

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第91號

原告 曲欣蘭 住桃園市中壢區榮安15街79號12樓之1
居桃園市桃園區江南五街19號

訴訟代理人 劉德弘律師（法扶律師）

複代理人 陳建源律師（法扶律師）

被告 聖保羅餐廳股份有限公司

設桃園市桃園區中山路550號

法定代理人 蔡宗旻 住同上

訴訟代理人 游惠君 住桃園市桃園區大興西路2段57號10樓
之4

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣27,504元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之10，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣27,504元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國112年9月11日起受僱於被告，擔任廚房人員，約定每月薪資新臺幣（下同）37,000元。原告於112年9月至10月間之工作地點，在址設桃園市桃園區大興西路1段333號1樓之「夯鴨响饌藝文店」（下稱系爭藝文店），自同年11月後則調動至被告集團旗下之夯尼夯牛排愛買店（下稱系爭愛買店），後原告於113年7月4日發生開罐頭遭割傷之職災（下稱系爭事故），致左側拇指深肌韌帶斷裂（下稱系爭傷害），並自113年7月5日至同年11月30日請公傷假，又因醫囑認原告需持續休養至113年11月30日，之後

01 可復工從事輕量工作，故原告有向被告申請調至被告集團旗
02 下泰泰太夯桃園遠百店（下稱系爭遠百店），然訴外人即被
03 告人事財務主管周宛蓉於同年月27日竟稱要將原告調至址設
04 桃園市蘆竹區南竹路2段300巷20號之超夯の燒肉蘆竹店（下
05 稱系爭蘆竹店），原告表示不願調動至該店，寧可繼續在系
06 爭愛買店工作。然被告不顧原告意願及仍在傷後復原期間，
07 仍堅持將原告調至系爭蘆竹店，違反勞動基準法（下稱勞基
08 法）第10條之1第3、4、5款規定，且竟於原告職傷期之113
09 年12月4日以原告無正當理由曠工3日為由違法終止勞動契
10 約，後兩造雖經多次勞資爭議調解，仍就僱傭關係存否及勞
11 工退休金（下稱勞退金）補提6%至原告設於勞動部勞工保
12 險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）之
13 部分無法達成共識。再兩造勞動契約既仍存在，被告尚積欠
14 原告113年12月至114年6月間之薪資共計259,000元。另被告
15 自112年12月之後即未再幫原告提繳勞退金，共計19個月43,
16 548元等語，提起訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存
17 在。(二)被告應給付原告259,000元，及自民事起訴狀繕本送
18 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告
19 應提繳43,548元之勞退金至原告之勞退專戶。(四)請依職權宣
20 告假執行。

21 二、被告則以：兩造勞動契約有約定依營運需要被告得調動原告
22 兼任或支援分店工作，原告不得無故拒絕，且因其提出工作
23 不方便，被告曾在113年8月要讓原告到總公司工作，惟原告
24 拒絕或不回覆。又依醫囑原告後來可以正常上班僅須門診復
25 健，故其從同年12月1日至3日應復職而未到班，遂不經預告
26 而依勞基法第12條第1項第4、6款終止勞動契約。另勞退金
27 提撥部分，因被告面臨營運困難，已向法務部行政執行署桃
28 園分署申請勞健保及勞退金分期繳納，並無不提撥之惡意等
29 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、兩造不爭執事項（本院卷230-231頁）：

31 (一)原告自112年9月11日起受僱於被告，擔任廚房人員，約定每

01 月工資為37,000元。

02 (二)原告於112年9月至10月間之工作地點為夯鴨响饌藝文店（址
03 設桃園市桃園區大興西路1段333號1樓），同年11月後則調
04 至夯尼夯牛排桃園愛買店（址設桃園市桃園區中山路939號1
05 樓）。

06 (三)原告於113年7月4日工作時不慎遭罐頭鐵片割傷，致受有系
07 爭傷害。

08 (四)原告自113年7月5日至同年11月30日向被告申請公傷假，並
09 預計於同年12月1日復職，且向被告申請調至「泰泰太夯桃
10 園遠百店」，被告於同年11月27日告知原告調動至超夯の燒
11 肉蘆竹館（址設桃園市蘆竹區南竹路2段300巷20號）而為原
12 告所拒而未到勤。

13 (五)被告於113年12月4日以桃園府前郵局存證號碼001420號存證
14 信函，通知原告自同年月1日至3日連續曠工3日，而依勞基
15 法第12條第1項第6款終止勞動契約。

16 (六)原告於113年11月29日、同年12月23日、114年4月8日向桃園
17 市政府申請勞資爭議調解，經該市府分別於113年12月19
18 日、114年1月9日及同年4月30日召開調解會議，除原領工資
19 補償差額14,025元兩造調解成立外，其餘有關恢復僱傭關
20 係、提繳勞退金、補足加班費、113年11月工資70%等爭
21 議，因兩造無共識而調解不成立。

22 (七)原告因系爭事故，分次向勞保局領取113年7月7日至同年11
23 月30日期間共147日計165,428元之職災傷病給付（本院卷15
24 5-156頁）。

25 (八)兩造對114年9月8日言詞辯論前之卷內資料形式真正不爭
26 執。

27 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

28 (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
29 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
30 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
31 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，

01 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
02 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
03 受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、
04 52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原
05 告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存
06 在等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不
07 明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，
08 而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提
09 起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

10 (二)被告終止兩造間勞動契約為合法：

11 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，
12 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
13 文。次按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之
14 醫療期間，雇主不得終止契約；非有下列情形之一者，雇主
15 不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大
16 虧損，報經主管機關核定者。二、職業災害勞工經醫療終止
17 後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作
18 者。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼
19 續經營，報經主管機關核定者；職業災害勞工經醫療終止
20 後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供
21 其從事工作必要之輔助設施，勞基法第13條本文、職業災害
22 勞工保護法（下稱職災保護法）第23條、第27條分別定有明
23 文。準此，勞工因職業災害受傷，於醫療期間，依勞基法第
24 13條本文、職災保護法第23條規定，雇主固不得終止或預告
25 終止勞動契約，惟勞工於職災傷害治療期間，如其工作無礙
26 於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務之義務。蓋
27 勞工如已堪任原有工作，或已經雇主合法調動其他工作，勞
28 工即負有提供勞務之義務，僅得以請假方式繼續接受醫療、
29 復健，勞工如拒絕提供勞務造成企業生產運作之不當影響，
30 即構成惡意怠惰其義務之違約行為，當不受上開規定之保
31 障。又按勞工請假規則第6條雖無明確規定公傷病假期間之

01 長短，倘勞工已能從事工作，只需定期前往醫療院所治療
02 者，仍應依請假規則辦理請假。準此，勞工遭職業災害而受
03 傷害，如經治療且已堪任工作，其工作已無礙於職災傷害之
04 醫療時，自仍有服從雇主指示提供勞務之義務，如其無正當
05 理由而有連續曠工3日之情形，雇主得依勞基法第12條第1項
06 第6款之規定終止其勞動契約（最高法院112年度台上字第23
07 92號民事判決意旨參照）。

08 2.經查，原告發生系爭事故，致受有系爭傷害乙節，為兩造所
09 不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，依新北市立土城醫院醫囑內
10 容，原告曾於113年8月24日、同年9月26日、同年11月7日至
11 該院門診治療評估，認原告現階段尚有左手用力時會微痛，
12 需持續休養至113年11月30日，之後可復工從事輕量工作，
13 有該院113年11月7日診斷證明書在卷可考（本院卷178
14 頁），而原告陳稱在系爭愛買店服務時，其工作內容為切水
15 果、煎、炒、炸食物、帶新人、盤點及叫貨（本院卷232
16 頁），衡情煎、炒、炸之料理方式，會因鍋具材質及烹調方
17 式之不同，對手部造成不同程度之負擔，尤其是在需要反覆
18 翻動和晃動的料理過程中，勢必會對原告手部傷勢造成影
19 響，非屬輕量工作，則原告未能從事勞動契約原約定之工
20 作，核屬醫療中不能工作之情形（勞動部103年5月2日勞動
21 條2字第1030130770號函意旨參照），是原告至少於113年11
22 月30日至同年12月5日止，仍在勞基法第59條規定所稱之職
23 業災害醫療期間內。

24 3.被告通知原告自113年12月1日起，前往系爭蘆竹店報到一
25 情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(四)〕，有關係爭蘆竹
26 店之工作內容為海鮮退冰、備料（本院卷232頁），無需任
27 何負重，衡情應屬依原告健康狀況及能力足可勝任之適當工
28 作，亦無礙於原告職災傷害之醫療、復健，為合法調動其職
29 務，原告即應依被告之指示提供勞務。惟原告卻僅向被告表
30 示想調往系爭遠百店，有兩造不爭執之原告與周宛蓉間通訊
31 軟體LINE對話紀錄在卷可考（本院卷65、293頁），而原告

01 自承未至系爭蘆竹店工作（本院卷232頁），可見原告拒絕
02 調職，即拒絕依被告指示提供勞務，嗣被告以存證信函通知
03 原告無故曠職3日為由，終止兩造勞動契約〔兩造不爭執事
04 項(五)〕，而原告於113年12月5日收受（本院卷255頁），足
05 認兩造勞動契約已於該日終止。

06 4.原告固主張被告前揭將其調動至系爭蘆竹店，違反勞基法第
07 10條之1第3、4、5款規定，被告任意調動職務及逕予解僱均
08 為不合法云云（本院卷10-11頁），惟按雇主調動勞工工
09 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基
10 於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另
11 有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，
12 未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝
13 任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、
14 考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明
15 文。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應
16 符合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆其立法意旨係雇主
17 調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應
18 視調職在業務上有無必要性、合理性。查：

19 (1)兩造簽訂之勞動契約書第3條約定略以：「依甲方（即被
20 告）營運之需求，須乙方（即原告）配合調動職務、職位、
21 兼任其他職務、支援其他門市店面工作時，乙方不得無故拒
22 絕。倘乙方對於合理的調動拒不到任時，甲方得依勞動基準
23 法第12條第4款或第6款（按漏載第1項），不經預告終止勞
24 動契約，且無須給付資遣費及預告工資」（本院卷257
25 頁），此為原告所不爭執（本院卷293頁），可知原告同意
26 被告得因企業經營之實際需要，在業務範圍內適法適度調整
27 員工之工作場所。

28 (2)原告主張系爭蘆竹店之工作內容包含搬運重物（原塊肉品）
29 及操作機器切肉，非原告目前身體狀況所能勝任，惟原告就
30 系爭蘆竹店之工作內容是否確為其所述，僅係主觀臆測而未
31 舉證以實其說，況原告於被告通知調動時，僅回以想調動至

01 系爭遠百店之意願（本院卷65頁），並未反應對系爭蘆竹店
02 之工作有所詢問或表示無法勝任，是原告此部分所述難認有
03 據。

04 (3)原告又主張系爭蘆竹店距離原告住處過遠，單程機車通勤時
05 間約25分鐘，較原職務地點之系爭愛買店僅14分鐘，來回將
06 增加22分鐘以上通勤時間等語。惟系爭愛買店與系爭蘆竹店
07 均位在桃園市，縱認來回增加22分鐘通勤時間與交通成本，
08 尚屬於一般交通工具可為通勤之行車距離，為一般上班族可
09 得容忍之通勤距離及時間，自難謂工作地點過於遙遠。

10 (4)原告復主張其母因慢性呼吸衰竭需長期呼吸器依賴使用，並
11 於113年11月14日入住中壢長榮醫院（下稱長榮醫院）治
12 療，目前仍長期住院治療中，原告常需抽空照料、探視情
13 況，若由原工作地之系爭愛買店下班，前往長榮醫院約需12
14 分鐘，然若由系爭蘆竹店前往，則需長達24分鐘，時間大幅
15 增加成雙倍，若有緊急狀況需原告到場將緩不濟急，被告前
16 揭調動對原告家庭生活利益造成實質且重大之侵害等語。惟
17 依原告所提出之長榮醫院114年6月19日診斷證明書所載，原
18 告之母經診斷為慢性呼吸衰竭需長期呼吸器依賴使用，因而
19 於113年11月14日入院治療，目前仍住院治療中（本院卷105
20 頁），並未記載其母病情有何危急之處，且自系爭蘆竹店前
21 往該院之車程約24分鐘，距離亦非過遠，況原告自陳：我父
22 親每天晚上照顧母親，因為醫院有時間限制，我有一個大姐
23 也住桃園等語（本院卷233頁），則原告之母於病情穩定狀
24 況下，已接受專業醫療機構進行相關治療，故由原告之父親
25 或其姐進行探視或照顧，應可因應突發緊急狀況，而無由原
26 告隨侍在側之必要。再者，原告113年12月30日起，加保勞
27 保於訴外人米塔興業股份有限公司，114年7月1日加保於訴
28 外人社團法人台灣創造活動發展協會，同年8月20日加保於
29 訴外人紅耀食品有限公司，可見原告長期均有上班，本無法
30 對其母為全日照護。此外，原告尚無舉證證明其母如何「高
31 度」仰賴其每日貼身協助照顧，自難逕認被告之調職命令顯

01 逾一般勞工能忍受之範圍。

02 5.綜上，被告基於考量原告傷勢及業務需求，選擇將原告調往
03 離其住居處非遠之系爭蘆竹店任職，而非任意調往相距更遠
04 之他處任職，此與兩造所簽立之勞動契約內容無違。從而，
05 依企業經營之常態及兩造之利益，被告對原告所為之調動，
06 要難遽謂有何權利濫用及不符勞基法第10條之1之調動原
07 則。職是，被告對原告之調職既屬合法，而原告仍拒絕到
08 職，雖屬原告職災醫療期間，揆諸前揭說明，被告依勞基法
09 第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自屬合法。

10 (三)原告請求確認兩造僱傭關係存在，並據以請求被告給付113
11 年12月至114年6月之薪資259,000元本息，為無理由：

12 承前所述，被告於113年12月5日終止勞動契約既屬合法，則
13 原告請求確認僱傭關係存在即屬無理由，而原告自113年12
14 月1日起即未向被告提供勞務，從而原告請求113年12月至11
15 4年6月之薪資259,000元本息，亦屬無據。

16 (四)原告請求被告補提繳勞退金43,548元至其勞退專戶，為有理
17 由：

18 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
19 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞
20 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
21 條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1
22 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
23 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
24 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第
25 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
26 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
27 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
28 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
29 尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額
30 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
31 1年度台上字第1602號判決意旨參照）。

01 2.經查：

02 (1)原告每月薪資為37,000元〔兩造不爭執事項(一)〕，依勞工退
03 休金月提繳分級表之級距為第6組30級，月提繳工資為38,20
04 0元（本院卷125、127頁），以此計算每月應提繳之金額為
05 2,292元（38,200元×6%），而兩造間勞動契約業於113年12
06 月5日終止，原告自同年月1日起即未向被告提供勞務已如前
07 述，原告主張自112年12月起至113年11月止，被告均未足額
08 提繳一節，應為可採。又依上計算，被告未提繳之金額共計
09 27,504元（2,292元×12個月），從而，原告請求被告補繳勞
10 退金27,504元至其勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此範
11 圍之請求，則屬無據。

12 (2)被告雖辯稱：勞退金部分已跟勞保局協商，所有員工欠繳之
13 勞退金都用分期給付云云（本院卷233頁），然勞退條例第5
14 3條第2項規定，固規定雇主欠繳之勞退金，經限期命令繳
15 納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。上開規定之立法理
16 由係為及時直接保障勞工領取勞退金權益，此外，並未排除
17 勞工依據同條例第31條規定，直接請求雇主提撥應提繳之勞
18 退金至勞退專戶中，以彌補勞工之損害。是被告縱使已與相
19 關主管機關達成分期付款之協商，並不妨礙原告請求權之行
20 使，是被告此部分所辯，仍難據為有利於其之認定。

21 五、綜上所述，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3
22 1條第1項規定，請求被告補提繳勞退金27,504元至勞退專
23 戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應
24 予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即
25 雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
26 權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同
27 時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣
28 告假執行部分，原告雖聲請法院依職權宣告假執行，惟此乃
29 促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁
30 判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予
31 駁回，附此敘明。

01 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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
05 條。

06 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日
07 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

08 正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
11 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
12 應一併繳納上訴審裁判費。

13 書記官 邱淑利

14 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日