

最高法院民事判決

113年度台上字第2146號

上訴人 花蓮縣富里鄉農會

法定代理人 簡明志

訴訟代理人 陳郁涵律師

被上訴人 胡玉琇

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年8月30日臺灣高等法院花蓮分院第二審判決(111年度勞上字第2號)，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造間僱傭關係存在及命上訴人為給付，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院花蓮分院。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊受僱於上訴人，自民國109年4月1日起擔任東竹分部主任(下稱系爭勞動契約)，月薪新臺幣(下同)7萬180元。上訴人於110年5月11日未經伊同意將伊調任供銷部專員，負責大田媽媽廚房工作(下稱系爭調職)，經伊拒絕後，竟於翌日令伊強制休假30日，旋於同年月21日終止系爭勞動契約。伊並無不適任工作情事，上訴人之解僱亦不符最後手段性原則；伊已於同年月13日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，上訴人於勞資爭議調解期間終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，不生合法終止之效力等情。求為：(一)確認兩造間之僱傭關係存在，(二)命上訴人(1)給付3萬4,807元及自111年4月6日起加計法定遲延利息；(2)自111年4月1日起至伊復職日前1日止，按月於次月5日給付7萬180元，及自各期應給付日之翌日起加計法定遲延利息；(3)自110年5月13日起至伊復職日前1日止，按月提撥1萬470元至伊設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱系爭勞退專戶)之判決(未繫屬本院者，不予贅述)。

01 二、上訴人則以：被上訴人對系爭調職不滿，竟以恐嚇言論脅迫
02 直屬長官收回調職命令，嚴重破壞綱紀。其在訴外人宋○○
03 貸款案中，因未落實對保工作，致伊名譽形象受損，且為蒐
04 集其未涉案之證據而在工作場所錄音蒐證陳報法院，致其他
05 同仁因而身陷官司，嚴重影響工作氛圍與士氣，顯然不適任
06 工作，伊始預告終止系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原
07 則，且未違反勞資爭議處理法第8條規定，系爭勞動契約業
08 經合法終止等語，資為抗辯。

09 三、原審廢棄第一審就上開部分所為被上訴人敗訴之判決，改判
10 如其聲明，理由如下：

11 (一)被上訴人受僱於上訴人，原擔任東竹分部主任(主管職)，上
12 訴人於110年5月11日以業務所需為由，調任被上訴人為供銷
13 部專員，負責大田媽媽廚房之工作(非主管職)。

14 (二)被上訴人於110年5月13日向花蓮縣政府聲請勞資爭議調解，
15 主張勞資爭議事項為特別休假未准、未經其同意為系爭調
16 動；復於同年6月21日勞資爭議調解時，補充主張上訴人於
17 同年5月11日要求伊強制休假30日，違反伊意願，又於同年
18 月21日通知伊資遣，而請求上訴人恢復原職及僱傭關係。系
19 爭調職是否合法及上訴人以被上訴人不適任工作而終止系爭
20 勞動契約有無理由等事項，均屬上開勞資爭議調解之勞資爭
21 議事項。花蓮縣政府已於同年月19日送達調解申請書予上訴
22 人，上訴人竟於調解期間之同年月21日通知被上訴人終止系
23 爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，所為終止契
24 約為不合法。

25 (三)兩造間僱傭關係仍存在，且上訴人未舉證證明有何調任被上
26 訴人至供銷部之業務必要，且其調職前後之薪資結構不同，
27 不利被上訴人，系爭調職為不合法，被上訴人得續任原職。
28 上訴人預示拒絕受領被上訴人提供勞務，被上訴人主觀上無
29 去職之意，且表明有繼續提供勞務意願，並將準備給付勞務
30 之事通知上訴人，應認上訴人受領勞務遲延，被上訴人無須

01 補服勞務，即得請求上訴人給付薪資及提撥勞工退休金至系
02 爭勞退專戶。

03 (四)從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴
04 人給付如其上開聲明所示薪資及提撥勞工退休金，為有理由，應予准許。

05
06 四、本院之判斷：

07 按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終
08 止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理
09 由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第
10 8條規定自明。查被上訴人於勞資爭議調解申請書記載其爭
11 議要點為：「以正常管道請5/17、18兩日特休假」、「由非
12 人事主管回覆我，總幹事不准假」、「……結果當日上午接
13 獲通報要我調離分部主任乙職，轉調非本人所能勝任的廚房
14 工作」、「在廚房工作二小時，即接獲取(強制休假30日)的
15 函文，有向人事表示此非本人意願有違勞基法」等語(見一
16 審卷第37頁)，則被上訴人於申請勞資爭議調解時，該勞資
17 爭議事件似僅為被上訴人得否請特別休假、系爭調職是否合
18 法及上訴人可否令被上訴人強制休假。嗣被上訴人雖於110
19 年6月21日調解時，補充主張其遭上訴人解僱，請求上訴人
20 回復原職及僱傭關係，然此係在上訴人於同年5月21日以被
21 上訴人不能勝任工作為由，而終止系爭勞動契約之後，為原
22 審所認定。倘上訴人所稱被上訴人不能勝任工作之事項，與
23 系爭調動及上開請假事宜無關，或另有其他正當理由，則能
24 否謂其終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條之規
25 定，即非無疑。乃原審未詳查審認，遽認上訴人終止系爭勞
26 動契約，違反上開規定，進而為上訴人不利之判決，於法尚
27 有未合。上訴論旨，指摘原判決上開部分違背法令，求予廢
28 棄，非無理由。

29 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
30 項、第478條第2項，判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

01	最高法院勞動法庭第一庭									
02			審判長法官		彭	昭	芬			
03			法官		蘇	芹	英			
04			法官		邱	璿	如			
05			法官		游	悅	晨			
06			法官		李	國	增			
07	本件正本證明與原本無異									
08			書記官		郭	麗	蘭			
09	中	華	民	國	113	年	12	月	30	日