

護理勞動權益： 論雇主之調職權限 兼論調動五原則

Labor Right of Nursing:
On the Competence of Transfer by the Employer
and on the Five Principles of Transfer

邱慧洳 Hui-Ju Chiu *



摘要

雇主調動勞工職務，應具調職權限，始得為之，且調職權限之行使應受到權利濫用禁止原則之限制，從而該等調職始為適法。本文將介紹一則護理人員主張雇主違法調動其職務之判決，本件之爭點涉及雇主調職權限、權利濫用禁止原則、調動五原則等概念，本文擬藉此判決探究之。

It would be legal if the employer transfers the duty of employees with the competence of transfer. Exercising this kind of competence would be limited by the prohibition of abuse of rights. A judgement, in which the nursing staff

*臺北護理健康大學通識教育中心副教授 (Associate Professor, General Education Center, Taipei University of Nursing and Health Sciences)

關鍵詞：調動五原則 (five principles of transfer)、調職 (transfer)、護理人員 (nursing staff)、護理勞動權益 (nursing labor right)、權利濫用禁止原則 (prohibition of abuse of rights)

DOI : 10.3966/241553062018110024011



complained the employer about an illegal transfer, would be introduced in this article. The legal issues are the concepts like the competence of transfer by the employer, the principle of Prohibition of Abuse of Rights, five principles of transfer, etc. By introducing this judgement, these topics would be analyzed in this article.

壹、案例事實

甲醫院與台灣高速鐵路股份有限公司嘉義站（下稱高鐵嘉義站）簽訂「保健室護理服務合約」，約定由甲醫院提供護理服務。乙護理人員與甲醫院簽訂勞動契約，甲醫院指派乙至高鐵嘉義站保健室提供護理服務¹。乙於2013年4月9日因產前出血及胎盤早期剝離，當天即住院治療，同年4月13日出院後繼續請假在家休養，同年4月19日致電護理長報告病情無礙已可回復上班，護理長要求乙須請醫生開立其可工作之診斷證明書始可回復上班，惟乙遲未向甲醫院說明是否能繼續工作，亦未提出相關資料，甲醫院慮及乙妊娠安全，乃於同年4月27日通知乙，將其職務調整為無須攜帶大型急救包及氧氣筒之甲醫院門診護理工作。乙主張其工作性質由值班變成常態性門診護理工作，對其不利，甲醫院調動其職務乃違法。甲醫院主張兩造勞動契約書第2條關於工作內容之約定為「乙之工作事項，由甲醫院依乙之專長、能力、性向及甲醫院需要指派之，並得隨時調整之」與第3條關於工作地點之約定為「甲醫院或其指派之相關事業機構所在地及指派出差服務之處所」，從而其依勞動契約有隨時調整乙工作內容及地點之權限。

1 本件改編自臺灣臺北地方法院102年度勞訴字第231號民事判決。

Angle

貳、爭點

- 一、甲醫院調動乙之職務，有無權限？
- 二、甲醫院所為之調職命令是否構成權利濫用而違法？

參、解析

雇主調動勞工職務，應具調職權限，始得為之，且調職權限之行使應受到權利濫用禁止原則之限制，從而該等調職始為適法²。本文茲就「雇主有無調職權限」與「雇主所為之調職命令是否構成權利濫用」此兩要件說明如下。

一、雇主有無調職權限

「工作場所」及「應從事之工作有關事項」應於勞動契約內訂定，勞動基準法施行細則第7條第1款定有明文。資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除原勞動契約另有約定，應從其約定，或已得勞方之同意者外，自應重為勞動契約之訂定，始符誠信原則³。從而「勞動契約已有明確約定」與「已得勞方之同意」乃為雇主取得調職權限之依據。

此外，勞工在訂定勞動契約時，就調職已有默示合意時，於合理範圍內，雇主仍有調職命令之權限。於判斷勞資雙方就調職是否已有默示之合意，須考量企業經營及勞動實務狀況，除勞動契約已有明確約定，或從勞資雙方履約過程中得確定勞資雙方就工作場所、工作內容已有限定之合意外，如工作規則訂有勞工須遵守雇主調職命令之條款者，應認勞工在訂定

2 邱駿彥，調職，收錄於：勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，新學林，2009年9月，159頁。

3 最高法院94年度台上字第634號民事判決。