

最高法院民事判決

115年度台上字第621號

上訴人 廖楷晉
訴訟代理人 陳文祥律師
被上訴人 耕興股份有限公司
法定代理人 黃文亮

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年1月30日臺灣高等法院第二審判決（113年度重勞上字第3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

一、本件上訴人主張：伊自民國95年3月14日起受僱於被上訴人，擔任FTA工程部主任工程師，月薪新臺幣（下同）7萬9000元，每年得按「年終獎金給付標準表」（下稱系爭給付標準表）領取年終獎金（下稱系爭勞動契約）。嗣於105年10月4日遭被上訴人非法解僱，經提起訴訟獲勝訴判決確定，於109年5月間復職。詎被上訴人竟非回復伊之FTA工程部主任原職，而係EMC助理工作；復於111年3月間，令伊改至茶水間辦公，對伊為職場罷凌及差別待遇；繼於111年5月6日將伊調動至被上訴人華亞廠RF一部實驗室（下稱華亞廠實驗室）擔任現場測試工程師（下稱系爭調動），未配發筆記型電腦及專屬辦公室，並刪除伊工作帳號、收回主機，系爭調動不符調動五原則，而非合法。伊遂至原上班地點待命，並未曠職，被上訴人於111年7月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日」規定，自111年7月30日起終止系爭勞動契約，自屬非法，兩造間僱傭契約仍存在等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條前段及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)命

01 被上訴人自111年7月31日起至伊復職之日止，按月於次月5
02 日給付7萬9000元及自各期給付日翌日起加付法定遲延利
03 息，暨按月於次月5日提繳4812元至伊勞工保險局勞工退休
04 金專戶（下稱系爭專戶）。嗣於原審追加依系爭勞動契約及
05 勞基法第29條規定，請求被上訴人給付106年度起之年終獎
06 金，經扣除原審已判命給付確定之8萬8164元本息後，求為
07 命被上訴人給付81萬1836元及加付自民事追加聲明狀繕本送
08 達翌日（113年1月19日）起算法定遲延利息，暨自111年7月
09 31日起按年給付15萬元及自各期給付日翌日起加付法定遲延
10 利息（下稱系爭年終獎金本息）之判決（未繫屬本院者，不
11 另贅述）。

12 二、被上訴人則以：上訴人於109年5月間復職，伊因上訴人多年
13 未實際從事測試工作，乃先安排上訴人研讀及學習測試所需
14 規範，擔任EMC助理。嗣於111年3月間，因公司人員調度，
15 雖通知上訴人調整辦公座位，然終未調整。之後於111年5月
16 間，因國內Covid-19疫情擴散，為維持實驗室正常營運，考
17 量上訴人復職前為測試人員及復職時有從事測試工作之意
18 願，方於111年5月6日將包含上訴人在內之11位人員調至伊
19 所屬華亞廠實驗室，系爭調動應屬合法。伊於111年7月18日
20 通知上訴人於同年月21日前至華亞廠實驗室報到，遭上訴人
21 拒絕，未至該處報到任職，無正當理由繼續曠職3日及1個月
22 內曠職達6日，伊於111年7月29日依勞基法第12條第1項第6
23 款規定，預告於111年7月30日終止系爭勞動契約，自屬合
24 法。另上訴人追加請求系爭年終獎金本息，並無理由等語，
25 資為抗辯。

26 三、原審以：

27 (一)上訴人前受僱於被上訴人，擔任FTA工程部主任工程師，於1
28 05年10月4日遭被上訴人解僱，經法院裁判（臺灣士林地方法
29 院106年度重勞訴字第20號及原法院107年度重勞上字第44
30 號判決，本院109年度台上字第2212號裁定，下稱前案訴訟）
31 確認兩造間僱傭關係存在確定。上訴人於109年5月7日

01 復職時，已近4年未從事測試、訓練、管理、考核等工作，
02 鑑於科技產品日新月異，有先行熟悉工作環境、實際操作儀
03 器及學習儀器規範之必要，且FTA工程部當時及其後均無主
04 任職缺，被上訴人乃安排其擔任EMC助理，給予上訴人與原
05 職相同之職銜及薪資條件，負責核對儀器管理系統、校正報
06 告、樣本運送，使其逐漸熟悉工作環境、研讀各項測試規
07 範，俾能逐步回復工程師工作。上訴人依此履行勞務已達2
08 年，上開職務安排應屬合理適當。另依證人賴滉瀛、陳清彥
09 （被上訴人人力資源部副理）之證述及電子郵件，被上訴人
10 於111年3月間因人力調整及空間規劃，雖通知上訴人變更辦
11 公座位，惟顧及上訴人意願而終未調整，並未就上訴人之勞
12 動條件為不利益之變動，亦未對上訴人為職場罷凌及差別待
13 遇。

14 (二)綜據照片、網頁資料、電子郵件、人員調動附表、資格證書
15 及證人蔡志成（被上訴人EMC工程部經理）、王福維（被上
16 訴人工程部經理）之證述，參互以察，被上訴人為防免Covi
17 d-19疫情擴大及維持企業營運，審酌上訴人之過往專業及工
18 作經驗，於111年5月6日調任含上訴人在內之11名工程師至
19 距原工作地點約1.5公里之華亞廠實驗室（無主任職缺），
20 擔任經教育訓練即可勝任之測試工程師，給予上訴人相同薪
21 資，提供充足教育訓練，且不致過於增加其通勤時間，對其
22 家庭生活亦無不利益；其收回上訴人原職務使用之電腦及關
23 閉帳號，未配置筆記型電腦及專屬辦公室予上訴人，係基於
24 資訊安全、營業秘密保護之目的暨測試工程師之工作性質，
25 屬企業經營所必需之措施，並無權利濫用，系爭調動符合勞
26 基法第10條之1規定，應屬合法。

27 (三)依員工遭遇職場暴力追蹤調查紀錄表、勞資爭議調解紀錄、
28 勞動調解程序筆錄及電子郵件，上訴人就系爭調動提出內部
29 申訴，繼向桃園市政府申請、第一審法院聲請調解，於111
30 年7月1日、同年月14日均為不成立，已獲知被上訴人就其提
31 出內部申訴之調查結果。其後經被上訴人於111年7月18日通

01 知上訴人應於同年月21日前至華亞廠實驗室報到，竟未於21
02 日及其後之應工作日（22日、25至29日）至該處報到任職，
03 縱其至原工作地點待命，仍屬未依債之本旨（於約定之時期
04 及處所）提出給付，係無正當理由繼續曠職3日及1個月內曠
05 職達6日，則被上訴人於111年7月29日依勞基法第12條第1項
06 第6款規定，預告於同年月30日終止系爭勞動契約，自屬合
07 法，兩造間僱傭關係已不存在。是上訴人請求確認兩造間僱
08 傭關係存在及請求給付薪資、提繳勞工退休金，均無理由。

09 (四)前案訴訟認定兩造間勞動契約約定每年按系爭給付標準表給
10 付年終獎金，本件應受該案爭點效之拘束。依被上訴人之工
11 作規則第50條約定及考績表、電子郵件等件，參酌上訴人於
12 105年度及109年5月7日復職後之考核等第暨其工作表現，暨
13 上訴人自106年起至109年5月6日止未實際在職工作等情，上
14 訴人自106年1月1日至111年7月30日（下稱系爭期間）之考
15 核評等以D等第為適當，依系爭給付標準表（評等D可分配0.
16 2個月年終獎金）核計該期間之年終獎金為8萬8164元，逾此
17 部分，上訴人不得請求。從而，上訴人依系爭勞動契約、民
18 法第487條前段及勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造
19 間僱傭關係存在；被上訴人自111年7月31日起至伊復職之日
20 止，按月於次月5日給付7萬9000元本息及提繳4812元至系爭
21 專戶；再依勞基法第29條規定，扣除原審已判命給付確定之
22 8萬8164元本息後，追加請求被上訴人給付系爭年終獎金本
23 息，均為無理由，不應准許，為其心證之所由得。並說明兩
24 造其餘攻防及舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之理
25 由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴；
26 並駁回其追加之訴。

27 四、本院判斷：

28 (一)按法院判決確認勞雇間僱傭關係存在，雇主應予勞工復職，
29 所謂復職，應以不合法解僱前原勞動條件為基礎，規範意旨
30 在保障勞工之工作權，惟考量雇主之營運、組織及管理之必
31 要性，未必有原職位可供勞工復職時，在使勞工受有原勞動

01 條件保障前提下，應得改以其他適當之職位，而不以原職位
02 為限。亦即，雇主提供之適當職位須具有營運管理之必要性
03 及合理性，不得恣意，如此始能兼顧勞雇雙方權益，方屬平
04 允。準此，倘勞工原為主管職，於復職無原職位時，在其原
05 有勞動條件受保障下，雇主改以其他非主管職供其復職，應
06 檢視雇主是否符合經營管理必要性、合理性，若無恣意情事
07 者，應為法之所許。再者，雇主調動勞工工作，不得違反勞
08 動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則，
09 立法意旨亦在使雇主所為調動應受權利濫用禁止原則之規
10 範，判斷標準仍胥視調動在業務上有無必要性、合理性。

11 (二)原審基於採證、認事之職權行使，綜據相關事證，認定上訴
12 人於109年5月7日復職，被上訴人並無其原職位（FTA工程部
13 主任）可供復職，給予上訴人與原職相同之職銜及薪資保障
14 ，考量上訴人近4年未從事測試、訓練、管理、考核等工
15 作，乃安排其擔任EMC助理，意在使上訴人熟悉工作環境及
16 測試規範，核係在保障上訴人原有勞動條件下，應屬被上訴
17 人經營管理必要及適當合理之措施，並無恣意情形。又被上
18 訴人於111年5月6日所為系爭調動，係因應防免Covid-19疫
19 情擴大及維持企業營運，並基於資安及營業秘密保護目的而
20 收回上訴人原職務使用之電腦及關閉帳號、未配置筆記型電
21 腦及專屬辦公室，具有經營之必要性，並無權利濫用，而上
22 訴人之勞動條件又無任何不利之變更，系爭調動符合勞基法
23 第10條之1規定所列原則，於法亦無不合。則上訴人經被上
24 訴人通知未於111年7月21日及其後之應工作日（22日、25至
25 29日）至調動後之職位報到任職，縱於其原職位待命，不符
26 債之本旨，原審因認其無正當理由繼續曠職3日及1個月內曠
27 職達6日，被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，合法
28 終止系爭勞動契約；另以上訴人於系爭期間之考核評等以D
29 等第為當，核計年終獎金為8萬8164元，上訴人逾上開金額
30 之請求為無理由。因以上開理由，為上訴人不利之判決，並

01 無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有
02 理由。

03 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條
04 第1項、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

06 最高法院勞動法庭第二庭

07 審判長法官 林 金 吾

08 法官 徐 福 晋

09 法官 高 榮 宏

10 法官 李 國 增

11 法官 藍 雅 清

12 本件正本證明與原本無異

13 書 記 官 林 沛 侯

14 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日