

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第44號

原告 趙誠名

訴訟代理人 陳葳蕎律師

被告 國防部空軍司令部

法定代理人 劉任遠

訴訟代理人 張詠善律師

上列當事人間請求確認人事命令無效等事件，本院於民國113年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被告於民國111年3月2日清高字第1110000031號令所為原告記過兩次處分無效。

被告應給付原告新臺幣32,270元，及自民國112年4月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

確認被告於民國111年5月3日國空政綜字第1110031794號令所為原告自民國111年5月16日起調任場務組維保員之調職處分無效。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣32,270元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

(一)原告追加訴之聲明三、四，是否合法？

1. 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。民事訴訟法第255條第1項第2、7款分別定有明文。查原告起訴聲明請求：(1)確認被告於民國111年5月3日國軍空政字第1110031794號函令（下稱系爭調職令）對原告所為調職處分無效，(2)被告應回復原告於空軍清泉岡高爾夫球場（下稱系爭球場）預約組

01 長職位。其後，則於112年4月11日具狀併主張：(3)確認被告
02 所轄系爭球場於111年3月2日以清高字第1110000031號函令
03 （下稱系爭懲戒令）對原告為記過2次之處分（下稱系爭處
04 分）無效無效。(4)被告應返還原告新臺幣（下同）32,270元
05 （下稱系爭年終工作獎金），及自起訴狀繕本送達翌日起至
06 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷一第203
07 頁）。經被告抗辯：原告追加確認系爭懲戒處分無效及請求
08 被告給付系爭年終工作獎金，然(1)系爭懲戒處分為系爭球場
09 依據系爭管理作業規定第47條做成，系爭年終工作獎金則於
10 本案起訴後經半年之久，方由系爭球場依據軍公教人員年終
11 工作獎金發給注意事項（下稱系爭年終工作獎金發給事項）
12 發放，且與系爭調職處分係分別由不同主體、於不同時間、
13 針對不同事由、所為不同處置，(2)且系爭懲戒處分僅為系爭
14 調職處分做成考量原因之一，則追加部分與本訴基礎事實並
15 非同一等語。

- 16 2. 然原告主張：被告係以原告對系爭球場之4、7球車（下稱系
17 爭球車）管理維護不當而遭懲戒並遭被告調職，被告則抗
18 辯：系爭調職處分係以原告對系爭球車管理維護不當、對人
19 員管理及業務處理協調能力不足且有疏忽，已不適任預約組
20 長職務而為調職，有答辯狀在卷可參（本院卷一第159至160
21 頁），此外，系爭懲戒處分乃以原告對劣品曲意維護或包庇
22 為由對原告為記過2次之處分，亦有系爭懲戒處分附卷可考
23 （本院卷一第61至63頁），則系爭懲戒及調職處分之基礎事
24 實容有重複，原告主張：基礎事實同一等語，應屬可採。再
25 佐以，原告之追加部分與本訴部分應調查之事證核屬相同，
26 亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，故原告所為前開追加部
27 分，應予准許。

28 (二)本件追加聲明三、四以系爭球場為被告當事人是否適格？

- 29 1. 按所謂當事人適格，係指當事人就特定訴訟標的有實施訴訟
30 之權能而言，此項權能之有無，悉依當事人與特定訴訟標的
31 之關係定之，若當事人對於其所主張為訴訟標的之法律關

01 係，依實體法規定有處分之權能，即足當之(最高法院112年
02 度台上字第1250號民事判決、26年度渝上字第639號判例要
03 旨參照)。次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決
04 之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項定有
05 明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
06 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
07 在，且此種不安狀態，能以確認判決除去者而言（最高法院
08 42年台上字第1031號民事判例要旨、113年度台上字第1254
09 號判決要旨參照）。再按，原告因法律關係之存否不明確，
10 致其私法上地位有受侵害之危險，提起確認法律關係存在之
11 訴者，如以否認其法律關係存在人之為被告，即不生被訴當
12 事人適格之欠缺問題（最高法院100年度台上字第1500號民
13 事判決要旨參照）。查原告主張因系爭懲戒處分致原告領得
14 之年終工作獎金減少，因此受有損害等語，為被告所否認，
15 並抗辯；系爭懲戒處分並未有無效事由、及否認原告具領取
16 系爭年終工作獎金之權利存在等語，則揆諸上開說明，原告
17 起訴對被告請求確認系爭懲戒處分無效，當事人適格即無欠
18 缺。

19 2. 系爭球場是否具當事人能力？

20 被告固抗辯：系爭懲戒處分為系爭球場而非被告做成，則原
21 告對被告提起確認系爭懲戒處分無效，欠缺當事人適格及權
22 利保護之必要等語，為原告所否認，主張：系爭球場僅為被
23 告之內部單位，原告自得對被告提起確認系爭懲戒處分無效
24 之訴等語。

25 (1)按有權利能力者，有當事人能力。非法人之團體，設有代表
26 人或管理人者，有當事人能力。中央或地方機關，有當事人
27 能力。民事訴訟法第40條第1、3、4項分別定有明文。是當
28 事人能力係指得為民事訴訟當事人起訴或受訴之資格而言，
29 此項資格之有無，專依當事人本身之屬性定之，祇須當事人
30 具有民事訴訟法第40條各項所定之要件者，即應享有當事人
31 能力。次按民事訴訟法第40條第3項所謂非法人之團體設有

01 代表人或管理人者，必須有一定之名稱及事務所或營業所，
02 並有一定之目的及獨立之財產，始足當之（最高法院64年台
03 上字第2461號判例要旨參照）。

04 (2)查被告自陳：系爭球場係被告依據國軍生產及作業服務作業
05 基金設立，並未登記為法人（本院卷一第366頁）；此外，
06 關於系爭球場有無相關組織規則或掌管一定費用、獨立財務
07 預算乙節，被告迄未提出相關事證以為說明（本院卷一第48
08 4頁），即難認系爭球場具獨立組織、編制、預算、目的，
09 揆諸上開說明，尚難認屬非法人團體；再者，兩造簽立之僱
10 傭契約（下稱系爭勞動契約）第3條第1項約定：系爭球場為
11 被告之作業單位，亦為兩造所不爭執（見本院卷一第35頁、
12 不爭執事項三(一)1.），另國軍生產及服務作業基金-服務事
13 業空軍服務作業單位管理作業規定（下稱系爭管理作業規
14 定）第3條第6項第3款規定：作業單位行文僅對執行及營運
15 中心為限，除作業單位業務需要，並經本部授權辦理相關業
16 務者，不在此限（本院卷一第374頁），又系爭管理作業規
17 定第47條第3項規定：作業單位…核定獎懲後副知執行機關
18 （營運中心）備查；…上述各項獎懲均應列入年度考成作業
19 辦理（本院卷一第394頁），依此，系爭球場既非政府機
20 關，亦非法人或非法人團體，又屬被告之作業單位，且行文
21 對象受限，加以人員獎懲事項亦需由執行中心備查，則揆諸
22 上開規定，系爭球場應屬被告之內部單位，不具有當事人能
23 力，原告自無從對系爭球場提起確認系爭懲戒處分無效之
24 訴。

25 (3)況縱分支機構業務範圍內之事項涉訟，仍得以總機構名義起
26 訴或被訴（最高法院66年台上字第3470號判例要旨參照），
27 準此，系爭懲戒處分固由系爭球場做成，然系爭球場既為被
28 告之作業單位，則揭之前開說明，被告本得以自身名義被
29 訴；從而，被告抗辯：系爭懲戒處分為系爭球場所做成，原
30 告不得對被告提起確認系爭懲戒處分無效之訴，即有誤
31 解。

01 3. 原告就系爭懲戒處分提起確認無效之訴是否具有確認利益？
02 可否其他訴訟以解決本案紛爭？本件爭議是否為現存爭議？
03 是否符合民事訴訟法第247條規定？

04 被告另抗辯：確認訴訟確認之對象為法律關係，然系爭懲戒
05 處分為系爭球場依據系爭管理作業規定及國軍生產及服務作
06 業基金服務事業空軍服務作業單位雇用人員工作規則（下稱
07 系爭工作規則）所做成，雖直接發生對年終工作獎金取得資
08 格及領得金額之影響，然屬於單方法律行為，非法律關係，
09 自不得為確認之訴之訴訟標的；此外，系爭懲戒處分發生時
10 間為111年，屬過去、而非現在之法律關係，亦不得提起確
11 認之訴；再者，確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不
12 能提起他訴訟者為限，而系爭懲戒處分既為系爭調職處分之
13 法律關係基礎事實之一，原告又已起訴請求確認系爭調職處
14 分無效及請求回復原告原職務，即無不能提起其他訴訟之情
15 形，是原告再起訴請求確認系爭懲戒處分無效，即欠缺提出
16 確認之訴之要件，無確認利益，欠缺權利保護之必要等語。

17 (1)查原告因系爭懲戒處分致無法領得系爭年終工作獎金，為兩
18 造所不爭執（見不爭執事項三(一)5.），故系爭懲戒處分是否
19 有無效之情形，乃為原告得否請求被告給付系爭年終工作獎
20 金等法律關係之基礎事實，且上開法律關係為現在之法律關
21 係，則系爭懲戒處分是否無效既屬不明確，致原告得否請求
22 系爭年終工作獎金等私法上之地位有受侵害之危險，而此項
23 危險又得以對於被告之確認判決除去之，應認原告就系爭懲
24 戒處分部分，提起本件確認之訴，應有即受確認判決之法律
25 上利益。

26 (2)至於原告固主張系爭懲戒處分為系爭調職處分是否無效之基
27 礎事實之一，然原告起訴請求確認系爭懲戒處分無效既非單
28 純作為系爭調職處分是否無效之判斷，亦影響系爭年終工作
29 獎金之取得，則被告抗辯：原告既已提出確認系爭調職處分
30 無效之訴，即不得再提出確認系爭懲戒處分無效之訴，容有
31 誤解。

01 貳、實體事項

02 一、原告主張

03 (一)原告於106年自職業軍人退伍，與被告簽立系爭勞動契約，
04 於106年8月16日起受僱被告，經被告指派任職被告作業單位
05 即系爭球場擔任總務組環保員，其後於107年4月16日起經調
06 任預約組組長職務。

07 (二)系爭球場原總經理陳孝華於111年2月28日卸任後，由經李海
08 鵬總經理於111年3月1日接任，原告隨即於同年3月2日接獲
09 系爭懲戒令，訛指原告違反系爭工作規則第71項第2款第8目
10 規定，並以原告對劣品曲意維護或包庇為由，對原告為系爭
11 懲戒處分。而原告於111年度應領取之年終工作獎金應為48,
12 405元，然系爭球場竟以系爭懲戒處分為由，僅發給原告1/3
13 獎金，至原告受有差額之32,270元損失（計算式：00000-00
14 000=32270），原告自得請求被告給付。

15 (三)其後，再經被告於111年5月11日以系爭調職令稱「依球場職
16 務調整建議案辦理」為由，將原告調任系爭球場場務組維保
17 員，並於同年0月00日生效（下稱系爭調職處分）。然系爭
18 調職處分實欠缺經營上需要，且未經原告同意，亦未記載理
19 由及依據，而將原告工作型態自文書調任至勞力工作，亦已
20 變更原告之工作條件，並對原告造成不利益，屬違法調職。

21 (四)前經原告提出申訴，然遭系爭球場駁回。為此，爰提起本
22 訴，請求確認系爭懲戒處分及調職處分無效，及請求被告返
23 還系爭年終工作獎金，並回復原告原預約組組長職務。並聲
24 明：如追加後聲明所示。

25 二、被告抗辯

26 (一)系爭調職處分並未違法

27 1. 調職令之性質屬勞動契約性質，依照系爭契約第3條第2項約
28 定，及系爭工作規則第9及14條約定，兩造於成立系爭勞動
29 契約時業已考量經營上需要，事先約定被告得依經營需求調
30 動原告職務。

31 2. 督導及管理下屬均屬預約組組長職務內容，然(1)原告任職期

間所轄副組長發生諸多違失並經資遣，影響系爭球場紀律，
(2)另就桿弟排班不當，使球場面臨爭訟，(3)又積欠律師報酬，使球場名譽受損，(4)此外，原告任職期間延誤修繕系爭球車，造成球場營收短絀，又未經主管同意任由系爭球車交由非原廠廠商修繕，違反作業紀律，經系爭球場查證屬實做成系爭懲戒處分，則原告顯不適任預約組長職務，被告應經營上需求將原告調離原職，無不當動機與目的。

3. 所謂不利益變更之對象限於工資及勞動條件，未含職稱，雇主是否賦予勞工主管職務，係屬於企業自主之權限，屬營業自由之一環，本件原告經調職後，職等為5等3級職級、與原職相同，薪資不變、仍維持每月工資32,270元，工作地點亦未變更，則工作條件未改變，且內容為原告可以勝任，亦未影響原告家庭利益，則被告對原告所為調動未違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條1規定。

4. 系爭調職處分原因如上，與原告經評定之考成結果無必然關連，另原告於109年間之考成亦無記嘉獎加一分情形；況被告就前開缺失前已召開球車檢討及人評會會議記錄（下稱系爭人評會），並經原告坦承錯誤，原告嗣再行爭執系爭調職處分之效力，實非可採。

(二)系爭懲戒處分合法有效

1. 原告就109年已生損壞之系爭球車遲未修繕，嗣經系爭球場於111年間確認原告修繕管理系爭球車有疏失，則被告對原告所為懲處並未拖延；而被告對原告之懲戒權乃依據系爭勞動契約所生，與主管為何人無關。

2. 另對雇用人員懲罰之規定於系爭工作規則第70條，至於雇用人員之調職則受系爭工作規則第9條規範，原告有前開疏失情形，故已無法擔任主管職務而經調動，性質並非被告對員工之處罰；此外依照系爭工作規則第64條規定，考成以年度辦理，故系爭工作規則第71條第2項方以年計分，非謂懲罰限於同一年度方得為之。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造爭執與不爭執事項

02 (一)不爭執事項

- 03 1.原告於106年8月16日與被告簽立系爭勞動契約，任職於被告
- 04 作業單位即系爭球場。
- 05 2.原告於107年4月16日經調派擔任預約組組長。
- 06 3.系爭球場於111年3月2日對原告為記過2次之處分。
- 07 4.被告於111年5月3日核定調派原告擔任系爭球場之場務組維
- 08 保員，於111年5月16日起生效。
- 09 5.系爭球場核發原告111年度年終工作獎金之金額為16,135
- 10 元，如無系爭懲戒處分，原應核發48,405元（誤載為48,470
- 11 元）年終工作獎金。

12 (二)爭執事項

- 13 1.原告請求確認系爭懲戒處分無效，是否有理由？原告是否有
- 14 系爭懲戒處分所指之行為？
- 15 2.原告請求返還年終工作獎金32,270元是否有理由？
- 16 3.系爭調職處分有否違反勞基法第10條之1？原告請求確認系
- 17 爭調職處分無效是否可採？被告是否應回復原告預約組組長
- 18 職位？

19 五、本院之判斷：

20 (一)原告請求確認系爭懲戒處分無效，是否有理由？原告是否有

21 系爭懲戒處分所指之行為？

- 22 1.原告主張：(1)被告召開之獎懲會議並未由單位主管、各級幹
- 23 部及員工代表召開，召集程序不合法，違反系爭管理作業規
- 24 定第47條第3項，(2)另系爭球場於111年3月2日方追究109年7
- 25 月間系爭球車故障事宜，未於發生年度計入考成，亦違反系
- 26 爭工作規則第71條第2項規定，(3)原告亦否認有系爭懲戒處
- 27 分所列即系爭工作規則第71條第2款第8目對劣品曲意維護或
- 28 包庇之情形：①系爭球車並非劣品，②原告任職期間均戮力
- 29 修繕系爭球車，原告於109年7月發現系爭球車故障後，亦已
- 30 努力修繕，且為有效維修及降低維修費用則屢與斯時總經理
- 31 陳孝華討論、並取得其同意後，交由竣強公司協助修繕，相

01 關之修理、測試、進度狀況均有向總經理陳孝華報告，並經
02 陳孝華肯定原告工作表現，原告並無不關心或不熟悉業務之
03 情形，③109年7月至111年3月期間，第二經理翁俊雄、徐智
04 男到任後，亦未發覺有系爭懲戒處分所指懲戒事由，況翁俊
05 雄及徐智男均未併受懲處，則系爭處分即有偏頗且懲戒事由
06 顯屬不實，應為無效。被告則抗辯：(1)系爭球車於109年發
07 生故障，然原告遲未管理修繕，提出檢討，且擅自交由廠商
08 修繕，造成系爭球場營運短絀，實有對劣品曲意維護或包庇
09 之行為，系爭球場所為處分，並無不當，(2)系爭工作規則第
10 64條規定考成以年度辦理，非謂懲戒僅限於某一年度辦理，
11 系爭工作規則第71條第2項亦未對行使懲罰權者為何人為規
12 定，原告就109年間業已損壞之球車拖延2年未修繕，係至11
13 1年方查證疏失屬實，則被告於111年間對原告為系爭懲戒處
14 分，並無違誤等語。查：

15 (1)系爭球場依據系爭工作規則第71條第2款第8目懲處原告，
16 「懲罰種類」為記過兩次，「事由」為：1. 本球場電動車
17 4.7號逾109年7月間即故障，未依工作規則立即維修，嚴重
18 行政疏失，2. 未經主官同意，擅自由非原廠商帶回故障車維
19 修，嚴重違反作業紀律，3. 球車為本球場生財工具，損壞
20 期間未戮力修復造成營收短絀，擔任主管毫無作為，極為不
21 當，「備考」記載：依照系爭工作規則第71項第2款第8目對
22 劣品曲意維護或包庇處分規定辦理等情，有系爭懲戒令及檢
23 附之系爭懲戒處分在卷可考（本院卷一第61至63頁）。

24 (2)惟系爭球場前總經理即證人陳孝華於本院審理時證稱：我於
25 109年3月1日至111年2月28日擔任系爭球場總經理，當時原
26 告示擔任預約組組長，我任職期間原告都有落實他本身負責
27 的工作內容，也都可以達到我的標準，當時球車開始運作，
28 原告工作內容包括球車管理，我們有針對球車管理及運作需
29 求作討論，我有要求原告出具「空軍清泉崗高爾夫球場電動
30 球具車後續維護評估報告」，當時原來的YAMAHA廠牌球車，
31 包括系爭4、7號球車，已使用了6、7年，因為老舊有經常性

故障，充電時會閃燈，向竝強公司申購新車後，先後球車之車型、維修均不相同、維修價格差距很大，其中YAMAHA廠牌球車主機更換要16至18萬，保固才一年，新球車一台則是32萬，所以我有指示原告跟廠商討論可否協助修繕，其中系爭4號球車有交給竝強公司協助處理。此外，球車運作是整體性，故障排除了，妥善率會提高，正常情況下不會影響球場營收，但有這兩台車，在調度上會比較靈活。再者，針對系爭球車之處理情形就如同車籍檔資料，都是經過我的同意後處理，我任職期間有過該資料，另評估報告也有送給督導單位即被告營運中心參考。是系爭球車於我任職期間，原告有積極處理故障問題，也有請竝強公司協助替代維修方案，針對系爭球車之修繕並不會影響球場營收等語。（本院卷一第508至512頁）。(2)另證人翁俊雄證稱：原告任職期間我擔任系爭球場第二經理，是原告直屬主管，系爭球車是以向原廠YAMAHA購買材料修繕，每台車材料費用為15至20萬元之間，原告擔任預約組組長期間，竝強公司有修繕球場球車等語（本院卷一第523頁）。(3)又證人徐智男證稱：我於110年7月擔任第二經理，為原告直屬主管，知悉系爭球車故障，有與原告談過處理維修事宜等語（本院卷一第525、528至529頁）。(4)觀之證人翁俊雄證述系爭球車修繕費用、委由竝強公司修繕等情，均核與證人陳孝華證稱原廠修繕費用相符，且證人陳孝華為系爭球場前總經理，與兩造並無怨隙，證述內容難認有偏頗訛偽之情形，則陳孝華證稱：為撙節開支遂將系爭球車交由竝強公司協助修繕，應屬實情。

(3)佐以，竝強公司於109年11月17日無償受託處理系爭4號球車，111年2月經系爭球場通知送回，有該公司聲明稿附卷可參（本院卷一第239頁），亦核與證人陳孝華證述情節相符；此外，並有系爭球車車籍檔資料、空軍清泉崗高爾夫球場電動球具車後續維護評估報告（本院卷一第225至237頁、第241至249頁）附卷可查；既然前開報告及資料為原告依據陳孝華指示整理，被告再否認前開文書證據之真正，難認有

01 據，準此，既然原告有維護管理系爭球車，並與總經理陳孝
02 華討論報告後交付竝強公司修繕，則系爭懲戒處分指原告
03 「對劣品曲意維護或包庇」即有不實。

04 2. 被告固抗辯：證人翁俊雄及徐智男已證稱系爭球場採分層負
05 責及管理，不可越級報告，原告擔任預約組長期間未曾報告
06 系爭球車修繕處理情形，其等均未見聞原證車籍資料或評估
07 報告，且系爭球車處理影響球場營運，則原告確實有對劣品
08 曲意維護或包庇之情形等語。然查：

09 (1)預約組組長業務執掌包括承總經理、副總經理、第一經理、
10 第二經理之指導，督導預約組各項作業推展及執行，負責預
11 約組人員管理調配與運用、考核工作及獎懲會議、員工作業
12 紀律要求、職前訓練、臨時或其他交辦事項，有系爭球場業
13 務執掌表附卷可參（本院卷一第167頁），並無職掌系爭球
14 車之管理及維護，先予敘明。

15 (2)此外，①證人翁俊雄於本院審理時固證稱：其110年6月調到
16 預約組擔任副組長後，經當時第一經理指示對系爭球車進行
17 修復，並於111年2月修復完成，從知道故障到修復費時約1
18 年多。系爭球車資料之管理透過每月場務會議提報，原告擔
19 任預約組長期間，沒有在每月場務會議或對我報告過系爭球
20 車後續修繕及處理情形，也未移交球車電腦系統，我沒有要
21 求原告要就球車建置電腦系統，沒有看過評估報告、我沒有
22 同意或授權原告將系爭球車交由竝強公司維修，系爭球車故
23 障影響球場營運（本院卷一第516至523頁）等語，②另證人
24 徐智男固證稱：我於110年7月擔任第二經理，為原告直屬主
25 管，系爭球場沒有規定也沒有要求原告建置球車管理系統，
26 預約組每月呈報球車處理情形，不記得原告有否在場務會議
27 中報告過系爭球車處理情形，沒有看過評估報告、沒有授權
28 原告將系爭球車交由竝強公司維修等語（本院卷一第524至5
29 29頁）。然查，翁俊雄任職第二經理、預約組副組長期間關
30 於系爭球車異常情形迭經場務會議中討論，有109年11月、1
31 10年8月系爭球場場務會議紀錄在卷可參（本院卷二第318、

392、437、532、602頁，本院卷三第26、136、204頁），則
翁俊雄證稱：原告未於場務會議提出討論，即有不實。

(3)至證人翁俊雄另證稱：球場採分層負責及管理，不可越級報告、工作或辦事等語，又證人林國斌於本院審理時證稱：總務組負責製作開會通知即送達文件，系爭球場採分層負責及管理，不得越級報告、工作及辦事等語（本院卷四第21至22頁）。然總經理職掌執行機關及營運中心指導，負責單位營運、內部管理及業務推展等作業單位全部成敗之責，另有預約組組長業務執掌包括承總經理之指導，有系爭球場業務執掌表附卷可參（本院卷一第167、329頁），既原告係依據總經理陳孝華指示為系爭球車之管理維護，業經證人陳孝華證述如前，核與原告職掌內容並無相戈，再參以證人林國斌於本院審理時亦證稱：總經理將本由總務組承辦之法務案件交由其擔任之預約組處理等語（本院卷四第24頁），則總經理既然負責單位營運全部責任，自為系爭球場各員之長官，其交辦業務予系爭球場各員亦屬職掌業務範圍，是原告既已依照證人陳孝華指示管理修繕系爭球車並迭向陳孝華報告，自不得以原告未向證人翁俊雄及徐智男報告系爭球車修繕處理情形，即認原告未維修或處理系爭球車。從而，被告抗辯：依照證人翁俊雄、徐智男、林國斌證述，原告未遵守分層負責、不得越級上報之規定，顯非可採，系爭球場認定原告並未盡力修繕處理系爭球車亦非事實。

3.末查，原告於系爭人評會上固陳稱：伊太執著探討原因、未能及時應變等語，然亦已迭陳稱：有陸續維修動作、讓廠商帶回去檢討、電腦故障是最貴的部分，1台18萬看能不能有其他辦法等語（本院卷一第451至453頁），則依原告所陳：業有對已進行事項為說明，亦尚難以原告就己身之反省之陳述，遽為原告對劣品曲意維護或包庇之認定。

4.綜上，系爭懲戒處分事由載稱原告對劣品曲意維護或包庇要屬不實，原告主張系爭懲戒處分無效，即屬可採。

(二)原告請求返還年終工作獎金32,270元是否有理由？

01 1. 查「作業單位：空軍清泉崗高爾夫球場」、「雇用人員之考
02 成…由作業單位依據國軍聘雇人員考成作業規定辦理，…並
03 參照行政院頒佈之軍公教人員年終工作獎金發給注意事項辦
04 理雇用人員年終工作獎金發放」，系爭管理作業規定第3條
05 第5款、第46條分別定有明文。（本院卷一第269、271至272
06 頁），次查，「為激勵現職軍公教人員士氣，慰勉工作辛
07 勞，發給年終工作獎金，…(二)一月三十一日以前已在職人員
08 至十二月一日仍在職者，依照前款規定發給一點五個月之年
09 終工作獎金…，七(三)年度中平時考核經獎懲相互抵銷後累積
10 達記過二次，或累積曠職達四日者，發給三分之一數額。」
11 系爭年終工作獎金發給注意事項第1條、第3條第2項前段、
12 第7條第3項分別定有明文（本院卷一第339至341頁）。

13 2. 此外，系爭球場核給原告111年度年終工作獎金之金額為16,
14 135元，扣繳綜所稅後實際核發15,328元，如無系爭懲戒處
15 分，原應核發48,405元工作年終獎金之情，為兩造所不爭執
16 （見不爭執事項三(一)5.），並有系爭球場111年員工年終工
17 作獎金名冊附卷可考（本院卷一第343至345頁），而系爭懲
18 戒處分為無效，既經本院認定如前，則系爭球場以前開系爭
19 年終工作獎金注意事項第3條第2項前段、第7條第3項為由，
20 僅發給3分之1數額獎金，即非有據。從而，原告依據系爭年
21 終工作獎金發給注意事項第3條第2項前段規定請求被告發給
22 獎金差額，即屬有據。再者，被告自陳：原告每月工資32,2
23 70元，應領之年終獎金為48,405元，因系爭懲戒處分被告於
24 111年度發給1/3年終獎金16,135元（未稅，本院卷一第325
25 頁），準此，被告應給付原告差額為32,270元（計算式：00
26 000-00000=32270），則原告請求被告給付前開差額，自屬
27 可採。

28 (三)系爭調職處分有否違反勞基法第10條之1？原告請求確認系
29 爭調職處分無效是否可採？是否應回復預約組組長職位？

30 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
31 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機

01 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
02 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
03 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
04 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法
05 第10條之1定有明文。次按按雇主調動勞工工作，不得違反
06 勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不
07 當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之
08 變更，勞基法第10條之1第1款、第2款定有明文。揆其立法
09 意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷
10 之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接
11 受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量。（112年度台
12 上字第1278號判決要旨參照）

13 2.原告主張：(1)系爭工作規則並無調職約定，(2)另原告係收到
14 檢討會通知，被告並未召開系爭人評會，且被告所稱系爭人
15 評會亦未有調職後之總務組組長參與，被告調動原告未得原
16 告同意，且不具經營上需要，具有不當動機及目的，(3)又系
17 爭調職令無記載調職之原因、認定事實及法律依據，且調職
18 後工作條件顯已不同，已對原告生不利益，況原告之考成均
19 屬良好，被告為違法調職等語。被告則抗辯：(1)系爭工作規
20 則第3條第2項、第9條均有明文約定被告得調任原告，原告
21 無正當理由不得拒絕，(2)此外，原告因督導管理下屬不周無
22 法勝任主管職務，調職乃企業經營所必須，系爭球場於111
23 年4月19日呈報被告關於原告之職務調整建議，並檢附簽呈
24 及調職建議、系爭人評會會議記錄、系爭懲戒處分為佐，則
25 被告對原告所為調職乃經營上之必要，無不當目的，(3)另原
26 職與新職之職等相同、薪資不變，勞動條件並未變更，亦為
27 原告得以勝任、不影響原告及家庭利益，(4)再者，原告考成
28 結果與調職原因無關，(5)佐以，於系爭球場針對原告延誤修
29 繕及留置球車並造成營收損失等情召開系爭人評會，原告亦
30 已坦承錯誤，本件再翻異前詞即非可採。(6)被告非以原告經
31 系爭懲戒處分為由將原告調職等語。

3.經查

- (1)「主旨：核定貴球場預約組長趙誠名先生調任場務組維保員，自111年5月16日起生效」、「說明一、依據貴球場111年4月19日清高字第1110000067號呈辦理」、「現任等級5等3級、職稱預約組組長，新任等級5等3級、職稱場務組維保員，月薪32,270」，「原因：依照球場職務調整建議案辦理」，有系爭調職令及檢附之空軍服務作業單位雇用人員調職名冊在卷可參（本院卷一第29至31頁），此外「主旨：檢呈球場建議預約組長趙誠名職務調整相關資料」、「區分：調職，原任單位名稱預約組，職等5等3級，職稱組長，新任：場務組，職等5等3級，職稱維保員」，有系爭球場111年4月19日清高字第1110000067號簽呈（下稱系爭簽呈）及檢附之調職建議表在卷可考（本院卷第335至336頁），被告亦陳稱：系爭簽呈是系爭調職令說明欄第一項所稱函文全部內容等語（本院卷一第29、61、319頁），準此，則原告主張系爭調職令並未敘明調職事實及原因，即屬有據。
- (2)被告固舉111年3月1日系爭球場球車召開之系爭人評會會議紀錄為憑（本院卷一第451至459頁），抗辯：依照會議內容認有將原告調職之必要等語。然前會議結論既未經系爭簽呈列為系爭球場職務調整建議案之內容，則被告抗辯：系爭會議紀錄內容與系爭調職處分相關，即尚非有據。
- (3)佐以，依照系爭人評會會議內容，亦有以原告遭記過處分，已不適任現職為由，作為原告有職務調整必要之認定（本院卷一第458頁），然原告遭記過處分部分，因系爭懲戒處分業經本院認定為無效，已如前述，則被告據為調整原告之職務之理由，仍有未當。至於被告抗辯：原告對於副組長及桿弟監督管理不當等情，並非關下屬作業紀律之要求，另律師酬金之給付，均非預約組長職務範疇，有系爭球場職掌表附卷可查（詳下述），並經證人陳孝華於本院審理時證述：副組長犯錯為個人行為與工作事項無關，訴訟案件移交總務組是因本屬總務組業務等語明確（本院卷一第511頁），則被

告據為調職之原因，均有未洽。

(4)再參以，「預約組組長」業務執掌包括承總經理、副總經理、第一經理、第二經理之指導，督導預約組各項作業推展及執行，負責預約組人員管理調配與運用、考核工作及獎懲會議、員工作業紀律要求、職前訓練、臨時或其他交辦事項，對照「三等維保員」職掌內容為一般維護工作（包含花木養護、林間帶清整、除草、除蟲、澆水）、在一二等維保員帶領下，協助或執行場面複雜或具技術性維護工作、各式剪草機具及場務用車保養修護、負責區安全維護、臨時或其他交辦事項，工作條件顯有不同，有系爭球場業務執掌表附卷可參（本院卷一第167、332頁）；從而，系爭調職處分既已對原告生有不利利益，原告主張系爭調職處分與前開勞基法第10條之1規定相違，即屬可取。被告故抗辯：原告係以環保員聘用，調任維保員與原職務相同等語，然原告前已於107年4月16日經調任預約組組長，為兩造所不爭執，則原告調職前已非環保員職務，是被告此部分抗辯，即有誤解，尚非可採。

4.從而，被告所為系爭調職處分在業務上難認有必要性及合理性，衡酌與勞工接受調職後產生之不利利益程度，認系爭調職處分與勞基法第10條之1規定相違，是原告請求確認系爭調職處分無效，即屬可採。

(四)末按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告另請求被告恢復原告原職等語，然被告現行組織編制、人員編排為何，均未見原告提出相關事證以為說明，則是否尚有原職可派，即屬未明，況勞動力之受領具有高度人格屬性，勞工職務內容為何要屬雇主經營自治與自主之範疇，是原告請求被告將原告恢復原職，難認有據，並非可採。

(五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之

行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第2項定有明文。另遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別定有明文。本件原告請求被告給付系爭年終工作獎金差額賠償債權核屬無確定期限之給付，自應經原告之催告而未為給付，被告始應負遲延責任。準此，原告請求被告給付自追加狀繕本送達之翌日即112年4月18日起（見本院送達證書，本院卷一第251頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計付之遲延利息，核屬有據，應予准許。

五、綜上，原告請求確認系爭懲戒處分、系爭調職處分無效，及請求被告給付32,270元及自112年4月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分（主文第2項），既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

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。

01 中 華 民 國 113 年 9 月 20 日
02 書記官 江沛涵