

臺灣高等法院臺中分院民事判決

115年度重勞上字第1號

上訴人 林兆穎

訴訟代理人 陳文祥律師

被上訴人 環鴻科技股份有限公司

法定代理人 魏鎮炎

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

上列當事人間請求確認調動無效等事件，上訴人對於中華民國114年9月30日臺灣臺中地方法院113年度勞訴字第259號第一審判決，提起上訴，本院於115年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

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法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判權，悉依該法庭地法之規定為據。我國涉外民事法律適用法並未就國際管轄權（含合意管轄）加以明定，應類推適用我國民事訴訟法有關之規定（最高法院97年度台抗字第185號裁定意旨參照）。且按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查上訴人主張其自民國105年5月起受僱於○○○半導體製造股份有限公司（下稱○○○公司）並派駐上海，嗣於109年10月改派駐法國工作，於112年12月26日遷調至○○○集團下之法國公司○○○○○○○○○○（下

01 稱000000000000)，並於113年3月13日與被上訴人簽訂聘僱
02 合約書，外派為000000000000提供勞務擔任財務經理，則本
03 件涉及外國人與外國地，具有涉外因素，為涉外事件。而兩
04 造均為本國人，本件因其等間之勞動關係涉訟，依上訴人所
05 簽署之聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約）第19條約定以原審
06 法院為第一審管轄法院，及第18條約定該合約未規定者依中
07 華民國相關法令為準（見原審卷一第43頁），則我國法院就
08 本件有國際管轄權，且以我國法律為準據法，合先敘明。

09 二、又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
10 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文；
11 而上開規定，於第二審程序準用之，同法第463條亦有明
12 文。查上訴人上訴聲明請求確認兩造間僱傭關係於114年8月
13 11日後仍存在（見本院卷一第5頁），嗣於本院更正此部分
14 聲明為請求確認兩造間僱傭關係存在（見本院卷一第109
15 頁），核屬更正或補充法律上之陳述，非為訴之變更或追
16 加。且按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律
17 上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有
18 明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
19 否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
20 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
21 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有
22 受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號
23 判決意旨參照）。本件上訴人主張兩造間之僱傭關係仍然存在
24 在，為被上訴人所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在即不
25 明確，並致上訴人在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此
26 種不妥之狀態，得以本件確認判決除去之，應認上訴人提起
27 本件確認僱傭關係存在，具受確認判決之法律上利益。

28 三、再按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但有對於
29 在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民
30 事訴訟法第447條第1項但書第3款定有明文。被上訴人雖主
31 張上訴人於本院準備程序終結後，始主張如後貳、一、（二）

段所述系爭終止違反系爭處分而無效，並非法之所許等語（見本院卷二第110、114頁）。然上訴人於原審即已主張系爭終止不合法，且系爭處分亦係於原審本案訴訟繫屬期間所作成，業經兩造進行相當攻防，系爭處分後續經法院廢棄結果，亦為被上訴人援為論據（見本院卷一第237、241至242頁），並有系爭處分歷審裁定及卷宗可稽，則上訴人所為系爭終止違反系爭處分而無效之主張，係本於其於原審所主張系爭終止不合法乙節為補充說明，應屬對於第一審已提出之攻擊方法之補充，依民事訴訟法第447條第1項但書第3款規定，自為法之所許，該事項之提出亦不甚延滯訴訟。是被上訴人主張上訴人不得於本院提出上開主張，尚非可採。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

（一）伊自105年5月起受僱於○○○公司並派駐上海，嗣於109年10月改派駐法國工作，於112年12月26日遷調至000○○集團下之000000000000，並於113年3月13日與被上訴人簽訂系爭聘僱合約，外派為000000000000提供勞務擔任財務經理，工作內容係負責○○○集團、000○○集團間之協調業務，及提供財務資料分析與管理，約定年薪為歐元85,806元，並簽有3年期外派合約。詎被上訴人於113年5月8日以薪資過高為由欲違法降薪，伊拒絕簽立113年8月9日之協議書，被上訴人隨即於同年8月23日通知將伊調回草屯擔任數位轉型中心之主任管理師，並於同年9月6日為書面通知（下稱系爭調動），然系爭調動非企業經營所必須且具不當動機，更未考量伊已於113年8月24日與法籍人士登記結婚及預定於同年10月接受人工受孕計畫等家庭生活利益，且取消每月歐元3,300元之外派津貼，實屬勞動條件之不利變更，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定而屬違法。被上訴人雖於114年3月17日以伊違反勞動契約或曠職為由終止契約，然系爭調動既屬違法，且距系爭調動生效日113年10月1日已逾30日除斥期間，自不生合法終止契約之效力。

01 (二)被上訴人又於114年4月1日以南投南崗郵局18號存證信函通
02 知伊復職(下稱4月復職),然4月復職通知仍係延續系爭調
03 動,亦屬違法調動。嗣被上訴人再於114年7月4日以「復職
04 暨調動通知書」通知伊復職(下稱7月復職),伊雖表示同
05 意接受該職務,然因申請遠距在家工作遭被上訴人拒絕後,
06 其又再次於114年8月5日終止勞動契約(下稱系爭終止),
07 然7月復職仍屬延續系爭違法調動,應同屬無效,伊未依7月
08 復職通知報到即具正當理由,不構成曠職,且系爭終止違反
09 原審114年7月8日114年度勞全字第5號裁定命被上訴人於本
10 案訴訟確定前應繼續僱用伊及按月給付薪資之暫時狀態處分
11 (下稱系爭處分),亦不生合法終止契約之效力。爰依兩造
12 間勞動契約、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第1
13 項、第31條第1項規定,請求確認兩造間僱傭關係存在,被
14 上訴人應給付工資差額、自114年4月1日起至復職前一日止
15 之薪資、三節獎金之本息,及補提繳勞工退休金(下稱勞退
16 金)差額、自114年3月18日起至復職前一日止按月提繳勞退
17 金新臺幣(下未註明幣別者同)9,000元至上訴人於勞工保
18 險局勞退金專戶(下稱勞退專戶)等語。原審判命被上訴人
19 應給付如原判決附表(下稱附表)所示金額及各自利息起算
20 日計算之法定遲延利息,並應提繳74,040元至勞退專戶,及
21 為準、免假執行之宣告;上訴人就敗訴部分提起一部上訴
22 (其餘未繫屬本院部分,不予贅述)。並上訴聲明:(一)原判
23 決駁回上訴人後開第(二)至(五)項之訴部分廢棄。(二)確認兩造間
24 僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人歐元5,589元,及
25 自114年9月11日起至清償日止,按年息百分之5計算之利
26 息;並應自114年9月1日起至上訴人復職日之前一日止,按
27 月於次月10日給付上訴人歐元8,663元,及自應給付之日翌
28 日起至清償日止,按年息百分之5計算之利息。(四)被上訴人
29 應自114年9月1日起至上訴人復職日之前一日止,按年於每
30 年春節、端午節、中秋節前分別給付上訴人歐元10,726元、
31 歐元5,363元、歐元5,363元,及自各期應給付之日翌日起至

01 清償日止，按年息百分之5計算之利息。(五)被上訴人應提撥
02 5,700元至勞退專戶，及自114年9月1日起至上訴人復職前一
03 日止，按月提繳9,000元至勞退專戶。

04 二、被上訴人則以：上訴人與00000000000簽訂之勞動契約約定
05 適用法國法律且管轄權在法國，且伊與該公司並無從屬關
06 係，無權回復上訴人於法國之財務經理職務；又因上訴人主
07 管Gilles Benjamou退休致組織變革，法國已無適當職務，
08 伊基於企業經營目的及迴避解僱之必要，於113年8月間將上
09 訴人調回臺灣擔任數位轉型中心主任管理師（職等G8），系
10 爭調動早在113年8月9日協議前即已定案，並非因協商不成
11 之報復，且調動後年薪仍維持原合約水準，並提供交通費、
12 租屋費及居家辦公過渡期等協助，未違反勞動基準法第10條
13 之1規定；另伊先後以4月復職、7月復職通知上訴人復職，
14 並承諾保障年薪歐元85,806元，上訴人雖於114年7月10日同
15 意接受，卻自同年月21日起持續曠職未報到，顯見其無受安
16 置意願，伊遂於114年8月5日依勞基法第12條第1項第6款及
17 第11條第4款規定終止勞動契約，並於同年0月00日生效，系
18 爭處分為暫定狀態保全程序，並非終局確定權利關係，且經
19 伊提起抗告後，業經法院裁定廢棄確定，系爭終止自不因之
20 而無效，上訴人請求均屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲
21 明：上訴駁回。

22 三、兩造不爭執事項（見原判決第6頁、本院卷一第141頁）：

23 (一)上訴人自105年5月起受僱於○○○公司，派駐至中國上海，
24 於109年10月間改派駐至法國工作，112年12月26日遷調至集
25 團下000○○集團，於113年3月13日改與被上訴人簽訂勞動
26 契約，外派為000○○集團法國子公司00000000000提供勞
27 務，並與00000000000簽訂勞動契約，惟兩造間的勞動關係
28 形式上並未因此終止。

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

31 (三)被上訴人承諾補助來臺交通費、給予生產或家庭計畫協助

01 （見原審卷一第59頁）。

02 四、得心證之理由：

03 （一）上訴人之薪資如下：

04 1. 年薪85,806歐元部分：

05 查系爭聘僱合約第1條第2項雖約定上訴人月薪為9萬元（見
06 原審卷一第25頁），然依上訴人與被上訴人公司人資○○○
07 之對話：「（A為上訴人，B為○○○）B：我們今天跟CEO寫
08 信說明五月發的金額了，149萬多，約150萬，所以就主約就
09 純多了…A：對了，有關85,806這個數字，我們以什麼為
10 support document？…A：還是本來usi就沒有給14個月？
11 B：不是喔，你是16。…B：應該是說固定12+1（端午）
12 +1（中秋）+2（過年），四個月只有一半是固定，其他是變
13 動，會被挪來挪去的，但是我們就給你固定了。…（回應
14 A：像14個月薪水這部000合約不會寫對嗎？）每個合約都不
15 會寫，都是照公司政策。也是避免政策改，這會有爭議。…
16 B：這個這個你會拿到的（上傳email截圖記載：『年薪約
17 2,930,000』-90,000×12（月薪90,000/月×12）-88,300
18 ×4（三節）= 1,496,800 差額的部份要麻煩你在profit
19 sharing發放）所以這就是佐證啦～各種佐證～」等語（見
20 原審卷一第90至92頁），且依被上訴人提出予上訴人之協議
21 書上亦記載上訴人派駐期間之2024年薪酬為85,806歐元（見
22 原審卷一第83、86頁），可見兩造已約定上訴人之實際年薪
23 為85,806歐元，折合新臺幣約2,930,000元，而扣除依系爭
24 聘僱合約約定的月薪90,000元（即月薪90,000/月×12）及三
25 節給付（即88,300×4），被上訴人並表示上訴人會另實拿
26 1,496,800元。被上訴人雖辯稱超過約定90,000元部分屬獎
27 金及紅利，非勞務之對價云云，然兩造既已約明年薪數額如
28 上，縱係以其他名義為給付，仍應認兩造實際約定上訴人之
29 工資為年薪85,806歐元，並以每年12個月加端午1個月、中
30 秋1個月及過年2個月，合計分16個月為給付之約定。

31 2. 外派津貼補助為每月3,300歐元部分：

01 依被上訴人從業人員派駐外國管理辦法約定：上訴人外派法
02 國之外派津貼補助為每月3,300歐元（見原審卷二第127、
03 139至141頁），且被上訴人提出予上訴人之協議書上亦載
04 明：派駐津貼按現有派駐管理辦法執行，每月3,300歐元等
05 情（見原審卷一第83、87頁）。上訴人與000000000000之勞
06 動契約上載雖薪資為每月3,300歐元，有無限期雇傭合同可
07 參（見原審卷一第187、188頁），然此應係配合上開被上訴
08 人從業人員派駐外國管理辦法所為之形式約定，不影響上開
09 每月3,300歐元之給付，實質上是被上訴人對上訴人派駐外
10 國之補貼。是被上訴人抗辯每月3,300歐元之外派津貼為
11 000000000000另外提供，與伊無關云云，應無可採。

- 12 3. 基上，兩造間約定之年薪為85,806歐元，分16個月給付，每
13 月約為5,363歐元（計算式： $85,806 \div 16 \div 5,363$ ，元以下四
14 捨五入，下同），除1年1至12個月外，另於端午節加給付1
15 個月、中秋節加給付1個月、春節加給付2個月。此外，另有
16 外派津貼補助為每月3,300歐元，是就原條件不變之情況
17 下，被上訴人應每月給付上訴人8,663歐元（計算式：
18 $5,363 + 3,300 = 8,663$ ），並於端午節給付5,363歐元、中秋節
19 給付5,363歐元、春節給付10,726歐元（計算式：
20 $5,363 \times 2 = 10,726$ ），此亦為上訴人所不爭執在卷（見本院卷
21 一第109頁），應堪認定。

22 （二）系爭調動有違勞基法第10條之1規定：

- 23 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
24 下列原則：(一)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
25 目的。但法律另有規定者，從其規定。(二)對勞工之工資及其
26 他勞動條件，未作不利之變更。(三)調動後工作為勞工體能及
27 技術可勝任。(四)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
28 助。(五)考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定
29 有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原
30 則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、
31 合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程

01 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程
02 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
03 程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43
04 號、112年度台上字第1278號判決意旨參照）。

- 05 2. 上訴人主張於113年8月間已與法籍未婚夫登記結婚，於法國
06 組建家庭，定居法國，並於法國進行人工受孕計畫等語，業
07 據其提出結婚證明、受孕計畫及療程為憑（見原審卷一第61
08 至81頁），應堪認定。被上訴人雖抗辯有補助機票、可申請
09 居家辦公，且113年之薪資不變等語，然查，法國與臺灣非
10 近，飛機往返費時（單程需約十幾小時），而參考系爭調動
11 通知（見原審卷一第59頁）及被上訴人所提出114年8月份必
12 需到現場之要求，除每週固定週二、週四外，包括8月8、
13 14、21、22、29日（見原審卷二第340至341頁），易言之，
14 即8月5、7、8、14、17、19、21、22、24、26、29、30日均
15 須在臺灣，被上訴人所稱補助機票，其餘時間可以飛回法國
16 申請居家辦公云云，需短期內頻繁長程搭機往返兩地，耗費
17 相當時間、體力於在途搭機往返，難以實行。又被上訴人雖
18 承諾仍以原條件支付上訴人113年年薪85,806歐元，依上訴
19 人113年9月16日起訴時歐元匯率為34.65計算（見原審卷二
20 第419頁），換算新臺幣約2,973,178元（計算式：
21 $85,806 \times 34.65 = 2,973,178$ ），然觀諸被上訴人曾提出之協議
22 書記載：上訴人2024年薪酬為85,806歐元，2025、2026年無
23 此保障年薪等語（見原審卷一第86頁），及其之後寄予上訴
24 人之存證信函內容所示（見原審卷二第55至56頁），被上訴
25 人所稱114年之薪資不變部分，應係指如系爭聘僱合約所載
26 每月9萬元部分（見原審卷一第25頁），並不含前四、（一）
27 段所述除端午節給付5,363歐元、中秋節給付5,363歐元、春
28 節給付10,726歐元外，被上訴人應每月給付上訴人至8,663
29 歐元，折合新臺幣300,173元（計算式： $8,663 \times 34.65$
30 $\div 300,173$ ），即於上訴人調動來臺後，自114年起即以月薪
31 9萬元支付，不再支付超過部分，是上訴人因系爭調動將遭

01 降薪至原來月薪之30%（計算式：90,000÷300,143÷
02 30%），大幅減薪，難認可維持原來薪資條件及生活水平，
03 是上訴人主張系爭調動對其工資為不利變更，且未考量上訴
04 人之生活利益，應屬可採。再觀諸上訴人所提其與000〇〇
05 集團董事長〇〇〇之郵件往來、視訊會議對話內容（見原審
06 卷一第269、311至358頁）及被上訴人草擬之協議書（見原
07 審卷一第83至88頁）所示，確實有對上訴人薪資過高，希望
08 減薪方可留用法國之內容，參以被上訴人上開僅承諾以原條
09 件支付上訴人113年年薪85,806歐元，而欲自114年以後減薪
10 至原來月薪之30%，上訴人主張被上訴人就系爭調職，有減
11 薪之不當動機及目的，亦非無憑。至被上訴人辯稱外派人員
12 經常性調動為被上訴人之企業文化，目的是促進員工專業能
13 力、經驗傳承及被上訴人經營裁量等語，雖屬企業經營考量
14 範圍，亦難認無藉此行減薪之動機或目的存在。

- 15 3. 被上訴人雖又辯稱將上訴人調職來臺係為迴避解僱上訴人等
16 語。然查，依上訴人所提000〇〇集團組織圖所示（見原審
17 卷一第237頁），00000000000與被上訴人，均係香港環鴻電
18 子公司100%持股之子公司，香港環鴻電子公司則為上海〇
19 〇電子公司100%持股之子公司，上海〇〇電子公司及其旗
20 下子公司同屬000〇〇集團，是上訴人主張00000000000與被
21 上訴人同屬000跨國集團之關係企業乙節，固堪可採。然
22 00000000000與被上訴人彼此間並無具有實質管理權或實質
23 實施者之控制從屬關係存在，尚無從認定該二法人或事業單
24 位之間具有實體同一性。上訴人主張訴外人〇〇〇是000〇
25 〇集團的董事長，為00000000000最高權限人，00000000000
26 的CEO為A 0 2，而A 0 2為被上訴人法定代理人，〇〇〇
27 可以決定上訴人在00000000000的去留等語，並提出經〇〇
28 〇簽准上訴人派駐法國之簽呈為憑（見原審卷一第309
29 頁）。而依上訴人與〇〇〇間之電子郵件往來、視訊會議對
30 話內容所示，〇〇〇雖曾表示只要上訴人同意月薪為90,000
31 元，外派津貼維持每月3,300歐元、租屋補助維持每月1,700

01 歐元，即可留任000000000000之原職務等情（見原審卷一第
02 269、316、318、321、324頁）。然000〇〇集團固係跨國企
03 業，具有相當規模，而〇〇〇雖亦有擔任前開職位之情，但
04 此僅屬〇〇〇個人決策或影響力，與被上訴人就其本身所屬
05 員工之僱傭關係（含薪資、工作性質、工作地點及勞務提供
06 等模式）應優先著重自身公司利益，依法令、章程等規範做
07 出適當之商業經營判斷，避免決策錯誤而導致虧損等職責究
08 竟有所不同。況000000000000方面表示：因財務壓力，無適
09 合上訴人技能之職位等情，有被上訴人提出之電子郵件可稽
10 （見原審卷一第209頁），可見被上訴人對其所屬母公司或
11 關係企業間不具有人事調度權，並無因000〇〇集團董事長
12 或000000000000之財務考量而解僱上訴人之必要。是以，被
13 上訴人抗辯將上訴人調職來臺係為迴避解僱上訴人乙節，尚
14 無可採，被上訴人應係因財務壓力欲對上訴人進行減薪始提
15 出系爭調動。

- 16 4. 據上各節以觀，系爭調動變相大幅減薪，更改工作地點，未
17 考量上訴人之生活利益，也非為了迴避解僱上訴人，已逾越
18 依一般社會通念勞工可忍受之程度，堪認有違勞基法第10條
19 之1規定之情形。

20 （三）被上訴人於114年3月17日終止兩造勞動契約不生效力，4月
21 復職通知同系爭調動：

- 22 1. 按依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反
23 勞動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所
24 為調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提
25 供勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼
26 續服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由
27 而曠工（最高法院109年度台上字第2715號判決意旨參
28 照）。查系爭調動既認屬違法，已如前四、（二）段所述，上
29 訴人未依系爭調動提供勞務，尚不得謂係無正當理由而曠
30 工，則被上訴人於114年3月17日依勞基法第12條第1項第4、
31 6款規定，主張上訴人違反勞動契約或無理由曠職3日以上，

01 終止兩造勞動契約，依上開說明，自不生終止兩造間勞動契
02 約之效力。

- 03 2. 被上訴人雖抗辯其再對上訴人為4月復職通知，被上訴人並
04 無拒絕上訴人提供勞務，亦無受領遲延，而上訴人未提出勞
05 務給付，被上訴人得依民法第264條主張同時履行抗辯，或
06 依民法第487條但書規定，扣除上訴人因不服勞務所節省之
07 費用等語。惟查，依4月復職通知存證信函所示（見原審卷
08 二第55至57頁），其復職條件同於系爭調動，於法已有不
09 合，是此復職通知實係兩造於本案訴訟進行中，被上訴人拒
10 絕受領上訴人依原職務提供勞務，或拒絕另為合理之調動，
11 依上開說明，客觀上已難期待上訴人繼續服勞務，上訴人因
12 而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而曠工，被上訴人自
13 不得以此為同時履行抗辯，或扣除上訴人因不服勞務所節省
14 之費用。

15 （四）7月復職並無違反勞基法第10條之1規定：

- 16 1. 經查，7月復職通知書記載：保障年薪85,806歐元，請上訴
17 人於114年7月14日到任，對工資及其他勞動條件均未作不利
18 變更，被上訴人依上訴人過往學經歷考量而提供數位轉型中
19 心（簡稱DTC，下同）工作，並提供教育訓練，可協調就近
20 辦公室辦公，或依規定申請居家辦公，並給予必要交通及其
21 他各方面上訴人所需之協助等情，有復職暨調動通知書在卷
22 可參（見原審卷二第303至304頁）。上訴人收受後回復：就
23 是否能勝任，尚有疑問，為展現誠意，爰暫先同意接受，但
24 114年7月14日到職，因同年月7日才收到，時間過於倉促，
25 希望改以法國遠距線上報到，因要人工受孕療程，無法來臺
26 北報到，只能在法國居家辦公，另上訴人目前定居法國，請
27 繼續給予外派津貼每月3,300歐元、租屋補助每月1,700歐
28 元，維持現在生活水平等語，有律師函可參（見原審卷二第
29 423至425頁）。對此，被上訴人回復：同意延後至114年7月
30 21日報到，可協助聯絡搬運公司、訂機票，因被上訴人在法
31 國無任何營運單位，DTC工作目前均在南投，需實體溝通，

同年8月需到現場之日期，除每週固定週二、週四外，包括8月8、14、21、22、29日，可依規定申請居家辦公，但合理業務需求時仍要進入工作場所，對於上訴人之生育計畫會安排，協助在臺灣知名生殖醫療單位就診並給假，請其提供相關醫療證明，方便被上訴人協助規劃安排後續就診事宜，外派津貼每月3,300歐元、租屋補助每月1,700歐元與規定不符，礙難提供，惟可提供「住宿」協助等語，有通知書可稽（見原審卷二第339至342頁），被上訴人另於同年7月16日再通知上訴人：基於照顧員工之善意者量，仍同意按月給付每月3,300歐元津貼等語，有通知書可憑（見原審卷二第373頁）。

2. 按勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院111年度台上字第2682號判決意旨參照）。承前1.段所述，被上訴人就7月復職已承諾保障年薪85,806歐元，並同意按月付每月3,300歐元津貼，較諸前四、（一）段所揭上訴人之原薪給條件，並無減薪之不利益變更。又上訴人既已回覆被上訴人表示願意接受7月復職，則依系爭聘僱合約第10、12條約定，上訴人自應遵守被上訴人之管理規則及員工工作規則、公司章程及中華民國各項法令等。而查7月復職之工作已非外派在國外工作，尚無上訴人所提「法國000外派人員報銷標準」之適用，被上訴人不再提供駐法之房屋津貼1,700歐元，亦合於常情，且被上訴人已承諾提供住宿協助，縱以其不再支付上訴人同外派時之租屋補助每月1,700歐元，亦難認對上訴人工資條件為不利益之變更。是以，被上訴人已提出保障年薪85,806歐元，外加每月3,300歐元津貼，折合年薪達4,345,318元【計算式： $(85,806 + 3300 \times 12) \times 34.65 \div 4,345,318$ 】，平均月薪達362,110元（計算式： $4,345,318 \div 12 = 362,110$ ），並提供住宿，已高於在台多數受薪階級，堪認7月復職之薪資條件，應可維持上訴人原來薪資條件及

其生活水平，並無減薪之不當動機及目的或未考量上訴人之生活利益之情形。

3. 又依系爭聘僱合約第3條約定，上訴人之職務與職位，依被上訴人核發之聘書或相關文件而定，但被上訴人得視公司發展與上訴人專長及工作狀況調整上訴人職務，...，上訴人應盡力配合等語（見原審卷一第25至26頁），足認上訴人雖經派駐於法國，惟被上訴人仍得視公司發展、業務需要、上訴人專長等調整上訴人之職務，而被上訴人在法國已無任何營運單位，為兩造所不爭執（見本院卷一第111頁），00000000000方面亦表示要終止與上訴人間之勞動合同，有通知書可稽（見原審卷一第212至217頁，上訴人自陳0000000000為00000000000人資主管，見原審卷一第226頁），已無由被上訴人外派至法國為00000000000提供勞務之必要。7月復職之工作地點雖與原職務外派工作地點有所變動，然上訴人自陳其於113年8月24日與法籍人士登記結婚，可見其於113年3月13日與被上訴人簽訂系爭聘僱合約，外派至法國為00000000000提供勞務時，尚未結婚成家，衡諸本件調動性質為跨國集團旗下公司高階經理之調職，被上訴人本係營業所在地設於我國之公司，並非外國公司，有該公司變更登記表可稽（見原審卷一第363至367頁），上訴人外派時應可知悉派駐期間可能因業務需要而須提前調回臺灣，上訴人復自陳：被上訴人公司主管先於113年5月23日開會時即表示不需要伊在法國了，要伊回任草屯；伊曾於113年7月6日與000〇〇集團董事長〇〇〇討論調動爭議等語（見原審卷一第12、228頁），則在上訴人之後決定於同年8月24日在當地結婚（見原審卷一第24、61至63頁）及同年10月間進行人工受孕事宜（見原審卷一第24、65至81頁）時，應可預見倘上訴人提前調回臺灣工作，對其婚後生活或規劃將有影響，尚非不得就此預作安排。上訴人雖提出其接受人工受孕療程相關掛號單據、醫療紀錄、處方簽、臺灣健保就醫紀錄（附診斷證明書1份）、時序表等件為憑（見本院卷一第55

至77、283至383、401至453頁）；然查，上訴人規劃進行人工受孕療程後，仍於114年、115年3月間返台進行基因檢驗、數次產檢，懷孕期間並搭機前往中國南京、蘇州等地旅遊，有上訴人於網路社群貼文可稽（見本院卷一第151至165、221至222頁），復為上訴人所不爭執（見本院卷一第267至268、403、425至436頁）及提出護照內頁影本為佐（見本院卷一第275至279頁），應堪認定；至被上訴人另聲請調查上訴人113年迄今之入出境紀錄、護照紀錄乙節（見本院卷一第142、147至148頁），核無調查之必要，併此敘明。可見上訴人返台報到、接受相關醫療照護並無困難，被上訴人對上訴人之7月復職並承諾就其生育計畫安排，會協助在臺灣知名生殖醫療單位就診並給假，並請其提供相關醫療證明，方便協助安排規劃後續就診事宜（見原審卷二第341頁），然上訴人並未提出，且上訴人係於本件訴訟確認兩造僱傭關係存否未定之際，被上訴人一再通知上訴人4月復職、7月復職期間，上訴人猶於114年6月間安排人工授精相關後續療程（見本院卷二第62至77頁），上訴人顯已預見其療程可能受7月復職與否之影響而猶為之；且就業務上有進入工作場所必要之場合，被上訴人亦承諾上訴人仍可依規定申請居家辦公（見原審卷二第341頁），堪認已考量其家庭生活利益。難認被上訴人所為7月復職係刻意中斷上訴人之生育醫療程序並破壞其家庭生活利益，上訴人主張被上訴人變相扼殺、侵害胎兒生命孕育成形權利云云（見本院卷一第53頁），委無可採。是縱上訴人於外派後所安排之生育醫療程序及婚姻家庭生活，因7月復職而受有影響，亦屬上訴人事前同意外派時所必須容忍之範疇，其工作地點因外派與否而有所變動，尚未逾越依一般社會通念勞工可忍受之程度，而被上訴人已無外派上訴人至法國為00000000000提供勞務之必要，業如前述，更無由為遷就上訴人於外派法國後所安排之在地生活而繼續外派之理。

4. 又被上訴人主張上訴人為臺灣大學財務會計雙修學士學位、

01 財務金融碩士學位，調動後之DTC工作是進行商業流程分析
02 改善、公司KPI檢視、與外部顧問公司間溝通及負責客戶關
03 係管理專案進度等語（見原審卷一第145頁），證人○○○
04 於原審結證稱：DTC是在2023年的時候董事長成立的，他認
05 為現在整個公司在進行轉型，需要在商業流程上面進行數位
06 轉型，包含AI等等，上訴人在上海○○○董事長辦公室工作
07 的時候，有參與商業流程的一些改造，以及因為DTC未來是
08 要跟像○○○○○○管理顧問公司合作，她在上海的時間也
09 跟這些公司合作過，包含她的學經歷，她是臺大會計還是財
10 務的碩士跟學士，所以她有相當的資格可以勝任這樣的工作
11 等語（見原審卷二第280頁）。是以，上訴人為臺灣大學財
12 務會計雙修學士學位、財務金融碩士學位，而調動後之工作
13 內容亦是財務、金融相關，被上訴人亦承諾給予完善合理協
14 助或適當教育訓練（見原審卷二第303至304、340至341
15 頁），而上訴人就7月復職通知亦是以暫先同意接受該職
16 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
17 及居家辦公，對工作內容是否能勝任僅為懷疑表示，並未具
18 體說明有何不能勝任之情事（見原審卷二第423頁），是認
19 上訴人對7月復職之職務工作內容本身，以其學識、經歷應
20 足以勝任，尚無導致其失去技能或競爭力之虞。

- 21 5. 綜上各情以觀，被上訴人所為7月復職之薪資條件並無不利
22 益之變更，且除工作地點為臺灣外，其餘工資及其他勞動條
23 件不變（見兩造不爭執事項(二)），且已考量上訴人及其家庭
24 之生活利益，應係因基於公司發展、因應業務需求所為企業
25 經營上必須之合理調動，無法認定有何不當動機及目的，且
26 調動後之薪資條件等工作條件並無不利之變更，亦為上訴人
27 可勝任，僅工作地點之變動，尚未逾越依一般社會通念勞工
28 可忍受之程度，並未違反勞基法第10條之1規定，是認7月復
29 職應屬合法有效。至兩造另提出關於上訴人於網路社群之其
30 他貼文內容說明或他人貼文（見本院卷一第147、167至
31 220、268至270、385至400頁、卷二第19至21、71至72

頁），多係上訴人於7月復職生效後之生活感受分享貼文，對於7月復職之生效不生影響，爰不予贅論。

(五)被上訴人於114年8月5日合法終止兩造勞動契約（即系爭終止）：

1. 查被上訴人因上訴人未依7月復職通知報到就任，乃於114年8月5日寄發草屯郵局存證號碼341號存證信函通知上訴人：上訴人自114年7月21日至今均未報到，有無正當理由繼續曠工3日之情形，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約；且因法國公司組織、業務性質變更、已與上訴人終止勞動契約，被上訴人於法國無營業處所，併依勞基法第11條第4款之規定，終止兩造間勞動契約等情，有該存證信函在卷足憑（見原審卷二第375至379頁），上訴人嗣於114年8月11日具狀回應（見原審卷二第381至384頁），可認上訴人至遲於斯時業已收受該存證信函通知。而查7月復職應屬合法有效，已如前四、(四)段所述，惟上訴人仍未按期就任，則被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，應屬有據，兩造間勞動契約既經被上訴人合法終止，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在（見前一、(二)段、上訴聲明(二)），不應准許。

2. 上訴人雖辯稱其前對被上訴人聲請定暫時狀態處分，經原審於114年7月8日裁定命被上訴人於本案訴訟確定前應繼續僱用上訴人及按月給付薪資（即系爭處分），被上訴人不得於在系爭處分期間解僱上訴人，系爭終止違反系爭處分執行命令，違反民法第71條所定之強制規定，應屬無效等語，並以系爭處分（見本院卷二第61至69頁）、節錄書本內容及他案一審判決見解（見本院卷二第55至60、73至102頁）為據。然按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟

上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利利益程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨參照）。是以，系爭處分之決定與否，與雇主得否依勞基法第12條規定合法終止勞動契約無涉，兩造所爭執之實體法上權利是否確係存在、相關調動、復職通知及終止勞動契約是否違反勞基法相關規定、本案請求有無理由，要均屬本案訴訟應判斷之實體事項，非受理定暫時狀態處分聲請之法院所應審究。且查，系爭處分係在被上訴人已於114年3月17日終止兩造勞動契約後由法院所裁定，僅係「暫時保全」繼續僱用上訴人及按月給薪之「狀態」，究非終局實體法律關係之肯認（准許聲請時），抑或否認（駁回聲請時），該次終止效力雖經本院認定不生效力如前四、（三）段所述理由，然本非因法院作成系爭處分即認屬無效，況系爭處分經被上訴人抗告後，於115年1月26日經本院114年度勞抗字9號裁定廢棄，上訴人不服提起再抗告，亦於115年4月16日經最高法院115年度台抗字第285號裁定再抗告駁回而告確定，有上開裁定及卷宗可稽，亦非得據此抗告程序結果即捨實體法規範（勞基法第10條之1、第12條等規定）而反推認被上訴人所為終止勞動契約之舉俱為適正合法。至系爭終止雖係於系爭處分期間所為，然兩造就被上訴人所為系爭終止是否合法猶有爭執，尚待法院調查審理（最高法院112年度台抗字第1015號裁定意旨參照），並無因系爭處分效力而致系爭終止違反強制命令或強制規定而當然無效之理，況依勞基法第

12條第2項規定，雇主行使終止勞動契約權利有除斥期間30日之限制規定，苟將其實體法上終止勞動契約權利合法行使與否繫乎保全程序之系爭處分後續救濟程序結果（廢棄或撤銷與否），恐將隨救濟程序期間經過致雇主無從適時依法行使終止契約權利，而任令第12條第1項規定之終止事由發生或持續發生（如實施暴行、重大侮辱行為或曠工），顯非立法本旨，上訴人所引其節錄書本內容或他案一審判決見解，本院自不受其拘束。是上訴人辯稱系爭終止違反系爭處分效力而無效乙節，亦非有據。

(六)上訴人請求再給付自114年8月12日以後之薪資、三節給付及提撥勞退金如其上訴聲明(三)、(四)、(五)所示（見前一、(二)段），不應准許：

查上訴人之薪資如前四、(一)段所述，而兩造間勞動契約業經被上訴人於114年8月11日合法終止，亦如前四、(五)段所述，則原審判准上訴人請求被上訴人給付於兩造勞動契約終止前如附表「金額」欄所示之薪給，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，並提繳74,040元勞退金至上訴人勞退專戶，尚屬有據（見原判決主文第1、2項、原判決第16至18頁，此部分未據上訴，已告確定，茲不贅述）；而兩造間勞動契約既經被上訴人於114年8月11日合法終止，上訴人請求再給付自114年8月12日以後之薪資、三節給付及提撥勞退金如其上訴聲明(三)、(四)、(五)所示（見前一、(二)段，本院卷一第6、107至108頁、卷二第107頁），即屬無據，不應准許。

五、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人應再給付自114年8月12日以後之薪資、三節給付及提撥勞退金如其上訴聲明(三)、(四)、(五)所示，非屬正當，不應准許。從而原審就此所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

05 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日
06 勞動法庭 審判長法官 吳崇道
07 法官 林孟和
08 法官 李慧瑜

09 正本係照原本作成。

10 上訴人得上訴。

11 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
12 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
13 (均須按他造當事人之人數附繕本)。

14 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
15 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
16 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

18 書記官 郭蕙瑜

19 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日