

裁判字號：最高法院 98 年台上字第 600 號民事判決

裁判日期：民國 98 年 04 月 02 日

裁判案由：確認僱傭關係存在

最高法院民事判決

九十八年度台上字第六〇〇號

上訴人 甲○○

訴訟代理人 郭家祺律師

被上訴人 東和紡織印染股份有限公司

法定代理人 乙○○

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國九十七年十二月二日台灣高等法院台南分院第二審更審判決（九十七年度勞上更(一)字第一號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國六十八年一月四日起受僱於被上訴人，期間曾擔任電氣及冷氣空調技術員，嗣擔任紡紗二廠（下稱紡二廠）運轉課組長，管理全班人事及機台、電氣、空調之修理。詎被上訴人未得伊同意，於九十年四月四日將伊調任為保全課助理專員，違反內政部函頒「雇主調動勞工工作之五項原則」（下稱調動五原則），且伊每月所得薪俸減少新台幣（下同）五千七百五十元，伊拒絕就任新職，仍在原單位上班。被上訴人竟於同年五月十六日以伊「違反工作規則第六十三條第十八款（依法調動工作，無故拒絕接受者）、九十年五月十四日至十六日繼續曠工三天」為由，不經預告終止兩造間勞動契約等情，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人自九十年十二月一日起至伊復職日止按月給付工資四萬三千一百五十元之判決（上訴人請求工資超過上開金額部分，業受敗訴判決確定）。

被上訴人則以：上訴人任職伊公司紡二廠運轉課組長期間，屢不配合排休規定，恣意更改排休時間，並常將加班時數改為代休，造成伊調撥人員困難，工作無法順利交辦，上訴人甚且在工作日誌戲稱「見到鬼」等不敬之語，使其主管深感嚴重影響公務，伊迫於無奈，始將其調離運轉課改任保全課助理專員。上訴人新職之薪資總額雖較調職前少，本薪卻仍按六等三十級一〇九三點給付並未變更，僅其他津貼按實作調整，對上訴人薪資未作不利變更，且其於調職後毋須輪值夜班，所任工作職責較輕，勞動條件並無更為不利。伊多次催促上訴人就任新職，上訴人不予置理，復於九十年五月十四日及十五日無故曠工二日，同年月十六日又因遲到而未請假，已構成工作規則第六十三條第五款無正當理由繼續曠工三日及第十八款依法調動工作無故拒絕接受者之解僱事

由，伊得依勞動基準法（下稱勞基法）第十二條第一項第四款、第六款規定，不經預告而終止兩造之僱傭契約等語，資為抗辯。原審審酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：上訴人自六十八年一月四日起受僱於被上訴人，曾擔任電氣及冷氣空調技術員，嗣擔任紡紗二廠運轉課組長，管理全班人事及機台、電氣、空調之修理。被上訴人於九十年四月四日公告將上訴人由運轉課組長一職調任為保全課助理專員（二職務俸給均為六等三〇級一〇九三點），上訴人拒絕調任新職，仍在原單位上班。被上訴人乃於九十年五月十六日以上訴人符合工作規則第六十三條第五、十八款「依法調動工作，無故拒絕接受者」，及上訴人連續於九十年五月十四、十五、十六日曠職三日為由，不經預告終止與上訴人間之勞動契約而解僱上訴人之事實，為兩造所不爭執。上訴人雖主張被上訴人將其調職，違背被上訴人公司工作規則第十一條、內政部調職五原則及工會法第三十五條，該調職處分為不合法云云。然上訴人原擔任運轉課組長一職，須負責機器之運作保全及人員調配等事務，並需經常與主管聯絡交辦之事項，惟因上訴人擔任工會常務理事、福利會主委、縣工會代表等職務，事務繁忙，請假次數頻繁，導致主管欲交辦之事項常因無法聯繫而致延誤，及其組員因機台調休時，上訴人常未依規定詳載調休理由。且上訴人經常未能依規定於每月二十五日前提出組員之排休表，甚至倒填提出日期等情，業據運轉課課長黃士仁證述屬實，並有證人黃士仁代填或更改上訴人所提輪休變更申請單說明欄及請假卡與排休表可稽。上訴人另未依規定擅自以自己之方法准其組員請假，經處長謝志宏於九十年三月二十三日於所填載之日記聯絡事項中提醒，上訴人卻在該運轉日記事項末尾註記「看到鬼，才怪」等語，足徵上訴人仍堅持己見，自己造成上訴人與主管間互動之阻礙，導致事務推動之困難。又上訴人於六十八年一月四日進入被上訴人公司任職時，即在保全課工作，負責機器之維修運作，嗣於七十六年八月一日升任助理工程師之職位，八十一年間調任至保全課任助理專員，八十一年十二月一日調任至運轉課接任代組長一職，有提升（調任）申請表及人事命令足稽，則上訴人在上開兩個職位上相互調動，應無技術、體能不能勝任之問題。而「保全課助理專員」與「運轉課組長」之職務俸級均為六等三〇級一〇九三點，在級等、薪點上均無差異，有人事通知單可按，僅其他津貼按實作調整，對勞工之薪資或其他勞動條件，並未作不利之變更，且被上訴人將上訴人之職務自原先之夜班班長調整至日班班長，係被上訴人依上開工作規則第六十條之規定，行使其對所屬勞工之調職指示權，於法並無不合。且夜勤津貼則按實作調整，上訴人未從事夜班工作，自不能支領夜班津貼，並無因而陷於不利之情事。至於證人王振家、殷世熙之證詞係屬個人意見，難採為不利於被上訴人認定之依據。次查被上訴人工作規則第六十三條第十八款規定：「依法調動工作，無故拒絕接受者，得不經預告逕予解僱之。」上訴人對被上訴人之合法調動，無故拒絕接受，業經證人陳慶才證述屬實，被上訴人自可依勞基法第

十二條第一項第四款之規定不經預告終止兩造之勞動契約。此外，上訴人於九十年五月十四、十五日無故曠工兩天，又於同年五月十六日遲到而未請假以曠工論，有人事室通知單及聯絡用箋為憑，並經證人朱立維、黃水得證述屬實，被上訴人依據其公司工作規則第六十三條第五款「無正當理由繼續曠工三日」於九十年五月十六日將上訴人解僱，亦屬有據。末查上訴人於收受調職通知後，於九十年四月九日向主管機關提出申請調解，經台南縣政府於九十年四月二十八日、同年五月八日召開調解會，因雙方意見不一，調解不成立之事實，為兩造所不爭執。上訴人另於九十年五月十七日以新事由（即被上訴人解僱上訴人）向台南縣政府申請調解，惟被上訴人既已於九十年五月十六日解僱上訴人，自無違反勞資爭議處理法第七條規定之情事。上訴人雖又於九十年五月十四日另向第一審法院申請調解，惟上訴人申請調解之事由係前開經台南縣政府調解不成立之同一事由，顯無調解成立之望，則應無勞資爭議處理法第七條規定適用之餘地。從而，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付工資，不應准許，為其心證之所由得，並說明兩造其餘攻擊防禦方法與證據，不一一論述之理由，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

查勞資爭議處理法第五條第一項、第七條、第八條之立法目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，至勞工向法院申請調解，係勞資雙方依其他法令規定所行調解程序，自無上開勞資爭議處理法第七條、第八條規定之適用。又權利事項勞資爭議經調解不成立者，已難期待爭議當事人冷卻其爭議，縱使爭議當事人之一方再度申請調解，他方當事人仍應得行使其合法爭議手段，不受同法第七條、第八條規定之限制。次查雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。且勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性。本件上訴人受僱於被上訴人，曾任電氣及冷氣空調技術員，調職之前，擔任運轉課組長，管理全班人事及機台、電氣、空調之修理，因無法妥適處理主管交辦事項，又未依規定申請變更輪休日，復自行准組員請假，更對主管有不敬文字，被上訴人為求企業團隊運作，將上訴人調任為保全課助理專員，負責機器維修，且其職務俸級相同，僅有因工作內容不同而有不同之加給，為原審所合法確定之事實，則被上訴人調動上訴人職務之行為，自難謂有違企業經營之必要性及調職之合理性與內政部調動五原則之精神。原審本此見解而為上訴人不利之判決，經核於法並無違誤。又上訴人無故拒絕接受被上訴人依法所為之調動，已構成得逕行解僱之事由，則原審就其「

無正當理由繼續曠工三日」所為之論述，無論當否，已不影響判決之結果。上訴論旨，以原審取捨證據、認定事實之職權行使，暨其他與判決基礎不生影響之理由，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 八 年 四 月 二 日

最高法院民事第六庭

審判長法官 朱 建 男

法官 顏 南 全

法官 林 大 洋

法官 沈 方 維

法官 陳 淑 敏

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 八 年 四 月 十 四 日

A

---

資料來源：司法院法學資料檢索系統