

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第152號

原告 林信中

被告 DJK一實股份有限公司

法定代理人 久保田寬治

訴訟代理人 李岳霖律師

王怡茜律師

林岳延律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年7月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國112年4月6日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一) 原告於89年11月2日起受雇於被告公司擔任工程師，工作  
03 內容為半導體機台售後維修服務，被告前於97年3月18日  
04 表示依勞動基準法第11條第2款規定，自97年4月17日起終  
05 止兩造間僱傭關係契約。原告提起確認僱傭關係之訴訟，  
06 經臺灣高等法院以99年度勞上字第89號判決（下稱前案判  
07 決），判決確定後原告前往被告公司表示欲恢復原職，被  
08 告公司要求原告「在家待機」，同時刪除原有之加薪獎金  
09 等福利，自此兩造合意「在家待機」勞動條件至112年已  
10 十餘年，期間被告公司按月於每月25日給付原告新臺幣  
11 (下同) 5萬0800元。

12 (二) 嗣被告公司於112年2月1日通知原告復職，原告報到後，  
13 被告公司卻片面通知變更勞動條件改為「公司待機」，而  
14 非告知原告復職後應有之工作內容以「恢復原職」，故原  
15 告至被告公司上班3天後，於112年2月4日以存證信函通知  
16 被告公司自同日起請特休22日，並於該函表示，不同意被  
17 告公司片面將勞動條件由「在家待機」變更為「公司待  
18 機」，且要求被告公司若不提供具體工作內容讓原告「恢  
19 復原職」，則特休完畢後，原告將回復原有合意之「在家  
20 待機」工作條件。

21 (三) 詎被告公司以原告無故曠職3日為由，於112年4月6日以存  
22 證信函通知解雇原告，惟被告公司片面將勞動條件之工作  
23 地點由「在家待機」改為「公司待機」，明顯違反勞動基  
24 準法第10條之1之調動工作5原則之第2款、第5款，故被告  
25 公司以上開函通知被告雙方於112年4月17日終止勞動契  
26 約，顯不合法。

27 (四) 爰依據民事訴訟法第247條第1項前段、兩造間之勞動契約  
28 關係，提起本件訴訟，並聲明：(一) 確認原告與被告間  
29 之僱傭關係存在。(二) 被告應自112年4月6日起至被告  
30 復職日止，按月於每月25日給付5萬0800元，及自各期給  
31 付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 (三)原告願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告於89年11月1日起受聘於被告公司，最初受僱擔任工  
04 程部技術人員一職，嗣於94年4月升任服務課課長，後於  
05 96年4月調任為半導體小組技術主任；因被告公司於95、  
06 96年度連續虧損，考量原告所負責之技術部分之業務量萎  
07 縮，且原告無其他專業技術領域，故於97年3月18日對被  
08 告發出資遣預告通知，原告不服，對被告公司提起確認僱  
09 傭關係存在之訴。

10 (二)案經前案判決確認兩造僱傭關係存在確定，因被告公司已  
11 無適合職務安置原告，故請原告在家中待命，直至111年  
12 11月11日，被告公司始通知原告應於112年2月1日返回公  
13 司辦理復職，詎被告雖於上開期日至公司上班3日，惟自  
14 112年2月4日起，即表示請特休22日，自112年3月8日起即  
15 應返還至被告公司上班，然原告除於112年3月10日短暫進  
16 入公司辦理結清舊制勞工保險年資手續外，並未履行至被  
17 告公司服勞務之義務，而屬曠職，被告公司於112年4月6  
18 日依勞動基準法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞務  
19 契約。

20 (三)原告過往10年居家待命未曾提任何勞務，虛耗被告資源，  
21 被告基於企業經營所必須，所為前開調動並未變更原告工  
22 資、福利，並將原告復職要求提供實質勞務，難認有何影  
23 響原告個人及家庭生活利益等語，資為抗辯。並聲明：

24 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准  
25 宣告免為假執行。

26 三、不爭執事項（見本院卷第156頁，依卷內證據、本院判決文  
27 字調整）

28 (一)原告自89年11月1日受僱被告擔任工程師。

29 (二)被告前於97年3月18日表示依勞動基準法第11條第2款規  
30 定，自97年4月17日起終止兩造間僱傭關係契約。原告提  
31 起確認僱傭關係之訴訟，經前案判決確認兩造間僱傭關係

01 存在。

02 (三) 前案判決確定後，原告於100年10月3日復職，經被告要求  
03 原告在家待機，被告並按月於每月25日給付原告薪資5萬  
04 0800元。

05 (四) 被告於111年11月11日以台北光華郵局437號存證信函要求  
06 原告於112年2月1日辦理報到復職手續，原告於112年2月1  
07 日至被告公司上班。

08 (五) 原告於112年2月4日以基隆新豐街郵局13號存證信函通知  
09 自同日起請特休22日，並以兩造合意工作指示為在家待機  
10 為由，未再前往被告公司。

11 (六) 被告於112年2月7日以台北光華郵局41號存證函要求原告  
12 填寫存證信函附件之休假申請單補辦請假手續，並重申原  
13 告應自112年2月1日應返回被告公司上班。

14 (七) 原告於112年2月24日以基隆愛三路74號存證信函，通知被  
15 告公司於原告休假完畢後，雙方自當遵循先前勞資合意之  
16 勞動條件為「在家待機」。

17 (八) 被告於112年4月6日以台北光華郵局170號存證信函，表示  
18 依照依勞動基準法第12條第1項第6款之規定終止勞動契  
19 約。

20 (九) 原告於113年3月10日前往被告公司填寫舊制年資結清申請  
21 單。

#### 22 四、本院之判斷

23 (一) 被告公司於112年2月1日以將原告工作地點自「在家待  
24 機」改為至被告公司上班，其調動無違反調動原則：

- 25 1. 按勞工應從事之工作，及工資之議定、調整、計算等有關  
26 事項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條  
27 第1、3款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有  
28 關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應  
29 依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法  
30 院96年度台上字第2749號判決意旨參照）。又「雇主調動  
31 勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原

01 則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目  
02 的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及  
03 其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工  
04 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以  
05 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞  
06 基法第10條之1定有明文。且調職命令應受權利濫用禁止  
07 原則之規範，此觀該條立法說明即明。是判斷雇主之調職  
08 命令是否合法，應就其經營上有無必要性或合理性與勞工  
09 因調職所蒙受之不利益，依上開規定為基準，綜合考量判  
10 斷雇主調動有無權利濫用或違反誠信原則。揆其立法意旨  
11 係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之  
12 標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性（最高法院  
13 111年度台上字第2號判決意旨參照）。又是否符合勞基法  
14 第10條之1第5款規定，其判斷之標準，應自調職在業務上  
15 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活  
16 上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常  
17 生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念  
18 未逾勞工可忍受之程度範圍，則非權利濫用（最高法院  
19 110年度台上字第43號判決意旨可參）。

20 2. 被告自前案判決確定後，即同意原告「在家待機」，嗣被  
21 告公司於112年2月1日變更勞動條件為實地至被告公司上  
22 班，核屬對原告職務之調動（下稱系爭調動）。原告則主  
23 張前開調動不符合勞動基準法第10條之1第2款、第5款。  
24 經查，系爭調動除變更在家待機為實地至被告公司上班，  
25 就工資、福利及其餘勞動條件均未變更，原告主張此為不  
26 利之變更，已無可採。而原告於89年11月1日起受雇被告  
27 擔任工程師，嗣升任為服務課課長，再調任為半導體小組  
28 主任等節，有前案判決在卷可佐（見本院卷第64至65  
29 頁），可徵原告本來職務即為實際至被告公司或指定地點  
30 提供勞務。則被告所為調動，本即依照兩造間勞動契約要  
31 求原告實際提供勞務。再原告既應依照勞動契約提供實際

01 勞務給付，自難謂此調動將致原告家庭、生活利益有影  
02 響，系爭調動並無違反勞基法第10條之1第2款、第5款之  
03 規定甚明。原告固主張被告要求原告至公司待命，應提供  
04 加薪獎金及交通津貼云云。然依前案判決，兩造合意之工  
05 資僅為5萬0800元（見本院卷第65至67頁），原告主張被  
06 告應再給付兩造合意以外之獎金、津貼，即無依據。

07 (二)被告依勞動基準法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約  
08 合法：

09 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  
10 者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款  
11 及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日  
12 起，30日內為之，勞動基準法第12條第1項第6款、第2項  
13 定有明文。

14 2.被告系爭調動已合於勞動基準法第10條之1規定而屬合  
15 法，已如前述，原告即應自特休完畢，即112年3月8日起  
16 至被告公司實地提供勞務，然原告自該日起均未實地至被  
17 告公司提供勞務，乃為無正當理由曠職。被告於112年4月  
18 6日以台北光華郵局170號存證信函依勞動基準法第12條第  
19 1項第6款終止意思表示（見本院卷第75至76頁），即有理  
20 由，兩造勞動契約於112年4月7日即告終止，堪以認定。

21 (三)綜上，兩造勞動契約已於112年4月7日終止，原告訴請確  
22 認僱傭關係存在，並請求被告公司給付其後工資，亦屬無  
23 據。

24 五、綜上所述，被告所為系爭調職合於勞動基準法第10條之1  
25 第2款第5款，而屬合法，原告應至被告公司實地提供勞  
26 務，被告於112年4月6日以原告特休完畢未提供勞務為  
27 由，依照勞動基準法第12條第1項第6款規定終止系爭契  
28 約，於法要無不合，綜上，原告依據兩造間勞動契約、民  
29 事訴訟法第247條第1項、民法第487條前段，請求確認兩  
30 造間僱傭關係存在，並自112年4月6日起至原告復職日  
31 止，按月於當月25日給付薪資5萬0800元，及自各期應給

01 付之次日起至清償日止按周年利率百分之五計算之利息，  
02 均無理由，應予駁回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲  
03 請即失所依據，應併予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟  
05 酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

08 勞動法庭 法官 曾育祺

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

13 書記官 林祐均