

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第13號

上訴人 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

被上訴人 方慶全

訴訟代理人 黃淑芬律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，上訴人對於民國113年12月27日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第161號第一審判決提起上訴，本院於114年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國107年12月3日起受僱於上訴人擔任高雄分公司審查部之審查職務辦事員，嗣於108年6月1日起正式任用為高雄分公司高級辦事員；於108年至110年間因工作表現績效良好，每年考核皆甲等以上，每年晉薪一級，於111年8月16日經上訴人晉升為領組，111年間考核甲等，晉薪為8等8級。嗣於112年9月15日間，因伊向其他同事談及訴外人陳彥合之事，遭其錄音並向臺灣高雄地方檢察署(下稱高雄地檢署)對伊提起妨害名譽之告訴(已受不起訴處分)，伊亦向該署對陳彥合提起妨害秘密之告訴(嗣已提起公訴)。又伊前於112年12月13日向上訴人之母公司即第一金融控股股份有限公司(下稱第一金控公司)檢舉近年在上訴人遭受之惡語攻擊、加班當天工時超過12小時、加班未給

01 予30分鐘休息時間、申請喪假百日內未核准且默許同事間非  
02 法錄音等不當待遇（下合稱系爭檢舉），竟遭上訴人於113  
03 年1月29日函知陳彥合申訴伊散播不當言語致人身受辱一  
04 事，經人事評議會決議核予申誡二次。其後上訴人之總經理  
05 約談伊，表示要將伊從審查人員調職為業務人員，伊當下未  
06 同意，並於113年4月26日向朱耀億代經理回覆不同意調任，  
07 然當天即收受112年度考核通知「乙上」，與伊於112年度表  
08 現不符。嗣上訴人之董事長於113年6月5日又約談伊，表示  
09 若伊不對陳彥合撤告，就要資遣或調職為業務人員；隨即朱  
10 耀億持113年6月11日生效之員工派令將伊調職為高雄分公司  
11 業務人員（下稱系爭調職處分），要求伊簽名，遭伊拒絕，伊  
12 並於113年6月12日高雄分公司會議紀錄簽到處簽名並記載已  
13 於派令簿上登載不同意調任等文字。則上訴人所為系爭調職  
14 處分，顯係基於威脅伊撤回對陳彥合之訴訟及就系爭檢舉函  
15 所為秋後算帳，欠缺企業經營上必要性及合理性，且不利原  
16 有之勞動條件。又伊受僱之勞動契約係審查人員，對業務開  
17 發行為並不熟悉，客源掌握在業務人員手中；再依業務人員  
18 績效考核辦法第5條第3項第2款規定，如考核結果有連續二  
19 季未達標準者，或有連續三季（含）以上之得分平均數未達65  
20 分者，公司將終止勞動契約，辦理後續資遣事宜，足見上訴  
21 人顯係以調職方式，迫使伊無法在公司生存。則該調職處  
22 分，已違反兩造間勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第  
23 10條之1第1、2、3款規定而無效等情。爰依兩造間勞動契  
24 約、勞基法第10條之1之規定，聲明：1.確認上訴人於113年  
25 6月11日對被上訴人所為之調職處分無效。2.上訴人應回復  
26 被上訴人原審查人員職務。

27 二、上訴人則以：上訴人於工作規則第9條、人事管理規則第17  
28 條及78條，均載有上訴人得發動調職、員工應配合之規定，  
29 足見上訴人有單方發動調職權限。又被上訴人曾於111年12  
30 月13日簽署第一金控員工行為準則聲明書，其第2條即規定  
31 員工應服從公司依職期輪調、部門間調動及投資事業間商借

01 調等約定，則上訴人發動調職，除應遵守調動五原則外，本  
02 毋庸再額外取得被上訴人之同意。再者，113年6月11日之系  
03 爭調職處分，係因上訴人高雄分公司業務人員於112年10月  
04 間歷經多人離職，從同年6月最高11人降至7人，又無法招募  
05 補充人力，於113年6月間並有1位業務要離職，而每月底結  
06 算貸放數字（即業績）從112年初每月新臺幣（下同）15億元  
07 以上逐步下滑，至113年3月至6月，每月不到12億元，是審  
08 查人員於112年初原為3人，於112年6月降為2人，嗣每月審  
09 查案件數均不到10件，未必需維持2名審查人員編制，復基  
10 於高雄分公司急缺業務人力下，考量被上訴人先前曾長達18  
11 年於銀行從事企金業務，符合擔任業務人員所需之專長與經  
12 驗，基於業務人員需求及被上訴人之專業，乃自高雄分公司  
13 審查人員2名中，將被上訴人轉調為業務人員，實屬企業經  
14 營上所必須，並無不當動機及目的。又被上訴人調職前後之  
15 薪資相同，僅變更工作內容，上訴人亦提供客戶名單及教育  
16 訓練課程予被上訴人，並無勞動條件不利益變更而違反勞基  
17 法第10條之1規定。況上訴人多次於內部會議上指示應辦理  
18 輪調，包括「業審輪調」（即審查人員與業務人員間輪  
19 調），且此輪調已多有前例，自被上訴人107年12月到職時  
20 起，上訴人已曾有6名審查人員受輪調為業務人員，及3名業  
21 務曾受輪調為審查人員，且不乏受輪調為業務人員後，表現  
22 良好、升任副理，足見此屬常態，並非將審查人員轉業務即  
23 試圖資遣。至於被上訴人遭董事長約談乙事，係董事長希望  
24 員工間以和為貴、嘗試排解紛爭，此非系爭調職處分原因。  
25 惟被上訴人始終拒絕接受調職從事業務工作，如因此致業績  
26 不佳之不利益，亦屬其選擇所致，非系爭調職處分自始違法  
27 無效等語資為抗辯。

28 三、原審判決確認上訴人於113年6月11日對被上訴人所為之調職  
29 處分無效。上訴人應回復被上訴人原所擔任審查人員之職  
30 務。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）  
31 被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁

01 回。

02 四、兩造不爭執事項如下：

03 (一)被上訴人自107年12月3日起受僱於上訴人任職高雄分公司  
04 試用高級辦事員，嗣於六個月試用期間表現良好，而經上訴  
05 人考核及格，於108年6月1日正式任用為高級辦事員，薪級7  
06 等11級。復於108年至110年間每年考核皆甲等以上，每年晉  
07 薪一級。又於111年8月16日經上訴人公司晉升領組，職等為  
08 8等7級，並溯自111年8月1日起生效。再111年間亦考核甲  
09 等，再晉薪一級為8等8級。

10 (二)於112年9月15日間，被上訴人因向其他同事談及陳彥合之  
11 事情，而經陳彥合錄音並向高雄地檢署對被上訴人提起妨害  
12 名譽罪之告訴，被上訴人亦向該署對陳彥合提起妨害秘密罪  
13 之告訴（嗣陳彥合已被起訴）。而被上訴人所涉妨害名譽罪  
14 案件，經高雄地檢署113年度偵字第21997號案件為不起訴  
15 處分確定。又被上訴人曾於112年12月13日向上訴人之母公  
16 司第一金控公司為原證5之系爭檢舉。

17 (三)上訴人於113年1月29日以函文通知被上訴人：「有關高雄  
18 分公司職員陳彥合申訴台端，因其散播不當言語致有人身受  
19 辱一事。經本公司人事評議會評議後，決議核予申誡二  
20 次」。嗣上訴人於113年3月29日考核被上訴人112年間之表  
21 現為乙等。另上訴人於113年6月5日將被上訴人自高雄分公  
22 司審查人員調任為高雄分公司業務人員，自同年月11日起生  
23 效，審查人員及業務人員之工作地點均相同，薪資亦無變  
24 動。

25 五、兩造爭執事項為：(一)上訴人於113年6月11日對被上訴人所  
26 為之系爭調職處分行為是否合於勞基法第10條之1第1、2、3  
27 款規定？(二)被上訴人求為確認系爭調職處分無效及上訴人應  
28 回復被上訴人原審查人員職務，有無理由？茲分述如下：

29 (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  
30 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
31 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

01 否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項  
02 危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年  
03 度台上字第1031號裁判意旨參照）。查，被上訴人主張上訴  
04 人於113年6月11日將其由審查人員調職為業務人員，係違反  
05 勞基法第10條之1第1、2、3款規定而無效等語，為上訴人所  
06 否認，則兩造既對系爭調職處分是否無效存有爭執，致被上  
07 訴人在法律上之地位陷於不安狀態，而此種不安之狀態，得  
08 以確認判決將之除去，則被上訴人訴請確認系爭調職處分無  
09 效，與前揭規定相符，堪認具有確認利益，合先敘明。

10 (二)次按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違  
11 反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營  
12 上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，  
13 從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之  
14 變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動  
15 工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其  
16 家庭之生活利益」，揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利  
17 濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有  
18 無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程  
19 度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決要旨  
20 參照）。本件被上訴人主張系爭調職行為，係具有欠缺企業  
21 經營上必要性及合理性，不利原有之勞動條件，且係屬上訴  
22 人以調職方式，迫使伊無法在公司生存，違反勞基法第10條  
23 之1第1、2、3款規定調職原則云云。惟為上訴人所否認，並  
24 以前詞置辯。經查：

25 1.被上訴人主張其於107年12月3日任職於上訴人時起迄為系  
26 爭調職處分前，均未曾擔任業務人員一情，固為上訴人所未  
27 爭執。惟上訴人抗辯：依上訴人工作規則第9條、人事管理  
28 規則第17條、第一金控員工行為準則聲明書第2條等內容，  
29 均記載上訴人有單方發動調動之權限，勞僱雙方工作規則已  
30 有概括性調職之約定，且業審輪調本屬常態，並經上訴人於  
31 公司會議指示辦理，又高雄分公司之業務人員離職產生人力

01 缺口，被上訴人先前在銀行從事企金工作，有業務經驗，將  
02 其調動，應能勝任業務人員工作，此係基於企業經營上所必  
03 須，並無何不當動機或目的，亦無違反勞動契約及前開調職  
04 五原則等語，已提出上開工作規則、人事管理規則、第一金  
05 控員工行為準則聲明書、會議紀錄、業審輪調人員清單、員  
06 工資料卡等件為佐(見原審勞專調卷第112至113、125至15  
07 2、153至163、167頁)，被上訴人對上開書證亦不爭執真  
08 正，堪信勞僱雙方之工作規則已約定上訴人在不違反調動五  
09 原則下，可為概括性調職，且被上訴人書立之上開聲明書亦  
10 同意上訴人依工作規則為業審輪調；又依上訴人提出之業務  
11 人員人力缺口資料，及被上訴人表示其個性不適合，公司可  
12 將助理、催收、企劃、財務、人資調動為業務等情(見本院  
13 卷第127頁)以觀，足見上訴人抗辯係因113年間高雄分公司  
14 業務人員有人力缺口，且依工作規則之規定，而為系爭調職  
15 處分，此為企業經營所必要等語，應屬有據。

16 2.其次，據證人即上訴人之經理陳景仁證稱：上訴人業務人員  
17 要承攬工作進來、把關；審查人員要負責品質、風險把關。  
18 上訴人規定徵信報告如經理權限(信用500萬元以內)，可  
19 由業務或審查人員寫，經理權限以上(即信用501萬元以  
20 上)，由審查人員寫。審查及業務人員都要把關、寫徵信報  
21 告，兩份工作某程度有同質性。上訴人做業務跟審查人員的  
22 輪調，在同業行之有年，所有金融業都會做輪調，我是從同  
23 業退休後到上訴人公司服務，在租賃公司要做主管，要審查  
24 跟業務都做過較好等語(見本院卷一第340、342頁)。被上  
25 訴人對證人此部分證述並無意見，足見陳景仁證述業務及審  
26 查工作有相近或某程度同質性，且輪調乃同業行之有年乙  
27 節，信屬真實。再由被上訴人受僱於上訴人高雄分公司後，  
28 雖長期從事審查人員，惟其任職於上訴人前，曾在銀行任職  
29 達18年，且曾擔任企金人員(即企業金融人員)，而以一般  
30 企金工作係負責開發企業客戶、提供多元金融服務，涵蓋客  
31 戶開發與關係維護、授信與風險評估(徵信報告撰寫、財報

01 分析等)、產品推廣、貸後管理等,已有業務人員相關經  
02 驗。並據證人即上訴人前經理朱耀億(任職至113年6月止即  
03 離職)證述:銀行企金跟上訴人企金流程相同,伊現在也擔  
04 任銀行企金。上訴人之業務跟審查工作性質大部分相同,製  
05 作徵信報告流程大同小異,業務跟審查人員工作有三分之二  
06 是雷同等語(見本院卷一第221至225頁),核與陳景仁之前  
07 揭證述業審工作性質情形大致相符,堪信朱耀億之證述屬  
08 實。復據朱耀億證述:被上訴人跟伊訪查客戶時,有跟台北  
09 副總表達認識很多客戶,董事長在會議上宣導需多辦理業審  
10 輪調,因鍾玉鳳審查年資僅約1年,被上訴人年資6年多,  
11 綜合考量後,認為被上訴人是有業務能力,就上簽向總公司  
12 報告要做人員調整,將其調為業務人員,公司並會安排全面  
13 教育訓練,這些訓練課程對業審輪調有幫助,且此與被上訴  
14 人於113年1月間被記申誡事件無關等語(見本院卷一第21  
15 9至224頁)。本院審酌朱耀億到院證述時,已離職1年餘,  
16 與被上訴人前係上下級同事,且無宿怨前隙,衡情應無設詞  
17 故為不利於被上訴人證述之必要,又其證言亦與證人陳景仁  
18 證述情節相合,應屬可信。復參以上訴人已提供被上訴任職  
19 期間,有上簽進行16人輪調之名單(見本院卷一第255、25  
20 7、415、259至319頁),相關訓練課程供審查及業務人員加  
21 強徵信與相關案例實務之教育訓練,有上訴人提出之113年  
22 第一、二季教育訓練課程明細表可稽(見本院卷一第93至95  
23 頁);上訴人內部會議紀錄上,亦指示應辦理輪調,並指示  
24 朱耀億經理提供客戶名單,協助被上訴人開發等情,有內部  
25 會議記錄及113年6月26日業務早晨會報會議記錄可稽(見原  
26 審勞專調卷第153至161、第171、173頁),且參以在被上訴  
27 人到職日時起至系爭調職左右,已有6名審查人員曾受輪調  
28 為業務人員,亦有3名業務曾受輪調為審查人員,有業審輪  
29 調人員清單可證(見原審勞專調卷第163頁),堪信上訴人抗  
30 辯對被上訴人為系爭調職處分,係屬業審輪調之常態,且為  
31 上訴人企業所需,並已對被上訴人為協助及輔導屬實。此

01 外，被上訴人不爭執其調任前後之工作地點、薪資均相同，  
02 而依其專長及能力，亦非無法勝任；又其自非業務職轉調業  
03 務職，只是工作性質之變更，而難認對公司及其他勞動條件  
04 有何不利影響（最高法院112年度台上字第743號民事判決意  
05 旨參照）。故上訴人抗辯對被上訴人為系爭調職處分，為企  
06 業經營所必要，無違反調動五原則等語，自屬有據。

07 3. 至被上訴人雖以上訴人之業務處理細則上有記載「目標客戶  
08 與銀行之區隔」內容（見本院卷一第356頁），主張銀行之  
09 企金經驗與上訴人之租賃業務不同，不得以其先前在銀行經  
10 歷，認其得勝任為業務人員；且依上訴人訂定之業務人員績  
11 效考核辦法第5條(三)2. 規定：如業務人員當年度考核結果有  
12 連續二季未達標準者，或有連續三季(含)以上之得分平均數  
13 未達65分者，公司將終止勞動契約，辦理後續資遣事宜，足  
14 見上訴人為系爭調職處分，係為行汰除其之實云云。然前開  
15 業務處理細則規定，係針對銀行與上訴人之客戶區隔所為記  
16 載，並非謂有企金經歷之人即不具業務經驗。又參以上訴人  
17 於104年人力銀行招募員工徵才廣告條件要求工作經歷不  
18 拘，無經驗可，…行銷及徵信審查人員已具備產業分析、財  
19 務分析…者尤佳；而上訴人之同業亦將商學相關科系畢業或  
20 具（銀行）企金（即企業金融）相關專業經歷列為徵才條  
21 件，此有上訴人提出同業間徵才廣告可稽（見本院卷一第83  
22 至92頁），由此足見具有銀行企金經驗者，乃上訴人及同業  
23 認定符合業務人才之條件。則被上訴人徒憑前開細則規定，  
24 即主張其先前銀行企金經歷，並無勝任業務人員能力云云，  
25 要無足採。其次，不論審查或業務人員，本須接受公司考核  
26 （見本院卷一第97至102頁之作業要點及員工考核表），如  
27 表現不佳，均有可能受不利考核結果，不能單憑考核結果遽  
28 認係勞動條件不利之變更。又參以上訴人之業務考核係每季  
29 65分，依上訴人之考核計分表，如被上訴人每月至少15次外  
30 訪及電訪，約可配分25分；每季如至少2戶新戶開拓，約可  
31 配分30分，達55分，倘再就年度營運量目標每季達成部分目

01 標，或完成部分客戶維持集中度，即被上訴人能積極外訪、  
02 電訪，並與上訴人高雄分公司之主管與業務人員配合開拓，  
03 難認無法達成每季65分以上之情（見原審勞調卷第65頁），  
04 即無受資遣等不利益結果。又任何公司對受僱之各職人員有  
05 一定之要求及考核，乃經營企業所必須，故被上訴人自難僅  
06 因上訴人對業務人員設有績效考核辦法，即主張系爭調職屬  
07 勞動條件更為不利。遑論依朱耀億證稱：被上訴人被調任業  
08 務後，印象中其沒有實際執行過業務工作等語（見本院卷一  
09 第223頁）；又陳景仁證稱：我到職時被上訴人都坐在位置  
10 上，相關報表他都說在訴訟中不方便做，同事要拜訪客戶，  
11 我問他要不要跟著出去，他也不願意，我請他約客戶，我陪  
12 他出去，我來講讓他坐在旁邊聽，他也不願意，且連控管相  
13 關表單都拒絕，到職迄今，他都未實際從事任何業務工作，  
14 每天就坐在位置上做他的事等語（見本院卷一第336、337  
15 頁），並有卷附案件承作追蹤進度表可佐（見原審勞調卷第  
16 175-178頁）；及參以被上訴人自陳：其個性不適合，且無  
17 升職之意，應調任公司內部其他人擔任業務（見本院卷一第  
18 127頁）等情綜合以觀，堪認被上訴人應非無法勝任業務人  
19 員，僅係單純拒絕系爭調職處分從事業務工作甚明，故其前  
20 揭所述顯難採信。另被上訴人雖以其薪水雖未變，但無年度  
21 績效獎金約10萬元，又自112年至114年獎金短少17萬4,559  
22 元，認為調職處分違法云云（見本院卷一第344頁、卷二第2  
23 5頁）。惟審酌上訴人為系爭調職處分後，被上訴人113年領  
24 取薪資及獎金計26萬4千餘元，與112年薪資及獎金差異不大  
25 （見本院卷一第431頁）。又審查獎金激勵獎金與考核獎  
26 金，與系爭調職後之業務人員業務獎金計算方式係視業績情  
27 形而有別，二者本無法比較，則被上訴人如因未積極從事業  
28 業績工作，致無法領取此部分業績獎金，乃係可歸責其之事  
29 由所生，尚難以此認定係屬勞動條件不利益之變更。則被上  
30 訴人以上訴人為系爭調職，非企業所需，僅係為達汰除被上  
31 訴人之實，且獎金短少等由，認違反勞基法第10條之1第1、

01 2、3款而無效云云，要無足採。

02 4.此外，被上訴人雖否認上訴人所辯高雄分公司之審查人員僅  
03 需1人之情為真，並以朱耀億於113年4月間尚聯絡已離職之  
04 訴外人潘婉珮回任審查人員等語，及提出113年8月26日業務  
05 早晨會報會議紀錄（下稱系爭早晨會議記錄）、被上訴人與  
06 潘婉珮之LINE對話紀錄及被上訴人與陳景仁之對話等件為佐  
07 （見原審卷第33-34、47、127、133頁）。惟依被上訴人提出  
08 與潘婉珮於113年4月18日之LINE對話內容，乃係被上訴人向  
09 潘婉珮詢問朱耀億有去找您，請您回來做高雄審查，他們要  
10 把我調去當業務，您會想回來嗎等情，經潘婉珮回稱：我昨  
11 天有拒絕他等語（見本院卷一第127頁），然審酌此部分對話  
12 係潘婉珮稱有拒絕朱耀億等情，惟潘婉珮並未表示朱耀億前  
13 經理有告知高雄分公司審查人員不足及要其任職在高雄分公  
14 司之情；又據朱耀億證述：伊在113年打電話給潘婉珮詢問  
15 她是否要回任，未告訴她是什麼單位。伊打電話給潘婉珮、  
16 傅兆仁擔任審查人員，不是表示高雄分公司審查人員有不  
17 足，是因為臺南有要設立新單位，伊在為公司找臺南儲備人  
18 才等語（見本院卷一第218至230頁）以觀，足見被上訴人以  
19 此對話即認審查人員不足，應屬誤會。另上訴人之系爭早晨  
20 會議記錄上，上訴人經理陳景仁固表示：目前審查只有1  
21 位，審查工作繁瑣，在第2位審查人員到位前，經理權限的  
22 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  
23 （見原審卷第47頁）。惟據陳景仁證稱：系爭早晨會議記錄記  
24 載上情，係因當時其剛到任，審查有點塞車，伊認為業務較  
25 有空，就幫審查做，才講那些話，但高雄分公司沒有在招募  
26 審查。而被上訴人於113年11月7日與伊LINE對話紀錄提到是  
27 否要請同業先準備履歷等情，並不是在協助招募高雄分公司  
28 第2位審查人員，是在籌備臺南分公司相關事宜。目前高雄  
29 分公司審查人力足夠等語（見本院卷一第335、336頁）。則  
30 依陳景仁之證述及朱耀億前開證述，縱使上訴人之審查人員  
31 工作曾偶有較繁瑣時段，然在經理權限案件，可由業務人員

01 協助審查，並可委請總公司協助完成，難認高雄分公司審查  
02 人員確屬不足。惟觀諸上訴人提出之高雄分公司112年1月至  
03 113年8月業審人力及業務量統計表，業務人員先前約9-11  
04 人，嗣至112年8月起減少為7人，縱有對外招募，仍未再回  
05 復原9人以上人力(見原審勞專調卷第165頁)。故上訴人辯  
06 稱：業務人員長期未能補足人力，基於企業經營考量，在不  
07 變動被上訴人之勞動條件下，乃為系爭調職處分，符合企業  
08 所需等語，並已提出111年1月租賃月會會議紀錄、111年10  
09 月租賃月會及經決會(合併)會議紀錄、111年11月租賃月會  
10 會議紀錄、112年10月租賃月會會議紀錄等為證(見勞專調卷  
11 第114頁至第116頁、第153頁至第162頁)，則信屬有據。故  
12 被上訴人以系爭早晨會議紀錄及11月7日LINE對話中之隻字  
13 片語，主張高雄分公司客觀上審查人員至少需兩名以上，系  
14 爭調動不合法云云，亦無足採。

15 5.末者，被上訴人雖於112年度年終考核通知書為乙上等次，  
16 惟審酌此係在陳彥合於112年向上訴人申訴後，經上訴人聽  
17 取陳彥合之錄音檔及訪談高雄分公司後，認為被上訴人確有  
18 向同事散布陳彥合跟康經星間有男女不正常關係等情，因而  
19 於113年1月間申誠；惟此與上訴人於113年6月間之系爭調職  
20 處分相距數月，且依朱耀億上開證述，系爭調職處分之緣由  
21 如上，核與被上訴人與陳彥合間之糾紛無涉，自難認二者具  
22 有關聯性。另被上訴人雖主張上訴人提供之客戶資料係92年  
23 間資料，且諸多公司已停業、被接管，與現況相距甚遠，顯  
24 見上訴人為系爭調職處分，未提供相關輔導協助措施云云，  
25 並提出客戶資料及其聯繫結果等為證(見原審卷第35至36、6  
26 7至104頁)。惟查，縱使當時主管朱耀億交付被上訴人之客  
27 戶資料中，有許多公司已停業或無此公司存在，或表達無租  
28 賃需求等情(見原審卷第91至104頁)，惟本院審酌業務人員  
29 開發案件，本繫諸勤奮積極聯繫、說明及開拓與拜訪，始可  
30 獲得舊客戶接受或有需求之新客戶青睞，被上訴人尚不得在  
31 未積極開拓業務及拜訪客戶前，僅以客戶資料老舊或部分已

01 停業等情，主張上訴人未對其調職之業務工作為輔導協助措  
02 施，並以此執為其無法勝任工作及上訴人違反調動原則之憑  
03 據。故被上訴人此部分主張，亦難認可採。

04 (三)綜上，上訴人所為之系爭調職行為，具有經營上之必要性及  
05 合理性；又上訴人衡酌被上訴人前擔任銀行企金人員，有  
06 相關業務經驗，及已由前經理朱耀億提供客戶名單予被上訴  
07 人，以助其開發，並實施教育訓練，堪認上訴人在為系爭調  
08 職時，已對被上訴人為相當之協助輔導，被上訴人亦應有能  
09 力勝任業務工作，足認系爭調職處分，符合工作規則規定及  
10 兩造勞動契約與勞基法第10條之1第1、2、3款規定，系爭調  
11 職處分應屬適法有效。惟因被上訴人始終不同意系爭調職處  
12 分，且主張業務人員重在人格特質，學經歷並非重點，又台  
13 北、竹北有兩名審查員，高雄僅1名審查員，二者標準不  
14 同，且未調動資歷較淺之鍾玉鳳，故主張上訴人調職欠缺合  
15 理性，應係因其與陳彥合糾紛及其為系爭檢舉而秋後算帳之  
16 舉，違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定而無效云云，核  
17 屬自行臆測，洵無足採。故被上訴人請求確認系爭調職行為  
18 無效，及請求回復原職，均無理由，不應准許。

19 六、綜上所述，上訴人所為系爭調職處分應屬合法。被上訴人請  
20 求確認系爭調職處分無效，並依兩造間之僱傭契約，請求上  
21 訴人回復其原所擔任之審查人員職務，為無理由，不應予准  
22 許。原審就被上訴人不應准許之請求，為上訴人敗訴之判  
23 決，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本  
24 院予以廢棄改判如主文第2項所示。又本件事證已明，兩造  
25 其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，核與本件判決結  
26 果不生影響，爰不再一一論述。

27 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 洪能超

31 法 官 張琬如

01

02 以上正本證明與原本無異。

03 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，其  
04 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（  
05 均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具  
06 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師  
07 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日

09 書記官 李佳旻

10 附註：

11 民事訴訟法第466 條之1 ：

12 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
13 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

14 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
15 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
16 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

17 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。