

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第182號

原告 辜上容

訴訟代理人 彭珮瑄律師（法扶律師）

被告 太子公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 林俊良

訴訟代理人 沈以軒律師

游鎮瑋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣壹仟肆佰陸拾陸元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹仟肆佰陸拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

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。查本件原告自民國108年2月25日起受僱於被告並經派遣至被告關係企業即訴外人太子建設開發股份有限公司（下稱太子建設公司）經營、址設臺北市○○區○○路0段00號之國立臺灣大學（下稱臺大）太子學舍長興舍區（下稱原工作處所）擔任櫃檯人員，揆之首開規定，本院當有管轄權，合先敘明。

二、第按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利

01 益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明
02 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否
03 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在
04 ，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確
05 認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上
06 利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起
07 （最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號
08 判決要旨參照）。原告主張自108 年2 月25日起受僱於被告
09 至原工作處所擔任櫃檯人員，被告竟先於111 年12月7 日對
10 其違法調職，再於同年月21日以勞動基準法第12條第1 項第
11 6 款謂其無正當理由繼續曠工3 日為由終止契約，但與事實
12 不合，被告解僱行為於法不合，請求確認兩造僱傭關係存在
13 乙節，則經被告以伊解僱並無違法之處為辯，是兩造間是否
14 仍存有僱傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對
15 被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決
16 之法律上利益，先予敘明。

17 三、又訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應
18 受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條
19 第1 項第3 款自明。本件原告原起訴請求：(一)確認兩造僱傭
20 關係存在；(二)被告應給付原告新臺幣（下同）14萬9,333 元
21 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
22 息，並自112 年6 月1 日起至准許原告復職前一日止，按月
23 於次月5 日前給付原告2 萬8,000 元，及自各期應給付日之
24 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應提繳1
25 萬8 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶
26 （下稱原告勞退專戶），並自112 年6 月1 日起至准許原告
27 復職前一日止，按月提繳1,728 元至原告勞退專戶；(四)上開
28 第2 項及第3 項聲明，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷
29 第9 頁至第10頁）。嗣將聲明第3 項更為：被告應提繳8,64
30 0 元至原告勞退專戶，並應自112 年6 月1 日起至准許原告
31 復職前一日止，按月提繳1,728 元至原告勞退專戶（見本院

卷第397 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告於108 年2 月25日起受僱於被告，經被告派遣至太子建設公司經營之國立臺灣大學太子學舍長興舍區（即原工作處所）任櫃檯人員，約定該日起至同年3 月24日為試用期，試用期間時薪150 元，嗣經太子建設公司經理常世權、協理吳建瑩面試後自同年4 月1 日起轉為正職，月薪2 萬8,000 元，月休8 日（其後調整為當月週六、日休假；下稱系爭契約）。未料轉為正職後，被告竟於其任職期間多次開立不實改善通知單如下，更違法於111 年12月7 日調職、111 年12月21日終止系爭契約：

- 1.原告因勞保投保薪資有誤、被告未給付延長工時工資等情形，多次向現場主管常世權、吳建瑩，及太子建設公司副理陳孝洲、劉建宏及人資梁芳萱等人反映，卻遭渠以太子建設公司非其雇主為由藉故拖延，惟其因面試及任職期間接觸之監督管理階層均為太子建設公司人員，不知所屬被告主管聯絡方式，以109 年10月16日至同年月28日電子郵件向太子建設公司人員詢問亦未回應，遂於同年10月30日、同年11月3 日向臺大住宿組、法務處詢問被告聯絡方式，又因不同意劉建宏要求簽署每月固定休假8 日之員工任職同意書，再度向太子建設公司詢問被告主管聯絡方式，即遭被告以其在上班時間寄送電子郵件、傳遞薪資有誤訊息等不實事由，於110 年1 月4 日對原告開立第一次改善通知單（下稱第一通知單），雖原告當場向面談者莊茂雄提出申訴，惟未獲被告回應。
- 2.依被告及太子建設公司作業規範，均要求櫃檯員工將工作內容拍照上傳至通訊軟體LINE工作群組（下稱LINE群組），然劉建宏竟於110 年3 月17日將原告退出LINE群組，不僅使其工作處理困難、無從得知主管佈達事項，更被取消調整班表權限，使其在原工作處所電腦共用區閱覽每月班表後，若有

01 疑義僅能寄發電子郵件予主管，是其嗣因對太子建設公司提
02 起確認僱傭關係存在訴訟（即本院109 年度勞訴字第119 號
03 歷審民事事件，下稱前案事件）而得知被告人資主管為洪尉
04 隴，便於110 年4 月8 日寄發電子郵件予洪尉隴詢問調薪辦
05 法、考核依據、改善通知單申訴及撤銷方式，並建議定期以
06 電子郵件通知每月班表但未獲答覆，再向太子建設公司現場
07 主管詢問工作問題亦未獲回應，竟遭被告於110 年8 月12日
08 以其上班時間寄發前述電子郵件、散播不實訊息（即其稱被
09 告與太子建設公司人員所為證述不實一事）為由開立第二次
10 改善通知單（下稱第二通知單）；然太子建設公司與被告人
11 員於前案事件在臺灣高等法院（下稱高院）109 年度勞上字
12 第188 號審理中所為證述有推諉卸責之嫌，其所言並無不實
13 ，於110 年8 月12日向洪尉隴提出申訴，被告也未回應。

14 3.原告復陸續以110 年12月24日與同年月29日、111 年1 月5
15 日與同年月13日電子郵件向洪尉隴告知遭太子建設公司違法
16 轉掛勞保、主管職場霸凌，並詢問年終尾牙之福利歸屬、調
17 漲基本工資後之薪資調整事宜、入帳薪資計算方式、職場霸
18 凌申訴處理進度及違法扣薪處理方式等，全未獲回應，反遭
19 被告於111 年1 月25日以其寄送上開電子郵件散佈謠言造成
20 太子建設公司名譽受損，開立第三次改善通知單（下稱第三
21 通知單），經原告不滿提出申訴後猶仍未果。

22 4.原告再於000 年00月間因認太子建設公司排班與特休天數有
23 誤，以電子郵件檢附班表向主管說明相關意見，竟遭被告於
24 同年月15日以其發送與工作無關信件、逕傳送班表予他人，
25 違反工作規定第13條、勞動契約書第15條、工作規則第13條
26 、工作規則第101 條第1 項第4 款及個人資料保護法第20條
27 第1 項第6 款等規定，對其開立第四次改善通知單（下稱第
28 四通知單），並於同年月28日函知對原告記大過2 次處分、
29 大過1 次處分及檢討調職處分。

30 5.被告對原告開立上述共4 次改善通知單而為記大過2 次處分
31 ，又因其拒絕簽署第四改善單記1 大過處分且欲調整其職務

等行為，從其曾於111 年7 月、同年0 月間向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）申訴，經北市勞動局以被告違反勞動基準法第22條第2 項、第23條第1 項、第30條第6 項、第24條第2 項、第38條第4 項等規定於111 年11月1 日裁罰被告10萬元後，被告即對其開立第四改善單，以及其於111 年12月1 日向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）申訴，被告竟旋於同年月7 日將其調至「忠順大院」社區擔任接待秘書（下稱系爭調職行為），並要求於同年月12日報到等舉動，各次行為應全屬不當動機及目的所為，此等調動實違反勞動基準法第10條之1 規定而不生效力，是其仍於同年月12日至原工作處所欲提供勞務，始發現被告不僅取消其門禁權限，甚以侵入住宅報警處理，且於其111 年12月19日就共4 次改善通知單及違法調動等事宜向北市勞動局申請勞資爭議調解後，於112 年1 月13日調解期日前更遭被告以寄件人「謝明汎」（未載明所任身分）為名義，以同年12月21日台南東寧路存證號碼275 號郵局存證信函通知終止系爭契約。

(二)被告所為系爭調職行為既存有不當動機及目的，調職後工作地點及內容均與原職務不同，又未考量原告及其家庭生活利益，對原告而言屬不利變更，不符勞動基準法第10條之1 第1 款、第2 款規定；又原告雖自111 年12月12日起未至新工作地點提供勞務，但調動既屬違法，並非無正當理由繼續曠工3 日或1 個月內曠工達6 日，且被告係以謝明汎名義為終止之意思表示，難認係被告所為，況該終止之意思表示也違反勞資爭議處理法第8 條、勞動基準法第74條規定而屬無效，又被告開立上開改善通知單已逾知悉後30日期間，是兩造間僱傭關係仍繼續存在。再原告主觀上從無去職之意亦請求恢復僱傭關係，客觀上也通知被告準備提供勞務以代勞務之給付，惟被告預示拒絕受領，自應負受領遲延之責，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，並因被告自111 年12月22日起至今全未給付薪資，原告應得請求自111 年12月22日起至112 年5 月31日期間共5 月10日薪資14萬9,333 元（計算

式：【 $28,000 \div 30 \times 10$ 】 + ($28,000 \times 5$) $\div 149,333$)，
及自112年6月1日起至准許復職前一日止按月於次月5日
給付2萬8,000元及法定遲延利息；另被告尚應為原告提繳
勞工退休金，以月投保（提繳）薪資2萬8,800元計算，每
月應提繳1,728元（計算式： $28,800 \times 6\% = 1,728$ ），故自11
1年12月22日至112年5月31日應補繳差額8,640元（計算
式：【 $1,728 \div 30 \times 10$ 】 + 【 $1,728 \times 5$ 】 = 8,640），並
自112年6月1日起至准許復職前一日止按月提繳1,728元
至其勞退專戶。

(三)爰依系爭契約之法律關係，民法第487條，勞工退休金條例
第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起
本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造僱傭關係存在；2.被告
應給付原告14萬9,333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，並自112年6月1日起至准許
原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告2萬8,000
元，及自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.被告應提繳8,640元至原告勞退專戶，並應自11
2年6月1日起至准許原告復職前一日止按月提繳1,728元
至原告勞退專戶；4.聲明第2項及第3項，願供擔保請准宣
告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造自108年2月25日起成立系爭契約，原告由被告派往伊
關係企業即太子建設公司所經營之臺大太子學舍長興舍區（
即原工作處所）擔任櫃檯人員，因原告認自身為太子建設公
司員工而提起前案事件訴訟，主張違反勞動基準法第17條之
1規定，迭經本院109年8月28日109年度勞訴字第119號
判決、高院110年6月29日109年度勞上字第188號判決及
最高法院110年10月21日110年度台上字第2712號裁定均駁
回原告之訴、變更之訴與上訴確定。詎原告於前案事件結束
後，竟接連發生諸多違紀行為，諸如：不服從現場主管指揮
監督、遭反映工作配合度不佳，且工作時從事閱讀私人書籍

01 、包裝禮品等私人事務，上班打卡後未交接即外出購買咖啡
02 ，在工作交接本上記載侮辱太子建設公司之字眼抑或指控耗
03 費大筆資金聘用律師掩蓋違法轉掛勞工、遊走勞動基準法底
04 線、鑽法律漏洞等，以電子信件等公然侮辱其餘同仁或太子
05 建設公司主管不知羞恥、說謊成性做偽證、利用職權挑撥離
06 間職場霸凌，誣告同事竊錄其非公開活動涉犯妨害秘密罪嫌
07 （經檢察官不起訴處分），工作時未經同意時常對他人錄音
08 錄影，動輒以威脅提告方式達其私人目的，持續以不實言論
09 向太子建設公司客戶即臺大指控渠違反勞動法令侵害勞工權
10 益等舉動，經被告調查後未見原告受職場霸凌之事證，縱原
11 告向北市府勞動局申訴，亦未發現具體事證，其猶無法接受
12 仍要求被告賠償鉅額精神慰撫金等，已違反被告工作規則第
13 60條第6 項第12款、第101 條第4 款、第8 款及第12款等規
14 定。

15 (二)原告上開行為已令被告及太子建設公司不堪其擾，伊業數度
16 寄發3 次改善通知單促其改善，太子建設公司更於111 年9
17 月26日函知被告：原告行為嚴重影響現場管理並損害企業名
18 譽，為建立雙方良好合作關係請儘速處理等內容，但因原告
19 毫無改善，於被告指派管理幹部於111 年11月16日與原告洽
20 談、開立第四改善通知單之際，原告不僅不聽從勸導、拒絕
21 簽署該通知單，又怒罵幹部並對勸導主管拍桌等行徑，使兩
22 造間信賴關係已消失殆盡、難以維持，爰於111 年11月23日
23 召開人事評議會決議對原告屢傳送不實訊息且毫無悔意行為
24 記大過2 次處分、怒罵幹部及對勸導主管拍桌行為記大過1
25 次處分而以111 年11月30日太管總管0000000 號令予以處分
26 （下稱系爭處分），並在太子建設公司要求、工作同仁申訴
27 及主管建議下，考量第一至四通知單所載事實，於同年12月
28 7 日調動原告職務至忠順大院（下稱系爭調職行為），核屬
29 被告之正當懲戒及措施，避免使原告立即喪失工作，以恪守
30 解僱最後手段性原則，此乃企業經營上所必須，並無不當動
31 機及目的。又原告調職前擔任櫃檯接待人員、調職後擔任接

待秘書，二者工作內容相同，為其體能及技術得以勝任，每月工資更自2萬8,000元調高至3萬2,000元，對其勞動條件未作任何不利變更，且通勤單趟時間自約20分鐘變為約25分鐘，亦無工作地點過遠之情形，實已考量原告及其家庭生活利益，應符合勞動基準法第10條之1調動五原則，其當有遵守被告指示調動職位之義務。惟於被告111年12月7日發布調動令命原告於同年12月12日先至被告臺北營業處報到，其無故未遵期報到或忠順大院提供勞務，經被告於同年12月15日寄發存證信函要求於同年12月20日前完成報到程序仍置之不理，迨勞資爭議調解不成立後，被告始以112年1月16日存證信函通知依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止系爭契約，自屬合法。又被告雖曾於111年12月21日寄送存證信函予以終止，並將原告退保及停繳勞工退休金，但事後方知原告申請勞資爭議調解，為免違反勞資爭議處理法第8條規定，遂於調解不成立後再次為終止之意思表示。

(三)遍觀北市勞動局提供之申訴及勞動檢查全部卷宗，不僅內容無法證明被告開立該四次改善通知單與原告檢舉間之關聯性，依臺北市勞動檢查處（下稱北市勞檢處）回函內容，益徵被告遵守職業安全衛生法規，制定執行職務遭受不法侵害預防計畫並據以執行，於原告每每提出各項申訴時均對其進行訪談並製作職場不法侵害通報及處置表，北市勞檢處也未對被告或太子建設公司裁罰，反觀原告於本件訴訟繫屬中竟就被告所提證據對先前現場主管提起妨害名譽告訴，更見兩造間信賴關係難以維持、系爭契約無法繼續之原因等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷第524頁至第528頁，並依判決格式修正或刪減文句）

(一)原告於108年2月25日起受僱於被告在址設臺北市○○區○○路0段00號之臺大太子學舍長興舍區（即原工作處所），約定108年2月25日至同年3月24日為試用期時薪150元，

01 自同年4 月1 日起轉為正職櫃檯人員，約定月薪2 萬8,000
02 元於次月5 日給付，且依其薪資級距每月應提繳1,728 元至
03 原告勞退專戶。

04 (二)依原告勞保與就保投保紀錄所示，被告自108 年2 月25日至
05 同年6 月1 日以月提繳工資2 萬3,100 元投保勞保，自108
06 年8 月1 日將月提繳工資改為3 萬300 元，嗣於111 年12月
07 21日退保；並於108 年2 月25日至111 年12月21日投保健保
08 。另依原告勞退專戶明細所示，其於108 年2 月經被告提繳
09 277 元，108 年3 月至同年7 月每月提繳1,386 元，108 年
10 8 月至109 年4 月每月提繳1,818 元，109 年5 月至111 年
11 11月每月提繳1,728 元，於111 年12月提繳1,210 元。

12 (三)原告前對太子建設公司提起前案事件即確認僱傭關係存在之
13 訴，主張其係通過太子建設公司副理面試而為不爭執事實□
14 所示職務，故僱傭關係應存於雙方間而應予恢復，迭經本院
15 109 年8 月28日109 年度勞訴字第119 號判決駁回原告之訴
16 、高院110 年6 月29日109 年度勞上字第188 號判決駁回原
17 告變更之訴（即確認僱傭關係存在）、最高法院110 年10月
18 21日110 年度台上字第2712號裁定駁回上訴確定。

19 (四)被告曾各於110 年1 月14日、同年8 月12日、111 年1 月25
20 日、同年11月16日開立共4 次改善通知單予原告；再以同年
21 11月28日令通知原告於前案事件確定後仍持續不斷傳送不實
22 訊息，傷害太子建設公司信譽故記大過2 次，另因原告於11
23 1 年11月16日與被告管理幹部發生衝突、拒簽署第4 次改善
24 通知單，故以111 年11月30日太管總管0000000 號令記大過
25 1 次，並稱因上述行為，將給予最後輔導機會並檢討職缺調
26 職處分。

27 (五)太子建設公司曾以111 年9 月26日太北字第11109005號函予
28 被告，表示原告於前案事件確定後仍不服判決任意指摘抱怨
29 ，造成太子建設公司與臺大備受困擾，請求被告予以處置。

30 (六)原告於111 年7 月至同年0 月間申請勞檢後，被告於111 年
31 11月1 日經北市勞動局以北市勞動字第11160289331 號函裁

01 罰10萬元，並於112 年1 月5 日公告。

02 (七)原告於000 年00月0 日下午4 時35分許向北市勞動局提出申
03 訴。

04 (八)Q告以111 年12月7 日(111)太管北字第001 號人事派遣
05 異動令公告將於同年月12日起調動原告至址設臺北市○○區
06 ○○街0 段00巷00號之忠順大院接待秘書(即系爭調職行為
07)，並要求原告於111 年12月12日上午11時至被告臺北營業
08 處辦理報到。

09 (九)被告法定代理人謝明汎曾以自己名義，於111 年12月15日以
10 台南東寧路存證號碼000275號郵局存證信函送達原告，通知
11 應於111 年12月20日至被告臺北營業處報到，未報到者自11
12 1 年12月21日依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止，此於
13 同年月22日送達。

14 (十)原告於111 年12月19日向北市府勞動局申請勞資爭議調解，
15 北市府勞動局於同年月23日發開會通知單，但兩造於112 年
16 1 月13日調解不成立。

17 □被告於112 年1 月17日以台南東寧路存證號碼000008號郵局
18 存證信函予原告，告知原告均未依期報到，自111 年12月12
19 日起無正當理由繼續曠工3 日，故依勞動基準法第12條第1
20 項第6 款終止系爭契約。此存證信函於翌(18)日送達原告
21 。

22 □原告另對被告提起請求給付工資(即防疫津貼)之訴，經本
23 院112 年6 月30日112 年度勞小字第19號判決被告應給付原
24 告1 萬2,000 元，及自112 年1 月8 日起至清償日止按年息
25 5%計算之利息並告確定。

26 四、原告另主張因被告系爭調職行為違反勞動基準法第10條之1
27 規定無效，其並非無正當理由繼續曠工3 日或1 個月曠工6
28 日，被告終止系爭契約違法，兩造間僱傭關係繼續存在，被
29 告應給付及提繳自111 年12月22日起至復職日止薪資、勞工
30 退休金至原告勞退專戶等情，則為被告所否認，並以前詞置
31 辯。是以，本件爭點厥為：(一)系爭契約是否仍繼續存在？抑

或業已終止？1.被告所為不爭執事實(四)所示開立改善通知單是否確有上載原告之行為（即被告112 年10月4 日民事陳報狀第2 頁至第3 頁即本院卷第262 頁至第263 頁所示），因而違反被告工作規則第60條第6 項第12款、第101 條第8 款與第12款等規定？2.被告所為不爭執事實(八)調職行為，是否違反勞動基準法第10條之1 第1 款、第2 款規定而無效？3.被告所為終止意思表示之日期、方式及原因為何？①如為不爭執事實(十)所示存證信函寄送行為，是否代表被告發生終止之效力？所為終止日期是否違反勞資爭議處理法第8 條，勞動基準法第74條規定而無效？②如為不爭執事實□所示存證信函寄送行為，是否確有連續曠工3 日（即自111 年12月12 日起至112 年1 月18日止均曠職？）之情形？或因調動不合法而無連續曠工情形，或有勞動基準法第74條規定而無效？(二)原告請求被告給付自111 年12月22日至112 年5 月31日期間未給付之工資14萬9,333 元及法定遲延利息，以及自112 年6 月1 日起至原告復職前一日止按月於次月5 日給付2 萬8,000 元及各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？(三)原告請求被告提繳8,640 元至原告勞退專戶，及自112 年6 月1 日起至原告復職前一日止按月於次月5 日提繳1,728 元至原告勞退專戶，有無理由？（見本院卷第527 頁至第528 頁、第583 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

(一)被告所為不爭執事實(八)調職行為，並未違反勞動基準法第10 條之1 第1 款、第2 款規定而無效：

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：□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，勞動基準法第10條之1 定有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不

得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範；易言之，其判斷之標準應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，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範圍內，則非權利濫用（最高法院110 年度台上字第34號、110 年度台上字第43號判決要旨參照）。再勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高法院111 年度台上字第2 號判決要旨參照）。

2.被告所為系爭處分、調職行為及所憑事由，除係憑藉於被告111 年11月23日111 年度第二次人事評議會議簽到表與會議紀錄所載程序，以及被告工作規則第60條第6 項第12款、第101 條第4 款、第8 款與第12款「違反忠誠義務使被告有受重大損害之虞」、「危害客戶名譽」、「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者」、「在工作場所言語恐嚇、辱罵他人，傷害公司或個人之信譽者」外（見本院卷第355 頁至第361 頁、第363 頁至第384 頁），即如系爭處分所載：原告於前案事件110 年10月21日（函文則載為同年11月15日）最高法院110 年度台上字第2712號裁定上訴駁回確定後，仍不斷傳送不實訊息，屢勸不改，毫無悔意，傷害太子建設公司信譽等行為，以及111 年11月16日對第四通知單不予簽署、不聽從勸導且怒罵幹部、對勸導主管拍桌等事實，在案（見本院卷第43頁、第215 頁）。經查：

①原告於前案事件確定後仍針對太子建設公司持續傳送不實訊息，經勸說無用等客觀事實，業據被告提出原告屢於110 年12月24日上午9 時15分、同年12月29日上午11時49分、111 年1 月5 日中午12時44分、同年1月13日上午9 時59分、同年0 月00日下午3 時23分許寄送予太子建設公司人員、數名共事

01 同仁關於其對前案事件之眾多不滿諸如「太子建設無所謂的
02 耗費大筆資金聘用律師事務所以為可以掩蓋公司違法轉掛勞
03 工」、「不會因為公司有請律師顧問就可以游走游走勞基法
04 底線」、「繼續鑽法律漏洞轉掛勞工侵害勞工權益」等內容
05 之電子郵件；值勤交接簿111年6月24日工作交接內容欄中
06 原告所為與該欄其他關於預計退宿房號、檢測飲水機水質毫
07 無關連之「因為太子建設主管不清楚太子公寓大廈的規定，
08 有薪資、出缺勤問題，請找我們僱主太子公寓大廈詢問。PS
09 太子建設說過的話不會承認，但是說太子建設說謊成性會被
10 開立改善單，所以只能說太子建設不清楚」等手寫註記；11
11 1年9月19日以電子郵件正副本傳送予太子建設公司與被告
12 人員、共事同仁記載除自身特休未休折算工資發放時間詢問
13 外，另補充：「人資拖欠員工薪資沒半點歉意真的是不知羞
14 恥，還好意思約談員工在約談報告裡指責員工，大言不慚地
15 回覆勞動局處理結果無職場霸凌情形，真的就是不知羞恥…
16 …」；以及第三、四通知單等在卷可參（見本院卷第271頁
17 至第285頁、第291頁至第274頁、第194頁至第195頁、
18 第209頁）。

19 ②原告於111年11月16日對第四通知單不予簽署、不聽從勸導
20 且怒罵幹部、對勸導主管拍桌等事實，亦有第四通知單上所
21 載註記、原告於北市勞檢處申訴案件紀錄表自述：「……於
22 111年11月16日上午10時30分，因上班時間發email以及寄
23 送班表未遮罩同事電話號碼，而被主管約談……本人與主管
24 爭執，並拒絕簽署改善通知單……」等附卷足證（見本院卷
25 第213頁、第45頁；本院卷乙一第45頁），要非子虛。

26 3.其次，兩造間事務員勞動契約書前言、第14條及第29條各約
27 定：「……就此甲乙雙方同意以之為期訂立勞動契約，除法
28 律規定外，乙方（按：即原告）願遵守甲方工作上之指揮監
29 督及遵循甲方之工作規則及有關行政管理規範……」、「基
30 於甲方經營與管理之必要，於符合勞動基準法第10條之1所
31 定原則調動乙方工作時（含地點或通常可勝任之工作內容）

01 乙方不得拒絕，違者得依相關法令規定辦理」、「其餘未約
02 定事項，雙方同意依據甲方之工作規則及其他行政管理規章
03 行之」等情在卷（見本院109 年度勞訴字第119 號卷，下稱
04 勞訴119 卷，第97頁至第99頁），堪認祇要未違反勞動基準
05 法第10條之1 調動五原則規範，被告依系爭契約即有變更原
06 告工作地點之權利，殆無疑義。衡之第一至四通知單改善事
07 由欄電腦打字與手寫內容、歷來電子郵件、監視器影像等先
08 後時序以觀（見本院卷第43頁、第205 頁、第207 頁至第21
09 0 頁、第213 頁、第269 頁至第289 頁、第295 頁至第327
10 頁、第330 頁至第353 頁、第483 頁至至第487 頁、第491
11 頁），比對兩造間事務員勞動契約書第10條約定每日工作時
12 間（見勞訴119 卷第98頁），於遭被告或太子建設公司現場
13 主管以其曾在上班時間傳送非其工作內容等疑義電子郵件之
14 行為為揭釐，屢屢告知「勿於上班辦理與上班無關之事務，
15 籲請於上班時間，做好櫃檯服務工作」、「注意工作配合度
16 與出言不遜」等情事提醒後，原告仍逕以其主觀上認定該等
17 信件與工作相關、未影響上班工作為其辯詞，此後仍多次為
18 之，甚未能理解「勿於上班辦理與上班無關事務」之意，於
19 上班時間為私人行為（如外出購買咖啡、在櫃檯處包裝自用
20 禮品或從事個人行為等），抑或對本應屬主管決定事項以強
21 烈措辭為其主觀建議，或對現場主管提醒不應在上班時間閱
22 覽自身書籍之行為泛稱係主管騷擾其上班，更未詢問同事或
23 再為觀察而係直接對同事提起妨害秘密告訴經臺北地檢檢察
24 官為111 年度偵字第28137 號不起訴處分等行為舉措（見本
25 院卷第269 頁、第333 頁、第197 頁至第199 頁），足見原
26 告於原工作處所提供勞務、待人接物等方式，與該處監督、
27 管理或人際相處等文化不合，更使太子建設公司與被告間原
28 成立派遣契約（見本院卷第500 頁、第583 頁），由被告派
29 遣人力至該處提供勞務之預定效能不增反減，使被告原依該
30 派遣契約對太子建設公司所負契約義務有所影響，則被告基
31 於前述事由、據第一至四通知單多次「對員工行為初步處置

、善意提醒改善」（見本院卷第269 頁、第495 頁）未果等情況下，因而為系爭調職行為，尚屬伊企業團體運作、經營效率之管理需求所為，此自被告111 年度第二次人事評議會議紀錄上呈現係衡量原告於前案事件業已底定後仍屢屢指摘太子建設公司，故人事評議會認或有原告無法適應原工作處所、繼續在現職服務等記載（見本院卷第359 頁至第361 頁），亦可見一斑。

4.又系爭調職行為對原告所為職務調動，據被告於人事派遣異動令上所載：請原告自111 年12月12日自原工作處所太子學舍長興院區櫃檯接待人員職稱調任為忠順大院社區接待秘書，且於該日上午11時先至臺北營業處辦理報到一節，有被告111 年12月7 日（111 ）太管北字第001 號人事派遣異動令（內部行文）等存卷足考（見本院卷第47頁、第217 頁），與原告在原工作處所擔任櫃檯接待人員職務之內容並無不同，乃其體能及技術可得勝任，復無任何調降工資之字眼可言；復自錄音檔與錄音譯文中呈現被告人員告知月薪3 萬2,000 元，但原告旋以主觀上認屬違法調職而全然否決等情（見本院卷第391 頁至第393 頁、第503 頁、第524 頁），更見系爭調職行為對原告工資及其他勞動條件要無不利變更之處。再忠順大院位於臺北市○○區○○街0 段00巷00號，仍位於臺北市區內，相較於原告住所前往原工作處所時間，縱搭乘大眾交通工具亦僅多耗費約10分一節，有GOOGLE搜尋與地圖查詢結果附卷可查（見本院卷第105 頁至第107 頁、第237 頁至第239 頁），原告也未具體說明其家庭生活情形有何過遠、交通不便之情形，於一般通念而言尚未逾越可忍受之程度範圍，當符合勞動基準法第10條之1 調動五原則，洵堪認定。

5.原告雖主張被告系爭調職行為係因其於111 年12月1 日向北市勞動局申訴所為，實有勞動基準法第10條之1 第1 款不當動機及目的云云。然以：

①原告於000 年00月0 日下午4 時35分許向北市勞檢處對被告

01 申訴後，北市勞檢處係以同年月8 日北市勞檢職字第111603
02 29302 號函予被告要求提供原告於111 年度在原工作處所執
03 行職務遭不法侵害處理流程相關資料，被告則於同年月20日
04 回覆北市勞檢處等情，有北市勞檢處勞工申訴案件紀錄表、
05 被告111 年12月20日太管總管0000000 號函暨相關資料等在
06 卷可查（見本院卷第45頁；本院卷乙三全卷），顯見於被告
07 112 年12月7 日為系爭調職行為之際，北市勞檢處尚未函請
08 被告提供相關資料，則被告最早於同年月8 日以後方悉原告
09 向北市勞檢處申訴之情況下，單以原告申訴行為時點早於被
10 告調職行為時間，遽謂被告係因原告申訴行為考量而予調任
11 、具不當動機與目的，要屬率斷。

12 ②至原告所提現場主管在值勤交接簿黏貼文件之翻拍照片、LI
13 NE對話紀錄擷圖（見本院卷第409 頁至第425 頁），全屬關
14 於提供勞務相關事項（諸如請假、漏忘打卡或遲到之補救處
15 理方式）、春節或選舉日排班及尾牙福利規範，與原告所載
16 上情大相逕庭，至太子建設公司主管管理方式更與原告前述
17 猶仍指摘早已確定之前案事件情形相悖；又北市勞動局111
18 年9 月7 日案件查詢回覆擷圖、勞動部違反勞動法令事業單
19 位（雇主）查詢系統結果（見本院卷第441 頁至第443 頁）
20 ，至多僅有時間先後順序之巧合，原告於111 年12月1 日所
21 為申訴顯與被告系爭調職行為毫無關聯，業有前揭客觀事實
22 如上，原告未能提出系爭調職行為與其申訴間具相當因果關
23 係之積極證據，是其此部分主張，礙難憑採。

24 (二)被告所為不爭執事實□所示寄送存證信函之行為，應生終止
25 之效力，是系爭契約於112 年1 月18日時即依勞動基準法第
26 12條第1 項第6 款事由終止：

27 1.按勞工有無正當理由繼續曠工3 日，或1 個月內曠工達6 日
28 者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1 款、第2 款
29 及第4 款至第6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起
30 ，30日內為之，勞動基準法第12條第1 項第6 款、第2 項定
31 有明文。

01 2.本件被告係以不爭執事實□所示寄送存證信函行為，為依勞
02 動基準法第12條第1 項第6 款終止意思表示之答辯，並有該
03 112 年1 月17日台南東寧路存證號碼000008號郵局存證信函
04 、收件回執等存卷足憑（見本院卷第221 頁至第223 頁、第
05 385 頁至第386 頁）。查被告系爭調職行為乃合法調動，業
06 經本院詳予認定如上，原告卻至少自111 年12月12日起即未
07 依被告指示先至被告臺北營業處報到，遑論至忠順大院為接
08 待秘書工作直至112 年1 月18日被告終止之意思表示到達原
09 告止之期間，乃無正當理由繼續曠工3 日（且1 個月內曠工
10 達6 日）情形，是被告以寄送此存證信函為終止系爭契約之
11 意思表示，自屬有理，則系爭契約於112 年1 月18日即告終
12 止，堪以認定。

13 3.被告法定代理人謝明汎雖曾於111 年12月15日在寄件人上記
14 載自身姓名、蓋用被告大小章方式為不爭執事實□所示寄送
15 存證信函之行為，並有該日台南東寧路存證號碼000275號郵
16 局存證信函在卷可徵（見本院卷第219 頁至第220 頁），但
17 此行為非被告作為終止系爭契約意思表示之抗辯，伊亦自述
18 係為避免違反勞資爭議處理法第8 條規定而再為不爭執事實
19 □所示終止之意思表示（見本院卷第265 頁），本院當毋庸
20 就是否該存證信函即為代表被告、有無違反勞資爭議處理法
21 第8 條，勞動基準法第74條規定適用等爭點予以論究，併予
22 指明。

23 (三)原告不得請求請求被告給付自111 年12月22日起至復職日前
24 一日止之工資，但得請求自111 年12月至112 年1 月17日期
25 間之勞工退休金提繳：

26 1.給付工資部分：原告自111 年12月12日起既無任何履行被告
27 系爭調職行為後勞務給付之義務，依民法第487 條「僱用人
28 受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬
29 」規定之解釋以觀，其當不得請求此段期間勞務給付之對價
30 即報酬，自不待言；至112 年1 月18日以後，因系爭契約業
31 已終止，被告依系爭契約所負給付報酬之義務業已消弭，原

告請求被告給付工資，要屬無據。

2. 提繳勞工退休金部分：被告於僱用原告期間每月應提繳1,728元至原告勞退專戶等事實，如不爭執事實□所載，則在系爭契約於112年1月18日因被告依勞動基準法第12條第1項第6款終止之意思表示到達原告以前，兩造間僱傭關係既仍繼續存在，被告當應持續為原告提繳勞工退休金，殆無疑義。參勞動部勞工保險局112年8月11日保退五字第00000000280號函暨原告勞退專戶明細所示（見本院卷第123頁至第137頁），被告於111年12月僅為原告提繳1,210元，112年1月則全未提繳，是被告尚應提繳1,466元至原告勞退專戶（計算式： $【1,728 - 1,210】 + 【1,728 \times 17/31】 \div 1,466$ ，元以下四捨五入），應堪認定。

五、綜上所述，被告所為系爭調職行為並無不法之處，但原告自111年12月12日至112年1月17日期間，全未依被告系爭調職行為至忠順大院即新工作地點提供勞務，被告不僅不負給付報酬之義務，伊以勞動基準法第12條第1項第6款規定於112年1月18日終止系爭契約，於法要無不合，但仍應於系爭契約存續期間（即至112年1月17日）補足提繳至原告勞退專戶之勞工退休金。從而，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求：被告應提繳1,466元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就主文第1項依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論

01 列，併此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：因本件被告獲絕大部分勝訴而僅就勞
03 工退休金1,466 元部分敗訴，故依上述情形，依民事訴訟法
04 第79條規定，命原告一造負擔訴訟費用。

05 中 華 民 國 113 年 1 月 30 日
06 勞動法庭 法 官 黃鈺純

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
11 書記官 李心怡