

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第117號

115年3月18日辯論終結

原 告 全聯實業股份有限公司
(原大潤發流通事業股份有限公司)

代 表 人 蔡篤昌
訴訟代理人 王嘉琪律師
被 告 臺北市府

代 表 人 蔣萬安
訴訟代理人 劉師婷律師
李律廷律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年3月7日勞動法訴二字第1120022973號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

- 一、本件原告大潤發流通事業股份有限公司起訴後，與全聯實業股份有限公司合併，並以全聯實業股份有限公司為存續公司，其具狀聲明承受訴訟(本院卷第367-368、375頁)，核無不合，應予准許。
- 二、按行政訴訟法第111條第3項第2款規定：「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：...二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」。原告起訴時聲明原為：「一、訴願決定【即勞動部民國113年3月7日勞動法訴二字第1120022973號訴願決定書(下稱訴願決定，本院卷第

150-158頁)】及原處分【即112年9月28日府勞動字第11260917611號裁處書(下稱原處分,本院卷第145-147頁)】關於罰鍰新臺幣(下同)2萬元部分均撤銷。二、確認原處分關於公布受裁處人即原告名稱及負責人姓名部分違法。」(本院卷第16、227-228頁),嗣訴之聲明變更為:「訴願決定及原處分均撤銷。」(本院卷第420、449頁)。經核,原告所為訴之變更,請求之基礎不變,依上開規定,自應准許。

貳、實體事項

一、事實概要:

原告為綜合商品零售業,為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業(本院卷第7-11、357-358頁)。經臺北市勞動檢查處(下稱勞檢處)於112年7月27日實施勞動檢查,發現原告涉違反勞基法第22條第2項規定,移請臺北市政府勞動局(下稱勞動局)處理(原處分卷第132頁),經勞動局認原告所僱勞工姜○○(下稱姜員)原擔任原告○○店(下稱○○店)店總經理,○○店111年11月30日閉店後,調至營運管理處店總經理,嗣於112年6月15日未經姜員同意再調至供應鏈處經理(下稱系爭調動,本院卷第159、325頁),其工資自13萬4,400元調降至11萬3,440元,縱扣除姜員因擔任不同職務產生之其他給付,當月工資仍不足1萬2,960元(原處分卷第173-174頁),未全額給付姜員112年6月工資,違反勞基法第22條第2項規定,依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項、臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準(下稱裁罰基準)第4點第13項規定,以原處分(被告授權勞動局決行)裁處原告罰鍰2萬元,並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服,提起訴願,經訴願決定駁回。原告仍不服,遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明:

(一)主張要旨:

- 01 1. 姜員原擔任○○店店總經理之職務，○○店111年11月30日
02 閉店後，原告其他分店均已有店總經理，並無店總經理之職
03 缺，考量姜員乃非常資深、高階之同仁，故原告需要一點時
04 間安插姜員之職位，乃暫時以支援辦公室營運管理處店總經
05 理此一過渡性、組織編制所無之職務進行暫時性之安置（原
06 證6），實際派駐地點則在○○分店，同時與姜員討論後續
07 正式之職務安排或離職方案。原告於112年1月6日、4月17
08 日、4月20日、6月14日四度與姜員商議、溝通職務異動，提
09 出調職、資遣、退休（優退）等方案，然均遭姜員拒絕。考
10 量支援辦公室營運管理處店總經理此一職務僅係○○店閉店
11 後之過渡期間為暫時安置姜員所創設，並非原告之常態編
12 制，且○○分店當時已有店總經理，故姜員雖派駐在○○分
13 店，但實際上並無與其職級相當之工作可指派給姜員，姜員
14 為閒置之狀態，以姜員為每月薪資高達近12萬元之人員而
15 言，此實不符合原告企業經營之理性，亦難謂公允。原告於
16 綜合考量姜員過去之職務歷程後（姜員於擔任○○店店總經
17 理前，本即擔任供應鏈處處長一職），於112年6月15日通知
18 姜員職務調動至供應鏈處經理職務，系爭調動係因○○店閉
19 店，為避免資遣姜員、善盡安置及保障姜員工作權所為之調
20 整，核其性質屬「迴避資遣型之調職」，依法院實務見解，
21 不僅並無勞基法第10條之1規定之適用，且勞工並無拒絕接
22 受之權利，倘員工拒絕接受，原告依法得予以資遣。
- 23 2. 原告與姜員間系爭調職爭議，姜員提起確認調職處分無效之
24 民事訴訟，經臺灣士林地方法院113年度勞訴字第46號判決
25 （下稱系爭民事判決）認定原告所為之系爭調動屬「迴避資
26 遣型之調職」，且原告所為之系爭調動並不構成不利益變
27 更、亦未違反勞基法第10條之1之規定，洵屬適法有據（原
28 證10）。
- 29 3. 勞動實務上，以調職原因區分，調職可分為一般調職、「懲
30 戒型調職」或「迴避資遣型調職」等不同類型之調職，雇主
31 基於人員培訓、同仁離職之人力調整、業務擴展等原因而實

施之調職，係基於雇主一般經營需求，屬經營必要型調職；如員工因違反勞動契約或工作規則，經雇主發動懲戒權，調整員工職務，此稱為懲戒型調職；如雇主符合勞基法第11條規定之終止事由，而得資遣員工，但雇主改以調職辦理，以保障員工之工作權，此稱為迴避資遣型調職。如屬懲戒型或迴避資遣型調職，並無勞基法第10條之1調職五原則之適用。如屬經營必要型調職，固有勞基法第10條之1調職五原則之適用；但如屬懲戒型調職，適法性之判斷基準在於權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則等；至於迴避資遣型調職，目的在維護員工之工作權，法律依據為勞基法第11條第4款後段所稱「無適當工作可供安置」，雇主為履行資遣勞工前所盡之「安置前置義務」，員工應無拒絕之權利。懲戒型調職或迴避資遣型調職，如適用調職五原則，將嚴重限縮雇主調職之空間，恐難達成懲戒或迴避資遣之目的，故依實務見解，此兩類型之調職均無嚴格適用調職五原則之必要，懲戒性調職部分，例如臺灣高等法院103年度勞上字第104號民事判決；迴避資遣型調職部分，例如臺灣高等法院95年度重勞上更(一)字第2號民事判決、93年度重上更(一)字第74號民事判決。再者，本院109年度訴字第919號判決亦明揭，雇主如變更與勞工約定之勞動條件，除經勞工同意，其變更是否合法，應參酌勞基法第10條之1等規定，並斟酌員工利益而為綜合判斷，可見絕非謂雇主之調動均需取得勞工同意始得為之。

4. 法院實務見解向來肯認，雇主基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，自屬當然，故隨職務調整而產生之基本薪資與職務津貼之變動是否違法，仍應審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以「工資總額」作為認定之依據，此可參最高法院98年度台上字第600號民事判決、109年度台上字第2723號民事判決、111年度台上字第2682號民事判決、臺

01 灣高等法院100年度勞上易字第172號民事判決、臺灣新北地
02 方法院103簡字第56號行政訴訟判決。姜員調職後之本薪為9
03 萬3,300元，雖較原本薪11萬7,600元為低，然此乃係因其職
04 位自「店總經理」調整為「經理」所致，而「經理級」又可
05 分為G1至G4四個薪等，原告考量姜員之服務年資，因此在系
06 爭調動時乃從優核給原告經理級中最高之G4薪等（原證
07 7）。店總經理與經理之薪給之所以有此差異，乃因二者間
08 之工作性質有本質上之不同，故系爭調職之薪資調整係工作
09 內容、負荷差異所生合理、必然之結果，並未對姜員之薪資
10 或其他勞動條件為不利之變更。

11 5. 系爭調職亦未違反原告工作規則（下稱系爭工作規則）之規
12 定（原證15）。依系爭工作規則第7條，原告基於業務需
13 要，依法及依工作規則，本得合理指派、調度調整員工之工
14 作職務及地點，故姜員有接受原告合理指派調度、調整工作
15 職務及地點之義務，姜員過去亦歷經調動（原證14）。況系
16 爭調動係基於避免資遣姜員、保障姜員工作權之考量，參諸
17 前揭實務見解，系爭調動不僅並無勞基法第10條之1規定之
18 適用，且姜員並無拒絕接受之權利，其倘拒絕接受，原告依
19 法即得予資遣，再系爭民事判決認定系爭調職並未違反勞基
20 法第10條之1之規定，益證原告所為之系爭調動於法於約均
21 適法有據。

22 6. 被告依行政程序法第9條、第36條、第43條規定，為行政處
23 分時，負有依職權調查採證，且對當事人有利及不利事項一
24 律注意之義務。原告業於勞動檢查及歷次陳述意見書中，詳
25 加說明上情，詎被告未能依法查明，對於原告有利之事項毫
26 未斟酌，又未說明原告主張不足採之理由，實違反上開行政
27 程序法規定之職權調查及採證原則，未依法充分審酌相關事
28 證而有重大違誤，並有認定事實未依證據、不備理由之違
29 法，倘依原處分之邏輯，但凡未取得勞工同意，雇主均不得
30 依法進行任何調動，或為迴避資遣型與懲戒型之調職，此無
31 異架空雇主基於勞基法第10條之1規定之調職權等人事調度

01 核心權限，原處分認事用法顯有違誤，應予撤銷。

02 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

03 三、被告答辯及聲明：

04 (一)答辯要旨：

05 1.迴避資遣型之調職，仍須符合勞基法第10條之1條規定。

06 (1)依勞基法第11條第4款規定，雇主因業務性質變更而有減少
07 勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工
08 時，始得資遣勞工，此種安置為迴避資遣的調職，所謂「適
09 當工作」，當指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有
10 與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任
11 並勞工願意接受者而言(最高法院107年度台上字第957號判
12 決參照；另參考最高法院111年度台上字第833號、112 年度
13 台上字第582號判決意旨)。由此可知，勞基法第11條第4款
14 規定固課予雇主於資遣勞工前，須盡安置前置義務，必於無
15 其他工作可供安置，最後不得已之際方得資遣勞工，俾保障
16 勞工工作權及避免資遣行為之濫用。然所稱安置，即學理上
17 所稱迴避資遣型調職，仍屬勞工工作職務之更易、調動，其
18 變更是否合法，自須參酌勞基法第10條之1規定、斟酌勞工
19 之利益而為綜合判斷，即調動前後之工作條件是否相當，且
20 屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言，非謂雇主為避
21 免資遣勞工，即得任意變更勞工之職務，如此方符勞基法保
22 障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展之目
23 的。原告於本件一再主張調職姜員屬迴避資遣型之調職、屬
24 於對姜員之安置義務，惟原告將姜員從9職等之店總經理降
25 調至7職等之經理，本薪亦從11萬7,600元降至9萬3,300元，
26 其工作條件已有重大變動，亦未經姜員同意，原告顯然未提
27 供適當工作予姜員，已不符合安置義務，亦當然不符合迴避
28 資遣型之調職，是系爭調職屬違法調職。

29 (2)原告雖主張迴避資遣型調職並無勞基法第10條之1調職五原
30 則之適用等云云，並檢附高等法院95年度重勞上更(一)字第2
31 號民事判決、93年度重上更(一)字第74號民事判決、本院109

01 年度訴字919號判決為憑，然自各該判決除無法獲致迴避資
02 遣型調職並無適用勞基法第10條之1規定之結論，反能證明
03 縱係雇主為盡安置義務所為調動，仍須以勞基法第10條之1
04 各款規定檢驗其合法性，而系爭工作規則第7條規定所載：
05 「…員工…需調動…在不違反勞動契約，並對員工薪資及勞
06 動條件未作不利變更的原則下…員工應予接受。」等內容，
07 亦與勞基法第10條之1第2款規定相合，是原告主張顯屬無
08 據。又前開判決認定調動合法依據之案件事實皆僅涉及勞工
09 加給調整，與本件原告單方面調動姜員職務，致其職級、本
10 薪皆下降之情形有別，自難逕為援用。另原告所提臺灣高等
11 法院103年度勞上字第104號民事判決、100年度勞上易字第
12 172號民事判決、臺灣新北地方法院103簡字第56號行政訴訟
13 判決皆屬懲戒性調職與本件原告結束營業將姜員調職之事實
14 不同。且上開案例事實之調職行為皆為工作規則所明定之懲
15 戒處罰，並獲勞工同意，惟系爭工作規則第7條及勞基法第
16 10條之1已明定不得為不利之調動行為，是原告自不得將上
17 開案例比附援引至本案。

- 18 2. 系爭調動致姜員之職級下降、本薪減少2萬4,300元，係勞基
19 法第10條之1第2款規定之不利變更，屬違法調職。系爭調動
20 使姜員之職級由9級降為7級，月領本薪由11萬7,600元降為9
21 萬3,300元。是系爭調動使姜員之職級下降，亦使姜員之工
22 資較原職位減少2萬4,300元（計算式：11萬7,600元-9萬
23 3,300元=2萬4,300元），難謂非屬勞基法第10條之1第2款所
24 稱不利之變更。原告雖主張勞工擔任不同之工作，其受領之
25 工資當有所不同，不得僅以工資總額減少，即認調職違法等
26 云云，並檢附最高法院98年度台上字第600號民事判決、109
27 年度台上字第2723號民事判決、高等法院100年度勞上易字
28 第172號民事判決為憑，惟細究各該判決內容，雖皆有論及
29 勞工之職務調動合法性，然其案件事實或為員工不適任時之
30 懲戒型調職，或為本薪及職級未受影響而僅因勞務給付內容
31 調整加給，與系爭調動致姜員之職級、本薪全數下降之情形

有別，自不能比附援引。原告所提最高法院111台上2682號民事判決與本案事實不同，不得援用，該判決係針對員工擔任收費員前、後可否領取「收費獎金」之爭議所為之認定，該案係指倘勞工擔任不同之工作，因應勞務給付內容之不同調整加給，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，與本件原告對於姜員所為之調職處分涉及本薪之變動事實不同，自不得加以援用。

3. 由勞檢處112年7月31日談話紀錄原告法務經理孫宇所述內容（原處分卷第135頁），可證系爭調動未經姜員之同意，係原告單方面通知姜員而為之。又系爭調動使姜員職級、本薪數額下降，並減少車輛補貼等其他給付，致姜員自112年6月15日起受領之工資下降，當月實領工資自原應領取之13萬4,400元【計算式：調動前本薪11萬7,600元+伙食津貼1,800元+其他給付（車輛補貼）1萬5,000元=13萬4,400元】降至11萬3,440元【計算式：調動前本薪11萬7,600元÷30日×14日+調動後本薪9萬3,300元÷30日×16日+伙食津貼1,800元+其他給付（車輛補貼）7,000元=11萬3,440元】，減發工資計2萬960元。縱扣除姜員因擔任不同職務產生之其他給付（車輛補貼），當月份工資仍不足1萬2,960元【計算式：調動前本薪11萬7,600元-調動後合計本薪10萬4,640元（11萬7,600元÷30日×14日+9萬3,300元÷30日×16日）=1萬2,960元】（原處分卷第173、174頁）。是原告未經姜員同意，逕自減少姜員112年6月份應領工資，致姜員未受領全額工資。

4. 依最高行政法院109年度判字第442號判決意旨，我國民事訴訟程序就案件事實之認定，係採當事人進行主義及辯論主義為原則，行政訴訟程序則以職權調查主義為原則，民事法院及行政法院，各有其權限，關於事實之認定本得依其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。是原告雖援引系爭民事判決，然行政法院依法應依職權調查證據及認定事實，不受民事法院拘束，亦無停止訴訟等待民事判決結果之必要，自無以此逕認原告調任姜員係合法調職之理，遑論遽認原告短

給姜員薪資無違反勞基法第22條第2項規定，原告所述實無理由。

5. 由原告與姜員簽立勞動契約（即大潤發流通事業股份有限公司聘用同意書，下稱系爭勞動契約，本院卷第319頁）有關「人事制度與福利辦法，將比照公司人事規章」可知，系爭工作規則為原告與姜員間勞動契約之一部分，系爭調動造成姜員職等降低、本薪減少，對姜員為不利益之調動，原告此舉已違反系爭勞動契約及系爭工作規則第7條之規定，實與勞基法第10條之1「雇主不得違反勞動契約」之規定相悖，故系爭調職不合法。又原告未徵得姜員同意逕為調職處分，亦不符合勞基法10之1條第2款規定，且薪資之變動及職務之調動皆屬勞動契約變動之要素之一，原告未經姜員同意即逕變更勞動契約。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)應適用之法令：

1. 勞基法第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」，是臺北市政府為該法所定地方主管機關。又臺北市政府組織自治條例第6條第1項第9款規定：「市政府設下列各局、處、委員會，其組織規程由市政府擬訂，並送臺北市議會（以下簡稱市議會）審議：...九、勞動局。」、第14條第2項規定：「市政府各局、處及委員會分層負責明細表分甲表及乙表。甲表由各局、處及委員會擬訂，報市政府核定；乙表由各局、處及委員會定之，報市政府備查。」；臺北市政府勞動局組織規程第3條第2款規定：「本局設下列各科、室，分別掌理各有關事項：...二、勞動基準科：勞動條件檢查、勞資爭議處理、大量解雇勞工保護、勞工權益基金、勞動條件及勞資爭議之處分等事項。」、第13條規定：「本局分層負責明細表分甲表及乙表。甲表由本局擬訂，報請市政府核定；乙表由本局訂定，報請市政府備查。」；參

以經被告核定之勞動局（勞動基準科）分層負責明細表載明：「以臺北市政府名義作成之行政處分及行政爭訟答辯等事項之處理」，由勞動局副局長核定，是勞動局以被告名義作成原處分，核屬有據，合先敘明。

2. 勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反...第二十二條至第二十五條...規定。」、第80條之1規定：「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」（除原處分據以裁罰之規定外，其餘勞基法相關規定於理由中詳述，附此敘明）。
3. 裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3. 僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」、第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：

違規事實	法條依據（勞基法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
工資未全額直接給付勞工者。	第22條第2項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	1. 處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 甲類： (1)第1次：2萬元至20萬元。 (2)第2次：10萬元至40萬元。 (3)第3次：30萬元至60萬元。

		屆期未改善者，應按次處罰。	(4)第4次：60萬元至80萬元。 (5)第5次以上：80萬元至100萬元。
--	--	---------------	---

」。裁罰基準係被告本於勞基法地方主管機關之職權，為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力所訂定，無違勞基法及行政罰法之規定，自得作為裁罰之依據。

(二)前提事實及應審究之爭點。

1. 原告為綜合商品零售業，為適用勞基法之行業，經勞檢處於112年7月27日實施勞動檢查，發現原告涉違反勞基法第22條第2項規定，移請勞動局處理，經認原告就所僱姜員所為系爭調動，從9職等之店總經理降調至7職等之經理，月領本薪由11萬7,600元降為9萬3,300元，月領工資自13萬4,400元【計算式：調動前本薪11萬7,600元+伙食津貼1,800元+其他給付（車輛補貼）1萬5,000元=13萬4,400元】降至11萬3,440元【計算式：調動前本薪11萬7,600元÷30日×14日+調動後本薪9萬3,300元÷30日×16日+伙食津貼1,800元+其他給付（車輛補貼）7,000元=11萬3,440元】，縱扣除姜員因擔任不同職務產生之其他給付仍不足1萬2,960元【計算式：調動前本薪11萬7,600元-調動後合計本薪10萬4,640元（11萬7,600元÷30日×14日+9萬3,300元÷30日×16日）=1萬2,960元】，未全額給付姜員112年6月工資，違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項、罰基準第4點第13項規定，作成原處分（被告授權勞動局執行）裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回等情，有原告公司基本資料（本院卷第7-11頁，並參以本院卷第357-358頁）、勞檢處112年8月4日北市勞檢條字第11260240112號函及受檢相關資料（原處分卷第132-178頁）、調動表（本院卷第159頁）、姜員薪資明細（原處分卷第173-174頁）、原處分（本院卷第145-147頁）、訴願決定（本院卷第150-158頁）附卷可稽。
2. 原告主張：系爭調動為依勞基法第11條第4款後段安置之迴

01 避資遣型調職，目的在維護勞工之工作權，並無勞基法第10
02 條之1規定之適用，且勞工並無拒絕接受之權利；系爭調動
03 前後薪給之差異，係工作內容、負荷差異所生合理、必然之
04 結果，並未對姜員之薪資或其他勞動條件為不利之變更等
05 語。然為被告所否認，辯稱：迴避資遣型調職仍須符合勞基
06 法第10條之1條規定，系爭調動致姜員之職級下降、本薪、
07 工資減少，係勞基法第10條之1第2款規定之不利變更，且未
08 經姜員同意，屬違法調職等語。是本件應審究者為系爭調職
09 是否適法，原處分認原告未全額給付姜員112年6月工資，依
10 勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定裁罰，有
11 無違誤。

12 (三)系爭調職並不適法，原告片面減少姜員工資，不生變更系爭
13 勞動契約之效力。

14 1. 勞基法第1條第1項規定：「為規定勞動條件最低標準，保障
15 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
16 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」、第10條之1
17 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並
18 應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不
19 當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
20 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作
21 為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應
22 予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」、
23 第11條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終
24 止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。
25 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變
26 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞
27 工對於所擔任之工作確不能勝任時。」、第21條第1項規
28 定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，
29 其中勞基法第1條規定於第一章「總則」，勞基法第10條之
30 1、第11條規定於第二章「勞動契約」，勞基法第21條規定
31 於第三章「工資」。又勞基法第10條之1條規定雇主調動勞

01 工工作除不得違反勞動契約之約定【例如因勞動契約約定
02 「獎懲」事項而調動工作（勞動基準法施行細則第7條第1、
03 3、11、12款參照），抑或經勞工同意而就工資重為議定
04 （勞基法第21條第1項參照）】外，尚應受權利濫用禁止原
05 則之規範，不得違反該條規定之五原則（勞基法第10條之1
06 立法理由參照）；第11條則規定雇主得預告勞工終止勞動契
07 約之情形，該條第4款規定雇主在「業務性質變更，有減少
08 勞工之必要」之情形，需「無適當工作可供安置時」，始得
09 預告勞工終止勞動契約；勞基法第10條之1、第11條既均規
10 定於勞基法第二章「勞動契約」，即無從認勞基法第11條各
11 款規定排除勞基法第10條之1之適用，始符合勞基法保障勞
12 工權益，加強勞雇關係之立法目的。

- 13 2. 系爭勞動契約約定：「其他相關人事制度與福利辦法，將比
14 照公司人事規章明訂規範…」（本院卷第319頁），據此，
15 系爭工作規則屬系爭勞動契約約定內容。又系爭工作規則第
16 7條規定：「員工須接受公司所交派之工作及工作地點，並
17 遵從上級主管合理之調度指派。若因業務需要，員工工作地
18 點需調動，公司除給予必要之協助，在不違反勞動契約，並
19 對員工薪資及勞動條件未作不利變更的原則下，且考量員工
20 及其家庭之生活利益後，調動後工作與原有工作性質為其體
21 能及技術所可勝任，員工應予接受。」、第8條規定：「本
22 公司所屬機構全部或部份有下列情事之一者，得經預告終止
23 勞僱關係：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。
24 三、因不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、因業務性質
25 變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時。五、
26 員工對於所擔任之工作確不能勝任時。」（本院卷第377-
27 378頁）。是依系爭勞動契約約定，原告因務性質變更，有
28 減少員工之必要，僅於無適當工作可供安置時，始得預告終
29 止系爭勞動契約；且原告因而調動姜員工作，除與姜員另行
30 議定，不得對姜員工資作不利變更，倘原告片面為系爭調動
31 並減少姜員工資，即違反系爭勞動契約之約定。

01 3. 系爭調動使姜員由營運管理處店總經理調至供應鏈處經理，
02 姜員月領本薪由11萬7,600元降為9萬3,300元，月領工資自
03 13萬4,400元降至11萬3,440元，業如前述（本院卷第159
04 頁，原處分卷第173-174頁），據此，原告所為系爭調動，
05 已就姜員之每月本薪、工資為不利變更。再依原告法務經理
06 孫宇於勞動檢查時所述：原告於112年6月15日將姜員調動至
07 供應鏈處擔任經理，未有其相關同意文件等語（原處分卷第
08 135頁），可見原告就系爭調動致姜員工資減少一節，未經
09 姜員同意，據此，原告所為系爭調動片面減少姜員工資核與
10 系爭勞動契約約定及勞基法第10條之1第2款規定未合，應不
11 生變更系爭勞動契約之效力。

12 4. 原告主張不可採。

13 (1)原告雖主張：系爭調動係為避免資遣姜員、善盡勞基法第11
14 條第4款後段安置前置義務及保障姜員工作權所為之調整，
15 屬迴避資遣型之調職，依法院實務見解，員工應無拒絕之權
16 利，並無勞基法第10條之1調職五原則之適用，此可參臺灣
17 高等法院103年度勞上字第104號民事判決、95年度重勞上更
18 (一)字第2號民事判決、93年度重上更(一)字第74號民事判決、
19 本院109年度訴字第919號判決等語。經查：

20 ①勞基法第10條之1及第11條均規定在勞基法第二章「勞動契
21 約」，其中勞基法第10條之1規定雇主調動勞工工作除不得
22 違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，
23 不得違反該條規定之五原則；勞基法第11條則規定雇主得預
24 告勞工終止勞動契約之情形，據此，勞基法第11條各款規定
25 並未排除勞基法第10條之1之適用，是雇主因業務性質變
26 更，有減少勞工之必要，而調動勞工工作時，仍應合於勞基
27 法第10條之1規定（詳如貳四(三)1.所述）。

28 ②原告所指臺灣高等法院103年度勞上字第104號民事判決，該
29 事件被上訴人係以上訴人違反兩性互重規範為由，依人事彙
30 編、自律公約規定為記過調職處分（本院卷第41-42頁），
31 本件系爭調動並非因懲戒調職，自無從比附援引。

01 ③又原告援引臺灣高等法院95年度重勞上更(一)字第2號民事判
02 決內容（第56頁、本院卷第432-433頁）為該事件被上訴人
03 所述內容，並非判決理由，原告主張該內容為法院判決理
04 由，容有誤會。

05 ④原告所指臺灣高等法院93年度重上更(一)字第74號民事判決內
06 容：「企業調職之原因其中之一為迴避資遣型之調職，其法
07 律依據為勞基法第十一條第一項第四款後段所稱『無適當工
08 作可供安置』，明示雇主資遣勞工前必先盡『安置前置義
09 務』，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣勞工，學說
10 上稱為迴避資遣型的調職，其目的在確保勞工工作權，勞工
11 對於雇主安置調職無拒絕接受權利，蓋其目的是以確保僱用
12 地位為最優先考量也。而本件上訴人前揭調職乃是在A B 4
13 機隊裁撤下為確保被上訴人之工作權，所為的迴避資遣型調
14 職，其目的純在繼續確保被上訴人的僱用地位，被上訴人如
15 不願接受調職即需接受裁員，依『迴避資遣型調職』之法
16 理，被上訴人本無拒絕接受之權利。」（本院卷第81-82
17 頁、第433-434頁），然該判決亦以調職五原則檢視該案上
18 訴人之調職（本院卷第80-81頁），並載明：「勞工薪資及
19 其他條件方面，調職後被上訴人之職等、薪給、福利等均無
20 調降，所差別者，係在於因調職後被上訴人即不再擔任空勤
21 職務，而無空勤加給，此為職務內容變更使然，且事實上被
22 上訴人也因而得以不再服具有高度危險性的空勤工作，故上
23 訴人對於其勞動條件並無任何不利益變更。」（本院卷第81
24 頁），並未排除調職五原則之適用，且該事件被上訴人工資
25 係因無空勤加給而減少，與本件姜員本薪減少之情形並不相
26 同。

27 ⑤原告所指本院109年度訴字第919號判決內容：「鑒於勞工於
28 締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，
29 極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體勞動
30 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
31 使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避免雇主利用

01 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
02 以限制，故104年12月16日增訂施行之勞基法第10條之1明
03 定...且調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，此觀該條
04 立法理由即明。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，應就
05 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
06 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
07 生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命
08 令將使勞工承受難忍及不合理之不利益等，而為綜合之考
09 量。據此，雇主如變更與勞工約定之勞動條件，除經勞工同
10 意，其變更是否合法，應參酌上揭規定，併斟酌員工利益而
11 為綜合判斷。」（本院卷第92-93頁、第434-435頁），亦已
12 載明雇主如變更與勞工約定之勞動條件，除經勞工同意，其
13 變更是否合法，應參酌勞基法第10條之1規定，併斟酌員工
14 利益而為綜合判斷，並無原告主張排除勞基法第10條之1規
15 定適用之情形。

16 (2)原告又主張：隨職務調整而產生之基本薪資與職務津貼之變
17 動是否違法，仍應審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變
18 更，不應僅以工資總額作為認定之依據，可參最高法院98年
19 度台上字第600號民事判決、109年度台上字第2723號民事判
20 決、111年度台上字第2682號民事判決、臺灣高等法院100年
21 度勞上易字第172號民事判決、臺灣新北地方法院103簡字第
22 56號行政訴訟判決等語。然查：

23 ①原告所指最高法院98年度台上字第600號民事判決載明：
24 「被上訴人為求企業團隊運作，將上訴人調任為保全課助理
25 專員，負責機器維修，且其職務俸級相同，僅有因工作內容
26 不同而有不同之加給，為原審所合法確定之事實，則被上訴
27 人調動上訴人職務之行為，自難謂有違企業經營之必要性及
28 調職之合理性與內政部調動五原則之精神。」（本院卷第
29 106頁），可見該事件被上訴人調動上訴人，其職務俸級相
30 同，係因工作內容不同而有不同之加給，與本件姜員職級降
31 低、本薪減少之情形不同，無從比附援引。

01 ②原告所引最高法院109年度台上字第2723號民事判決記載：

02 「又人事管理準則實施要點第32點所稱原等級薪係原職薪
03 點，故調離主管職務，乃非主管之同等派用人員，其薪給應
04 按同等級之非主管薪點折算標準計算，為原審確定之事實，
05 侯○○等21人既已調任為非主管職務，未提供主管勞務，自
06 100年3月起受領非主管薪給，自非被上訴人違法減
07 薪，…。原審因認被上訴人適用100年函、100年專設要點
08 第5點規定，給付侯○○等21人薪資及計算退休金，均無短
09 少，而為上訴人不利之論斷，於法洵無違誤。」（本院卷第
10 110頁），可見該事件上訴人等是因調任非主管職務，未提
11 供主管勞務，而受領非主管薪給，亦與本件姜員職級降低、
12 本薪減少之情形不同。

13 ③原告所指最高法院111年度台上字第2682號民事判決內容：

14 「本件上訴人任職於被上訴人，原擔任收費人員，並登錄為
15 保險業務員，其於執行招攬保險業務時，不受被上訴人之指
16 揮及監督，其招攬保險之業績獎金不得計入收費人員之平均
17 工資，嗣被上訴人以系爭調職命令通知吳○○、周○○、張
18 ○○分別調任為理賠人員、理賠人員、團險服務專員，為原
19 審確定之事實，上訴人既經調任為非收費人員，不再履行收
20 費人員之勞務，自不再領有收費獎金，且被上訴人亦預定於
21 106年底將到府收費之保戶件全數轉為自行繳費件，上訴人
22 縱仍擔任收費人員，亦不再有收費獎金可領，此應非被上訴
23 人之不合理或無正當理由違法減薪。」（本院卷第283
24 頁），可見該事件上訴人原擔任收費人員，調職後為非收費
25 人員，不再領有收費獎金，與本件姜員職級降低、本薪減少
26 之情形亦不相同。

27 ④至原告所引臺灣高等法院100年度勞上易字第172號民事判決
28 所載：「足見上訴人擔任業務主任一職，難謂適任。被上訴
29 人因而將上訴人調至其技術、體能均能勝任之業務部組長職
30 務，尚難認被上訴人有何不當之動機或目的，應認該調職有
31 其企業經營上之必要性與合理性。」（本院卷第116頁）；

臺灣新北地方法院103簡字第56號行政訴訟判決記載：「查本件原告102年2月1日依工作規則7.4『工作表現不佳之處理』對陳君所為『降職』之懲處，既為懲戒權之行使，自應有一定懲罰之效果，雖可能同時產生員工職務調動之結果，惟與一般調職處分顯有不同，與本案涉及雇主懲戒權行使迥然不同，自不得任意比附。」（本院卷第142頁），係因各該事件勞工不適任、工作表現不佳為懲處而調職，亦與本件姜員係因○○店閉店而調職之情形不同，自無從比附援引。

(3)原告另主張：系爭民事判決認定原告所為之系爭調動屬迴避資遣型之調職，且原告所為之系爭調動並不構成不利益變更、亦未違反勞基法第10條之1之規定等語。按「我國民事訴訟係採當事人進行主義及辯論主義原則，法院以當事人主張之事實及提供之訴訟資料，以為裁判之基礎；當事人所未提出之事實及證據，不得斟酌之，則關於事實之認定，自係採形式的真實發見主義為原則，當事人自認或不爭執之事實，無待於心證，法院即得逕以之為裁判之基礎（民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項前段參照）。而依行政訴訟法第125條第1項規定：『行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。』乃揭示行政訴訟採職權調查主義原則，行政法院依職權調查證據及認定事實，不受當事人主張之拘束，關於事實之認定，係採實質的真實發見主義原則。故我國於民事訴訟與行政訴訟分屬不同之審判系統，民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實之認定本得依其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。行政法院對繫屬案件事實之認定，自可依法自主自行認定事實，不受民事法院拘束，亦無停止訴訟等待民事判決結果之必要。」（最高行政法院109年度判字第442號判決）。經查，系爭民事判決現上訴於臺灣高等法院，有該事件歷審裁判資料可稽，然依上開判決，本院就系爭調動是否適法本可依法自主自行認定事實，不受民事法院拘束【遑論系爭民事判決援引最高法院98年度台上字第600號判決（本院卷第291頁），與本件事實並不相

同，無從比附援引，業如前述】，且系爭調動並不適法，業經本院認定如前，原告此部分主張，並無從據以為對其有利之認定。

(4)至原告主張：被告未能依法查明上情，對於原告有利之事項毫未斟酌，又未說明原告抗辯不足採之理由，實違反行政程序法第9條、第36條、第43條規定之職權調查及採證原則，並有認定事實未依證據、不備理由之違法等語。然被告就原告主張，業於原處分理由欄1載明不採之理由（本院卷第146頁），原告此部分主張，亦不可採。

(四)原告未全額給付姜員112年6月工資，原處分並無違誤。

系爭調職並不適法，原告片面減少姜員工資，不生變更系爭勞動契約之效力，業如前述。則原告應給付姜員112年6月工資13萬4,400元，僅給付11萬3,440元，未全額給付姜員112年6月工資，已違反勞基法第22條第2項規定，被告審酌原告為僱用人數達100人以上之事業單位（原處分卷第135頁）、第1次違規（本院卷第352頁）等情，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第4點第13項規定作成原處分，並無違誤。

(五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

五、綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

六、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 29 日

審判長法官 張瑜鳳

法官 陳彥霖

法官 林宜靜

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
02 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
03 繕本）

04 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
05 逕以裁定駁回。

06 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
07 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
09

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

(續上頁)

01

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 4 月 29 日

03

書記官 翁仕衡