

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第83號

原告 詹德信

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

李佑均律師

被告 偉拓科技股份有限公司

法定代理人 楊大園

訴訟代理人 沈以軒律師(兼送達代收人)

游鎮瑋律師

高毅律師

上列當事人間回復職務事件，本院於民國114年12月4日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國（下同）110年6月15日起受僱於被告任業務協理（Country Sales Manager），該職務為被告業務部門之最高主管，下轄A、B、C及D等次部門，被告於111年2月20突以勞基法第11條第5款「不能勝任工作」為由資遣原告，另覓訴外人林鋒弦遞補原告之原職，原告不服，訴請確認僱傭關係存在。經本院認定原告並無「不能勝任工作」之情事，被告所為資遣無效（案號：本院112年度重勞訴字第8號，以下稱前案判決），被告提起上訴，惟因未繳納裁判費經本院裁定駁回上訴，並於113年12月3日確定，被告本應依前案判決回復兩造僱傭關係，並使原告繼續擔任業務協理之原職，惟被告先於113年12月2日通知原告「目前並無合適之職務」，原告迫於無奈，僅得居家辦公並靜待被告後續通知。被告嗣於114年3月13日通知原告「將調派原告擔任Sales Manager,

01 B一職」，並命原告於114年4月7日至公司報到。原告不服上
02 開114年4月7日之降調（以下稱系爭調職），遂於114年3月1
03 9日委請律師發函被告，申明應使原告回復原職，惟被告仍
04 堅持發動系爭調職，並以聲證7函文拒絕原告之請求。原告
05 為維繫勞資和諧，僅得於114年4月7日依聲證5通知赴任新職
06 報到，並聲請勞資爭議調解，被告以聲證5通知所為之系爭
07 調職，違反勞基法第10條之1規定，應屬無效，被告即應回
08 復原告聲證1聘僱合約書所示業務協理之職務。原告於前案
09 勝訴後所遭遇之系爭調職，恐係王永昌基於打壓、報復等不
10 當動機而策動。系爭調職將原告降調為「業務經理」，亦即
11 原告於原職「業務協理」所下轄之職位。經此調動後，原告
12 成為與昔日下屬相同位階，遞補原告原職之林鋒弦竟成為原
13 告之主管，原告降調後所負責之B部門，向來為被告營收最
14 少、最冷門之業務單位，其他A、C及D等部門均配置有業務
15 助理，唯獨B部門則無業務助理，須由原告一人負責該部門
16 之所有業務；再者，系爭調職之前，B之業務經理原為訴外
17 人侯凱文，而被告係先將侯凱文改調為負責A（此為被告最
18 主要之業務部門）之業務經理，再將原告調至B部門，足徵
19 被告係藉由大費周章之人事調動，特地挪出此一冷門職缺加
20 諸原告，而非由原告遞補原本即自然存在之職缺，被告為系
21 爭調職後，為原告B部門設定之2025年度業績目標額顯著高
22 於前一年度之業績，原告必須達成52.06%之成長率始能達
23 標，相較之下其他A、C及D等部門，不須有如此高之成長率
24 即可達到2025年度之業績目標，B向來皆係被告內部最冷門
25 之部門，其業績成長相較於其他部門者本屬不易，且2024年
26 營業收入佔比，更只佔被告4.5%（相較於A占比為61.2%、D
27 營收占比為34.3%，差異甚多），被告降調原告負責該部門
28 後，卻又為原告設定最嚴苛之業績目標，被告尚於114年4月
29 （即原告調任當月）將B部門之三大客戶E、F及G移至另一業
30 務部門H，又設定前所未有之高額業績目標，充斥刁難意
31 味。一旦原告未能達成該業績目標，不僅不能領取年度之業

01 績獎金，甚至將遭被告以「不能勝任工作」為由資遣，堪認
02 上開業績目標實為後續一連串不利益待遇之預先鋪陳。被告
03 發布系爭調動之同時，竟然罔顧原告於業務單位已有數十年
04 之資深經歷，視原告如業務新人，並制定為期30天、60天及
05 90天之試用期考核計畫，被告於上開考核計畫中，更安排訴
06 外人林旻泯及侯凱文對原告進行教育訓練，其等皆為昔日原
07 告提攜之下屬，如今竟反過來變成原告之指導者，令原告情
08 何以堪？原告於110年6月15日入職時，被告曾提供每月停車
09 位之補助；惟原告遭系爭調職後，上開停車位補助不僅遭取
10 消，且更被換至另一個更為邊陲且難以停放之停車位。實則
11 被告尚有其他更好停放之停車位，原告亦曾數度向被告提出
12 更換停車位之請求，詎遭被告置之不理。每年度4月份皆為
13 被告所屬集團之業務會議，本年度114年之會議，被告公司
14 所有業務人員皆遠赴瑞士參加，惟獨原告被排除在外。原告
15 曾於114年4月14日提交假單，申請於114年11月17日至114年
16 11月21日因私事休假，經王永昌於114年4月15日核准。詎
17 料，原告於114年5月13日竟接獲福委會成員侯凱文來信，詢
18 問公司每一位同仁員工旅遊參加意願，日期恰巧訂於「114
19 年11月19日至11月21日」，並告知此為王永昌決定之日期，
20 該區間完美涵蓋了原告請假之時段，顯然係刻意排擠原告與
21 其他同仁參加員工旅遊。可證被告發動系爭調職，實際上係
22 遂行冷凍、排擠原告之目的，充斥惡意之動機。被告業務主
23 力部門為A、D（即○○、○○），其客戶包括○○○○○○
24 ○○股份有限公司（以下簡稱A公司）等知名大廠，而被告
25 為因應此方面業務之擴大需求，近期已著手增設另一「業務
26 協理」之新職，以專門負責帶領A公司之業務團隊，就被告
27 所增設之上開新職，堪認為最合適之人選。被告仍執意為將
28 原告降調為其他冷門部門之業務經理，被告指摘原告之行
29 為，皆係發生於000年0月00日至8月26日之PIP計畫進行之
30 前，原告嗣後已通過該PIP計畫，被告於本案即無從再以上
31 開事由主張原告不適任。原告經歷系爭調職後，被告僅以所

01 負責之B部門業績衡量績效獎金，相較於調職前係以B、A、
02 B、C及D等四部門業績衡量績效獎金，原告將蒙受獎金短少
03 之不利益變更。系爭調動違反平等原則、相當性原則、違反
04 勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款、第2款、第5款
05 規定，經申請勞資爭議行政調解，被告仍斷然拒絕依前案訴
06 訟判決主文回復原職，爰提起本件訴訟。

07 (二)、訴之聲明：

08 1.被告應回復原告聲證1聘僱合約所示業務協理（Country Sal
09 es Manager）之職務。

10 2.訴訟費用由被告負擔。

11 3.原告願供擔保請准宣告假執行。

12 二、被告答辯：

13 (一)、原告任職於被告處並擔任Country Sales Manager期間，有
14 「與客戶發生嚴重口角衝突」、「不尊重主管及下屬之名譽
15 及尊嚴，以行使主管管理權之名義，在會議室及公開場合羞
16 辱或大聲斥責」、「發表對女性之不當言論」、「於無實質
17 理由下，將其業務部門特定下屬本應負擔之工作，交由其他
18 同事處理之雙標措施，無法使其下屬信服」等情，已違反被
19 告公司之工作紀律，並造成其難以領導業務團隊，更顯然不
20 符身為業務部門主管應有之職務表現。就原告上開不能勝任
21 工作之情形，經被告自111年5月27日起至同年8月26日為
22 止，對原告施予系爭PIP計畫，於施行系爭PIP計畫程序後，
23 原告猶有無視被告總經理王永昌提示談判技巧應軟硬兼施、
24 避免談判破局之提醒，始終堅持以強硬、失禮之態度進行談
25 判，進而惹怒客戶，後續更遭客戶明確表示拒絕原告之後參
26 與，自足顯現原告確實無法勝任被告公司「業務部門主管」
27 職位之工作，且被告公司前述對原告進行系爭PIP計畫時，
28 已將「尊重長官、同儕及下屬」列為原告應改善項目之一，
29 並要求原告應多與其下屬進行一對一面談溝通，以瞭解彼此
30 並消弭隔閡，然原告卻全未進行，被告據此認為原告已達工
31 作能力無法勝任之情事，依勞動基準法第11條第5款資遣原

01 告，原告因認被告所為資遣處分應屬違法，提起前案訴訟
02 （本院112年度重勞訴字第8號），前案判決主文並未命被告
03 回復原告「原職務」，兩造間之聘僱合約亦未約定不得調動
04 原告之職務，被告於通知原告復職時調整原告之職務，並無
05 違反勞動契約之約定。勞工提起確認僱傭關係存在之訴勝訴
06 後，於符合勞動基準法第10條之1所定各項原則前提下，雇
07 主仍得調動勞工工作，非必回復原職務。被告調動原告職
08 務，係基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的。自被
09 告於112年2月20日資遣原告起，至前案判決113年12月17日
10 確定止，時間長達1年餘，被告Country Sales Manager一職
11 為業務部門之主管，自無可能在前案審理期間維持懸缺狀
12 態，被告通知原告復職時，已無原告原職務之職缺。又調職
13 處分為被告就原告上開工作疏失所得採取改善措施之一，既
14 為前案判決所明示，則被告經權衡原告於原職務之適任性、
15 團隊穩定與營運績效之整體考量，決定調整原告之職務，實
16 屬基於企業經營上所必須，未具不當動機及目的。原告向訴
17 外人林峰弦反映B部門之三大客戶E、F及G移出一事，應屬溝
18 通認知的錯誤，在原告提出疑問後，訴外人林峰弦已於114
19 年6月9日告知原告，E（00000）、F（000000）、G（00000
20 及00000）等客戶之營業額，均應納入114年度B部門。考量
21 到原告已有2年餘期間未實際參與被告業務工作，為使原告
22 逐步重新融入職場、學習系統操作方法、承接並熟悉系爭調
23 職後的工作內容以及目標等等，參照被告供新進人員使用的
24 30天、60天、90天培訓計畫模板，為原告設計各個期間的教育
25 訓練內容，並請業務部門同仁提供原告必要協助，其性質
26 並非原告所稱之「試用期考核」、新人考核之用意。被告給
27 予員工汽車停車費補助比例分為全額或部分補助，補助比例
28 會視員工職位及汽車停車位所在樓層等因素而有些微差異，
29 原告於調職後職位已與過去不同，被告爰據以調整原告停車
30 費補助比例；此外，被告提供給員工使用之汽車停車位，均
31 須另向所在地現址之出租人承租，其數量及位置均非被告所

01 人員有數名（包含訴外人林旻泯、侯凱文、余俞汶、蔡謹
02 安、林貫文等），並負責「○○○、○○○、○○○○工
03 業、○○○○服務」（即A、C、B及D）等次業務部門，且制
04 定業務發展策略，月薪為新臺幣（下同）202,900 元。

05 (二)、原告擔任業務協理期間，被告公司業務團隊於111年度原設
06 定之業績數額為41,300,000瑞士法郎元，達成金額為46,800
07 ,000瑞士法郎元，超標幅度為113%（即 $46,800,000 \text{ 瑞士法郎元} \div 41,300,000 \text{ 瑞士法郎元} \times 100\% = 113\%$ ），且該年度相較於
08 上年度，被告公司亦增加34.6%之營收。

09
10 (三)、被告公司曾於111年5月25日通知原告並於同日寄發電子郵件
11 予原告（如後述前案卷一第121頁），告知將對原告進行PIP
12 計劃，此前被告公司未曾與原告進行任何PIP之相關討論，
13 實施計劃期間自同年5月27日至8月26日止，原告嗣後通過
14 該PIP計畫。

15 (四)、被告公司曾於112年2月20日寄發終止通知書予原告，以勞基
16 法第11條第5款原告不能勝任工作為由，表示自該日起終止
17 雙方勞動契約（如後述前案卷一第45頁）。

18 (五)、原告於112年5月26日向本院提起確認僱傭關係存在之訴，主
19 張被告112年2月20日之終止行為違法無效（以下稱前案）。
20 嗣經本院於113年9月26日以112年度重勞訴字第8號判決「確
21 認原告與被告偉拓科技股份有限公司間之僱傭關係存在」，
22 並於113年12月17日確定。

23 (六)、原告於前案中曾聲請繼續僱用之定暫時狀態假處分，嗣經
24 本院於113年10月26日以112年度勞全字第6號民事裁定「相
25 對人於兩造間本院112年度重勞訴字第8號確認僱傭關係存在
26 等事件終結確定前，應繼續僱用原告，並按月給付聲請人新
27 臺幣貳拾萬貳仟玖佰元。」，被告就系爭裁定曾提起抗告後
28 又撤回，該裁定因而確定。

29 (七)、原告於上開定暫時狀態假處分裁定確定後，聲請強制執行，
30 經本院於113年11月28日發出強制執行命令「新院玉113司執
31 全豪字第204號」予被告公司。

- 01 (八)、被告曾於113年12月2日通知原告「目前並無合適之職務」，
02 令原告先居家辦公。被告嗣於114年3月13日通知原告將調派
03 擔任「Sales Manager（業務經理），B一職」（即系爭調
04 職），並命原告於114年4月7日至公司報到。
- 05 (九)、原告不服系爭調職，遂於114年3月19日委請律師發函予被
06 告，申明應使原告回復「業務協理」之原職，被告復以114
07 年4月1日以聲證7函文拒絕原告之請求。原告並於114年4月7
08 日依聲證5通知赴任「Sales Manager（業務經理），B」之
09 新職。
- 10 (十)、被告曾於114年6月開出「XXXX key account manager」職缺
11 （職級與業務協理同階，原告於114年4月7日回被告公司上
12 班），原告曾應徵該職缺，被告最終由訴外人余俞汶接任該
13 職務。

14 四、本件爭點：

- 15 (一)、系爭調職是否為基於企業經營上所必須，且無不當動機及目
16 的？系爭調職有無對原告造成勞動條件之不利變更？
- 17 (二)、原告請求回復人聲證1 聘僱合約所示業務協理（Country Sa
18 les Manager）之職務，有無理由？

19 五、本院之判斷：

- 20 (一)、按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
21 合下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
22 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之工資及
23 其他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為勞工體能
24 及技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
25 助。五考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之
26 1定有明文。次按，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
27 之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之五款原則，立法
28 意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷
29 之標準應視調職在業務上有無必要性、合理性。又勞工違反
30 勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情
31 節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，

01 改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，難
02 認不符企業經營之必要性及調職合理性。另勞工擔任不同工
03 作，其受領之工資當有所不同，不得僅以工資總額減少，即
04 認雇主對工資條件為不利益之變更，而應具體就工作內容為
05 實質比較，以資判斷(最高法院112年度台上字第2212號民事
06 判決意旨參照)。又按「雇主僱用勞工人數在三十人以上
07 者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管
08 機關核備後並公開揭示之……六、考勤、請假、獎懲及升
09 遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，勞基法第70條
10 第6款、第7款定有明文。顯然勞基法允許雇主在自訂之工作
11 規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故
12 允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為
13 事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的
14 所必須。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許
15 立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促
16 其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例
17 如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主
18 的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則
19 （即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預
20 見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當
21 性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事
22 不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往
23 原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對
24 於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降
25 職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處是
26 否違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準(臺灣高等
27 法院106年度勞上字第88號民事判決意旨參照)。

28 (二)、經查，「原告於110年6月間至被告公司任職擔任業務部門協
29 理即主管後，至111年5月間時，有：身為主管不尊重同儕、
30 下屬及對女性同仁有不尊重之發言，且曾於會議中因情緒控
31 管不當，與重要客戶即A客戶之採購人員，發生嚴重口角衝

01 突而激怒對方，及對A客戶之業務，無法有效掌控、推展等
02 情事，而無法符合其身為公司業務主管，有效帶領業務團隊
03 職務要求之工作缺失情形，經被告發現後，乃於111年5月27
04 日起至8月26日止該3個月期間內，由被告公司對原告施以系
05 爭PIP計畫，就系爭PIP計畫所列改善目標，即尊重他人（包
06 含經理、同事、下屬、女性）及對A客戶之策略執行等，被
07 告對原告施以系爭PIP計畫後，於該計畫屆滿日即111年8月2
08 6日時，原告業已通過該PIP計畫之考核，達到被告公司設定
09 之改善目標。111年11至12月間，原告為執行被告公司瑞士
10 總公司、被告公司系爭出貨予B客戶之指令及既定目標，雖
11 屬積極任事並本於承辦單位主管之身份，親自出面與B客戶
12 人員進行接洽及郵件往來，然其於後期雙方陷於談判僵局及
13 其後B客戶已有退讓之情況下，卻誤判情事，未能確實聽取
14 及採行被告王永昌之建議，採取正確、妥適之策略及其他溝
15 通方式，適當調整公司之立場及軟化身段，並積極回應B客
16 戶之其他要求，而仍一再採取強硬之立場，並僅以郵件往來
17 進行文字溝通，以致惹惱B客戶，致該談判幾近破局。準此
18 而言，應認原告就此一出貨事宜之協商、談判之進行，仍有
19 疏失之情形。又原告於經過系爭PIP計畫後，並未依被告公
20 司之要求，多與帶領之部屬溝通及進行一對一面談，致與團
21 隊成員間相處仍有隔閡及障礙，而未能有效領導及帶領被告
22 公司之業務團隊之情。被告公司於上開情形下，就原告針對
23 該談判之疏失，未於事後召開內部檢討會議，明確予以指正
24 並告知原告，且未就原告上開工作上之疏失行為，於當時對
25 原告採取輔導措施或調職、降職等懲處措施，以讓原告有改
26 善等機會情況下，即逕行解雇原告，已有違解雇最後手段性
27 原則，原告主張被告公司對其之解雇不合法不生效力，應堪
28 以採認，故雙方之僱傭關係仍屬有效存在」，經本院112年
29 度重勞訴字第8號民事判決認定在案，前開判決於113年12月
30 3日確定，經本院依職權調閱前開案卷查明。被告於113年12
31 月2日通知原告「目前並無合適之職務」，嗣於114年3月13

01 日通知原告「將調派原告擔任Sales Manager, B一職」，並
02 命原告於114年4月7日至公司報到。原告主張系爭調職對其
03 勞動條件為不利益變更：包含設定高額業績目標制定為期30
04 天、60天及90天之試用期考核計畫、停車位及健檢補助均減
05 少、無獨立辦公室、又為原告設定最嚴苛之業績目標，被告
06 尚於114年4月（即原告調任當月）將B部門之三大客戶E、F
07 及G移至另一業務部門H、安排昔日原告之下屬對原告進行教
08 育訓練，使原告無法參與瑞士總部業務會議、公司旅
09 遊，...等，被告則辯稱：瑞士總部為集團內亞洲其他地區
10 或國家設定之114年度B部門業績目標及成長率均不亞於被告
11 公司，若B部門業績未達目標，亦會影響3部門加總後之業績
12 目標達成率，依據目前114年度各部門之預估業績目標達成
13 率，B部門預估業績目標達成率，除低於D部門預估業績目標
14 達成率外，高於營收數字最高的A部門和被告公司整體預估
15 業績目標達成率。被告公司提供擔任主管職務員工停車補
16 助、較高額之健檢補助、獨立辦公室，係被告公司單方對擔
17 任主管職務員工所為具有恩惠、勉勵性質之福利措施，與員
18 工提供之勞務不構成對價關係，屬企業經營自主之範疇。系
19 爭調職前後之原告勞動條件變更如後：

20 (對照表格略)

21 (三)、次查，原告依本院112年度重勞訴字第8號民事判決認定有前
22 開疏失，被告未曾對原告為解僱以外之懲戒處分，則被告基
23 於人事管理權為前開調職處分，降調原告為B部門業務經
24 理，勞動條件變更如上表所示。參酌原告仍擔任B部門業務
25 經理之主管職，然被告就原告辦公室座位、停車、健檢補助
26 卻僅與一般員工相同，與主管職之福利顯有不符。被告亦曾
27 將B部門之三大客戶E、F及G移至另一業務部門H，此亦對原
28 告負責之B部門業績有重大影響，及對被告訂立試用規範
29 等，有原告提出之電子郵件、對話紀錄等可佐（本院卷第12

01 1-131頁)，被告就此原告主管職位內容之安排或有所不
02 當，惟被告嗣後已作部分修正，將三大客戶移回B部門，及
03 稱試用規範非試用期。至於被告若有原告所稱不讓其參與國
04 際會議、公司旅遊等，或屬職場不法侵害範疇，與系爭調職
05 之內容無涉。被告就原告辦公室座位、停車、健檢補助等安
06 排，尚難認屬勞動條件範疇。衡諸被告未調整原告薪資所
07 得，對勞工之工資未作不利之變更，且被告就原告前述之疏
08 失，亦得對原告採取調職、降職等懲處措施，系爭調職之職
09 務內容亦為原告體能及技術可勝任，尚難認違反勞基法第10
10 條之1規定。況且，系爭勞資關係為不定期、繼續性法律關
11 係，勞動契約存續時既處於流動狀態，若謂勞工一旦受雇
12 後，除非另行合意，即僅能依最初受雇職位、職務內容，從
13 一而終，不容許絲毫變更，對公司之經營管理效率必生重大
14 箝制之影響；再者，原告先前之職缺已有他人遞補，原告請
15 求被告應回復原告聲證1聘僱合約所示業務協理（Country S
16 ales Manager）之職務，為無理由，應予駁回。

17 (四)、綜上所述，原告依勞動基準法第10條之1起訴，聲明請求被
18 告應回復原告聲證1聘僱合約所示業務協理（Country Sales
19 Manager）之職務，為無理由，應予駁回。原告之訴既駁
20 回，其假執行之聲請失所依附，併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
22 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
25 勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

26 以上正本係照原本作成。

27 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，並
28 應繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 115 年 1 月 8 日
30 書 記 官 高 嘉 彤