最高法院民事裁定　　　　　　一○五年度台上字第一九七三號

上　訴　人　蘇宏哲

訴訟代理人　禎和律師

被 上訴 人　華宏新技股份有限公司

法定代理人　張瑞欽

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

國一○五年八月十七日台灣高等法院高雄分院第二審判決（一○

四年度重勞上字第一一號），提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之。又

提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，表明原判決所違背之法令

及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，其依

民事訴訟法第四百六十九條之一規定提起上訴者，並應具體敘述

為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具

有原則上重要性之理由。同法第四百六十七條、第四百七十條第

二項定有明文。而依同法第四百六十八條規定，判決不適用法規

或適用不當者，為違背法令；依同法第四百六十九條規定，判決

有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起上

訴，如以同法第四百六十九條所列各款情形為理由時，其上訴狀

或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容，及

係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。如依同法第四百六

十八條規定，以原判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，

其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關判例

、解釋字號，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係

依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法

之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上

重要性之理由。上訴狀或理由書如未依上述方法表明，或其所表

明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其

上訴自非合法。本件上訴人對於原判決提起上訴，雖以該判決違

背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、

認定事實之職權行使，所論斷：上訴人復職後，被上訴人對上訴

人所為之職務調動，並未違反調動五原則及員工手冊第七十三條

之約定，應屬合法。被上訴人係以上訴人於不同時間，拒絕參與

教育訓練培訓課程，接受工作指派，而累積一○二年度共申誡一

次、大過三次，且上訴人屢次拒絕接受教育訓練及工作指派而違

背兩造間勞動契約、工作規則之行為，實已嚴重干擾勞動關係之

進行，無法期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭

關係，足認上訴人違反兩造間勞動契約、工作規則之情節重大，

已符合勞動基準法第十二條第一項第四款之事由，被上訴人於民

國一○二年八月一日終止兩造間之勞動契約，應屬合法。另上訴

人已於一○二年四月二十九日於系爭支付明細單簽名，就兩造間

台灣高雄地方法院一○一年度重勞訴字第六號被上訴人違法終止

勞動契約乙案，同意被上訴人依該案確定判決給付薪資、法院規

費，並受領中斷勞保年資計算之補償金後，其餘不再請求，是上

訴人再依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付一○○年度年終

獎金、員工分紅、一○一年度之端午節及中秋節獎金，為無理由

等情，指摘其為不當，並就原審已論斷者，泛言未論斷，而非表

明該判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背

法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致

性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已

合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。

據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第四百八十一條、

第四百四十四條第一項、第九十五條、第七十八條，裁定如主文

。

中 華 民 國 一○五 年 十一 月 十 日

最高法院民事第五庭

審判長法官 高 孟 焄

法官 李 寶 堂

法官 鍾 任 賜

法官 蘇 芹 英

法官 袁 靜 文

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一○五 年 十一 月 二十一 日

臺灣高等法院高雄分院民事判決　　　 104年度重勞上字第11號

上　訴　人　蘇宏哲

訴訟代理人　邱明政律師

複　代理人　薛國棟律師

被　上訴人　華宏新技股份有限公司

法定代理人　張瑞欽

訴訟代理人　柯尊仁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國10

4 年10月29日臺灣高雄地方法院104 年度重訴字第2 號第一審判

決提起上訴，本院於105 年7 月27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：上訴人自民國99年10月4 日起受僱於被上

訴人，擔任光機熱事業部精密加工單位高級業務工程師，負

責銷售該單位產品，每月薪資新臺幣（下同）5 萬1870元，

惟被上訴人竟於100 年10月18日違法終止勞動契約，上訴人

乃向原法院提起確認僱傭關係存在之訴，原法院以101 年度

重勞訴字第6 號判決確認兩造僱傭關係存在（下稱系爭前案

）後，經被上訴人通知而於101 年12月3 日復職。然被上訴

人並未依該勝訴判決讓上訴人回復原職，而安排上訴人至光

機熱事業部自動化設備單位辦公室。上訴人乃於102 年4 月

30日開會時明確表達無轉任自動化設備單位意願。被上訴人

竟故意不讓上訴人回復原職，虛構企業經營之必要性及正當

性，仍於102 年7 月5 日指派上訴人任自動化設備單位業務

，惟此業已違反調職五原則，且有權利濫用之情。因此上訴

人具正當理由拒絕參與違法改派新職之教育訓練，然被上訴

人卻虛構事實而分別以上訴人於102 年6 月3 日會議時態度

傲慢、口氣不善以及拒絕參與相關工作教育訓練培訓課程，

於102 年6 月14日、7 月11日、7 月17日對上訴人記申誡1

次、大過2 次。嗣上訴人於102 年7 月24日教育訓練後續協

調及輔導會時，再次表達被上訴人應回復上訴人原職等訴求

，經被上訴人公司協理拒絕後，上訴人乃向被上訴人公司法

務表達於公司回應上訴人訴求前不願與會，絕非刻意不參與

會議。詎被上訴人竟以上訴人拒絕聽從工作指派，記大過1

次，並同時依員工手冊（即被上訴人之工作規則）第97條第

15款將上訴人免職。則被上訴人以虛構之事實對上訴人記過

懲處，再據以解僱，其解僱顯然不合法。況縱認上訴人有可

歸責解僱情節之重大事由，被上訴人逕予懲戒解僱，亦明顯

違反解僱最後手段性原則，而不生終止兩造間勞動契約之效

力，是兩造間之僱傭關係仍然存在。又被上訴人受領上訴人

之勞務遲延，上訴人並無補服勞務之義務，仍得請求被上訴

人給付報酬。另兩造間之僱傭關係不因被上訴人前於100 年

10月間違法資遣而受影響，業經原法院判決確定，則被上訴

人依兩造間之勞動契約應給付上訴人100 年度年終獎金13萬

9812元、100 年度員工紅利4 萬元、101 年度端午節獎金1

萬7000元、中秋節獎金2000元，且上訴人復職後並無與被上

訴人約定放棄上開項目之請求，上訴人所簽之102 年4 月29

日支付明細單（下稱系爭支付明細單）明確記載就「中斷勞

保年資補償方式及金額」確認無訛，上訴人不再向被上訴人

為法律上請求，並未擴及上訴人上開請求之年終獎金等項目

。為此依兩造間之勞動契約提起本件訴訟。並聲明：(一)確認

兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自102 年8 月2 日起至

回復上訴人職務之日止，按月於每月10日給付上訴人5 萬18

70元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算

之利息。(三)被上訴人應給付上訴人19萬8812元，及自應給付

之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人於系爭前案判決復職後之服務單位仍

為光機熱事業部門之業務部，工作地點、服務單位、工作薪

資及職務均未變動，僅因上訴人復職前負責銷售之精密加工

單位製造之產品已由訴外人戴俊毅負責，嗣戴俊毅離職後，

因該單位仍僅有一固定客戶，已無編制業務人員而由生產端

直接與客戶接洽，乃要求上訴人改負責銷售自動化設備單位

製造之產品，並非調職，且被上訴人此項安排符合企業經營

之必要性及正當性，並無違反勞動契約或勞工法令，亦無權

利濫用之情。惟被上訴人於上訴人復職後，為使上訴人瞭解

自動化設備單位產品之特性及銷售策略而安排相關教育訓練

，然上訴人先於102 年4 月30日會議中提出：被上訴人公

司之總經理及董事長須與之開會被上訴人公司之協理即訴

外人陳科君須公開道歉陳科君需賠償年終獎金、中秋獎金

、端午獎金、員工分紅等三訴求。又於102 年6 月3 日與陳

科君、被上訴人公司之副理即訴外人王銘賜、職員即訴外人

李玉菁、鄭欽汶開會時，態度傲慢、口氣不善，不僅直呼主

管姓名，並表示所提出之上開三項訴求未獲回應前，不接受

工作指派，於會議中甚至稱主管所言皆為廢話，且於會議尚

未結束前即擅自離席。被上訴人乃依員工手冊第94條第23款

之規定，以上訴人與主管進行會議時態度傲慢、口氣不善，

初次不服從主管合理指揮，記申誡1 次。又被上訴人通知上

訴人將於102 年7 月8 日至12日為工作指派及相關工作技能

訓練，上訴人於102 年7 月8 日竟表示上開三項訴求未獲回

應前，無必要參加受訓而予拒絕，當日下午派員要求上訴人

遵期參加培訓及擬對其記大過後，上訴人仍未配合。被上訴

人乃因此於102 年7 月11日依員工手冊第96條第2 款之規定

，以上訴人未依規定時間參與相關工作教育訓練培訓課程，

記大過1 次。然上訴人於102 年7 月10日、12日仍然拒絕參

與教育訓練，被上訴人乃於102 年7 月17日依員工手冊第96

條第2 款規定，以上訴人未依規定時間參與相關工作教育訓

練培訓課程，記大過1 次。嗣上訴人卻經通知仍未參與102

年7 月15日至19日之教育訓練課程，被上訴人乃與上訴人召

開協調及輔導會議，然上訴人仍表明上開三項訴求未獲回應

前不接受工作指派。被上訴人再通知上訴人參與102 年7 月

26日工作指派會議，然上訴人竟無故缺席，被上訴人乃於10

2 年8 月1 日依員工手冊第96條第2 款之規定，以上訴人於

102 年7 月26日拒絕聽從工作指派，記大過1 次，並以上訴

人於102 年度已累計大過3 次，依員工手冊第97條第15款之

規定，予以免職。是被上訴人終止兩造間之勞動契約於法有

據。況上訴人於102 年8 月間即申請勞資爭議調解，迄至10

3 年10月間始提起本件訴訟，顯屬權利濫用，違反誠信原則

，而無保護之必要。另上訴人依系爭前案復職後，被上訴人

即支付上訴人該次遭解僱期間之薪資及中斷勞保年金補償金

，兩造並約定上訴人就該案不得再向被上訴人為任何法律上

之請求，是上訴人自不得再請求給付該段期間內之年終獎金

、員工紅利、中秋節獎金、端午節獎金。且年終獎金之發放

係視員工表現及績效而定，而員工紅利乃係依各部門獲利情

形，發放於各部門，再由各部門主管依員工個人表現發放，

並非固定發放。且被上訴人所發放之中秋節、端午節獎金僅

各2000元等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴人之訴駁回。

三、本件原審判決：(一)上訴人之訴駁回。(二)訴訟費用由上訴人負

擔。上訴人聲明不服，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩

造僱傭關係存在。(三)被上訴人應自102 年8 月2 日起至回復

上訴人職務之前一日止，按月於每月10日給付上訴人5 萬18

70元，及自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算

之利息。(四)被上訴人應給付上訴人19萬8812元，及自應給付

之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)第一、

二審訴訟費用由被上訴人負擔。被上訴人則答辯聲明：(一)上

訴駁回。(二)第二審訴訟費用由上訴人負擔。

四、兩造不爭執之事項如下：

(一)上訴人自99年10月4 日起受僱於被上訴人，職位為被上訴人

光機熱事業部高級業務工程師，負責銷售精密加工單位製造

之產品，月薪5 萬1870元。

(二)被上訴人於100 年10月19日以上訴人對工作不能勝任為由，

終止兩造間之勞動契約。上訴人乃向原法院訴請確認兩造間

僱傭關係存在，經原法院以101 年度重勞訴字第6 號判決上

訴人勝訴確定。上訴人於判決後，經被上訴人通知而於101

年12月3 日復職，惟復職時，原負責銷售精密加工單位製造

產品之工作已於100 年10月間改由戴俊毅負責，乃指派上訴

人負責銷售自動化設備。

(三)上訴人經系爭前案判決復職後，於102 年4 月30日被上訴人

派員進行員工訪談時，要求：被上訴人總經理須與之開會

。被上訴人公司協理陳科君須公開道歉。被上訴人公司

協理陳科君須賠償年終獎金、中秋獎金、端午獎金、員工分

紅等（下稱系爭三項訴求），且表示前揭訴求解決後，再討

論工作指派。

(四)上訴人經被上訴人通知將於102 年7 月8 日至12日間為銷售

自動化設備產品之工作指派及相關工作技能訓練，惟上訴人

未於102 年7 月8 日接受工作教育訓練培訓課程。被上訴人

復於102 年7 月10日、12日派員通知上訴人參與上開課程，

上訴人仍然未遵時接受工作教育訓練培訓課程；被上訴人乃

再次通知上訴人將於102 年7 月15日至19日安排教育訓練課

程，上訴人仍未參與，並於被上訴人在102 年7 月24日為此

召開之教育訓練後續協調及輔導會，向被上訴人公司之協理

、經理表示須俟系爭三項訴求解決後，才接受被上訴人指派

工作，且經被上訴人通知其於102 年7 月26日開會指派工作

，仍表示俟系爭三項訴求解決後，始討論工作指派事項，而

未參與該會議。

(五)被上訴人於102 年6 月14日以上訴人於102 年6 月3 日主管

進行會議時，態度傲慢，口氣不善，而依員工手冊第94條第

23款初次不服從主管合理指揮，記申誡1 次，又於102 年7

月11日以上訴人於102 年7 月8 日未依規定時間，參與相關

工作教育訓練培訓課程，再次不服從主管合理指揮，依員工

手冊第96條第2 款，記大過1 次；復於102 年7 月17日以上

訴人於102 年7 月10日再次拒絕參與相關工作教育訓練培訓

課程，不服從主管合理指揮，依員工手冊第96條第2 款，記

大過1 次；另於102 年8 月1 日以於102 年7 月26日再次與

上訴人進行工作協調及輔導，上訴人仍拒絕聽從工作指派，

依員工手冊第96條第2 款記大過1 次，同時按員工手冊第97

條第15款予以免職。

(六)被上訴人公司為擴展精密加工單位生產之「化學機械研磨定

位環」之客源，以及增加銷量，於101 年11月20日自行在

104 人力銀行網頁填載徵人廣告。嗣於6 個月後，即102 年

6 月5 日始關閉該職缺。

五、兩造爭執之事項為：(一)上訴人提起本件確認之訴，有無法律

上之利益？上訴人迄103 年10月7 日始提起本件確認僱傭關

係存在之訴，是否違背誠信原則而無權利保護之必要？(二)被

上訴人將上訴人之職務由負責銷售精密加工單位製造之產品

變更為負責銷售自動化設備單位製造之產品，是否屬於職務

調動？是否合法？(三)被上訴人以上訴人於年度內記大過滿三

次而無功過相抵，依員工手冊第97條第15款終止兩造間之勞

動契約，是否合法？若否，上訴人得否請求被上訴人自102

年8 月2 日起至回復上訴人職務前1 日止，按月於每月10日

給付5 萬1870元？(四)上訴人得否依兩造間之勞動契約，請求

被上訴人給付100 年度之年終獎金、員工紅利、101 年度之

端午節獎金、中秋節獎金？如得請求，其金額為何？

六、上訴人提起本件確認之訴，有無法律上之利益？上訴人迄10

3 年10月7 日始提起本件確認僱傭關係存在之訴，是否違背

誠信原則而無權利保護之必要？

(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 項前段定有明文

。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否

不明確，致原告在私法上之地位受有侵害之危險，而此項危

險得以對被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字

第1031號判例參照）。本件上訴人主張兩造間之僱傭關係不

明確，已影響上訴人是否仍得據以請求被上訴人發給薪資等

權利，致使上訴人在私法上之地位受有侵害之危險，而此項

危險得以對於被上訴人之確認判決除去。揆諸前開說明，上

訴人提起本件確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

(二)次按權利人於相當期間內不行使其權利，並因其行為造成特

殊之情況，足引起義務人之正當信任，認為權利人已不欲行

使其權利，或不欲義務人履行其義務，於此情形，經盱衡該

權利之性質，法律行為之種類，當事人之關係，經濟社會狀

況，當時之時空背景及其他主客觀等因素，綜合考量，依一

般社會之通念，可認其權利之再為行使有違「誠信原則」者

，自得因義務人就該有利於己之事實為舉證，使權利人之權

利受到一定之限制而不得行使（最高法院97年度台上字第95

0 號判決要旨參照）。易言之，權利失效之要件，須從嚴認

定，以避免軟化權利效能使債務人履行義務之道德趨於鬆懈

。本件被上訴人雖抗辯上訴人迄103 年10月7 日始提起本件

確認僱傭關係存在之訴，有違背誠信原則而無權利保護之必

要云云，然為上訴人所否認，並主張伊於102 年8 月1 日遭

被上訴人非法解僱，即於同年月5 日申請勞資爭議調解，調

解未果，隨後又向法律扶助基金會申請訴訟救助，惟因故未

予核准，期間費時奔波，伊因不熟法律，遂自行委任律師起

訴，並無怠本件之請求等語。查上訴人於102 年8 月1 日經

被上訴人予以免職後，即申請台南市政府勞工局勞資爭議調

解，經該局於102 年8 月21日調解不成立，有台南市政府勞

資爭議調解紀錄1 份附卷可稽（見原審卷(一)第27頁），嗣上

訴人雖於103 年10月7 日始提起本件訴訟，惟本院審酌上訴

人原係被上訴人所雇用之勞工，上訴人主張被上訴人非法解

僱，爰依兩造間之勞動契約，而起訴為本件之請求。又勞動

基準法（下稱勞基法）具有保護勞工之社會目的，於判斷勞

工請求權之是否不得行使，自須從嚴認定。而上訴人既於受

被上訴人予以解僱時，即申請台南市政府勞工局勞資爭議調

解，於調解未果後，即向財團法人法律扶助基金會申請訴訟

扶助，並於經核定不予指派律師扶助後，經提出覆議及訴願

，嗣經勞動部於103 年9 月5 日以勞動法訴字第0000000000

號訴願決定書駁回訴願（見原審(一)第123 頁、第124 頁），

乃自行委任律師起訴等情綜合考量，依一般社會之通念，尚

難認上訴人於103 年10月7 日起訴行使其權利，有違「誠信

原則」之情事。是被上訴人據而抗辯本件因有違背誠信原則

而無權利保護之必要云云，應無足採。

七、被上訴人將上訴人之職務由負責銷售精密加工單位製造之產

品，變更為負責銷售自動化設備單位製造之產品，是否屬於

職務調動？是否合法？

(一)被上訴人雖抗辯上訴人於系爭前案判決復職前，即編置於光

機熱事業部之業務部，僅係銷售之產品由精密加工製造之產

品改為自動化設備單位製造之產品，以上訴人為光機熱事業

部門之業務人員，銷售該部門製造之產品本為其業務範疇，

並未將上訴人調職云云。惟調職乃係指雇主變動勞方之工作

場所或工作有關事項。而被上訴人於上訴人在系爭前案判決

後復職時，乃將上訴人之職務由負責銷售精密加工單位製造

之產品變更為自動化設備單位製造之產品，且此項變更已造

成需對上訴人施以教育訓練及培訓課程，藉此使上訴人得以

勝任該項銷售工作等情，已為兩造所不爭執，則上訴人復職

前後負責之銷售項目既已不同，且上訴人尚需歷經教育訓練

及培訓課程始能勝任，足徵該二銷售項目之業務所需專業顯

有不同。是以上訴人於復職前後固均係擔任業務而從事銷售

被上訴人光機熱事業部產品之職務，仍難謂其工作內容並無

變更，而非調職。被上訴人前揭抗辯尚非可採。從而上訴人

主張被上訴人將上訴人之職務由負責銷售精密加工單位製造

之產品，變更為負責銷售自動化設備單位製造之產品，係屬

於職務調動，即屬有據，應可採信。

(二)按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整

勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必

須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展，雇主之人

力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經

營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝

任，其工資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未

違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理，並本

勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之

權限。又依內政部74年9 月5 日（74）台內勞字第328433號

函釋示：「勞動基準法施行細則第7 條第1 款規定，工作場

所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中，由勞資雙方自

行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調

職勞工工作之必要，應依下列原則辦理：基於企業經營上

所必需。不得違反勞動契約。對勞工薪資及其他勞動條

件未作不利變更。調動後工作與原有工作性質為其體能及

技術所可勝任。調動地點過遠，雇主應予必要之協助。」

（此即所謂調動五原則）。另參酌被上訴人公司之員工手冊

第73條約定：「本公司基於業務上之需要得調遷員工之職務

或服務地點，其依據辦理原則如下：一、基於企業經營上所

必需。二、不得違反勞動契約。三、對員工薪資及其他勞動

條件，未作不利之變更。四、調動後工作與原有工作性質為

其體能及技術所可勝任。五、調動工作地點過遠，公司應予

以必要之協助。」等語，此有該員工手冊在卷足憑（見原審

卷(一)第59頁至第70頁）。足徵本件勞資雙方於勞動契約訂定

時，對於符合業務需要之調職，事先已有約定，而被上訴人

於不違反前揭原則及要件下，對上訴人為職務之調動，並不

需上訴人之同意。上訴人主張被上訴人應得其同意或經協商

始得對其調動云云，尚非可採。

(三)上訴人於101 年12月3 日復職時，原負責銷售精密加工單位

製造產品之工作已於100 年10月間改由戴俊毅負責，而戴俊

毅於102 年7 月間離職後，因該單位仍僅有1 個固定客戶，

被上訴人乃由生產端直接與客戶接洽等情，固為兩造所不爭

執，然上訴人主張被上訴人因精密加工事業部長期僅有1 個

固定客戶，被上訴人為擴展客源，增加銷量，曾於101 年11

月20日自行在104 人力銀行網頁填載徵才廣告，而上訴人係

於其徵才廣告期間即101 年12月3 日復職，被上訴人於6 個

餘月後即102 年6 月5 日始關閉該職缺，因之，被上訴人於

上訴人復職時，其精密加工事業部非僅有1 個職缺，且有增

加人員之計劃，顯係為遂解僱上訴人之目的，故意不讓上訴

人回任原職務云云。惟被上訴人則辯稱因精密加工單位製造

之產品，長期以來只有1 個固定客戶，被上訴人原有意擴展

客源，增加銷量，故於101 年11月20日於104 人力銀行網頁

上填載徵才廣告，斯時上訴人尚未復職，嗣因未徵到人，且

該產品銷量仍未見起色，被上訴人便決定不再徵人，並於10

2 年6 月5 日關閉職缺，且於102 年7 月17日戴俊毅離職後

，將精密加工單位產品由工廠生產端直接與客戶接洽，是上

訴人復職後迄今，被上訴人均已無銷售精密加工單位之職缺

，則被上訴人將上訴人之工作內容變更為銷售自動化設備單

位產品，自為基於企業經營上所必需等語。經查上訴人就被

上訴人之前開抗辯並未予爭執，且上訴人亦迄未能舉證證明

被上訴人公司確有增員銷售精密加工單位所製造產品之情事

，是被上訴人所辯自上訴人復職迄今，被上訴人公司已無銷

售精密加工單位產品之職缺，其將上訴人之工作內容變更為

銷售自動化設備單位產品，係基於企業經營上所必需等情，

應可採信。

(四)又上訴人雖主張其專業領域係在精密加工業務領域，此為被

上訴人聘用上訴人之理由，而自動化設備業務就上訴人而言

實屬陌生領域云云。然為上訴人所否認。查光機熱事業部門

旗下設有光熱應用、自動化設備、精密加工等單位，均為生

產部門，業務部則負責銷售生產部門所製造之產品，業務部

為一獨立部門，非隸屬於上揭單位，此有光機熱事業部組織

圖及被上訴人公司100 年3 月間之簽呈及公告在卷可稽（見

原審卷(一)第57頁、第130 頁至第135 頁）。又依上訴人於99

年應徵時履歷表上部門欄係記載「業務」、工作經驗欄所列

5 項內容，其中後4 項為「設備銷售」、「耗材銷售」等情

，亦有被上訴人公司新進人員面談記錄表附卷足憑（見原審

卷(一)第56頁）。而履歷表為上訴人親自填寫，足以說明上訴

人當初係應徵業務工作，且依被上訴人公司組織圖所示，上

訴人係隸屬於業務部門無訛。再者，上訴人於職務調動後所

需之專業固與原職務不同；然依證人即被上訴人公司自動化

設備廠務課之主管王銘賜於原審到庭證稱：其所施予之教育

訓練方式為提供機器設備的操作手冊。該手冊有設備之規格

、功能、操作及排除障礙等，其亦至現場在機器旁邊實際講

授、講解。因此經教育訓練後，上訴人應可具備銷售自動化

設備之能力等語（見原審卷(一)第162 頁、第163 頁）。而以

證人王銘賜為被上訴人公司自動化設備廠務課主管，其對銷

售被上訴人公司自動化設備單位製造產品所需具備之能力應

知之甚詳，則其上開證述應可採信。是上訴人雖經調動職務

，其對自動化設備業務雖屬陌生，惟經被上訴人協助施以教

育訓練及培訓課程，應為上訴人體能及技術所可勝任。參以

上訴人經職務調動後之工作地點仍為被上訴人公司之台南官

田廠，且薪資及其他勞動條件並無不利變更等情亦為上訴人

所不爭執，則上訴人主張被上訴人將其調職有違前揭調動五

原則云云，即屬無據，不足採信。

(五)至於上訴人另主張其並未收到被上訴人遷調命令，被上訴人

所為違反其員工手冊第74條之規定而有違勞動契約云云。惟

被上訴人之員工手冊第74條乃係約定員工辦理職務移交手續

、赴任之期限，並未約定其遷調命令需以一定之方式、格式

為之始生效力，此有員工手冊影本1 份在卷可參（見原審卷

(一)第59頁至第70頁），是被上訴人自無需以名為遷調命令之

書面形式為之。況被上訴人於102 年7 月5 日業已以電子郵

件指派上訴人擔任光機熱事業部的自動化設備業務等情，有

電子郵件影本1 份附卷足憑（見原審卷(一)第73頁）。是上訴

人前揭主張，應屬無據，不足採信。

(六)綜上，被上訴人對上訴人所為之職務調動，並未違反調動五

原則及員工手冊第73條之約定，應屬合法。

八、被上訴人以上訴人於年度內記大過滿三次，而無功過相抵，

依員工手冊第97條第15款終止兩造間之勞動契約，是否合法

？若否，上訴人得否請求被上訴人自102 年8 月2 日起至回

復上訴人職務前1 日止，按月於每月10日給付5 萬1870元？

(一)按勞基法第12條第1 項第4 款規定，勞工有違反勞動契約或

工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「

情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作

規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工

違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以

外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工

之違規行為在程度上須屬相當，才屬上開勞基法規定之「情

節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣，初次或累次，故意或

過失，對雇主及所營事業所生之危險或損失，勞雇間關係之

緊密程度，勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是

否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字

第2624號判決要旨參照）。次按工作規則雖得就勞工違反勞

動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞

動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞

基法第12條第1 項第4 款規定之限制，亦即以其情節重大為

必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱

之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾

，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱

人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違

反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採

用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲

戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之

（最高法院97年度台上字第825 號判決要旨參照）。

(二)依被上訴人之員工手冊第94條第23款、第96條第2 款、第97

條第15款分別規定：「初次不服從主管人員合理指揮者，經

查明屬實或有具體事證者，應予以申誡。」、「拒絕聽從主

管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者，應予以記大過。

」、「年度內記大過滿三次而無功過抵銷者，自知悉其情形

之日起30日內，經查明屬實或有具體事證者，公司得不經預

告予以免職或解僱。」此有員工手冊1 份附卷可稽（見原審

卷(一)第59頁至第70頁）。是被上訴人公司之員工，如有違反

勞動契約或工作規則情節重大者，不接受主管人員合理指揮

監督，於年度內記大過滿三次而無功過抵銷者，被上訴人得

不經預告而終止勞動契約。

(三)上訴人雖主張上訴人於102 年6 月3 日會議中，僅是表達意

見與訴求，促請與會之陳科君協理回應其訴求，上訴人並無

語氣不善、態度傲慢之情形，因無共識而提前離席，並無不

服從主管指揮之問題。又因被上訴人對上訴人所為之調職，

違反調動五原則或有權利濫用之情形，上訴人得拒絕調動及

參與相關教育訓練課程，被上訴人竟以莫須有之事實不法對

上訴人懲處記申誡、大過。又被上訴人分別於102 年7 月11

日、7 月17日、8 月1 日以上訴人不服從主管人員合理指揮

而連續3 次記大過，顯係於14日之短時間內就同一事實重複

處分，應屬違法而無效，且被上訴人逕予懲戒解僱，亦違反

解僱最後手段性原則云云。然查證人即被上訴人公司光機熱

事業部協理陳科君於原審到庭證稱：102 年6 月4 日之簽呈

所載：上訴人於102 年6 月3 日會議中，態度傲慢，直呼主

管姓名，口氣不善，毫無職場倫理，甚至脫口主管所言均為

廢話，語畢擅自離場，導致工作指派無法順利進行等情，均

屬實情等語（見原審卷(二)第23頁、卷(一)第71頁），又上訴人

亦自認其於該次會議因表達之意見與訴求未獲共識乃提前離

席等事實，堪認證人陳科君前開證詞應屬可信。而上訴人於

102 年4 月30日接受被上訴人派員訪談時即已表示系爭三項

訴求解決後，再討論工作指派等情，已為兩造所不爭執，足

見上訴人於該次會議中所表達之意見及訴求，應係堅持其三

項訴求需獲解決，始得為工作指派。惟系爭三項訴求與上訴

人勞務之提供並無同時履行抗辯之關係，則上訴人以此為由

，不聽從在場主管指揮，擅自離席，自有未當。是被上訴人

據此以上訴人態度傲慢，口氣不善，初次不服從主管人員合

理指揮，依員工手冊第94條第23款規定，予以記申誡1 次，

即無不合。又上訴人經被上訴人通知將於102 年7 月8 日至

12日間為銷售自動化產品之工作指派及相關工作技能訓練，

然上訴人未於102 年7 月8 日接受教育訓練課程；被上訴人

又於102 年7 月10日、12日派員通知上訴人參與上開課程，

上訴人仍然未遵時接受工作教育訓練培訓課程；被上訴人乃

再次通知上訴人將於102 年7 月15日至19日安排教育訓練課

程，上訴人仍未參與，並於被上訴人為此再於102 年7 月24

日召開之教育訓練後續協調及輔導會時，向被上訴人公司之

協理、經理表示須待系爭三項訴求解決後，才接受被上訴人

指派工作，且經被上訴人通知其於102 年7 月26日開會指派

工作，仍表示待系爭三項訴求解決後，始討論工作指派事項

，而未參與該會議等情，均已如前述。而本件被上訴人對上

訴人所為之調職係屬合法有效，亦如前述，上訴人並不得拒

絕調職及相關教育訓練課程。是被上訴人因而於102 年7 月

11日以上訴人於102 年7 月8 日未依規定時間，參與相關工

作教育訓練培訓課程，不服從主管合理指揮，依員工手冊第

96條第2 款記大過1 次；又於102 年7 月17日以上訴人於10

2 年7 月10日再次拒絕參加相關工作教育訓練培訓課程，不

服從主管合理指揮，依員工手冊第96條第2 款記大過1 次；

另於102 年8 月1 日以於102 年7 月26日再次與上訴人進行

工作協調及輔導，上訴人仍拒絕聽從工作指派，依員工手冊

第96條第2 款記大過1 次，均無不當。又被上訴人係以上訴

人於上開不同時間，拒絕參與教育訓練培訓課程，接受工作

指派，而分別各記上訴人大過1 次，尚難認係屬同一事件。

而上訴人屢次拒絕被上訴人要求其接受教育訓練培訓課程，

並接受工作指派，於102 年度已累計申誡1 次、大過3 次，

且無功過抵銷，符合員工手冊第97條第15款之不經預告予以

免職或解僱之標準。且上訴人屢次拒絕接受教育訓練及工作

指派而違背兩造間勞動契約、工作規則之行為，實已嚴重干

擾勞動關係之進行，無法期待被上訴人採用解僱以外之懲處

手段而繼續其僱傭關係，揆諸首開說明，應足認上訴人違反

兩造間勞動契約、工作規則之情節重大，已符合勞基法第12

條第1 項第4 款之事由。從而被上訴人於102 年8 月1 日以

上訴人於年度內記大過3 次，而無功過相抵，依員工手冊第

97條第15款終止兩造間之勞動契約，應屬合法。

(四)至於上訴人另主張102 年6 月4 日、同年7 月8 日、同年月

12日、同年月26日簽呈上總經理室，總經理及董事長批示欄

均未有「核准」、「可」或「如擬」之文字表示，是上開簽

呈均未經董事長、總經理及總經理室核准，顯係被上訴人公

司陳協理聯合人事部人員捏造不實懲處公告，違法記過及免

職云云，然查上開簽呈總經理批示欄均經簽名，亦無未予核

准或不同意之批示。且被上訴人對於上訴人所為前揭申誡、

大過之獎懲公告上均有總經理印章，此亦有被上訴人102 年

6 月4 日、同年7 月8 日、同年月12日、同年月26日簽呈，

被上訴人102 年6 月14日（102 ）華宏人告字第012 號獎懲

公告、102 年7 月11日（102 ）華宏人告字第019 號獎懲公

告、102 年7 月17日（102 ）華宏人告字第020 號獎懲公告

、被上訴人102 年8 月1 日（102 ）華宏人告字第022 號獎

懲公告在卷足憑（見原審卷(一)第71頁、第72頁、第74頁、第

76頁、第77頁、第79頁、第89頁至第91頁）。而如被上訴人

公司之總經理不同意上開簽呈及獎懲公告內容，應無直接於

總經理欄簽名而未另為不同意等註記或批示之理。是前揭簽

呈及獎懲公告應無未經總經理批准之情事，上訴人前開主張

應屬無據，不足採信。

(五)綜上，兩造間之勞動契約業經被上訴人於102 年8 月1 日合

法終止，是上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被

上訴人自102 年8 月2 日起至回復上訴人職務前1 日止，按

月於每月10日給付5 萬1870元，即屬無理，不應准許。

九、上訴人得否依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付100 年

度之年終獎金、員工紅利、101 年度之端午節獎金、中秋節

獎金？如得請求，其金額為何？

按解釋當事人之契約，應以當事人立約當時之真意為準，而

真意何在，又應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標

準，不能拘泥文字致失真意（最高法院39年台上字第1053號

判例參照）。上訴人主張其雖曾於102 年4 月29日之支付明

細單（下稱系爭支付明細單，見原審卷(一)第100 頁）載明就

中斷勞保年資補償方式及金額確認無誤，其不再向被上訴人

為法律上請求，然並無擴及年終獎金、員工分紅、端午節獎

金及中秋節獎金等項，其自得依兩造間之勞動契約請求被上

訴人給付云云。惟查，被上訴人於上訴人101 年12月3 日復

職後，即先於101 年12月5 日依原法院101 年度重勞訴字第

6 號判決，給付上訴人遭違法資遣期間（即100 年11月8 日

至101 年12月2 日）之薪資以及已付出之法院規費，並扣除

已給付之資遣費餘額共70萬0882元（見原審卷(一)第99頁所附

支付明細單），嗣被上訴人再於102 年4 月29日就中斷勞保

年資計算補償金額共7 萬6160元予上訴人，上訴人則於該次

給付單據（即系爭支付明細單）之末段載明：「上述計算方

式及金額經本人確認無誤，同意本案件以該金額作為中斷勞

保年資之補償，計入當年度薪資所得，並就本案不再向華宏

公司為任何法律上之請求，請於102.05.02 匯入本人員工薪

資帳戶」等語（下稱系爭文字），上訴人並於其後簽名，此

有系爭支付明細單1 紙在卷可參（見原審卷(一)第100 頁）。

則以上訴人於當時僅有被上訴人於100 年10月18日違法終止

勞動契約乙案（即系爭前案，原法院101 年度重勞訴字第6

號），衡諸上訴人於102 年4 月29日之系爭支付明細單簽署

系爭文字前，即曾於101 年12月5 日受領系爭前案判命被上

訴人給付之薪資、訴訟費等，是上訴人於系爭支付明細單上

所簽署之系爭文字，除係同意「本案件（即系爭前案）以該

金額作為中斷勞保年資之補償，計入當年度薪資所得」外，

並同意「就本案（即系爭前案）不再向華宏公司（即被上訴

人）為任何法律上之請求，請於102.05.02 匯入本人（即上

訴人）員工薪資帳戶」等情，應無疑義，足徵上訴人業已於

102 年4 月29日同意就系爭前案不再向被上訴人為任何請求

，是上訴人再依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付100

年度之年終獎金、員工分紅、101 年度之端午節獎金、中秋

節獎金，即屬無理由，不應准許。

十、綜上所述，原審因認上訴人於復職後期間確有違反勞動契約

、工作規則情節重大之事實，被上訴人於102 年8 月1 日據

以終止勞動契約應屬合法，已生終止契約之效力，且上訴人

業已同意就系爭前案已不再向被上訴人為任何請求；上訴人

依兩造間之勞動契約訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請

求被上訴人應自102 年8 月2 日起至回復上訴人職務之日止

，按月於每月10日給付上訴人5 萬1870元及法定遲延利息，

暨給付19萬8812元及法定遲延利息，均無理由，爰判決駁回

上訴人之訴，經核尚無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求

予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決之結

果無影響，爰不一一論述。

十二、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 105 年 8 月 17 日

勞工法庭

審判長法官 高金枝

法 官 邱泰錄

法 官 吳登輝

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 105 年 8 月 18 日

書 記 官 曾允志

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。