臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第6號

上　訴　人　李運成
訴訟代理人　陳郁婷律師
複 代理 人　林晏安律師
被 上訴 人　金門酒廠實業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳昆璋
訴訟代理人　陳詩文律師
　　林羿樺律師
　　劉宜昇律師

上列當事人間請求確認調動無效等事件，上訴人對於中華民國110年10月15日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第148號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於112年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二至四項之訴部分，及訴訟費用之裁判（除減縮部分外）均廢棄。

二、確認被上訴人所為民國一〇九年四月六日金酒人字第一〇九〇〇〇三九六五號令之調動處分無效。

三、確認兩造間僱傭關係存在。

四、被上訴人應自民國一一〇年八月六日起至上訴人復職之前一日止，按月於每月一日給付上訴人新臺幣肆萬參仟柒佰參拾伍元，及自各該月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、其餘上訴駁回。

六、第一、二審訴訟費用（除減縮部分外），由被上訴人負擔五分之三，餘由上訴人負擔。

七、本判決第四項所命給付，已到期部分得假執行。被上訴人如各以每期金額新臺幣肆萬參仟柒佰參拾伍元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為黃怡凱，嗣於本院審理中先後變更為謝世傑、吳昆璋，茲據謝世傑、吳昆璋依序具狀聲明承受訴訟（見本院卷㈠第389至391頁、卷㈡第73頁），並提出被上訴人公司變更登記表、被上訴人公司第13屆董事會第3項會議議事錄節本等影本為憑（見本院卷㈠第393至397頁、卷㈡第75至76頁），核無不合，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查，上訴人於原審請求：㈠確認被上訴人民國（下同）108年12月18日酒人字第1080016809號令（下稱108年12月18日令）及109年2月10日金酒人字第1090001383號令（下稱109年2月10日令）之懲戒處分無效。㈡確認被上訴人於108年8月16日調動處分及109年4月6日金酒人字第1090003965號令（下稱109年4月6日令）之調動處分（下稱系爭調動處分）無效。㈢被上訴人應回復上訴人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被上訴人應自110年8月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月1日給付上訴人新臺幣（下同）4萬3735元，及自各該月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見原審卷第600頁）。嗣上訴人於本院審理中，撤回上開第㈠項關於確認被上訴人於108年8月16日調動處分無效、上開第㈢項被上訴人應回復上訴人為臺北展售處業務處事務員之原職之請求，並就上開第㈠項關於被上訴人108年12月18日令部分，減縮請求確認被上訴人108年12月18日令（關於記過處分部分）之懲戒處分無效；就上開第㈤項請求部分，減縮為「被上訴人應自110年8月6日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月1日給付上訴人4萬3735元，及各自每月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷㈠第247、296、364頁、卷㈡第94頁），核屬減縮應受判決

事項之聲明，依前開規定，均無不合，應予准許，該減縮部分訴訟已脫離繫屬，非本件裁判範圍。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自95年2月1日起受僱於被上訴人，於97年8月1日轉為正式人員，隸屬於業務處，在被上訴人設於臺北市○○○路0段0號之臺北展售處（下稱臺北展售處）擔任事務員，被上訴人於110年8月16日將伊工作地點調動至其設於臺北市○○○路000號地下1樓之欣欣百貨專櫃直營店（下稱欣欣百貨專櫃）。伊每月薪資經陸續調整後為4萬3735元（下稱系爭薪資），於每月1日給付。被上訴人以伊於108年間利用公司平台完成非屬公司財物之酒品交易行為，另未徵得消費者同意，私下將消費者寄放門市之酒品變賣，使消費者對公司產生不信任及客訴抱怨，違反公司規定為由（下稱第1次懲戒事由），以108年12月18日令對伊記1大過2小過（下稱第1次懲戒處分），並調整職務調回金門總公司，且不得辦理涉外業務。嗣被上訴人指摘伊未落實工作項目，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，未具悔改之意為由（下稱第2次懲戒事由），以109年2月10日令對伊記申誡2次（下稱第2次懲戒處分，並與第1次懲戒處分合稱系爭懲戒處分）。惟伊並無系爭懲戒事由所指之行為，且被上訴人依未公告之人事管理規則、員工獎懲作業實施要點（下稱員工獎懲要點）對伊為系爭懲戒處分，違反明確性原則，又被上訴人第1次懲戒處分對伊記過及調職，係重複評價並逾越員工獎懲要點規定之處罰，屬權力濫用及違反比例原則、懲戒程序公平性，系爭懲戒處分應為無效。其次，被上訴人以109年4月6日令將伊之工作地點自欣欣百貨專櫃調動至被上訴人設於金門縣○○鄉○○路0號之金門包裝廠擔任技術員（即系爭調動處分），並非基於被上訴人企業經營所必須，且被上訴人將伊自臺灣本島調動至金門縣擔任技術員，對伊之薪資、工作場所及職務內容等勞動條件作不利變更，伊因罹患懼高

症、恐慌症及廣泛性焦慮症（下合稱系爭病症）而無法搭乘飛機，被上訴人復未提供適當之交通工具及給付額外之住宿費用，且伊需照顧年邁母親及年幼子女，系爭調動處分不符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1各款規定之原則，應為無效。再者，伊申請並經准許自109年8月6日起至110年8月5日止留職停薪，嗣伊於留職停薪屆滿之際，於110年8月6日向被上訴人申請復職，惟被上訴人未協助提供復職表單，並要求伊提出系爭病症業已痊癒之證明文件，係客觀上無法提出之證明文件，而拒絕伊提供勞務，復於110年8月12日寄發金門郵件第89號存證信函（下稱第89號存證信函），以伊自同年月6日起連續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，該終止並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人應自110年8月6日起至伊復職之前1日止，按月給付系爭薪資等情。爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條本文規定，求為：㈠確認被上訴人108年12月18日令（關於記過處分部分）及109年2月10日令之懲戒處分無效。㈡確認被上訴人109年4月6日令之系爭調動處分無效。㈢確認兩造間僱傭關係存在。㈣被上訴人應自110年8月6日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月1日給付上訴人4萬3735元，及自各該月2日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決（上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：系爭懲戒處分未影響兩造間僱傭關係，且上訴人就系爭懲戒處分尚得提起其他訴訟，並無確認利益。其次，伊經檢舉及法務政風處人員訪查確認上訴人有第1次懲戒事由，遂先後於108年7月24日、108年12月11日召開108年度第3次人事評議委員會（下稱人評會）、第6次人評會決議，並經人力資源處分別於108年7月25日、108年12月12日簽請核示，經時任董事長兼總經理之李增財核定而作成108年12月18日令，對上訴人懲處記1大過2小過，另基於業務上之需要，而建議上訴人調整職務調回金門總公司且不得辦理

涉外業務。又伊經上訴人單位業務處主管查證確認上訴人有第2次懲戒事由，經簽會人力資源處並陳時任董事長兼總經理之李增財核定而作成109年2月10日令，對上訴人記申誡2次。系爭懲戒處分均遵循伊公司內部正當流程所作成，上訴人請求確認系爭懲戒處分無效，為無理由。再者，兩造於97年8月20日簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定上訴人提供勞務之工作地點以金門、臺灣為原則，上訴人因有第1次懲戒事由而不適宜擔任辦理對外業務之職務，則伊調動上訴人之工作地點至金門包裝廠，係基於企業經營上所必須，且未有任何不當動機及目的，亦無對於上訴人工資及其他勞動條件作不利變更，並給付上訴人充分之必要協助，上訴人復未因調職而負擔超出不應忍受之不利益，則上訴人主張系爭調動處分無效，並無理由。上訴人於110年8月5日留職停薪屆滿，未依規定辦理復職，並自110年8月6日起連續曠工3日以上，伊乃於110年8月12日寄發第89號存證信函，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，要屬合法等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。其上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡至㈤項之訴部分廢棄。㈡確認被上訴人108年12月18日令（關於記過處分部分）及109年2月10日令之懲戒處分無效。㈢確認被上訴人所為109年4月6日令之系爭調動處分無效。㈣確認兩造間僱傭關係存在。㈤被上訴人應自110年8月6日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月1日給付上訴人4萬3735元，及自各該月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷㈠第418至419頁，並依判決格式增刪修改文句)：

㈠上訴人自95年2月1日起受僱於被上訴人，於97年8月1日轉為正式人員，隸屬於業務處，在臺北展售處擔任事務員，並於97年8月20日簽訂系爭勞動契約。被上訴人於108年8月16日

將上訴人工作地點調動至欣欣百貨專櫃）。上訴人之每月薪資經陸續調整後為4萬3735元，於每月1日給付。有系爭勞動契約、被上訴人北部門市營業據點截圖等影本可稽（見原審卷第143至144、223頁）。

㈡被上訴人於108年7月24日召開108年度第3次人評會，以上訴人於108年間利用公司平台完成非屬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（即臺北展售處）酒品變賣，造成消費者對公司不信任及客訴抱怨為由（即第1次懲戒事由），決議記1大過2小過且調離現職。被上訴人於108年12月11日召開108年度第6次人評會決議：「另攸關本案懲處人員李運成（即上訴人）調離現職乙案，需一併通盤考量辦理」，而維持原處分（即108年7月24日108年度第3次人評會決議記1大過2小過且調離現職之處分）。嗣被上訴人以108年12月18日令核定上訴人之懲處為記1大過2小過，並於說明欄記載：「……李運成……職務調整調回金門總公司且不得辦理涉外業務」。上訴人不服提出申訴，被上訴人於109年3月11日召開109年度第2次人評會，決議：「一、維持原處分，且職務調整仍維持調回總公司且不得辦理涉外業務……」。有被上訴人108年7月24日108年度第3次人評會會議紀錄及簽到表、108年7月25日簽、108年12月11日108年度第6次人評會會議紀錄及簽到表、108年12月12日簽、108年12月18日令、被上訴人109年2月5日金酒人字第1090001242號書函、109年3月11日109年度第2次人評會會議紀錄及簽到表、109年3月11日簽等影本可稽（見原審卷第159至172、177、185至189頁）。

㈢被上訴人109年2月10日令以上訴人為該單位（即臺北欣欣百貨專櫃）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，未具悔改之意為由（即第2次懲戒事由），對上訴人記申誡2次。上訴人於109年2月23日提出申訴，被上訴

人於109年3月13日以金酒人字第1090002853號書函覆上訴人：「……本處分（即第2次懲戒處分）尚無違誤，非有台端（即上訴人）懲處不公之實」。有109年2月10日令、被上訴人業務處109年3月2日簽、上訴人申訴申請書、被上訴人109年3月13日金酒人字第1090002853號書函等影本可稽（見原審卷第217至222頁）。

㈣被上訴人以109年4月6日令核定上訴人異動如下：「一、異動類別：調職，自109年5月1日生效。二、原務：事務員；部門：業務處。三、新職：技術員；部門：包裝廠」。有109年4月6日令影本可稽（見原審卷第59頁）。

㈤上訴人申請並獲准自109年8月6日起至110年8月5日止留職停薪。有被上訴人109年8月5日金酒人字第1090009531號書函影本可稽（見原審卷第385頁）。

㈥被上訴人於110年8月12日寄發第89號存證信函，以上訴人自同年月6日起連續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，並於110年8月12日以金酒人字第1100009206號令（下稱110年8月12日令），核定上訴人免職。有110年8月12日令、第89號存證信函、被上訴人開立之離職證明書等影本可稽（見原審卷第622至624頁）。

五、兩造爭點如下：

㈠上訴人請求確認系爭懲戒處分無效，有無理由？

㈡上訴人請求確認系爭調動處分無效，有無理由？

㈢上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給付系爭薪資本息，有無理由？

六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

㈠上訴人起訴請求確認系爭懲戒處分及系爭調動處分無效，並請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益：

1.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（最高法院108年度台上字第1644號裁定意旨參照）。其次，在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。

2.經查，依兩造於97年8月20日簽訂之系爭勞動契約第12條、第15條約定：「十二、考核及獎懲：乙方（即上訴人）之考核及獎懲依甲方（即被上訴人）所訂工作規則或公司各項規定辦理。……十五、權利義務之其他依據：甲乙雙方僱用受雇期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或公司各項規定或政府有關法令規定辦理」，有系爭勞動契約影本可稽（見原審卷第144頁）。其次，被上訴人制訂人事管理規則，辦理員工之甄選、報到、保證、試用、任用、服務準則、出差、給假、薪資、考績、獎懲、遷調、解職、福利、卹養及教育訓練等事項，此據被上訴人經金門縣政府於87年5月8日以（87）府財字第8760號函准予備查之人事管理規則（下稱人事管理規則）第1條規定明確（見原審卷第127頁）。又被上訴人依人事管理規則第12章（獎懲）規定暨94年第3次人事增補審核會議決議事項及95年第2次獎懲會議決議事項，於95年11月1日經簽奉核定員工獎懲要點（見原審卷第123頁），可知人事管理規則、員工獎懲要點之性質為工作規則，與被上訴人經金門縣政府87年5月21日以（87）府民字第09771號函修正核定之工

作規則（下稱工作規則，見原審卷第107至121頁）均為系爭勞動契約之一部。

3.再者，依工作規則第11章第2條、第6條分別規定：「……二、員工之懲處，依情節之輕重以下列方法之一或併用2種以上之方法行之：㈠減發處罰：酌減或削除年終獎金。㈡處罰：分為申誡、記過與記大過3種。申誡3次等於記過1次，記過3次等於記大過1次。㈢降級：降低薪級最多以1級為限。㈣授意辭職：授意以自動辭職之方法解雇之。㈤免職。……六、員工平時功過於年度考績時予以增減其總分數：㈠嘉獎或申誡1次者，分別增減其總分數1分。㈡記功或記過1次者，分別增減其總分數3分。㈢記大功或記大過1次者，分別增減其總分數9分……」（見原審卷第114至116頁），人事管理規則第74條、第78條亦同上開規定（見原審卷第138至139頁）。人事管理規則第68條、第69條規定：「（第68條）每年元月辦理前一年之考績……（第69條）考績等次與晉薪、績效獎金及年終獎金之關連如下：一、甲等：晉薪1級，如其薪俸已達上一等最低薪級，則可晉升上一等。並可就年度經營績效貢獻程度，按績效獎金計算標準之提撥額度，最高發給2.6個月薪俸總額之績效獎金；及最高1.5個月薪俸總額之年終獎金。二、乙等：晉薪1級但不晉等。並可就年度經營績效貢獻程度，按績效獎金計算標準之提撥額度，最高發給1.6個月薪俸總額之績效獎金；及最高1.5個月薪俸總額之年終獎金。三、丙等：留支原薪級不予獎懲。四、丁等：員工有勞動基準法第12條各款所示情形之一，而經考列丁等者，得不經預告，逕予解僱。前項列甲、乙等人員如已達本職等無級可晉者，加發1個月薪資總額。自請放棄年終考績晉級者，不同於已達本職等無級可晉者，不得要求比照加發1個月薪資總額。平時考核累積記過一次或累積曠職達3日者，減發3分之1數額之年終獎金；平時考核累積記過達二次或累積曠職達4日者，減發3分之2數額之年終獎金；平時考核累積記過3次或1次大過或依公務員懲戒法受記

過以上之懲戒處分者，不發給年終獎金……」，有人事管理規則影本可稽（見原審卷第137頁）。可見被上訴人108年12月18日令對上訴人記1大過2小過之懲戒處分、109年2月10日令對上訴人記申誡2次之懲戒處分（見兩造不爭執事項㈡、㈢），影響上訴人年度考績之分數，進而影響上訴人之考績等次與晉薪、績效獎金及年終獎金。又被上訴人109年4月6日令，將上訴人之職務及工作地點由在欣欣百貨專櫃擔任事務員調動至金門包裝廠擔任技術員（見兩造不爭執事項㈣），變動上訴人之職務及內容，致兩造對系爭勞動契約內容有所爭執。另上訴人主張兩造間僱傭關係仍然存在，亦為被上訴人所否認，則系爭懲戒處分及系爭調動處分是否無效、兩造間僱傭關係存否，均不明確，致上訴人在私法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故上訴人起訴請求確認系爭懲戒處分及系爭調動處分無效，並請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。被上訴人抗辯上訴人就系爭懲戒處分無確認利益云云，難謂有理。

㈡上訴人請求確認系爭懲戒處分無效，為無理由：

1.被上訴人工作規則第11章第4條第1項、第11項規定：「員工有下列各款情事之一者，酌予懲處：㈠違反本公司各項規章及命令者……㈪其他應予懲處事項者」，人事管理規則第76條第1項、第11項亦同此規定，有工作規則、人事管理規則等影本可稽（見原審卷第115、139頁）。其次，員工獎懲要點第貳條第6項第1款、第3款規定：「有左列各款情形之一者，得予申誡：㈠工作時間精神不集中，或談天嘻笑，怠忽工作者。……㈢初次不遵守主管人員合理指揮，情節尚輕者」、第7項第12款規定：「有下列各款情事之一者，得予記過：……㈩違反其他規定事項，情節較重者」；第8項第12款規定：「員工有下列各款情事之一者，得予記一大過：……㈩違反本公司各項規定，致使公司蒙受損害，情節重大者」；第參條第1項、第2項規定：「參、提報員工獎懲作業

程序：一、員工如有記功、過兩次（不含）以下獎懲情事者，各該單位主管應查證後簽會人力資源處，陳總經理核定後生效。二、員工如有記功、過兩次（含）以上獎懲情事者，各該單位主管應查證後簽會人力資源處提請人事評議委員會審議，陳總經理核定後生效」，有員工獎懲要點影本為憑（見原審卷第124、125頁）。又依系爭勞動契約第13條第1款、第5款規定：「㈠乙方（即上訴人）應遵守甲方（即被上訴人）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。……㈤受雇於本公司期間不可同時為競爭者、客戶或供應商工作」（見原審卷第144頁）。上訴人自95年2月1日起受僱於被上訴人（見兩造不爭執事項㈠），當知悉並遵守上開規定。

2.上訴人主張被上訴人108年12月18日令之懲戒處分無效，為無理由：

⑴經查，訴外人賴思潔於103年間委託上訴人為其及其友人「小佩」、「小綠」（下合稱賴思潔等3人）協助保管及轉售微雕金箔1盒、金馬和平1盒、祥龍盈珠1盒，3盒為1套之酒品（下合稱系爭酒品）3套乙節，業據上訴人自陳在卷（見本院卷㈠第462、595頁）。其次，被上訴人法務政風處於108年6月28日簽記載：「……㈡本處（即被上訴人法務政風處）……於108年6月3日至台北門市（即臺北展售處），訪查中於門市倉庫查核中發現有金箔（即微雕金箔，下同）2瓶、金馬（即金馬和平）3瓶、祥龍（即祥龍盈珠，下同）1瓶，及另一箱以宅配方式寄送到台北分公司收件包裹放置於前台，訪談李運成（即上訴人）證實是近日剛市面收購買回金箔1瓶、祥龍2瓶」，有被上訴人法務政風處108年6月28日簽影本、照片可稽（見原審卷第145頁、本院卷㈠第603頁）。上訴人於108年6月3日被上訴人訪查時陳稱：「她們（即賴思潔等3人）說要把酒拿回去，他們3個買商展的2萬5套裝微雕金箔、祥龍盈珠跟金馬和平，周末從阿富那邊拿回來，上班才要幫他們宅配。（……為什麼放公司）因為之前

有幫她們賣，我不記得，因為超過5年了，這陣子她們才說要把酒拿回去，要整套，我放阿富那邊去載回來的，要幫他們寄回去，來公司要找箱子裝，六日沒有宅配，今天要寄……沒有牽扯到公司，但也不是員工的酒，是客人的。客人當初不想拿回去，公司又說不能放個人的酒，所以放阿富那邊，我去阿富那邊載回來的……之前有賣掉的，但現在客人說要整組，之前我有跟她們講其實不能放……（代賣的錢有給人家？）還沒，很久之前就賣掉了，現在他們覺得賣的價格不划算，所以要求要整組拿回去。也不是我答應要讓她們放的。當初是高大哥（高永章）叫她們買，叫我幫她們賣，我本來有說不要，當初她們覺得有賺就好，酒的部分祥龍金馬行情被打壞，所以可以用微雕去補金馬祥龍的價差，可是後來要把酒拿回去，現在微雕跟祥龍差各1還在找。（賣酒的時候會先跟客人確認賣酒的價錢？）不會」，有訪查紀錄表影本為憑（見原審卷第157至158頁）。上訴人復自陳：伊於106至108年間陸續出售系爭酒品中之微雕金箔1瓶、祥龍盈珠2瓶，出售時沒有告知賴思潔價格，賴思潔於108年5月3日詢問出售情形，伊告知出售情形及價格，但賴思潔不滿意出售價格，並要求伊寄回系爭酒品，伊始將尚未出售之酒品微雕金箔2瓶、金馬和平3瓶、祥龍盈珠1瓶攜至臺北展售處置放，並自掏腰包買回微雕金箔1瓶、祥龍盈珠2瓶，使用印有被上訴人字樣之廢棄紙箱裝箱，欲請宅配人員取送，但尚未聯絡宅配人員，即於108年6月13日遭被上訴人政風人員查獲等語（見本院卷㈠第465、595、622頁、卷㈡第95頁）。上訴人於108年6月3日被上訴人訪查時，亦不否認將系爭酒品放在公司（即臺北展售處），至上訴人於本院審理時，雖稱系爭酒品係放在臺北展售處之樓梯間云云，惟就此部分事實並未舉證，即無可採。綜上各節交互以觀，被上訴人法務政風處108年6月28日簽呈記載情節，應符事實，堪為可採。

⑵次查：

①上訴人自陳：伊在臺北展售處擔任事務員，其職務內容包括門市幫忙銷售；伊就系爭酒品乃係個別出售單支酒品給熟識的朋友，朋友知道伊在被上訴人處任職；伊出售單支酒品時，未跟賴思潔等3人確認價錢，亦未將代賣的錢交付賴思潔等3人等語（見本院卷㈠第244、622頁）。徵以上訴人自費買回之微雕金箔1瓶、祥龍盈珠2瓶，係以宅配方式寄送包裹至臺北展售處，業據被上訴人法務政風處108年6月28日簽呈記載明確（見原審卷第145頁），且上訴人將欲寄回予賴思潔之系爭酒品置放於臺北展售處，使用印有被上訴人字樣之紙箱裝箱，欲於上班時間以宅配方式寄送，亦據上訴人陳明如前（見原審卷第157頁、本院卷㈠第595頁）。綜上各節，足以推認上訴人係利用被上訴人平台變賣賴思潔等3人所有之酒品。上訴人雖否認利用被上訴人平台變賣酒品，並主張：伊係在非上班時間，以面交方式出售酒品給自己熟識的朋友云云（見本院卷㈠第623頁），惟未舉證以實其說，自不足取。是則被上訴人抗辯上訴人於108年間利用公司平台完成非屬被上訴人財物之酒品交易行為，另未徵得消費者同意，私下將消費者寄放門市之酒品變賣乙節，即非無憑。

②上訴人主張：伊係受託保管之系爭酒品3套，並無「未徵得消費者同意」，且伊將系爭酒品置於友人處，並利用非上班時間詢問友人有無購買系爭酒品之意願，並無利用被上訴人公司平台完成酒品交易行為云云。惟觀諸賴思潔（即「主持人妮妮」）於108年4月17日傳送予上訴人之訊息稱：「運成哥要幫我們拿酒喔」，上訴人回稱：「我要找時間去拿」（見本院卷㈠第213頁），僅能證明賴思潔請上訴人幫忙拿酒。又賴思潔與上訴人於103年10月間往來之訊息稱：「（上訴人）酒會盡快幫你們賣掉……（賴思潔）酒再麻煩李大哥囉（上訴人）不會啦，只是比較不好意思，有點久。（賴思潔）不會啦，希望可以快速趕上（應為「快」之誤寫）賣掉，有我的、小佩、小綠的，3個人放大哥那應該很占空間吧。（上訴人）還好啦，不會佔空間啦」（見本院卷

㈠第219頁），僅能證明賴思潔等3人委託上訴人保管及轉賣系爭酒品，均不足以為上訴人有利之認定。上訴人於108年6月3日訪查時自陳其出售酒品時，並未事先與賴思潔等3人確認價錢，業如前述，且觀諸賴思潔於108年5月3日傳送予上訴人之訊息稱：「運成哥！要記得我們的酒唷！還有已賣掉的祥龍迎（應為「盈」之誤載）珠的$唷」、同年月26日傳送予上訴人之訊息稱：「運成哥！可以麻煩明天幫我們處理一下嘛!因為一直拖著也不是辦法，我們想趕快拿到酒跟$」、同年月29日傳送予上訴人之訊息稱：「運成哥！我有跟他們說有一支微雕賣13000!她們說也太低！因為她們說外面都有賣到15000-17000～她們在跟我說當初只是說酒放在那！沒有請你們幫我們賣！而且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，不然剩下那些零散的根本也賣不出去！」、「而且說真的假如有要賣出的時候應該也要先詢問過我們價位這樣ok不ok！而不是已經賣出然後才跟我們說」（見本院卷㈠第214至215頁），顯見上訴人出售酒品之價格，並未徵得賴思潔等3人同意至明。至於賴思潔上開於108年5月3日、同年月26日傳送之訊息稱想趕快拿到酒跟錢等語，並於108年6月3日傳送訊息：「（上訴人：你們的酒這兩天會寄給你們）好!請問是整組嗎？我今天剛好工作和開會，比較忙，就宅配吧，麻煩了!謝謝」、同年月9日傳送照片，並向上訴人稱：「小佩的發霉，她想換……現在目前就是只有小佩的金馬盒子有發霉的問題，我在問他看要寄給你，還是他拿去台北給你，或是我在（應為「再」之誤載）請他跟你聯繫」（見本院卷㈠第215至218頁），僅能證明賴思潔於知悉上訴人擅自出售部分酒品後，表明欲取回剩餘未售出之酒品與已出售酒品的價金，及與上訴人討論酒品寄送、更換酒品盒子等事宜，尚難據此推認上訴人出售酒品之價格，已徵得賴思潔等3人之同意。是則上訴人上開主張，自不足取。

⑶再查，被上訴人法務政風處於108年6月28日上簽呈記載：

「……案件一：㈠消費者小金（化名；即賴思潔，見本院卷㈠第600頁）於108年5月24日透過電話客訴向本公司政風單位舉發，台北分公司（即臺北展售處）店長李麗雯及事務員李運成（即上訴人），將消費者小金於若干年前以每套2萬5千元（含微雕金箔1盒、金馬和平1盒、祥龍盈珠1盒，3盒為一套）共3套，寄放於台北分公司門市，李運成在未取得消費者小金同意即作價差變賣，其中金箔酒（即微雕金箔）以1萬3千元賣出，變賣前後皆未通知消費者小金知悉，直到小金以簡訊方式請李運成宅配至通知地點，方知酒已賣出，過程中李運成說詞反覆造成小金產生不信任，逕向本公司政風舉發……」（見原審卷第145頁），可見賴思潔因上訴人未徵得其同意，擅自轉賣系爭酒品之行為，向被上訴人法務政風處舉發，則被上訴人辯稱：上訴人未徵得消費者同意，私下將消費者寄放門市之酒品變賣，使消費者對被上訴人產生不信任及客訴抱怨乙節，堪為有理。

⑷復查，人事管理規則第32條第2項規定：「員工應珍惜公司信譽，凡個人意見涉及本公司者，非經許可不得對外發表，除辦理本公司指定任務外，不得擅用公司名義」、第34條規定：「員工除依相關規定申請本公司批售卡外，非經董事會批准不得兼任公司以外其他職務，並不得藉職務之便利營私舞弊」（見原審卷第132頁）；系爭勞動契約第13條第5款約定：「（服務與紀律）……（上訴人）受雇於本公司（即被上訴人）期間不可同時為競爭者、客戶或供應商工作」（見原審卷第144頁）。上訴人利用被上訴人公司平台，受賴思潔等3人委託販售非屬被上訴人財物之酒品交易行為，且上訴人未徵得賴思潔等3人同意，擅自決定售價後逕行轉售，已如前述，且上訴人於108年6月3日訪查時自陳：「公司（即被上訴人）又說不能放個人的酒……之前我有跟她們（即賴思潔等3人）講其實不能放」等語（見原審卷第157頁），上訴人所為，核係擅用公司名義，藉職務之便利營私舞弊，並同時為客戶工作，自屬違反人事管理規則第32條第

2項、第34條規定及系爭勞動契約第13條第5款約定，且為上訴人所知悉。徵以被上訴人所營事業包括菸酒零售業、製酒業、酒類輸入業、菸酒批發業等項，有被上訴人公司變更登記表影本可稽（見本院卷㈠第395頁），而上訴人未徵得賴思潔等3人同意，逕予變賣其等寄放之酒品，使賴思潔對被上訴人產生不信任及客訴抱怨，業如前述，自足以影響被上訴人企業經營形象，致使被上訴人蒙受損害，上訴人主張被上訴人並未因此受有任何損害云云，難謂有理。

⑸又查：

①被上訴人於108年7月24日召開108年度第3次人評會，以上訴人有第1次懲戒事由而決議對上訴人記1大過2小過且調離現職，並於108年12月11日召開108年度第6次人評會決議維持原處分（見兩造不爭執事項㈡），經被上訴人人力資源處先後於108年7月25日、108年12月12日簽請核示（見原審卷第159、165頁），並經時任被上訴人董事長兼任總經理李增財（參被上訴人108年2月15日第11屆董事會第5次會議議事錄，見本院卷㈠第381頁）於108年12月18日核定108年12月18日令，依員工獎懲要點第貳條第7項第12款、第8項第12款規定，對上訴人記1大過2小過，核符員工獎懲要點第參條第2項提報員工獎懲作業程序規定。至於被上訴人108年12月18日令說明欄雖記載上訴人職務調整調回金門總公司且不得辦理涉外業務（見兩造不爭執事項㈡），惟上訴人之工作地點並未因108年12月18日令而調動至金門總公司，且被上訴人以109年4月6日令調動上訴人之工作地點至金門包裝廠前，上訴人之工作地點仍在欣欣百貨專櫃乙節，為兩造並不爭執（見本院卷㈠第515頁），可見被上訴人108年12月18日令對上訴人所為之懲戒處分為記1大過2小過，不包括調整職務及調動工作地點，併此敘明。

②上訴人主張：被上訴人未曾公布員工獎懲要點，即依該要點第貳條第7項第12款、第8項第12款規定，對伊記1大過2小過，違反明確性原則，且逾上開規定之懲罰標準，顯屬權力

濫用及違反比例原則、懲戒程序公平性；被上訴人就第1次懲戒事由既對伊為記過之懲戒處分，又調動伊之工作地點至金門總公司，並削除伊之年終獎金，自屬重複處罰，違反比例原則、一事不二罰原則云云。惟查，員工獎懲要點及人事管理規則之性質為工作規則，屬系爭勞動契約之一部，上訴人自95年2月1日起受僱於被上訴人，當知悉並遵守上開規定，業如前述，上訴人主張被上訴人未曾公布員工獎懲要點及人事管理規則，即依員工獎懲要點第貳條第7項第12款、第8項第12款規定，對伊記1大過2小過，違反明確性原則云云，洵為無理。其次，雇主對勞工所為之懲處，乃雇主之人事權，應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地（最高法院109年度台上字第2386號判決意旨參照），被上訴人依上訴人第1次懲戒事由所示情節，以108年12月18日令記1大過2小過，並未超逾被上訴人108年7月24日108年度第3次人評會、108年12月11日108年度第6次人評會所為「記1大過2小過」之決議（見兩造不爭執事項㈡），亦未使上訴人喪失其工作權，且上訴人已就108年12月18日令提出申訴，經被上訴人於109年3月11日召開109年度第2次人評會維持原處分（見兩造不爭執事項㈡），可見上訴人已循被上訴人內部申訴制度以為救濟。至於被上訴人法務政風處於108年6月28日上簽呈建議給予上訴人懲處為記過2次至大過1次（見原審卷第147頁），僅係被上訴人內部單位之懲處建議，被上訴人核定上訴人之懲處本不受法務政風處建議之拘束，此觀員工獎懲要點第參條第2項規定須經各該單位主管查證後簽會人力資源處提請人評會審議，陳總經理核定後始生效（見原審卷第125頁）即明，則上訴人主張被上訴人108年12月18日令所為記1大過2小過之懲戒處分，逾員工獎懲要點第貳條第7項第12款、第8項第12款規定之懲罰標準及法務政風處之簽呈，顯屬權力濫用及違反比例原則、懲戒程序公平性云云，亦無理由。再者，被上訴人108年12月18日令之懲戒處分為記1大過2小過，不包括將上訴人職務調整調回金門總公

司，業如前述，則上訴人主張：被上訴人於108年8月16日將伊調動至欣欣百貨專櫃，復以108年12月18日令對伊為記1大過2小過之懲處，又調動伊至金門總公司，係同一行為之重複評價，違反一事不二罰原則云云（見本院卷㈠第468頁），難謂有理。又依員工獎懲要點第69條第4項規定：「……平時考核累積記過3次或1次大過或依公務員懲戒法受記過以上之懲戒處分者，不發給年終獎金」（見原審卷第137頁），則上訴人主張其因被上訴人以108年12月18日令記1大過2小過，而削除年終獎金等語，固非無憑，惟被上訴人不發給上訴人當年度之年終獎金，係因上訴人受記1大過懲戒處分之結果，並非就第1次懲戒事由重複評價，上訴人執此主張被上訴人違反比例原則、一事不二罰原則云云，亦不足取。

⑹綜上，上訴人主張：被上訴人依不實之理由對伊作成第1次懲戒處分，且未曾公布員工獎懲要點，即依該要點第貳條第7項第12款、第8項第12款規定，對伊記1大過2小過，違反明確性原則，且逾上開規定之懲罰標準，顯屬權力濫用及違反比例原則、懲戒程序公平性，又第1次懲戒處分包括記過、調動及削除年終獎金等3項處罰，係屬重複處分，違反比例原則及一事不二罰原則，第1次懲戒處分應屬無效云云，難謂有理。上訴人據此請求確認被上訴人108年12月18日令（關於記過處分部分）之懲戒處分無效，為無理由。

3.上訴人主張被上訴人109年2月10日令之懲戒處分無效，為無理由：

⑴經查，上訴人於108年8月16日調動至欣欣百貨專櫃（見兩造不爭執事項㈠），其職務內容包括門市倉庫盤點事宜，此據上訴人自陳：伊至欣欣百貨專櫃到職後，依往例進行盤點工作等語（見本院卷㈠第485頁）即明，並有上訴人與欣欣百貨專櫃主管於108年9月6日之Line簡訊、被上訴人儲存紀錄卡等影本可稽（見原審卷第201至205頁），依上訴人與欣欣百貨專櫃主管於108年9月6日往來Line簡訊稱：「（主管）

運成，別忘了，你要去之前，我有跟你講每週要找1天進行倉庫全盤點，你有開始做了？」、「（上訴人）有」等語，可知上訴人每週要找1天進行倉庫盤點。其次，欣欣百貨專櫃於108年12月12日在「專櫃聊天室」之Line群組公告108年12月25日盤點，有Line簡訊影本為憑（見原審卷第209頁），其上記載上訴人為該群組之成員，參以欣欣百貨專櫃主管於108年12月24日晚間10時41分以Line簡訊指示：「下午阿成上班就去盤欣欣」，上訴人回覆：「知道了」，有Line簡訊影本可稽（見原審卷第211頁），堪認上訴人知悉欣欣百貨專櫃於108年12月25日進行盤點。惟觀諸上訴人不爭執真正之儲存紀錄卡（見原審卷第203頁），自108年12月12日起至同年月25日止，並無上訴人在「倉管人員簽章」處簽名之盤點紀錄（見原審卷第203至205頁），且依訴外人即被上訴人財務組助理管理師趙美玲於108年12月30日製作之出差報告表，記載：「一、目的：於108年12月23日下午至12月25日下午協同誠品會計人員林琬珊進行桃園、花蓮及台北盤點查。……三、心得與建議：……㈤此次查核屬年終固定盤點，其時間已事先通知，但查核欣欣百貨（即欣欣百貨專櫃）時其成品存貨盤點清冊並無事先進行初盤及複盤，待職協同誠品會計人員到達時才開始作業，據側面了解店長美華已事先通知倉管人員應先進行初盤及複盤，但現場倉管人員仍無作業，希望下次避免再犯此項錯誤」，有出差報告表影本可稽（見原審卷第215至216頁），依上各節交互以觀，可認上訴人確有未依主管人員合理指揮，落實盤點工作之情形。再者，被上訴人業務處出具之意見記載：「……4.再者，本處（即上訴人隸屬之業務處，見兩造不爭執事項㈠）於108年12月31日由本處經理帶領前往欣欣百貨專櫃門市進行業務訪查時，曾當場就該門市盤點情形進行抽查，再次發現李員（即上訴人）並未落實盤點作業規定，當場詢問李員未落實之原因，李員僅沉默不語，不願回復詢問事項，本處方認定李員對於工作未落實且對缺失不具悔意」等語（見原

審卷第213頁），佐以被上訴人之儲存紀錄卡，自108年12月25日起至同年月30日止，亦無上訴人在「倉管人員簽章」處簽名之盤點紀錄（見原審卷第203至205頁），是則被上訴人辯稱：上訴人未落實工作項目，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（即第2次懲戒事由）等語，即屬有據。

⑵被上訴人業務處於109年1月15日，以上訴人身為倉管人員，本應善盡職責，落實盤點相關作業，經主管提醒不但未落實相關工作，且仍未據實以告，對於交付工作，漫不經心，以致造成年終盤點作業困難，錯誤造成後，不知悔改為由，簽請核示上訴人違失懲處案，並會人力資源處。嗣被上訴人109年2月10日令以上訴人為該單位（即臺北欣欣百貨專櫃）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，未具悔改之意為由（即第2次懲戒事由），依員工獎懲要點第貳條第6項第1款、第3款規定，並經時任被上訴人董事長兼任總經理李增財核定對上訴人記申誡2次，核符員工獎懲要點第參條第1項提報員工獎懲作業程序規定。上訴人主張第2次懲戒事由與事實不符，第2次懲戒處分應為無效云云，難謂有理。準此，上訴人請求確認109年2月10日令之懲戒處分無效，為無理由。

㈢上訴人請求確認系爭調動處分無效，為有理由：

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：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。其次，雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，不得對勞工之勞動條件為

不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所表示之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號判決意旨參照）。雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，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（最高法院110年度台上字第43號判決意旨參照）。又勞基法第10條之1第2款所謂勞動條件係指工資、工時、工作內容、工作地點等勞動契約內容而言；第4款所謂「調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」，其旨係為減少勞工於雇主基於經營管理正當性下行使之合理調動勞工工作，所致勞工需易地服勞務時之困難，諸如補償增加通勤成本、房屋租賃費用、生活津貼、安家費等等，至其是否必要、合理之認定，應在符合社會通認之客觀標準下判斷之。另按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。是以解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院99年度台上字第1421號判決意旨參照）。

2.經查，被上訴人所營事業包括菸酒零售業、製酒業、酒類輸入業、菸酒批發業等項，所在地設於金門縣○○鄉○○路0號（下稱金寧廠），在臺灣設有臺北展售處、欣欣百貨專櫃、桃園展售處（桃園市○○區○○路00號）、臺中展售處（臺中市○○○路0段00號）、高雄展售處（高雄市○○區○○路000號）等銷售門市乙節，有被上訴人直營門市資料、公司變更登記表等影本可稽（見本院卷㈠第301至303、395頁），可見被上訴人之營運地點分布在金門及臺灣。次查，兩造於97年8月20日簽訂系爭勞動契約，依系爭勞動契

約第3條約定：「乙方勞務提供之工作地點以金門、台灣為原則，並配合公司營運而定」（見原審卷第143至144頁），約定上訴人之工作地點以被上訴人之營運地點即金門、臺灣為原則，然上訴人自95年2月1日起受僱於被上訴人（見兩造不爭執事項㈠），至97年8月20日簽訂系爭勞動契約時止，已以臺北展售處為工作地點達2年又6個月。又觀諸被上訴人公司網頁所示之交通資訊，導引至被上訴人金寧廠之交通方式為「金門航空站→計程車搭乘處或公車搭乘處→金寧總廠（即金寧廠）」（見本院卷㈠第299頁），且依據金門縣政府網站資訊記載：「目前金門-台灣之間並無定期航班客船往返，惟有天候不佳飛機無法正常起降或特殊活動及節慶連休假，啟動海運包船往返台灣-金門，正常情況下台灣往返金門只能搭乘飛機」（見本院卷㈠第291頁），足知臺灣至金門間之交通工具僅有飛機或船舶，且船舶無定期船班往返（此為兩造均不爭執，見本院卷㈠第297頁）。上訴人自陳：伊住於新北市○○區，自臺北搭乘飛機至金門所需航班時間約1小時、機票單趟約1600元等語，業據提出Google地圖頁面記載：「臺北至金門需時1小時20分、票價3280元起」（見本院卷㈠第229、473頁），應為可採。參以被上訴人108年12月欣欣百貨專櫃員工預（排）班表所示，上訴人於108年12月2、6、13、18、22、28日為例假，同月14、26、30日為休息日，合計9日（見本院卷㈠第238頁），是以上訴人每月工作日數21日（30日－9日＝21日）計算，倘上訴人每日搭乘飛機往返臺灣與金門，每日需增加2小時之通勤時間，且每月所需交通費用合計為6萬7200元（1600元×2×21日＝6萬7200元），已逾上訴人每月薪資4萬3735元（見兩造不爭執事項㈠），可見臺灣至金門並非一般社會大眾所能接受之通勤距離，非一日生活圈範圍內。遍觀被上訴人之工作規則及人事管理規則（見原審卷第107至121、127至142頁），並未規定依業務需求而將員工自臺灣調動至金門，有何相關租屋或交通等補貼措施，且被上訴人自承：伊對臺灣

至金門工作之員工，並無租屋及交通等補貼等語（見本院卷第596頁）。據上各節，被上訴人總公司雖設於金門，且基於業務上之需要得將員工自臺灣調動至金門（參人事管理規則第83條規定，見原審卷第140頁），此攸關公司政策及員工權益，然被上訴人未將相關政策及補助標準訂明於工作規則或人事管理規則內，或約定於系爭勞動契約，俾使兩造知悉遵守，可見兩造簽訂系爭勞動契約時，被上訴人並無將上訴人調動至金門之主觀預期。佐以人事管理規則第83條規定：「本公司（即被上訴人）之員工基於培養人才或業務上之需要，經總經理之核定得遷調之」（見原審卷第140頁）、系爭勞動契約第3條後段約定：「……，並配合公司營運而定」（見原審卷第143頁），應認兩造約定上訴人之工作地點以臺灣為原則，被上訴人基於培養人才或業務上之需要，始得遷調上訴人之工作地點為金門，始符兩造立約之真意。

3.又查，被上訴人於108年7月24日召開108年度第3次人評會，以上訴人有第1次懲戒事由所示行為，決議記1大過2小過且調離現職，復於108年12月11日召開108年度第6次人評會決議：「另攸關本案懲處人員李運成（即上訴人）調離現職乙案，需一併通盤考量辦理」，嗣於108年12月18日令說明欄記載：「……李運成……職務調整調回金門總公司且不得辦理涉外業務」，又被上訴人業務處於109年3月23日上簽呈記載：「……本處……因考量本案李員（即上訴人）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。經協調，擬請准予本案李員職務異動至包裝廠……」；嗣被上訴人以109年4月6日令核定上訴人異動如下：「一、異動類別：調職，自109年5月1日生效。二、原務：事務員；部門：業務處。三、新職：技術員；部門：包裝廠」乙節，為兩造不爭執（見兩造不爭執事項㈡、㈣），並有被上訴人業務處109年3月23日簽呈影本可稽（見原審卷第198頁）。上訴人因在臺北展售處擔任事務員期

間，有第1次懲戒事由所示之行為，並因此致消費者客訴抱怨，業如前述，被上訴人依其人評會於獎懲會議及相關簽文所為之建議，並依其業務處109年3月23日簽文，將上訴人之職務及工作地點由欣欣百貨專櫃之事務員調動至金門包裝廠擔任技術員（即系爭調動處分），不辦理與消費者接觸之涉外業務，被上訴人抗辯系爭調動處分係基於企業經營上之考量等語（見本院卷㈠第501頁），固非無憑。惟查：

⑴兩造簽訂系爭勞動契約時，上訴人係任職於被上訴人臺北展售處，並無工作地點調動至金門之主觀預期，且被上訴人於109年4月6日以系爭調動處分將上訴人之工作地點自臺灣調動至金門時，上訴人居住於新北市○○區，倘其每日自住所往返金門通勤上下班，每日需增加2小時之通勤時間，每月增加交通費約6萬7200元，業如前述，實難期待上訴人每日搭乘飛機通勤往返臺灣及金門方式上下班，則上訴人主張：系爭調動處分將伊之工作地點自臺灣調動至金門，伊需於金門當地租屋及購買機票往返金門及臺灣，大幅增加工作成本等語（見本院卷㈠第473至474頁），堪為有理。又被上訴人未因系爭調動處分給予上訴人租屋及交通等補貼，業如前述，可見被上訴人將上訴人之工作地點調動至金門，上訴人將自行支出租屋及交通費用，導致上訴人實際上可支配之工資大幅減少，形同減薪，堪認系爭調動處分對上訴人工資之勞動條件，已造成明顯不利之變更。被上訴人辯稱：伊調動上訴人之工作地點至金門，未對上訴人之勞動條件產生不利之影響云云，即無可採。

⑵系爭調動處分將上訴人之工作地點自臺灣調動至金門，並非一般社會大眾所能接受之每日通勤距離，非一日生活圈之範圍，業如前述，是自臺灣調動至金門，客觀上已屬調動工作地點過遠，惟被上訴人未給予上訴人租屋及交通等補助，業如前述，上訴人主張被上訴人未給予伊必要之協助等語，即屬有據。被上訴人辯稱：上訴人之戶籍設於金門縣○○市，且上訴人名下坐落於金門之土地有21餘筆，上訴人於金門有

適當住處可供居住，不致產生多餘之租金開銷，且金門之平均每月消費較臺北市低，上訴人反而可節省相當之生活開銷，伊已於109年4月7日寄送金門郵局第47號存證信函檢送租屋資訊予上訴人，已給予上訴人充分之必要協助云云。查，上訴人之戶籍址原設於金門縣○○市，該址為訴外人即上訴人叔叔李灶烽之住所，上訴人業於109年間遷出乙節，為兩造所不爭執，並有上訴人員工資料卡影本可稽（見本院卷㈠第605頁、卷㈡第95、97頁）。上訴人前對李灶烽提出偽造文書刑事告訴，經福建金門地方檢察署檢察官提起公訴，嗣經福建高等法院金門分院於107年8月1日以107年度上更一字第2號刑事判決李灶烽無罪（該刑事歷審案件，下稱另案刑事案件），有該刑事判決影本可稽（見本院卷㈡第105至122頁），是則上訴人主張其因與李灶烽間有訴訟嫌隙，故調動至金門時，無法居住於李灶烽上開住所乙節，尚合情理，被上訴人執此辯稱上訴人有適當住處可供居住云云，即無可採。又上訴人於另案刑事案件陳稱：伊於97年間向國稅局清查自己財產時，登記在伊名下之土地有21筆，但不清楚這些土地坐落位置在哪裡等語（見原審卷第311頁），僅能證明上訴人名下坐落於金門之土地有21餘筆，亦無足證明上訴人於金門有適當住處可供居住。至被上訴人於109年4月7日寄送金門郵局第47號存證信函檢送租屋資訊予上訴人乙節，固有該存證信函影本可稽（見原審卷第199頁），仍難執此而認被上訴人就系爭調動處分已給予上訴人必要之協助。況雇主調動勞工工作地點過遠，本應給予必要之協助，不因調動後工作地點之消費水準較調動前工作地點為低，而解免雇主所應為必要之協助。被上訴人以金門之平均每月消費支出較臺北市低，上訴人可節省生活開銷為由，辯稱其已給予上訴人充分之必要協助云云，難謂有理。

⑶兩造簽訂系爭勞動契約時，上訴人本無調動至金門之預期，業經本院認定如前，而上訴人自95年2月1日受僱於被上訴人之日起至被上訴人於109年4月6日以系爭調動處分調動上訴

人之工作地點至金門包裝廠之日止，先後任職於被上訴人之臺北展售處、欣欣百貨專櫃（見兩造不爭執事項㈠）。又上訴人於100年4月1日與訴外人邱涵彥結婚為夫妻，育有2名子女（均於000年00月00日出生），同住於新北市○○區，上訴人之長女領有身心障礙證明（障礙等級：輕度；障礙類別：第1類【b117.1】）等節，業據上訴人陳明在卷，且為被上訴人不爭執（見本院卷㈠第408、505頁），並有上訴人長女之身心障礙證明、員工資料卡、戶籍謄本等影本為憑（見本院卷㈠第233、605頁、原法院109年度勞全字第10號卷第49頁）。被上訴人於110年6月21日寄發通知予上訴人，該通知寄至上訴人設於新北市○○區之住所，由訴外人即上訴人母親吳金菊（見本院卷㈠第605頁）簽收乙節，有被上訴人提出之通知、中華郵政掛號郵件收件回執等影本可稽（見本院卷㈠第569至570頁），是則上訴人主張其與母親吳金菊同住於新北市○○區等語（見本院卷㈠第505頁），應為可採。被上訴人空言否認上訴人與吳金菊同住（見本院卷㈠第505頁），即無可採。被上訴人於109年4月6日以系爭調動處分將上訴人之工作地點自臺灣調動至金門時，上訴人之子女尚未滿8歲，系爭調動處分將使上訴人遠離家人，無法維持原有生活態樣，對上訴人之家庭生活、平日作息勢必造成極大之變動。加以上訴人之工作地點調動至金門，交通方式僅搭乘飛機及船舶，且臺北與金門間並無固定船班，而被上訴人未給予上訴人租屋及交通等補助，業如前述，上訴人需另行支出租屋及往返臺灣與金門之交通費用，尚需扶養高齡母親（上訴人母親於00年00月0日出生〈見本院卷㈠第605頁〉，於被上訴人109年4月6日調動上訴人之工作地點時為73歲），堪認系爭調動處分對上訴人及其家庭之生活產生之不利益，已明顯超出一般社會通念所認勞工應忍受之程度。被上訴人辯稱：臺灣至金門之船班船票僅為500至900元，只要事先查詢，即可改以船班方式前往金門；上訴人長女之輕度障礙可經由專業特教習得一般生活技能，毋庸他人終日貼

身照顧，且上訴人原先工作時間為早上10點至晚上10點，返家後子女應早已入睡，殊難想像有照顧、接送就醫之可能，縱偶有陪同看診需求，亦可以選擇休假方式陪同就診，上訴人未因系爭調動處分超出不應受之不利益云云，難謂有理，均無足取。

㈣據上，被上訴人雖因業務上之需要而以系爭調動處分將上訴人之工作地點自臺灣調動至金門，惟此對於上訴人工資之勞動條件，實質上已作不利之變更，且調動工作地點過遠，被上訴人未給予必要之協助，又系爭調動處分對上訴人及其家庭之生活產生之不利益，已超出一般社會通念所認勞工應忍受之程度，系爭調動處分違反勞基法第10條之1第2款、第4款、第5款規定，應屬無效。系爭調動處分既違反勞基法第10條之1第2款、第4款、第5款規定而為無效，則上訴人另主張系爭調動處分違反勞基法第10條之1第1款、第3款規定等節（見本院卷㈡第50頁），本院不另論述，併此敘明。

㈣上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給付系爭薪資本息，為有理由：

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固有明文。惟依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合該條各款所列原則。故如雇主所為調動違反上開原則而不合法，卻拒絕受領勞工依原職務提供勞務，或拒絕另為合理之調動，致客觀上已難期待勞工繼續服勞務時，勞工因而未提供勞務，尚不得謂係無正當理由而曠工（最高法院109年度台上字第2715號判決意旨參照）。次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條本文、第235條

及第234條分別定有明文。又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號裁定意旨參照）。

2.經查，上訴人申請並獲准自109年8月6日起至110年8月5日止留職停薪（見兩造不爭執事項㈤）。被上訴人於109年8月5日以金酒人字第1090009531號書函通知上訴人：「主旨：准予台端（即上訴人）所申請自民國109年08月06日起留職停薪乙案……說明：……三、台端留職停薪期限屆滿未辦理復職時，翌日起視同曠職，連續曠職3日得不經預告終止勞動契約」，有上開書函影本可稽（見原審卷第385頁），上訴人於原審109年10月6日言詞辯論期日自陳：目前伊申請留職停薪，經被上訴人核准，留職停薪至110年8月5日止等語（見原審卷第328頁），堪認上訴人已收受被上訴人上開109年8月5日書函。

3.次查，訴外人即被上訴人人力資源處處長陳清雄（此為兩造所不爭執，見本院卷㈠第513、549頁）於110年8月5日傳送Line簡訊予上訴人稱：「運成，提醒您明天復職，請找包裝廠林綉敏報到，如果不知道，可以到人資處，再帶你去包裝廠」；上訴人於同日以Line簡訊傳送予陳清雄稱：「金門酒廠股份有限公司您好：本人李運成前因聲請留職停薪至民國(下同)110年8月5日，而本人確實有復職繼續提供勞務之意思，且公司也知悉本人因患有懼高症、恐慌症及廣泛性焦慮症，為了避免因高度誘發心悸及呼吸窘迫等恐慌發作症狀而無法搭乘飛機前往金門地區，另本人近日查詢全台各地皆無前往金門地區之船班，故本人無法前往金門地區服勞務，茲通知公司本人有繼續為公司提供勞務之意思，敬請公司通知本人合適地點及方式俾利本人提供勞務，謝謝」，被上訴人則於110年8月6日發函予上訴人，略以：「台端（即上訴人，下同）申請留職停薪至100年8月5日止，至110年8月6日

台端未依指派地點、職務內容提供勞務，本公司（即被上訴人）未有受領遲延或拒絕受領情事，謹請台端注意勞基法第12條相關規定，以免自身權益受損」，有Line簡訊、被上訴人110年8月6日金酒人字第1100009034號書函等影本可稽（見本院卷㈠第189、581、609頁）。被上訴人雖於110年8月5日通知上訴人應於110年8月6日辦理復職，並依系爭調動處分指派上訴人至金門包裝廠報到，惟系爭調動處分違反勞基法第10條之1第2款、第4款及第5款規定而無效，業如前述，則被上訴人指派上訴人至金門包裝廠提供勞務，難謂有理。上訴人於110年8月5日日以Line簡訊向陳清雄表明欲提供勞務之意思，復於110年8月6日向訴外人即欣欣百貨專櫃主管黃素蓮表明欲至欣欣百貨專櫃提供勞務之意思，有上訴人與黃素蓮往來之Line簡訊為證（見本院卷㈠第193至194頁），佐以人事管理規則第89條第1款規定：「員工有下列情形之一者，得予留職停薪：一、因患重病請假已逾第54條規定之延長期限仍未痊癒者，應檢具有效證件陳請總經理核准留職停薪期間以1年為限，期滿仍未能復職或未申請復職者，自留職停薪日作為辭職……」（見原審卷第140頁），並無規定應以書面申請復職，堪認上訴人已以準備給付提供勞務之事情，通知被上訴人以代提出，上訴人主張其已申請復職等語（見原審卷第645頁），即為可採。被上訴人辯稱：上訴人以書面方式申請留職停薪，亦應以書面方式申請復職，上開Line簡訊並非合法復職申請云云（見原審卷第645頁），難謂有理。上訴人於110年8月6日業已申請復職並表明欲提供勞務之意思，被上訴人拒絕受領，自與無故繼續不到工之情形有間。是則被上訴人於110年8月12日以上訴人自110年8月6日起至同年月11日止，連續曠工3日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發第89號存證信函終止兩造間系爭勞動契約，即為無理，難認被上訴人已合法終止兩造間系爭勞動契約，則上訴人主張兩造間僱傭關係仍然存在等語，為有理由。

4.又上訴人於110年8月6日業已向被上訴人表明欲提供勞務，復於原審110年9月3日提出民事追加聲明狀，以被上訴人於110年8月12日終止兩造間勞動契約為不合法為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應回復其原職，並按月給付薪資等語（見原審卷第600、610至612頁），惟遭被上訴人拒絕（見原審卷第644頁），顯見上訴人主觀上並無去職之意，並以準備給付之情事通知被上訴人，因上訴人服勞務須依被上訴人之指示，堪認被上訴人拒絕受領勞務，陷於受領遲延，則上訴人依兩造間系爭勞動契約、民法第487條本文規定，請求上訴人自110年8月6日起至其復職之前1日止，按月於每月1日給付薪資4萬3735元，及各自每月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息（被上訴人對於上訴人請求按月給付之薪資數額不爭執，見本院卷㈠第418頁），即屬有據。

七、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條本文規定，請求：㈠確認被上訴人所為109年4月6日令之系爭調動處分無效。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自110年8月6日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月1日給付上訴人4萬3735元，及自各該月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求（即請求確認被上訴人108年12月18日令〈關於記過處分部分〉及109年2月10日令之懲戒處分無效部分），為無理由，不應准許。原審就上開應准許之部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2至4項所示。至於上訴人請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。本院就上訴人如主文第4項所示之給付請求，為被上訴人敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被上訴人得預供擔

保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　112　　年　　11　　月　　21　　日

書記官　江珮菱