

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第161號

原告 方慶全

訴訟代理人 黃淑芬律師

鄭勝智律師

被告 一銀租賃股份有限公司

法定代理人 李源鐘

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

李柏毅律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，本院於民國113年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被告於民國一一三年六月十一日對原告所為之調職處分無效。

被告應回復原告原所擔任審查人員之職務。

訴訟費用由被告負擔，並應自本判決確定翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國107年12月3日起受僱於被告擔任高雄分公司審查部之審查職務辦事員，因試用期間表現良好，而經被告考核及格，於108年6月1日起正式任用為高雄分公司高級辦事員，薪級7等11級。復於108年度、109年度、110年度期間，因工作表現績效良好，每年考核皆為甲等以上，每年晉薪一級，年年升等；復於111年8月16日被告公司以原告任職審查部期間表現良好，經考評合格為由，晉升領組，職等8等7級，每月薪點930，並溯自111年8月1日起生效，111年度考核亦為甲等，再晉薪一級為8等8級。

01 (二)嗣於112年9月15日間，原告因向其他同事談及訴外人陳彥合
02 之事情，遭陳彥合錄音並向臺灣高雄地方檢察署(下稱高雄
03 地檢署)對原告提起妨害名譽罪之告訴，原告亦向高雄地檢
04 署對陳彥合提起妨害秘密罪之告訴。而原告所涉妨害名譽罪
05 案件業經高雄地檢署113年度偵字第21997號案件為不起訴處
06 分。又原告曾於112年12月13日向被告公司之母公司即第一
07 金融控股股份有限公司(下稱第一金控公司)檢舉近年其在
08 被告公司遭受之惡語攻擊、加班當天工時超過12小時、加班
09 未給予30分鐘休息時間、申請喪假百日內未核准、默許同
10 事間非法錄音等不當待遇，卻遭被告公司於113年1月29日以
11 函文通知原告：「有關高雄分公司職員陳彥合申訴台端因其
12 散播不當言語致有人身受辱一事。經本公司人事評議會評議
13 後，決議核予申誡二次」等語。被告公司總經理先約談原
14 告，表示要將原告從審查人員調職為業務人員，然原告當下
15 未同意，並於113年4月26日回覆朱耀億代經理其不同意調任
16 為業務人員，當天即收到112年度考核通知竟然是「乙
17 上」，與原告工作當年度之表現完全不符；被告公司董事長
18 復於113年6月5日親自約談原告，表示原告若不對陳彥合撤
19 告，就要予以資遣或調職為業務。隨即高雄分公司朱耀億代
20 經理持000年0月00日生效之員工派令將原告調職為高雄分公
21 司業務人員(下稱系爭調職處分)，並要求原告簽名，遭原告
22 當場拒絕，並於該派令簿上載明不同意調任，已向勞工局申
23 請調解等文字，原告亦於113年6月12日高雄分公司會議紀錄
24 簽到處簽名並記載「已於派令簿上登載，目前不同意調任，
25 已向勞工局申請調解中」等文字。

26 (三)被告公司將原告由審查人員調職為業務人員，欠缺調職之企
27 業經營上必要性及合理性，而是基於威脅原告撤回對陳彥合
28 的訴訟，並且針對原告之檢舉函秋後算帳，顯見被告公司的
29 調職行為已經不利變更原有的勞動條件，況原告一開始應聘
30 受僱的勞動契約就是審查人員而非業務人員，對於業務開發
31 行為原告並不熟悉，就業務開發與客戶的人脈關係完全從零

01 開始，且所有客戶資源掌握在陳彥合等業務人員手中，復依
02 「業務人員績效考核辦法」第5條第3項第2款：「如業務人
03 員當年度考核結果有連續二季未達標準者，或有連續三季
04 (含)以上之得分平均數未達65分者，本公司將終止勞動契
05 約，管理部應將其等名單併同書面通知及相關輔導紀錄資料
06 送總務人員辦理後續資遣事宜。」，被告顯然係以調職方式
07 迫使原告無法在公司生存。準此，本件被告之調職處分違反
08 兩造間勞動契約及勞動部所揭示之調動五原則及勞動基準法
09 第10條之1等規定。為此，爰依兩造間勞動契約、民事訴訟
10 第247條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規
11 定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認被告於民國113年6
12 月11日對原告所為之調職處分無效。2.被告應回復原告原審
13 查人員職務。

14 二、被告則以：

15 (一)被告公司於工作規則第9條、人事管理規則第17條及78條均
16 載有被告得發動調職、員工應配合之規定，足見被告有單方
17 發動調職之權限，且原告亦曾於111年12月13日簽署第一金
18 控員工行為準則聲明書，其第2條即規定「員工應服從公司
19 依職期輪調、部門間調動及投資事業間商借調等有關規定邊
20 調派遣；職務遷調或工作調整，不得請託他人關說。」，是
21 被告嗣後發動調職，即毋庸再額外取得原告之同意。

22 (二)113年6月11日之調職屬於例行輪調，純粹基於被告高雄分公
23 司業務人員需求及原告專業考量，係被告企業經營上所必
24 須，無不當動機及目的，並無違反勞基法第10條之1所謂調
25 職五原則之規定。況業務、審查人員間輪調於被告公司內多
26 有前例，被告公司多次於內部會議上指示應辦理輪調，且包
27 括「業審輪調」（即原告原擔任之審查人員與業務人員間輪
28 調）。另以業務、審查人員間之輪調而言，經統計，自原告
29 107年12月到職時起，被告公司過去已曾有6名審查人員曾受
30 輪調為業務人員、亦曾有3名業務曾受輪調為審查人員，且
31 其中不乏有人受輪調為業務人員後，亦表現良好、升任副

理，足見業審輪調確屬常態，並非將審查人員轉業務即係試圖資遣、使審查人員無法生存，被告選擇於113年6月11日為系爭調職，實係因高雄分公司業務人員於112年10月間歷經多人離職，業務人數從同年6月最高11人降至僅剩7人，且始終無法招募補充人力，至113年5月止均維持7人；且每月底結算之貸放數字（即業績）從112年初每月15億元以上逐步下滑，自113年3月起至6月，每月都不到12億元，但同一時期，審查人員人數於112年初原為3人，於112年6月降為2人，但每月審查案件數均不到10件，且隨高雄分公司業績衰退，113年4月每月甚至都不到3件，以審查案件量而言，未必需要維持2名審查人員編制（高雄分公司過去亦曾於110年下半年間一度僅有原告1名審查人員），而113年6月間又有1位業務要離職，於急缺人力下，被告考量原告任職被告前的工作經歷，包含長期於銀行從事企金業務工作，符合擔任被告高雄分公司業務人員所需之專長與經驗，被告113年6月間缺乏業務人力時，被告選擇挑選自高雄分公司審查人員2名中，具備長達18年銀行企金業務經驗的原告轉調為業務人員，實屬合理決策。

（三）至於原告於以董事長約談乙事，主張調職與原告不願撤告刑案有關，實則董事長僅是希望員工間以和為貴、嘗試排解紛爭，並非調職之原因。況原告調職前後薪資相同，變更的是工作內容，而被告亦無不願提供客戶資料予原告，原告所謂勞動條件不利益變更，均屬誤會不實，系爭調職並無違反勞基法第10條之1第2款規定。原告拒絕接受調職、始終不願從事業務工作，如因此導致業績不佳之不利益，亦屬個人選擇所致，非系爭調職自始違法無效等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告自107年12月3日起受僱於被告任職高雄分公司試用高級辦事員，嗣於六個月試用期間表現良好，而經被告考核及格，於108年6月1日正式任用為高級辦事員，薪級7等11級。

01 復於108年至110年間每年考核皆甲等以上，每年晉薪一級；
02 又於111年8月16日經被告公司晉升領組，職等為8等7級，並
03 溯自111年8月1日起生效；再111年間亦考核甲等，再晉薪一
04 級為8等8級。

05 (二)於112年9月15日間，原告因向其他同事談及訴外人陳彥合
06 之事情，而經陳彥合錄音並向高雄地檢署對原告提起妨害名
07 譽罪之告訴，原告亦向高雄地檢署對陳彥合提起妨害秘密罪
08 之告訴。嗣原告所涉妨害名譽罪案件經高雄地檢署113年度
09 偵字第21997號案件為不起訴處分。再原告曾於112年12月13
10 日向被告公司之母公司即第一金融控股股份有限公司(下稱
11 第一金控公司)為原證5內容之檢舉。

12 (三)被告公司於113年1月29日以函文通知原告：「有關高雄分
13 公司職員陳彥合申訴台端，因其散播不當言語致有人身受辱
14 一事。經本公司人事評議會評議後，決議核予『申誡二
15 次』」。嗣被告於113年3月29日考核原告112年間之表現
16 為乙等，復於113年6月5日將原告自高雄分公司審查人員調
17 任為高雄分公司業務人員，並自同年月11日起生效，又審查
18 人員及業務人員之工作地點均相同，薪資亦無變動。

19 四、得心證之理由：

20 (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
21 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
22 該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存
23 否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項
24 危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關
25 係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認
26 判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號裁判意
27 旨參照）。經查，原告起訴主張被告於113年6月11日將其由
28 審查人員調職為業務人員，係違反勞基法第10條之1規定而
29 無效，為被告所否認，是兩造對於系爭調職處分是否無效一
30 節有所爭執，致原告在法律上之地位陷於不安狀態，且此種
31 不安之狀態，得以確認判決將之除去，則原告起訴請求確認

01 系爭調職處分無效，經核與上揭法條所定相符，自堪認本件
02 有確認利益，合先敘明。

03 (二)按104年12月16日修正新增之勞基法第10條之1規定：「雇主
04 調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原
05 則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目
06 的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其
07 他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能
08 及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之
09 協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，揆其立法意旨
10 在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標
11 準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調
12 職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法院112年度
13 台上字第1278號判決要旨參照）。被告雖抗辯依照工作規則
14 第9條、人事管理規則第17條、第一金控員工行為準則聲明
15 書第2條等內容，均記載被告有單方發動調動之權限，且原
16 告應配合調職等語，足見勞僱雙方工作規則已有概括性調職
17 之約定，兩造已明示或默示地形成調職合意等情，並提出上
18 開工作規則、人事管理規則、第一金控員工行為準則聲明書
19 等為據(參本院113年度勞專調字第76號卷，下稱勞專調卷，
20 第112頁至第113頁、第125頁至第152頁)；然揆諸前揭勞基
21 法第10條之1規定，雇主所為之調職行為除不得違反勞動契
22 約外，尚應符合該條所揭示之調職五原則，是依此規定，即
23 便工作規則或勞動契約訂有雇主得為調動勞工之條款，惟該
24 調職行為仍應符合調職五原則之規範，非謂僅須訂有得為調
25 職之條款，即可不受上開調職五原則之拘束。

26 (二)原告主張系爭調職行為違反調職五原則，惟此為被告所否
27 認，則本件之爭點厥為系爭調職行為是否合於勞基法第10條
28 之1規定。經查：

29 1、原告主張其於107年12月3日任職於被告時起迄被告為系爭
30 調職處分前，均未曾擔任業務人員一情，為被告所未爭執，
31 僅辯稱業務人員及審查人員之輪調係屬常態，且為被告經營

01 所必要云云。而衡以業務人員係以對外從事業務推展、提升
02 進件量為工作目標(參本院卷第62頁、105頁)，審查人員則
03 係進行融資案之審核(參本院卷第63頁)，二者之工作內容及
04 性質迥異，則長期從事審查人員而未曾擔任過業務人員之原
05 告是否足以勝任業務人員之工作，已非無疑；又依被告所訂
06 定之業務人員績效考核辦法第5條(三)2.之規定：「如業務
07 人員當年度考核結果有連續二季未達標準者，或有連續三季
08 (含)以上之得分平均數未達65分者，本公司將終止勞動契
09 約，管理部應將渠等名單併同書面通知及相關輔導紀錄資料
10 送總務人員辦理後續資遣事宜。」(參勞專調卷第63頁)，是
11 業務人員之業績考核若有未達標準者，恐將面臨遭資遣之結
12 果，此顯較審查人員之勞動條件更為不利。準此，即便審查
13 人員與業務人員之工作地點、薪資均相同，然依被告之專長
14 及能力，已難認其可勝任與工作內容完全不同之業務人員，
15 且亦蒙受業務量未達標而遭資遣之風險，實屬勞動條件更不
16 利之變更。

17 2、被告雖辯稱原告於到職前曾在銀行從事企金工作，即有銀行
18 之業務經驗，故其應能勝任業務人員工作云云(參勞專調卷
19 第115頁至第116頁)；惟依原告所提出被告公司發布之「融
20 資租賃業務重點宣達」，內容略載：「強化和一銀分行的業
21 務合作，銀行承作廠房融資，租賃配合機器設備融資，發揮
22 整合行銷的業務功能。」等語(參本院卷第59頁至第62頁)，
23 已明確指出銀行與被告公司關於業務工作內容之不同，復觀
24 被告之LINE工作群組，被告公司董事長亦指出：「租賃跟銀
25 行看案子不一樣。」、「我們是風險承擔者；銀行是風險的
26 規避者」等語(參本院卷第57頁)，益徵銀行與被告之業務工
27 作，即便均為招攬行銷，然二者考量點不同、風險承受程度
28 不同，甚至客戶群亦不盡相同，則被告僅以原告曾從事銀行
29 企金工作逕推論其得勝任被告業務人員工作，尚嫌速斷。又
30 被告辯稱其有提供原告有關客戶資料供原告開發，已有協助
31 原告承接業務人員工作云云，並提出113年6月26日業務早晨

會報會議記錄為佐(參本院卷第171頁)，惟原告則主張被告所提供之客戶資料係92年間之資料，與現況相距甚遠，且諸多公司已停業、被接管等，並提出客戶資料、原告聯繫結果等為證(參本院卷第35頁至第36頁、第67頁至第104頁)；而觀原告之聯繫結果，確實有許多公司已停業或無此公司存在，且亦無任一公司表達有租賃需求(參本院卷第91頁至第104頁)，而被告復未舉證證明其尚有對原告為如何開發新客戶之輔導協助措施，自難認被告對原告所調任之業務工作已有提供相當之助力以利其銜接勝任，則被告僅以其曾提供客戶資料予原告一節遽推論其必可勝任業務工作，難謂可採。

3、又被告辯稱為活絡業務發展，培養同仁具有業務及審查雙專業能力，有為業審輪調之必要，且業務人員僅有7人，長期未能補足人力，導致業績下滑，而審查人員因審查案件數量低故僅須1人等情，並提出111年1月租賃月會會議紀錄、111年10月租賃月會及經決會(合併)會議紀錄、111年11月租賃月會會議紀錄、112年10月租賃月會會議紀錄等為證(參勞專調卷第114頁至第116頁、第153頁至第162頁)，然此為原告所否認，主張被告所需之審查人員非僅1人，且被告總經理於113年4月間尚聯絡訴外人即已離職人員潘婉珮回任審查人員等語，並提出113年8月26日業務早晨會報會議紀錄、原告與潘婉珮之LINE對話紀錄等為證(參本院卷第33頁至第34頁、第47頁、第127頁)。而依上開原告與潘婉珮於113年4月18日之LINE對話內容：「(原告：)婉珮早，想想您當初離開這裡是對的，跟這些人有的沒的糾纏不清，每天應付這些人就飽了。小朱有去找您，請您回來做高雄審查，他們要把我調去當頁務，高雄這裡就會少一位審查。您不用考慮我，您會想回來嗎？(潘婉珮：)我昨天有拒絕他。」等語觀之(參本院卷第127頁)，足見被告於即將調動原告之際，仍考量僅1名審查人員不足因應審查業務而詢問潘婉珮回任意願；且依被告之113年8月26日業務早晨會報會議紀錄，被告經理明確表示：「目前審查只有1位，審查工作繁瑣，在第2位審查

人員到位前，經理權限的案件請業務人員協助審查裝訂黃色卷宗夾及黏貼標籤紙」等語(參本院卷第47頁)，並徵被告認為審查工作繁瑣，非僅1人即可完成所有工作量而有請業務人員協助之必要，故被告辯稱審查案量低而僅須1名審查人員云云，核與前揭客觀證據不符，難認可採。再者，觀被告所提出之高雄分公司112年1月至113年8月業審人力及業務量統計表，可見業務人員自112年10月起即維持7人，迄系爭調職處分前並未有突然減少人力之情形(參勞專調卷第165頁)，且依上所述被告仍有維持至少2名審查人員之需求，則被告辯稱因業務人力不足而將原告自審查人員調為業務人員，即難謂係經營上所必要。

(三)準此，被告所為之系爭調職行為，已難認具經營上之必要性及合理性；復衡酌原告並無租賃業務經驗，亦未受有被告為相當之輔導或協助，如接受調職處分，可能將承受因不熟悉業務工作而未達業務成績致遭資遣之不利益，堪認已超越一般人所能忍受之程度，則經綜合考量下，應認被告所為系爭調職行為不符合前揭勞基法第10條之1之規定，是原告請求確認系爭調職行為無效，及請求回復原職，均有理由，應予准許。

五、綜上所述，被告所為系爭調職處分不合法，原告請求確認系爭調職處分無效，並依其與被告間之僱傭關係，請求被告回復其原所擔任之審查人員職務，為有理由，應予准許。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，爰不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

勞動法庭 法 官 呂佩珊

以上正本係照原本作成。

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。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 113 年 12 月 27 日

