

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第115號

上訴人 潘虹君
訴訟代理人 鄧為元律師
 蔡孟容律師
 黃榆婷律師
被上訴人 精機機械廠股份有限公司

法定代理人 王耀堂
訴訟代理人 馮馨儀律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年3月14日臺灣新北地方法院113年度勞訴字第258號判決提起上訴，本院於115年1月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。
確認兩造間僱傭關係存在。
第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

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。次按所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，上訴人潘虹君主張其與被上訴人精機機械廠股份有限公司之僱傭關係存續迄今；為被上訴人所否認。茲兩造對於僱傭關係發生爭執，且該法律關係存否並不明確，致上訴人私法上之地位有受侵害之危險，且該危險得以上訴人所提確認判決予以除去。依前揭說明，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

01 二、上訴人主張：伊自民國95年6月26日起受僱於被上訴人，擔
02 任倉庫人員，月薪新臺幣（下同）4萬1000元，上班地點是
03 新北市○○區○○路0段00號（下稱○○辦公室）。113年9
04 月20日，被上訴人交付資遣發放計算明細表（下稱系爭明細
05 表），無端以不能勝任工作為由而資遣伊；遭伊拒絕違法資
06 遣。迨同年9月23日，被上訴人忽然發佈調整編制公告（下
07 稱系爭公告），即日將伊調至新北市○○區○○路0段000號
08 （下稱○○工廠）車頭噴漆課工作（下稱系爭調職）；但是
09 被上訴人無視於伊並無裁縫機車頭噴漆之技能，且單程通勤
10 時間增加逾1小時，卻未提供相關協助，參以○○工廠並無
11 倉儲業務，○○辦公室仍有倉庫需求，是以系爭調職顯違勞
12 動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定而無效。伊自113
13 年9月23日起，持續向○○辦公室提供勞務遭拒，嗣被上訴
14 人於113年9月30日發函略稱，伊自113年9月23日起無故連續
15 曠職3日，經被上訴人在同年月28日終止僱傭云云（下稱系
16 爭終止函）。然而，伊依法在○○辦公室提供勞務卻遭拒絕
17 ，即與曠職有間，是被上訴人無權終止僱傭。爰依僱傭關係
18 及民事訴訟法247條第1項之規定，訴請：確認兩造間僱傭關
19 係存在等語。

20 三、被上訴人則以：113年9月間，○○辦公室因空間規劃與部門
21 配置變動，擬將裁縫室及倉庫遷至○○工廠，經理王郁婷於
22 113年9月20日一方面向上訴人告知調動計畫，一方面提供系
23 爭明細表供上訴人考慮合意終止僱傭。茲○○辦公室已無倉
24 庫部門，且上訴人拒絕合意終止僱傭，伊遂在113年9月23日
25 公佈系爭公告，將上訴人調至○○工廠繼續從事倉庫工作，
26 並提供交通補貼等協助措施，合乎勞基法第10條之1之規定
27 ，前開調動為合法有效。然上訴人自113年9月23日起，始終
28 拒絕前去○○工廠上工，僅願意前往已無倉庫部門之○○辦
29 公室，顯係無正當理由繼續曠職3日，伊在113年9月28日依
30 勞基法第12條第1項第6款終止僱傭、退出勞保；嗣以系爭終
31 止函通知上訴人，兩造僱傭關係已結束等語，資為抗辯。

01 四、原審為駁回上訴人請求。上訴人提起上訴並聲明：(一)原判決
02 廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在。被上訴人答辯聲明：上
03 訴駁回。

04 五、兩造不爭執事項：（見本院卷第138頁）

05 (一)上訴人自95年6月26日起任職於被上訴人，擔任倉庫人員
06 ，月薪41,000元，上班地點是○○辦公室倉庫。

07 (二)被上訴人於113年9月23日發佈系爭公告，將上訴人調動至○
08 ○工廠車頭噴漆課（見調解卷第19頁即第67頁系爭公告）。

09 (三)被上訴人於113年9月30日以系爭終止函略稱，因上訴人曠職
10 3日，於113年9月28日終止兩造勞動契約。上訴人於113年10
11 月1日收受信函（見調解卷第61至65頁系爭終止函）。

12 (四)兩造對於系爭明細表與系爭公告，不爭執形式之真正（見調
13 解卷第17頁系爭明細表、第19頁即第67頁系爭公告）。

14 (五)被上訴人於113年9月28日將上訴人退出勞保（見調解卷第25
15 頁勞保資料）。

16 六、本件爭點為：(一)被上訴人113年9月23日所為系爭調職之效力
17 為何？(二)被上訴人113年9月30日所為終止僱傭之效力為何？
18 茲就兩造論點分述如下。

19 七、關於被上訴人113年9月23日所為系爭調職之效力：

20 上訴人主張其在○○辦公室從事倉庫工作，被上訴人於113
21 年9月20日以不能勝任工作為由將其資遣，遭其拒絕；被上
22 訴人即在同年月23日以系爭公告將其立即調往○○工廠，不
23 僅忽視其並無裁縫機車頭噴漆之技能，且單程通勤時間增加
24 逾1小時，但被上訴人均未提供相關協助，故前開調動違反
25 勞基法第10條之1之規定而無效等語（見本院卷354-359頁）
26 。為被上訴人所否認。經查：

27 (一)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
28 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
29 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
30 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
31 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以

01 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法
02 第10條之1定有明文。又按雇主調動勞工工作，不得違反勞
03 動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第
04 10條之1第5款定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受
05 權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務
06 上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活
07 上不利益之程度，綜合考量（最高法院110年度台上字第43
08 號判決意旨參照）。

09 (二)被上訴人於113年9月20日交付系爭明細表予上訴人（見不爭
10 執事項(四)），明細表標題為「潘虹君資遣費發放計算明細表
11 」，日期為「113/09/20」，內容記載：「潘虹君…於95年6
12 月26日進廠服務至113年09月20日止，勞工對於所擔任之工
13 作不能勝任時，辦理預告勞工終止勞動契約，依勞動基準法
14 第十一條第五款規定，自民國113年09月20日起非自願終止
15 勞動契約，服務本公司18年02個月25天，依勞動基準法第16
16 、17條規定，從優發舊制於0個月之平均工資，新制6個月之
17 平均工資，及1個月之預告工資…」、「舊制總金額：\$ -」
18 「新制金額：246,000」、「預告工資一個月：\$40,000.
19 00」、「核發金額\$286,000.00」（見調解卷第17頁）。依
20 其文義，並非以「○○辦公室進行空間規劃與部門配置變動
21 」等不可歸責事由將上訴人資遣，而是以「工作不能勝任」
22 為資遣事由，且未說明不能勝任工作之具體情節。則上訴人
23 主張被上訴人在113年9月20日以不能勝任為由將其資遣，並
24 未說明具體情事，且未提及調職相關事宜，係非法資遣一節
25 （見本院卷第354-355頁）；應屬可採。至於被上訴人辯稱
26 ○○辦公室進行空間規劃與部門配置變動，上訴人所任職倉
27 庫部門將移至○○工廠，其遂提供系爭明細表做為調職以外
28 之合意資遣選擇云云（見本院卷第379頁）；既為上訴人所
29 否認，且與系爭明細表不符，已難採信其辯詞。再由被上訴
30 人抗辯基於上訴人不同意合意資遣之方式，被上訴人方於11
31 3年9月23日張貼系爭公告等語觀之（見本院卷第173、265

01 頁)；則上訴人主張被上訴人交付系爭明細表時，並未提到
02 系爭調職，實係其拒絕非法資遣，被上訴人才為系爭調職，
03 故系爭調職有不當動機及目的一事，尚非無憑。

04 (三)上訴人主張被上訴人於113年9月23日忽然發佈系爭公告，將
05 其調至○○工廠車頭噴漆課，該單位並無倉庫部門，且新工
06 作與原有工作差異甚大，調動後工作並非其可勝任，系爭調
07 職違反勞基法第10條之1之規定而無效等語（見本院卷第355
08 -356頁）。經查：

09 (1)被上訴人於113年9月23日發佈系爭公告，將上訴人調至○
10 ○工廠車頭噴漆課（見不爭執事項(二)）；且除系爭公告，
11 被上訴人就當時已提供其他調動資訊並未舉證以實其說，
12 是系爭調職之工作地點、工作內容，以及是否提供教育訓
13 練、各種補助、諮詢與輔導措施等項目，均應以系爭公告
14 所揭示內容而為判斷。

15 (2)依系爭公告記載：「本公司因○○辦公室進行整修，將進
16 行組織編制調整。隨附○○辦公室的整修裝潢圖。原有的
17 倉庫單位將遷移至○○工廠」、「倉庫人員的調整將影響
18 相關人員，公司會提供相應的工作安排，並整合資源以提
19 供支援。原有倉庫人員潘虹君與黃惠華將分別編制至○○
20 工廠及○○公司各單位：潘虹君：編制至○○工廠（部門
21 ：車頭噴漆課）。黃惠華：編制至○○公司（部門：業務
22 部）」、「本公司衷心感謝全體員工的理解與支持。此公
23 告即日生效」、「113年09月23日精機機械廠股份有限公
24 司」等語（見調解卷第19頁系爭公告）。可知被上訴人於
25 113年9月23日將上訴人調動至○○工廠車頭噴漆課，調職
26 命令同日生效；又公告並未說明噴漆課另有倉庫部門，復
27 未表明上訴人新職所負責業務為何，也未註明教育訓練或
28 輔導與諮詢管道，上訴人無從認知係擔任裁縫機車頭噴漆
29 等類型以外之工作，此與上訴人以往所從事倉庫管理工作
30 有相當程度之差異，但是被上訴人並未提供適當教育訓練
31 等協助，是以調動後工作並非上訴人可勝任。被上訴人固

01 然稱上訴人在○○工廠車頭噴漆課，仍然負責車頭、噴漆
02 零件等倉庫管理工作，且系爭公告已註明「倉庫人員的調
03 整將影響相關人員，公司會提供相應的工作安排，並整合
04 資源以提供支援」，足以協助上訴人處理○○工廠車頭噴
05 漆課相關業務云云（見本院卷第331-333、339頁）。惟查
06 ，上開通知並未提及具體教育訓練、輔導與諮詢等措施；
07 況且系爭公告並未記載上訴人在○○工廠車頭噴漆課仍然
08 擔任倉庫管理工作，一般人亦不致將車頭噴漆課與倉庫工
09 作產生連結，是本院難以採信此一說詞。上訴人主張被上
10 訴人將其調任裁縫機車頭噴漆工作，且未提供教育訓練、
11 輔導與諮詢等協助，自非無憑。

12 (四)上訴人主張其住所在新北市○○區○○街00巷0弄0號，調至
13 ○○工廠後，單程通勤時間增加逾1小時，且被上訴人並未
14 提供必要協助，系爭調職違反勞基法第10條之1之規定而無
15 效等語（見本院卷第356-359頁）。經查：

16 (1)上訴人主張自住所新北市○○區○○街00巷0弄0號，步行
17 前往○○辦公室即新北市○○區○○路0段00號，費時約8
18 分鐘；其藉由捷運、公車或不同路線前往○○工廠即新北
19 市○○區○○路0段000號，各種方案均耗時逾1小時20
20 分，並提出Google map資料為憑（見原審卷第57頁、本院
21 卷第283-290頁），核與上訴人所述相符，足見其單程通
22 勤時間增加逾1小時。然而，系爭公告並未註明有何通勤
23 協助，應認該通勤時間增加確已造成上訴人負擔。

24 (2)被上訴人固然辯稱騎乘機車前往○○工廠僅需30分鐘許，
25 公司有提供交通補助1200元或協調共乘以解決交通問題云
26 云（見本院卷第333-337頁）。然而，上訴人名下並無機
27 車（見本院卷第39頁全國財產稅總歸戶財產查詢清單），
28 且系爭公告亦未表示被上訴人提供交通補貼或協調共乘等
29 調動輔助措施。至於被上訴人113年9月24日另通知上訴人
30 「…補貼交通費每月1200元…」（見本院卷第191頁通知
31 ）；但是，此一金額係被上訴人發佈系爭公告後片面決定

01 ，非上訴人收到系爭公告時所能判斷，況被上訴人對於其
02 其他調動員工係採取實報實銷之補貼，有油資資料為證（見
03 同卷第193頁），自難認為被上訴人確已提供1200元適當
04 交通補助。是上訴人主張其於調動後將增加通勤成本，但
05 是被上訴人並未提供必要協助一節，應屬可取。

06 (五)綜上，被上訴人於113年9月23日發佈系爭公告，將上訴人調
07 至○○工廠車頭噴漆課，噴漆工作內容與原有工作差距過大
08 ，此係被上訴人於上訴人拒絕非法資遣後所為，具有不當動
09 機與目的；又被上訴人亦未提供教育訓練、輔導諮詢協助，
10 致上訴人無法勝任此部門工作；且系爭調職後交通距離造成
11 上訴人負擔，被上訴人復未提供必要協助。則上訴人主張系
12 爭調職違反勞基法第10條之1第1、3、4款之規定，故系爭調
13 職為無效一節，自屬有據。

14 八、關於被上訴人113年9月30日所為終止僱傭之效力：

15 被上訴人主張上訴人自113年9月23日起至同月28日，均未前
16 去○○工廠上工，顯係無正當理由繼續曠職3日，其在113年
17 9月30日以系爭終止函通知上訴人終止僱傭關係，故兩造間
18 僱傭關係業已終止云云（見本院卷第343-345頁）。為上訴
19 人所否認。經查：

20 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六
21 、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，
22 勞基法第12條第1項第6款固有明文。又按所謂曠工，係指勞
23 工於應工作日未提供勞務，亦未請假而言。基於本款為雇主
24 得單方終止勞動契約之事由，對勞工權益影響甚大，有無正
25 當理由，應就勞雇雙方主客觀因素，即勞工不工作之原因、
26 請假權益，與雇營業與紀律之維持間，於具體個案依衡平
27 原則為判斷。亦即，倘因非可歸責勞工之事由無法提供勞務
28 ，客觀上存有無法親自或委託他人辦理請假手續之障礙，或
29 雇主拒絕受領勞工提出勞務給付，勞工因而未服勞務之情形
30 ，應認有正當理由，雇主不得依勞動基準法第12條第1項第6
31 款規定，不經預告終止契約（最高法院114年度台上字第580

01 號判決意旨參照)。

02 (二)查被上訴人於113年9月23日所為系爭調職並不合法，已如前
03 述，是上訴人並無前往○○工廠車頭噴漆課工作義務。又被
04 上訴人於113年9月24日再度通知上訴人前去○○工廠報到（
05 見本院卷第191頁通知），可知被上訴人仍然要求上訴人前
06 往○○工廠工作，並非要求其在○○辦公室提供勞務。上訴
07 人主張其均前往○○辦公室出勤（見本院卷第360頁）；參
08 以被上訴人自承在113年9月23日以後，已取消上訴人進入○
09 ○辦公室之門禁權限，且上訴人每日嘗試進入○○辦公室失
10 敗等語（見同卷第347頁），堪認被上訴人拒絕上訴人於○
11 ○辦公室出勤，以致上訴人無法在該處服勞務，足見上訴人
12 有正當理由以致無法為被上訴人提供勞務。則被上訴人於11
13 3年9月30日以系爭終止函向上訴人表示於同年月28日終止僱
14 傭關係一節，即與勞基法第12條第1項第6款要件不符，不生
15 終止僱傭之效力。

16 九、綜上，上訴人主張兩造間僱傭契約未經被上訴人合法終止，
17 兩造僱傭關係依然存在，應屬可採。從而，上訴人依據僱傭
18 關係及民事訴訟法第247條第1項之規定，訴請：「確認兩造
19 間僱傭關係存在」；為有理由，應予准許。原審所為上訴人
20 敗訴之判決，尚有未洽；上訴意旨指摘原判決為不當，求予
21 廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項所
22 示。

23 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟
24 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必
25 要，併予敘明。

26 十一、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、
27 第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 2 月 24 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 李慈惠

31 法 官 謝永昌

法官 吳燁山

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 115 年 2 月 24 日

書記官 王尊