

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第101號

原告 周明毅
訴訟代理人 陳業鑫 律師
複代理人 許弘奇 律師
張仁興 律師
被告 民間全民電視股份有限公司

法定代理人 王明玉
訴訟代理人 陳倩芸 律師
上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國110年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
 - 二、確認被告109年1月6日將原告調職為人資處行政助理之處分無效。
 - 三、被告應自109年2月20日起至原告復職日前一日止，按月於每月30日給付原告新臺幣68,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
 - 四、被告應自109年2月20日起至原告復職日前一日止，按月提繳新臺幣4,188元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
 - 五、原告其餘之訴駁回。
 - 六、訴訟費用由被告負擔。
 - 七、本判決第三項得假執行，但被告按月以新台幣68,000元為原告供擔保後得免為假執行。
 - 八、本判決第四項得假執行，但被告按月以新台幣4,188元為原告供擔保後得免為假執行。
 - 九、原告其餘假執行之聲請駁回。
- 事實及理由
- 壹、程序理由
- 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項定有明文。而所謂

01 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確
02 ，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此
03 種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律
04 關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確
05 認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年
06 台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主
07 張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被
08 告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之
09 狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之
10 地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以
11 除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴
12 即有受確認判決之法律上利益。

13 貳、實體理由：

14 一、原告起訴主張：

15 (一)原告自民國107年6月1日起受僱於被告公司，擔任新媒
16 體部門研究員，兩造約定薪資為新臺幣(下同)68,000元
17 。緣被告曾於108年4月3日召開人評會，以原告於108
18 年3月28日違反工作規則，損害公司權益為由，予以資遣
19 ，並對原告提起刑事告訴(108年度他字第5155號妨害電
20 腦使用案件)，就上開爭議，經原告提起確認僱傭關係存在
21 之訴，且勝訴在案，嗣被告於108年12月31日通知原告復
22 職。詎料，原告於109年1月6日復職當日，被告除降調
23 其職務至人資處擔任行政助理，更對原告為下列針對性措
24 施：1.要求原告不得進入公司內部，僅能坐在公司大門口
25 待命。2.不准原告以員工識別證打卡，僅能以手動填寫未
26 刷卡出勤紀錄登記表。3.取消原告之員工識別證功能，使
27 原告無法進入被告公司辦公區。4.要求同仁不得與原告接
28 觸。復於109年1月20日召開人評會，以曾經鈞院認定無
29 違反工作規則之同一事由，對原告以兩大過、兩小過進行
30 懲處，及要求原告於109年2月13日起至車道外替全公司
31 進出員工量體溫。至此，被告一再以針對性、報復性之差

01 別待遇手段及職場霸凌行為羞辱。是原告於109年2月14
02 日以存證信函告知被告，其自109年2月17日起拒絕提供
03 勞務迄被告改正其違法調職與職場霸凌行為止。然被告亦
04 於109年2月24日以存證信函稱原告係無正當理由曠職三
05 日，並依勞動基準法（下稱勞基法）之規定終止兩造間勞
06 動契約，生效日為109年2月20日。是原告提起本件訴訟
07 ，請求項目如下。

08 (二) 確認兩造間僱傭關係存在

09 被告公司於109年2月1日將原告自原先任職之「新媒體
10 部門研究員」調職為「人資處行政助理」，違反勞基法第
11 10-1條揭示之調職五原則，且原告業已多次以口頭及書
12 面告知其調職處分違法無效，請求改正，被告仍置若罔聞
13 ，原告不得不於109年2月17日起拒絕提供勞務，屬有正
14 當理由，被告以勞基法第12條第1項第6款為由，認定原
15 告自109年2月17日起連續曠職3日，而於109年2月20
16 日終止兩造間勞動契約，該意思表示不生效力，故兩造間
17 僱傭關係應繼續存在。

18 (三) 被告應回復原告新媒體部門研究員職位

19 承上，兩造間僱傭關係既應存在，則原告請求回復原先「
20 新媒體部門研究員」職位，即屬有理。

21 (四) 確認兩大過兩小過處分無效

22 被告公司於109年1月20日召開人評會決議，以原告刪除
23 電腦檔案及誣陷同事為由，並於109年2月19日以(20)
24 人懲字第02號文記兩大過兩小過。惟被告上開指摘已經鈞
25 院108年度重勞訴字第9號確定判決認定，原告係受被告
26 公司時任董事長指示，協助訴外人蔡森田刪除及整理電腦
27 檔案，且未有誣陷同事之情，此事既經另案確定判決實質
28 審理及當事人充分辯論，並詳載於判決理由中，就此爭點
29 ，本案有爭點效之適用，被告於本件訴訟不應為相反之主
30 張。縱認無爭點效之適用，被告懲戒裁量權之行使，亦對
31 同一事件為重複評價，依臺灣高等法院106年度勞上字第

01 88號民事判決意旨，而有違反一事不二罰原則。

02 (五) 被告應按月給付原告薪資68,000元及提繳勞退4,188元
03 被告違法終止兩造間勞動契約，已如前述，是兩造間僱傭
04 關係繼續存在，且被告已受領遲延並預示拒絕受領，原告
05 本於有效存在之勞動契約，縱未實際提供勞務，仍得依法
06 請求每月工資68,000元，及被告應按月提繳4,188元至原
07 告之勞工退休金專戶。

08 (六) 補償金884,000元

09 倘原告就本案取得勝訴判決，而被告於判決確定後2週內
10 未能恢復原告之原職位為新媒體部門研究員，原告依勞動
11 事件法第39條第1項規定，以每月工資68,000元加計一個
12 月年終獎金為基礎，請求被告給付原告補償金884,000元
13 。

14 (七) 併聲明：

- 15 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 16 2. 確認被告109年1月6日將原告調職為人資處行政助理之
17 處分無效。
- 18 3. 確認被告109年2月19日(20)人懲字第02號獎懲令對原
19 告記兩大過兩小過之懲戒處分無效。
- 20 4. 被告應回復原告之原職位為新媒體部門研究員。
- 21 5. 被告應自109年2月17日起至原告復職日前一止，按月於
22 每月30日給付原告68,000元，及自各期應給付日之翌日起
23 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 24 6. 被告應自109年2月17日起至原告復職前一日止，按月
25 提繳4,188元至原告勞工退休金專戶。
- 26 7. 被告如在判決確定後2週內未履行聲明第4項，應給付原
27 告884,000元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週
28 年利率百分之5計算之利息。
- 29 8. 訴訟費用由被告負擔。
- 30 9. 原告願就聲明5、6、7項供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一) 原告訴之聲明第2、3項並無確認利益
02 因原告訴之聲明第2項所稱之調職處分並未改變其勞動條
03 件，且其薪資、工作地點等均相同，從而，該調職處分並
04 未變更其與被告公司間僱傭關係法律地位，其法律上地位
05 未有不妥之狀態，是原告無受確認判決之法律上利益，欠
06 缺權利保護要件，應予駁回。又原告訴之聲明第3項，兩
07 大過兩小過之懲戒處分，其性質應屬法律關係之基礎事實
08 ，該懲戒處分縱然違法，將使當事人間發生何種私法上權
09 利義務關係，尚不明確，當事人間之私權紛爭，仍不能因
10 法院之確認判決而獲解決，參照臺灣臺北地方法院108年
11 勞訴字第176號判決意旨，難認有即受確認判決之法律上
12 利益，而本件原告與被告公司間僱傭關係法律地位並未變
13 動，難認原告有即受確認判決之法律上利益，亦欠缺權利
14 保護要件，應予駁回。

15 (二) 被告並無對原告進行調職處分
16 被告遵照鈞院108年度重勞訴字第9號判決結果通知原告
17 辦理復職，惟因被告公司已無配置新媒體部門研究員職位
18 ，且被告對原告所提之妨害電腦使用罪仍於偵查中，基於
19 相關考量，暫請原告於公司一樓櫃台待命，靜候刑事偵查
20 程序結束後再行安排職位，並未對原告進行調職處分，原
21 告稱被告將其降調至人資處擔任行政助理一職，並非事實
22 ，實則因被告公司之內部行政流程所需，而將其暫置於人
23 資處編制下員工，是原告僅係暫時掛名於人資處下，行政
24 助理亦非原告實際職位。復原告稱被告要求其不得進入公
25 司內部、不准以識別證打卡、不得與其他同事接觸等職場
26 霸凌云云，均非事實，併予敘明。

27 (三) 縱「待命」屬「調職」，亦無違反調職五原則
28 因原告擅自刪除被告公司重要電腦檔案紀錄，為保護公司
29 資產，防止類似事件再次發生，原告於偵查中並不適合接
30 觸被告公司電腦相關資訊，安排原告先至一樓待命，實有
31 管理上之必要性，被告公司之決議於情於理皆有其正當性

01 ，並非出於不當動機或目的，無權利濫用之虞，符合勞基
02 法第10-1條第1款「基於企業經營上所必須，且無不當動
03 機或目的」之要件，且調職前後原告之薪資及其他勞動條
04 件，均無不利變更，並未違反調職五原則，故調職處分應
05 屬有效。

06 (四) 被告公司之人評會決議及懲戒處分係合法有效
07 原告主張被告公司之懲戒處分違反一事不再理、一事不二
08 罰及爭點效云云。惟108年4月3日人評會之「資遣原告
09 」決議結果，業經前案108年度重勞訴字第9號案件推翻
10 ，原告並已於109年1月6日復職，原告等未曾受到被
11 告公司任何處分，從而，無原告所稱重複處分，違反一事
12 不二罰原則。再者，爭點效係適用於法院之攻擊防禦，本
13 案屬私權爭議，無爭點效之適用。又原告所據以主張之前
14 案108年度重勞訴字第9號判決內容，法官因偵查不公開人
15 原則，僅得知悉原告於民事庭之片面說詞，並未如當事人
16 即被告公司清楚知悉，原告單以前案上述判決理由遽認定
17 被告公司之處分違反誠信原則，不足可採。況被告公司之
18 人評會決議，屬人事管理範疇，原告應遵循被告公司內之
19 申訴制度方為正當，至該處分是否妥當，民事法院自不得
20 介入審查，是被告公司之人評會決議及懲戒處分合法有效
21 。

22 (五) 被告公司終止兩造間勞動契約於法有據
23 原告雖以被告違法調職為由拒絕提供勞務，惟被告並無對
24 原告進行調職處分，係因被告並無新媒體部門研究員職位
25 之需求，且考量到偵查案件調查中，為保護公司資產，而
26 請原告暫於一樓待命。再者，原告之待命工作，其勞動條
27 件含薪資、工作地點、及福利等均未變動，則原告據以主
28 張而拒絕提供勞務，非屬勞基法第12條第1項第6款所稱
29 之正當理由。從而，原告未依規定辦理請假手續，於109
30 年2月17日起繼續曠職3日，符合勞基法第12條第1項第
31 6款要件，被告終止兩造間之勞動契約，於法有據等語置

01 辯。

02 (六) 併答辯聲明：

03 1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

04 2.訴訟費用由原告負擔。

05 3.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

06 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
07 礎（見本院卷第52、53頁）：

08 (一) 原告自107年6月1日起受僱於被告公司，擔任新媒體部
09 門研究員，兩造約定薪資為68,000元。

10 (二) 被告曾於108年4月3日召開人評會，以原告於108年3
11 月28日違反工作規則，損害公司權益為由，予以資遣，針
12 對此事，原告提起確認僱傭關係存在之訴（108年度重勞
13 訴字第9號判決），且勝訴確定在案，嗣被告於108年12
14 月31日通知原告復職，原告於109年1月6日當日復職。

15 (三) 被告公司於109年1月20日召開人評會決議，以原告108
16 年3月28日刪除電腦檔案及違反員工工作規則為由，於10
17 9年2月19日以(20)人懲字第02號文記兩大過兩小過。

18 (四) 108年重勞訴字第9號判決理由中認定，原告係受被告公
19 司時任董事長指示，協助訴外人蔡森田刪除及整理電腦檔
20 案，而非擅自刪除，亦無侵害公司資產及違反員工工作規
21 則之情事。

22 (五) 被告公司稱目前已無配置新媒體部門研究員職位，於原告
23 復職後安排原告於公司一樓櫃台待命，嗣要求原告於109
24 年2月13日起至車道外替公司進出員工量體溫，原告目前
25 為人資處編制下員工，職稱為行政助理，其薪資未變動。

26 (六) 原告於109年2月14日以存證信函告知被告，其自109年
27 2月17日起拒絕提供勞務，迄被告改正其違法調職與職場
28 霸凌行為止。

29 (七) 被告於109年2月24日以存證信函告知原告，以原告自10
30 9年2月17日起無正當理由曠職三日為由，依勞基法第12
31 條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，生效日為109

01 年 2 月 20 日。

02 (八) 被告對原告所提之 109 年度偵字第 13551 號妨害電腦使用
03 案件，經檢察官已於 109 年 5 月 11 日為不起訴處分。

04 (九) 原告目前無法以員工識別證打卡，僅能以手動填寫未刷卡
05 出勤紀錄登記表。

06 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第 53 頁）：

07 (一) 被告有無對原告為下列措施？1. 要求原告不得進入公司內
08 部，僅能坐在公司大門口待命。2. 取消原告之員工識別證
09 功能，使其無法進入被告公司辦公區。3. 要求公司同仁不
10 得與原告接觸。4. 被告對原告為人資處行政助理之調職處
11 分。

12 (二) 被告安排原告於公司一樓櫃台待命，有無管理上之必要性
13 ？亦即有無權利濫用之虞？

14 (三) 原告訴之聲明第 2、3 項有無確認利益？倘有，被告公司
15 於 109 年 1 月 20 日召開人評會決議，以曾經本院認定之同
16 一事由，於 109 年 2 月 19 日再以 (20) 人懲字第 02 號文對
17 原告記兩大過兩小過，有無理由？有無違反一事不再理、
18 一事不二罰原則及爭點效？

19 (四) 原告以被告違法調職為由拒絕提供勞務，有無理由？

20 (五) 被告以原告無正當理由曠職三日為由，依勞基法 12 條第 1
21 項第 6 款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？原告請求
22 被告給付自 109 年 2 月 17 日起至復職日前止按月給付 6 萬
23 8000 元有無理由？

24 (六) 原告請求被告自 109 年 2 月 17 日起至原告復職日前一日止
25 ，按月提繳 4,188 元至勞退專戶，有無理由？

26 五、本院得心證之理由：

27 (一) 就「被告有無對原告為下列措施？1. 要求原告不得進入公
28 司內部，僅能坐在公司大門口待命。2. 取消原告之員工識
29 別證功能，使其無法進入被告公司辦公區。3. 要求公司同
30 仁不得與原告接觸。」爭點部分：

31 1. 被告公司有要求原告不得進入公司內部，僅能坐在公司大

01 門口待命，並取消原告之員工識別證功能，使其無法進入
02 被告公司辦公區：

03 查證人乙○○即被告公司人資處處長，證稱：原告復職後
04 安排在一樓大廳櫃台待命，旁邊有總機及保全人員等語（
05 見本院卷第142頁）。又證人乙○○亦證稱因原告拿到識
06 別證到其他樓層去轉，遭反應後才管制原告識別證等語（
07 見本院卷第142頁）；且依證人乙○○之證詞，原告是於
08 109年1月10日始獲得個人識別證，然而原告於獲得識別
09 證之日及1月15日使用個人識別證感應門禁裝置，均未獲
10 驗證，無法進入被告辦公區域內，此有光碟2片及截圖畫
11 面影本可證（見本院卷第159、161頁、第209頁），且
12 原告均以手寫方式簽到退，此有2020年2月份原告未刷卡
13 出勤紀錄登錄表乙份附卷可憑（見本院專調卷第89頁），
14 可知原告根本未曾獲許可進入被告公司內部。

15 2. 被告公司有要求公司同仁不得與原告接觸：

16 查證人乙○○證稱：「（請鈞院提示原證5，問：為何請
17 甲○○以手動填寫出勤紀錄表的方式代替識別證打卡？）
18 因為原告剛來的時候，我們識別證還沒做好，所以109年
19 1月6、7、8、9日是沒有識別證的，後來原告有識別
20 證之後就有使用識別證，但因為原告拿到識別證後有到各
21 樓層去轉，有單位主管反映原告影響到他人的工作，後來
22 就考慮到原告目前沒有實際工作，就讓原告不要再到辦公
23 大樓的樓層。（問：公司是否曾直接或間接禁止甲○○進
24 入二樓以上辦公區域？你有無見過甲○○上樓找其他同事
25 ？）是後來才讓原告的識別證有做一些管制，但是原告要
26 上去還是可以上去，因為有人帶原告上去過，我有看過。
27 等語（見本院卷第142頁），又依被告法定代理人於原
28 告復職前在被告公司擴大主管會報第九屆第九次會議上指
29 示「但這不代表我們心甘情願接受他們，所以儘量不讓他
30 們接觸同仁的工作，又拿資訊來攻擊公司，請同仁小心注
31 意…」等語（見本院卷第106頁），是證人乙○○雖稱未

01 限制同仁與原告交流云云，實與會議上主管所為之指示矛
02 盾，而不足採信。

03 (二) 就「被告有無對原告為人資處行政助理之調職處分？」、
04 及「原告訴之聲明第2項有無確認利益？」爭點部分：

05 1. 被告於109年1月6日原告復職當日將原告由新媒體部門
06 研究員調任為人資處行政助理，屬調職行為：

07 ① 按「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：一、工作
08 場所及應從事之工作。二、工作開始與終止之時間、休息
09 時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。…十
10 三、其他勞資權利義務有關事項。」，勞動基準法施行細
11 則第7條定有明文。準此，只要實質上勞工之職務內容、
12 種類、工作地點、時間有所變動，即為調職，而應符合勞
13 基法第10條之1之各項原則。

14 ② 原告主張：被告於109年1月6日原告復職當日將原告由
15 新媒體部門研究員調任為人資處行政助理屬調職行為，然
16 此為被告所否認，辯稱未發給原告人事通知單，只是暫時
17 將原告掛名於其他處室並於一樓櫃台待命云云。然查，依
18 被告內部懲戒公文所示，原告之職稱為「行政助理」，隸
19 屬單位為「人資處」（見本院專調卷第95頁），且被告公
20 司人資處處長乙○○到庭具結證稱：「（問：民視公司在
21 收受前案判決後，對於甲○○的案件有進行甚麼討論嗎？
22 ）董事長有找總經理還有法務、董事長特助跟我本人一起
23 討論，討論結果是尊重法院判決，使原告恢復原職，但考
24 慮到公司跟原告還有妨礙電腦使用罪進行中，所以就決定
25 暫時命原告待命，等候訴訟結果，那時候討論因為要有單
26 位使原告編制在那個單位，討論過後決定由人資處做這件
27 事情。」、「（問：甲○○是否有被調職為人資處行政助
28 理？）我們沒有說是調職，因為原告現在的狀態是待命，
29 我們再等候有適當的職位給原告，是為了發薪資才給這樣
30 的職稱。」、「（問：人資處行政助理之工作內容為何？
31 是否曾交辦甲○○處理？）其工作內容為主管交辦事項，

01 當時因為我們界定原告是在待命，所以還未交辦原告具體
02 的工作內容。（問：甲○○復職後的座位在公司何處？旁
03 邊是否有其他同事？）在一樓大廳櫃台，旁邊有總機及保
04 全人員。」等語（見本院卷第140至142頁）。又被告訴
05 訟代理人復自承：「（問：原告現狀是屬於人資處的員工
06 ？）是掛名在人資處的行政助理…」、「（問：被告安排
07 原告於公司1樓櫃台待命時長為何？）自復職之日起至原
08 告離職（最後工作日為109年2月17日）止。（問：原告
09 是掛名在人資處的行政助理，行政助理的工作內容為何？
10 ）那只是是一個名目，其實原告都是在1樓櫃台待命，只是
11 為了發薪水而給原告一個職稱。」等語（見本院卷第229
12 頁），被告公司自原告109年1月6日復職起迄原告最後
13 工作日109年2月17日止，已命原告於公司一樓待命長達
14 一個多月，此顯有違一般社會常情，況被告公司已否認
15 要求原告復職後變更工作地點及工作內容，要求原告於被
16 告公司一樓待命，未再處理原先任職新媒體部門所負責業
17 務，且將原告自原先擔任新媒體部門研究員，未獲原告同
18 意下單方將之納入人資處行政助理職位，顯已實質變更其
19 職務種類與內容，而依勞動基準法施行細則第7條，雇主
20 與勞工締結勞動契約時對於勞工履行工作之內容通常會依
21 該勞工專門之技術、資格、能力而約定其工作之範圍、職
22 務種類、職務內容、工作地點等，本件被告既對於原告實
23 質上已變更其原先任職時之職務內容、職務種類、工作地
24 點，則應屬調職甚明。況是否為調職並非僅能以形式上是
25 否收受人事通知單為判準，而應視勞工之勞動條件有無變
26 更作實質判斷，而宥於勞資權力關係往往不對等之現實，
27 勞工亦常對於雇主如何安排其職務無從置喙，此亦為勞動
28 契約之判斷皆會強調「勞工之從屬性」之原因。因此，若
29 容任雇主以形式上未發布人事通知，實質上卻更改勞動契
30 約內容而為調職行為，將形成規避法院以勞基法調動五原
31 則審查調職合法性，進而架空勞基法對勞工之最低生存保

01 障之結果，是被告前揭所辯其對原告並無調職云云，不足
02 採信。

03 2.原告確認被告公司109年1月6日將原告調職為人資處行
04 政助理之處分無效有確認利益：

05 按所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
06 否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態
07 存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言
08 （最高法院52年度台上字第1240號判決可資參照）。查原
09 告主張受被告違法調職為人資處行政助理乙職，然此為被
10 告所否認，而系爭調職處分是否有效，關係原告應依原任
11 職務或新任職務提供勞務、提供之勞務內容及兩造間之勞
12 動契約內容是否已經變動，應屬民事訴訟法第247條第1
13 項後段所稱之法律關係基礎事實，且原告主觀上認為被告
14 之調職處分無效，其無依新職提供勞務之義務，被告並卻
15 認原告不得拒絕提供勞務，而以原告曠職3日終止雙方勞
16 動契約，是兩造間前開爭議已致原告法律上地位有不安
17 之狀態，且此種不安之狀態，得以確認判決將之除去，復
18 無法以其他訴訟型態處理此一爭議，是原告對被告請求確
19 認系爭調職處分無效，應認有即受確認判決之法律上利益
20 ，被告辯稱此部分無確認利益，依上說明，尚乏所據，不
21 足憑採。

22 (三)就「原告訴之聲明第3項有無確認利益？倘有，被告公司
23 於109年1月20日召開人評會決議，以曾經本院認定之同
24 一事由，於109年2月19日再以(20)人懲字第02號文對
25 原告記兩大過兩小過，有無理由？有無違反一事不再理、
26 一事不二罰原則及爭點效？」爭點部分：

27 1.原告訴之聲明第3項無確認利益：

28 ①按民事訴訟法第247條第1項、第2項規定「確認法律關
29 係、證書真偽或法律關係基礎事實存否之訴，非原告有即
30 受確認判決之法律上利益者，不得提起，且該確認法律關
31 係基礎事實存否之訴，必以原告不能提起他訴訟者為限」

01 。確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
02 提起。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係
03 之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之
04 狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者
05 而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者
06 ，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台
07 上字第1240號判例意旨參照）。

08 ②次按雇主依其所訂之工作規則對其勞工所為之年度考核，
09 乃雇主管理、經營企業之方法，若於勞工之權益無影響，
10 勞工本無置喙餘地。勞工若主張雇主依違法令、勞務契
11 約或工作規則之考核，進一步為損及其私法上權益之行為
12 時，固得主張該考核不發生應有效力，請求雇主賠償或補
13 償或確認其應有之法律關係，但若直接請求確認考核違背
14 法令，則因考核內容如何，僅為雇主據為對勞工採取另一
15 影響勞工權益之行為（例如給予獎金、紅利或為資遣等）
16 之參考資料，違背法令之考核，將使當事人間發生何種私
17 法上權利義務關係，尚不明確，即令法院確認考核有違背
18 法令之情形，當事人間之私權紛爭，仍不因法院之確認判
19 決而獲得解決，故難認有即受確認判決之法律上利益。

20 ③經查，原告所受被告於109年2月19日（20）人懲字第02
21 號獎懲令對原告記兩大過兩小過之懲戒處分（下稱系爭懲
22 戒處分），被告並未據此資遣或解僱原告，亦即被告並未
23 依系爭懲戒處分致變動原告僱傭契約法律關係之地位，被
24 告對原告所為系爭懲戒處分核其性質並非私法上權利義務
25 之法律關係，至多僅可認係法律關係之基礎事實，雖原告
26 稱系爭懲戒處分將直接使其年度考績分數減少（見本院專
27 調卷第120頁），而年度考績分數不僅係薪資調整、年終
28 獎金及紅利發放之依據，若考績不佳更有直接遭解僱處分
29 之可能，惟依工作規則第9.4條，員工定期考核平均為丁
30 等，得經人事評議會研議呈核，依員工對於所擔任之工作
31 確不能勝任時之規定預告解僱之（見同上卷第116頁），

01 被告所為系爭懲戒處分充其量僅影響其考績分數，依前述
02 9.4 工作規則尚戒處分其他要件始可解僱之，原告並未具體敘
03 明其因系爭懲戒處分而解僱原告，則原告單純難認原告訴請
04 依系爭原告，則原告單純難認原告訴請
05 解決其私法上紛爭，顯難認原告訴請
06 確認判決之法律上利益。
07 2. 再者，雇主基於人事管理之需求，對所屬員工為人事獎懲
08 處分及處分程度之輕重，原則上固均屬其人事管理權限，
09 並屬雇主治理經營之核心事項，而不應受法院之審查，以
10 免影響雇主任之營運自主權。然勞工之工作權為憲法及勞動
11 基準法所保障之權益，故若雇主行使人事懲戒權之結果，
12 業已影響勞工工作權之效果訴請司法救濟時，自得由法院就該
13 並經勞工行使結果之妥適性（含是否符解僱最後手段性原
14 則）之保障之權益，並避免雇主恣意行使其人事懲戒權
15 平衡勞資雙方之權益，換言之，雇主所為單純之人事懲戒處分
16 而損及勞工權益。申誠、記過、減薪、考績評比等）原則上固均不受法
17 院之審查，然若該人事懲戒處分之效果，已達使勞工喪失加
18 工作權時，應得由勞工藉由司法程序為救濟，法院亦得加則
19 以審查該懲戒事由及結果，是否符解僱最後手段性原則
20 而查，被告前於108年4月3日人評會之資遣原告決議
21 結果，業經本院另案108年度重勞訴字第9號案件所推翻
22 原告並已於109年1月6日復職，原告等未曾受到被
23 告公司任何處分，準此系爭懲戒處分並無原告所稱重複處
24 分，違反一事不罰原則，且爭點效係適用於法院之攻擊並
25 防禦，本案屬私權爭議，無爭點效之適用。而本件被告並
26 未依系爭懲戒處分而解僱原告，亦即未因系爭懲戒處分
27 導致原告喪失工作權，而係被告依原告之
28 原告，則原告對被告之系爭懲戒處分，因事涉單純之人事

01 懲戒處分，並未造成勞工喪失工作權，法院即不應介入判
02 斷，原告自應另循被告公司內部之相關申訴制度以為救濟
03 方為正當。

04 3. 綜上，原告請求確認被告109年2月19日(20)人懲字第
05 02號獎懲令對原告記兩大過兩小過之懲戒處分無效，依上
06 說明，尚乏所據，不應准許。

07 (四) 就「被告安排原告於公司一樓櫃台待命，有無管理上之必
08 要性？亦即有無權利濫用之虞？」及「原告以被告違法
09 調職為由拒絕提供勞務，有無理由？」爭點部分：

10 1. 按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理
11 及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作
12 場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要
13 素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要
14 調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依
15 誠信原則為之，不得為權利濫用，故勞基法第10條之1規
16 定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並
17 應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有
18 不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對
19 勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動
20 後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠
21 者，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭生活
22 利益。」，另參以勞基法第10條之1立法理由謂：「…二
23 、雇任調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應
24 受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調
25 動勞工職務不得違反之五原則。」。準此，依勞基法施行
26 細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事
27 項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由
28 雙方自行商議決定。惟如雇主確有調動勞工工作必要，應
29 依勞基法第10條之1規定，依此作為判斷雇主調動勞工是
30 否合法，有無符合勞資雙方權益及有無違反誠實信用原則
31 之具體化基準。

- 01 2. 第按近代勞動關係之理念，均認為勞資雙方權利義務關係
02 之成立，必須基於勞動契約之合意，而雇主之勞動力處分
03 權，也必須經由勞工自由意思之媒介始有能發生，是雇
04 主對勞工得為調職命令之依據，必須由勞動契約訂定後所
05 取得之勞動力處分權決定。依勞動基準法施行細則第7條
06 第1款規定：「工作場所及應從事之工作有關事項，應於
07 勞動契約內訂定之」，可知：工作場所及工作內容，為勞
08 動契約之要素，必須由勞資雙方合意特定。次按雇主對勞
09 工行使調職命令，仍應進一步審查調職命令在業務上無
10 必要性或合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生
11 活上之不利益程度，為綜合之比較考量。亦即，若要求雇
12 主行使調職命令權，必須符合勞工個別狀況及需求，將妨
13 礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工
14 之職業利益，故應認雇主行使調職命令權，僅於使勞工因
15 調職而負擔超出社會一般通念認為應忍受之不利益程度
16 時，始得謂雇主濫用權利。
- 17 3. 再按雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動
18 之新工作將造成勞工人格權的損害，亦非屬合法之調職。
19 而人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，亦即造成人
20 格權受損之不利益待遇，應該解釋為不僅只有降調、減薪
21 等經濟層面上給予不利益對待，也包含在精神層面上給予
22 不利益之對待。因此，雇主對於勞工所為之調動行為，縱
23 使在薪資等經濟層面上並未帶來不利益的結果，如在精神
24 層面上給予不利益，亦應認為該當於不利益待遇。
- 25 4. 經查，被告公司有要求原告不得進入公司內部，僅能坐在
26 公司大門口待命，並取消原告之員工識別證功能，使其無
27 法進入被告公司辦公區，復有要求公司同仁不得與原告接
28 觸，業已認定如前，而原告專業為資訊，除被告給予原告
29 專業能力、經驗不符的低階工作外，更於109年1月7日
30 指示被告公司同仁不應與原告互動，致原告無端遭受公司
31 內部同仁孤立，並且無法進入辦公場所（見本院卷第159

01 頁)。上述種種已明顯屬於執行職務遭受不法侵害預防指
02 引內涵(見本院卷第269至300頁)，所稱之組織內部常
03 見不法侵害行為，堪認原告復職後之辦公環境顯較以前不
04 利，顯有使原告知難而退、不讓原告復職之不當動機存在
05 ，其所為勞動條件不利之變更，難認符合勞基法第10條之
06 1規定，自屬剝奪原告應有之勞動條件，已侵害原告工作
07 權之人格權尊嚴，並超越一般人社會生活所能忍受之程度
08 ，且情節重大，此工作內容及環境之變更，同時對原告造
09 成人格權受損之不利益待遇，原告在精神層面上受到較原
10 職及原工作環境更不利益對待，足認被告對原告復職後所
11 為之調動不符勞基法第10條之1規定甚明。綜上，被告安
12 排原告於公司一樓櫃台待命，並無管理上之必要性，而有
13 權利濫用之情形，準此，原告以被告違法調職為由拒絕提
14 供勞務，即有理由。

15 5.從而，被告對原告之調動確有違反勞基法第10條之1的事
16 由，應可認定。依此，原告請求確認被告109年1月6日
17 將原告調職為人資處行政助理之處分無效，依上說明，即
18 屬有據，應予准許。至原告請求被告應回復原告之原職位
19 為新媒體部門研究員，因新媒體部門已無該職務需求，並
20 無該研究員之職位，此業經證人乙○○證稱屬實(見本院
21 卷第141頁)，則原告此部分請求，即乏所據，無足准予
22 ，併此敘明。

23 (五)就「被告以原告無正當理由曠職三日為由，依勞基法12條
24 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？原告
25 請求被告給付自109年2月17日起至復職日前止按月給付
26 6萬8000元有無理由？」部分：

27 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
28 者，雇主得未經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6
29 款固有明文。惟所謂正當理由，應就勞雇雙方之主客觀因
30 素為判斷，而本件被告確有違反勞基法第10條之1的事由
31 ，業如前述，則原告以被告違法調職為由拒絕提供勞務，

01 即有理由，應可認定，原告雖109年2月17日以後雖未上
02 班提供勞務，尚難認謂無正當理由。準此，被告於109年
03 2月20日以原告有勞基法第12條第1項第6款所規定事由
04 解僱原告，於法不合，應不生終止勞動契約之效力。

05 2.承上所述，原告並無自請離職或合意與被告終止勞動契約
06 之意思，故兩造間勞動契約即未合意終止；又被告縱以勞
07 基法第12條第1項第6款規定向原告為終止勞動契約，亦
08 不合法，故兩造間勞動契約自仍存在，則原告請求確認兩
09 造間僱傭關係存在，即屬有據。

10 3.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
11 得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
12 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需
13 債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
14 人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
15 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段
16 、第235條及第234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞
17 工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工
18 無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該
19 期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決參照）
20 。勞工遭雇主非法解僱離職，勞工在雇主違法解僱前，主
21 觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於雇
22 主拒絕受領後，應負受領遲延之責。勞工無須催告雇主受
23 領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為
24 受領給付作必要之協力，催告勞工給付時，其受領遲延之
25 狀態始得認為終了。在此之前，勞工無須補服勞務，自得
26 請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。

27 4.經查，被告於109年2月20日終止兩造間勞動契約，有存
28 證信函乙份可憑（見本院專調卷第101頁），已預示自終
29 止日起拒絕受領原告所提供之勞務，且經於109年5月12
30 及5月19日兩造勞資爭議於本院調解時，亦調解不成立，
31 顯認被告係不同意恢復兩造間僱傭關係等語，有前揭本院

01 勞動調解程序筆錄在卷可參（見本院調解卷第237、238
02 、243頁），而原告則於109年2月27日請求被告應恢復
03 兩造間僱傭關係，有存證信函乙紙為憑（見本院卷第129
04 頁），並於109年3月13日委請律師具狀提起本件訴訟，
05 亦請求確認兩造間僱傭關係存在等情，有起訴狀乙件為證
06 （見本院卷第11頁），足見原告經被告預示拒絕受領其勞
07 務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知被告。又原
08 告主張其每月薪資為68,000元，為被告所未爭執，是兩造
09 間勞動契約既仍存在，揆核諸上開規定，應認被告受領勞
10 務遲延，原告無補服勞務義務。而被告公司既係於109年
11 2月20日終止兩造勞動契約，故原告自得依前述民法第
12 487條前段規定，請求被告公司給付自拒絕受領提供勞務
13 之日即109年2月20日起之每月工資68,000元。基此，原
14 告請求被告自109年2月20日起至其復職日止，按月於每
15 月30日給付薪資68,000元，應屬有據；逾此範圍之請求，
16 則屬無據。

17 5. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
18 責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時
19 ，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其
20 經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延
21 之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
22 計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦
23 無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1
24 項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明
25 文。本件兩造間之薪資債權為定有期限之給付，則原告主
26 張被告應自各期薪資應給付日之次日起給付遲延利息等語
27 ，於法即無不合，亦應予准許。

28 （六）就「原告請求被告自109年2月17日起至原告復職日前一
29 日止，按月提繳4,188元至勞退專戶，有無理由？」爭點
30 部分：

31 1. 「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每

01 月工資百分之六」，「雇主未依本條例之規定按月提繳或
02 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
03 請求損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條
04 第1項定有明文，是被告公司應按月將該提繳金額匯入勞
05 工保險局設立之原告之退休金個人專戶。

06 2. 依109年1月1日起生效之勞工退休金月提繳工資分級表
07 (見本院卷第53頁)，被告公司每月應提繳4,188元(計
08 算式： $69,800 \times 0.06 = 4,188$)至原告之退休金個人專戶
09 ，惟自109年2月20日後，被告公司即未再替原告提繳勞
10 工退休金，有被告提原告勞工保險退保申請表乙份可憑(見
11 本院卷第135頁)，故原告聲明請求被告公司應自109
12 年2月20日起，按月提繳4,188元至原告勞工保險局設立
13 之勞工退休金個人專戶，應屬有據；逾此範圍之請求，則
14 屬無據。

15 (七) 至原告請求倘就本案取得勝訴判決，而被告於判決確定後
16 2週內未能恢復原告之原職位為新媒體部門研究員，原告
17 依勞動事件法第39條第1項規定，請求被告給付原告補償
18 金884,000元部分：

19 1. 按「法院就勞工請求之勞動事件，判令雇主為一定行為或
20 不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後
21 一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金。民事訴
22 訟法第二百二十二條第二項規定，於前項法院酌定補償金
23 時準用之。第一項情形，逾法院所定期限後，勞工不得就
24 行為或不行為請求，聲請強制執行。」，勞動事件法第39
25 條固定有明文。

26 2. 而查，原告請求被告應回復原告之原職位為新媒體部門研
27 究員，因新媒體部門已無該職務需求，並無該研究員之職
28 位，此業經證人乙○○證稱屬實(見本院卷第141頁)，
29 本院認原告此部分請求，不應准予，業已認定如前，則原
30 告請求被告如在判決確定後2週內未履行聲明第4項，應
31 給付原告884,000元，及自應給付日之翌日起至清償日止

