

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞簡字第3號

原告 蘇育德
訴訟代理人 楊讀義律師
被告 中鴻鋼鐵股份有限公司

法定代理人 曾貴松
訴訟代理人 尤中瑛律師

上列當事人間請求確認降職處分無效等事件，本院於民國114年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認被告於民國113年9月9日對原告所為調職處分無效，被告應回復原告原任鋼管廠製管二課副課長（職等8）之職務。
- 二、被告應給付原告新臺幣29,226元，及自民國114年3月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國114年2月1日起至原告復職前1日止，按月於次月10日給付原告新臺幣5,000元，及自各該月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣29,226元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第三項於各期履行期屆至後，得假執行；但被告就屆期部分各以新臺幣5,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序部分

確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其原任副

01 課長，被告免除其擔任主管職務之調職處分係違法無效等
02 語，為被告所否認，則被告所為處分是否有效即屬不明確，
03 致原告於私法上地位有受侵害之危險，且該危險得以確認判
04 決除去之，是原告提起本件訴訟，自有確認利益。

05 貳、實體部分

06 一、原告主張：伊自民國102年6月17日起受雇於被告，擔任鋼管
07 廠鹿港廠區興建委員會設備分組機械小組工程師，於109年1
08 1月1日升任同廠區製管二課副課長（職等8），自113年7月
09 份起本薪為新臺幣（下同）55,592元，並領有主管加給5,00
10 0元。詎被告於113年9月9日以伊違反從業人員倫理規範（下
11 稱倫理規範）5.2規定為由，以113中鴻人字第045號人事異
12 動通告（下稱系爭調職處分），將伊調動為廠長室作業工程
13 師（職等7-8，即職等7.5），經異動後工作內容不變，然不
14 予發給主管加給5,000元，且113年度年終獎金減少5,559
15 元，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款
16 規定，爰訴請確認系爭調職處分無效，使伊回復原職；暨依
17 兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付113年9月至114
18 年1月間短付之主管加給及年終獎金共計29,226元，並自114
19 年2月起至復職前1日止，按月發給主管加給5,000元及其法
20 定遲延利息等語，並聲明：如主文第1至3項所示。

21 二、被告之答辯：伊於113年8月2日將廠務二課之「空壓機房漏
22 水修補工程」（下稱系爭工程）以20,600元，發包與訴外人
23 誠鑫富有限公司（下稱誠鑫富公司）施作。詎原告明知誠鑫
24 富公司實際負責人為其配偶即訴外人黃曉琪，竟未依倫理規
25 範6.1.1規定，主動向廠處長以上主管充分揭露利害關係，
26 業已違反倫理規範5.2規定，伊自得斟酌上開情事，並衡量
27 原告時任製管二課副課長，執掌指揮鹿港廠區最大製造單位
28 人員調度，負責生產營運品質績效，自應嚴格恪守倫理規範
29 等情，而為企業經營上所必須之職務調動。又系爭調職處分
30 業經原告書面同意，且與「降調」有別，僅係調離主管職
31 務，非屬懲戒從業人員違法行為，自合於勞基法第10條之1

01 第1、2款規定。而系爭調職處分既屬合法有效，原告自無由
02 請求給付主管加給及年終獎金差額等語置辯，並聲明：原告
03 之訴駁回。

04 三、兩造不爭執事項（見本院卷第177、178、184、185、222
05 頁，並依判決格式調整用語及修正文字）：

06 (一)原告自102年6月17日起受雇於被告，擔任鋼管廠鹿港廠區興
07 建委員會設備分組機械小組工程師。

08 (二)原告於102年6月17日接受新進人員職前訓練，並參與從業人
09 員倫理規範之課程；該規範並於被告公司公開網站可得查
10 詢。

11 (三)原告於109年11月1日升職為鋼管廠鹿港廠區之製管二課副課
12 長（職等8），自113年7月份起本薪為55,592元，並發給主
13 管加給5,000元。當月20日發放本薪半數，其餘半數本薪及
14 其他項目，均於次月5日發給。

15 (四)誠鑫富公司於113年7月15日設立登記，公司所在地與原告住
16 所相同，唯一董事即負責人黃淑蕙為原告配偶黃曉琪之姐，
17 該公司於113年12月16日解散。

18 (五)被告於113年8月2日將廠務二課之系爭工程，發包與誠鑫富
19 公司施作，約定報酬20,600元

20 (六)黃曉琪於113年7月底，自秉真工程有限公司離職，至誠鑫富
21 公司任職，並擔任系爭工程之工地負責人。

22 (七)原告未參與系爭工程之發包議價及批核流程。

23 (八)被告於113年9月9日以原告違反倫理規範5.2規定為由，以11
24 3中鴻人字第045號人事異動通告，將原告職務異動為鋼管廠
25 廠長室作業工程師（職等7-8，即職等7.5），並取消發給主
26 管加給5,000元（本薪維持55,592元），113年9月薪資之主
27 管加給僅給付1,333元。

28 (九)原告因系爭調職處分，致113年度年終獎金減少5,559元。

29 四、本院之判斷：

30 (一)被告所為系爭調職處分，有無違反勞基法第10條之1規定？

31 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

01 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
02 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
03 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
04 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
05 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
06 條之1定有明文。又雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經
07 營之必要性及調職之合理性，不得對勞工之勞動條件為不利
08 之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所表示
09 之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號民事判
10 決意旨參照）。查被告於113年9月9日以原告違反倫理規範
11 5.2規定為由，將原告職務自製管二課副課長（職等8），
12 異動為廠長室作業工程師（職等7-8，即職等7.5），並取消
13 發給主管加給5,000元等情，為兩造所不爭執（見三、第
14 (三)、(八)項），則被告將原告自原任副課長職務，調動擔任非
15 主管職，並取消發給主管加給5,000元，而為降級減薪之處
16 分，顯屬雇主對勞工之工資及其他勞動條件為不利益之變
17 更。

18 2. 被告雖辯稱原告明知系爭工程承攬人誠鑫富公司之實際負責
19 人為其配偶黃曉琪，竟未依倫理規範6.1.1規定，主動向廠
20 處長以上主管充分揭露利害關係，已違反倫理規範5.2規
21 定，伊係基於企業經營上所必須，得為系爭調動處分等語。
22 惟依倫理規範6.1.1規定：「從業人員如欲豁免為5.2條之適
23 用，應主動向廠處長以上主管充分揭露第5.2條所列人員或
24 企業與各該法律行為之利害關係，及對公司並無不利且符合
25 營業常規之理由，並應經總經理核准許可。」；而倫理規範
26 5.2.1、5.2.2規定：「從業人員執行職務時，應以客觀及有
27 效率之方式處理，避免利用其在公司擔任之職務，而使自
28 身、配偶、父母子女、三親等以內之親屬，或此等人員直接
29 或間接享有相當財務上利益之企業，獲致不當利益」（見本
30 院卷第125、127頁），可見上開規範係禁止被告之員工就其
31 執行職務行為，使自身或關係親近之親屬受有不當利益。

01 3.然查，系爭工程係由被告公司採購處承辦，原告未並參與工
02 程發包、議價及批核等流程，有被告公司傳真議價信函附卷
03 足稽（見本院卷第27頁）；且施工地點位在被告公司廠務二
04 課，亦與原告任職之製管二課無涉，分屬獨立無隸屬關係部
05 門等事實，有被告公司鹿港廠區組織表在卷可憑（見本院卷
06 第123頁），上情復為被告所不爭執（見三、第(五)、(七)項，
07 本院卷第186頁），可見系爭工程之發包、監督、管理或其
08 他相關事項，均非屬原告執行職務上之行為，自不符倫理規
09 範5.2.1、5.2.2所定情事，則被告以原告違反上開規範為
10 由，為系爭調職處分，難認有據。被告復未能說明其基於企
11 業經營所需，有何調動原告職務之必要，是被告辯稱其係基
12 於企業經營上所必須，而合法調動原告之工作云云，即無可
13 採。

14 4.至被告辯稱其係經原告同意後，始為系爭調職處分云云，固
15 據提出原告簽名之同意書1紙為據（見本院卷第133頁）。惟
16 勞基法第1條揭櫫其立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇
17 關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規
18 定，準此，勞基法第10條之1規定即屬民法第71條所稱禁止
19 規定。倘雇主故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意」之
20 手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定
21 及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約
22 內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間
23 接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此
24 情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意為無
25 效，以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規定
26 而制定之本旨（最高法院103年度台上字第2700號民事判決
27 意旨可參）。查上開書證僅於標題記載「同意書」，觀諸其
28 內容則泛載：「二、因業務需要調整職位，……。二、經詢
29 問原告本人，已清楚職務異動後薪資等級及主管加給之差
30 異。」，未見原告有為同意調動職務之明確記載，是已難憑
31 此認定原告有為同意調職之意思表示。縱認原告有為同意之

01 意思表示，然上開同意書並未具體說明調職依據為何，亦難
02 想像原告有無由同意降級減薪之可能，是無從認定原告係於
03 締約完全自由之情況下，簽訂上開同意書。而系爭調職處分
04 已使原告調動後工資及職等產生不利益之變更，業如前述，
05 故該同意書之締結顯對原告造成重大不利益，而有顯失公平
06 情事，依上開說明，該合意即為無效，自不得憑此而為有利
07 被告之認定。從而，被告上開抗辯，亦不足採。

08 5. 綜上，被告所為系爭調職處分在業務上難認有必要性及合理
09 性，衡酌原告接受調職後產生之不利益程度，認系爭調職處
10 分與勞基法第10條之1規定相違，係不合法，是原告請求確
11 認系爭調職處分無效，即屬有據。

12 (二)原告請求被告給付薪資部分：

13 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
14 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
15 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
16 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
17 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
18 提出時起，負遲延責任；民法第487條、第235條及第234條
19 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之
20 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
21 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
22 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
23 民事判決意旨參照）。

24 2. 查被告所為系爭調職處分違反勞基法第10條之1規定，為無
25 效，業經本院認定如前，則原告因系爭調職處分，自113年9
26 月9日起改任廠長室作業工程師，而無法按原擔任製管二課
27 副課長一職提供勞務，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之
28 義務。又原告於113年9月9日調職後，經被告取消發給每月
29 主管加給5,000元，於113年9月薪資之主管加給僅給付1,333
30 元，且113年度年終獎金因而減少5,559元等情，為兩造所不
31 爭執（見三、第(八)、(九)項）。從而，原告請求被告給付於11

01 3年9月至114年1月期間短付之主管加給及年終獎金共計29,2
02 66元（5,000元×5月+5,559元-1,333元=29,266元）；及
03 自114年2月1日起至原告回復原職前1日止，按月於次月10日
04 給付原告5,000元及其法定遲延利息，即屬有據，應予准
05 許。

06 五、綜上所述，被告所為系爭調職處分違反勞基法第10條之1規
07 定，從而，原告請求確認系爭調職處分無效；暨依兩造間勞
08 動契約之約定，請求被告給付29,266元及自起訴狀繕本送達
09 翌日即114年3月21日（見本院卷第113頁所附送達回證）起
10 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自114年2月1日
11 起至回復原職之前1日止，按月於次月10日給付5,000元，及
12 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
13 之利息，均有理由，應予准許。

14 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
15 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
16 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
17 項定有明文。本件原告勝訴部分，應依上開規定依職權宣告
18 假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或
19 於提存後，免為假執行。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
21 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

22 八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 114 年 7 月 17 日
24 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

25 以上正本係照原本作成。

26 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
27 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 7 月 18 日
29 書 記 官 洪 婉 真