

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第145號

原告 吳燕青

訴訟代理人 黃博聖律師

被告 臺灣銀行股份有限公司

法定代理人 吳佳曉

訴訟代理人 陳志揚律師

上列當事人間請求確認調動無效等事件，本院於民國115年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認被告於民國114年12月26日將原告由南非分行中級辦事員調動為營業部中級辦事員之調動處分無效。
- 二、被告應回復原告原任南非分行中級辦事員之職務。
- 三、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國107年2月26日起受僱於被告，擔任助理辦事員，於112年1月7日改任國際金融業務分行中級辦事員，薪資為每月新臺幣（下未標明幣別者均同）5萬1,353元，嗣於113年8月2日改派為南非分行中級辦事員，薪資為每月5,891美元，伊於114年1月31日到職，依被告之海外人才培訓整合計畫第8點，派駐海外單位任職期限以3年為原則。伊至南非分行到職後，先擔任授信部門之經辦人員，盡忠職守、努力配合主管指示，於同年10月間改至外匯部門服務，期間與新任主管亦相處融洽，對客戶之應對得宜，雖伊工作盡責，然不幸遭受職場霸凌，致身心受創，伊於同年10月中旬隱忍多時後終於就診，服用抗焦慮及抗憂鬱藥物。嗣伊於同年12月26日接獲被告任免通知書，無預警將伊調動為營業部中級辦事員（下稱系爭調動），並要求伊於115年2月28日前返臺，然伊派駐南非未滿1年即遭調回臺灣，並非基於被告經營上所必須，顯係南非主管針對伊所為之教訓，且

01 由南非分行之簽呈，可見被告實係因伊依法請假之情形不如
02 公司所願，致被告無調度空間，而決定將伊調職，顯然藐視
03 勞動法規而不合理，具有不當動機及目的，更使伊薪資顯著
04 減少，且完全無視伊已於南非耕耘將近1年之異國生活。系
05 爭調動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2、5
06 款規定，爰請求確認系爭調動無效，被告並應回復伊原職務
07 等語，聲明：(一)確認被告於114年12月26日將原告由南非分
08 行中級辦事員調動為營業部中級辦事員之調動處分無效。(二)
09 被告應回復原告原任南非分行中級辦事員之職務。

10 二、被告則以：

11 (一)經調查並無原告所述南非分行經理、副理構成職場霸凌之情
12 形，且與系爭調動亦無關聯。

13 (二)原告係首次調任海外分行，依伊海外人才培訓整合計畫第6
14 點第2款規定，伊有權限依據海外分行按月評估結果重新調
15 整其工作職務（含調動）。原告於114年1月31日到任南非分
16 行後，南非分行每月對其考評均為4C1B（滿分為5A、A為優
17 等、B為佳等、C為普通），並有晚簽到、工作效率尚待提
18 升、指派工作項目未能於規定時間內完成、對代理業務亦無
19 主動學習之意、對於主管指派經辦工作無法自行調整順序積
20 極辦理、缺乏團隊合作精神、作業品質及情緒控管尚待加強
21 之情事，整體評價為負面亦無任何建請留任之記載。又原告
22 任職南非分行期間發生身心異常狀況，基於員工之健康及人
23 身安全，先將其調回臺灣，使其能獲得豐富之醫療資源，且
24 相較於南非，生活環境更為熟悉，亦可獲得家庭親友支援，
25 顯然對其身心狀況較為有利。故系爭調動係基於伊公司治理、
26 營運管理及保障原告之健康與人身安全，並無不當動
27 機；原告因調職回臺而取消發給海外工作加給或各項津貼，
28 難認有何不合理或無正當理由違法減少工資之不利益勞動條
29 件變更，再者，伊將原告派赴至營業部以原職級與原薪點繼
30 續僱用，亦無對其調降職級之不利勞動條件變更；系爭調動
31 實係考量原告之身心狀況、生活利益而為。系爭調動並無違

01 反勞基法第10條之1規定。

02 (三)原告雖舉伊內部便箋主張係因原告依法請假之情形不如伊所
03 願，而決定將其調職云云，然便箋僅為伊內部單位間訊息傳
04 達之事實行為，並無拘束調派處分作成之效力，便箋內容係
05 南非分行就當時人力運作現況所為事實說明，無以推論伊係
06 因原告依法請假而為不當調動。再者，海外分行員工請假，
07 本即可能對該分行人力調度及業務安排產生一定影響，此屬
08 客觀營運事實，然此與伊是否基於不當動機調動原告，究屬
09 二事，伊亦從未因原告請假而對其為懲戒、扣薪或其他不利
10 益處置；南非分行所在地之南非共和國，基督信仰人口比例
11 甚高，依該分行長年休假安排慣例，就地僱用人員多於聖誕
12 假期前後安排休假，並通常於相當期間前提出申請，以確保
13 分行業務正常運作。實際上，114年12月休假申請紀錄中，
14 多數同仁均於同年10至11月間即提出，惟原告遲至同年12月
15 3日始提出自同年12月12日起至21日之連續休假安排，客觀上
16 確增加南非分行人力調度困難，又因原告之休假內容中，包
17 含2日之特休假及3日之身心調適假，南非分行並無拒絕原告
18 休身心調適假之意，僅希望原告提前於12月休假，此亦未違
19 反身心調適假設立以即時舒展身心之宗旨，雖終未獲原告同
20 意，南非分行亦無任何阻撓。

21 (四)綜上，伊所為系爭調動，係基於長期評核結果、海外分行適
22 任情形及整體組織運作需求所為之合法人事配置，並非基於
23 原告依法請假而為之不當調動等語置辯，聲明：原告之訴駁
24 回。

25 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第126、129-130頁，並依本院
26 論述略調整用語）：

27 (一)原告自107年2月26日起任職於被告，擔任助理辦事員，薪點
28 480點，嗣於112年1月7日起調任國際金融業務分行7等中級
29 辦事員，每月薪資為5萬1,353元。

30 (二)被告於113年8月2日調任原告為南非分行7等中級辦事員，原
31 告並於114年1月31日實際到職，每月薪資含月薪及地域加給

01 為5,891美元。

02 (三)被告南非分行曾提出114年12月5日及同年12月12日之便箋予被
03 告之國際部。

04 (四)被告以114年12月26日行員任免通知書通知原告，自南非分
05 行中級辦事員調任為營業部中級辦事員，支原薪點680點，
06 每月薪資為5萬4,743元。

07 (五)被告前曾同意原告延至115年3月18日前返臺赴任營業部，惟
08 原告迄115年4月1日起始任職被告營業部中級辦事員。

09 四、本院之判斷：

10 (一)按雇主確有調動勞工工作必要，應依勞基法第10條之1：

11 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
12 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
13 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
14 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
15 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
16 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」規定，作
17 為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符合勞資雙方權益及有
18 無違反誠實信用原則之具體化基準，揆其立法意旨係雇主調
19 動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視
20 調職在業務上有無必要性、合理性。

21 (二)依被告海外人才培訓整合計畫捌、一、之規定，原告派駐南
22 非分行之任職期限，以3年為原則；該計畫陸、二則規定：
23 海外分行應自首次調任海外同仁到任起3個月內按月評估其
24 平日表現，倘經3個月評估後仍有不適任情形，應即時向總
25 行反映，俾利人員重新調整配置（均見本院卷第25頁）。

26 (三)兩造均不爭執原告乃首次調任海外分行，於114年1月31日到
27 職南非分行，系爭調動時，原告任職南非分行已約11個月。
28 而關於原告之系爭調動，被告南非分行114年12月5日便箋記
29 載：「主旨：有關南非分行申請人事異動，謹報請鑒核。說
30 明：一、本分行中級辦事員吳燕青（即原告）於114年1月31
31 日到任，初期派至授信部門擔任企金徵信，期間屢次部門主

管爭執工作內容，卻無法於期限內完成主管指派之工作，顯示其缺乏團隊合作精神，工作效率及作業品質亦待加強。後分行為因應外匯主管離職之需，於同年10月中旬調派吳員至外匯部門擔任副主管，負責預付進口貨款之匯出匯款及國金交易工作，期間尚稱認真，並與客戶互動良好；詎該員於12月3日遞出12/12-12/15二日年假及12/17-12/19三天身心調適假假單，經詢問其身心情形，該員確有至診所看診，述其心情低落，掉淚，懷疑生存意義云云，由於分行12月就地雇用人員休假多已提前申請，遂請其調整於12月初即放身心調適假，以及時調適身心情緒，惟其即表示已訂妥返台機票，無緩衝餘地，致使主管無任何調度人員之空間。該員自到任以來至12月份，計申請休假15天6小時、病假5天0.5小時、身心調適假3天及喪假5天，出勤情形略差。二、基於上述考量該員工作表現及身心狀況，擬建請總行將該員迅調回國內並遞補熟稔外匯業務同仁乙名……」（見本院卷第107頁）；同年12月12日便箋記載：「主旨：有關南非分行申請人事異動，謹報請鑒核。說明：一、本分行中級辦事員吳燕青於114年1月31日到任，初期派至授信部門擔任企金徵信，於114年1月至7月考核紀錄表考核表現，屢次與部門主管爭執工作內容，卻無法於期限內完成主管指派之工作，缺乏團隊合作精神，工作效率及作業品質亦待加強。二、為因應外匯主管離職之需及其於授信部門工作顯現欠佳，於同年10月中旬調派吳員至外匯部門擔任副主管，負責預付進口貨款之匯出匯款及國金交易工作，期間尚稱認真，並與客戶互動良好；詎該員於12月3日遞出12/12-12/15二日年假及12/17-12/19三天身心調適假假單，經詢問其身心情形，該員陳述其確實至診所看診，並向醫生述及其心情低落，掉淚，懷疑生存意義云云；經查該員自到任以來至12月份，計申請休假15天6小時、病假5天0.5小時、身心調適假3天及喪假5天，側面了解，該員利用休假期間至荷蘭及南非南部地區參加體育競賽，似有舒展身心情形，未料該員仍告知需申請身心調適

01 假以舒緩情緒，由於分行12月就地雇用人員休假多已提前申
02 請，遂請其調整於12月初即放身心調適假，以及時調適身心
03 情緒，惟其即表示已訂妥返台機票，無緩衝餘地，致使主管
04 無任何調度人員之空間。三、綜上，由於海外分行業務型態
05 工作量大，每位外派同仁肩負責任重大，倘同仁身心有所不
06 適，自身無法適應南非當地工作及生活型態，合作團隊雖持
07 續關心卻力有未逮亦承受莫大壓力，擬建請總行將該員迅速
08 調回國內，使該員早日回國修養身心。四、考量吳員調回
09 後，本分行人力見絀……」（見本院卷第91頁）；被告國際
10 部114年12月16日簽記載：「……五、南非分行箋（附件
11 二）表示中級辦事員吳燕青於114年1月31日到任，首次派外
12 未能適應工作環境、配合度不佳，經評估表現不符期待，爰
13 建請將吳員調任回台。……」（見本院卷第110頁）；被告
14 人力資源處114年12月24日簽記載：「……二、為遞補晉升
15 人員調出遺缺，擬配合調整……，渠等調整原因臚列如下：
16 ……3.南非分行中級辦事員吳燕青係於114年1月間應國際部
17 建請調任，現該部箋轉南非分行表示，吳員首次派外未能適
18 應工作環境、配合度不佳，經評估表現不符期待，爰建請將
19 吳員調任回台至國內分行持續業務歷練，至該員遺缺，國際
20 部嗣後將視該分行人力需求另行派補。……」（見本院卷第
21 114-115頁）。

22 (四)觀之前開便箋內容，可見原告初至南非分行之工作表現雖未
23 獲肯定，然調派職務後經主管評價「尚稱認真，並與客戶互
24 動良好」；而系爭調動之緣由，細繹前開便箋之論述條理及
25 推演，堪認係起因於原告於114年12月3日請休同年12月12至15
26 日2日年假及同年12月17至19日3日身心調適假，主管請其調整
27 於12月初即休身心調適假未果，而認無調度人員之空間。至
28 被告國際部及人力資源處之簽固僅記載原告「首次派外未能
29 適應工作環境、配合度不佳，經評估表現不符期待」，未記
30 載前開原告請假、主管請其調整休假不成之情節，然被告既
31 係基於南非分行申請人事異動而為系爭調動，就調動原告之

01 事由，本院自不能忽視南非分行之便箋內容，單純僅以被告
02 國際部及人力資源處簽所記載之內容，予以脫勾審認，倘如
03 此，實違常情及經驗法則，況簽所稱原告表現不符期待等
04 語，顯與前開便箋就原告（經調整職務後之）工作表現予以
05 肯定之正面評價未合。加以，原告乃首次調任海外，依被告
06 海外人才培訓整合計畫陸、二關於同仁到任後考核之規定，
07 南非分行按月評估其平日表現3個月後，如原告仍有不適任
08 情形，南非分行應即時向總行反映，俾利人員重新調整配
09 置，而原告任職南非分行已約11個月，期間未見經南非分行
10 向總行反應其有不適任情形。故而，被告抗辯所為系爭調
11 動，係基於長期評核結果、海外分行適任情形及整體組織運
12 作需求所為之合法人事配置云云，難認可採。再被告既自承
13 原告申請休假（含身心調適假）乃行使其法定請假權利（見
14 本院卷第95頁），其以原告（依法）請假致無調度人員之空
15 間進而為系爭調動，即難謂具合理性，原告主張被告所為系
16 爭調動具有不當動機及目的，違反勞基法第10條之1第1款規
17 定，核屬有據。

18 (五)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
19 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」，係
20 在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本
21 條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管
22 制之目的與內容（大法官釋字第726號解釋理由書參照）。
23 又勞基法第1條揭櫫其立法目的在於保障勞工權益，加強勞
24 雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規
25 定，是雇主調動勞工之行為，違反勞基法第10條之1規定
26 者，該調動應屬違反禁止規定，而為無效。查系爭調動違反
27 勞基法第10條之1第1款規定，為不合法之調動，揆諸前開規
28 定及說明，系爭調動應屬無效。從而，原告請求確認系爭調
29 動無效，並請求被告應回復原告原任南非分行中級辦事員之
30 職務，即屬有據。

31 五、綜上所述，原告本件請求，均為有理由，應予准許。

01 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
02 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 115 年 6 月 26 日

05 勞動法庭 法 官 陳筠諤

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 115 年 6 月 26 日

10 書記官 王曉雁