

# 最高法院民事判決

112年度台上字第2212號

上訴人 卓燕玲

訴訟代理人 黃福雄律師

陳政熙律師

被上訴人 國立臺灣大學

法定代理人 陳文章

訴訟代理人 陳琬渝律師

嚴紹瑜律師

上列當事人間請求確認調動工作處分無效事件，上訴人對於中華民國112年6月30日臺灣高等法院第二審判決（111年度勞上字第92號），提起上訴，本院判決如下：

## 主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

## 理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國93年間起受僱被上訴人任職於共同教育中心之體育室（下稱體育室），負責綜合體育館之營運及人事督導等業務，承辦音樂會、體育賽事、大型典禮等各類活動，為被上訴人體育室對外代表，與活動廠商接洽，嗣經任命為執行長。其後因部分人員向教育部、法務部調查局及被上訴人散發黑函，媒體於108年12月間、109年2月間報導伊詐領加班費不實事項。詎被上訴人未予查明，於108年12月間限制伊不得督導下屬辦理綜合體育館活動、不准對外代表體育室，並將彈性工時改為打卡計時，剝奪伊擔任執行長之督導及人事管理權，伊乃於同年月30日函請被上訴人回復原來勞動條件遭拒，被上訴人竟於109年2月13日以共同教育中心體育室通知（下稱2月13日通知），調整伊之職務內容如原判決附表（下稱附表）「第1次調動後」欄所載（下稱第1次調動），對勞動條件作不利變更，且出於不當動機，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2、3款規定及被

01 上訴人約用工作人員工作規則(被上訴人於108年2月14日發  
02 布，下稱約用人員規則)第14條，應為無效。伊嗣於109年5  
03 月25日提起請求確認第1次調動無效訴訟，被上訴人於法院  
04 進行勞動調解程序之同年7月7日召開第16次審核小組會議決  
05 議，又調整伊之職務內容如附表「第2次調動後」欄所載  
06 (下稱第2次調動)，並於同年7月16日以共同教育中心體育  
07 室通知(下稱7月16日通知)，將伊降為經理，月薪由新臺幣  
08 (下同)8萬2400元減為5萬1243元，工作地點自綜合體育館2  
09 樓執行長辦公室遷至總區舊體育館1樓公共辦公室，對勞動  
10 條件作不利變更，違反勞基法第10條之1第1、2、3款、第74  
11 條第2項、勞資爭議處理法(下稱爭議處理法)第8條前段等  
12 規定，及約用人員規則第14條、臺大職員獎懲要點(下稱獎  
13 懲要點)第8點，亦為無效等情。爰求為確認被上訴人所為  
14 第1次、第2次調動均無效之判決(其他未繫屬本院部分，不  
15 予論述)。

16 二、被上訴人則以：伊自108年4月間起，收到法務部及教育部函  
17 詢上訴人承辦大型活動場地違法租借爭議事項，教育部並要  
18 求伊調查及檢討上訴人之行政責任，媒體復於108年12月8、  
19 9日報導上訴人涉有弊案，伊為保全證據及確保行政調查之  
20 公平及公正，作成第1次調動處分。經調查小組調查後，認  
21 定上訴人承辦大型活動場地租借案有諸多行政違失，不適任  
22 執行長，伊因而作成第2次調動處分，回復上訴人職稱為經  
23 理及依經理職級敘薪，延長工時依法給付加班費。兩次調動  
24 均未對上訴人之勞動條件作不利變更，未違反勞基法第10條  
25 之1第1、2、3款規定之調動原則等語，資為抗辯。

26 三、原審以：

27 (一)上訴人自93年間起任職於被上訴人之體育室，於103年間經  
28 任命為執行長，98年至108年之年終考績均為甲等。被上訴  
29 人嗣以2月13日通知上訴人為第1次調動，職稱及薪資仍相同  
30 (執行長，專案薪資每月8萬2400元)；復以7月16日通知上  
31 訴人為第2次調動，職稱回復為經理及月薪5萬1243元，上訴

01 人於調動前、第1次及第2次調動之職務內容分別如附表「第  
02 1次調動前」、「第1次調動後」、「第2次調動後」各欄所  
03 載，為兩造所不爭。

04 (二)查教育部自108年4月間起，多次函詢被上訴人有關上訴人承  
05 辦大型活動場地租借爭議事項，要求調查及回復調查結果；  
06 經被上訴人組成調查小組調查函覆後，該部再於同年8月29  
07 日指正上訴人出借綜合體育館，不符綜合體育館管理辦法實  
08 施細則、綜合體育館大型活動場地借用收費標準等規定，不  
09 適任目前職務，要求追究其行政責任並調整職務，有該部10  
10 8年4月23日、7月4日、8月29日函件可稽。綜合調查局函  
11 件、電子報報導多篇及臺大共同教育中心體育室函等件以  
12 觀，教育部於108年7月中旬，以上訴人辦理綜合體育館租借  
13 事宜有弊端為由，將之函送檢察官調查偵辦，因上訴人仍職  
14 掌綜合體育館營運事務，見諸中時電子報多篇報導遭到公  
15 評，體育室為進行行政調查及加強內控防弊，遂於同年12月  
16 20日上簽，呈請調整上訴人職務，被上訴人因而以2月13日  
17 通知對上訴人為第1次調動處分，難認被上訴人為該處分有  
18 不當動機可言。又被上訴人因前開緣由調整上訴人職務，令  
19 其僅負責綜合體育館之行政業務，而不職掌大型活動場地租  
20 借及其財務收支、對下屬之人事及績效考評事項，有其管理  
21 之必要性及合理性，勞動條件對上訴人並無不利。至於上訴  
22 人職掌「館員教育訓練及演習事務督管業務」，僅係辦理人  
23 員教育訓練、研習課程及提升服務品質之工作，並非使其從  
24 事消防演習、高壓電盤點等危險性工作，上訴人執此指摘勞  
25 動條件作不利變更，顯然誤會。是被上訴人所為第1次調  
26 動，並無違反勞基法第10條之1規定之調動原則及約用人員  
27 規則第14條，洵屬合法。

28 (三)上訴人於109年5月25日提起本件訴訟，依勞動事件法第16條  
29 第1項本文、第2項規定，法院行強制調解程序。該程序係兩  
30 造依其他法令規定所行非屬爭議處理法之（行政）調解程  
31 序。是被上訴人於法院強制調解期間內，以7月16日通知對

01 上訴人為第2次調動處分，尚無爭議處理法第8條規定之適  
02 用。參諸調查小組之調查報告，上訴人承辦大型活動場地租  
03 借事務有下列疏失：(1)台灣萊雅股份有限公司「美髮比賽及  
04 發表會」，台灣歌薇股份有限公司「2013五大夢幻團隊時尚  
05 發表會」、「2014 COLOR ZOOM魔法嘉年華暨躍型耀色頒獎  
06 派對」等活動案，針對售票與不售票活動計費事務有申報不  
07 實之疑慮。(2)對照上訴人提供100年11月起至101年12月止綜  
08 合體育館大型活動之原始契約，其中15件有計價不實、偽造  
09 活動契約書價金總金額，及未依綜合體育館管理辦法實施細  
10 則第3條第5款「於使用場地14天前繳清場地借用費及保證  
11 金」等規定，暨無匯款證明等重大問題。(3)106年間違反綜  
12 合體育館指導委員會所作「不得出借廠商舉辦演藝活動」決  
13 議，將體育館出借辦理陳奕迅專輯發表會。(4)場地租借從申  
14 請至結案過程未臻透明，各階段文件不完整，無法判斷所收  
15 費用是否與當時法規相符，內控與檢核機制未見落實等情。  
16 而檢察官偵辦上訴人所涉詐欺、背信罪嫌案件，最終雖以其  
17 所為與詐欺、背信等罪要件有間而為不起訴處分，但認定其  
18 承辦18項活動，有實際收取金額與契約所載不符、契約文件  
19 缺漏等行政缺失，亦有不起訴處分書可稽。體育室遂於109  
20 年6月20日簽請調整上訴人職務，職掌無對內外宣稱執行長  
21 必要，回復經理職稱，支領經理薪資5萬1243元，經被上訴  
22 人審核小組於同年7月7日第16次會議決議同意，副校長核定  
23 後，被上訴人以7月16日通知為第2次調動處分。以上訴人於  
24 104年間職級即為經理，及被上訴人約用人員之職務序列表  
25 並無執行長，可見上訴人係回復經理職稱；工作地點由體育  
26 館之新館變為舊館，位址仍同；調整後職務內容如附表「第  
27 2次調動後」欄所載，並無上訴人能力或體能無法勝任情  
28 形，難認對其勞動條件為不利變更。被上訴人之獎懲要點係  
29 依公務人員考績法施行細則第13條第3項所訂定，規範職員  
30 之獎勵（嘉獎、記功、記大功）及懲戒（申誡、記過、記大  
31 過）事由。被上訴人為利於團隊運作，未對上訴人行使懲戒

01 權，第2次調動處分係調整上訴人職務，自無獎懲要點第6  
02 點、第8點「給予上訴人陳述意見機會」、「事實發生或業  
03 務完成後半年內提出獎懲」之適用。是被上訴人所為第2次  
04 調動處分，亦為合法，難認有濫用權利可言。

05 (四)從而，上訴人依勞基法第10條之1第1、2、3款、第74條第2  
06 項、爭議處理法第8條前段規定及約用人員規則第14條、獎  
07 懲要點第8點，訴請確認被上訴人所為第1次、第2次調動均  
08 無效，為無理由，應予駁回。因而將第一審所為第2次調動  
09 無效之判決予以廢棄，改判駁回上訴人該部分之訴；另維持  
10 第一審所為第1次調動有效之判決，駁回上訴人之上訴。

#### 11 四、本院判斷：

12 (一)揆諸爭議處理法第8條之規定，立法目的在使勞資爭議於調  
13 解、仲裁或裁決期間暫為冷卻，避免爭議事件擴大，保障勞  
14 資合法之爭議權，並維持雙方武器平等；該法規定之調解、  
15 仲裁或裁決程序，係由主管機關（勞動部、直轄縣市政府）  
16 依序進行，屬勞資爭議之「行政處理」程序。迨勞動事件法  
17 於109年1月1日施行，該法強化自治調解之功能（起訴前應經  
18 法院行調解程序），並設保全程序章節（第46條至第50  
19 條），於勞工依爭議處理法申請裁決未據決定前，勞工請求  
20 給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、確認僱  
21 傭關係存在、確認調動無效或回復原職之訴訟，得向法院聲  
22 請假扣押、假處分或定暫時狀態處分，對勞工權益多所保  
23 障。可見爭議處理法進行之調解、仲裁及裁決之行政處理程  
24 序，與勞動事件法進行之訴訟前強制調解程序，二者顯然不  
25 同，後者係勞資雙方依其他法令所行之程序，欠缺維持勞資  
26 武器平等之法律目的，自無爭議處理法第8條規定之適用。  
27 其次，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應  
28 符合勞基法第10條之1規定之5款原則，立法意旨係雇主調動  
29 勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準應視調職  
30 在業務上有無必要性、合理性。又勞工違反勞動契約（或工  
31 作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行

01 使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職  
02 務，以利企業團隊運作，增進經營效率，難認不符企業經營  
03 之必要性及調職合理性。另勞工擔任不同工作，其受領之工  
04 資當有所不同，不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條  
05 件為不利益之變更，而應具體就工作內容為實質比較，以資  
06 判斷。再者，勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規  
07 定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞  
08 工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、  
09 契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分，勞基法  
10 第74條第1項、第2項定有明文。此乃因吹哨者基於「公義理  
11 念」，針對特定機構或事業單位內特定對象吹哨，告發企業  
12 內部之不法情事，而成為雇主或企業懲戒或解僱之對象，立  
13 法者明文保障吹哨者勞工之申訴權。

14 (二)原審本其採證、認事之職權行使，綜據相關事證，合法認定  
15 上訴人自93年間起受僱任職於被上訴人之體育室，嗣於103  
16 年間以副理職位經被上訴人將其職稱更改為執行長。迨108  
17 年間，主管機關教育部多次函知被上訴人調查上訴人承辦綜  
18 合體育館大型活動場地租借事務疑義，並追究其行政責任，  
19 復將上訴人函送檢察官偵辦。被上訴人為進行行政調查及加  
20 強內控防弊，於109年2月13日對上訴人為第1次調動處分，  
21 令上訴人避嫌，不再掌管大型活動場地租借及其財務收支、  
22 下屬之人事及績效考評事項，僅負責綜合體育館之「行政業  
23 務」（職務內容如附表「第1次調動後」所示），被上訴人  
24 並無不當動機，未對上訴人勞動條件為不利變更，洵屬合  
25 法。又被上訴人之調查小組經調查上訴人承辦及督導大型活  
26 動場地租借事務，有場地租借從申請至結案過程未臻透明、  
27 各階段文件資料不完整、內控與檢核機制未落實等行政違  
28 失；檢察官雖對上訴人為不起訴處分，惟亦認定其有實際收  
29 取金額與契約所載不符、契約文件缺漏等缺失之情形，被上  
30 訴人因以於109年7月16日對上訴人為第2次調動處分，回復  
31 上訴人原來職稱「經理」，不再負責綜合體育館「相關業

01 務」（職務內容如附表「第2次調動後」所示），非上訴人  
02 之能力或體能無法勝任，按其職稱支領經理薪資5萬1243  
03 元，對上訴人之職務調動亦屬合法，經核於法並無違背。

04 (三)又被上訴人在上訴人提起本件訴訟後，進行強制調解期間內  
05 為第2次調動處分，該調解程序非屬爭議處理法之行政處理  
06 程序，依前開說明，自無爭議處理法第8條之適用餘地。另  
07 上訴人於100至103年間承辦大型活動場地租借事宜有行政疏  
08 失行為（調查報告見一審卷(-)第286頁），因已逾獎懲要點  
09 所定懲戒時效，被上訴人未行使該要點之懲戒權（申誡、記  
10 過、記大過），而改以調整上訴人職務，令其不再負責綜合  
11 體育館之相關業務，有其管理上之必要性及合理性；具體比  
12 較上訴人於第2次調動後之業務內容，自原先之「負責綜合  
13 體育館行政業務」調整為「不再專門負責綜合體育館之相關  
14 業務」，明顯減少，其支領與職稱相應之經理薪資，亦無不  
15 合。再者，上訴人提起本件訴訟意在指摘被上訴人所為第1  
16 次調動無效，非基於公義理念所為申訴，與勞基法第74條第  
17 1、2項之吹哨者保護規定不符。原判決關此部分為不利上訴  
18 人之判決，理由雖有未盡，惟結論並無二致，仍應予維持。  
19 上訴論旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。

20 五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第4  
21 49條第1項、第78條，判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 11 月 16 日

23 最高法院勞動法庭第一庭

24 審判長法官 袁 靜 文

25 法官 陳 靜 芬

26 法官 蔡 孟 珊

27 法官 藍 雅 清

28 法官 林 金 吾

29 本件正本證明與原本無異

30 書 記 官 林 沛 侯

31 中 華 民 國 112 年 11 月 30 日