

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第319號

原告 朱嘉慶

訴訟代理人 魏千峯律師

李柏毅律師

被告 首阜企業管理顧問股份有限公司

法定代理人 黃瑞典

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

鄭人豪律師

上列當事人間請求回復原職等事件，本院於民國109年10月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告原任職於被告母公司統一超商股份有限公司（下稱統一超商公司），自民國95年3月1日起受指定派任至子公司即被告，擔任營運部部長，屬於E薪層14職等，固定月薪為新臺幣（下同）110,526元。詎原告於108年5月24日經被告告知工作有不適任之處，將自108年6月1日起拔除原告部門主管職務，降調為D薪層13職等之總經理室專案經理，並提出薪資同意書要求原告簽署同意，原告拒絕，被告仍片面公告自108年6月1日起將原告調為總經理室專案經理。雖降調後，原告固定月薪仍維持110,526元，然因統一超商公司之薪資待遇遠高於各子公司，主管職如受母公司指派改調去子公司受僱，形同被大幅減薪，必無高階人才願意屈就，故制度設計上，會保障轉調至子公司之主管具有「年薪比對」之資格，即子公司必須在主管之原有薪資外，另外補發比對落差

之金額，讓改受僱於子公司之原統一超商公司主管，依然可以保有相當於繼續受僱統一超商公司之薪資待遇；原告即屬具有「年薪比對」之資格保障，自103年至108年間，被告於每年3、4月會以前一年度之「主管績效獎金、競業禁止津貼」為名，發給原告90萬元至125萬元不等之金額；受領「主管績效獎金、競業禁止津貼」後，原告年薪待遇仍低於原受僱於統一超商公司，經被告比對母子公司間主管薪資待遇水準，即會於每年5月6日以「比對補發」為名，發放落差金額。而原告受降調後，降為D薪層13職等總經理室專案經理，被取消「年薪比對」之保障，依原告104年度至107年度之年薪收入各394萬4,743元、385萬2,404元、430萬5,479元、435萬9,204元，及104年度至107年度之「主管績效獎金、競業禁止津貼」及「公司比對補發」各159萬4,952元、133萬2,287元、156萬7,060元、199萬7,300元，可知原告擔任營運部部長職位受領之「主管績效獎金、競業禁止津貼」及「公司比對補發」佔原告年薪各40.4%、34.6%、36.4%、45.8%，被告所為降調致原告年薪收入大幅減少。又原告受降調前，擔任之營運部部長係營運部最高主管，直屬下屬包括7個處經理及各營業處分別有正職、兼職上百員工；受降調後，職稱為總經理室專案經理，且依總經理指示，負責偏向文書類之企劃工作，不再編制有下屬，亦無主管之監督管理權限，與原告原有工作內容大不相同，已使原告原有主管專長難以發揮。被告對原告所為降調，已嚴重衝擊原告經濟狀況，自屬工資及勞動條件上嚴重之不利益變更，更在工作職務、職場環境對原告不友善而有損原告人格權，致原告精神上受有不利益，則被告顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第2款規定應屬無效，則原告自得依兩造間勞動契約、民法第113條規定，請求被告回復原告原有E薪層14職等部長級職務。

(二)被告雖以原告107年9月受檢舉上班或會議時滑手機或打瞌睡、對部屬週報批覆率僅34%、未落實監督管理各營業處查

核業務之執行狀況而致被告違約、未按所定期限完成「康是美盤點逾期」之矯正措施等事由，降調原告職務，惟被告所持理由，應有認定過於主觀、因人設事、未開示事證資料給原告本人辯駁機會等如下瑕疵，有違勞基法第10條之1第1款規定：

1.107年9月受檢舉上班或會議時滑手機或打瞌睡：

原告作為主管，使用手機為必要之業務行為。原告嗜睡現象係因自身患有神經病變痛服藥所致，並有台大醫院108年11月6日診斷證明可證。嗣原告於108年5月又受診斷患有慢性B型肝炎、容易倦怠宜多休息等症狀，方於108年7月17日、19日因長時間觀看書籍與電腦，導致眼睛、脖子疲勞而閉目養神，並非原告刻意「怠忽職守」，故被告為此記申誡乙支，甚至以此理由降調原告，有違比例原則。

2.對部屬週報批覆率僅34%：

原告需看完營業處經理週報，彙總各營業處經理回報當週相關營運缺失之改善對應措施等，並合併原告幕僚週報提供之營運資料，方能撰寫原告自己之週報呈給總經理知悉，而原告呈報給總經理之週報並未有缺交狀況，足證原告必都已看過部屬週報，只是原有習慣是有時以電話或口頭交辦溝通，未直接批覆週報，才會導致數據上批覆率偏低，原告並已表明日後將完全批覆，且於108年6月1日受降調前，批覆率應已達到百分之百。

3.未落實監督管理各營業處查核業務之執行狀況而致被告違約：

依108年3月7日被告稽核室查核缺失會議紀錄所載4項缺失，其中品保查核部分，被告與統一超商公司對於品保查核家數為全國門市店數的35%本有不成文共識，即由統一超商公司營企部指定25%，不足35%部分由被告自選，且因未明文約定致形式上有違約之虞，故透過被告與統一超商公司於108年4月8日簽署合約增補協議書，重新明文約定品保查核之管控標準。至於加盟店勞動條件基本資料查核及門市磅秤檢測部

分，營業部內部在107年3月即發現缺失並提醒改善，但營業部幕僚及部屬未即時上報原告知悉處置，對此，原告亦於事後更加強力督導補救，於營業部內部開會檢討並督促部屬提出原因及相應改善。再者，原告在受稽核後，已經有督促部屬改善缺失，只是因營業部未有一個統一制式表格而原告擔任部長日理萬機，而原告幕僚交接，致原告於3、4月間處於缺乏支援之忙碌狀態，事後也的確於5月30日補正資料結案。

4.未按所定期限完成「康是美盤點逾期」之矯正措施：

被告開立107年11月23日矯正措施單後，原告為優先處理盤查逾時之客戶抱怨，方於107年12月16日首次回覆上開矯正措施單，非遲誤回覆矯正措施。又原告確實有於108年2月28日前督導各營業處進行「零工人力臨時缺勤的防制TK」、「持續宣導『盤查突發事件處理作業標準』並測驗進行驗收」，僅係原以為只要各營業處執行完成可供事後被動接受查驗即可，經被告員工於108年3月14日來信請營業部回饋相關紀錄，原告方請各營業處提出相關文件，故原告並非未遵期矯正，只是一開始誤以為不必提出相關紀錄文件，經催討後即儘速補提。

(三)以上，爰依勞基法第10條之1、民法第113條、民事訴訟法第247條第1項規定、兩造間勞動契約，提起本訴，並聲明：

1.確認被告將原告自108年6月1日起調任為D薪層13職等總經理室專案經理之調職處分無效。

2.被告應回復原告為原E薪層14職等部長級職務。

二、被告則以：

(一)原告係因如下缺失，經被告降調職務：

1.統一超商公司稽核室於107年9月初接獲原告部屬投訴原告經常有午休睡過頭、帶隊查核時自顧滑手機，甚至在會議進行時打瞌睡等情，經被告公司實際查訪屬實，原告確有不斷使用手機，而怠忽督導職責之情形，且非單一、偶發事件，確已違反被告所定103年12月31日版首阜企管獎懲辦法第4條第

01 3項第2款第1目「工作時間待忽職守者」之事由，而經被告
02 為申誡之處分。雖經被告多次輔導、告誡，原告仍持續在會
03 議期間打瞌睡，並接連遭同仁投訴，而事發至今原告仍持續
04 在109年4月20日、6月15日於主管會議上睡覺與滑手機，亦
05 證原告主觀上並未反省改善，而其持續違規之狀況，若仍令
06 原告回復原職，各營業處基層人員自不願再服從其指揮，對
07 被告公司管理秩序破壞甚鉅，故被告公司調整原告職務，當
08 認有理由。

09 2.原告於107年再遭部屬檢舉批覆部屬週報不認真，且經被告
10 實際調查，原告107年1月1日至107年11月18日週報批覆狀
11 況，在部屬提供總數346件之週報中，原告僅批覆118件，週
12 報批覆率僅34%，顯示有近7成之週報，原告均未批覆，且被
13 告亦實際訪談原告部屬，受訪部屬多表示甚少收到原告批覆
14 之週報，平時亦無業務溝通與協助，顯示原告長期怠於管
15 理、協助部屬業務執行，已無法繼續勝任營運部長一職，被
16 告以此作為評估原告是否得繼續勝任營運部長職務的原因之一，
17 要無不當。況被告於107年度績效考核，更明確指出原告
18 對於各營業處異常事件管理態度消極，而未能展現「洞察
19 問題、解決問題、指導他人、自我學習成長」等領導力，是
20 該年度考績結果為甲下，其大部分主因為管理職能之問題，
21 更確明原告管理職能確實不佳，當有調整職務之必要。

22 3.至107年12月間，原告所率領各營業處在執行統一超商公司
23 之統包查核業務上，遭統一超商公司稽核室發現「營業金查
24 核」、「加盟店勞動條件基本資料查核」、「品保查核」及
25 「門市磅秤檢測」等4項查核項目，未達到2018年盤點查核
26 服務委託合約書（下稱系爭盤查合約）所要求之查核家數，
27 導致被告需依系爭盤查合約附件一之「作業細則表」第2條
28 第2項第11款規定，遭統一超商公司全數扣除該次查核項目
29 與服務費用，並可能因查核未完全而未能即時發現門市問
30 題，導致門市因勞動條件違反法令或磅秤精度失準等因素，
31 致客戶遭受主管機關裁罰或衍生消費糾紛，顯屬嚴重之違約

01 缺失。嗣因被告為統一超商公司之轉投資事業，經被告與其
02 協商後，同意不追究違約責任，惟應將查核不足家數於108
03 年度補行查核，致被告於108年度須指派更多人力補行查
04 核，造成人力成本額外支出之損害。嗣被告針對前揭查核缺
05 失檢討後發現此次盤查缺失係原告身為營運部長之職責。原
06 告未掌握營業處多項查核缺失，直至本次稽核查檢後始發
07 現，益證原告平時未盡監督管理之責，自屬失職，被告乃認
08 定「營運部多年來所設定的部門目標管理機制與合約議定內
09 容不符，顯見營運並未做好管理運作計劃。」，進而依被告
10 所定107年9月20日版獎懲辦法第4條第2項第2款第1目「工作
11 態度與行為不良，包括抗命、怠惰、擅離職守，職責範圍內
12 應為而不為或應注意而未注意者，且有具體事證」之事由，
13 對原告為警告之處分。甚者，原告對於上述盤查缺失，向被告
14 承諾會於108年4月30日完成矯正措施，然至108年4月30日
15 矯正措施落實期限屆滿時，原告仍未完全落實所承諾完成之
16 矯正措施，嗣經被告公司品管人員發現，於108年4月30日再
17 度開立「矯正措施單」通知原告改善後，原告方在5月30日
18 完成矯正措施，顯見原告經被告公司要求改善管理制度後仍
19 怠於改正。

20 4.被告公司營業處因辦理康是美盤查業務，有遭客戶投訴遲延
21 之情事，是經品管人員評估恐有系統性風險，而於107年11
22 月23日開立矯正措施單，要求原告應就此系統性風險提出矯
23 正措施進行改善；然原告對於品管人員所提出之要求，遲至
24 107年12月16日方首次回覆，並在同年月20日方確立矯正措
25 施，且觀諸原告所提矯正措施方案，係承諾於108年2月28日
26 前完成，原告卻遲至被告公司品管人員於108年2月19日發信
27 提醒原告矯正措施完成期限將屆後，方於108年2月23日敦促
28 各營業處回覆矯正措施執行狀況，致被告公司「桃竹營業
29 處」遲於108年3月18日方完成人員內訓，而原告甚至在108
30 年3月19日方確定各營業處之防制基準，明顯遲延原告所自
31 定之完成期限，故原告確有未善盡管理職責，遲誤落實矯正

措施之事實。

(二)被告公司對於原告之職務調整，並未對其工資或其他狹隘之勞動條件為不利之變更，更未使其精神上受有不利之對待，且調整後之職務亦為原告體能技術所能勝任，並與其專業密切相關，故被告公司自未違反勞基法第10條之1第2款之規定：

1.原告職務調整前、後，其具勞務對價之工資數額皆為110,526元，並無因職務調整而有為不利之變動，是被告公司未違反勞基法第10條之1第2款之規定。

2.勞基法第10條之1第2款所謂「其他勞動條件」，解釋上限於勞動契約固有之內容，而須經勞工個別同意始能生效之「狹隘之勞動條件」，其餘若係雇主得單方面決定，而無需得個別勞工同意者，則非屬「狹隘之勞動條件」之範疇，其變動自不受勞基法第10條之1第2款規定之限制；而「比對補發獎金」、「主管紅利」及「競業禁止津貼」之發放與否，皆繫諸於公司營運狀況，非勞工一己之付出即能取得，而不具勞務對價性，性質上非屬工資，並得由雇主單方面訂定，而無須得勞工個別同意，自非屬勞基法第10條之1「狹義勞動條件」之範疇，原告既因職務調整而喪失受領「比對補發獎金」、「主管紅利」及「競業禁止津貼」等非工資給付之資格，要難認係「其他勞動條件」之不利變更。又依被告已公告周知「人員跨公司調動管理辦法」、「離職後競業禁止合約辦法」、「主管紅利發放簽呈」等獎金辦法規定，其中對於「適用對象」與「資格限制」之要件，亦明定以部級以上主管、薪層未低於「指派調任」前之薪層，為獎金之發放前提要件，而原告對此明知並長年依上開辦法受領前揭獎金，則原告對於「比對補發」、「主管紅利」、「競業禁止津貼」等獎金發放要件，當已與被告達成合意，原告既已同意且長年依循獎金發放之資格要件，則不應在喪失受領資格後，再質疑獎金發放條件設定不合理，並主張被告公司職務調整違法，否則無非擅自推翻雙方對應特定職務給予特殊待

01 遇之合意，儼然破壞公司為鼓勵具特別貢獻之職務而給予額
02 外盈餘分派之美意，進而導致雇主未來在盈餘分配上無欲給
03 予特定職務額外分派盈餘之利益，對於整體勞動環境與勞資
04 互動關係，顯然有負面影響，故原告僅以總額減少，即謂被
05 告公司調職違法，顯不可採。

06 3.專案經理之職務雖非主管職，惟該職務直接隸屬於總經理，
07 且職務內容乃負責公司整體品管制度之建立與規劃，並以降
08 低盤查異常與客訴之數量，提升被告公司整體之服務品質為
09 目的，是該職務亦有賴於原告過去盤查業務執行上之經驗，
10 與原告所具專業密切關連，且屬原告能力所能勝任之工作，
11 被告公司總經理更召集人資、品管部門主管與原告共同商討
12 日後對策，可知專案經理一職，具跨部門整合之重要性，被
13 告並無原告稱有意使其不受重用之情。又原告職務直接隸屬
14 於總經理室，故將原告與其他同樣隸屬於總經理室之同仁為
15 相同之配置，被告公司並無對原告為特異之對待，自無使其
16 受有精神上之不利益。

17 (三)被告於108年5月27日依勞基法第10條之1規定，公告調整原
18 告職務為總經理室專案經理，並在108年6月1日正式生效，
19 具有企業經營之必要性，並未違反勞基法第10條之1所規定
20 之各款情形，原告請求回復原職，自無理由。

21 (四)並聲明：

22 1.原告之訴駁回。

23 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執及爭執事項：（見卷二第335-345、384、388-39
25 7頁，本院依卷內事證略作為文字修正）

26 (一)不爭執事項：

27 1.原告於108年6月1日前，係擔任被告營運部長（14職等，E薪
28 層），負責各營業處業務執行之管理、督導。每月工資為本
29 俸97,387元、伙食津貼2,400元、交通津貼1,000元、駐地津
30 貼9,739元，總計110,526元。

31 2.被告公司自108年6月1日起，調整原告職務為總經理室專案

01 經理（13職等，D薪層），負責公司品管圈運作制度之建立
02 與規劃。每月工資為本俸97,387元、伙食津貼2,400元、交
03 通津貼1,000元、駐地津貼9,739元，總計110,526元。

04 3.原告在107年9月2日遭同仁向統一超商稽核室投訴，內容
05 為：「派任高層甲○○部長每天每天上班一直一直滑手機，
06 中午常常睡過頭，開會一直一直打瞌睡，已經很久很久，手
07 機想你喔愛妳喔不絕於耳，誇張程度中南部都知道」，統一
08 超商稽核室查核後，於107年9月6日出具之稽核報告；被告
09 公司針對稽核室之查核，決定對原告予以申誡乙次之處分。

10 4.原告107年1月1日至107年11月18日週報批覆比率為34%。

11 5.統一超商核「首阜企管股份有限公司」2019年稽核報告，評
12 核結論第一項載明：「檢視超商統包8項查核業務，其中有4
13 項業務(營業金、品保、加盟店勞動條件基本資料、磅秤檢
14 測)月查核比率與合約不符，建議改善。」

15 6.被告公司針對統一超商統包查核業務缺失，在108年3月28日
16 對原告為「警告乙支」之懲處處分。原告承諾在4月30日
17 前，完成所有改善措施。

18 7.被告公司在107年1月23日，通知原告「有關康是美初盤逾」
19 有系統性風險，須採取矯正措施，原告承諾於108年2月28日
20 前完成。

21 (二)爭執事項：

22 1.被告公司於108年6月1日，將原告職務調整為總經理室專案
23 經理（D薪層13職等）之處分，是否合法？

24 2.原告請求被告回復為E薪層14職等之部長級職務，有無理
25 由？

26 四、得心證之理由：

27 (一)被告將原告調任為D薪層13職等是否合法？

28 1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約。又勞動契約應
29 約定工作場所及應從事之工作有關事項。勞基法第2條第6款
30 及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。次按調職乃是
31 雇主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之

頗為常見的現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所之變動；調職命令之性質，依我國目前實務上之見解，係採所謂勞動契約說（或稱限定的合意說），即調職如果是在勞動契約之預定範圍內時，則調職只是契約之履行過程，調職命令僅是勞務指揮之一種事實行為，勞工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約之預定範圍外時，則調職即為變更契約內容之要約，未得勞工之同意時，調職對勞工不生拘束力。又雇主若因業務需要，而有變動勞工之工作場所及應從事之工作等有關事項之需求者，除勞動契約已另有約定，應從其約定外，應徵得勞工之同意，始得將勞工予以調動，不得任由雇主恣意調動（最高法院77年度台上字第1868號民事判決意旨同此見解）。另鑒於勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體勞動內容不妨從寬認定得由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制。因此，勞基法第10條之1規定：「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。」（即所謂調動五原則）。再者，勞工是否擔任主管職務，除受僱者主觀上之自身能力等因素外，公司對所屬員工就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，祇要無違反強制、禁止規定或團體協約之情形，本屬雇主基於企業自主之權限，並為「營業自由權」（即經營）之一環。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程

01 度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難
02 忍及不合理之不利益等，而為綜合之考量。

03 2.本件原告主張被告於108年6月1日將其調任為D薪層13職等之
04 調職處分違反勞基法第10條之1第1款、第2款之規定而無
05 效；然此為被告否認，辯稱係原告已不適任營運部部長之職
06 務而遭調職，並未違反調動五原則等語。經查，原告因「上
07 班滑手機、中午睡過頭、開會打瞌睡」等行為，遭被告員工
08 投訴，經統一超商稽核室查核屬實後，出具報告，嗣被告於
09 107年9月21日以原告「工作時間內怠忽職守」為由，予以申
10 誠處分乙支；107年11月間原告又遭部屬投訴週報未審視批
11 覆，經被告查證訪談後，於107年11月27日約談並告誡原
12 告；原告又於107年間因對於各營業處之查核業務，事前未
13 落實勤前訓練及派工宣導，事後亦未就業務執行狀況監督控
14 管，導致「營業金查核」、「加盟店勞動條件基本資料查
15 核」、「品保查核」、「門市磅秤查核」等項目未達系爭盤
16 查合約約定標準而違約，被告於108年3月7日之查核缺失會
17 議中告誡原告應於108年4月30日前完成矯正措施，包括提出
18 每月逐週進行校對查核執行之自檢作業、每月提交「月追蹤
19 統計與品質監控之文件紀錄」等，然原告於108年5月30日始
20 完成矯正措施，而被告於108年3月28日，以原告「職責範圍
21 內應為而不為或應注意而未注意」為警告處分；於107年11
22 月至108年3月間，原告又因「康是美盤點逾期」經品保人員
23 通知改正，原告本承諾於108年2月28日前完成矯正措施，卻
24 於同年3月19日方完成等情，業據原告提出統一稽核室報
25 告、內部簽呈、人員懲戒輔導溝通紀錄、107年9月26日公
26 告、原告上班打瞌睡之照片、被告績效改善輔導記錄表、營
27 運部投訴事件訪談記錄表、2018年度PCSC部級以上主管績效
28 作業彙整表、簽呈、被告稽核室查核缺失會議紀錄、108年3
29 月28日公告（人員懲戒事項）、統一超商稽核室協調事項確
30 認表、被告矯正措施單、被告107年12月20日、108年2月19
31 日寄發之電子郵件等件為證（見卷一第157-173頁、第178頁

01 及反面、第184-191頁、第204-209頁、第214-217頁、第224
02 -240頁），此部分事實尚非無據，應堪信為真。原告雖對於
03 被告前開各項指控反駁辯稱：滑手機為公務需求，且係因自
04 身疾病服藥之故而造成嗜睡現象；對於未落實查核業務及逾
05 期完成矯正措施部分，則係因營業部未有統一制式表格，且
06 人員異動交接期間有所疏忽所致；至於康是美盤點逾期之缺
07 失部分，係因原告誤以為不需提出相關文件紀錄而未提出，
08 逾期完成矯正則是因營業處人力不足所致等語（見卷一第25
09 1-257頁）；惟被告所列原告107年至108年間之前開工作缺
10 失，均已提出前開客觀事證為佐，且被告所指之四項缺失
11 中，原告除就「對部屬週報批覆率甚低」此項目，經被告輔
12 導告誡後，業經改善外，其餘就上班時間睡覺、未落實監
13 督、管理營業處查核業務之執行、康是美盤點逾期等缺失事
14 由，經被告輔導告誡後，仍未能改善，此亦有被告前開提出
15 之被告矯正措施單及電子郵件為證（見卷一第230-232頁、
16 第242-244頁）；而被告依獎懲辦法之規定，以原告「工作
17 時間內怠忽職守」、「職責範圍內應為而不為或應注意而未
18 注意者，而有具體事證」為由，分別對原告予以申誡及警告
19 處分後（見卷一第171頁、第224頁），原告亦未依獎懲辦法
20 二、2、(2)之規定提出覆議申請，應認原告業已承認其確有
21 前開違失之處，是被告指稱原告工作不適任之行為，洵屬有
22 據。而原告原職級為E薪層14職等，職位為營運部部長，屬
23 主管職級，為營運部之最高主管，自當遵循公司之制度並為
24 部屬之表率，以提振工作職場士氣、提高經營效率，然原告
25 卻於107年間因前開缺失屢遭部屬檢舉，並經被告查證屬實
26 後予以告誡並進而為懲處，則被告抗辯原告已不適任營運部
27 部長之主管職位，不符合被告對於營運部長之職務需求乙
28 節，即屬有據。

29 3.原告雖主張被告之調職處分不具必要性與合理性，亦非企業
30 經營上必須；且原告遭調職後，遭取消「年薪比對」、「競
31 業禁止津貼」等之資格，每年減少上百萬元獎金，且從主管

職降調為不受身份保障之內勤幕僚職務，原告專長無法發揮，故被告之調職處分違反勞基法第10條之1第1、2款之規定，應屬無效云云。惟查，原告調職前後之本俸、伙食津貼、交通津貼、駐地津貼等薪資並無變動乙節，為兩造所不爭執，並有薪資同意書1紙附卷可參（見卷一第33頁），此部分事實首堪認定。原告固主張被告調動五原則，然雇主基於企業自主之權限，只要調職命令無不當動機，勞工因調職所蒙受之不利益並非難以忍受或不合理時，就勞工是否得繼續擔任主管職務，應屬企業經營之範疇而認屬雇主義營業自由權之一環，業如前述；本件被告原係擔任營運部主管，其設置目的在確保公司營業目標達成與年度計畫推動、執行督導等，有被告提出之職位說明書在卷可憑（見卷一第141頁），然因原告前開不適任主管職務之事由，被告遂將其調職，而被告所執不適任之事由既屬有據，則被告基於企業自主及經營之效率，免除原告擔任主管職務，即難認無必要性及合理性。其次，依統一超商股份有限公司人員跨公司調動管理辦理（下稱系爭管理辦法）第4條規定：統一超商公司調任至其他公司之E薪層人員之薪資、獎金待遇係依調入公司辦法發放；符合指派調任資格者，為調任後薪資、獎金、福利保障之對象（見卷一第354頁），亦即統一超商公司將比對調出公司或原保障公司同薪層人員之年度薪資、獎金總額，與指派調任人員在派任公司所受薪資、獎金待遇進行差額比對，再由被告代為發放；惟系爭管理辦法第4條第2項第4款亦規定：「經PCSC總經理核准之降職已低於保障薪層時，自生效日起以取消保障資格為原則。」（見卷一第355頁）；而本件原告原職位營運部長屬E薪層，屬保障對象，然經調整職務後為專案經理之D薪層13職等，已非系爭管理辦法第4條之保障對象，故不再比對調出公司之同薪層人員薪資進行差額補發，此係基於調整職務前後所擔任之主管職位不同而伴隨之變動，蓋E薪層之主管職需帶領部屬，職務內容繁重，統一超商公司、被告賦予主管職人員比照調出公

01 司之差額予以補發，當屬其激勵員工士氣之措施，而屬企業
02 經營自主之範疇，原告既已不適任主管職位，則其無法享有
03 前開比照補發差額之利益，而受有職務津貼之變動，應認屬
04 合理之範圍；倘認勞工因不適任或違反工作規則遭調職，公
05 司卻不得就薪資、津貼等勞動條件為絲毫變更，對公司之經
06 營管理效率必生重大箝制之影響，是原告指稱被告之調職處
07 分違反「對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更」之規定
08 而屬無效，即難認有據。至原告因調動職務後非屬E薪層，
09 故不再受有競業禁止之限制，因而不再享有補償津貼；且因
10 非「部經理」之職級，亦不再享有通訊補助、固定汽、機車
11 津貼等情，亦與前開「比照補發」之法理相同，均屬職務調
12 整之伴隨效果，應認尚屬合理之範疇，難認與勞基法第10條
13 之1第2款之規定相違。再者，原告調職後之職位為專案經
14 理，雖非主管職，但職務內容仍係負責被告品管制度之建立
15 與規劃，與其原先之工作內容密切關連，自當屬其體能及技
16 術所得勝任之範圍，原告主張調動後職位令其主管才能無法
17 發揮云云，顯屬無據，為無理由。

18 (二)綜上，原告主張被告之調職處分違法勞基法第10條之1第1
19 款、第2款之規定而無效等語，難認可採。從而，原告請求
20 確認被告之調職處分無效，應回復原告原E薪層14職等部長
21 級職務等語，為無理由。

22 五、綜上所述，原告請求確認被告108年6月1日所為調職處分無
23 效，並請求回復E薪層14職等，為無理由，應予駁回。

24 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉
25 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，附此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 109 年 11 月 10 日
28 勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 109 年 11 月 10 日
02 書記官 黃文芳