# 臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第9號

上　訴　人　侯韋良
被上訴人　先鋒保全股份有限公司
法定代理人　王至誠
訴訟代理人　陳子程

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109 年1 月16日臺灣高雄地方法院108 年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，本院於109 年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：伊自民國107 年4 月1 日起受僱於被上訴人，擔任址設高雄市○○區○○○路○○○○○○○○○ 號碼頭○○○○○○中心（下稱○○中心）駐點保全警衛，工作時間為19時至翌日7 時，每12小時為1 班，每月工資新臺幣（下同）3 萬元，扣除勞健保等費用實領約28,930元，又伊任職時已表示因位於高雄市○○區○○街○○○ 號家中有年老父母需為照顧，只能擔任夜間保全員，且較難配合加班，但若有指派仍會配合辦理。嗣被上訴人片面調整春節期間人力安排，伊乃就排班內容反應意見，被上訴人即於108 年2 月14日宣布自同年月18日起將上訴人之駐點調至址設高雄市○○區○○路○○○ 號之○○○○○○醫院○○分院（下稱○○醫院），而以被上訴人係因對春節排班反映意見而為調職，足見被上訴人對伊之調職並非企業經營所必須，而伊經調動後駐點離高雄市○○區○○○路○○號9 樓之3 住家按路線不同約為11.7至14 .4 公里，已影響伊家庭生活利益甚鉅，且被上訴人於南高雄地區尚有諸多大、小型案場，若有調職之必要，可優先將伊調至南高雄地區其他案場，是難認被上訴人對伊之調動無不當動機，刻意以此安排藉以逼退，或增加伊工作

及生活上之不便，而為違法調動，伊乃予拒絕，而仍依原出勤時間至○○中心提供勞務，被上訴人竟報警驅趕而拒絕受領勞務，伊自無曠工，則被上訴人據此以伊曠職為由終止勞動契約為不合法，兩造間之僱傭關係自仍存在，且被上訴人受領勞務遲延，伊自仍得請求被上訴人給付108 年2 月18日至3 月31日工資41,786元，並自108 年4 月起按月於次月10日給付工資3 萬元，暨依法自108 年3 月起按月為伊提繳退休金1,818 元至伊勞工退休金個人專戶，爰依勞動契約之法律關係、勞工退休金條例第31條第1 項之規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人41,786元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自108 年4 月起至上訴人復職前1 日止按於次月10日給付3 萬元予上訴人，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳3,636 元至上訴人之勞工退休金個人專戶。㈤被上訴人應自108 年5 月1 日起至上訴人復職前1 日止按月提繳1,818 元上訴人勞工退休金個人專戶。原審為上訴人全部敗訴判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明求為廢棄原判決，改判准如上開起訴聲明所示。

二、被上訴人則以：上訴人之工資為每月29,400元，並非每月3萬元，且上訴人於應徵之際並未向伊明確表明或告知家中有年邁父母需為照顧，只表明家中開設店面營生，早上需配合幫忙，因此選擇晚班，但若伊有需要調動，仍會配合指派辦理。其次，伊因業主需求而於108 年2 月初告知員工春節期間輪值需知，並非片面調整人力，而上訴人於任職期間違反伊之規定與民眾發生糾紛而鬧上警局、法院，多次遭民眾投訴，造成伊名譽受損及業主困擾，又將私人物品堆放公廁反鎖，將之占為私人儲物間，使他人無法使用，遺失東西又於公務LINE群組中與同仁吵架、謾罵，屢勸不聽，且伊幹部夜間督導關懷時，發現上訴人於上班時間使用私人躺椅睡覺，業主亦曾發現上訴人於上班期間把玩手機而拍照警告伊，上

訴人更於108 年2 月8 日至10日連續3 日未依巡邏規範至巡邏指定點打卡，是上訴人有諸多不適任之表徵，伊所為之調動自屬營業上所必須，且調動後於勞動條件、工資未作不利變更，工作壓力又較低，調動後之工作又為上訴人體能、技術所得勝任，調動地點又非過遠，自為合法調動，然上訴人自108 年2 月18日起均未至新哨點報到上班，伊乃於同年月21日以存證信函通知其上班否則以曠職論，上訴人仍未予理會，伊方於108 年2 月27日正式公告終止兩造間之勞動契約，是兩造間之勞動契約業經終止，上訴人請求均無理由等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項如下：

㈠上訴人自107 年4 月1 日起受僱於被上訴人，擔任址設高雄市○○區○○○路○○○○○○○○○號碼頭○○中心之駐點保全警衛，負責保全辦公室值勤及停車場等範圍之巡邏看顧。

㈡上訴人之住家位於高雄市○○區○○○路○○號9樓之3。

㈢被上訴人於108 年2 月14日公告自同年月18日起將上訴人之駐點位置調動至址設高雄市○○區○○路○○○ 號○○分院，惟上訴人認該調動為不合法，因此自108 年2 月18日起均未到○○分院提供勞務，嗣被上訴人乃於108 年2 月21日寄送存證信函予上訴人，記載：「依勞動基準法（下稱勞基法）第十二條第六項規定『無正當理由繼續曠工三日或一個月內曠工達六日者』雇主得不經預告終止勞動契約，期間台端所領取之先鋒保全胸章、臂章相關資料，請台端於收函一週內完成離職手續」等語，經上訴人於同年月23日收受（審勞訴卷第209 至211 頁），被上訴人再於108 年2 月27日公告依勞基法第12條第6 項規定事項終止兩造間勞動契約（審勞訴卷第213 頁）。

㈣上訴人拒絕被上訴人調動至○○醫院，於108 年2 月18日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解（工作地點調動爭議案），經勞工局定於108 年3 月5 日進行調解，因上訴人堅持被上訴人代表之張哲凱未帶委任書，無法確

認其身分是否足以代表資方，且明確要求復職原工作崗位，張哲凱表示上訴人無法原單位復職，上訴人亦不接受調動，因而調解不成立，此有勞資爭議調解紀錄可參（審勞訴卷第29頁）。

四、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項定有明文。而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（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。本件上訴人主張被上訴人非法調動其職務，且終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被上訴人所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

五、兩造爭執事項如下：

㈠被上訴人對上訴人所為之工作地點調動是否合法？

㈡被上訴人終止勞動契約是否合法？

㈢如否，上訴人得否請求被上訴人給付108 年2 月18日起至其復職前1 日止之工資？

㈣承㈡，如否，上訴人得否請求被上訴人自108年3月起至其復職前1日止為其提繳勞工退休金？

六、本院判斷：

㈠被上訴人對上訴人所為之調動應屬合法：

1.按雇主調動勞工工作，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，勞基法第10條之1 定有明文。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

2.上訴人自107 年4 月1 日起受僱於被上訴人，擔任址設高雄市○○區○○○路○○○○○○○○○號碼頭○○中心之駐點保全警衛，負責保全辦公室值勤及停車場等範圍之巡邏看顧，此為兩造所不爭，並有其應徵人員資料表、試用約定書及勞工局函暨員工服務同意書可參（審勞訴卷第103 至109 頁）。是上訴人主張其原服勞務之任職地點為○○中心，堪信為真。

3.被上訴人於108 年2 月14日公告自同年月18日起將上訴人之駐點位置從○○中心調動至址設高雄市○○區○○路○○○ 號○○醫院，惟上訴人主張被上訴人係因其對春節排班問題反應，故為調動，其調動非企業經營上所必須，且有不當動機及目的，認該工作地點之調動為不合法。然為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

⑴被上訴人抗辯上訴人前於被上訴人○○中心公務群組LINE中（下稱系爭群組）曾因工作與同事起糾紛，甚至於主管傳送請其等停止爭吵，要求有好的方法建議、討論沒有關係，但不要演變成爭執後等訊息後，仍傳送：「你耳朵有問題嗎？我說我忙一晚上，你污衊我不做事」、「老子做事要你收尾」等語，又於107年9月23日於系爭群組傳送：「幹，就說不要動我的東西，我的電扇誰弄壞的，明天晚上沒有人認，我就報警處理」等語，並於被上訴人主管傳送：「現在開始私人物品不要放置案場，請確實執行」、「之前我就告知過了，要放就不要計較不要有糾紛」等語後，表示：「案場有小偷是我不對就是」、「案場裡的電風扇全都是私人的，請一併拿回去」、「案場有人手腳不乾淨，要苦主忍氣吞聲就對

了」等語，並曾於主管於同年9月26日以LINE通訊軟體要求其不要將私人物品放置工作場所時，傳送：「請處理好小偷事件，再來跟我強調你幹部的威信」、「笑話，你的案場有人東西失竊，還要失主自行找到小偷否則你不理會嗎」、「不要跟我講笑話，『私人財物未經許可，不得擅用』是最基本做人道德標準，你案場裡手下有人手腳不乾淨連幾十塊的泡麵也要偷。你們作主管幹部的不敢處理還有臉怪罪到苦主身上」、「有本事去處理好手腳不乾淨的人，再來跟我說那些廢話」等語，更曾將其私人物品放置案場廁所內反鎖，此有被上訴人提出之系爭群組LINE對話截圖可參（審勞訴字卷第115至119頁），是堪信被上訴人抗辯上訴人於系爭（公事）群組與同事討論工作之語氣顯然不佳，且不理會主管制止、規勸，並將私人物品堆放於工作場所，又其雖為主張私人物品遭竊、遭損壞之受害者，但於被上訴人主管為免其員工因私人物品放置案場遺失、損害而起糾紛，造成職場工作氣氛不佳，而要求員工不要在放置私人物品於案場，於企業經營上難認為不合理，上訴人仍未能理性與主管溝通，反而處處與主管針峰相對，足徵被上訴人抗辯上訴人於○○中心與同事相處氣氛不佳，且不服主管之管理，並非無據。至於上訴人主張前任組長准許其使用，業主尚未施工完畢且未對外開放之女廁放置物品，固據提出照片為證（本院卷第263、265頁），然觀之該等照片顯然與被上訴人提出上訴人所堆放私人物品之廁所不同（本院卷第183 頁），顯見上訴人反鎖放置其物品之廁所已經興建完成，今非昔比，上訴人不服現任組長之勸導、管理，仍執前任組長之准許為抗辯爭執，自無理由。

⑵又被上訴人前因業主要求，於108 年春節期間（過年9 天連假期間）為人力調整（夜間人員可否抽調1 員改輪值1200~2400 ），此有被上訴人提出之業主交辦事項之LINE截圖可佐（審勞訴卷第111 至113 頁），被上訴人因此於系爭群組傳送：「初一～初五，應業主需求做人力時段調整。00：00～

07：00只有兩位同仁的關係，勤務做些變更！這時段無廠商施工保全室作用較不大，請將保全室上鎖！互助輪替停車場、機動位置即可！00：00之後巡邏打點方式：A 打整點、B 打半點。例（00：00A 巡、00：30B 巡）（01：00 A巡、01：30B 巡）每人每小時巡邏打點1 次」、「若無特殊情況（如颱風…），未依規定巡邏，第一次口頭警告，在犯者依公司規定懲處規定大過乙次，屢屢未依規定在（應為「再」之誤載，下同）犯者解除合約或調派別案場」等語，上訴人則回覆：「正常班滿兩個小時可機動輪休一小時，憑什麼晚班被抽人力還沒得休息？不要拿我的工作權益恐嚇我，除非要跟我上法院」、「我在晚班只剩兩個人時，就是一個小時顧停車場，一個小時巡邏打一次卡」、「顧停車場時就是顧停車場，不會去巡邏打卡」等語，亦有系爭群組對話截圖可稽（審勞訴字卷第41至42頁），則被上訴人因應業主要求而於春節期間調整人力勤務安排，乃要求2 位執0 時至7 時之員工輪替停車場、機動位置，1 位於0 時巡邏，另位則於0 時30分巡邏，依此類推，即每半小時輪替1 次，而據上訴人所回覆之前述對話，其係要求1 小時輪替1 次，兩者工作內容實無差異，只是輪替時間間距不同，上訴人顯係要求變更被上訴人之排班方式（堅持顧停車場時就顧停車場，不會去巡邏打卡，審勞訴卷第42頁LINE訊息截圖），而非需依勞動基準法第35條規定要求每4 小時休息30分鐘，此自難認其乃依勞基法爭取最低勞動條件，且上訴人亦不爭執當時曾與其一同值班之同事即證人甲○○確有遵守公司主管勤務安排之內容（一個小時繞二圈打二次卡）執行巡邏，且值勤時間自晚上12時至早上7 點，實質上是切二段，即0 時至3 時，3 時至7 時（本院卷第193 頁、第307 至311 頁），另觀之上訴人提出LINE訊息截圖，其主管張哲凱與其溝通：「巡邏不是我們本職工作嗎？1 小時打點一次，一趟10~25 分鐘，沒有休息時間？顧停車場不算休息？少一個人力，保全室位置還需要？」「不是工作在配合您，請您遵守工作規範」「若您

真的覺得不適應，一直以來都沒有強迫留任，若您選擇本單位，請遵守本單位訂定規範」（審勞訴卷第42頁），故即使該勤務嗣後安排巡邏時間間距是依上訴人所主張之內容，但由證人甲○○證詞可知此應係後來與業主即○○中心副理（林坤隆）商量之後才更改為一小時打卡一次（本院卷第311頁），而上訴人於公司規定尚未變更之前，即抗拒依主管指示之內容值勤巡邏打卡，自有未洽。是被上訴人抗辯上訴人於108年2月8日至10日連續3日未依規定巡邏打點，且曾於108年2月8日口頭警告並給予改善機會，仍未予改善，而將其調動至○○醫院，此有LINE通訊軟體對話截圖附卷可佐（審勞訴字卷第159頁），自非無據。上訴人執此主張被上訴人係因其對春節排班問題反應，爭取最低勞動條件所致，而具有不當動機，現在公司已採取其建議之輪值巡邏方式云云，尚不足採為其有利之認定。

⑶再者，上訴人前於○○中心值勤時間曾使用躺椅睡覺、把玩手機，且於被上訴人應業主要求而為前述勤務變更後，於108年2月8日至10日巡邏未依巡邏規範至巡邏指定地點打卡，業據被上訴人提出照片（審勞訴字卷第121至123頁）、工作交接紀錄簿照片、巡邏打卡照片（審勞訴字卷第125至129頁）在卷可按。上訴人雖稱其係因107年度下旬手術之故，始於值勤時間睡覺云云，固據提出診斷證明書為佐（原審卷第189至190頁），然觀之該睡覺照片及陳嘉禾於2018年10月6日（六）LINE群組上所述之時間：「謝謝你昨晚的不抓之恩！阿良我有跟他說你有來過也再次跟他溝通協調！他以後應該不會再讓自己脾氣發得這麼快了」等語（審勞訴卷第121頁），堪認上訴人於躺椅上睡覺之照片應係於107年10月5日晚上拍攝，而上訴人提出之診斷證明書，其一則記載上訴人係於107年6月28日手術，至107年7月2日出院，足見兩者時間已相隔3個月，另一診斷證明書則為107年12月11日因輸尿管結石接受體外震波碎石術，當日返家，於107年12月18日門診覆診，益見上訴人此次手術是發生在

睡覺事件之後2個月，且上訴人若因病不適，需要休養，實應按規定請休病假，而不應於值勤時間睡覺，此舉顯將影響被上訴人之業務、商譽，是被上訴人抗辯上訴人於○○中心工作有所缺失，亦屬有據。

⑷至於被上訴人以上訴人情緒管理不當，常於值勤時與民眾發生衝突，衍生糾紛等節，上訴人則主張其係被害者，業據提出台灣高雄地方檢察署108年度偵字第4341號起訴書及原法院108年度審易字第1323號刑事判決為佐（本院卷第121至129頁），固堪認上訴人值勤時與民眾發生衝突不可歸責於上訴人，但上訴人於○○中心工作期間尚有前述⑴至⑶之缺失，自難謂被上訴人調動上訴人之工作地點為不當。

⑸上訴人另提出檢察官就張哲凱、陳奕廷對上訴人提出刑事誣告罪嫌之臺灣高雄地方檢察署108偵9612號不起訴處分書（本院卷第99至111頁），據為主張其係遭職場霸凌，惡意調動云云，然上訴人對於張哲凱及陳奕廷所為言論、陳述及評價是否構成刑事誣告及誹謗罪之要件，尚與上訴人在○○中心之工作表現有無缺失，被上訴人可否為調動之審查要件，並不相同，而上訴人於○○中心之工作表現確有缺失，已如前述，且上訴人雖主張主管張哲凱與日班組長陳奕廷向來在案場行事素為人詬病，而與多位案場同仁有糾紛，結果造成1-2月間一個僅有9個人的案場竟然有4個人被迫自行離職與解雇，其係得罪單位主管，始遭惡意調動云云，然據何昌武、楊世雄分別於警詢中證陳其等離職與陳奕廷無關，其中楊世雄則稱係因為不想從事保全工作（台灣高雄地方檢察署108年度偵字第9612號卷第38、44頁），而陳嘉禾則是生病留職停薪，此經證人甲○○證述在卷（本院卷第309頁），是上訴人此部分主張及不起訴處分書均不足採為認定被上訴人調整上訴人工作地點係職場霸凌及惡意調動之依據。

⑹綜上所述，上訴人於○○中心與同事相處氣氛不佳，又不服從主管之指示、管理，於值勤時間睡覺，且質疑主管之春節勤務安排，又被上訴人主管於上訴人質疑勤務調整之後，業

已表示需依此排班巡邏，否則將予調職或解除合約，此有前述系爭群組截圖可參（審勞訴字卷第41頁），上訴人仍堅持己意於107年2月8日至10日巡邏時段，故意不依巡邏規範至巡邏指定地點打卡，是被上訴人抗辯其將上訴人調職為企業經營管理所必須，且無不當動機，堪予採信。

4.上訴人雖以：被上訴人將其由○○中心調至○○醫院，調動距離已影響其家庭生活利益，其任職時已告知公司因有回老家幫忙之需要，所以希望派駐單位盡量離家近，且排班時間固定，而被上訴人對其之調動未考量其家庭生活利益，並就調動過遠予以必要之協助，其只想留在○○中心云云。惟上訴人與被上訴人簽立之員工服務同意書已明確記載：「甲方（指上訴人，下同）同意主要工作地點為流行音樂中心。受雇期間願意配合乙方（指被上訴人，下同）之需要而更換工作地點，惟工作地點距離甲方居住地逾30公里者，乙方將提供必要之協助或津貼補償」、「甲方自接獲乙方所通知更換工作地點之到職生效日起，三日內須前往報到，否則依勞基法第十二條第六項規定，終止與甲方之勞動契約」等語（審勞訴第109頁），據此難謂被上訴人曾與上訴人達成僅能派駐○○中心提供勞務之合意，是上訴人主張只想留在○○中心任職，自屬無理。而被上訴人將上訴人由○○中心調至○○醫院後，上訴人自住家至○○醫院之距離按路線之不同約為9.9公里、10.7公里，此有Google地圖附卷可查（原審卷第193頁），而衡情約為10公里之通勤路程於一般上班族而言尚非屬過遠，該路程之通勤時間亦不致認過久，而難以照顧家庭，上訴人亦無舉出此對其已屬過遠路程之特殊事由，佐以上訴人自陳曾派駐於左營高鐵服務（本院卷第168至169頁），故難謂系爭調動工作地點之距離已影響其家庭生活，且需為必要之協助，另上訴人就被上訴人於南高雄其他案場尚有缺人，而有故意將其調至較遠之○○醫院乙節，並無舉證以實其說，是上訴人此部分主張並不足採。另觀之被上訴人提出之○○中心與○○醫院值勤之工作規則（本院卷

第20 5至217 頁），尚難認○○醫院之值勤內容較為不利，故上訴人主張被上訴人故為其不利調動，亦非可採。

5.上訴人另主張被上訴人未徵詢其意見，且在其表示反對之情下，率爾調動，難認符合勞基法第10條之1 之規定云云。惟按僱傭乃以服勞務為目的之契約，此觀民法第482 條規定自明。受僱人服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定。而於勞工違反勞動契約（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，如非權利濫用或違反誠信原則，自應寬認此為公司私法自治範疇。故雇主基於企業經營之必要，所為合理性之調職，應認為不違反勞動契約之本旨。本件被上訴人所為系爭調動命令（審勞訴字卷第157 頁所附調職令）乃雇主之指示權行使，具被上訴人經營管理事業之必要性及行使指揮監督之合理性，上訴人自有執行該命令之義務。而勞基法第10條之1 係規定雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，尚非規定需徵得上訴人之同意，始得進行調動，況依前述，上訴人於員工服務同意書業已表示同意其主要工作地點為○○中心，但於受雇期間願意配合被上訴人需要而更換工作地點，又被上訴人基於其企業經營，管理監督之需要，調整上訴人之工作地點，且其所為系爭調動並不違反兩造間勞動契約，工資條件並無不利，且難謂上訴人之體力及技能無法勝任，自非使上訴人遭受重大不利益之不當調動，故尚難僅因上訴人反對調動，即認被上訴人所為系爭調動係違反勞基法第10條之1 之規定，上訴人此部分主張核非可取。

6.綜上所述，堪認被上訴人所為系爭調動應未違反勞基法第10條之1 所規定之調動五原則，而屬合法，上訴人主張系爭調動違法不當云云，委無足取。

㈡被上訴人終止勞動契約為合法：

1.承前，被上訴人基於企業經營上所必須，並無不當動機，且薪資條件不變，上訴人之體力、技術亦可勝任該調職工作，並未違反兩造之勞動契約，又非未考量勞工及其家庭之生活利益，被上訴人調職上訴人之工作，並無違反勞基法第10條之1 各款規定，應認合法。

2.按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8 條前段亦定有明文。而所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該「勞資爭議事件」而有終止契約之行為。旨在保障勞工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，因而資方受此限制。又上開規定旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞資爭議調解委員會或仲裁委員會之調解或仲裁結果，避免爭議事件擴大，故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭議事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使。

3.查，上訴人因認被上訴人所為前項變更勞務提供地點之指示違法，而自108 年2 月18日起即未至○○醫院提出勞務，並以被上訴人變更工作地點違法為由，於108 年2 月18日向勞工局申請勞資爭議調解，兩造於108 年3 月5 日進行調解結果，為調解不成立，有上訴人提出之LINE訊息截圖及勞工局函文暨調解紀錄可參（審勞訴卷第27至29、43頁），並為兩造所不爭，至於上訴人雖堅稱到場調解之張哲凱未提出委任狀，不能代表被上訴人，然為被上訴人所否認，並稱張哲凱於108 年3 月5 日係代理被上訴人公司出席，之後公司有補委任書等語明確（本院卷第324 頁），足認兩造就系爭調動之勞資爭議業於108 年3 月5 日經勞工局居中調解而不成立

。本院審酌前開勞資爭議調解之事由與被上訴人終止兩造間勞動關係之事由，均涉及被上訴人變更上訴人勞務提供地點之指示是否適法之爭議，應認二者屬於同一勞資爭議事件，依前開說明，被上訴人自不得於上訴人申請勞資爭議調解期間為終止勞動契約之表示。是被上訴人抗辯其業於108年2月27日正式公告終止勞動契約云云，因該期日落在勞資爭議調解期間，故被上訴人於斯時終止勞動契約，於法不合。

4.惟按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。承前所述，本院既認被上訴人變更上訴人勞務提供地點為○○醫院之調職令應屬適法，則上訴人逕自拒絕於前揭期間至○○醫院提供勞務，甚至於108年3月5日調解不成立後，仍拒絕報到，亦未依被上訴人之工作規則辦理請假手續，尚表示其認為調解不成立那天契約終止而沒有提供勞務（本院卷第322頁），自屬曠職且繼續達3日以上，被上訴人於收受起訴狀繕本後，乃具狀答辯兩造間勞動契約已因上訴人連續曠職繼續達3日以上而終止（審勞訴卷第95頁），該書狀繕本嗣於108年7月11日送達上訴人（審勞訴卷第219頁），本案訴訟審理期間仍持續以上訴人符合勞基法第12條第1項第6款之事由，兩造勞動契約已經終止為由抗辯兩造間僱傭關係已不存在，故堪認兩造間勞動契約已經終止。

㈢是以，被上訴人所為系爭調動應屬合法，則上訴人拒絕執行到職命令，當屬拒絕被上訴人關於勞務之指示。依前開說明，即使雙方有勞資爭議存在，甚且上訴人已對工作地點變更之調職爭議提出勞資爭議調解，上訴人仍有依勞動契約提出勞務給付之義務，其如認有請假之事由，亦應依規定辦理請假手續。而上訴人主張其於自認違法調職後遂聲請調解（審勞訴卷第43頁），並自陳於108年3月5日調解不成立後，仍不願到新職報到，足見其主觀上拒絕提供勞務，客觀上亦未提出勞務（本院卷第322頁），自無請求被上訴人給付工資之理，被上訴人既已合法終止兩造間之勞動契約，且上訴

人自108 年2 月18日起即未再提供勞務，其自不得請求被上訴人給付自108 年2 月18日起至復職前1 日止之工資，從而亦不得請求被上訴人自108 年3 月起至其復職前1 日止為其提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶。

七、綜上所述，被上訴人對上訴人所為系爭調動應屬合法，上訴人拒絕依指示至○○醫院報到，復未依規定辦理請假，足見其確有連續曠職3 日以上之事實，被上訴人依此終止勞動契約應為合法，故上訴人依勞動契約之法律關係、勞工退休金條例第31條第1 項之規定請求確認兩造間僱傭關存在，並請求被上訴人給付41,786元及法定遲延利息，且自108 年4 月起至其復職前1 日止按月於次月10日給付3 萬元及法定遲延利息，暨提繳3,636 元至其勞工退休金個人專戶，且自108 年5 月1 日起至其復職前1 日止按月提繳1,818 元至其勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　謝雨真

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　110　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　王佳穎

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。