臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第148號

原　　告　李運成
訴訟代理人　陳郁婷律師
複代理人　　李家泓律師
　　林哲丞律師

被　　告　金門酒廠實業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃怡凱
訴訟代理人　陳詩文律師
　　林羿樺律師

上列當事人間請求確認調動無效等事件，經本院於民國110年10月5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

一、程序方面：

㈠訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第4款定有明文。本件原告起訴時，聲明如附表編號1所示，嗣因被告終止僱傭契約而於民國110年9月3日具狀變更聲明如附表編號2所示（見卷第600頁），依上開規定，尚非不許。

㈡被告法定代理人於110年8月27日變更為黃怡凱，已聲明承受訴訟，應准許之。

二、原告主張：原告自95年2月1日起受僱於被告，被告經108年度第3次人事評議委員會於108年7月24日以原告「於108年度利用公司平台完成非屬本公司財務之酒品交易行為，另未徵得消費

者同意，私下將消費者寄放在該門市之酒品價差變賣，造成消費者對公司不信任及客訴抱怨」為由，決議記1大過2小過且調離現職後，即於同年8月16日將原告自臺北展售處調至臺北欣欣百貨專櫃(下稱108年8月16日調動)，再經108年度第6次人事評議委員會於同年12月11日決議維持原處分後，於同年12月18日以酒人字0000000000號令(下稱108年12月18日懲處令)記1大過2小過(下稱108年12月18日記過處分)，並調整職務調回金門總公司，109年4月6日又以金酒人字0000000000號令(下稱109年4月6日調動令)將原告自同年5月1日起調至金門包裝廠(下稱109年4月6日調動)，同年2月10日另以原告未落實盤點作業為由，以金酒人字0000000000號令(下稱109年2月10日懲處令)申誡2次(下稱109年2月10日申誡處分)，上開調動、處分之理由均不實，且被告未公布員工獎懲作業實施要點，卻據以處罰原告，其記原告1大過2小過並先後將原告調至臺北欣欣百貨專櫃、金門總公司、金門包裝廠，既逾懲罰標準，又重複處罰，不僅影響原告考績，更導致原告無法領取年終獎金，有濫用權利及違反明確性原則、比例原則、一事不二罰原則、一事不再理原則、相當性原則、懲戒程序公平性原則、勞動基準法第10條之1規定等情形，故上開調動、處分均無效，原告得請求被告回復原告為臺北展售處業務處事務員之原職；另原告曾向被告申請於109年8月6日至110年8月5日留職停薪獲准，期滿後於110年8月6日前往臺北欣欣百貨專櫃提供勞務遭拒，被告卻以原告自當日起連續曠工3日為由，於同年月12日寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約，其終止不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，原告得依民法第487條規定，請求被告自110年8月1日起按月發給工資新臺幣43,735元等情。聲明如附表編號2所示。

三、被告辯稱：兩造所訂勞動契約第3條、第12條約定原告工作地點以金門、臺灣為原則，並配合被告營運而定，其考核及獎懲依被告所訂工作規則或各項規定辦理；因原告在臺北展售處擔任事務員期間，藉職務之便，將非屬被告所有之酒品放置門

市，擅自利用被告之平台銷售，違反被告之規定，且致消費者抱怨而於108年5月24日檢舉，被告經法務政風處人員於同年6月3日前往門市訪查，人事評議委員會於同年7月24日、12月11日決議記原告1大過2小過並調離現職後，考量在臺灣所設門市均有涉外業務，乃以108年12月18日懲處令將原告記1大過2小過，並調回金門總公司，不得辦理涉外業務；另108年8月16日調動起因於臺北展售處銷售營業員不足，非屬懲戒，109年4月6日調動起因於金門總公司行政部門無適當職務可安排，且被告已提供租屋資訊而為必要協助；原告於110年8月5日留職停薪期滿後未前往金門包裝廠復職，其前往臺北欣欣百貨專櫃不符債之本旨，迄同年8月12日連續曠工3日以上，被告乃寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約等語。聲明請求駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

原告主張：原告自95年2月1日起受僱於被告，被告曾對原告為108年8月16日調動，將原告自臺北展售處調至臺北欣欣百貨專櫃，繼而為108年12月18日記過處分、109年2月10日申誡處分、109年4月6日調動，110年8月12日以原告連續曠工3日為由，寄發存證信證向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約等情，業據提出被告108年12月18日懲處令、109年2月10日懲處令、109年4月6日調動令、存證信證為證(見原證2至4、30)，被告亦不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：上開調動、處分之理由均不實，且被告未公布員工獎懲作業實施要點，卻據以處罰原告，其記原告1大過2小過並先後將原告調至臺北欣欣百貨專櫃、金門總公司、金門包裝廠，既逾懲罰標準，又重複處罰，不僅影響原告考績，更導致原告無法領取年終獎金，有濫用權利及違反明確性原則、比例原則、一事不二罰原則、一事不再理原則、相當性原則、懲戒程序公平性原則、勞動基準法第10條之1規定等情形，故上開調動及處分均無效，被告應回復原告為臺北展售處業務處事務員之原職，另被告終止僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍

存在等語，被告否認之。經查：

㈠關於108年12月18日記過處分、108年8月16日調動與109年4月6日調動：

1.勞雇關係中之勞工，是在從屬關係下為雇主提供勞務，具有人格從屬性，除提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督外，亦須接受雇主考核、懲戒；雇主行使考核權、懲戒權，若未濫用權利或剝奪勞工身分，難認其不得行使或其行使無效。另雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，依勞動基準法第10條之1規定，應符合「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定」、「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」、「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」等原則，其立法目的亦在於防免雇主調動勞工工作時濫用權利，故衡量雇主調動勞工工作是否符合上開原則時，若非其不符合之情節已達濫用權利程度，尚難遽認其調動無效。

2.被告辯稱：兩造所訂勞動契約第3條、第12條約定原告工作地點以金門、臺灣為原則，並配合被告營運而定，其考核及獎懲依被告所訂工作規則或各項規定辦理，因原告在臺北展售處擔任事務員期間，藉職務之便，將非屬被告所有之酒品放置門市，擅自利用被告之平台銷售，違反被告之規定，且致消費者抱怨而於108年5月24日檢舉，被告經法務政風處人員於同年6月3日前往門市訪查，人事評議委員會於同年7月24日、12月11日決議記原告1大過2小過並調離現職後，考量在臺灣所設門市均有涉外業務，乃以108年12月18日懲處令將原告記1大過2小過，並調回金門總公司，不得辦理涉外業務等語，已提出勞動契約、工作規則、員工獎懲作業實施要點、法務政風處簽、通訊軟體對話紀錄、108年6月3日訪查紀錄表、108年度第3次與第6次人事評議委員會審議員工獎懲案會議紀錄、108年12月18

日懲處令為證(見被證1、卷第107至125頁之附件1至2、被證2至7)，所辯並非無據。

3.審酌108年12月18日記過處分之懲處事由為「於108年度利用公司平台完成非屬公司財務(物)之酒品交易行為，另未徵得消費者同意，私下將消費者寄放門市之酒品價差變賣，使消費者對公司產生不信任及客訴抱怨，違反公司規定」(見原證2)，與被告法務政風處人員於同年6月3日前往臺北門市訪查原告之紀錄表、同年6月28日簽說明一所載內容相符(見被證4、2)，且依原告主張：訴外人賴思潔等人向被告購買酒品套裝組(下稱系爭酒品)後，於103年間委託原告協助保管及轉售，原告將系爭酒品寄放友人處，嗣因賴思潔等人於108年4月17日要求取回系爭酒品，原告方將系爭酒品搬至門市以便裝箱寄還賴思潔等人等語，以及所提108年5月間對話紀錄記載賴思潔向原告表示「運成哥！要記得我們的酒唷！還有已賣掉的祥龍迎珠的$唷」、「你幫我們賣出的酒也沒詢問過我們！最主要是她們希望整組一起賣」等語(見原證6、16)，可見原告確曾受消費者(即被告之客戶)委託保管及轉售系爭酒品，系爭酒品亦曾於消費者購買後出現在被告之門市，且消費者除要求原告交付轉售系爭酒品之價金外，亦指摘原告轉售前未徵詢消費者意見等情(見被證3)，難認108年12月18日記過處分之懲處事由有何不實，從而難認被告其後所為調動是基於不實之事由。

4.其次，兩造所訂勞動契約第12條約定原告之考核及獎懲依被告所訂工作規則或各項規定辦理，已如前述。審酌108年12月18日記過處分之依據是被告108年度第3次與第6次人事評議委員會決議及被告所訂員工獎懲作業實施要點第貳點第8項第12款「員工有下列各款情事之一者，得予記1大過：…㈤違反本公司各項規定，致使公司蒙受損害，情節重大」之規定(見原證2、卷第123至124頁之附件2)，以及被告於勞動契約第13條對於原告服務與紀律之規範包括

「(第1項)乙方(即原告)應遵守甲方(即被告)訂定的工作規則或各項規定，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作」、「(第5項)受僱於本公司(即被告)期間不可同時為競爭者、客戶或供應商工作」(見被證1)，可見108年12月18日記過處分之懲處事由即原告「利用公司平台完成非屬公司財務(物)之酒品交易行為」、「未徵得消費者同意，私下將消費者寄放門市之酒品價差變賣」等行為，不無違反被告於勞動契約第13條所定之服務與紀律規範，故被告綜合考量原告上開行為及被告因此所受損害，對原告記1大過2小過，難認有違反明確性原則、比例原則、一事不二罰原則、一事不再理原則、相當性原則、懲戒程序公平性原則或其他濫用權利情形。

5.至於108年12月18日懲處令之說明二所載「職務調整調回金門總公司且不得辦理涉外業務」部分(見原證2)，既非列在主旨之懲處範圍，且被告辯稱：原告因違反被告規定致消費者申訴抱怨，經人事評議委員會於同年12月11日決議記1大過2小過並調離現職後，被告考量在臺灣所設門市均有涉外業務，乃於同年12月18日發布懲處令時，另調整職務，將原告調回金門總公司，不得辦理涉外業務等語，核與108年度第6次人事評議委員會審議員工獎懲案會議紀錄所載臨時動議提案一之說明二「業務處臺北分公司店長李麗雯…於108年度利用公司平台完成非屬本公司財物之酒品交易行為，另未徵得消費者同意，私下將消費者寄放在該門市酒品價差變賣，造成消費者對公司不信任及客訴抱怨…」與決議「1.…店長李麗雯記2大過，解除職務並調回金門總公司且不得辦理涉外業務。2.另攸關本案懲處人員甲○○調離現職乙案，需一併通盤考量辦理」等語相符(見被證6)，可見被告是因原告及其店長在門市工作期間同有違規行為，經人事評議委員會決議記過懲處外，另認為不得辦理涉外業務，乃調整原告職務，將原告調回無涉外業務之金門總公司，以防免日後原告在門市工作復生

弊端，堪認是基於企業經營上所必須之調動，難認是重複懲處。另關於109年4月6日調動，被告辯稱：因金門總公司行政部門無適當職務可安排而改調包裝廠等語，核與被告業務處於109年3月23日簽請「考量本案李員調回總公司行政部門尚無適當職務可安排(需辦理無涉外業務)，本處建議改調包裝廠」等語相符(見被證14)，可見「改調包裝廠」是因應108年12月18日懲處令說明二「職務調整調回金門總公司且不得辦理涉外業務」並為符合被告經營現況之具體處置，亦難認是重複懲處。又縱然108年12月18日記過處分影響原告當年度考績，導致原告無法領取年終獎金，應是原告有違反勞動契約情形而不符合「全年工作並無過失」所致(參見勞動基準法第29條規定)，難認是重複處罰。

6.關於108年8月16日調動，被告辯稱：該調動是基於經營及業務上需要所為職務調整，與108年12月18日記過處分無涉等語，並提出被告業務處108年7月26日便簽為證(見被證15)，審酌其調動是在108年12月18日記過處分之前，且上開便簽說明一記載「原臺北展售處近期因桃園展店及人員產假(2員)等，致銷售營業員人力不足，8月份外展及促銷活動繁多，考量門市營業需求，經內部綜合評估後，自108年8月16日起人員異動如下：㈠原臺北展售處事務員甲○○調派至臺北欣欣百貨專櫃。㈡原臺北欣欣百貨專櫃營業員葛恒甫調派至臺北展售處」等語，原告又未主張曾於該次調動時有何爭執，難認其調動之理由不實，亦難認其調動有懲罰性質或被告有何濫用權利情形。

7.原告雖另主張：109年4月6日調動違反勞動基準法第10條之1所定「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」、「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」、「考量勞工及其家庭之生活利益」等原則，應無效等語，惟被告否認之。經查：

⑴原告雖主張：其工作地點在臺北市，且患有懼高症、恐慌症及廣泛性焦慮症，不能搭乘飛機，曾於108年間告知被告，被告卻將原告調至須搭乘飛機往返之金門工作，對原告之勞動條件為不利之變更，原告之體能不適任調動後之工作等語，並提出診斷證明書(原證14、9林威廷身心精神科診所部分，原證22、24三軍總醫院附設民眾診療服務處精神科部分)、診所藥品明細收據與精神科醫療費用收據(原證26)、108年5月3日對話紀錄(原證28)為證。惟審酌兩造所訂勞動契約第3條既約定原告工作地點以金門、臺灣為原則，並配合被告營運而定(見被證1)，可見原告於締約時已知悉並同意受僱期間配合被告營運需要在金門或臺灣工作，此為兩造約定之勞動條件，故被告於109年4月6日調動將原告調至金門包裝廠，難認是對原告之勞動條件為不利之變更。再審酌108年4月29日診斷證明書記載醫囑「宜規則追蹤治療，因高度會誘發個案恐慌發作如心悸呼吸窘迫等症狀，建議減少暴露的機會如搭飛機或高處開車」等語(見原證14)，以及原告於108年4月17日至29日就醫後，在109年1月11日就108年12月18日記過處分提出申訴(見被證9)之前，未見遵從醫囑規則追蹤治療，直到109年3月2日起方陸續就醫20次(3月2日至7月6日在林威廷身心精神科診所就醫10次，7月9日至12月29日在三軍總醫院附設民眾診療服務處精神科就醫10次，見原證9、22、24、26)，可見原告知悉108年12月18日記過處分之前，縱然有診斷證明書所稱病症，應僅須規則追蹤治療，至於搭乘飛機，亦僅須減少，難認不能搭乘，且原告既然於108年4月29日就醫後逾10個月未曾追蹤治療，難認其後仍受上開病症所擾而須減少搭乘飛機。故縱然原告曾將108年4月29日診斷證明書提示被告，亦難認被告所為109年4月6日調動違反「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」之原則而濫用其權利。

⑵原告雖主張：被告將原告工作地點自臺北市調動至金門縣，顯然過遠，原告因須負擔高額交通費用及租屋費用致實質上減薪，其調動對原告之勞動條件為不利之變更，被告又未予以必要之協助等語。惟109年4月6日調動難認對原告之勞動條件為不利之變更，已如前述，且被告辯稱：其已提供原告適當租屋資訊等語，業據提出存證信函及回執為證(見被證16)，亦難遽認被告未曾予以必要之協助。從而難認109年4月6日調動違反「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」之原則而有濫用權利情形。

⑶原告雖主張：其與高齡75歲之母親及兩名8歲女兒同住，兩名女兒因早產而須經常前往醫院復健，且長女患第1類輕度智力功能障礙，均高度仰賴原告每日貼身協助照顧，109年4月6日調動致原告大幅縮短陪伴照顧家人之時間，對原告之家庭生活造成重大不利益，被告又未給予任何協助等語，惟僅提出輕度身心障礙證明(記載障礙類別b117.1，應指心智商數在84至70之間，或於成年後心智年齡介於12歲至未滿15歲之間)為證(見原證11)，別無舉證證明原告之母親及女兒如何高度仰賴原告每日貼身協助照顧，難認被告應如何考量原告及其家庭之生活利益而未考量，從而難認109年4月6日調動違反「考量勞工及其家庭之生活利益」之原則而有濫用權利情形。

⑷綜上，原告主張109年4月6日調動違反勞動基準法第10條之1規定而無效等語，並不足採。

8.綜上，原告主張：108年12月18日記過處分、108年8月16日調動與109年4月6日調動有濫用權利、違反明確性原則、比例原則、一事不二罰原則、一事不再理原則、相當性原則、懲戒程序公平性原則、勞動基準法第10條之1規定等情形，均無效等語，難認可採，原告請求被告回復原告為臺北展售處業務處事務員之原職，亦無理由。

㈡關於109年2月10日申誡處分：

109年2月10日申誡處分之懲處事由為「李員(即原告)身為該單位倉管人員，本應善盡職責，落實盤點相關作業，經該單位主管提醒，仍未落實工作項目，怠忽交辦事項；對主管交付工作，漫不經心，以致造成年終盤點作業困難，事後錯誤造成，未具悔改之意」(見原證3懲處令)，原告雖主張上開懲處事由不實，惟被告辯稱：原告調至臺北欣欣百貨專櫃後，須負責倉管業務，包括每週1次及年終盤點作業，卻屢未執行，經主管提醒後，仍不為所動，被告乃為懲處等語，核與所提108年9月6日至7日對話紀錄、儲存紀錄卡、被告業務處109年1月15日簽、108年12月12日及24日對話紀錄、被告業務處意見、108年12月30日出差報告表、原告109年2月23日申訴申請、被告109年3月13日書函之記載相符(見被證17至23、25、26)，難認109年2月10日申誡處分之懲處事由不實或被告有何濫用權利情形。故原告主張109年2月10日申誡處分無效，難認可採。

㈢原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自110年8月1日起按月發給工資43,735元，為無理由：

被告辯稱：原告曾申請於109年8月6日至110年8月5日留職停薪獲准，期滿後未前往金門包裝廠復職，卻前往臺北欣欣百貨專櫃等情，核與原告所提109年8月5日被告書函、110年8月5日至6日對話紀錄相符(見原證29、32、33)，原告亦不爭執，堪信屬實。惟被告辯稱：原告前往臺北欣欣百貨專櫃不符債之本旨，迄110年8月12日連續曠工3日以上，被告乃寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」之規定終止僱傭契約等語，原告則主張被告終止契約不合法。經查：

1.原告主張108年8月16日、109年4月6日調動均無效，為無理由，已如前述，故原告於留職停薪期滿前1日，經被告提醒翌日復職須前往金門包裝廠報到(見原證32對話紀錄)，本應於110年8月6日前往金門包裝廠工作。惟原告經

提醒後，卻回復表示：其無法搭乘飛機前往金門，且近日無前往金門之船班，故無法前往金門服勞務等語，翌日則表示前往臺北欣欣百貨專櫃等語(見原證32、33對話紀錄)，故被告辯稱：原告於110年8月6日前往臺北欣欣百貨專櫃不符債之本旨等語，並非無據。

2.再者，原告雖於110年8月5日向被告表示無法搭乘飛機前往金門服勞務等語，然依所提109年7月21日、同年8月13日、110年8月11日診斷證明書及精神科醫療費用收據之記載，原告自109年8月6日起留職停薪1年期間，僅於同年8月13日、9月10日、10月8日、11月5日、12月1日、12月29日前往三軍總醫院附設民眾診療服務處精神科就醫6次，其後直到110年8月11日方再就醫1次(見原證22、24、34、26)，參酌109年8月13日及110年8月11日診斷證明書所載病名「適應障礙合併焦慮憂鬱」及醫師囑言「於109年7月9日本院精神科初診，施予藥物治療中。宜門診複查。因症狀故建議不宜搭飛機」(見原證24、34)，難認原告因所載病症致不能搭乘飛機，且原告既然於109年12月29日以後逾7個月未見就醫治療，亦難認其後仍受上開病症所擾而不宜搭乘飛機。另依原告於110年8月5日向被告表示：近日查無前往金門之船班，無法前往金門服勞務等語(見原證32)，可見原告非不能乘船前往金門，如及早規劃行程，難認無法自110年8月6日起在金門工作。故原告於110年8月5日向被告表示無法前往金門服勞務，難認有正當理由。

3.綜上，原告自110年8月6日起未前往金門包裝廠給付勞務，被告於同年月12日以原告連續曠工3日為由，寄發存證信函向原告表示依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約，並非無據，兩造間之僱傭關係因此於同年月16日原告收受存證信函時(見卷第610頁)消滅，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告自110年8月1日起按月發給工資43,735元，為無理由。

五、綜上所述，原告請求確認108年12月18日記過處分、109年2月10日申誡處分、108年8月16日調動、109年4月6日調動均無效，並據以請求命被告回復原告為臺北展售處業務處事務員之原職，又以被告終止僱傭契約不合法為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定請求命被告給付原告如附表編號2第㈤項所示，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　15　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　15　　日

書記官　張婕妤

附表：原告訴之聲明	
1.起訴時	㈠確認被告108年12月18日酒人字第0000000000號令及109年2月10日金酒人字0000000000號令之懲戒處分無效。 ㈡確認被告108年8月16日及109年4月6日金酒人字0000000000號令之調動處分無效。 ㈢被告應回復原告為臺北展售處業務處事務員之原職。
2.變更後	㈠確認被告108年12月18日酒人字第0000000000號令及109年2月10日金酒人字0000000000號令之懲戒處分無效。 ㈡確認被告108年8月16日及109年4月6日金酒人字0000000000號令之調動處分無效。 ㈢被告應回復原告為臺北展售處業務處事務員之原職。 ㈣確認兩造間僱傭關係存在。 ㈤被告應自110年8月1日起至原告復職前1日止，按月於每月1日給付原告新臺幣43,735元及各自每月2日起至清償日止按年利率5%計算之利息。