

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第150號

原告 楊菊娟

訴訟代理人 陳振東律師

複代理人 鄧凱元律師

張碧月律師

被告 台業環境清潔維護股份有限公司

法定代理人 莊淳

訴訟代理人 魏佳宇

曾華嘉

被告 王先成

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認被告台業環境清潔維護股份有限公司於民國一一三年十月二十八日所為之調職處分無效。

二、確認原告與被告台業環境清潔維護股份有限公司間僱傭關係存在。

三、被告台業環境清潔維護股份有限公司應自民國一一三年十一月六日起至原告復職之日止，按月於每月十日給付原告新臺幣伍萬壹仟貳佰陸拾柒元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、被告台業環境清潔維護股份有限公司應自民國一一三年十一月六日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣參仟壹佰捌拾元至原告之勞工退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告台業環境清潔維護股份有限公司負擔百分之九十四，餘由原告負擔。

七、本判決第三、四項所命給付，於各期清償期屆至後得假執

01 行。但被告台業環境清潔維護股份有限公司如各以每期新臺
02 幣伍萬壹仟貳佰陸拾柒元、參仟壹佰捌拾元為原告預供擔
03 保，得免為假執行。

04 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序方面

07 一、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
08 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
09 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
10 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
11 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
12 112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件原告主張被告
13 台業環境清潔維護股份有限公司（下稱被告台業公司）於民
14 國113年10月28日調動原告職務之行為無效，應回復原告原
15 任之職務，以及被告台業公司終止兩造間勞動契約，非屬適
16 法，僱傭關係應仍存在等語，惟為被告台業公司所否認，則
17 系爭調動是否有效以及僱傭關係是否存在即屬不明確，原告
18 主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不妥之狀
19 態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告提起本件訴
20 訟，自具確認利益。

21 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求
22 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第
23 2款定有明文。查原告起訴就聲明第5項部分，原以民法第18
24 4條第1項前段、第195條第1項前段、第188條第1項、第184
25 條第2項規定為請求權基礎，請求被告連帶給付新臺幣（下
26 同）20萬元（見本院卷第17至22頁）。嗣於114年7月24日具
27 狀追加民法第185條第1項、第483條之1、第487條之1規定作
28 為請求權基礎（見本院卷第189頁），經核原告追加請求權
29 基礎之前後，均係以被告王先成有無為下述霸凌行為，以及
30 被告台業公司有無建置防免職場不法侵害措施，其等是否負
31 有連帶賠償20萬元精神慰撫金為據，追加前後主要爭點有其

共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，得於追加後請求之審理予以利用，應認請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

三、被告王先成未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)伊自113年7月9日起受僱於被告台業公司，經公司指派至元大金融廣場（下稱元大廣場）擔任清潔員，113年9月起，月薪為5萬1,267元（下稱系爭勞動契約）。詎被告台業公司派駐之主管即被告王先成到任後，因不諳清潔設備操作，竟罔顧專業且不顧衛生疑慮，要求伊以跪地方式，以桌用拭水板頭清潔地毯髒污，經伊建言及業主員工投訴後，被告王先成反遷怒於伊，除拒絕代伊向被告台業公司轉達加班費計算有誤外，復於113年10月22日營業時間，在元大廣場對伊咆哮、辱罵：「我是主任，今天妳就要把這裡給我清乾淨，否則妳給我試試看」等語；又於翌（23）日在清潔員會議中，威脅稱：「妳很跣嘛！有靠山齁，對我大小聲、打小報告…不指名道姓，但是說某人，應該心裡有數…我一定不會讓妳有好日子過！」等語。被告王先成再於113年10月28日以主管身分透過LINE在未經伊同意下，預告伊工作地點將於同年11月1日調動至月薪較低、工時較長之臺北市○○區○○路0號之華新A6（下稱華新A6），勞動條件顯有不利變更，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，應為無效。

(二)此外，伊於113年11月1日至同年月5日因腳痛而向被告王先成請病假，並無勞基法第12條第1項所列各款事由，豈料被告台業公司竟在未合法通知之情形下，終止系爭勞動契約，其終止並不合法，伊已向被告台業公司表達繼續提供勞務之意而遭被告台業公司拒絕，則伊於被告台業公司再表示受領

01 前無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬以及提繳勞工退休
02 金。

03 (三)甚且，被告王先成利用主管身分，除對伊為上開不合理工作
04 要求，並對伊為上開咆哮、威脅、辱罵，甚至違法調動伊，
05 已侵害伊人格權、名譽權、自由權，致伊受有精神上相當之
06 痛苦，自得請求被告王先成賠償精神慰撫金20萬元。又被告
07 台業公司怠於建置友善職場環境，容任被告王先成對伊施以
08 上述職場霸凌行為，更怠於建置內部申訴管道，未預防伊於
09 工作場所遭受他人為身體或精神不法侵害，致侵害伊人格權
10 甚鉅，應與被告王先成連帶賠償伊精神慰撫金20萬元。

11 (四)爰依附表所示之請求權基礎提起本件訴訟等語，並聲明：(一)
12 如附表編號1至5「訴之聲明內容」欄所示訴之聲明。(二)聲明
13 第3至5項願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)被告台業公司：系爭勞動契約第3條約定，伊得視工作需要
16 調整工作地點，原告既已簽署即表示同意，而伊因華新A6人
17 力不足調整原告工作地點，係基於企業經營之必要性所為，
18 並無任何不當動機或職場霸凌意圖，且原告調職後勞動條件
19 均維持不變，調動後之工作內容亦為原告體能及技術所能勝
20 任，兩者地點相距不到3公里，並有大眾運輸工具可達；又
21 伊於調職前已透過電話確認報到事宜，且法律並無規定調動
22 必須取得勞工之書面同意，原告若對調動有異議，應積極表
23 示反對而非保持單純沉默，顯見其已明示或默示同意調動；
24 再者，依原告提出之對話紀錄可知，其請假之意思表示並未
25 經被告王先成受領，原告亦未以手機或簡訊確認，難認其請
26 假程序合法而構成無故曠職，伊遂依勞基法第12條第1項第6
27 款規定終止系爭勞動契約，自屬合法，伊無再給付薪資或提
28 繳勞工退休金之義務；此外，原告未證明被告王先成有所
29 稱之霸凌行為，縱然有之，被告王先成係對職務上之指示所
30 抒發之偶發性、情緒性用語，而非持續性、密集性之霸凌行
31 為，且地毯清潔方式係基於產品特性及工作方式理解不同，

01 屬清潔事業常態，無損人格尊嚴，況且伊內部設有相關申訴
02 管道，原告若認為遭受職場霸凌得循管道主張等語，資為抗
03 辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不
04 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 (二)被告王先成：原告負責之樓層頻遭客戶投訴，伊雖多次提醒
06 與勸導，原告仍未改善，伊僅要求原告將地毯擦拭乾淨，否
07 認伊有原告所稱之職場霸凌行為；再者，調職部分係因原告
08 遭投訴過多，經伊與被告台業公司討論後決定將原告調往華
09 新A6，並以LINE通知原告，其讀取訊息後並未表示反對，卻
10 未依約報到且不接電話，最終因曠職多日而遭解雇等語，資
11 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如
12 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、得心證之理由：

14 (一)被告台業公司於113年10月28日所為之調職處分（下稱系爭
15 調職處分）是否適法？

16 1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
17 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
18 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
19 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
20 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
21 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
22 庭之生活利益」。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫
23 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無
24 必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程
25 度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決意旨
26 參照）。

27 2.被告台業公司固抗辯，系爭勞動契約第3條約定，伊得視工
28 作需要調整工作地點，原告既已簽署即表示同意，而伊因華
29 新A6人力不足調整原告工作地點，係基於企業經營之必要性
30 所為，並無任何不當動機或職場霸凌意圖，且原告調職後之
31 勞動條件均維持不變，調動後之工作內容亦為原告體能及技

術所能勝任，兩者地點相距不到3公里，並有大眾運輸工具可達，甚且華新A6主管電詢原告是否會來上班，其回覆會，亦可認原告對於調職處分已為同意等語，並提出勞動契約書、對話紀錄翻拍照片為證（見本院卷第109至110頁、第175頁），惟：

(1)觀諸被告台業公司所提出之勞動契約書（見本院卷第109至110頁），原告固於立契約書人（乙方）欄位簽名，但立契約書（甲方）並未有被告台業公司簽名，則該契約是否得拘束原告與被告台業公司，已非無疑。

(2)又被告台業公司於本院審理時陳稱：有無事先詢問原告意願，要問被告王先成，因被告王先成才是現場主管等語（見本院卷第151頁）；被告王先成則稱：沒有先詢問原告意願，是依照契約約定去調動等語（見本院卷第151頁），難認被告台業公司為系爭調職處分前已徵得原告之同意。至被告辯稱原告已向華新A6主管表示會去上班乙節，並提出上開對話紀錄為證，然原告於113年11月1日起之請假仍是向被告王先成為之，主觀上應係認定被告王先成方為其主管，而被告王先成在元大廣場服務之期間為113年10月6日至同年12月底，亦經其自陳在卷（見本院卷第152頁），可認原告認知之工作地點仍為元大廣場，亦難認其嗣後有同意系爭調職處分。

(3)再者，被告台業公司就因華新A6人力不足而調整原告工作地點乙節，並未提出任何證據以實其說，則依被告台業公司所提出之證據資料，無從認定原告有同意系爭調職處分，且該調職在業務上有必要性或合理性，是原告主張系爭調職處分不符合勞基法第10條之1規定，核屬有據。

(二)被告台業公司終止系爭勞動契約是否適法？

1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，勞基法第12條第1項第6款定有明文。次按所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事

01 故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手
02 續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正
03 當理由，應認構成曠工。又按民法第234條規定，債權人對
04 於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負
05 遲延責任。債權人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為
06 受領給付必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀
07 態始得認為終了（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨
08 參照）。再按雇主違法調職者，勞工固無接受之義務，惟勞
09 工如未依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約而選擇繼續
10 留任時，自應繼續提供勞務；如雇主拒絕受領勞工提出之勞
11 務給付，或勞工因調職致客觀上無法提供勞務等情形，勞工
12 因此未服務，可認有正當理由（最高法院109年度台上字第2
13 250號判決意旨參照）。

14 2.經查，被告台業公司主張原告自113年11月1日起之請假均未
15 透過雲端系統請假，其請假程序不合法而構成曠職，伊乃於
16 同年月5日以台北中崙郵局存證號碼002120號存證信函（下
17 稱系爭002120號存證信函），依勞基法第12條第1項第6款規
18 定，終止系爭勞動契約等節，固據提出出勤異常單、系爭00
19 2120號存證信函、外勤筋斗雲系統翻拍照片為據（見本院卷
20 第105至107頁、第187頁）。惟證人即被告台業公司元大廣
21 場前清潔主任羅子欽於本院言詞辯論時證稱：原告是我在11
22 3年7月初面試進來，被告王先成是接任我的後手；6月進駐
23 時以紙卡為主，8月以後改成app打卡，若請假的話，清潔員
24 要告知我，並寫公司請假單，再由我簽名，兩者具備才是完
25 成請假，我再交給總公司，若我在忙或我請假，可以用Line
26 告知我，再補寫公司請假單，清潔員若忘記談寫公司請假
27 單，當月我會請他補填假單等語（見本院卷第294頁），可
28 知被告台業公司清潔人員請假之流程係得先告知其主管，其
29 後再填寫請假單。本件原告分別於113年11月1、4、5日透過
30 LINE向被告王先成請假乙節，有Line對話紀錄翻拍照片可憑
31 （見本院卷第43頁），且被告不爭執原告確實有傳送該等訊

息予被告王先成，而被告台業公司於113年10月28日所為之調職處分不符合勞基法第10條之1規定，業如上述，應認其主管仍為被告王先成。又被告王先成既有收到原告所傳送之上開訊息，縱然前者並未閱讀之，然該等訊息處於被告王先成可得支配管領下，應認該等請假之意思表示已達到被告，被告若認為該等請假程序尚未完備，理應於原告返還工作崗位後督促其儘快補填請假單，被告台業公司卻未為之，反而逕於113年11月5日寄發系爭002120號存證信函，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，難謂其終止合法，應認原告與被告台業公司間之僱傭契約法律關係仍然繼續存在。

3.原告請求被告台業公司給付薪資，有無理由？

(1)按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告於113年12月3日寄送臺北古亭郵局存證號碼001144號存證信函，請被告台業公司儘速恢復其原職務，並經被告台業公司收受等節，有該存證信函暨郵件回執可稽（見本院卷第49至53頁），原告已將準備給付之事情通知被告台業公司，為被告台業公司所拒絕，則依上說明，被告台業公司即應負受領遲延之責，且原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告在職期間之薪資自113年9月起為每月5萬1,267元，業據提出員工薪資條為憑（見本院卷第33頁），且未為被告台業公司

01 所爭執，則原告請求被告台業公司應自113年11月6日起至復
02 職之日止，按月於每月10日給付5萬1,267元，自屬有據。

03 (2)又按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲
04 延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
05 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其
06 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
07 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之
08 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
09 之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、「
10 「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
11 年利率為百分之五。」民法第229條第1項、第2項、第233條
12 第1項、第203條分別定有明文。原告主張每月薪資係於當月
13 10日給付乙節，為被告台業公司所未爭執，足見本件薪資債
14 權為定有期限之給付，則原告主張被告台業公司應於每月10
15 日給付5萬1,267元，及自各期應給付日之翌日起給付按年息
16 5%計算之法定遲延利息，於法自無不合。

17 4.原告請求被告台業公司按月提繳勞工退休金，有無理由？

18 被告台業公司自113年11月6日起即未為原告提繳勞工退休
19 金，為被告台業公司所未爭執，是原告請求被告台業公司自
20 113年11月6日起至原告復職之日止，按月提繳3,180元至原
21 告之勞工退休金專戶，同屬有據。

22 (三)原告請求被告連帶給付20萬元，有無理由？

23 1.按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，
24 民事訴訟法第277條有明文規定。而民事訴訟如係由原告主
25 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
26 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能
27 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又侵
28 權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵害他人權利，
29 亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損
30 害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求
31 權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。又所謂霸

01 凌，指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動
02 作或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷
03 擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之環境，或
04 難以抗拒，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正
05 常活動之進行而言。

06 2.原告主張其於任職期間，遭被告王先成以前述方式霸凌乙
07 節，固提出照片、對話紀錄翻拍照片為證（見本院卷第35至
08 39頁、第261至271頁），然觀諸該等證據資料，均無法看出
09 被告王先成確有利用其主管身分，對原告為上開不合理工作
10 要求，或有上開咆哮、威脅、辱罵行為，甚或是違法調動原
11 告，也無從看出被告台業公司有未善盡其雇主之保護責任。

12 3.從而，原告請求被告連帶賠償20萬元，即屬無據。

13 四、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認系爭
14 調職處分無效，以及請求確認其與被告台業公司間僱傭關係
15 存在；依民法第487條規定，請求被告台業公司應自113年11
16 月6日起至原告復職之日止，按月於當月10日給付5萬1,267
17 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算
18 之法定遲延利息；依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第
19 1項、第31條第1項規定，請求被告台業公司自113年11月6日
20 起至原告復職之日止，按月提繳3,180元至原告之勞工退休
21 金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理
22 由，應予駁回。

23 五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
24 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
25 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
26 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
27 同法第44條第2項規定同時宣告被告台業公司得供擔保，而
28 免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執
29 行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

30 六、本件為判決之基礎已臻明確，至被告台業公司聲請傳喚證人
31 黃漢容，待證事實為原告是否已與證人取得聯繫，並知悉將

調往證人所負責之華新A6等節，然本件事證已臻明確，並無調查之必要；另兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 2 月 11 日

勞動法庭 法 官 莊仁杰

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 115 年 2 月 12 日

書記官 鄭宇安

附表：原告訴之聲明與請求權基礎

編號	訴之聲明內容	請求權基礎
1	聲明第1項：確認原告與被告台業公司間僱傭關係存在。	民事訴訟法第247條
2	聲明第2項：確認被告台業公司於113年10月28日所為調職處分無效。	民事訴訟法第247條
3	聲明第3項：被告台業公司應自113年11月6日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告5萬1,267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。	民法第487條
4	聲明第4項：被告台業公司應自113年11月6日起至原告復職之日止，按月提繳3,180元至原告之勞工退休金專戶。	勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
5	被告應連帶給付原告20萬元，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。	民法第184條第1項前段、第188條第1項、第184條第2項、第185條、第483條之1、第487條之1

