

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第254號

原告 高蘇美
訴訟代理人 劉冠廷律師
張道鈞律師
林琬純律師
被告 台灣杜邦股份有限公司

法定代理人 陳俊達
訴訟代理人 朱瑞陽律師
許雅婷律師

上列當事人間請求確認調動無效等事件，本院於民國114年5月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認被告於民國113年5月10日將原告由桃園廠人資經理調動至竹南廠擔任資深人資專員之調動處分無效。
- 二、被告應回復原告桃園廠人資經理之原職，並應按月於每月25日給付原告新臺幣36萬0,092元，及於每年6月25日及12月25日各給付原告新臺幣33萬8,372元。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第二項所命給付，各項已到期部分得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國79年9月1日起受僱於被告，自105年4月起擔任被告桃園廠人資經理，惟被告於109年11月13日以「業務性質變更」為由終止兩造間勞動契約，伊乃起訴請求確認兩造間僱傭關係存在並請求被告給付違法解僱期間薪資，經法院判決認定伊訴有理由確定在案（下稱前案訴訟）。嗣伊憑前案訴訟判決主文之諭知請求被告回復伊原職，詎被告竟於113年5月10日約談伊，並提供「復職通知書」及「職位說明書」等文件予伊，除強迫伊必須配合被告

01 所指定之5月13日作為到職時間外，不顧伊原任之桃園廠人
02 資業務仍存在，竟要求伊必須至距離桃園廠65公里外之竹南
03 廠（即被告竹科二廠）報到，並降調伊為「資深人資專員
04 （Sr. HR Specialist）」（下稱系爭調動），且要求伊須配
05 合每日到竹科二廠上班6個月後始得提出混合工作制之申
06 請。就調職前後之職級，依據被告111年以後採行之職級系
07 統，伊原任之「人資經理」為000職級，而降調後之「資深
08 人資專員」則係000職級；就調職前後之工作內容，伊原係
09 被告人資部門除人資協理即訴外人甲○○外，年資最長、薪
10 資最高及在職期間表現最佳之人資部門員工，具有管理廠區
11 人資部門之職務權限，係為領導及業務團隊之合作夥伴，降
12 調後擔任之「資深人資專員」為負責行政庶務之人資行政人
13 員，實際工作內容係拼湊被告於國內各廠之行政庶務，被告
14 顯因伊取得前案訴訟勝訴判決而故意違法降調伊為「資深人
15 資專員」，並調動工作地點，使伊每日需費時3小時以上、
16 將近4小時之時間通勤。伊因曾遭被告違法解僱在先，深恐
17 若不配合被告違法調動之行為，將因違反被告指示而再遭到
18 解僱，只得先依被告安排前往竹科二廠報到，惟伊並未同意
19 系爭調動，並於113年5月10日復職會議後，以電子郵件方式
20 向甲○○多次重申「對於復職後的職務調動」（包含工作內
21 容、職稱職級、工作地點等）仍有爭議之立場。因被告調動
22 伊之工作地點、剝奪原職位之職權、調降職級係濫用雇主人
23 事管理權限，所為系爭調動對於伊個人勞動生活（包括職級
24 及職務內容）可能性之開展、家庭生活利益均侵害重大，系
25 爭調動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款、第
26 2款、第5款規定，經伊申請勞資爭議行政調解，被告仍斷然
27 拒絕依前案訴訟判決主文回復伊原職，爰提起本件訴訟等
28 語，聲明：（一）確認被告於113年5月10日將原告由桃園廠人資
29 經理調動至竹南廠擔任資深人資專員之調動處分無效；（二）被
30 告應回復原告桃園廠人資經理之原職，並應按月於25日給付
31 新臺幣（下同）36萬0,092元，及於每年6月25日及12月25日

01 給付33萬8,372元；(三)前項請求，願供擔保請准宣告假執
02 行。

03 二、被告則以：

04 (一)伊隸屬於杜邦集團，自100年起配合杜邦全球集團政策在臺
05 多次進行企業整併及事業轉型，由全球第二大化工事業體轉
06 型為高科技導向之特種材料事業供應商，構成業務性質變
07 更。又伊與訴外人陶氏化學於108年4月至6月間完成在臺企
08 業間之併購，伊在臺員工人數增逾千人，伊之竹科一廠、二
09 廠因企業整併轉型為伊之主力營運廠區，經營半導體相關業
10 務，兩廠員工人數大幅增長，但原告原任職之桃園廠不論業
11 務及員工人數皆因伊配合杜邦集團整併精簡政策出脫相關事
12 業（含人員）而持續萎縮，加上伊人力資源部門跟隨企業組
13 織及業務變動而持續整合改造，原告原擔任之駐場人資之工
14 作質量及執行業務大幅減少，已無在桃園廠設置專職駐場人
15 資人員之必要性及合理性，伊乃依勞基法第11條第4款規定
16 於109年12月31日終止與原告之勞動契約，雖前案訴訟判決
17 認定原告之訴有理由，伊依前案訴訟判決結果使原告復職，
18 並因目前伊竹科一、二廠及桃園廠之員工人數各為549人、4
19 87人及102人，而將原告調任至伊主力營運廠之竹科二廠擔
20 任資深人資專員，系爭調動不僅係伊營運業務所急需，亦是
21 伊對原告之器重，又原告係繼續擔任人資工作，調動後之人
22 資工作對原告體能及技術均可勝任，對原告之原有薪資福利
23 亦不變，且伊就系爭調動對原告造成之交通往返之不便，除
24 原告原有之汽車津貼每月2萬元、交通津貼1,720元外，並額
25 外提供原告在竹南租屋補助每月00元，已提供合理且必要
26 之協助，使原告得兼顧家庭生活利益，況系爭調動對原告造
27 成之不便，未逾越客觀合理可忍受之範圍，並未違勞基法第
28 10條之1之規定。

29 (二)自110年5月起，伊國內之專職駐廠人資僅有2名即訴外人乙
30 〇〇及丙〇〇，分別配置於竹科一、二廠，其等尚須兼辦伊
31 其他廠區之駐廠人資工作，伊竹科二廠是杜邦全球半導體事

01 業群中CMPT製造工廠，且伊配合杜邦集團政策將於1至2年內
02 將杜邦全球半導體事業群中之ACST研發及銷售團隊約百人從
03 竹科一廠整合遷往竹科二廠，屆時竹科二廠將為伊在國內半
04 導體事業群中之主力營運廠區，且員工總人數將逾600人，
05 伊將原告調至該廠區係對原告委以重任，且係伊營運所必
06 須，並非原告所稱報復；系爭調動後原告之薪酬福利並未減
07 少，且原告仍從事人資工作，並負責伊國內各廠區之招聘、
08 派遣人員之管理及離職程序等伊營運業務重要之人資工作，
09 並無原告所稱大材小用之情形，況伊身為雇主本即有在所有人
10 人資人員中分派調度工作之指揮監督權，且工作調動五原則
11 亦無須得員工同意之法定要件；再者，杜邦集團早於112年3
12 月起即將包括伊在內之全球關係企業各部門單位之工作職務
13 進行職級調整，職級調整為杜邦集團全球政策，與原告個人
14 並無干係，就杜邦全球人資部門組織而言，於杜邦關係企業
15 全球各廠區擔任駐廠人資之主管，大多亦僅為000職級，倘
16 該廠區員工人數少於300人，即便擔任主管，亦僅為000職
17 級，伊之人資長即人資協理甲○○為000職級，竹科一、二
18 廠駐廠人資主管乙○○及丙○○則均為000職級，因原告調
19 職後非人資主管，故其為000職級，如原告仍任桃園廠駐廠
20 人資，因桃園廠員工人數未逾300人，亦僅為000職級，故伊
21 並無將原告降職之情形，況伊作為雇主本即無需擔保員工在
22 任職期間永遠維持某一特定職等之法律上或契約上義務，亦
23 無擔保員工永遠只須做其想擔任之工作職位或想做之工作內
24 容之法律上或契約上義務；就原告因系爭調動所生之交通往
25 返不便，伊已額外提供租屋補助，及於租屋前之交通費補
26 助，伊提供之協助已兼顧原告之利益，故系爭調動並無不
27 法，況原告於113年5月10日之會談中並未拒絕系爭調動；至
28 於原告提出之混合工作制部分，因原告剛至竹科二廠報到，
29 對竹科二廠工作環境、人員均不熟悉，伊希望原告每日親至
30 廠區上班6個月，其後仍可開始適用混合工作制，伊已提供
31 原告諸多彈性與便利，實已提供原告調職之相關協助等語置

01 辯，聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請
02 准宣告免為假執行。

03 三、兩造均不爭執：

04 (一)原告自79年9月1日起受僱於被告，自105年4月起擔任被告桃
05 園廠人資經理，期間於104年1月至105年3月31日兼任臺灣區
06 最高人資主管（HR Head），月薪36萬0,092元（包含本薪33
07 萬8,372元、交通津貼1,720元、汽車津貼2萬元）。嗣被告
08 於109年11月13日以「業務性質變更」為由終止兩造間勞動
09 契約，原告即起訴請求確認兩造間僱傭關係存在並請求被告
10 給付違法解僱期間薪資，經本院以110年度重勞訴字第37
11 號、臺灣高等法院以111年度重勞上字第45號、最高法院以1
12 13 年度台上字第263號民事判決認定原告之訴有理由確定在
13 案。

14 (二)被告於國內設有臺北辦公室、大園廠、五股廠、桃園廠、竹
15 科一廠、竹科二廠及臺南辦公室、竹東實驗室等工作地點，
16 被告現設有人資協理1名，另竹科一廠（兼臺北辦公室及桃
17 園廠）、竹科二廠（兼大園廠、五股廠、臺南辦公室及竹東
18 實驗室）各設置有人資經理1名，竹科一廠、竹科二廠另配
19 有人資專員。

20 (三)被告於113年5月10日與原告會談，並現場提供「復職通知
21 書」及「職位說明書」等文件予原告，指定原告於113年5
22 月13日至被告竹科二廠報到，將原告調動至距離原工作地點
23 即桃園廠65公里外之竹科二廠，並調任為「資深人資專員
24 (Sr. HR Specialist)」(即系爭調動)。

25 (四)被告為系爭調動後，原告每月薪資及汽車津貼、交通津貼仍
26 與原職位相同，被告於113年5月30日承諾另給予原告上限為
27 每月00元之租房補助，於找到房子前則每月給予額外交通
28 津貼000,000元。

29 (五)原告自113年12月1日開始適用被告混合工作制，一週五個工
30 作日，其中週四及週五兩個工作日均為遠距辦公。

31 四、本院之判斷：

01 (一)系爭調動違反勞基法第10條之1第2款規定：

02 1.按雇主確有調動勞工工作必要，應依勞基法第10條之1：

03 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
04 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
05 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
06 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
07 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
08 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」規定，作
09 為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符合勞資雙方權益及有
10 無違反誠實信用原則之具體化基準，其立法意旨係雇主調動
11 勞工應受權利濫用禁止原則之規範。再按雇主縱使維持原有
12 職稱與工資等勞動條件，但若調動之新工作將造成勞工人格
13 權的損害，亦非屬合法之調職。而人格上的精神性利益並不
14 能僅以金錢計算，亦即造成人格權受損之不利益待遇，應該
15 解釋為不僅只有降調、減薪等經濟層面上給予不利益對待，
16 也包含在精神層面上給予不利益之對待，例如調動後勞工無
17 法發揮所長，造成工作技能鈍化及勞動尊嚴貶損，即謂不利
18 之待遇（最高行政法院107年度判字第204號判決要旨參
19 照）。因此，雇主對於勞工所為之調動行為，縱使在薪資等
20 經濟層面上並未帶來不利益結果，如在精神層面上給予不利
21 益，亦應認為該當於不利益待遇。

22 2.兩造均不爭執系爭調動將原告由「主管職」調為「非主管
23 職」。原告原職桃園廠人資經理，具有管理廠區人資部門之
24 職務權限，與當地領導團隊合作並增加人資價值在工廠及事
25 業部門，引領重要之人力資本以符合工廠及事業部門之策略
26 方向，以確保工廠一致性人力資源活動應用並管理員工關
27 係；新職竹科二廠（即竹南廠）資深人資專員，工作職掌
28 為：(1)各廠區派遣人員合約管理、報到、離廠管理及考勤
29 等，(2)各廠區離職作業，(3)各廠區招聘直接人力及支援性崗
30 位，(4)人力資源部門行政事務如費用請款作業、公告發放、
31 工作證申請等，(5)接收並了解員工對考勤系統或薪資問題、

01 追蹤進度並回覆等，(6)支援臺南辦公室，(7)其他主管交辦事
02 項，有職位說明書及被告工廠人資主管職務說明在卷可憑
03 (見本院卷第109-116頁)，堪認原告主張系爭調動後之新
04 職偏向機械性行政庶務之處理，無法發揮其過去累積之領導
05 專長，無法從工作勞務提供過程獲得職場自我成就等語，並
06 非無據。加以，系爭調動後，原告之薪資雖未減少，然被告
07 自承獎金目標比重按職級由主管職之000調整為非主管職之
08 000，可見系爭調動對原告之勞動條件確有不利益之變更。
09 另被告固提出原告前經資遣時所進行交接工作之郵件（見本
10 院卷第317-323頁），抗辯原告過度美化原職工作內容，然
11 上開郵件僅能呈現原告前於交接當下需跟催、待完成之工作
12 內容，尚無從完整還原原告原職桃園廠人資經理之工作全
13 貌，進而否認原告原主管職之領導、統合地位與專業價值。
14 是綜上以觀，堪認原告主張其原先在被告服務30年以上，職
15 居整體人資部門次高之經理職位，遭調動為非主管職、主要
16 負責行政庶務之人資行政人員，落差之鉅，已對其人格產生
17 精神層面不利益對待等語，應為可採，揆諸前揭說明，可謂
18 勞動條件之不利益變更，故違反勞基法第10條之1第2款規
19 定。

20 3.雖然，勞工是否擔任主管職務，除受僱者主觀上之自身能力
21 等因素外，公司對所屬員工就事務之處理，若具有使用從屬
22 與指揮命令之性質，祇要無違反強制、禁止規定或團體協約
23 之情形，屬雇主經營自由權之一環，被告固抗辯基於公司人
24 力配置合理性之企業營運需要，必須將原告調任至竹科二廠
25 等語，然而，此僅能說明被告有人資調度之必要，被告並未
26 提出公司考核辦法、作業標準或其他相關規範，說明將原告
27 職務由原本之主管職調整為非主管職之事由或依據（即在被
28 告有人資調度之情況下，何以需調整為非主管職務者為原告
29 而非其他人資人員），要難認系爭調動符合被告歷來調派習
30 慣、具正當性。

31 4.綜上，系爭調動對原告之勞動條件為不利益之變更，違反勞

01 基法第10條之1第2款規定，因此，系爭調動為不合法之調
02 動，洵堪認定。

03 (二)原告請求確認系爭調動無效，被告應回復原告之原職，並按
04 月給付薪資及每年年中、年終獎金，為有理由：

05 1.按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
06 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」，係
07 在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本
08 條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管
09 制之目的與內容（大法官釋字第726號解釋理由書參照）。
10 次按，勞基法第1條揭櫫其立法目的在於保障勞工權益，加
11 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準
12 之規定，是雇主調動勞工之行為，違反勞基法第10條之1規
13 定者，該調動應屬違反禁止規定，而為無效。

14 2.系爭調動違反勞基法第10條之1第2款規定，已如前述，為不
15 合法之調動，揆諸前開規定及說明，系爭調動應屬無效。從
16 而，原告請求確認系爭調動無效，並請求被告應回復系爭調
17 動前之原告原職務，暨按月給付原告薪資及每年年中、年終
18 獎金，即屬有據。

19 五、綜上所述，原告本件請求，均為有理由，應予准許。

20 六、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第2項所示金錢給付
21 勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權
22 宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為
23 准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌
24 定相當之金額。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
26 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日
29 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 諤

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

03 書記官 王曉雁