

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第27號

上訴人 林信中

被上訴人 DJK一實股份有限公司

法定代理人 久野貴之

訴訟代理人 李岳霖律師

王怡茜律師

張晏睿律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年7月26日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第152號第一審判決提起上訴，本院於114年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹仟陸佰玖拾參元，及自民國112年4月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之1，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查被上訴人之法定代理人原為久保田寬治，嗣於民國114年4月28日本院訴訟程序中變更為久野貴之，有被上訴人之公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第133至136頁），並經久野貴之委任訴訟代理人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第12

01 5至127頁），經核並無不合，應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、上訴人主張：

04 (一)上訴人於89年11月2日起受僱於被上訴人公司擔任工程師，
05 工作內容為機台售後維修服務，被上訴人前於97年3月18日
06 稱依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，自97年4
07 月17日起終止兩造間僱傭關係契約，前經本院以99年度勞上
08 字第89號判決（下稱前案判決）認定該終止不合法，確認兩
09 造間僱傭關係存在，前案判決確定後上訴人前往被上訴人公
10 司表示欲恢復原職，被上訴人要求上訴人「在家待機」，同
11 時刪除原有之加薪獎金等福利，自此兩造合意「在家待機」
12 勞動條件至112年已十餘年，期間被上訴人按月於每月25日
13 給付上訴人新臺幣（下同）5萬0800元。

14 (二)嗣被上訴人於112年2月1日通知上訴人復職，上訴人報到
15 後，被上訴人卻片面通知變更勞動條件改為「公司待機」，
16 而非告知上訴人復職後應有之工作內容以「恢復原職」，故
17 上訴人至被上訴人公司上班3天後，於112年2月4日以存證信
18 函通知被上訴人自同日起請特休22日，並於該函表示，不同
19 意被上訴人片面將勞動條件由「在家待機」變更為「公司待
20 機」，且要求被上訴人若不提供具體工作內容讓上訴人「恢
21 復原職」，則特休完畢後，上訴人將回復原有合意之「在家
22 待機」工作條件。詎被上訴人以上訴人無故曠職3日為由，
23 於112年4月6日以存證信函通知解僱上訴人。被上訴人片面
24 將勞動條件之工作地點由「在家待機」改為「公司待機」，
25 且未支付交通津貼，違反勞基法第10條之1第2款、第5款規
26 定，其所為調動為不合法，故被上訴人公司以上訴人無故曠
27 職3日為由解僱亦不合法，兩造間僱傭契約仍存續。

28 (三)爰依兩造勞動契約等規定，起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關
29 係存在。(二)被上訴人應自112年4月6日起至上訴人復職之日
30 止，按月於當月25日給付上訴人薪資5萬0800元，及自各期
31 應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

01 息。(三)願供擔保請准宣告假執行。【原審為上訴人敗訴之判
02 決，上訴人聲明不服，提起上訴】並上訴聲明：(一)原判決廢
03 棄。(二)確認兩造僱傭關係存在。(三)被上訴人應自112年4月6
04 日起至上訴人復職之日止，按月於當月25日給付上訴人薪資
05 5萬0800元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年
06 利率5%計算之利息。(四)願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被上訴人則以：

08 (一)前案判決確認兩造僱傭關係存在後，因被上訴人已無適合職
09 務安置上訴人，故請上訴人在家中待命，直至111年11月11
10 日，被上訴人始通知上訴人應於112年2月1日返回公司辦理
11 復職，詎被上訴人雖於上開期日至公司上班3日，惟自112年
12 2月4日起，即表示請特休22日，自112年3月8日起即應返回
13 至被上訴人公司上班，然上訴人除於112年3月10日短暫進入
14 公司辦理結清舊制勞工保險年資手續外，並未履行至被上訴
15 人公司服勞務之義務，已連續曠職3日以上，於同年該月曠
16 職亦超過6日，被上訴人遂於112年4月6日依勞基法第12條第
17 1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。

18 (二)上訴人過往10年居家待命未曾提任何勞務，被上訴人基於企
19 業經營所必須，要求上訴人自112年2月1日起到公司上班，
20 屬正當合理職務調動，且未變更上訴人工資、福利，符合勞
21 基法第10條之1規定。

22 (三)兩造間勞動契約既經被上訴人合法終止，則上訴人本件請求
23 均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如
24 受不利判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項（見本院卷第235至237頁）：

26 (一)上訴人自89年11月1日受僱於被上訴人擔任工程師。

27 (二)被上訴人前於97年3月18日表示依勞基法第11條第2款規定，
28 自97年4月17日起終止兩造間僱傭契約。上訴人提起確認僱
29 傭關係之訴訟，經前案判決確認兩造間僱傭關係存在。

30 (三)前案判決確定後，上訴人於100年10月3日復職，經被上訴人
31 要求上訴人在家待命，被上訴人並按月於每月25日給付上訴

01 人薪資5萬0800元。

02 (四)被上訴人於111年11月11日以台北光華郵局437號存證信函要
03 求上訴人於112年2月1日報到辦理復職手續（見原審卷第73
04 頁之被證2）。

05 (五)上訴人於112年2月1日到被上訴人公司報到辦理復職，於112
06 年2月2日、3日均有至被上訴人公司。上訴人自112年2月4日
07 起未前往被上訴人公司。

08 (六)上訴人於112年2月4日以基隆新豐街郵局13號存證信函（見
09 原審卷第83至85頁之被證5）通知被上訴人自同日起請特休2
10 2日。

11 (七)被上訴人於112年2月7日以台北光華郵局41號存證信函要求
12 上訴人填寫存證信函附件之休假申請單補辦請假手續，並表
13 示上訴人應自休假完畢後返回被上訴人公司上班（見原審卷
14 第87至88頁之被證6）。

15 (八)上訴人於112年2月24日以基隆愛三路74號存證信函（見原審
16 卷第89至92頁之被證7），內容記載「乙方至今未有任何具
17 體職務資料提供足證其復職口號一事為真！甲方特休完畢後
18 自當遵循先前勞資合意至今十年有餘的勞動條件『在家待
19 機』」，另申請結清舊制年資。

20 (九)上訴人於113年3月10日前往被上訴人公司填寫舊制年資結清
21 申請單（見原審卷第143頁）。

22 (十)被上訴人於112年4月6日以台北光華郵局170號存證信函（見
23 原審卷第75至76頁之被證3），表示依照依勞基法第12條第1
24 項第6款之規定終止勞動契約，上訴人於112年4月7日收受該
25 函（見本院卷第213頁）。

26 (十一)上訴人於112年5月5日以基隆新豐街郵局93號存證信函（見
27 本院卷第205至207頁）通知被上訴人，表示不同意被上訴人
28 解僱。

29 (十二)被上訴人於前案判決確定後，按月給付上訴人薪資至112年4
30 月5日（見本院卷第211頁之被上證1）。

31 四、本院之判斷：

01 (一)按勞基法第10條之1規定「雇主調動勞工工作，不得違反勞
02 動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所
03 必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其
04 規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
05 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
06 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
07 庭之生活利益」，其立法理由記載：「雇主調動勞工工作除
08 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
09 範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原
10 則」。

11 (二)被上訴人未違反勞基法第10條之1規定：

12 前案判決確定後，上訴人於100年10月3日復職，經被上訴人
13 要求上訴人在家待命，被上訴人並按月於每月25日給付上訴
14 人薪資5萬0800元。嗣被上訴人於112年2月1日變更勞動條件
15 為實地至被上訴人公司上班（見不爭執事項(三)(四)），核屬對
16 上訴人職務之調動（下稱系爭調動）。上訴人指稱被上訴人
17 於上訴人112年2月1至3日前往被上訴人公司期間未交派工
18 作，且被上訴人未支付其交通津貼，違反勞基法第10條之1
19 第2款、第5款規定等語，此為被上訴人所否認。經查：

20 1. 上訴人自89年11月1日受僱於被上訴人擔任工程師，此為兩
21 造所不爭執（見不爭執事項(一)），且上訴人於任職期間，最
22 初受僱擔任工程部技術人員一職，嗣於94年4月升任服務課
23 課長，後又於96年4月調任為半導體小組技術主任等節，有
24 前案判決在卷可佐（見原審卷第64至65頁），可徵上訴人本
25 來職務即為實際至被上訴人公司或指定地點提供勞務。則系
26 爭調動將工作地點變更至被上訴人公司，自非勞動條件之不
27 利之變更。再者，上訴人本應依兩造間勞動契約提供實際勞
28 務給付，自難謂系爭調動對上訴人及其家庭之生活利益有所
29 影響，是系爭調動並無違反勞基法第10條之1第2款、第5款
30 之規定。

31 2. 又查依上訴人所提兩造間雇用契約書，內載薪資總額5萬832

01 0元，其中包括通勤津貼1000元（見本院卷第71、75頁）。
02 復查被上訴人自96年4月起將上訴人自服務課課長調任半導體
03 小組技術主任，每月薪資亦自原有之5萬8320元減為5萬08
04 00元，此為兩造於前案判決中所不爭執（見原審卷第65
05 頁），該降職減薪之爭點業經前案判決認定為合法（見原審
06 卷第67頁）。又依被上訴人所提之96年4月薪資表，上訴人
07 薪資自5萬8320元減為5萬0800元，所變動者為基本薪，通勤
08 津貼1000元並無變動（見本院卷第347頁），是自100年10月
09 3日上訴人復職後至被上訴人本件解僱時止，被上訴人按約
10 給付上訴人之薪資5萬0800元，均包含通勤津貼（或稱交通
11 津貼）1000元在內，此參被上訴人所提100年11月、100年12
12 月、106年9月之薪資表亦明（見本院卷第269至271頁）。上
13 訴人雖提出109年1月至112年2月薪資條（見本院卷第295至3
14 35頁），稱其上均未載有交通津貼云云，惟比對上訴人之10
15 6年9月薪資條（見本院卷第271頁）與112年2月薪資條（見
16 本院卷第335頁），前者顯示本薪金額4萬2000元、津貼共78
17 00元（含交通津貼1000元）、全勤獎金1000元；後者顯示本
18 薪金額4萬4000元、津貼共6800元，無交通津貼、全勤獎金
19 項目，然兩者薪資總額均為5萬0800元。參以上訴人所提106
20 年9月25日勞資會議紀錄之案由三之說明欄記載：「…原員
21 工薪資清冊及員工入社簽訂雇用契約書的附件雇用條件明細
22 的結構內容載明基本薪、全勤津貼、交通津貼、伙食津貼或
23 職務津貼或技術津貼，預定十月一日將全勤津貼1000元、交
24 通津貼1000元的固定金額直接調整移至基本薪的金額內…。
25 因交通補助，依所得稅法第14條第6項規定，仍屬薪資之
26 內，此項補助需課所得稅」等語，並經勞資雙方一致通過，
27 有該會議紀錄可查（見本院卷第273至274頁），可知112年2
28 月薪資條內未記載交通津貼，僅係基於課稅因素而經勞資會
29 議協商後將原列「交通津貼」項下之1000元直接調整移至
30 「基本薪」項下，並非取消給與交通津貼1000元之意，是上
31 訴人按月所領之5萬0800元實質上仍內含交通津貼1000元。

01 上訴人於系爭調動前、後所領取之薪資，總額既均為5萬080
02 0元，並無更動，且該數額實質上均內含交通津貼1000元，
03 則上訴人指稱系爭調動後其於112年2月所領薪資不含交通津
04 貼，是對勞動條件之不利變更云云，為不可採。

05 3. 上訴人復指稱被上訴人要求上訴人前往公司報到之112年2月
06 1日當天仍屬國際傳染病新冠疫情最高層級之五級管制期
07 間，被上訴人故意於疫情期間為系爭調動，且其於112年2月
08 1至3日前往被上訴人公司期間，被上訴人均未交派工作，故
09 意讓上訴人枯坐三天無事可做，企圖逼退上訴人，系爭調動
10 係出於不當動機，違反誠信原則等語。經查：

11 (1) 新冠疫情於我國並未實施五級管制，最高僅實施到第三級
12 警戒，第三級警戒期間自110年5月19日起至同年7月26
13 日，自110年7月27日起調降為第二級警戒，再至112年5月
14 1日COVID-19從第五類法定傳染病改為第四類，中央流行
15 疫情指揮中心於同日解編。被上訴人是在疫情趨緩之112
16 年2月間要求上訴人實地至被上訴人公司上班，並非刻意
17 在疫情嚴峻之高峰期要求上訴人前來公司，難認有何不當
18 動機。

19 (2) 依上訴人所提之112年2月1日錄音檔逐字稿（下稱系爭逐
20 字稿），上訴人經理於與被上訴人會面之始即以日語表
21 示：「（中譯：不過對我來說，我希望社員要來公司，也
22 做工作）」，上訴人主管人員則續稱：「因為他現在是現
23 任總經理，他說一般就是工作就是來公司這樣子，來公司
24 上班」等語（見本院卷第179頁，系爭逐字稿03：24至0
25 3：33處），可見系爭調動將工作地點變更至被上訴人公
26 司，其目的係欲使上訴人之工作情形與其他員工相同，並
27 非出於不當動機及目的。

28 (3) 又上訴人於前開對話後不久即表明：「那我想請教一下就
29 是做的話因為我之前是算半導體的售後服務嘛，那不知道
30 管野總經理他的意思是怎樣？一樣繼續負責這一塊？因為
31 如果有契約變動的話，這個需要我們勞資雙方做一個商談

01 同意才可以這樣子！」、「我不知道就是你們是…我不知道
02 知道公司這邊是怎樣子？是繼續讓我負責之前的那些客戶，
03 然後怎樣；還是說就是叫我自宅待機我不曉得，他們公司
04 這邊的要求規定是怎樣子？」等語（見本院卷第179頁，
05 系爭逐字稿04：23、05：17處），其後上訴人主管人員以
06 日語向上訴人經理稱：「我問他，嗯，那個，現在復職是
07 再度在這工作嘛，意願呢？他的意思是不清楚。當然前提
08 是公司現在的指示是做以前的半導體？嗯，那個，還是別
09 的工作？」，上訴人經理則以日語稱：「（中譯：依內
10 容而定？）」等語（見本院卷第179頁，系爭逐字稿05：3
11 3至05：56處）。參以上訴人於112年2月24日寄基隆愛三
12 路74號存證信函予被上訴人，內容記載：「乙方（按：指
13 被上訴人）至今未有任何具體職務資料提供足證其復職口
14 號一事為真！甲方（按：指上訴人）特休完畢後自當遵循
15 先前勞資合意至今十年有餘的勞動條件『在家待機』」等
16 語（見不爭執事項(八)），可知上訴人於112年2月1日前往
17 被上訴人公司之始即堅持至公司上班須以從事原本售後服
18 務之工作內容為前提，除非經商談同意，否則即應回復為
19 在家待命之工作型態。

20 (4)至被上訴人一方，其自承於112年2月1至3日上訴人前往被
21 上訴人公司辦公室期間沒有交派工作給上訴人，惟其有預
22 先準備特定工作內容，但沒有告知上訴人，上訴人所要求
23 之恢復原職從來不在被上訴人考量之範圍內等語（見本院
24 卷第340、342頁）。

25 (5)按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調
26 整勞工之職務，在所難免，本件上訴人於前案判決確定
27 後，自100年10月3日復職至112年1月31日期間，均係在家
28 待命之型態，並未前往被上訴人公司工作（見不爭執事項
29 (三)），歷經此十餘年內外環境之變化，迄至112年2月
30 份，被上訴人考量其當時企業營運發展需求、整體人力運
31 用，欲調整上訴人職務內容，應屬合理範疇；然上訴人堅

01 持所謂復職係至公司上班須以從事原本售後服務之工作內
02 容為前提，雙方相互僵持中，未有協商合意結果，致被上
03 訴人尚未於112年2月1日至3日期間交派工作予上訴人，尚
04 難謂系爭調動係基於不當動機，或有權利濫用、違反誠信
05 原則之情。

06 (三)被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約為合
07 法：

- 08 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
09 者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款及
10 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
11 日內為之，勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。
- 12 2. 系爭調動合於勞基法第10條之1規定，已如前述，上訴人即
13 應自特休完畢，即112年3月8日起至被上訴人公司實地提供
14 勞務，然上訴人自該日起均未實地至被上訴人公司提供勞
15 務，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)），乃無正當理由
16 曠職，是被上訴人於112年4月6日以台北光華郵局170號存證
17 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
18 （見原審卷第75至76頁），於法有據，兩造間勞動契約於該
19 終止意思表示達到上訴人時即於112年4月7日（見不爭執事
20 項(十)）即告終止。

21 (四)上訴人本件請求，於請求給付112年4月6日薪資1693元本息
22 之範圍內為有理由：

- 23 1. 兩造間勞動契約既於112年4月7日經被上訴人合法終止，則
24 上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自11
25 2年4月7日起至復職日起按月於當月25日給付上訴人薪資5萬
26 0800元及各期利息之部分，均無理由，不應准許。
- 27 2. 至上訴人請求被上訴人給付112年4月6日薪資部分，因兩造
28 間勞動契約於112年4月6日仍存續，惟被上訴人僅按月給付
29 上訴人薪資至112年4月5日（見不爭執事項(三)），是上訴人
30 請求被上訴人給付112年4月6日之1日薪資1693元（計算式：
31 $50,800 \text{元} \div 30 = 1,693 \text{元}$ ，元以下四捨五入）之部分，為有理

01 由，應予准許。

02 3. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
03 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
04 法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定
05 利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
06 者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第233條第1
07 項、第203條分別定有明文。兩造約定薪資之應給付日為每
08 月25日（見不爭執事項(三)），是上訴人依上開規定，就前開
09 准許之1693元部分，併請求被上訴人給付自112年4月26日起
10 至清償日止按週年利率5%計算之利息，亦有理由，應予准
11 許。

12 五、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付1693元，及自112年4月
13 26日起至清償日止按週年利率5%計算之利息之之範圍內，
14 為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准
15 許。就上開應予准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，尚有
16 未合，上訴人指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理
17 由，爰將原判決此部分廢棄改判如主文第二項所示。就上開
18 不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴
19 人指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回此
20 部分上訴。又本院所命給付未逾150萬元，被上訴人不得上
21 訴第三審，本院判決後即告確定，無宣告假執行必要，原審
22 駁回上訴人假執行之聲請，理由雖有不同，惟結論並無二
23 致，應予維持，併此敘明。

24 六、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
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如
28 主文。

29 中 華 民 國 114 年 11 月 11 日

30 勞動法庭

31 審判長法 官 黃雯惠

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13

法 官 宋泓璟
法 官 戴嘉慧

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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 114 年 11 月 12 日

書記官 莊昭樹