

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第185號

原告 林桂花

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

康立賢律師

被告 富美剪刀五金工廠股份有限公司

法定代理人 黃炯墩

訴訟代理人 王東山律師

複代理人 許富雄律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零七年十二月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬壹仟伍佰捌拾元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後，於原告以每期新臺幣壹萬參仟元為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以每期新臺幣肆萬壹仟伍佰捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年

度台上字第1240號判決意旨參照)。本件原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、次按，訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款定有明文。原告起訴時原聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自民國107年2月23日起至准許原告復職之日止之薪資及其法定遲延利息。嗣於108年10月7日變更薪資之請求期間為自107年12月1日起至准許原告復職之日，並變更聲明為如後所示。核原告所為訴之變更屬減縮應受判決事項之聲明，且為被告同意（本院卷第609頁），揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自68年3月8日起受僱於被告擔任財務部會計之職，每月薪資新臺幣（下同）4萬1580元（下稱系爭勞動契約）。被告於107年2月間為強迫原告退休，於107年2月14日由被告之人事主任以異動通知單通知原告自107年2月21日起工作地點由臺北總公司調動至鹿港工廠，然未經原告同意，且原告亦未於該異動通知單簽名。原告遂於107年2月21日至同年2月27日請特休假，並於107年2月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，休假期間被告公司董事長及其特助曾致電原告要求交付會計系統帳號密碼。原告因已申請勞資爭議調解，為免爭議及權責劃分不清，始表示兩造尚於勞資爭議調解期間，且伊尚於休假期間，應待休假結束再予討論為由未予交付。詎被告竟於勞資爭議調解期間即107年2月23日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2款及第4款事由，逕行解僱原

告（下稱第一次終止勞動契約），並將該解僱通知公告於被告公司位於彰化縣福興鄉之工廠（下稱彰化工廠），甚於同年4月2日強行替原告辦理退休。原告於107年4月9日函促被告回復其工作權，被告則於107年4月27日委請律師函覆追加數項終止勞動契約之事由。惟原告並無被告第一次解僱所述事由達情節重大之情，且被告亦不得事後追加解僱事由，況被告依勞資爭議處理法第8條規定，不得於勞資爭議調解期間解僱原告，是被告於107年2月23日所為解僱不合法，兩造間之系爭勞動契約仍繼續存在，原告自得請求被告給付107年2月23日起之薪資。

(二)被告於本件訴訟審理中，已給付107年3月至同年11月之薪資，並於107年11月22日以陳報狀通知原告於同年12月3日提供勞務，顯自認其第一次解僱不合法。惟其通知原告提供勞務之內容係任裝配組組員之職，且工作地點為週一至週五均於彰化工廠，顯與原告原任職務及每週3日赴彰化工廠出差、2日在家辦公之工作型態及地點有異，被告對原告所為職務調動違反勞基法第10條之1規定，屬非法調動，原告自無依被告指示報到之義務，該通知亦未解除被告受領勞務遲延之狀態，原告遂於107年12月5日以存證信函促請被告回復其原有職務。詎被告拒未回復原告職務，且於同年12月12日以原告拒絕提供勞務，依勞基法第12條第1項第4款及第6款事由終止系爭勞動契約（下稱第二次終止勞動契約）。惟原告係因無義務就被告非法調動後之職務及工作地點服勞務始未到職，並非無正當理由曠職，自未構成勞基法第12條第1項第4款及第6款事由，是被告第二次終止勞動契約亦不合法，兩造間系爭勞動契約仍繼續存在，原告仍得請求被告按月給付自107年12月起至准許原告復職之日止之薪資。

(三)另被告於107年2月23日將解僱原告之公告張貼於彰化工廠（下稱系爭公告），該公告之內容不實指控原告有實施暴行、重大侮辱及不服從主管命令之情，且以公告之方式對被告公司員工宣示原告遭懲戒解僱，足生貶抑於原告之人格權，該

01 公告為被告公司員工可共見共聞，實已侵害原告名譽權致原
02 告受有損害，原告自得依民法第184條第1項前段及第195條
03 第1項規定，請求被告給付精神慰撫金150萬元，並連續5日
04 公告如附件所示之道歉啟事於被告公司彰化工廠等語。

05 (四)並聲明：

- 06 1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 07 2. 被告應自107年12月1日起至准許原告復職之日止，按月於每
08 月5日給付原告4萬1580元，及自各期應給付日之次日起至清
09 償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 10 3. 被告應給付原告150萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
11 償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 12 4. 被告應連續5日於被告公司之工廠（地址：彰化縣福興鄉頂
13 粘村東勢巷6之2號）辦公室一樓公佈欄，公告如附件所示版
14 面字體及內容之道歉啟事。
- 15 5. 聲明第2、3項願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告則以：

- 17 (一)原告自68年3月8日起受僱於被告，自101年間起即於被告公
18 司彰化工廠服勞務，被告設立登記於臺北市之營業處所已無
19 人辦公，僅作為信件收發之用，被告並無於107年2月間以異
20 動通知單將原告自臺北總公司調至彰化工廠之情。原告之工
21 作內容為整理進出貨單據、發票，且須購買及開立發票，另
22 亦須整理被告401報表所須報稅用資料予會計事務所；又被
23 告公司員工之工作時間為一週工作5日，每日自上午8時至下
24 午5時，午休時間為中午12時至下午1時，然因原告為被告副
25 總經理林桂英（即被告公司法定代理人之配偶）之胞妹，且
26 任職期間長達30餘年，時有恣意請假之情，於被告終止系爭
27 勞動契約前，原告每周僅於週一下午、週二及週三上午至被
28 告公司彰化工廠服勞務，其餘時間則均於其住家休息。原告
29 於107年2月間因臆測被告恐要求其退休，透過其配偶即訴外
30 人王國舜致電騷擾林桂英，且以通訊軟體LINE（下稱LINE）
31 表示後續爭議事宜均由王國舜代為處理，使被告管理階層皆

01 恐懼不已，且原告亦於107年2月13日以LINE指涉林桂英施用
02 詐術對之欺騙、並稱被告法定代理人欲消費原告、真是狠毒
03 等語，確有對被告公司所屬人員為重大侮辱之情事。另被告
04 法定代理人曾指示原告提供財務會計系統之帳號密碼，原告
05 以兩造間尚於勞資爭議調解期間拒絕服從指揮，直至107年2
06 月25日始將該帳號密碼移交予被告公司員工即訴外人羅鈺新
07 ，且疑似將該系統內被告公司與往來客戶間之電子郵件刪除
08 ，致被告營運產生嚴重窒礙，被告始於107年2月23日，以原
09 告違反勞基法第12條第1項第2款及第4款為由，以公告方式
10 終止系爭勞動契約。

11 (二)系爭勞動契約於107年2月23日即經被告終止，然被告基於解
12 決紛爭之考量，仍於107年11月22日以陳報狀通知原告於107
13 年12月3日赴被告公司提供勞務，並於107年12月10日給付10
14 7年3月至11月之薪資，詎原告以被告調動職務違反勞基法第
15 10條之1規定屬非法調動為由，遲未赴被告公司提供勞務。
16 惟被告實未曾允諾原告得永久擔任特定職務，亦未同意原告
17 得以每周3日赴彰化工廠出差、其餘2日於家中工作之方式服
18 勞務。況被告為健全財務制度，已將財務事項交由會計師辦
19 理，原告前拒未交付會計系統之帳號密碼，亦無忠誠為被告
20 服勞務之意願，為確保公司營運不受干擾，始通知原告以相
21 同薪資條件任工作內容簡易之裝配組工作，實未對勞動條件
22 為不利之變更，原告逕以被告違反勞基法第10條之1規定為
23 由，遲未於被告指定期日提供勞務，除已曠職3日外，亦違
24 反勞動契約情節重大，被告於107年12月12日以勞基法第12
25 條第1項第4款及第6款規定終止系爭勞動契約，應屬合法有
26 據。

27 (三)另被告於107年2月23日公告之內容僅係揭示被告終止系爭勞
28 動契約之事由並引用法條規定，未逾必要之程度；況該公告
29 除告知員工原告遭解雇之事由外，亦有通知員工人事異動、
30 提醒員工遵守公司規定之目的，係為公司人事管理所為，並
31 非為使原告受議論而為之。遑論該公告僅張貼於被告公司彰

01 化工廠內之佈告欄，僅被告公司員工得以見聞，被告並無故
02 意或過失不法侵害原告名譽權之情，原告請求被告給付名譽
03 權受侵害之精神慰撫金150萬元，及刊登附件所示道歉啟事
04 ，均屬無據等語為辯。

05 (四)並聲明：

06 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

07 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、不爭執事項：

09 (一)原告自68年3月8日起受僱於被告，迄至107年2月23日第一次
10 經被告公司終止系爭勞動契約前，任職於被告公司財務部，
11 擔任會計工作；又被告終止上開勞動契約前所約定之薪資為
12 4萬1580元。

13 (二)上開終止行為是由被告公司以系爭公告為之；兩造對於系爭
14 公告之形式真正均不爭執。被告公司嗣後於107年12月10日
15 給付原告自同年3月起至11月間之薪資共37萬4220元，有華
16 南商業銀行股份有限公司107年12月10日取款憑條為證（本
17 院卷第295頁）。

18 (三)被告於107年11月22日以民事陳報狀通知原告繼續工作，工
19 作職稱為裝配組組員、工作地點為週一至周五均在被告公司
20 彰化工廠。

21 (四)原告於107年12月5日以龜山樂善郵局第000837號存證信函向
22 被告表示其所為調動違法，應回復原告原有職務始為適法，
23 另就被告所為違法調動原告並無報到義務，被告違法之調職
24 通知亦不生解除受領勞務遲延之狀態（本院卷第299至301頁
25 ）。

26 (五)被告於107年12月12日以鹿港郵局第000324號存證信函，依
27 勞基法第12條第1項第4款及第6款事由，為終止系爭勞動契
28 約之意思表示（本院卷第305頁）。

29 四、本院之判斷：

30 原告主張被告第一次及第二次終止系爭勞動契約均不合法，
31 兩造間之僱傭關係仍繼續存在。且被告之復職通知並未解除

其受領原告勞務遲延之狀態，是被告仍應自107年12月1日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資及法定遲延利息；另依民法第184條第1項前段及第195條第1項規定，就其將解僱之系爭公告張貼於被告公司彰化工廠致原告名譽權受有損害之行為，應負賠償責任並為回復原告名譽之必要處分等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕為：

(一)被告於107年2月23日依勞基法第12條第1項第2、4款事由終止系爭勞動契約，是否有據？(二)被告於107年12月12日依勞基法第12條第1項第4、6款事由終止系爭勞動契約，是否有據？(三)原告請求被告應自107年12月1日起至復職之日止，按月給付薪資及法定遲延利息，有無理由？(四)原告依民法第184條第1項前段及第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫金150萬元，並刊登道歉啟事，有無理由？本院審酌如下：

(一)被告於107年2月23日依勞基法第12條第1項第2、4款事由終止系爭勞動契約，是否有據？

1.被告依勞基法第12條第1項第2款事由終止勞動契約，並不合法：

(1)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；至重大與否，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。

(2)被告辯稱原告於107年2月3日、2月7日至10日、2月12日至13日以line指稱被告公司副總經理施用詐術予以欺騙，被告公

司法代理人想消費原告、真是狠毒等語，對被告之法定代理人及副總經理有重大侮辱之情，另原告之配偶亦曾致電騷擾被告公司副總經理，並提出原告與被告公司副總經理林桂英及法定代理人上開期日之line對話紀錄、林桂英向警局報案之報案單等件為證（本院卷第177頁、第179至185頁），經查：

- ①觀諸原告與林桂英於107年2月3日至同年月7日之對話紀錄，林桂英僅言及被告法定代理人欲使年資較長之員工辦理退休，原告則回以應遵循相關法令規定（本院卷第179頁）；107年2月8日及同年月9日之對話紀錄，原告僅係告知林桂英未談妥退休條件前不同意辦理自願退休，並約定商談時間等語（本院卷第181頁），是原告於上開期日之對話，均係表達其不願退休之立場，並無以言語或舉動使被告公司法定代理人或林桂英感到難堪或人格遭貶損之情，顯與勞基法第12條第1項第2款所稱重大侮辱無涉。
- ②復觀之原告於107年2月10日與林桂英之對話紀錄，原告雖言及「副總：自公司要強迫我退休後我跟王國舜為了退休補償條件起口角，今早又吵的很厲害，王國舜很堅持我39年資歷的權益要顧慮到利益不能被侵害，『他強硬起來會做出什麼不理智的舉動我實在很擔心』，所以我想我禮拜一就不去公司了，請你就公司要強迫我退休的條件，或強迫退休後要將我簽回繼續上班的條件發給我，等我看過後是否可以接受我再跟你聯繫，各有各的立場」等語，嗣後其二人則強調被告應依法給予原告應得之權益（本院卷第183頁）等情，原告上開所述雖確曾提及「他強硬起來會做出什麼不理智的舉動我實在很擔心」，惟單憑該語句尚難認原告該言行有足使被告公司法定代理人或其所屬員工感到難堪，亦未貶損其等人格而有侮辱之情。況觀其前後文，原告實係為避免王國舜實行其所稱不理智之舉動，始向林桂英表明因王國舜之緣故，未能如期進行原訂星期一商談退休事宜之約定，並要求林桂英先行提出退休條件後再行商談，亦僅屬表達自身立場之言

論，尚難遽認有藉此對林桂英或被告公司所屬人員為重大侮辱之意。

③另原告於107年2月12日以line向被告公司法定代理人表示：「董事長：王國舜要我轉告你：(1)一切的談判由王國舜出面雙方約定時間地點（這是平等尊重沒有誰大小之分）(2)各有各的立場，商量解決(3)有錄音檔是2/7和林桂英的電話談話會給你」等語（本院卷第183頁），則僅係表明其等間關於退休事宜之勞資爭議，原告委由其配偶王國舜代為進行談判，亦無侮辱被告公司法定代理人或所屬員工之意。

④至於被告指涉原告配偶王國舜致電騷擾林桂英，雖據其提出臺北市政府文山一分局木新派出所受理案件登記表為證（本院卷第177頁），惟勞基法第12條第1項第2款所定事由為「勞工」本人對雇主或其家屬等人員為暴行或重大侮辱，並未規範勞工配偶之行為，王國舜既非勞工本人，其縱有該條款所定重大侮辱之行為，被告亦無由據此終止系爭勞動契約。況該受理案件登記表於「報案（受理）方式」欄記載「親自報案」、「報案（受理）內容」欄僅記載：「報案人稱於上述時地接到職員林桂花（女/49年次）之先生王國舜來電騷擾，故至所報案」等語（本院卷第177頁），僅有林桂英之敘述，王國舜是否確致電予林桂英、通話內容為何均無從知悉，自難僅憑林桂英稱王國舜來電騷擾等情，即認王國舜確有對其為重大侮辱之情，併予敘明。

(3)綜上，原告與被告法定代理人或林桂英於107年2月3日、2月7日至10日、2月12日至13日之對話，僅係表明不願退休立場、退休條件須再行商談及委由王國舜代為處理退休等勞資爭議之相關事宜，核無勞基法第12條第1項第2款所稱對雇主及雇主家屬等人為重大侮辱之行為，被告以此為由於107年2月23日終止勞動契約，於法未合。

2.被告依勞基法第12條第1項第4款事由終止系爭勞動契約，並不合法：

(1)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經

預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號、103年台上字第1816號判決意旨參照），始符解僱最後手段性原則。

- (2) 被告辯稱原告107年2月22日拒絕依其指示交付被告公司會計系統之帳號密碼，遲至107年2月25日始移交予被告之員工，致被告營運產生嚴重窒礙，且疑似將該系統內之資料刪除，違反系爭勞動契約，其得依勞基法第12條第1項第2款事由終止系爭勞動契約云云，並提出原告與被告法定代理人之通訊軟體對話記錄、原告轉交所持物品予被告員工之簽收單據等件為證（本院卷第187至189頁）。經查，觀諸原告於107年2月22日傳送予被告法定代理人之對話言及：「107.2.22約下午1：30你來電通知要我交出進入會計系統的密碼，因進入會計系統後會計帳可以任意修改，密碼不是我不給，因我們有勞資調解中一切暫緩，特此聲明」等語（本院卷第187頁），足徵原告確未依被告指示交付其因職務持有之會計系統帳號密碼，有違其依系爭勞動契約對被告應負之忠誠義務，雖堪認定；然原告嗣於107年2月25日即將該帳號密碼移交予被告公司員工羅鈺新，為被告所不否認，並有移交清單在卷可佐（北院卷第189頁），是原告延遲交付會計系統帳號密碼乙情，雖足認應對被告公司會計作業造成困擾，惟依其情節判斷尚不足認已對被告公司之營運產生嚴重窒礙。況被告復未就其營運如何因原告僅延遲3日交付會計系統帳號密碼

01 即有窒礙難行或已造成損失之情舉證以實其說，所辯已難採
02 信。縱原告有違反忠誠義務，亦非不得以減薪或記過等較輕
03 微之手段施予懲戒。綜上，原告於107年2月22日未依被告指
04 示交付會計系統帳號密碼，遲至107年2月25日始移交予被告
05 公司員工，雖違反其依系爭勞動契約應負之忠誠義務，然未
06 達情節重大而應予解僱之程度，被告於107年2月23日依勞基
07 法第12條第1項第4款事由終止系爭勞動契約，亦於法未合。
08 至被告辯稱其於107年3月5日始悉會計系統內資料遭刪除，
09 疑為原告所為云云，則未舉證以明之，所辯亦無足採。

10 3. 至被告另於107年4月27日追加以勞基法第12條第1項第6款、
11 第11條為終止系爭勞動契約之事由，並提出107年4月27日律
12 師函為證（本院卷第129頁）。惟按，勞基法第11條、第12
13 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所
14 可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞
15 工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨
16 意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知
17 書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度
18 台上字第2720號及101年度台上字第366號判決意旨參照）。
19 準此，被告自不得於107年2月23日以系爭公告終止系爭勞動
20 契約後，復於事後追加系爭公告所無之勞基法第11條、第12
21 條第1項第6款為其解僱事由，本院自無庸審酌被告嗣後追加
22 之解僱事由，附此敘明。

23 4. 綜上，原告並無對雇主或其家屬等人為重大侮辱之情，亦未
24 違反勞動契約達情節重大之程度，被告於107年2月23日依勞
25 基法第12條第1項第2款及第4款規定，終止系爭勞動契約，
26 於法無據，兩造間之僱傭關係於107年2月23日後仍繼續存在
27 ，洵堪認定。

28 (二) 被告於107年12月12日依勞基法第12條第1項第4、6款事由終
29 止系爭勞動契約，是否有據？

30 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，
31 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款及第6

款定有明文。準此，勞工雖繼續曠工三日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據以終止契約。次按，工作場所及應從事之工作有關事項，為勞動契約應依勞動基準法有關規定約定之事項，勞基法施行細則第7條第1款定有明文，上開事項之變更，自應由勞資雙方自行商議決定之。詳言之，工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。又內政部74年9月5日台內勞字第328433號函就調職釋示：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對於勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」，此即所謂調職五原則；104年12月6日增訂之勞基法第10條之1亦將之明文化，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」。是雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，且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，並應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，並應考量勞工是否因調職蒙受不合理之不利益，依此作為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符合勞資雙方權益及有無違反誠實信用原則之具體化

01 基準，若雇主行使調職命令權違反前揭規定，勞工因此曠工
02 即難認無正當理由。

03 2. 被告辯稱其於本件訴訟進行中，於107年11月22日以陳報狀
04 通知原告自同年12月3日起提供勞務，原告迄今未依約服勞
05 務，其業於107年12月22日依勞基法第12條第1項第4款及第6
06 款規定終止系爭勞動契約云云；原告則主張被告107年11月
07 22日通知其服勞務之內容，變更工作地點及所任職務，調職
08 不合法，故拒絕提供勞務，並非無故曠工等語。經查：

09 (1) 原告任職於被告之職務原為財務部之會計為兩造所不爭執，
10 惟原告主張兩造合意原告自101年間起，工作時間為每周一
11 至周三至被告公司彰化工廠上班，周四及周五在家工作，並
12 提出其與被告公司副總經理及員工之通訊軟體對話紀錄為憑
13 （本院卷第367至371頁、第379至408頁），則為被告所否認
14 ：

15 ① 觀諸原告與LINE名稱為「Doris Huang」及「GloRiA麗秦」
16 之對話紀錄，其二人曾言及「小阿姨，爸爸說明天你要去工
17 廠上班，所以會跟之前一樣在新屋那邊接你喔！」、「剛剛
18 爸說禮拜一要下去彰化」、「跟平時一樣禮拜三回」等語（
19 本院卷第367頁）其中LINE名稱為「Doris Huang」者與另一
20 通訊軟體名稱為「Doris Huang（天藝）」之英文姓名相同
21 （本院卷第384頁），應為同一人，上開二人之中文名與被
22 告公司董事「黃天藝」、「黃麗秦」之姓名相同（本院卷第
23 159頁），且稱呼原告為小阿姨，應為原告姐妹之子女；復
24 參之王萬富於108年9月16日到庭具結後證述：「101年以後
25 台北的業務部門的人（例如被告公司法定代理人之女黃麗
26 秦、二女兒黃天藝、有一陣子是被告法代兒子也會下來）大
27 概每週會下來彰化，我會偶爾看到他們下來，原告也會坐同
28 一部車下來，至於時間我不記得了。台北部分我並不清楚。
29 」等語（本院卷第515頁），足徵黃天藝及黃麗秦即為原告
30 上開對話紀錄之對象。復觀之原告與林桂英（通訊軟體所載
31 名稱為副總）於106年6月23日之對話紀錄中，林桂英詢問原

01 告：「下星期應該又是黃炯墩和登壹下工廠，你工廠那邊有
02 事嗎？」原告回以：「是沒甚麼事，事情在家裡也可以弄」
03 （本院卷第361頁）、106年7月14日之通訊軟體對話紀錄，
04 原告向林桂英表示：「下禮拜工廠應該會有支票要開你看，要
05 帶支票本跟印章下去嗎？另外請幫我帶發票章下去」，林桂
06 英則回以：「會帶支票下去，發票章OK」，原告復詢問：「
07 我們會下去幾天？」林桂英回以：「星期三回來」等語（本
08 院卷第370頁），依黃天藝、黃麗秦及林桂英前揭所述「禮
09 拜一下彰化」、「跟平常一樣禮拜三回」、「你工廠有事嗎
10」、「星期三回來」等語觀之，堪認原告通常確僅於每周一
11 至周三於被告公司彰化工廠服勞務。林桂英亦於108年9月16
12 日到庭具結後證稱：「（法官問）：原告像上開情形離開彰
13 化廠搭車回臺北，是否需要你同意？（證人林桂英答）：是
14 ，大部分時間我同意，如果還有彰化廠還有比較重要的事情
15 ，我就不會同意」等語（本院卷第515頁），足徵原告倘無
16 須辦理之公務，即得隨時離開被告公司彰化工廠。又林桂英
17 為被告公司副總經理，業如前述，黃天藝及黃麗秦則均為被
18 告公司之董事，有被告公司變更變更登記表在卷可佐（本院
19 卷第149頁）對外均有代表公司之權，為公司之負責人，其
20 等至遲自107年間即知悉原告並非每周一至五均於被告公司
21 彰化工廠服勞務，僅固定於每周一至三赴被告公司彰化工廠
22 辦公，其餘時間則於家中處理公務，然未曾為反對之意，且
23 為使原告免於往返彰化舟車勞頓之煩，甚於黃天藝、黃麗秦
24 、林桂英或被告公司法定代理人亦須前往彰化工廠辦公時，
25 赴原告住家附近接送其一同前往彰化工廠，顯非僅對於原告
26 上開工作型態單純沉默。是綜觀上開諸情，被告確有默示同
27 意原告無須每周一至五均赴被告公司彰化工廠服勞務之意思
28 表示，應堪認定，林桂英嗣到庭始證稱其未曾同意原告在桃
29 園住家工作云云，顯無足採。

30 ②準此，原告於107年2月23日經被告第一次終止系爭勞動契約
31 前，係於被告公司任職業務部門之會計，工作內容則為會計

01 及業務相關之行政事宜，且無須每周一至五均赴被告公司彰
02 化工廠服勞務，應堪認定。

03 (2) 被告107年11月22日對原告所為職務調動違反勞基法第10條
04 之1規定，並不合法：

05 ① 依被告107年11月22日陳報狀所載原告於107年12月3日起應
06 提供之勞務給付內容為：「一、工作職稱：裝配組組員。二
07 、工作地點：彰化縣○○鄉○○村○○巷000號。三、每月
08 薪資：41,580元；四、工作時間：(一)正常工作時間如下：周
09 休二日；周一至周五08：00上班，17：00下班，12：00至13
10 ：00休息。(二)得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間
11 。」等語觀之（本院卷第243頁），除薪資與兩造原勞動條
12 件相同外，原告之工作內容變更為裝配組組員，工作地點為
13 被告公司彰化工廠，工作時間變更為每周一至五均上午8時
14 至下午5時，已屬勞動條件之變更，應依勞基法第10條之1規
15 定，審究被告對原告勞動條件之變更是否合法，先予敘明。

16 ② 被告辯稱其將原告之職務變更為裝配組組員，係因已將財務
17 事項交由會計師處理，且原告前未能忠誠為被告服勞務，難
18 以將財務事項再交予原告云云。然查，原告未及時依被告法
19 定代理人之指示交付會計系統之帳號密碼，雖確有違忠誠義
20 務之情，然情節並非重大，業如前述。況原告原任財務部門
21 會計職務，係協助被告公司購買發票、開立發票、蒐集單據
22 交予會計師事務所等行政事務，亦經林桂英到庭證述纂詳（
23 本院卷第511至514頁），是被告縱有變更原告職務之需求，
24 亦應另派予與原職務性質相當之行政工作，始足認未就原告
25 之職務為不利之變更。然裝配組組員屬作業員之性質，有被
26 告提供之裝配組組員工作狀況照片可參（本院卷第323頁）
27 所從事者顯非文書處理等行政工作，雖工作內容簡單、無難
28 度，然顯與原告原所從事之會計相關行政工作職務內容有別
29 ，實屬較不利原告之勞動條件變更。

30 ③ 另依兩造原勞動條件，被告默示同意原告無須每周一至五均
31 赴被告公司彰化工廠服勞務，業經本院認定如前，被告變更

原告應於被告公司彰化工廠服勞務之時間為每周一至周五上午8時至下午5時，除增加原告前往彰化服勞務之工作時間，將致原告為服勞務須耗時通車或居住於彰化，顯較原勞動條件不利，被告雖稱其為彰化工廠之員工設有宿舍可供居住，然衡酌原告及其配偶均住居於桃園，倘每周一至周五均須於彰化工廠工作並居住於彰化，顯有礙原告及其家庭之生活利益，益徵該勞動條件之變更實不利於原告。

④再者，被告於107年2月23日第一次終止系爭勞動契約始經原告提起本訴，訴訟進行中兩造就原告是否應於彰化工廠服勞務、應於彰化工廠服勞務之期間多所爭執，被告於該爭執事項未有定論前，即逕以陳報狀變更原告職務且逕通知原告應自107年12月3日起依其指示之工作時間服勞務，是否有勞基法第10條之1所定具不當動機及目的，顯非無疑，本院自無從遽認被告變更原告之勞動條件合該條規定。

⑤綜上，被告於107年11月22日通知原告提供勞務之內容，屬不利原告之勞動條件變更，與勞基法第10條之1規定有違，其對原告所為職務調動，並不合法。

(3)被告於107年12月12日依勞基法第12條第1項第4款及第6款終止系爭勞動契約，於法未合：

承前所述，被告107年11月22日調動原告職務非屬合法，原告自得拒絕就任調動後之職務，原告因此於107年12月5日致函被告，表明無就任義務並通知被告應回復其原有職務（本院卷第301頁），是原告固未於107年12月3日起依被告調動後之職務服勞務，顯屬有正當理由自明，被告逕於同年12月12日依勞基法第12條第1項第4款及第6款規定，以被告無故曠職3日、未提供勞務違反勞動契約為由，終止系爭勞動契約，即非有據，該終止契約之意思表示不生效力，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，已堪認定。

(二)原告請求被告自107年12月1日起至復職之日止，按月給付薪資及法定遲延利息，有無理由？

1.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；又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、第235條及第234條分別定有明文。再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號判決參照）。

2.查被告於107年2月23日終止兩造間之勞動契約既不生終止效力，兩造間僱傭關係仍然存在，原告於被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，且已於107年4月9日發函請求被告回復其工作權，並表明願繼續提供勞務之意願，惟未獲被告同意復職；嗣經被告於107年11月22日調動職務，仍表示欲回復原職務之意願等節，有該等存證信函在卷可憑（本院卷第127頁、第307至309頁、第317至318頁），足認原告已將準備給付之情事通知被告，但為被告所拒絕，被告拒絕受領後，應負受領遲延之責，並應依上開規定，給付原告自107年12月1日起至復職之日止之工資。又原告離職前每月薪資為4萬1580元，為兩造所不爭執，是原告主張被告應給付自107年12月1日起至准許原告復職之日止之每月薪資，即屬有據，應予准許。

3.次按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第203條分別定有明文。查原告主張兩造約定次月5日給薪，被告未否認，堪認被告就各該月份應給付薪資之日並無異議，則原告就其請求之107年12月1日後各月薪資，主張被告應於次月5日給付，並請求自各次月5日之翌日起至清償日止按

週年利率5%計算之利息，洵為可採。

(四)原告依民法第84條第1項前段及第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫金150萬元，並刊登道歉啟事，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第195條第1項，分別定有明文。

2.原告主張被告於107年2月23日將解僱原告之系爭公告張貼於被告公司彰化工廠之公佈欄，侵害其名譽權，其得依民法第184條第1項後段及第195條第1項規定，請求被告給付慰撫金150萬元並刊登道歉啟事云云。惟自被告107年解僱原告之公告內容以觀，僅敘及原告違反勞基法第12條第1項第2款規定（公告內容誤載為第12條第2款），並引述該條文之內容；另表明原告拒絕交付會計系統帳號密碼有違反工作規範不服從主管命令之情，通篇皆旨在敘述原告違反之規定及被告解僱依據法條，並無指述足以損壞原告名譽之具體情事，原告主張被告侵害其名譽權云云，難謂有理。況原告任職被告公司之會計，被告解僱原告屬公司內部重大事項，被告發佈公告通知被告公司員工之行為，為其經營管理所必須，主觀上自無不法性。另外，被告解僱原告經本院事後審認，固認不合法，然亦不得以事後審認之結果逕論被告於解僱原告時主觀上有何故意或過失不法侵害原告名譽之情，則原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定請求被告給付慰撫金及刊登道歉啟事以回復其名譽，要屬無據，不應准許。

五、綜上所述，被告於107年2月23日依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定、另於107年12月12日依勞基法第12條第1項第4款及第6款規定終止系爭勞動契約，均屬無據，兩造間之勞動契約仍繼續存在，被告應按月給付原告薪資及法定遲延利息；惟被告並無藉系爭公告侵害原告名譽權之故意或過失，

則原告依民法第184條第1項前段及第195條第1項規定請求被告給付慰撫金及刊登道歉啟事，即非有據。從而，原告請求：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自107年12月1日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日給付原告4萬1580元，及自各應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至於原告逾此准許部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、兩造均陳明願供擔保，請准為宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴之部分，並無不合，爰分別酌定相當之金額分別准許之。至於原告敗訴之部分，其假執行已無所附麗，依法併予駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 11 月 29 日

民事第九庭 法 官 洪純莉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 108 年 11 月 29 日

書記官 范國豪