

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第200號

原告 陳偉玲
被告 台北大眾捷運股份有限公司

法定代理人 趙紹廉
訴訟代理人 吳昆豪
蕭佩君
彭彥植律師
蕭棋云律師
複代理人 謝欣翰律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，本院於民國114年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件原告主張被告於民國111年10月25日函調動原告職務之行為（下稱系爭調動）無效，應回復原告原任法務課之職務等語，惟為被告所否認，則系爭調動是否有效即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不妥之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告提起本件訴訟，自具確認利益。

01 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張
02 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
03 5條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明第2項原請
04 求被告給付新臺幣（下同）68萬519元本息（見本院卷第8
05 頁），其後於114年7月30日當庭變更聲明第2項為請求被告
06 給付65萬4,311元本息、第3項請求被告提繳2萬6,208元至原
07 告之勞工退休金專戶（見本院卷第177頁），再於114年11月
08 26日當庭變更聲明第2項請求金額為67萬4,345元本息（見本
09 院卷第259頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之
10 聲明，揆諸前開規定，自應准許。

11 貳、實體方面

12 一、原告主張：伊自94年3月13日起受僱於被告，於111年前擔任
13 法政處法務課助理管理師。因原告屢遭訴外人即時任法政處
14 副處長之主管職場霸凌，遂於111年8月間向被告提出職場霸
15 凌申訴，然被告未依職業安全衛生法第6條第2項第3款規
16 定，對伊採取相關安全保護措施，亦未對該主管之霸凌行為
17 為懲處，而以該主管無法調職為由，於人事申訴處理委員會
18 （下稱系爭委員會）作成伊調職之決議，並作出系爭調動，
19 惟系爭調動違反職業安全衛生法第39條第4項規定而屬無
20 效；又系爭委員會組成、調查程序及決議均違反被告所訂定
21 之執行職務遭受不法侵害預防計畫組成人員人數規定與勞動
22 部所訂定公告之執行職務遭受不法侵害預防指引規定，所為
23 之決議當屬無效；再者，被告將伊調動至政風室任職，調動
24 前後職務之法律專業度差距極大，令伊無法發揮法律專業技
25 能，造成伊人格權受損，已違反勞動基準法（下稱勞基法）
26 第10條之1規定而屬權利濫用，應為無效。另被告訂有鼓勵
27 法務同仁取得律師證照獎勵措施（下稱系爭措施），因系爭
28 調動係屬違法，伊仍係系爭措施之適用對象，被告自應依系
29 爭措施規定給付113年12月至114年12月工資差額4萬3,407
30 元、留職停薪6個月薪資44萬9,280元、113年度年終獎金差
31 額3萬9,690元、113年度考核獎金差額5萬1,420元、113年度

01 及114年8月績效獎金差額9萬548元，並補提繳前開6個月勞
02 工退休金2萬6,208元至伊勞工退休金專戶。爰依兩造間勞動
03 契約約定、系爭措施第4點第3項、第4項、勞基法第22條、
04 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1
05 項、第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確
06 認系爭調動無效。(二)被告應給付原告67萬4,345元，及自起
07 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)
08 被告應提繳2萬6,208元至原告之勞工退休金專戶。(四)願供擔
09 保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：伊基於原告意願於111年10月間將後者調動至政
11 風課，並非不利原告之處分，自無違反職業安全衛生法第39
12 條第4項規定，亦無勞基法第10條之1規定適用，況調動前後
13 職務均係處理法律相關業務，僅依單位職掌在工作項目上有
14 所分工，法律專業程度並無差異，更無對原告之工資、工作
15 地點或其他條件有何不利變更，並無違反勞基法第10條之1
16 規定。又系爭委員會全體7位委員僅有1位因有要事無法到
17 場，已符合最低出席人數要求，並未違反申訴處理程序規
18 則，該委員會之決議自有效力。此外，伊於111年間依原告
19 意願為調動後，長期以來未曾主張系爭調動違法，伊正當信
20 賴原告已不欲行駛權利，現為了系爭措施之補助，始再行使
21 權利，有違誠信原則。至原告依系爭措施請求伊給付部分，
22 因原告並非任職於法務課，而無系爭措施適用，是原告請求
23 被告給付67萬4,345本息及提繳勞工退休金，均無理由等
24 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判
25 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第179至180頁，並依判決文字
27 調整）

28 (一)原告自94年4月13日起受僱於被告，於111年間係擔任法政處
29 法務課助理管理師。

30 (二)被告於111年3月31日訂定系爭措施（原證6），原告未曾因
31 系爭措施領有相關獎勵（至於原告有無系爭措施之適用為本

01 案之爭點)。

02 (三)原告於111年8月25日向被告提出職場霸凌申訴，被告於111
03 年10月18日召開系爭委員會，嗣被告於111年10月25日以原
04 證2函通知原告調動至法政處政風課，擔任助理管理師，於
05 調動前後薪資項目、金額並無變動，工作地點仍在同一大
06 樓。

07 (四)被告公司法政處原下轄「法務課」、「政風課」、「稽查
08 課」，於112年9月1日進行組織調整後，「法政處」更名為
09 「政風處」，為政風專責單位，原下轄之「法務課」併入
10 「行政處」轄下(原證3)。

11 (五)原告於112年間通過律師高考，並因律師職前訓練，而於113
12 年2月至7月間、同年9月至10月間留職停薪。

13 四、得心證之理由：

14 (一)系爭調動是否適法？原告提起本件確認訴訟部分，有無權利
15 濫用、違反誠信原則之情？

16 1.按「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措
17 施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預
18 防。」、「工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機
19 關或勞動檢查機構申訴：一、事業單位違反本法或有關安全
20 衛生之規定。二、疑似罹患職業病。三、身體或精神遭受侵
21 害。」、「雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職
22 或其他不利之處分。」職業安全衛生法第6條第2項第3款、
23 第39條第1項、第4項定有明文。即雇主有義務為員工建立健
24 康且安全的工作環境以及福利設施，其中包含預防以及制止
25 職場不法侵害的發生，且雇主不能解僱申訴之員工，亦不能
26 任意調動其職位或是對其為其他不利的處分。是被告本不得
27 於原告提起職場霸凌申訴期間，對其為職務調動或其他不利
28 之處分。

29 2.經查，被告抗辯其係基於原告意願為系爭調動乙節，業據提
30 出111年第5次人事申訴處理委員會會議紀錄為憑(見本院卷
31 第103至107頁)，觀諸該會議紀錄記載：「列席人員：…申

01 訴人（第2案）：法政處法務課陳…」、「【案由二】法政
02 處法務課助理管理師…（下稱陳員）對…副處長管理方式提
03 出申訴。一、案經委員逐一詳查申訴人所提申訴內容、錄音
04 檔與雙方對話LINE內容後，復經訪談王副處長及法務課課
05 長，確認本案源於王副處長對法務同仁專業能力及工作態度
06 要求所起，查無王副處長霸凌陳員之意圖，應係陳員表現未
07 符合主管期待又無法適應主管領導方式，惟雙方共事及溝通
08 方式影響其餘同仁屬實。二、復經會中再次詢問陳員，雖知
09 悉王副處長對法務同仁的要求一致，惟王副處長與之前的
10 陳…副處長管理與教導方式差異甚大，長期與王副處長互動
11 不良已難於法務課和睦共事，冀公司考量其法律專長調整至
12 政風課任職。三、綜上，前開申訴事項經審議後，應屬陳員
13 單方面感受且無職場霸凌具體事證，故決議本申訴案不成
14 立。惟雙方於同一辦公空間互動不佳屬事實，並影響其餘同
15 仁，為能解決雙方相處上之紛爭，決議如下：(一)請法政處依
16 陳員法務專長，進行處室內部調動作業，給予陳員不同工作
17 學習及職務歷練機會，並請適時鼓勵陳員自主培養不同領域
18 技能，提升個人競爭力。(二)另因陳員自述因本案心理及情緒
19 受影響，二級單位未調整前，請直屬主管持續主動關懷，以
20 維持良好工作氛圍及友善環境，且符合公司所訂定之『執行
21 職務遭受不法侵害預防計畫』及職業安全衛生法等規定」等
22 語，參酌證人即被告公司助理管理師劉語彤於本院言詞辯論
23 時證述：我負責公司內部申訴業務，曾參與過與原告有關之
24 會議，年份日期忘記，印象只有一次，也就是我擔任紀錄的
25 那次，當時是在公司行政大樓7樓會議室，開會目的是因為
26 有同仁提出申訴，包含原告在內，與會人員除了我，另有主
27 管、委員等，詳細我不記得，可以看會議紀錄，不確定原告
28 有無到場，會議紀錄上有就是有到場，至於原告申訴案的開
29 會過程，因時間太久，我沒有印象，只知道原告與其主管有
30 不開心而提出申訴，因為公司一直有申訴管道，開會會有決
31 議，一切以紀錄為準，通常邀請申訴人參與會議，申訴人都

01 會講話，至於原告說什麼，我不記得，一切以紀錄為準；所
02 謂的會議紀錄就是被證1會議紀錄，而該會議紀錄第3頁第7
03 行以下提及詢問原告部分，我沒有印象，但會議紀錄這樣
04 寫，就是當時有，會議沒有錄音，我是當場手寫，事後整理
05 成電子檔，並向上簽呈課長、處長、副總、總經理，當場主
06 席口頭決議，會再跟與會人員確認，我便依照此內容作成紀
07 錄，因為此份是密件，簽呈完後會將與申訴人有關部分摘錄
08 函覆申訴人，印象中申訴人從沒有對於函覆內容有意見，申
09 訴人若有意見，也可以走外部申訴；原證2函文就是我函覆
10 原告者等語（見本院卷第224至225頁）；再觀諸原證2函文
11 說明欄記載：「一、經會中詢問台端，雖知悉王副處長對法
12 務同仁的要求一致，惟王副處長與之前的陳副處長管理與教
13 導方式差異甚大，長期與王副處長互動不良已難於法務課共
14 事，冀調整至法政處政風課任職…」等語，而原告亦不爭執
15 有收受該函文（見不爭執事項(三)）。

16 3. 互核上開證據資料可知，上開會議紀錄有關原告回應部分，
17 既經證人劉語彤證稱其不記得，一切以會議紀錄為準等語，
18 而該等文字復經被告以原證2函文函覆原告，原告於收受後
19 至本案起訴前均未有爭執，堪認該記載之內容為真。則原告
20 既於系爭委員會會議中表達希冀調整至法政處政風課任職，
21 被告考量原告與副處長之相處情形、其他同仁辦公環境、原
22 告之意願等，將原告調動至法政處政風課任職，難認有違反
23 職業安全衛生法第39條第4項之情。又被告所為之系爭調動
24 係依原告之意願所為，亦無勞基法第10條之1之限制，況調
25 動前後之薪資項目、金額並無變動，工作地點亦在同一大樓
26 （見不爭執事項(三)），難認有何不利於原告之情。至系爭調
27 動既為依原告之意願所為，被告所召開之系爭委員會組成、
28 調查程序及決議是否違反相關規定，均不影響系爭調動之適
29 法。

30 4. 是故，系爭調動既屬合法有效，原告請求確認系爭調動無
31 效，為無理由。

01 (二)原告請求被告給付67萬4,345元本息，以及提繳2萬6,208元
02 至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

03 按「二、對象 法政處法務課同仁，且服務年資滿3年以上
04 者，得依本獎勵措施各項規定辦理。」、「四、獎勵方式…

05 (三)受訓期間帶職帶薪 通過律師高考後參加法定律師職前訓
06 練，包括『基礎訓練』及『實務訓練』，訓練期間仍按原職

07 務之薪給核給薪資，並視為在職，得參與年終考核。(四)調增
08 加給 受訓期滿合格後，於次月起職務加給及專業加給在現

09 行規定區間內調增10%（若調增10%後之金額超過該職務加給
10 及專業加給規定上限，則以規定上限核給）」，系爭措施第

11 2點、第4點第3、4項定有明文。是系爭措施適用之對象應為
12 在職之法政課同仁，而原告已於111年10月25日後經被告調

13 動至政風課，雖其於112年間通過律師高考，並因律師職前
14 訓練，而於113年2月至7月間、同年9月至10月間留職停薪

15 （見不爭執事項(三)(五)），然其通過律師高考、參加律師職前
16 訓練之時間已非任職在法務課，即無系爭措施之適用。是原

17 告依系爭措施第4點第3、4項、勞基法第22條、勞退條例第6
18 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定、兩造間勞動契

19 約約定，請求被告給付113年12月至114年12月工資差額4萬
20 3,407元、留職停薪6個月薪資44萬9,280元、113年度年終獎

21 金差額3萬9,690元、113年度考核獎金差額5萬1,420元、113
22 年度及114年8月績效獎金差額9萬548元，並補提繳前開6個

23 月勞工退休金2萬6,208元至伊勞工退休金專戶，均無理由。

24 五、綜上，原告請求確認系爭調職無效，並依系爭措施第4點第
25 3、4項、勞基法第22條、勞退條例第6條第1項、第14條第1
26 項、第31條第1項規定、兩造間勞動契約約定，請求被告給
27 付67萬4,345元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
28 按年息5%計算之利息，暨請求被告提繳2萬6,208元至原告之
29 勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
30 回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

31 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證

01 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
02 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

05 勞動法庭 法官 莊仁杰

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

10 書記官 張月姝