

最高法院民事判決

109年度台上字第2210號

上訴人 章洪文

訴訟代理人 張清浩律師

被上訴人 布魯克斯自動化股份有限公司

法定代理人 Jason W. Joseph

訴訟代理人 詹豐吉律師

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108年5月14日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上字第89號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件被上訴人之法定代理人變更為Jason W. Joseph，有公司變更登記表可稽，Jason W. Joseph聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，合先敘明。

次查上訴人主張：伊受僱於被上訴人擔任測試工程師職務，被上訴人以伊不適任為由，於民國106年3月13日發函要求伊自同年月16日至臺中辦公室任職（下稱系爭調職令），經伊拒絕後，被上訴人即取消伊之門禁卡並收回工作使用之筆記型電腦，致伊無法上班，伊乃於同年月17日申請勞資爭議調解，並請求被上訴人回復伊之工作，詎被上訴人於同年4月6日，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第6款規定，違法終止兩造間僱傭關係等情，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付新臺幣（下同）16萬1062元，及自106年5月1日起至伊復職日止，按月於次月25日給付16萬1062元，另於每年6月、12月再各給付16萬1062元，暨各自每月26日起加付法定遲延利息之判決。

被上訴人則以：上訴人不適任工作，致伊受有損害，且工作态度消極傲慢，不服上級指示，嚴重影響工作秩序，伊乃將其調至臺中辦公室，該項調職，為伊基於企業經營所必須，且對上訴人之工資及其他勞動條件未作不利之變更，調動後之工作亦為上訴人體能及技術可勝任，自屬合法。詎上訴人拒絕接受系爭調職

01 令，既未至臺中辦公室任職，亦未至原任職之新竹辦公室上班，
02 且未依規定請假，伊乃依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定
03 ，於106年4月10日終止兩造間僱傭關係，自屬合法等語，資為抗
04 辯。

05 原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非
06 以：上訴人受僱於被上訴人擔任工程客戶服務部之測試工程師，
07 於104年1月間執行維修訂單，致客戶裝機後產生故障，又於105
08 年9月、10月間執行職務，增加公司不必要維修成本，復不配合
09 改進計劃、對主管不敬、多次拒絕教導新進同事、與原部門團隊
10 出現配合及溝通等問題，被上訴人原得依員工手冊之規定予以處
11 分，然適因臺中辦公室有人力配置之需要，被上訴人乃以系爭調
12 職令將上訴人調職至臺中辦公室，堪認其調動上訴人職務之行為
13 ，係基於企業經營上所必須，並無不當動機，具有調職之合理性
14 。系爭調職令未變更上訴人之職務、職等、薪資等勞動條件，被
15 上訴人於106年3月13日發送予上訴人之電子郵件亦表示可考量上
16 訴人之身體健康因素，調整其在臺中辦公室之工作內容，且臺中
17 辦公室CSS部門裝機工程師之工作內容非僅搬運重物，如需搬運
18 機具，上訴人得請求其他員工協助，難謂該職務於技能上及體力
19 上為上訴人所無法勝任。另上訴人之配偶雖患有甲狀腺癌等病症
20 ，惟上訴人本需上班而無法全日照護，尚難認系爭調職令未考量
21 上訴人之家庭生活利益。上訴人之工作地點雖自新竹調至臺中地
22 區，然並無調動地點過遠之問題，且依被上訴人106年2月10日電
23 子郵件、系爭調職令所載內容，及證人洪慶贏之證詞，被上訴人
24 願意於上訴人調職後提供第1個月之宿舍，而其後是否提供宿舍
25 予上訴人及其配偶居住，亦得再行協商，已給予上訴人必要之協
26 助。是被上訴人所為上開調職，未違反勞基法第10條之1規定，
27 應認為合法。上訴人固因拒絕調職至臺中辦公室，而與被上訴人
28 發生勞資爭議，並就該調職爭議提出勞資爭議調解，惟其仍有依
29 勞動契約給付勞務之義務，而其自106年3月22日起至同年4月6日
30 止未提供勞務，核屬無正當理由繼續曠工3日，被上訴人依勞基
31 法第12條第1項第6款規定，於同年4月6日發函（下稱終止契約函

01) 向上訴人終止兩造間勞動契約，於法並無不合，該函於翌 (7
02) 日送達上訴人，是兩造間勞動契約業經被上訴人合法終止。又
03 兩造間之勞資爭議為系爭調職令之職務調動是否合法，而上訴人
04 是否無正當理由曠工 3 日，核與上開勞資爭議事項無關，被上訴
05 人據以於調解期間終止勞動契約，未違反勞資爭議處理法第 8 條
06 規定。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上
07 訴人給付薪資，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

08 惟按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終
09 止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第 8 條規定即明，其立法目的
10 旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，
11 避免爭議事件擴大，是資方違反上開規定而終止契約，自非合法
12 。兩造間之勞資爭議為系爭調職令所為職務調動是否合法，上訴
13 人於 106 年 3 月 17 日申請勞資爭議調解，為原審所認定。而被上訴
14 人所發終止契約函記載：「…台端（即上訴人）遲未履行新職，
15 且遲未接受本公司指派前往接受詹律師調查，亦有同法第 12 條第
16 1 項第 4 款及第 6 款事由，特以此函告知台端，本公司依上開規定
17 終止雙方間勞動契約」（見一審調字第 16 頁）；又依上開勞資爭
18 議調解紀錄所載，被上訴人於調解程序中陳稱：「因勞方未依調
19 職令至新職報到，且未依指令配合調查，故已依勞基法第 12 條與
20 勞方終止契約」（見同上卷第 8 頁），則被上訴人似以上訴人未
21 依系爭調職令至臺中辦公室任職，認其無正當理由繼續曠工 3 日
22 為由，而於勞資爭議調解期間依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款規定終
23 止契約。果爾，能否謂被上訴人據以終止勞動契約之原因，非因
24 上開爭議事項所致？其於勞資爭議調解期間執該事由終止契約，
25 未違反勞資爭議處理法第 8 條規定？即非無再予研求之餘地。原
26 審未詳查審認，遽謂被上訴人據以終止契約之上開事由，與上開
27 勞資爭議事項無關，而認兩造間勞動契約業經被上訴人合法終止
28 ，尚嫌疏略。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無
29 理由。

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

01 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日
02 最 高 法 院 勞 動 法 庭
03 審 判 長 法 官 高 孟 焄
04 法 官 蘇 芹 英
05 法 官 邱 璿 如
06 法 官 王 金 龍
07 法 官 彭 昭 芬
08 本 件 正 本 證 明 與 原 本 無 異
09 書 記 官
10 中 華 民 國 111 年 1 月 3 日