臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第251號

原　　告　林晉琨

被　　告　台灣人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃思國

訴訟代理人　黃馨慧律師

　　李有容律師

上列當事人間請求調職命令無效等事件，本院於民國111年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）4,760元，及自民國（下同）109年8月13日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以4,767元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國99年7月19日起任職於「英屬百慕達商宏利人壽保險國際股份有限公司台灣分公司」(下稱宏利人壽）擔任IC人員(即Insurance Consultant，保險顧問)；宏利人壽之營業、特定資產與負債，自103年1月1日起由「中國信託人壽保險股份有限公司」(下稱中國信託人壽公司）概括承受，原告自103年1月1日起改任職於中國信託人壽公司；嗣中國信託人壽公司於105年1月1日與被告合併(被告為存續公司)，原告自105年1月1日起留用於被告。依被告所訂「銀行保險業務津貼辦法」，原告每月原可領交通津貼1萬3,500元、話務津貼1,700元；109年4月起，被告廢止該辦法，另訂「IC/ 機場櫃檯人員津貼辦法」，改為按月發放外勤津貼5,000元。惟被告此片面降低勞動條件之行為應屬

違法，原告即向台灣人壽保險股份有限公司企業工會（下稱工會）申訴，工會嗣於109年7月27日後向各縣市勞動局檢舉被告。詎被告竟自110年1月1日起將原告調任為新成立「理財規劃中心」轄下之「區域理財規劃人員（下稱區域理規人員）」（下稱系爭調職），顯係因原告前開申訴行為而為調動，非基於經營上必須，有不當之目的及動機；更致原告之勞動條件受有每月薪資減少1萬5,200元（即原領交通津貼1萬3,500元、話務津貼1,700元）之不利變更，亦未通知工會，違反工會與被告所定團體協約、勞動基準法第10條之1第1、2款、第74條規定而無效，被告自應回復原告原職，並按月給付工資差額1萬5,200元。又原告每月受領薪資因上開違法調整津貼及職務而減少，致原告所領特休未休工資於108年度、109年度分別有4,767元、7,346元之差額，被告亦應給付。爰依兩造勞動契約之法律關係、勞動基準法第10條之1第1、2款規定，請求確認被告調職無效並回復原告原職，暨請求被告給付工資差額、特休未休工資差額及其法定遲延利息等語。並聲明：㈠109年12月30日調職命令無效及恢復原職務。㈡被告應給付原告4,767元，及自109年8月13日起至清償日止按年息5%計算之利息。被告應給付原告7,346元，及自110年8月13日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢被告應自110年1月1日起至恢復原告原職務之日止，按月給付原告1萬5,200元，及自各月13日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告所為系爭調職，係因被告於大臺中地區成立區域理財規劃中心，有配置區域理規人員之需求，故調任符合所需職務資格，即原屬大臺中地區之IC人員、具有相當IC實務經驗之原告，作為大臺中地區區域理規人員，為經營所必須，並無不當目的及動機；且「交通津貼」及「話務津貼」均非工資，被告所為上開津貼之變動並非變更勞動條件，故系爭調職並未違反勞動基準法第10條之1第1、2款規定。原告雖主張系爭調職未通知工會有違團體協約，惟團體

協約就此部分僅係關於變動工會會員勞動條件程序之約定，無論被告有無知會工會，均不影響系爭調職之效力，原告主張系爭調職違法無效，並請求回復原職，均無理由。又「交通津貼」及「話務津貼」既非工資，原告據此主張被告應給付每月工資差額及特休未休工資差額，亦無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第97至99頁）：

㈠原告自99年7月19日起任職於宏利人壽；宏利人壽之營業、特定資產與負債，自103年1月1日起由中國信託人壽公司概括承受，原告自103年1月1日起改任職於中國信託人壽公司；嗣中國信託人壽公司於105年1月1日與被告合併(被告為存續公司)，原告自105年1月1日起留用於被告。

㈡被告自110年1月1日起成立「理財規劃中心」，並於「理財規劃中心」轄下新設「區域理財規劃人員」職務。

㈢原告原於「銀行保險二部」擔任「IC人員(即Insurance Consultant，保險顧問）」，自110年1月1日起調動至理財規劃中心擔任區域理規人員。

㈣對於IC人員職務上支出之交通費，被告原先係採取檢附單據實報實銷之方式予以補助，嗣於與中國信託人壽公司合併後，為與中國信託人壽公司之制度進行整合，爰改採按月發放定額津貼之方式。

㈤被告在與中國信託人壽公司合併後，曾依「銀行保險業務津貼辦法」，提供IC人員「交通津貼」及「話務津貼」（下合稱系爭津貼）；自109年4月起，被告廢止「銀行保險業務津貼辦法」，另訂「IC/機場櫃檯人員津貼辦法」，按月發放「外勤津貼」5,000 元。

㈥被告每月固定給付原告項目如下：

1.至109年3月止：本薪7萬6,995元、福儲信託補助1,000元、交通津貼13,500元、話務津貼1,700元。

2.109年4月至109年12月：本薪7萬6,995元、福儲信託補助1,0

00元、外勤津貼5,000元。

3.110年1月迄今：本薪7萬6,995元、福儲信託補助1,000元。

㈦就㈤所示津貼發放之變更，前經臺中市政府及桃園市政府認系爭津貼為薪資而處以被告罰鍰，嗣經被告不服前揭處分提起行政爭訟，經臺北高等行政法院110年度訴字第730號、臺中高等行政法院110年度訴字第153號、臺中地方法院110年度簡字第75號、臺中高等行政法院110年度訴字第246號等確定判決認定被告提供予IC人員之系爭津貼非屬IC人員之工資，而撤銷原處分。

㈧被告發放原告108年度、109年度特休未休工資之金額及計算式如下：

1.108年度：(本薪76,995元+福儲信託補助1,000元+外勤津貼5,000元)÷30日×14日＝3萬8,731元

2.109年度：（本薪76,995元+福儲信託補助1,000元）÷30日×14.5日＝3萬7,698元

㈨被告受㈦所示處分後，已於110年1月該處分撤銷前依處分意旨給付原告9萬1,800元，計算式：（交通津貼13,500元+話務津貼1,700元-外勤津貼5,000元）×9月＝9萬1,800元。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠系爭津貼是否屬工資？㈡系爭調職是否違反勞動基準法第10條之1第1、2款規定而無效？原告請求確認系爭調職無效並回復原職，有無理由？㈢如系爭津貼屬工資，原告請求被告自110年1月1日起至恢復原告原職務之日止，按月給付原告1萬5,200元工資差額及其法定遲延利息，有無理由？㈣如系爭津貼屬工資，原告請求被告給付108年度特休未休工資差額4,767元、109年度特休未休工資差額7,346元及其法定遲延利息，有無理由？茲分述如下：

㈠系爭津貼屬工資：

1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3

款定有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，現金或實物，則非所問，勞工所獲之給付究屬工資抑或施行細則第10條所定之給與，仍應具體認定，不因形式上所用名稱而受影響。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者，均得列入工資。而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係，即雇主之工資給付換取勞工勞務之提出，工資須與勞務本身及具密接關係之工作條件（例如工作時間、工作地點）相當，始具有對價性。

2.本件被告與中國信託人壽公司合併後至109年4月間，系爭津貼為按月發放，IC人員毋庸檢附任何單據報支即可領取乙節，為兩造所不爭執。而系爭津貼於員工結算年度特休未休工資及提繳勞工退休金時均會納入每月工資計算；原告於106年9月6日至同年12月6日曾請休3個月公傷病假，原告於該期間仍領取包含系爭津貼全額之職災補償等情，有原告107年8月、108年8月薪資單、106年考勤彙總表及106年薪資明細表各1份附卷可稽（見本院110年度勞專調字第40號卷第389、391頁，下稱專調卷；本院卷二第37、69至76頁），為被告所不爭執，堪信為真。又無論原告何時請休特休，被告每月均照常給予系爭津貼全額，有原告106年至109年薪資明細表1份存卷可查（見本院卷二第29至35頁）。綜觀上情，足見被告與中國信託人壽公司合併後，制度上已將系爭津貼列為工資範疇，始於提撥退休金、特休未休工資、職災補償、請休特休之日應照給之工資數額等攸關工資認定之項目均列計系爭津貼。又IC人員無論當月是否每日出勤，或因責任區域內之外勤工作支出交通、通訊費用多寡，被告均按月定額給付系爭津貼，顯見其給付上已具備制度上經常性；且系爭津貼係因應IC人員須大量拜訪各分行、聯繫客戶推廣保險業務之外勤工作內容而對勞工所增加之現金給付，其給付與勞工所提供勞務自具對價性，揆諸前揭說明，核屬工資無訛。

3.被告雖抗辯其與中國信託人壽公司合併前，就交通費本屬實報實銷，合併後為節省計算與單據之勞費，始與中國信託人壽公司制度整合，改為定額給付制度，此由銀行保險業務津貼辦法第3條第2項㈠1.及3.明載：「㈠交通津貼：1.各IC責任區內以定額給付，不得再請領出差費；責任區外得依實際狀況簽核。……3.IC跨區支援時始可報請出差費」可證系爭津貼非屬工資等語。惟勞動基準法之規定乃有關勞動契約之最低要求，如勞雇雙方訂立契約內容，給予勞工優於勞動基準法規定之待遇條件，例如將依勞動基準法規定非屬工資之給付，約定其屬於勞工之工資，自無不可。縱被告曾於制度上就交通費採實報實銷制而列為差旅費，然於其與中國信託人壽公司合併後，既已整合並修訂「銀行保險業務津貼辦法」，改以定額之交通津貼給付之，復有如前述列入工資計算之舉，足認兩造已約定以屬工資之交通津貼取代IC人員責任區域內之出差費，自不得僅以被告曾就差旅費採實報實銷制，即認系爭津貼非屬工資。況被告與中國信託人壽公司合併後，另增發過去不曾發放、非屬差旅費，亦無庸檢附通訊費用單據報支之定額「話務津貼」，益徵被告現行津貼之發放，已與其過去採行之制度脫鉤，是被告此節抗辯，要非可採。

4.又依銀行保險業務津貼辦法第3條第2項㈠2.規定，北區IC人員與中南區IC人員之「交通津貼」金額固不相同（北區之定額給付為8,500元，中、南區之定額給付為1萬3,500元）（見專調卷第294頁）。然各區IC人員於外勤推展業務時，其付出勞務之辛勞程度本即依各區交通移動便利性、責任區域範圍大小而有所區別，故依各區不同之交通狀況給予不同金額之交通津貼，僅係反映各區不同勞務給付內容、方法之對價關係，尚難遽認前述交通津貼非屬工資。

5.至於被告抗辯其係基於善意，始於員工結算年度特休未休工資及提繳勞工退休金時均會納入每月工資計算，並無改變系爭津貼性質之意等語。惟被告上開計算方式出於何種動機，

勞工並不得而知，被告客觀上既反覆於各項攸關工資認定之制度中將系爭津貼納入工資計算，自無從推認其主觀上認定系爭津貼僅屬於差旅費、通訊費等費用之補助性質，故被告此節抗辯，亦屬無據。系爭津貼屬於工資，洵堪認定。

㈡系爭調職為合法：

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法第10條之1著有明文。又勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴；雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分；雇主為前項行為之一者，無效，勞動基準法第74條第1至3項復有明文。是雇主行使調職命令權若未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

2.本件依兩造勞動契約（原告與中國信託人壽公司所簽訂，經被告留用原告後概括繼受）第1條後段約定：乙方（即原告）同意甲方（即被告）得視甲方之需要及乙方之表現，對於乙方之工作職稱、薪資、工作內容範圍及工作地點予以調整，有該勞動契約1份附卷可稽（見專調卷第283至284頁），足見被告依勞動契約之約定，有權對原告為職務之調動。是若系爭調動未違反前揭各項規定，原告即應服從命令，不得主張系爭調職違法而無效。

3.原告固主張系爭調動乃因其就系爭津貼之調整而申訴所致，非企業經營所必須等語。惟查：

⑴被告為統合各項產品之理財規劃，並強化在地化經營，自110年1月1日於「營運規劃二部」轄下增設「理財規劃中心」，並於該中心轄下「理財規劃科」設置區域理規人員，計畫於

北中南區設置區域理規人員，其職務內容主要為輔導訓練IC人員等，有被告109年12月30日台壽字第1093710055號內文、理財規劃中心組職架構圖及員額配置名單各1份在卷可查（見專調卷第289至290頁、本院卷一第219至220頁），足見被告確實有組織改制之規劃。原告雖主張臺中地區僅伊與同樣提出申訴之證人郭宇珊擔任區域理規人員，該職位係為處分伊等2人之申訴所虛設等語。惟依前揭員額配置圖可知，新設理財規劃中心轄下共25人，區域理規人員所屬理財規劃科配置共11人（見本院卷一第220頁）；且於110年6月30日另調任行政管理處兩名員工至理財規劃中心客群行銷科、理財規劃科，有職務異動單1分存卷可憑（見本院卷二第41頁），足見理財規劃中心設立後確實有組織化配置人力運作，其中理財規劃科更佔該中心半數員額，已難認定被告係基於處分原告申訴行為之不當動機而虛設區域理規人員之職位。

⑵另自原告調職過程觀之：系爭調職前1週，被告銀保二部的部長及營運規劃部的部長、人資人員從臺北總公司赴臺中與原告及證人郭宇珊面談，告知要借重IC人員的專業，將其等調到營運規劃部的臺中理財規劃中心輔導IC人員；面談過程中，其等有問主管是不是因為系爭津貼刪減原因才調職，主管回覆要借重其等長才等語，業據證人郭宇珊於本院審理中到庭證述在卷（見本院卷二第101頁、103至104頁）。又被告於109年12月28日，另寄發EMAIL予原告說明調職內容略以：「借重於二位在IC職務上的經驗與專長，公司擬規劃區域理規人員…◯作法：1.北中南配置區域理規人員，由具備一定年資IC實務經驗的職能擔任，依各地差異化客戶屬性發展在地化經營模式。2.以大台中先試運行，優先設置並籌備運作模式，逐步擴大。◯區域理規人員執掌：1.每周區域周報回報：負責區域業績達成情形、業績進度關鍵因素分析、商品競爭力與同業概況、尋求協助的區域問題。2.每月提出實戰專題或教案報告3.各區與客理說會支援4.規劃中心交辦指定任務…」等語，有該EMAIL影本1份在卷可查（見專調卷第287

頁）。則依上述過程觀之，被告調任原告與郭宇珊擔任區域理規人員前，曾派員親自南下說明職務內容及調職原因，並以電子郵件明列該職位具體工作內容，以昭對此新設單位重視之情；參以調職後，原告自承每週確實有提出區域周報，有原告工作周報1份可證（見本院卷一第511頁）；郭宇珊亦證稱主管要求要作成交案例分享、每天都要寫LINE輔銷文宣等語（見本院卷二第105頁），足見原告調職後確實有執行前述規劃職務內容，益徵區域理規人員之設置確為被告經營發展所必須。且該職位目的既係輔導IC人員，被告將具備10餘年IC人員資歷之原告調任此職務，尚無不當，自難僅因該職務設置時間與工會109年7月後陸續提出申訴之時間接近，遽認系爭調動係出於處分原告提出申訴之不當動機與目的。

⑶至於原告主張該職位確係虛設，調任後主管刁難其職務，致其110年考績僅為D等語，並提出績效評核表2份為證（見本院卷一第519至521頁）。惟該評核表受評者自評欄中，原告之得分固僅67.91分，依績效總評欄等級為D（表現待改進）；然於初核主管欄，原告之得分則調整為80分，依績效總評欄等級為C（表現可），如被告確有意要處分原告申訴行為而為系爭調動，主管自無必要調高原告考績評分及等第，是亦無從因原告之考績評核結果不如個人預期，即推認系爭調職有何不當動機及目的。

4.原告另主張系爭調動致伊無法領取系爭津貼，而有勞動條件之不利變更，且此勞動條件之變動並未依團體協約事先知會工會等語。惟雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98年度台上字第600號判決意旨參照）。本件原告調任區域理規人員後，其職掌內容如前所示，已毋庸再執行IC人員拜訪分行、客戶等外勤工作，其工作內容既已轉為內勤人員，無需承受因外勤工作舟車勞頓之辛勞，以外勤工作為對價之系爭津貼隨之取消，乃因應其工作內容變動之調整，

依前開說明，要難以原告薪資總額之減少，即認系爭調動有違勞動基準法第10條之1第2款之規定。又本件團體協約第3條固規定被告變動工會會員勞動條件內容前，應先知會工會（見專調卷第433頁）；惟該規定僅賦予工會得於接獲知會之日起30日內陳述意見之權利，自不得僅因被告未事先知會，即認系爭調動為無效。

5.綜上所述，本件原告既未證明系爭調動係因其提出申訴所為，而有不當動機及目的，復經本院認定為被告企業經營發展所必須，亦未對原告之勞動條件有不利之變更；本件原告調任後之職務為輔導IC人員，為其體能、技術所能勝任，亦無將其調離原工作場所或其他影響原告家庭之不利因素，在企業經營之必要性與勞工期待可能性之利益衡量上，應認對原告無不利，原告主張系爭調職違法而無效，並請求恢復原職務，均為無理由。

㈢系爭津貼固屬工資性質，惟系爭調動既屬合法，則原告110年1月起因職務之調整，本即無權領取屬於IC人員外勤工作勞務對價之系爭津貼，故原告請求被告自110年1月1日起至恢復原告原職務之日止，按月給付原告1萬5,200元工資差額及其法定遲延利息，即無理由。

㈣依被告工作規則第24條規定：員工自到職日起算依勞動基準法應給予之年度特別休假，因年度終結或契約終止而未休畢之日數，於年度終結或契約終止後之下月工資發給日，按其日薪計算核發工資（見專調卷第447至448頁）。而原告之任職年資自99年7月19日起算，故計算原告特休未休工資數額時，應以各該年度8月原告之薪資計算其日薪。系爭津貼既屬工資如前述，則於系爭調動前之109年8月核發原告108年度特休未休工資時，應以系爭津貼而非外勤津貼之數額計算其日薪。核計後，被告應發特休未休工資差額為4,760元[計算式：(本薪76,995元+福儲信託補助1,000元+系爭津貼15,200元)÷30日×14日－已發3萬8,731元＝4,760元]。又兩造約定每月12日發放當月薪資，有臺中市政府勞工局勞動條件檢查談

話紀錄1份附卷可稽（見本院卷一第22頁），故被告應於109年8月12日給付上開差額，被告迄未給付，依民法第229條第1項規定即自清償期翌日起負遲延責任。則原告請求自109年8月13日起至清償日止，依民法第233條、203條規定按年息5%計算之利息，即屬有據。至於原告請求應於110年8月12日核發之109年度特休未休工資差額部分，其發放日期既於系爭調動後，原告之薪資即已不含系爭津貼，則被告依調動後之薪資計算原告109年度特休未休工資，即無違誤，此部分請求為無理由。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係，請求被告給付4,760元及自109年8月13日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，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、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，原告聲請供擔保後假執行部分，不另審酌；另並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件兩造雖均一部勝訴、一部敗訴，惟審酌被告敗訴部分極微，爰依民事訴訟法第79條規定，命由原告負擔訴訟費用。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　　劉奐忱

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決正本送達後20日內向本院提出上訴狀(須附繕本)，如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　　吳克雯