為調動處分(下
23 稱系爭調動)無效；(二)被上訴人應共同回復上訴人任裕元公
24 司越南寶元廠區工程部原職務(承攬商勞工安全管理師)；嗣
25 於上訴後，上訴人將原職務，改為1.工程部機電課課長，或
26 2.工程部能源課課長，或3.工程部任一課之課長，並依民法
27 第184條、下述乙約薪資約定及勞動基準法(下稱勞基法)第2
28 2條第2項規定，追加請求：(一)裕元公司或寶成公司應給付上
29 訴人自112年6月26日起至回復原職務之日止，按月給付工資
30 (薪資)差額新臺幣(下同)4萬1,500元(即海外派駐津貼)，及
31 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息

01 (下合稱4萬1,500元本息)；(二)前項所命給付，如任一被上訴
02 人已為給付，其餘被上訴人於給付範圍內，免給付之義務
03 (詳如附表二所示)。其中追加請求工資差額部分，係本於其
04 受僱寶成集團所屬公司之同一基礎事實，核屬訴之追加，而
05 上訴人事後改稱原職務名稱，則屬補充事實上之陳述，於法
06 洵無不合，自應准許。

07 三、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
08 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受
09 其訴訟以前當然停止」、「第168條至第172條及前條所定之
10 承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明」，民事訴
11 訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查寶成公司法
12 定代理人原為前任負責人詹陸銘，嗣經新任負責人A05於
13 114年6月間接任，此有經濟部函影本在卷可稽，且經A05
14 於114年12月31日具狀聲明承受訴訟(見本院卷二第147-151
15 頁)，於法洵無不合。

16 貳、實體方面：

17 一、上訴人主張：

18 裕元公司為寶成公司轉投資設立，均為寶成集團所屬關係企
19 業，寶成公司並以寶成集團總公司自居，被上訴人2公司具
20 有實質同一性。伊先於104年6月16日受僱裕元公司，並簽訂
21 勞動契約書(下稱甲約)及3項附屬文件(即員工從業道德承諾
22 書、保密承諾書、員工個人資料蒐集告知事項)；再於105年
23 12月1日與裕元公司前身澳門商意式澳門離岸商業服務有限
24 公司臺灣分公司簽立勞動權益轉換協議書、勞動契約書(下
25 稱乙約)及3項附屬文件；又於108年7月3日經法院調解成
26 立，由裕元公司台灣分公司僱用伊，將伊派駐越南寶元廠區
27 工程部，擔任課長，工作內容為承攬商勞工安全管理，並於
28 110年5月15日兼職管理同廠區同部門之口罩廠(下稱系爭口
29 罩廠)，每月工資約8-9萬元。伊另與裕元公司台灣分公司簽
30 署系爭協議書，自000年00月0日生效。至於伊與寶成公司間
31 之112年6月21日勞動契約書(下稱丙約)及3項附屬文件，雙

01 方就僱用人、工資數額及勞務提供地之意思表示均未合致，
02 且伊已於112年7月3日即寶成公司簽名用印前塗銷伊在丙約
03 上之簽名，撤回其同意之意思表示，則丙約不生效力。又被
04 上訴人所為系爭調動，違反勞基法第10條之1調動五原則規
05 定，應屬無效。縱認丙約有效，因伊遭被上訴人誑騙而簽
06 署，伊仍得依民法第92條第1項規定，撤銷丙約。是伊與被
07 上訴人間關於乙約及原職務仍然存在，爰依勞基法第10條之
08 1，及民法第92條第1項規定，請求確認系爭調動無效，被上
09 訴人應共同回復伊之原職務(工程部機電課課長，或能源課
10 課長，或任一課之課長)，並依民法第184條、乙約薪資約定
11 及勞基法第22條第2項規定，追加請求寶成公司或裕元公司
12 應自112年6月26日起至回復原職務之日止，按月給付伊工資
13 差額4萬1,500元本息。

14 二、被上訴人則以：

15 伊等2公司均為寶成集團所屬旗下公司，不具實質同一性，
16 寶成公司亦非總公司。裕元公司依乙約及系爭協議書約定，
17 事先徵得上訴人之同意，而為系爭調動，並無誑騙上訴人簽
18 訂丙約情事。況系爭調動亦符合調動五原則，應無任何無效
19 原因，則裕元公司不復為上訴人之雇主，寶成公司係上訴人
20 新雇主。而上訴人已於系爭調動後返回臺灣，並在寶成公司
21 光威廠區工作，不得再領取派駐津貼。是上訴人前開請求，
22 均無依據等語，資為抗辯。

23 三、原審判決駁回上訴人全部請求，上訴人全部提起上訴，並追
24 加請求被上訴人應按月給付工資差額(派駐津貼)4萬1,500元
25 本息如上。

26 四、兩造不爭執事項(見本院卷一第369-371頁，並依卷證資料文
27 義略作文字調整)：

28 (一)上訴人自104年6月16日起陸續與寶成集團旗下公司簽署勞動
29 契約，受僱於被上訴人公司或寶成集團旗下公司工作迄今
30 (詳如附表一所示)。

31 (二)裕元公司越南寶元廠工程部並無「承攬商勞工安全管理師」

01 職位。

02 (三)被上訴人公司(以寶成集團名義)指派上訴人自112年6月26日
03 起自越南返回臺灣，上訴人於系爭調動前擔任課長，與系爭
04 調動後擔任之資深高級管理師，其職等均相同(見原審卷一
05 第75頁)。

06 (四)上訴人與寶成公司於112年7月1日在彰化縣政府勞資爭議調
07 解不成立(見原審卷一第69-72頁)。

08 (五)寶成公司自112年7月1日起為上訴人投保勞工保險，上訴人
09 並自同年月3日起前往寶成公司光威廠區工作，並於同年月1
10 9日完成新職工作交接(見原審卷一第277-279頁)。

11 (六)上訴人自越南返回臺灣工作，其待遇除派駐津貼美金1,334
12 元〈折合(新臺幣)4萬1,500元〉外，其餘薪資項目均未變
13 更。

14 (七)上訴人目前住在○○市○○區戶籍地(見原審卷一第11頁)。

15 五、兩造爭執事項：

16 (一)上訴人提起本件訴訟，是否具有訴之利益？

17 (二)寶成公司及裕元公司是否具有雇主實質同一性？

18 (三)上訴人於裕元公司越南寶元廠區工程部擔任課長期間，管理
19 系爭口罩廠係專職，抑或兼職？

20 (四)上訴人於112年6月21日簽署丙約是否成立生效？系爭調動是
21 否適法、無效？

22 (五)裕元公司越南寶元廠區之職務(工程部課長)是否仍存在？

23 六、本院之判斷：

24 (一)確認利益部分：

25 1.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
26 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
27 所謂即受確認判決之法律上利益，係因法律關係之存否不明
28 確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得
29 以對於被告之確認判決除去之者而言(最高法院52年台上字
30 第1922號判決先例要旨參照)。

31 2.查上訴人主張被上訴人2公司具有實質同一性，且寶成公司

01 為總公司，其等以寶成集團名義所為系爭調動不生效力或無
02 效，均為被上訴人所爭執，則兩造間就系爭調動之法律關係
03 是否有效，抑或無效，即不明確，致上訴人在私法上地位有
04 受侵害之危險，而此危險，可藉由上訴人提起本件確認之訴
05 將之除去，依上開說明，自有即受確認判決之法律上利益，
06 則被上訴人仍抗辯上訴人提起本件訴訟無確認利益，應非可
07 採。

08 (二)丙約是否成立生效部分：

09 1.按勞動契約屬僱傭契約之一種，民法關於僱傭規定(第482條
10 至第489條規定)，仍適用於勞動契約。是依民法第482條之
11 規定，勞動契約以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服
12 勞務，雇主給與工資為其成立要件(最高法院89年度台上字
13 第2267號判決參照)。爰此，勞動契約屬諾成契約、非要式
14 契約，不以訂立契約書面詳載勞雇關係為必要，亦無須在契
15 約書面簽名用印為要件，只須勞雇雙方約定勞工為雇主服勞
16 務，雇主給付工資，互相表示意思一致者，無論其為明示或
17 默示，契約即為成立(民法第153條參照)。至於其他契約非
18 必要之點，縱未明確約定，均不影響勞動契約之成立。經查
19 ：

20 (1)丙約乃寶成公司所提要約之制式書面，顯然不以寶成公司在
21 其上簽名用印為必要。而上訴人於112年6月21日在丙約(契
22 約書正面)右下方勞工簽名欄位簽名，並於3項附屬文件(契
23 約書背面)右下方同意書欄位簽名，表明其同意(承諾)丙約
24 及3項附屬文件記載內容之意旨(見原審卷一第273-276頁)，
25 則丙約立即成立，上訴人實無從再撤回其同意之意思表示。
26 又丙約載明僱用人(雇主)甲方為寶成公司，受僱人(勞工)乙
27 方為上訴人，並於第2條約定由寶成公司按月給付薪資(工
28 資)予上訴人，及派駐津貼係赴任海外之給付，如調回臺灣
29 工作者，即取消派駐津貼，並於其他約款約定勞雇權利義務
30 關係。準此各情，可知上訴人與寶成公司於112年6月21日已
31 有效成立丙約。

01 (2)況裕元公司先後於112年5月15日、同年6月14日告知上訴人
02 因關閉系爭口罩廠，擬將上訴人調回臺灣工作，此情有相關
03 電子郵件附卷可參(見原審卷一第85-91頁)。其後，上訴人
04 旋於同年月20日在越南變賣當地家電，客觀上確有調回臺灣
05 工作之準備行為；又上訴人於同年月26日收到寶成集團寄送
06 之電子郵件(承辦人杜宜靜)及所附系爭調動通知文件檔後，
07 隨即覆稱其同意於同年7月3日上午8時至寶成公司光威廠區
08 報到，此情有變賣家電訊息及該電子郵件、調動通知附卷可
09 參(見原審卷一第73-75、267、277-278頁)。另寶成公司自1
10 12年7月1日起為上訴人投保勞工保險，上訴人如期於同年月
11 3日(第1個工作日)前往寶成公司光威廠區工作，並於同年月
12 19日完成新職工作交接；暨上訴人自越南返臺工作，其待遇
13 除派駐津貼美金1,334元外，寶成公司均按月給付與越南工
14 作時相同薪資(見不爭執事項第(五)(六)項)。凡此，可見上訴人
15 於系爭調動後悉依丙約提供勞務予寶成公司，並自寶成公司
16 按月受領依丙約計算之工資，迄今未曾間斷，亦可間接推知
17 上訴人有默示同意成立丙約。

18 2.從而，丙約已合法有效成立，上訴人事後仍執前詞，主張其
19 仍可撤回同意丙約之意思表示，並否認丙約有效成立各情，
20 均於法無據，要難採認。

21 (三)撤銷丙約(受詐欺、系爭調動)部分：

22 1.按民法上之詐欺，必詐欺行為人有使他人陷於錯誤之故意，
23 致該他人基於錯誤而為不利於己之意思表示者，始足當之。
24 所稱詐欺行為，係指對於表意人意思形成過程屬於重要而有
25 影響之不真實事實，表示其為真實，而使他人陷於錯誤、加
26 深錯誤或保持錯誤者而言，主張被詐欺而為表示之當事人，
27 應就此項事實負舉證之責任(最高法院98年度台上字第171
28 號、100年度台上字第858號判決、44年台上字第75號判決先
29 例參照)。又因被詐欺而為意思表示者，表意人應於發見詐
30 欺終止後，1年內為之(民法第93條參照)。經查：

31 (1)寶成公司提供丙約及附屬3文件，與上訴人先前簽署由裕元

01 公司或其前手提供甲、乙約及附屬3文件(詳如附表一□□欄
02 所示),其樣式均相似,可見上訴人已有多次簽署類似契約
03 文件之經驗,再佐以上訴人自承其有大學學歷,並曾在多家
04 公司任職,可見其工作經驗豐富,客觀上實無可能將附屬文
05 件誤認為勞動契約本身。況上訴人簽署丙約前,經人事資源
06 部執行經理汪真穎說明並告知上訴人看完再簽署,亦據證人
07 (上訴人當時主管)林文森於原審審理時證述綦詳(見原審卷
08 一第頁)。準此各情,上訴人仍主張其誤簽丙約背面之附屬
09 文件為丙約,及遭寶成公司人員誑騙簽訂丙約,並以塗銷其
10 簽名方式,作為撤銷同意丙約之意思表示,核與前開客觀事
11 證不符,要難採認。

12 (2)系爭協議書第3條第1項、第2項及丙約第4條分別明訂:上訴
13 人同意裕元公司、寶成公司因業務需要,將上訴人調至2家
14 公司其中1家,或其他寶成集團所屬公司任職,或調整派駐
15 地點,或調回臺灣任職(見原審卷一第31、273頁)。準此以
16 觀,被上訴人依前開約定意旨,以寶成集團名義對上訴人所
17 為系爭調動,應為上訴人簽訂系爭協議書及丙約當時所得預
18 見,難謂被上訴人有何詐欺行為。

19 (3)況上訴人於112年6月21日簽訂丙約,並於同年26日同意系爭
20 調動,復於同年7月3日如期前往寶成公司光威廠區工作;則
21 上訴人延至113年10月21日具狀依民法第92條第1項規定,撤
22 銷同意丙約之意思表示(見原審卷二第43、58頁),並於114
23 年7月15日具狀表明,其亦得依民法第92條第1項規定,撤銷
24 同意系爭調動意思表示之意旨(見本院卷一第213、217頁),
25 則無論被上訴人曾否為詐欺行為,被上訴人據此抗辯上訴人
26 已逾民法第93條規定之1年除斥期間,而不得撤銷之,自有
27 憑據。

28 2.從而,上訴人主張其依民法第93條第1項規定,撤銷丙約,
29 及其同意系爭調動之意思表示,均無依據,要難採認。

30 (四)系爭調動適法性部分:

31 1.按雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外,尚應受

01 權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明訂雇主
02 調動勞工職務不得違反五原則：「□基於企業經營上所必
03 須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規
04 定。□對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。□
05 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。□調動工作地點過
06 遠，雇主應予以必要之協助。□考量勞工及其家庭之生活利
07 益」。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動
08 契約原約定工作場所，如符合勞基法第10條之1所規範之調
09 動五原則，即難謂其調職非合法(最高法院110年度台上字第
10 34號判決意旨參照)。雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則
11 之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合
12 理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，
13 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
14 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
15 範圍內，則非權利濫用。經查：

16 (1)乙約第3條工作地點約定(見原審卷一第257頁)，與系爭協議
17 書第3條第1、2項約定相似，即上訴人同意裕元公司、寶成
18 公司因業務需要，得彈性將上訴人調任至寶成集團旗下公
19 司，或調整外派地點，或調任回臺灣。準此以觀，上訴人受
20 僱於裕元公司時，就其工作地點及調動，有接受由寶成集團
21 所屬寶成公司、裕元公司為人事指揮及調職之合意。

22 (2)上訴人雖主張其於系爭調動前常遭多名主管職場霸凌，並以
23 減薪與重大調動方式懲處上訴人，故系爭調動有不當動機及
24 目的，僅提出其自行製作寄給主管溝通停止職場霸凌之電子
25 郵件(見原審卷一第93-101頁)，未據提出其他遭霸凌之客觀
26 具體事證佐參。再觀諸上訴人於112年3月14日收受裕元公司
27 工程能源部主管賴修彬所寄電子郵件(見原審卷一第49-57
28 頁)，依其附件員工績效輔導計畫表之輔導原因說明欄載明
29 「口罩廠主管應具備經營分析能力並清楚成本結構，對上級
30 呈報之資料應清晰明瞭、訊息正確」等語，核無明顯刁難及
31 指責情事。再細繹上訴人與其單位主管賴修彬、鄭嘉林、林

01 文森等人間電子郵件往來內容(見原審卷一第59-71頁)，均
02 係單位主管指導身為系爭口罩廠權責主管之上訴人，應如何
03 呈現管理報告、擬定口罩廠關廠計畫之討論，客觀上未逾越
04 雇主指揮、監督權合理正當行使之範圍，其用字遣詞均未涉
05 及對上訴人之人身攻擊，亦無關乎人性尊嚴之負面指摘。上
06 訴人執以主張系爭調動係出於懲處之不當目的而屬違法調動
07 云云，亦難採認。

08 (3)上訴人於系爭調動前已知悉系爭口罩廠即將關閉，此觀上訴
09 人所製作112年度個人工作目標計畫表，其上載明系爭口罩
10 廠之成本管控、降低營運成本、組織人力縮編之相關目標
11 (見原審卷一第195-197頁)，及上訴人於112年5月30日寄送
12 之電子郵件亦記載因疫情解封，寶成集團已決定關閉系爭口
13 罩廠(見原審卷一第61頁)，亦有上訴人所製作系爭口罩廠關
14 廠分析簡報，與越南區防度措施調整、系爭口罩廠設備封存
15 照片、廠房退租簽呈等影本附卷可參(見原審卷二第263-283
16 頁)。再參以上訴人自110年起工作內容固有負責承攬商勞工
17 安全管理，惟至多僅占全部工作量20%，其主要工作仍為系
18 爭口罩廠權責主管，此情有上訴人所製作110-112年度個人
19 工作目標計畫表，及裕元公司工程部組織架構圖影本在卷可
20 稽(見原審卷一第189-197、263頁)。準此各情，足認裕元公
21 司因疫情解封，全球口罩需求量驟降，而關閉系爭口罩廠，
22 致上訴人並無續任系爭口罩廠課長職務之必要，而為系爭調
23 動，應認系爭調動係基於企業經營上必要性與合理性，亦符
24 合乙約調整工作約定意旨。

25 (4)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
26 職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業
27 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
28 加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合
29 理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即
30 認該調職違法(最高法院98年度台上字第600號判決意旨參
31 照)。觀諸乙約第2條薪資第2項約定：「派駐海外人員海外

01 工作加給：新台幣10,000元。若調任回台灣，海外工作加給
02 取消」等語(見原審卷一第257頁)；又系爭協議書第4條外派
03 薪資第1項前段亦約定：「外派薪資包括基薪及派駐津貼，
04 如乙方(即上訴人)經調任回台灣者，取消發給派駐津貼」等
05 語(見原審卷一第31頁)，可見派駐津貼係派駐海外人員之工
06 作加給，調回臺灣任職者即取消發給，該發給條件已明訂於
07 乙約。而上訴人於系爭調動回臺後，其待遇除派駐津貼美金
08 1,334元外，其餘薪資項目均未變更(見不爭執事項第(六)
09 項)，是依前開說明，上訴人既未再繼續派駐海外，本即無
10 從領取海外派駐津貼或工作加給，被上訴人因上訴人調職回
11 臺灣，而取消發給海外工作加給或派駐津貼，自符合勞工法
12 令及前述勞動契約之約定，亦難認有何不合理或無正當理由
13 違法減少工資之不利益勞動條件變更。依此，無從以上訴人
14 於系爭調動後無法領取派駐津貼，即謂系爭調動有違反勞工
15 法令或勞動契約。

16 (5)依上訴人之人事基本資料表記載(見原審卷一第213頁)，其
17 為機電相關學歷大學畢業，曾任機電顧問、機電專員、機電
18 經理，有甲種電匠、乙種水匠、瓦斯配管、室內配管、工業
19 配管等證照，專長為水電、清防、弱電、空調、氣體等。而
20 上訴人經系爭調動後，其交接業務為限制類設備管理、集團
21 汙水廠管理標準化、印度新建案機電審圖等，此有交接事項
22 影本附卷可參(見原審卷一第215頁)，是其新業務工作範圍
23 與其學經歷、證照、機電專長極為相近。至於上訴人所稱新
24 工作必須閱讀若干英文文件，縱上訴人未必通曉英文，非不
25 得以免費即時英文翻譯應用程式(APP)或翻譯網頁為之，核
26 非無法勝任之理由。況上訴人自系爭調動迄今逾2年有餘，
27 亦未曾舉證證明其曾遭主管指摘無法勝任新工作之情。是上
28 訴人以其無法勝任新工作為由，指摘系爭調動違法云云，即
29 非可採。

30 (6)上訴人目前住在○○住所(見不爭執事項第(七)項)，其經系爭
31 調動後之工作地點位在○○市○○區○○區○○路0號，兩

01 地相距車程約10餘分鐘，此有被上訴人所提谷歌地圖(Google
02 e map)網頁查詢資料在卷可稽(見原審卷一第285頁)，如依
03 上訴人所述通勤時間約20-30分鐘(見本院卷一第319頁)，均
04 無調動工作地點過遠或通勤上下班不便利之問題。況上訴人
05 自承與其原配偶已離婚多年，且其兩個女兒皆已成年，並移
06 民加拿大，其父則於000年間死亡，目前其住在○○住所(見
07 本院卷一第320頁、卷二第50頁)，可見系爭調動對上訴人及
08 其家庭之生活利益並無明顯不利影響之情形，亦未額外增加
09 其提供勞務之成本。至於上訴人主張其個人負債數百萬元乙
10 節(見本院卷一第359-363頁)，縱然屬實，應係其個人理財
11 與隱私之範疇，未必為寶成集團所屬公司所知曉，應無從列
12 入系爭調動之斟酌考量因素，自不得以此作為調動違法之事
13 由。

14 2.從而，系爭調動符合乙約及系爭協議書約定，亦符合調動五
15 原則，上訴人仍主張系爭調動違法不生效力，應難採認。

16 (五)請求確認無效部分：

17 系爭調動既符合調動五原則，且上訴人依民法第92條第1項
18 規定撤銷亦無依據，則上訴人仍依前揭規定，請求確認系爭
19 調動無效，即無依據，不應准許。

20 (六)請求工資差額部分：

21 1.按契約終止後，除契約另有約定外，自終止時起失其效力。
22 又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並
23 二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害
24 賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請
25 求權存在(最高法院30年渝上字第18號、48年台上字第481號
26 判決先例要旨參照)。經查：

27 (1)依系爭協議書第1條約定「...外派期間至甲方(裕元公司)將
28 乙方(上訴人)調任回台灣時，...經甲方將乙方調任回台灣
29 者，本協議書及其他海外派駐合約文件〈定義如後(解釋上
30 應包含乙約在內)〉自異動生效日(含)起視為終止...」(見
31 原審卷一第31頁)，且上訴人於112年6月26日同意系爭調

01 動，丙約及系爭調動生效日為同年7月1日，則乙約應解為於
02 此日即為終止，始符合當事人合意系爭調動之真意，不因上
03 訴人未簽訂勞動權益轉換協議書(見原審卷一第77頁)，而影
04 響其終止之效力。依此，上訴人自不得再依乙約薪資約定及
05 勞基法給付薪資規定，請求裕元公司給付前開工資差額(派
06 駐津貼)。

07 (2)又系爭調動並無任何違法之處，寶成公司自無上訴人主張之
08 侵權行為。則上訴人自不得依侵權行為損害賠償規定，請求
09 寶成公司給付前開工資差額(派駐津貼)。

10 2.從而，上訴人依民法第184條、乙約薪資約定及勞基法第22
11 條第2項規定，追加請求寶成公司或裕元公司按月給付工資
12 差額4萬1,500元本息，即無依據，不應准許。

13 七、綜上所述，上訴人依勞基法第10條之1，及民法第92條第1
14 項、第184條第1項前段規定，請求確認系爭調動無效，被上
15 訴人應共同回復上訴人原職務(工程部機電課課長，或能源
16 課課長，或任一課之課長)，非屬正當，不應准許。原審所
17 為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不
18 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人依
19 民法第184條、乙約薪資約定及勞基法第22條第2項規定，追
20 加請求寶成公司或裕元公司應給付上訴人前開工資差額4萬
21 1,500元本息，為無理由，應予駁回。

22 八、本件事證已臻明確，上訴人仍聲請訊問證人即越南寶元廠幹
23 部吳金條等人(見本院卷一第348頁)，及裕元公司與寶成公
24 司是否具實質同一性，暨上訴人當時管理系爭口罩廠係專職
25 抑或兼職，均無訊問或推敲究明之必要；又兩造其餘之攻擊
26 或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影
27 響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

28 九、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，爰判決如主文
29 。

30 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日
31 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容

法官 廖純卿

法官 陳正禧

正本係照原本作成。

僅上訴人得上訴。

如不服本判決，須於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上訴理由書狀（均須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 蔡皓凡

中華民國 115 年 1 月 21 日

附表一(A03歷年簽署之勞動契約)：

編號	<input type="checkbox"/> 簽署時間	<input type="checkbox"/> 雇主簽署名義人 (寶成集團所屬公司)	<input type="checkbox"/> 契約名稱	<input type="checkbox"/> 備註
1	104年6月16日	英屬維京群島商裕元工業集團有限公司在臺辦事處	勞動契約書(甲約)及3項附屬文件	
2	105年12月1日	澳門商意式澳門離岸商業服務有限公司(嗣後名稱改為英屬維京群島商裕元工業有限公司)臺灣分公司	勞動權益轉換協議書、勞動契約書(乙約)及3項附屬文件	
3	108年7月3日	英屬維京群島商裕元工業有限公司台灣分公司		法院調解成立
4	110年5月15日	英屬維京群島商裕元工業有限公司台		A03自越南寶元廠工程部

01

		灣分公司		能源課調動至同廠區同部門口罩廠
5	111年10月1日	英屬維京群島商裕元工業有限公司台灣分公司	海外派駐協議書(系爭協議書)	
6	112年6月21日	寶成工業股份有限公司	勞動契約書(丙約)及3項附屬文件	A03於112年7月3日寶成公司用印前自行抹除簽名

02

附表二：	
<input type="checkbox"/> 請求權基礎 (1)原審 ①請求確認無效 ②請求回復原職務 (2)本院 ①請求確認無效 ②請求回復原職務 ③請求工資差額	<input type="checkbox"/> 請求與法院判決 (1)原審請求 (2)原法院認定 (3)上訴聲明 (4)本院認定
(1)①勞基法第10條之1、民法第92條第1項 ②勞基法第10條之1、民法第92條第1項 (2)①勞基法第10條之1、民法第92條第1項 ②勞基法第10條之1、民法第92條第1項 ③民法第184條(針對寶成公司)、勞基法第22條第2項及乙約薪資約定(針對裕元公司)	(1)①確認被上訴人以寶成集團名義於112年6月26日對上訴人所為調動處分無效 ②被上訴人應共同回復上訴人任裕元公司越南寶元廠區工程部原職務(承攬商勞工安全管理師) (2)①駁回 ②駁回 (3)①確認被上訴人以寶成集團名義於112年6月26日對上訴人所為調動處分無效 ②被上訴人應共同回復上訴人任裕元公司越南寶元廠區工程部原職務(工程部機電課課長，或能源課課長，或任一課之課長) ③(追加之訴) ①寶成公司或裕元公司應給付上訴人自112年6月26日起至回復原職務之日

	<p>止，按月給付工資差額4萬1,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息</p> <p>②前項所命給付，如任一被上訴人已為給付，其餘被上訴人於給付範圍內，免給付之義務</p> <p>(4)①駁回 ②駁回 ③駁回</p>
--	---