

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第89號

上訴人 章洪文

訴訟代理人 曾能煜律師

被上訴人 布魯克斯自動化股份有限公司

法定代理人 石望智

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 李文堯律師

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107年6月8日臺灣新竹地方法院106年度勞訴字第55號第一審判決提起上訴，本院於108年4月16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、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。

二、上訴人主張：上訴人受僱於被上訴人擔任測試工程師一職，約定年薪為新臺幣（下同）225萬4,865.96元，發放方式為每月薪資為16萬1,062元，另於每年6月、12月加發一個月薪資，發放薪資之日期為每月25日。被上訴人以上訴人不適任，於106年3月16日違法調動上訴人至台中辦公室，經上訴人

01 拒絕後，被上訴人公司除收回上訴人工作所使用之筆記型電
02 腦，並取銷上訴人之門禁卡，致使上訴人無法上班。上訴人
03 乃於106年3月17日申請新竹縣政府勞資爭議調解，並以新竹
04 清華大學郵局第35號存證信函請求被上訴人公司回復工作，
05 被上訴人公司竟於106年3月31日辦理上訴人之勞保退保，復
06 於106年4月6日以竹北博愛郵局第54號存證信函謂上訴人有
07 勞動基準法第12條第1項第4款、第6款事由，而終止兩造間
08 之系爭僱傭關係。經上訴人多次請求被上訴人回復原職，被
09 上訴人不予理會而受領勞務遲延。為此，請求判決(一)確認上
10 訴人與被上訴人間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人
11 16萬1,062元及自106年5月1日起至上訴人復職日止，按月於
12 次月25日給付上訴人16萬1,062元，另於每年6月、12月再增
13 加給付上訴人16萬1,062元及均各自每月26日起至清償日止
14 ，按週年利率5%計算之利息。(三)請准供擔保宣告假執行。(原
15 審判決駁回上訴人之請求及假執行之聲請，上訴人不服，
16 提起上訴。)且於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人
17 與被上訴人間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人16萬
18 1,062元及自106年5月1日起至上訴人復職之日止，按月於25
19 日給付上訴人16萬1,062元，及於每年6月25日、12月25日前
20 各再給付上訴人16萬1,062元及均各自每月26日起至清償日
21 止，按週年利率5%計算之利息。(四)就上開聲明(三)部分，請准
22 供擔保宣告假執行。

23 三、被上訴人則以：上訴人工作屢有不適任，造成被上訴人損害
24 ，嚴重影響工作秩序，上訴人之工作態度消極傲慢，不服上
25 級指示，被上訴人公司不得已於106年3月13日發布正式命令
26 並訂於同年月16日將上訴人調任至台中辦公室，由於上開調
27 職指示，為被上訴人基於企業經營上所必須之決定，且對上
28 訴人之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，而調動後工
29 作亦為上訴人體能及技術可勝任，自屬合法之調職命令，上
30 訴人自有服從之義務。詎上訴人以上開命令不合法，而拒絕
31 前往台中辦公室上班，其間更未前來新竹辦公室上班或請假

，被上訴人公司為免影響上訴人權益，多次以電子郵件及簡訊方式告知上訴人要求其服從命令，履行勞務，上訴人仍置之不理，方於106年3月22日發函，重申調職命令之合法性，並要求上訴人聯繫且向被上訴人公司當時委任之詹豐吉律師述職及說明案情，以使被上訴人公司通盤了解案情及決定上訴人去留問題。惟上訴人仍拒絕接受被上訴人公司指令，繼續曠職，被上訴人公司乃於106年4月10日以上訴人行為構成勞基法第12條第1項第4款、第6款而終止雙方之勞動契約等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

四、不爭執事項（本院卷第277至279頁）：

(一)上訴人任職被上訴人公司擔任工程客戶服務部之測試工程師，年資21年。每月薪資為16萬1,062元。另於任職期間，被上訴人公司於每年6月、12月加發一個月薪資。

(二)被上訴人公司於106年3月13日寄發存證信函，對於上訴人下達要求上訴人自3月16日前往台中辦公室任職之調職命令（下稱「系爭調職命令」，原審勞訴字卷第37至39頁），並封鎖上訴人在新竹辦公室之門禁卡。上訴人收受上開電子郵件後，認為被上訴人公司調動違法，拒絕前往台中任職，先以通訊軟體向被上訴人公司提出申訴，並於106年3月17日寄發存證信函拒絕接受調職命令，以上開調職命令違法為由，要求撤銷新職恢復原職，並向新竹縣政府申請勞資爭議調解。再於106年3月17日以新竹清華大學郵局第35號存證信函請求回復工作。

(三)被上訴人於106年3月22日寄發存證信函（於同年月23日送達上訴人），除重申公司合法調職立場及上訴人拒絕調職可認為有無故曠職、重大違反勞動契約及工作不適任之情況，並對於上訴人要求「上訴人於接函後三日內與詹豐吉律師聯繫，以協助被上訴人瞭解案情及處理上訴人去留問題」之述職命令（下稱「系爭述職命令」）。上訴人於收受上開存證信函後，未依上開述職命令辦理，並於106年3月27日寄發存證信函表明就上開調職命令已申請勞資爭議調解，並請被上訴

人公司派員參與。

(四)被上訴人公司於106年4月6日寄發竹北博愛郵局第54號存證信函（於同年月7日送達上訴人），以上訴人構成勞動基準法第12條第4款：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」及第6款規定「無正當理由繼續曠工三日」不經預告終止勞動契約。

五、上訴人主張被上訴人依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定事由，終止勞動契約為不合法，上訴人多次請求被上訴人回復原職，被上訴人不予理會而受領勞務遲延等語，惟為被上訴人所否認，並辯稱：上訴人無正當理由自106年3月23日起至同年4月6日繼續曠工3日，被上訴人已於106年4月10日以勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定事由終止勞動契約等語。經查：

(一)被上訴人公司將上訴人調往台中辦公室工作，有無違反勞動基準法第10條之1各款之規定？

1. 勞動基準法第10條之1規定：「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。」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. 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。再勞動契約為繼續性契約，於事業永續發展之過程中，事業就原有人力可透過職務調動之方式加以活用，以配合

事業發展之方向，或減少事業面對經營困境所生之虧損。如隨事業所處外部競爭環境之變遷或內部人事管理之需要，認事業不得調整勞工應徵之時使其擔任之職務，使雇主無從適時適所運用人力，亦會妨礙事業之存續發展。故雇主基於企業經營之必要，具有合理性之調職，應認為不違反勞動契約之本旨。本件上訴人任職被上訴人公司擔任工程客戶服務部之測試工程師，被上訴人公司基於上訴人於104年1月執行「DRO#359585」維修訂單時，致客戶裝機後產生故障，後於105年9月、10月間執行新加坡客戶（Western Digital），增加公司不必要維修成本，並於期後進行之改善及糾責人事方案，因上訴人不願配合被上訴人之改進計劃，原部門團隊出現配合及溝通等問題，再因公司台中辦公室有人力配置之需要，於未變動職稱及薪資報酬前提下，予以調職等情，有被上訴人提出電子郵件及會議記錄附卷可稽（原審勞訴字卷第18至33頁）。又上訴人於受上司交付工作及開會時，多語帶不敬，且多次拒絕上司要求其教導新進同事之指示等情，亦有員工約談記錄附卷可稽（本院卷第297至299頁）。並經證人即被上訴人公司客戶服務部處長洪慶贏證稱：我在106年1月與上訴人溝通，基於過去發生二次的事件，造成公司的損失，以及要求上訴人績效改善的內容，上訴人並沒有完成，基於上訴人是資深的員工，所以試著跟上訴人溝通。106年1月間已經告知上訴人，希望上訴人到臺中從事維修助理工程師的工作，薪資的部分，我有告知上訴人都沒有改變，上訴人當下拒絕，認為這是不當的調動，故溝通是沒有結論。後來我就回報給台灣的總經理，總經理另外與他約談，106年1月到3月之間，我與上訴人陸續還有電子郵件的往來。因為臺中的工作需求很急迫，確實需要有人過去處理，我跟總經理回報，希望派職讓上訴人到臺中任職。但上訴人的電子郵件就是回覆違法調職，不願接受。我們是以105年第二次的事件為主要的出發點，發生事情之後，我們要求上訴人做績效改善方案，請上訴人於一個月內就公司的維修手冊做探討

，上訴人沒有做，另一部分希望上訴人能夠開一個會，跟其他員工做討論，上訴人也都沒有做，且在工作領域中，經常對其他員工造成困擾，其他員工都不願意跟上訴人一起工作，基於整個維修部門團隊的整體考量，希望上訴人到臺中從事比較輕鬆的工作，這部分是上訴人能力可以勝任的，我們有向上訴人表示會提供宿舍，另交通費用的部分也可以做協調，但上訴人都完全拒絕，也未與我們溝通。除剛才所述以外，主要的調職原因，是因為105年發生第二次事件之後，請上訴人做績效改善方案等，上訴人都不願意改善，同時對團隊的士氣造成破壞，上訴人會干擾別人的工作，不斷在旁邊干擾別人進行工作，其他工程師不願意和上訴人合作，內部維修是有分組，我們有做內部小組調動，但員工都不願意跟上訴人同一組，在進行調職之前，本來想要調派上訴人在同一工廠，不同的組別，但另外一組不願意上訴人過來，他們認為上訴人會阻礙他們的工作等語明確（原審勞訴字卷第109至111頁）。又被上訴人公司之員工手冊第15頁紀律處分章節第1點載明：「任何員工發生品行不端、抗命犯上或疏失等行為時，均應接受紀律處分。員工發生違紀行為而情節尚屬輕微時，應由所屬部門主管予以口頭警告，並註記於該員工之人事檔案。以下為本公司所舉我們認屬情節重大之違紀行為：抗命犯上或不遵從指揮」（本院卷第258至259頁），被上訴人對於上訴人上開職務上之疏失行為（104年1月27日第一次品質事件、105年9月12日第二次品質事件），及106年1月3日不願配合改進事件、開會時對上司不敬之情形，自得依被上訴人上開規定予以處分。上訴人雖主張新加坡事件所涉及之機械手臂僅Mag7，未曾處理AXM、DBM、VAC407等機械手臂，被上訴人公司本次要求上訴人執行之事項，核與新加坡事件毫無所涉。且客戶退換貨，乃被上訴人之客服工程師到場無法排除故障所致。系爭產品為保固內產品，且機器僅微調，無成本上之損失，故調職不合理等語，並提出105年10月11日電子郵件、105年12月22日會議紀錄、上開

會議執行檢討、保固產品退換貨維修統計彙整表、新加坡工程師之維修報告為證（本院卷第97至112頁，第469、471頁）。惟依卷附服務報告（原審勞訴字卷第141頁），可知被上訴人之新加坡客戶不滿維修品質，總公司要求被上訴人針對瑕疵進行檢討。且上訴人於其與被上訴人往來之存證信函已表示願意賠償損失。故上訴人上開主張，應無可採。上訴人雖又主張上訴人在106年1、2月工作量为零之原因，係被上訴人公司在此期間不派任上訴人任何維修工作等語，並提出派工單為證（本院卷第139至156頁），惟被上訴人於105年底就新加坡事件召開檢討會議，至106年初發現係上訴人沒有依照工作流程辦理相關維修事宜，因此要求上訴人就工作內容進行改進，被上訴人並自106年2月討論解決方案，業如前述，故被上訴人於前開期間未派任工作予上訴人，與上訴人是否勝任原職無涉，上訴人此部分之主張，亦無可採。上訴人另雖主張被上訴人公司自始有逼迫上訴人辦理退休之不良動機，並提出上訴人105年維修機器件數表、上訴人105年度考績表、勞動部勞動福祉退休司第三科回函、退休金計算表為證（見本院卷第73至95頁）。惟被上訴人基於經營之必須，在勞工間之選擇解雇或留用間，除合乎法律之要求外，本應在避免解雇最後手段之行使下，賦予雇主相當之裁量選擇權，使雇主能依其經營管理上之合理考量做選擇，俾便企業於整頓人事、調派人力後，得改善經營體質、提高營運績效俾永續經營，是被上訴人對上訴人應無不當動機，上訴人此一主張，亦無可取。故被上訴人調動上訴人職務之行為，乃基於企業經營上所必須，並無不當動機而具有調職之合理性。

3. 上訴人雖主張：台中辦公室 Pump team 負責處理真空低溫設產品，與自動化機器手臂維修工作完全不同，在專業技術領域上亦無關聯性。且其患有腰椎職業傷痛，體力上無法負荷。調職務內容未顧及其配偶李麗雲患有甲狀腺癌、第四節及第五節腰椎脊椎滑落及心臟節律不整等問題，為不利之勞動

01 條件等語，固據提出 Pump team產品重量表、Waterpump水幫
02 浦、Compressor壓縮機、PFC代盜冷卻器說明本、106年2月1
03 3日電子郵件、國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹分院診斷
04 證明書、臺北榮民總醫院診斷證明書、為證（原審勞訴字卷
05 第54、55頁；本院卷第417至425頁、第175頁）。惟系爭調
06 職命令對於上訴人之職務、職等之勞動條件並無變更。且參
07 諸被上訴人於106年3月13日發送予上訴人之電子郵件表示：
08 「長久以來 Pump team在台中的人力緊崩...除了直接在現場
09 更換 Pump之外，還有很多的瑣碎的行政、送料入帳、催收舊
10 料等等事情，需求有人專注處理，以協助公司的業務推動，
11 並提高客戶的滿意度。公司將請 Pump team主管考慮你健康
12 、體力狀況，安排適當的工作。工作所需的在職訓練，由部
13 門主管安排工程師進行」「若需上述所未提及其他協助，本
14 公司隨時願意與你協商」（原審勞訴字卷第38、39頁）。足
15 見被上訴人可考量上訴人之身體健康因素，調整其在台中辦
16 公室之工作內容。證人洪慶贏亦證稱：我在106年1月基於整
17 個維修部門團隊的整體考量，希望上訴人到臺中從事比較輕
18 鬆的工作，這部分是上訴人能力可以勝任的。交通費用的部
19 分也可以做協調，但上訴人都完全拒絕，也未與我們溝通等
20 語明確，業如前述。可知被上訴人公司之CSS部分裝機工程
21 師，並非僅以搬運重物為其工作內容，如有搬運機具之需，
22 上訴人自得請求公司其他員工協助。且上訴人係調職擔任CS
23 S部門裝機工程師，與其之前擔任測試工程師之職務，難謂
24 上訴人於技能上及體力上無法勝任。又上訴人之配偶雖患有
25 甲狀腺癌、第四節及第五節腰椎脊椎滑落及心臟節律不整等
26 病症，惟上訴人本需上班，無法對其配偶為全日照護，自難
27 認系爭調職命令未考量上訴人之家庭生活利益，而使上訴人
28 難忍且有重大不利益之情事。職是，系爭調動工作對於上訴
29 人之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，且調動後工作
30 亦為上訴人體能及技術可勝任。上訴人此部分之主張，應無
31 可採。

01 4.上訴人之工作地點雖自新竹調動至台中地區，然因調動地點
02 並無過遠之問題，且被上訴人於106年2月10電子郵件向上訴
03 人表示「公司願意提供第一個月的宿舍，其餘食宿交通問題
04 由Bernie（即上訴人）自行處理」（見原審勞訴字卷第42頁
05 ）；另系爭調職令（106年3月13日電子郵件）亦載明：「若
06 需上述所未提及其他協助，本公司隨時願與您協商」（原審
07 勞訴字卷第39頁），並經證人洪慶羸證稱：我在106年1月基
08 於整個維修部門團隊的整體考量，希望上訴人到臺中從事比
09 較輕鬆的工作，這部分是上訴人能力可以勝任的，我們有向
10 上訴人表示會提供宿舍，另交通費用的部分也可以做協調，
11 但上訴人都完全拒絕，也未與我們溝通等語明確，業如前述
12 。是被上訴人願意提供調動後第一個月之宿舍，且是否於任
13 職台中辦公室期間，提供宿舍予上訴人及其配偶居住，亦非
14 不能協商。足見被上訴人對於上訴人調動至臺中工作，已給
15 予必要之協助。

16 5.承前，被上訴人基於企業經營上所必須，並無不當動機，且
17 薪資條件不變，上訴人之體力、技術亦可勝任該調職工作，
18 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
19 利益，被上訴人調職上訴人之工作，並無違反勞動基準法第
20 10條之1各款規定，應認合法。

21 (二)被上訴人依勞動基準法第12條第6款終止勞動契約，是否為
22 有理由？

23 1.勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因有事故
24 必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以
25 口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，
26 得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞
27 工提出有關證明文件。勞動基準法第43條、勞工請假規則第
28 7條、第10條分別定有明文。而勞工之勞務給付義務，係指
29 勞工於工作時間內，負有依契約、工作規則及雇主指示提供
30 勞務之意思。公司為建立職場秩序，使勞工明確知悉正常工
31 作時間之起迄，並便於管理，通常會在工作規則或勞動契約

01 中約定工作時間、休息時間、指揮監督權之行使，因此，所
02 謂「曠職」應指勞工於正常工時內無故擅不出勤、無故擅離
03 職或不假外出者，或未依僱之本旨提出勞務之情形。本件被
04 上訴人公司關於請假手續規定：「勞工提出年假等請假申請
05 時，應填寫假卡並經由部門直屬主管核准」，有請假規則可
06 稽（本院卷第252頁、第481至491頁）。又參諸被上訴人公
07 司之員工請假卡「請假注意事項」載明：「1、各類請假均
08 須有代理人且經部門主管簽核後始生效。2、連休三日以上
09 （含）需於三日前送達部門主管簽核」（本院卷第373頁）
10 。上訴人雖於106年3月17日提出假卡，擬請17日、20日、21
11 日特休假，惟參諸其主管蔡旺至於106年3月20日寄發電子郵件
12 予上訴人表示：「你未依時間報到上班，公司實在無法接
13 受你脫序之行為，3/18我也以e-mail及手機簡訊告知你...
14 不准核准你的請假，你在未經直屬主管核准下自行休假，已
15 經違反公司員工手冊內之規定，事實上屬於曠職，我會將此
16 一情況回報HR（人資部門）。我已跟IT（資訊科技部門）確
17 認過，你的公司帳戶未被封鎖，你在台中辦公室報到後，IT
18 亦會幫你設定電腦供你使用」等語（原審勞訴字卷第34頁）
19 ，上訴人雖以簡訊重申系爭調職命令尚待協商調解（本院卷
20 第163頁），但無改於其未經准假而不到班之事實。上訴人
21 於106年3月17日將填寫完假卡後未經簽核即放在主管桌上，
22 其於106年3月17日、20日、21日請特休假，自同年月22日以
23 後即未再向被上訴人請假等情，有電子郵件、員工請假卡各
24 1件附卷可稽（原審勞訴字卷第34頁；本院卷第373頁）。上
25 訴人雖辯以被上訴人已取消新竹辦公室之門禁卡，並收回筆
26 記型電腦，致其無法提供勞務等語，並提出光碟、照片為證
27 （本院卷第205、331頁）。惟被上訴人辯稱上訴人可於大樓
28 櫃台換證並登記後進入公司之辦公區等語，業據提出光碟及
29 照片為證（本院卷第390至395、495至505頁），由照片所示
30 ，可知被上訴人公司以外人員於大樓櫃台換證並登記後，由
31 大廳服務人員送至電梯，即可到達擬前往之樓層，應無造成

01 上訴人進入辦公室之阻礙。且手提電腦僅為被上訴人提供上
02 訴人作為給付勞務之工具，故被上訴人將上訴人之門禁卡取
03 消或收回手提電腦，上訴人仍可前往被上訴人公司新竹辦公
04 室待命，並非無法提供勞務給付之可能。上訴人此部分之主
05 張，洵無可取。兩造間之勞動契約既存在，上訴人即有給付
06 勞務之義務，其於被上訴人發布系爭調職命令自106年3月22
07 日起並未至被上訴人之新竹辦公室或臺中辦公室，將其勞動
08 力置於被上訴人得支配之狀態。故上訴人主張其員工門禁卡
09 遭被上訴人封鎖，無法進入新竹公司，且手提電腦遭被上訴
10 人收回，無法給付勞務等語，自無可採。

11 2. 按僱傭乃以服勞務為目的之契約，此觀民法第482條規定自
12 明。受僱人服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，參酌勞動基
13 準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關
14 係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可
15 知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定
16 期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受
17 僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。勞務給付之具
18 體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定。
19 本件被上訴人之員工手冊第15頁紀律處分章節第1點、第7點
20 載明：「任何員工…若情節重大，部門主管應要求員工面談
21 ，並發給書面警告。以下為本公司所列舉我們認為屬情節重
22 大之違約行為：習慣性缺勤，或未經事先准假而擅自不到班
23 且連續超過3個工作日。」「員工連續3天不到班且未來電告
24 假者，應視為自動離職。」（本院卷第258頁），被上訴人
25 乃於106年3月22日以存證信函告知上訴人調職部分，並要求
26 上訴人聯繫並向被上訴人當時委請之詹豐吉律師說明，並於
27 文中表示若有其他生活、家庭及路途等需被上訴人協助等問
28 題，被上訴人亦可配合調整等語（原審竹北勞簡調字卷第14
29 頁正反面），難認有何不當目的。且此述職命令乃雇主之指
30 示權行使，乃具被上訴人經營管理事業之必要性及行使指揮
31 監督之合理性，上訴人自有執行該命令之義務。惟上訴人仍

01 拒絕執行述職命令，當屬拒絕被上訴人關於勞務之指示。是
02 上訴人拒絕被上訴人調職至臺中辦公室之系爭調職命令後，
03 即使雙方有勞資爭議存在，甚且已對調職爭議提出勞資爭議
04 調解，上訴人仍有依勞動契約提出勞務給付之義務，其如認
05 有請假之事由，亦應依規定辦理請假手續。是上訴人主張其
06 於自認違法調職後遂聲請調解，故未接受被上訴人建議之聯
07 繫，並非拒絕為勞務之給付等語，亦無可採。

- 08 3. 次按勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者
09 雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第6款
10 亦有明定。本件被上訴人基於上訴人104年、105年間之原有
11 職務缺失，基於企業經營之必要及人事管理之需要，曾向上
12 訴人提出三項方案選擇如：①調職台中CCS部門，擔任裝機
13 工程師。②申請自願退休。③調降薪資與職務，並在上訴人
14 拒絕退休方案時，為盡雇主之安置義務，於解雇最後手段原
15 則下，為上訴人安排適合當時狀況之工作，且於106年2月間
16 屢與上訴人溝通，始在106年3月13日發布系爭調職命令，將
17 上訴人於同年月16日調職至被上訴人所屬臺中辦公室，上訴
18 人雖認為系爭調職命令違法，拒絕接受調職，並於106年3月
19 17日、20日及21日請假，然上訴人自同年月22日起至同年4
20 月6日止未辦理請假手續，亦未前往臺中辦公室或新竹辦公
21 室給付勞務，上訴人自106年3月23日起至同年4月6日，未前
22 往被上訴人公司台中、新竹辦公室工作，未依被上訴人公司
23 之規定復未與詹豐吉律師聯繫，又未舉證證明其有何正當理
24 由無法提出勞務之給付，核屬無正當理由繼續曠工3日。是
25 被上訴人依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於106年4月
26 6日以竹北博愛第54號存證信函通知：「台端（即上訴人）
27 遲未履行新職，且遲未接受本公司指派前往接受詹律師調查
28 亦，亦有同法第12條第1項第4款及6款事由，特以此函告知台
29 端，本公司依上開規定終止雙方間勞動契約」（原審竹北勞
30 調字卷第16頁正反面）而為終止勞動契約，於法並無不合，
31 上開存證信函於106年4月7日送達予上訴人，為兩造所不爭

，是被上訴人辯稱系爭僱傭契約自106年4月10日起發生終止之效力，應屬可採。至被上訴人另依勞動基準法第12條第1項第4款事由終止勞動契約部分，毋庸再予審究。

4.再按勞資爭議在調解、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；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處理法第8條固定有明文。而該法所稱「勞資爭議」指權利事項及調整事項之勞資爭議；「調整事項之勞資爭議」指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。本件上訴人雖主張被上訴人於勞資爭議調解中終止勞動契約，自不合法云云，惟本件勞資爭議為系爭調職命令有關之職務調動，上訴人是否未依規定請假而無正當理由曠工3日，與上開勞資爭議事件無關，被上訴人在調解期間非不得終止系爭勞動契約，其依勞動基準法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，尚無違反勞資爭議處理法第8條之規定。

5.準此，上訴人主張被上訴人依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款事由，而終止兩造間之系爭僱傭關係，為不合法，兩造間之僱傭關係仍存在等語，應無可採，其請求確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在；並依系爭僱傭關係，請求被上訴人給付薪資及遲延利息，於法無據。

六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭僱傭契約之法律關係，請求被上訴人應給付上訴人16萬1,062元及自106年5月1日起至上訴人復職之日止，按月於25日給付上訴人16萬1,062元，及於每年6月25日、12月25日前各再給付上訴人16萬1,062元及均各自每月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，假執行之聲請即失所附麗，均不應准許。原審判決上訴人敗訴，並駁回其假執行聲請，並無不合。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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中 華 民 國 108 年 5 月 14 日

勞工法庭

審判長法官 徐福晉

法官 陳秀貞

法官 郭顏毓

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 108 年 5 月 15 日

書記官 張淑芬

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。