臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第228號

原　　告　曾O君

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　洪維廷律師

複 代 理人　林祐任律師

被　　告　臺灣華歌爾股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳國鎮

訴訟代理人　涂銘緯

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件原告主張其勞務提供地在被告位於信義新天地ＯＯ專櫃（下稱ＯＯ專櫃）、ＯＯ百貨專櫃（下稱ＯＯ專櫃），均位於臺北市信義區，屬本院所轄範圍，揆諸前揭規定，本院就本件具有管轄權。

二、次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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、

52年台上字第1240號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國91年9月1日起受僱於被告，擔任銷售人員，每月薪資為58,045元，任職被告臺北信義新天地ＯＯ專櫃，原告任職期間，未曾受任何懲戒，克盡職守，並能達成被告要求之績效，且獲頒8年（次）優異獎狀，無不能勝任情形。惟原告長期受同受僱被告之訴外人林Ｏ梅出言諷刺，或以其年資較久之便，強迫原告幫其買早餐，並經常不付錢等職場霸凌，而飽受精神折磨；更於108年5月20日上班時，原告應客戶要求，協助換貨與為其客製商品，遭林Ｏ梅認是「扯後腿」；於客戶離去後，命原告與組長即訴外人邱Ｏ萍至後場集合，稱原告方才提供服務之內容，妨害其他工作同仁，請邱Ｏ萍懲處原告，使原告遭不合理訓斥（下稱系爭520事件）。原告於上開事件後，罹患雙相情感疾患，鬱型；長期性創傷後壓力疾患，且有情緒低落、悲觀想法、食慾降低、失眠、專注力不集中等症狀，並於同年5月23日嘗試自殺經獲救。原告多次向被告反映遭職場霸凌均未獲置理，於同年5月31日，被告突然告知原告隔月無班，強迫原告放無薪假。於108年7月14日，原告身心狀況恢復，以通訊軟體LINE向被告表示可以返回ＯＯ專櫃上班，遭被告拒絕。兩造於108年7月25日協商時，指導員蕭Ｏ娥向原告稱：「ＯＯ店長不會收妳，公司其實可以要求妳簽自願離職單」、「公司在調動人員何時像妳這樣談，公司可以用盡各種方式各種理由直接叫妳不幹，把妳這個問題拿掉，就好了」等語。原告雖明確拒絕調動，被告仍於108年8月1日將原告調動至ＯＯ百貨專櫃擔任正櫃人員，再於108年9月起改為跑班人員，被告未

向原告說明調動後之服務單位職務內容、薪資待遇等。原告至ＯＯ百貨專櫃到職後，發現ＯＯ百貨專櫃營業額遠低於ＯＯ專櫃，且除專櫃工作外，原告尚須管理其他臨時櫃位，即薪資降低、工作時數、內容均增加，屬勞動條件之不利變更。原告向被告反映須將其調回原職，惟被告堅持將原告留在ＯＯ百貨專櫃，原告不得已於108年8月23日向課長王Ｏ言表示自同年9月3日起申請留職停薪，王Ｏ言於同年9月20日通知原告開始留職停薪，何時復職由雙方再協商。原告於同年10月21日向王Ｏ言表示留職停薪至同年11月20日，於同年11月21日起復職並返回ＯＯ專櫃工作，該復職日期經被告委請之陳佩慶律師見證，雙方僅就復職後工作地點有爭議，詎被告於同年00月00日下午，以電話向原告改稱雙方並無達成「原告留職停薪至108年11月20日，並得於108年11月21日復職」之合意云云。原告於108年12月21日復職，繼續於ＯＯ百貨專櫃擔任跑班人員，被告嗣以原告有不能勝任工作之情事，於109年4月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以書面通知於109年5月1日解職，即屬違法。

㈡被告違法解僱原告，原告仍於109年5月1日按被告規定之上班時間準時出席，然被告拒絕受領原告之勞務給付，故原告無補服勞務之義務，且仍得請求被告給付自109年5月1日起至109年5月18日止之應領薪資差額34,827元（58,045元×18/30），及自109年5月起至原告復職日止，按月給付原告薪資58,045元，且原告每月5日領薪，被告應給付遲延利息自每月5日給付日次日起之法定利息。爰依兩造間勞動契約請求之。

㈢聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告34,827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；及自109年5月1日起至回復原告職務之日止，按月給付原告58,045元及各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.第2項請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告起訴所稱事實，均非真實：

1.原告稱長期遭林O梅出言諷刺、強迫買早餐不付錢、多次向被告反應職場霸凌等，惟原告僅於108年9月3日申請留職停薪時，提出有疑似職場霸凌需申請調查，並無多次向被告反映均未獲置理之情事。且被告在原告反應後，已組成調查小組調查，並訪談相關人等及曾與原告及林O梅共事之同事，惟原告均無提相關事證相佐，被告於調查時亦已用盡相當手段、方式調查，仍查無原告所稱情事。

2.原告稱其自108年5月20日始罹患雙相情感疾患，鬱型一事，經被告於另案聲請調閱醫療財團法人徐元智先生醫藥基金會亞東紀念醫院（下稱亞東醫院）所存之原告病歷資料，其中護理紀錄中記載：「紀錄時間：0000-00-00 00：10：00 男友代訴病人憂鬱症發作，情緒低落」，原告起訴狀稱其因108年5月20日事件罹患雙相情感疾患，鬱型，何以其男友於108年5月21日偕同原告至亞東醫院就診時，於尚未有任何診斷前，即明確向問診醫師告知原告為「憂鬱症發作」，此種明確已認知之病名，非係病徵敘述，是否原告男友於108年5月21日前即知原告曾罹患有憂鬱症？且其男友亦曾有相關處理經驗？另據曾與原告同事之訪談紀錄，原告同事均多有表示原告最早於7年前即有服用相關藥物，且經常與同事討論其精神疾患之病情。原告明知事實顯非如此，仍執以為之，欲營造係經同事霸凌方罹患雙相情感疾患，鬱型之假象，其心可議。

3.據亞東醫院108年6月20日病程紀錄載以：「…職能治療師：Weekly summary OT個案入院以來，情緒顯欣快，話量多，人際互動主動，但互動模式較不適切。活動觀察個案難自行抑制衝動言談及行為，導致注意力難專注，操作步驟無法持續正確配合執行。挫折忍受度不佳，對於困難頻主動尋求協助，鼓勵下仍少自行嘗試。…」；108年6月12日精神科入院護理評估載以：「…自殺/傷高危險評估：…生活型態：人

際關係淡漠、日常生活廣泛受到影響。…暴力高危險評估：…生活適應狀況：遇有重大危機時，適應不佳。人格疾患：疑似有人格疾患，但未確定診斷。家庭管教方式：有潛在問題，並有重大影響。」。原告有人際互動模式不適切、挫折忍受度不佳、疑似人格疾患及原生家庭環境潛在問題之重大影響等情形。是原告精神患疾之發生，究係職場環境直接因素所致，亦或係自身人格疾患、挫折忍受度不佳、家族遺傳、生長環境背景因素、藥物因素、與第三人間感情因素等其他原因所致，實有未明，尚難據認原告有罹患「雙相情感疾患，鬱型」即直接與職場環境相關。

4.108年5月22日(原告應上班日)，原告於上午9點以通訊軟體LINE表示心情沒辦法回復，無法上班，其直屬主管協助其安排請假，並隨時給予關心。108年5月24日原告直屬主管接獲原告友人轉達原告欲請假至月底之訊息，原告直屬主管即與原告聯繫，並了解確認原告欲請假休養之意願，並給予關切。又原告表明其欲休養，故手機均會關機，被告體諒原告之身心狀況，爰寬予協助原告以其最有利之假別請假，並於原告休養期間儘量不予打擾。因需辦理請假相關手續，原告直屬主管於108年6月18日及19日聯繫原告，並欲告知其請假資訊及相關規定，但聯繫未果。108年6月21日及22日原告直屬主管以LINE傳送公司請假相關規定及勞基法相關規範予原告，告知其請假權益及限制。108年6月28日原告表示因有恐慌症，欲長期休養，並無強迫原告放無薪假情事，且詳細請假狀況均於當時由其直屬主管以LINE告知原告，均為對原告最有利(扣薪最少)之請假方式。原告明知其請假假別，且被告已告知並無無薪假假別可請假，僅有事假，亦向其解釋108年6月份薪資減少6,510元之事由為半薪病假。原告刻意扭曲事實，杜撰莫須有之情事，欲塑造其受有迫害之假象，以混淆真實，求取同情。

5.原告稱被告公司指導員對其稱「ＯＯ店長不會收妳，公司其實可以要求妳簽自願離職單」、「公司在調動人員何時向妳

這樣談，公司可以用盡各種方式各種理由直接叫妳不幹，把妳這個問題拿掉，就好了」等語，經原告於108年11月19日勞動調解時，向被告委任人反映。嗣經被告調查、訪談該名指導員，該名指導員陳述其敘述此類話語時，係基於同理心態，舉其他公司案例，輔導原告應理性溝通。原告所稱威脅等相關語句及錄音僅有片段，未有完整對話內容，究係被告公司指導員於何種情境下說出類似之話語，仍有未明，且經被告多次要求原告提供完整錄音檔，均被原告所拒。是難認原告無以斷章取義之方式，刻意擷取部分錄音片段，用以指稱被告公司指導員對其有威脅情事，不足信之。

6.有關原告稱被告強制調動部分：

⑴原告於108年5月20日與同事有口角糾紛，於同年月21日凌晨，同事發現其臉書及LINE通訊頁面均有張貼負面文字及圖片，被告公司相關主管及同事即以LINE通訊軟體表示關切後，確認原告之精神及身體狀況均無法正常工作，爰依職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第2項第4款規定及民法第483條之1規定，協助原告調動原工作班表，且原告亦向被告公司相關主管表明，其無法正常工作。被告亦持續以LINE通訊軟體確認原告精神及健康狀況是否已達得正常上班、適任工作之程度，原告亦表明其欲請長假，回家鄉休養，被告亦同意所請。嗣原告向被告表示欲回原工作地點復職之請求，惟被告相關主管考量原告此前與原工作地點同仁有口角糾紛致有輕生之情事，爰先安排原告與原工作地點同仁於108年7月23日會面，並詳談、溝通衝突緣由，惟原告於會面當日仍無法控制情緒。被告相關主管考量其身心健康及工作之適任性後，依職安法第6條第2項第4款規定及民法第483條之1規定，建議其調動至ＯＯ百貨專櫃工作，以保護其身心健康，且原告於同年月26日以LINE通訊軟體告知其主管，同意調動至ＯＯ百貨專櫃工作。

⑵原告調動後之基本薪資項目，僅有108年7月（即108年6月1日至同年月30日之薪資)及8月所發薪資(即108年7月1日至同

年月31日之薪資)之伙食津貼，因事病假因素，按日數扣減之，其餘均未有變動。至被告售貨員職務之其他薪資項目，均屬團體競賽獎金或恩惠性給予，其數額多寡，係依銷售據點之立地情形、資源等與勞工無關之因素訂定之，部分項目具有競爭性質、實施之專案期間、考核表現，並扣除營業成本，且隨時依照每季市場需求狀況機動調整目標額度，尚非屬勞工提供勞務即得取得之勞動對價。是原告所稱平均薪資為58,045元，除每月固定發給原告之「薪資」、「考核津貼」、「伙食津貼」外，尚包含非屬工資之團體競賽獎金、恩惠及勉勵性質之給與，原告稱經調動工作地點後，被告有扣減或減少其給付之情事，顯屬無理。況原告任職17年，對被告之薪資制度熟悉，被告計算事病假扣薪時，原告均知係以「薪資」項目數額加上「考核津貼」數額計算之。至免稅加班費及加班加給部分，屬原告有加班之事實，方產生之薪資項目。

㈡原告留職停薪復職後，經近半年之觀察及輔導，仍無法管控情緒，且無法與被告行政政策配合，多次脫序及不良行為已嚴重影響工作秩序及被告公司營運，被告爰依勞基法第11條第5款規定，終止勞動契約：

1.因原告申請職場霸凌調查，經被告調查後，發現原告有疑似不適任情事，諸如：對同事以精神疾患進行情緒勒索、對資淺同事進行不合理之管理行為(要求於更衣間用餐)等，被告為維其原執勤場所之其他同事職場安全，並考量有利原告休養等因素，安排原告復職後於距離原工作地點較近，且有其熟悉之友人(亦為本公司員工)共事，得相互照應之ＯＯ百貨賣場執勤。

2.因原告特別要求其有回診之需求，均無意願排定有加班時數之班表，即不排定早晚班，被告考量其身心狀況及回診需求，為求盡量滿足原告，並同時於班表排定上符合公司營運及員工權利平等，儘量安排原告於明曜百貨及ＯＯ百貨等，以支援形式上班(即無早、晚班之班表)。

3.原告自復職起，其不良及脫序行為如下：

⑴被告公司於109年3月份，因減少雙人排班，避免多人執勤，無償增加售貨員公休天數，自10日增加至12日，且經被告解釋為給付薪資之公休日數，原告仍拒不配合，執意要求要公休10日，而不願給予主管欲公休日期(按：被告公司售貨員之休息日由售貨員自行決定，被告公司僅為協調排定)，造成被告主管排班困擾。

⑵百貨公司主管向被告主管反映，原告於站櫃值勤期間有掛聽耳機情事，且煽動及散布未經查證之不實消息情事，對公司管理產生重大影響。

⑶ＯＯ百貨同時反映，原告於ＯＯ百貨支援期間，曾有情緒失控表現，於執勤期間哭泣未止；於執勤期間，向其他內衣品牌之銷售人員表達對被告之不滿，並鼓勵其他內衣品牌之銷售人員業績超越被告。

⑷被告發布全體員工均應簽屬之資訊安全及保密義務之具結書，原告為售貨員，時有接觸消費者個人資料之機會，惟原告經被告直屬主管多次解釋及要求，均不配合簽署。

⑸109年2月初，原告多次向同事告知，休假期間欲前往大陸地區遊玩，此訊息經明曜百貨管理員知悉，被告予以良性規勸，請其於疫情期間勿前往疫情嚴重傳播地區。惟原告於休假前仍堅定回復被告主管欲前往大陸地區遊玩。因防疫及隔離政策，如原告確有至疫區，被告須提前調動人力補其空缺班表，並應協助原告請假事宜，爰原告直屬主管於原告休假結束前夕，多次以LINE與原告聯繫，原告已讀，但均未予以回應。直至上班前晚方予回復，且稱未繳費而未有網路，並已取消去大陸地區遊玩之機票，被告為求防疫謹慎確實，且考量原告提供資料之便利性，請原告翻拍護照有無最新出入境資料或是提供取消機票之相關證明，以確認有無確實出入境或有無確實取消機票，此作為對原告而言，並非難以達成，惟原告卻不願配合。因未能確認原告有無至大陸地區，為求防疫確實，避免疏漏，被告要求原告先請假，然原告不

予回應，逕自於109年2月12日到班，造成百貨業者及同櫃位同事恐慌，經百貨營業管理員及公司主管再次勸導及溝通後，原告方至鄰近診所以健保卡提供未出入境之畫面，以利百貨管理員確認，其行為險令百貨業者發布停止營業公告，損害甚鉅。

⑹原告於109年3月7日至ＯＯ百貨支援，因處理花車事宜，與百貨營業管理員發生爭執，經店長請其至B2特賣場協助，以利其平復情緒，並避免衝突擴大，惟原告至B2後即情緒失控，大聲哭泣。

4.被告資遣原告，已為以下考量：

⑴綜合因素：被告所採認之事實，係綜合原告復職後種種脫序、情緒管控不當、不配合公司行政及政策等情事，且經多次輔導、指正、關切均未能有所改善，屬綜合因素，而非單一事件考量。

⑵行為態樣：原告所作所為，均係以消極不配合之方式對應被告，原告對其主管，均已無從建立團隊信任感，對主管指示之行為，觀其態樣均非難以為之，而係原告不為之或不願意為之。且其行為所生結果，實已有致破壞被告與消費者間之信任關係、破壞被告與合作賣場之信任關係，已違反勞工對雇主最基本、最核心之忠誠義務。且其不良行為之態樣、所生危險，實已達勞基法第12條第1項第4款之情。

⑶繼續輔導及改善之可行性：原告對其主管及被告各級主管間，均已難以建立信賴關係，無從達到被告公司團隊合作之管理模式，且其所生脫序行為，顯與其身心狀況及精神疾患有莫大關聯性。惟原告所任職務屬須第一線面對消費者之售貨員，其所代表之乃被告公司之品牌與內衣服務之專業形象，被告公司50年來所建立之商業形象，難以維繫於原告是否定期回診、按時服藥之風險上。況被告於原告復職後近半年期間，已對原告善盡提醒、指導等作為，而被告亦無解僱處分之特別約定程序，自得評估勞工如有符合勞基法第12條第1項或第11條各款情事時，逕為相應之終止勞動契約行

為。

⑷最後手段性：被告考量原告任職年資、身心狀況及其勞動契約終止後之生計問題，以對原告影響較小之手段，終止與原告間之勞動契約，即以勞基法第11條第5款規定，於109年4月30日予以終止與原告間之勞動契約，並給予法定資遣費及預告期間補償，令原告於勞動契約終止後，不致生活困頓，已屬對原告最有利之處置手段。

5.被告資遣原告，已為以下法定程序：

⑴列冊通報主管機關。

⑵預告資遣，惟原告不願簽名，但被告已補償原告30日預告期間之工資。

⑶給予資遣費，原告於告知資遣之日時，不願領取，爰由被告以匯款方式匯入原告原薪資帳戶。

⑷非自願離職證明書因原告拒絕至被告營業處所辦理離職程序，被告無從予以辦理。俟原告願意至被告營業處所，依被告離職規範，繳交識別證、制服，並辦理相關離職程序，被告自於程序完竣之日，開立非自願離職證明書予原告。

㈢聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

1.原告自91年9月1日起受僱於被告，擔任銷售人員，原任職於ＯＯ專櫃。

2.被告於108年8月1日將原告調為ＯＯ百貨專櫃之正櫃人員；108年9月起改為跑班人員；108年12月21日原告復職後為跑班人員（見本院卷第230-231頁）。

四、本院判斷：

原告主張被告於109年4月27日依勞基法第11條第5款規定，以書面通知原告於109年5月1日終止契約不合法，兩造間僱傭關係應仍存在，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約關係請求被告給付薪資，惟為被告否認，並執上詞置辯。是本件首應審究者為：被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約是否合法？經查：

㈠按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為勞基法第11條第5款所明定，立法意旨重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等。於具體個案中，應審查解僱有無權利濫用之情形，可由雇主有無解僱客觀合理之理由、是否具備相當性等要件審查。

㈡被告不爭執於系爭520事件發生後，先暫停原告的排班，以及於108年8月1日將原告由ＯＯ專櫃調至ＯＯ百貨專櫃，再於109年9月將之改為跑班人員等情，惟執上詞置辯。經查：

1.關於系爭520事件發生後，至108年7月底止間暫停原告排班部分：

⑴被告否認原告於108年9月前，曾向該公司申訴長期遭同事林Ｏ梅出言諷刺，或以其年資較久之便，強迫原告幫其買早餐，並經常不付錢等職場霸凌之事，原告就此亦未提出其他證據證明其先前確曾提出申訴，但遭被告置之不理之情，空言主張，自無可採。

⑵被告於000年0月間接獲原告申訴其於108年5月20日上班時，因應客戶要求，協助換貨與為其客製商品，卻遭林Ｏ梅認為是「扯後腿」，並請組長邱Ｏ萍懲處原告，使原告遭不合理訓斥，及調動至ＯＯ百貨專櫃乙事後，隨即成立職場霸凌案（案號：10801）進行調查，並接續訪談該公司之王Ｏ言課長、蕭Ｏ娥指導員、邱Ｏ萍組長、同仁王Ｏ娟、陳Ｏ蓉、李Ｏ華、孫Ｏ芬、林Ｏ梅、劉Ｏ惠等人，有被告提出之調查報

告及相關訪談紀錄可稽（見本院卷第79-133頁），核尚無原告所稱被告對於其罷凌申訴未予置理之情。

⑶原告於系爭520事件後，並未於5月22日應上班日到工，而於該日上午9點向直屬主管表示因心情沒辦法回復，無法上班；嗣於108年5月24日再透過友人轉達欲請假至月底之訊息；原告直屬主管隨即與其確認請假休養之意願，復接續於108年6月18日、19日、21日及22日主動告知公司請假相關規定及勞基法相關規範，及為其所安排之108年6、7月休假細節。直至108年6月28日，原告再表示因有恐慌症，須長期休養繼續請假等情，有被告所提出之通訊軟體LINE對話紀錄可證（見本院卷第147頁編號5、148頁編號7、10、第149頁編號13、14、16、17、18、第150頁編號19-24、第151頁編號25）。而由被告所提出之上述對話紀錄可知，原告之主管在系爭520事件發生後，即自翌日即5月21日起，多次主動以LINE傳送訊息之方式，對原告表示關切，詢問其身體狀況、有無人陪伴，並囑其多休息（例如本院卷第147頁編號3、4、5、第148頁編號7、8、9、11、12、第149頁13、14、15、17）；在6月28日原告表示因恐慌症，須要繼續休息，並表示「我全部用病假來休息就可以了」等語時，其主管告知「...勞工局病假最高上限是給30天!從醫生診斷書來看是於6/12號開始休病假!所有妳的假6月排班...7月份排班...」等具體安排後，原告亦曾回以「組長謝謝你」等語（見本院卷第150頁編號24、第151頁編號25），益徵原告對於被告當時為其安排之請假事宜，亦已表同意。此外，依原告所提出之薪資表，原告之108年5月份薪資並未因請假而遭扣薪；108年6月份、7月份則因各請病假數日，而分別扣薪6,510元、7,200元（見本院卷第31頁）；原告自己曾以LINE詢問扣薪緣由，其主管亦已答復係因請病假只給半薪之旨（見本院卷第152頁編號35、36）。

⑷綜上各情，堪信被告抗辯系爭520事件發生後，未將原告排入班表，並作上述請假安排，係依據原告之請求，且係採取

對原告扣薪最少之請假方式處理等語屬實。原告稱其因系爭520事件，向被告反映遭職場霸凌，不僅未獲置理，復遭被告強迫放無薪假云云，並非實情，而無可採。

2.關於職務調動部分：

⑴按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、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。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。是雇主基於經營所必須，在不違反前述原則下，自得調動員工之職務。又，雇主對避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施；受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。職安法第6條第2項第4款、民法第483條之1亦有明文，則雇主如認為勞工繼續留在原職場，不利於勞工自身健康或其他同仁健康及安全，而進行職務調動時，自難認其有何不當動機及目的。

⑵被告於108年8月1日將原告從ＯＯ專櫃調至ＯＯ百貨專櫃部分：

①被告抗辯：原告於系爭520事件後，於同年月21日凌晨，同事發現其臉書及LINE通訊頁面均有張貼負面文字及圖片，經相關主管及同事表示關切及確認原告之精神、身體狀況均無法正常工作，被告依原告所請，為其為前述請假之安排。嗣原告提出回原工作地點復職之請求，相關主管考量原告此前與原工作地點同仁有口角糾紛致有輕生之情事，爰先安排原告與原工作地點同仁於108年7月23日會面，並詳談、溝通衝突緣由，惟原告於會面當日仍無法控制情緒，相關主管考量其身心健康及工作之適任性後，依職安法第6條第2項第4款規定及民法第483條之1規定，建議將其調動至ＯＯ百貨專櫃工作，以保護其身心健康；原告於同年月26日以LINE通訊軟

體告知主管，同意調動至ＯＯ百貨專櫃工作等語，亦據提出與其所述相符之通訊軟體LINE對話紀錄佐證（見本院卷第151頁編號28-35、第153頁編號37-40頁），堪認非虛。原告當時既已向主管回復：「我不確定以我現在的體力能否負荷ＯＯ的二賣場，既然這是公司的決定我會全力以赴...」等語，足認其當時確實已經同意該次調動，則原告於訴訟中主張當時已明確拒絕調動云云，顯非事實，而無可取。

②再者，ＯＯ百貨專櫃及ＯＯ專櫃均位在臺北市信義區商圈內，核無調動後之工作地點過遠情形；又，原告調動後之工作內容，仍是擔任正櫃銷售人員，其工作性質相同，客觀上亦無原告之體能及技術不能勝任之虞；此外，原告調動前、後，每月之固定薪給項目即「本薪」、「考核津貼」、「伙食津貼」等金額均不變，此復有原告所提出之歷年薪資表可資佐參（見本院卷第31頁），原告亦無爭執，核亦無勞動條件較為不利之情形。另，被告係因原告在ＯＯ專櫃工作時，與同事發生前述口角衝突事件，並曾經有輕生舉措，且之後亦有精神狀況不佳、無法工作，必須請長假之情況；而ＯＯ百貨專櫃有原告熟悉之其他友人，為保護原告之身心健康，及其他同仁之安全，認為原告不適合繼續留在原工作地點工作，方為前述之調動，足認被告之前揭調動行為，並無任何不當之動機及目的。

③綜上各情，堪認被告於108年8月1日將原告從ＯＯ專櫃調至ＯＯ百貨專櫃，應屬合法。

④至於原告雖稱ＯＯ百貨專櫃之獎金較低，係屬勞動條件不利變更，調動應屬違法云云。惟查，被告公司之售貨員，每月除有前述各項固定發給之薪資外，尚有營業獎金、周慶獎金、重點獎金、拍賣獎金等項目可得領取，惟各該正櫃人員之獎金，係按整櫃業績計算，非按個別業務人員之業績為基礎計算，是其性質上屬團體競賽獎金或恩惠性給予，且會因各店、各月、各季之銷售情況、或活動...等各種因素而不同，金額非固定，尚非屬勞工提供勞務即得取得之勞動對

價。況，原告轉任該職後，亦可透過自身努力，增加該櫃之銷售數量，以使自己可獲取更高額之獎金，自難徒以ＯＯ百貨專櫃過去之業績可能較ＯＯ專櫃為差，致其獎金數額可能較少為由，即認被告之前揭調動，違反勞基法第10條之1規定而不合法。

⑶被告於108年9月起將原告改為跑班人員部分：

①被告抗辯：因原告特別要求其有回診之需求，無意願排定有加班時數之班表，被告考量其身心狀況及回診需求，為求盡量滿足原告，並同時於班表排定上符合公司營運及員工權利平等，儘量安排原告於明曜百貨及ＯＯ百貨等，以支援形式上班(即無早、晚班之班表)等語，並提出通訊軟體LINE對話紀錄為證（見本院卷第156頁編號50、51）。而依前揭對話紀錄，原告之主管在該訊息中確曾詢問原告：「...請妳三思真不配合早.晚班的排定嗎?再和妳確認一次?真不要為難彼此」等語，堪認被告將原告改為跑班人員，係考量原告身心狀況等上述需求，並無任何不當之動機及目的。

②原告跑班的地點包括明曜百貨及ＯＯ百貨，亦均位於臺北市區，工作地點無過遠情形；另其跑班之工作內容與正櫃並無不同；薪資部分，除獎金之計算方式有所不同（正櫃人員按站櫃之整櫃業績計算，跑班人員以其所屬的課計算）外，固定薪給均相同。再者，被告係內衣等之製造商，將該公司所生產之商品銷售出去方能獲得利潤。而被告公司透過在百貨公司設置專櫃，聘請員工銷售，為其獲取商業利益方式之一，但百貨公司營業時間通常超過8小時，為因應百貨公司之營業時間，被告規定正櫃及跑班人員均應按8小時、10小時、12小時等不同班別輪替。原告在被告公司任職17年，對此一輪班工作之情形，自當知之甚詳，現因原告自身健康因素，僅適合輪替8小時的班，而不適合參與10、12小時的排班，如因此影響原告之獎金領取，亦屬合理，自難徒以其之後獲取之獎金數額可能減少為由，即認被告之前揭調動，違反勞基法第10條之1規定而不合法。

㈢原告於108年12月21日復職後之工作表現：

1.被告抗辯：該公司於109年3月份起，因減少雙人排班，而將售貨員公休天數，自10日增加至12日，但原告拒不配合，執意要求要公休10日，而不願給予主管欲公休日期，造成被告主管排班困擾等情，業據提出與其所述相符之通訊軟體LINE對話紀錄為證（見本院卷第154頁編號41-46、第155頁編號47-49），堪認屬實。

2.被告抗辯：百貨公司主管曾向被告主管反映，原告於站櫃值勤期間有掛聽耳機情事，且煽動及散布未經查證之不實消息情事；另ＯＯ百貨曾反映，原告於ＯＯ百貨支援期間，曾有情緒失控表現，於執勤期間哭泣未止；向其他內衣品牌之銷售人員表達對被告之不滿，並鼓勵其他內衣品牌之銷售人員業績超越被告，對公司管理產生重大影響等語，亦據被告提出王立言之陳述資料為證（見本院卷第91頁），堪認非虛。

3.被告抗辯：該公司發布全體員工均應簽屬資訊安全及保密義務之具結書，原告為售貨員，時有接觸消費者個人資料之機會，惟原告經被告直屬主管多次解釋及要求，均不配合簽署等情，亦據提出上有主管簽寫原告拒簽內容之資訊安全、個人資料保護暨營業秘密規範切結書為證（見本院卷第171頁）。

4.被告抗辯：於109年2月初，原告多次向同事告知，休假期間欲前往大陸地區遊玩，因時值疫情期間，勸導其勿前往疫情嚴重傳播地區。惟原告於休假前仍堅定回復被告主管欲前往大陸地區遊玩，嗣於原告休假結束前夕，主管多次以LINE與原告聯繫，原告已讀，但均未予以回應。直至上班前晚方予回復稱其已取消去大陸地區遊玩之機票。被告為求防疫謹慎確實，且考量原告提供資料之便利性，請原告翻拍護照有無最新出入境資料或提供取消機票之相關證明，以確認有無確實出入境，此作為對原告而言，並非難以達成，惟原告卻不願配合。因未能確認原告有無至大陸地區，為求防疫確實，避免疏漏，被告要求原告先請假，然原告不予回應，逕自於

109年2月12日到班，造成百貨業者及同櫃位同事恐慌，經百貨營業管理員及公司主管再次勸導及溝通後，原告方至鄰近診所以健保卡提供未出入境之畫面，以利百貨管理員確認等語，亦據提出其與所述相符之通訊軟體LINE對話紀錄為證（見本院卷第157頁編號54-59、第158頁編號60-61），亦屬信而有徵。

5.被告抗辯：原告於109年3月7日至民法第179條ＯＯ百貨支援，因處理花車事宜，與百貨營業管理員發生爭執，經店長請其至B2特賣場協助，以利其平復情緒，並避免衝突擴大，惟原告至B2後即情緒失控，大聲哭泣等情，亦據提出被告人員之內部簽呈為證（見本院卷第173頁）。

㈣綜上各情，原告自108年12月21日復職後，確實有前述種種脫序、情緒管控不當、不配合公司行政及政策等情事。以原告不配合告知其所擬定之公休日期一事為例，其行為將嚴重影響被告對員工之班表排定，進而會影響被告整體作業安排，並傷害與工作團隊間之信賴關係；另以其疫情期間出國一事為例，被告係因原告先前曾堅定表示欲前往大陸地區遊玩，為求防疫謹慎確實，始要求原告配合提供其是否有出國至疫區之相關資訊，但原告拒絕提供，復逕自於109年2月12日到班，不僅造成被告無法事前判斷是否須調動人力補其空缺班表，且其在被告未能確認其有無至疫區情況下，即突然到班，使被告設櫃之百貨公司發生恐慌，甚至面臨百貨公司是否必須停止營業之巨大商業風險中，更可能因此破壞被告與合作賣場間之信任關係。又，原告所任職務屬須第一線面對消費者之售貨員，其所代表乃被告之品牌與內衣服務之專業形象，原告卻在賣場上情緒失控，自會對被告之商業形象產生不利之影響。以上種種，如仍強令被告繼續兩造間之僱傭關係，無疑係令被告將該公司辛苦建立之數十年商業形象，及公司之商業利益，維繫於原告之單方配合意願，及其個人是否定期回診、按時服藥之風險上，亦欠公允。參酌被告要求原告配合之事項，諸如主動告知預定之公休日，以利

被告安排員工之輪班時間；或主動提供其確實未至疫區之證明文件，以利被告作人力之安排或通報相關之合作賣場；或配合簽署資安政策切結，以維護消費者權益等各項指示，客觀上均非難以為之，原告卻一再拒絕配合，核屬能為而不為或不願意為之。且自原告復職後至解僱時已近半年，經被告多次輔導、指正、關切未能有所改善，是被告抗辯原告之情況，已達無法期待被告與其繼續維持僱傭關係之程度等語，自屬可取。準此，被告依勞基法第11條第5款終止契約，核屬正當。從而，被告於109年5月1日通知原告終止兩造間之勞動契約合法，兩造間之僱傭契約關係經被告合法終止而歸於消滅。

㈤兩造間之僱傭契約關係既已消滅，則原告依勞動契約法律關係，請求被告給付薪資34,827元本息，及自109年5月1日起至原告復職日止，按月給付工資58,045元本息，自屬無據。

五、綜合上述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依據勞動契約法律關係，請求被告給付薪資34,827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；暨自109年5月1日起至回復原告職務之日止，按月給付原告58,045元及各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。本件原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

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、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

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　　109　　年　　10　　月　　8　　日

書記官　郭書妤