



論雇主調職之適法性

● 郭炳昌*

勞動關係的本質，即勞工必須在雇主的業務上指揮監督下提供勞務，惟雇主的業務上指揮監督權限是否包括雇主對勞工之調職權，當雇主決意調動勞工的職務或工作地點時，勞工是否不可拒絕，完全要絕對服從。由於現行法令未明確規定易引發勞資雙方爭議，就資方而言，為因應公司營運需要，人力的調動有其必要性，除非雇主濫用調職權限，其調職應可被接受，就勞方而言，工作調職變動的勞動服務及工作地點，屬勞動條件之變更，亦為勞動條件之內容，似應在勞資合意條件下方可改變才對。

現行相關法律對於調職規定，未設有明確內容規定，目前唯一判斷調職是否合法的具體標準，是根據內政部所頒布的「調動工作五原則」，其判斷原則為：1.調動是基於企業經營上所必須。2.調動不得違反勞動契約。3.調動對勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更。4.調動後工作與原有工作性質為勞工體能及技術所能勝任。5.調動工作地點過於偏僻，雇主應予以必要之協助。¹

內政部又認為雇主調動勞工工作係屬勞動契約中工作場所或應從事工作之變更，故應依法規定，由勞資雙方商議決定。²勞工如不願意接受調動，雇主應否給付工作資遣費，須視勞工所提之理由是否符合前述之相關法令規定與調動原則而定。³

從寬解釋的見解，認為雇主調動權為勞工在簽訂勞動契約時，多已將勞動力之使

* 郭炳昌，南台科技大學通識教育中心社會科學組講師。

¹ 內政部 74 年 9 月 5 日台內勞字第 328433 號函

² 勞動基準法施行細則第 7 條

³ 內政部 74 年 9 月 6 日台內勞字第 339139 號函

用概括委諸於雇主，而不會就各個具體的勞動行為作約定，因此，除非勞雇雙方就勞動行為之總類，或工作地點有特別約定，否則應認定具體勞動行為內容，可由雇主單方面決定。從嚴解釋，則認為勞動給付的內容與地點為勞動契約之重要元素，應在訂立勞動契約時由勞雇雙方約定，雇主如因業務需要而變動勞工工作場所，除勞動契約已有約定應從其契約外，應在得到勞工同意後始得為之。

總之，企業調職必須本著勞資協調合作，雇主事先應得到勞工之同意，其他判斷要件亦同時必須被考量，才能達到共創勞資雙贏利潤共享目標。

