

第二、三版：律師專欄

司法實務對雇主調動勞工職務之見解

蔣文正 律師

一、前言：

企業基於業務擴張或緊縮、內部工作輪調制度或為提高工作效率，妥善運用人力資源，均不免調動員工之職務內容或工作地點，甚或為了員工工作上之歷練及職場能力增長所需，亦有需要對員工之工作為調動，但實務上往往發現職務調動，是勞資雙方爭訟之導火線。調職命令的合法性，成為訟訴案例中之主要爭點所在，茲整理並為文介紹司法實務對「調職」之見解。

二、調職之意義：

實務上之案例是：雇主將某店長以接受心靈改革訓練為名，將之送往關係企業中任職，惟事實上其店長職務，已另派任他人代理，原店長乃委請律師以存證信函，依據勞動基準法第14條第1項第6款所定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之事由，終止兩造間之勞動契約，請求公司給付資遣費等費用，臺灣高等法院臺中分院94年度勞上易字第25號判決認為：「所謂調職者，乃指變更勞工之職務內容、職務種類或工作地點及時間而言。又雇主為增進勞工專業知識及身心之發展，提昇企業競爭力與產能，對勞工施以在職訓練，固無不可。然所謂訓練者，應係於不影響被上訴人既有職位及勞動條件（特別係工資部分）之前提下始可，特別就短期訓練而言，自以原職受訓，訓練完畢後回歸原所屬工作為常態，實無短期訓練期間，卻將勞工之職務加以異動，甚且變更勞動條件者。如係有將勞工職務加以異動並變更勞動條件者，則雇主所為，雖以「訓練」之名行之，實質上係為「職務調動」行為，斯時，仍應認雇主所為係屬調職行為，而應依調職相關法規及原則，據以判斷該調職行為之效力。」

三、調職命令權之法律性質：

台中地院九十二年度勞訴字第一〇一號判決：「關於調職命令的法律性質為何，學說上有概括的合意說、勞動契約說、特約說以及調職命令權否認說的不同。概括的合意說認為雇主與勞工訂立勞動契約後，對該勞工即有勞動力的概括處分權，但勞資雙方對工作場所與工作內容如已特定，且有明示或默示的合意，或依企業內習慣已形成具體的勞工契約內容時，則調職命令應視為變更勞動契約之要約，須得勞工本人同意，否則調職命令對該勞工無拘束力。勞動契約說認為：如果調職是在勞動契約的預定範圍內，應認為只是契約的履行過程，調職命令只是勞務指揮之一種樣態的事實行為，勞工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約的預定範圍，那麼調職便是變更契約內容的要約，未得勞工同意時，調職對勞工不生拘束力。特約說則認為，工作場所與工作內容在性質上是勞動契約的要素，必須由勞資雙方合意始能特定，不得由雇主單方面予以變更，因此

雇主發調職命令時，即為契約內容之要素變更，必須每次取得勞工的同意，或於勞動契約中有將變更工作場所或工作內容之權限委由雇主行使的明確特約時，雇主始得對勞工行使調職之權限。我國最高法院七十七年台上字一八六八號民事判決所持見解：「勞動給付之內容與地點為勞動契約之重要要素，應於勞動契約內訂定，資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定應從其約定外，應得勞方之同意始得為之」，學者認為係採取特約說之立場（邱駿彥，調職法理之探討，載於勞動法裁判選輯，月旦出版社）。」，惟臺南高分院 95 年度勞上易字第 16 號，則認為：調職命令之性質，依目前我國實務上之見解，係採所謂勞動契約說（或稱限定的合意說）。

但無論採取何種法性質之見解在我國的勞動實務現況下，其結果並無甚大差別，亦即均須先探討雇主與勞工訂定勞動契約之內容，對於調職是否有明示或默示的合意（台中地院九十二年度勞訴字第一〇一號判決），而台北地院 95 年度重勞訴字第 25 號判決：無論採用何種調職命令法律性質之見解，判斷雇主是否具有調職命令權時，皆須探討勞動契約內容之真意。實務均認雇主於合理範圍對勞工擁有調職命令權，而所謂「合理範圍」即是法院用來審酌調職命令合法性的關鍵。

四、內政部之函釋：調職五原則與不同企業間之調職

有關調職之問題，法律並無制定一明確之準則，民國七十四年當時之勞工行政機關—內政部，於七十四年九月五日以（七四）台內勞字第三二八四三三號函釋所謂「調職五原則」，其函釋內容：「勞動基準法施行細則第 7 條第 1 款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：1、基於企業經營上所必需；2、不得違反勞動契約；3、對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」做為雇主行使調職命令，有無濫用權利之具體判斷基準。目前司法實務仍然是以上揭「調職五原則」，做為判斷調職命令權是否合法之重要依據。而前述之「調職五原則」，係指關於「同一企業」內職務調動，至於不同企業間職務調動，內政部另作成七十四年七月廿五日（七四）台內勞字第三三二二四二號函釋示：「關於雇主調動勞工至他公司工作，因涉及當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若未經勞工同意，應已違反勞動基準法第十四條第一項第六款之規定」。

五、實務上之案例

1、將新聞主播調任為社會記者之案例

台灣高等法院在 95 年度勞上易字第 127 號判決中認為：「專任主播與社會記者之工作內容與勞動條件差異甚大。而且專任主播是記者中另為特別養成訓練，所擇優選出，其係專門播報新聞，例外才兼任採訪工作；而社會記者係專門採訪社會新聞。在工作時間上，專任主播實際係依主播排班表來決定幾點上班，一般約於播報前二小時前到即可。而在沒有重大新聞的正常狀況下，一天播報時間通常不會超過三小時，播報完後則另無其他固定工作任務。而社會記者係採責任制，基本上隨時待命，可能日夜顛倒，常態下每天工作超過十小時，下班後可能還要做公關應酬。在工作地點上，專任主播固定在室

內的攝影棚播報。社會記者則隨新聞事件發生之地點而上山下海，地點也可能有危險性。在團隊支援上，專任主播為編輯、播報新聞，有十多人的工作團隊支援播報工作。而社會記者只有一人，另加攝影記者或司機等語，復為上訴人所不否認，足見二者之工作條件確有明顯差異。何況，在社會形象上，專任主播有固定媒體曝光率，知名度會累積社會形象資產，而一般記者則無。故上訴人將被上訴人由「專任主播」調職為社會記者，縱然工資並未改變，但顯然對勞動條件為不利之變更。」將新聞主播調職為社會記者，法院認為不符合調職五原則，難謂為合理調職，應屬違法調職。

2、由「人事室副主任」改任為「資訊中心研究員」之案例：

法院略以為：「人事室副主任」改任為「資訊中心研究員」，兩職務在其公司均屬第十職群，薪等均為第十至十二薪等，此二職務之「職群」及「薪等」相同，改任資訊中心研究員職務並未降調，薪資亦相同，只是主管職務加給，減少，職務加給係因職務異動工作性質不同、工作的付出不同，因主管職及幕僚職務不同，於擔任幕僚職時，自應領取相應於幕僚職之職務加給，因職務加給係改任新職務所造成，又依內政部 74 年 5 月 24 日 (74)台內勞字第 316877 號解釋函明白闡述：「事業單位因經營政策變更．．．，免除勞工之兼任主管職務，原有職務加給得予停發，惟其職級如因而降低應依原訂勞動契約規定，或勞工之同意。」可見職務調整時，依內政部函釋意旨，自得因應所調任之職務發給「職務加給」，一旦職務之調整具有企業經營之必要性時，則配合該主管職務而設立之職務加給亦應可以相應調整。事實上，自主管職調非主管職，倘符合企業經營之必需，應屬雇主經營權及指揮命令之範圍，職務加給應該與其所任職務配合發給，不在該職務，自不得領取該加給。(參台灣高等法院九十二年度勞上字第四三號判決、台北地院九十二年度勞訴字第八三號判決)。

3、將員工自分公司之稽核工作調為總公司之總務工作：

法院則認為：雇主是否能調動員工應注意：調職命令權是否另有特約或得員工同意，調職是否具有業務上之必要性，有無不當之動機或目的，而勞工因調職所生之不利是否於社會一般合理可容忍之範圍內，綜合判斷，非謂員工一經聘任，即不得由雇主行使調職命令權變更其勞動條件。查本件被告公司行政管理規章第十章第一條中明定「公司得視業務需要，經總經理核定後調整部門員額編制或遷調職工指派擔任他項工作，其薪資調整自新任職務之到職當日起生效，年資仍合併計算」，係原告任職於被告公司管理部門時所編擬，並簽提公司經核准後實施者，乃勞動契約之一部分，為兩造所不爭，足證系爭勞動契約中已有特約約定雇主得就員工工作條件及工作內容為合理之變更，肯認被告公司具有調職命令權，與誠信原則無違，亦無所謂之權利濫用，易言之，原告已明知且同意被告公司得視業務需要，調派原告職務，是被告抗辯依公司業務需要及工作規則，並基於業務需要、人選適當及合理性等需求，而按原告原職薪資及等級、上班地點、上班時間等原條件調動原告職務，並無違反上開調職原則，洵屬有據。(參板橋地院八十八年度勞訴字第二八號判決)。

4、從台中地區門市調往台北中山店任職之案例：

台中高分院 92 年度勞上易字第 40 號判決認為：「被上訴人將上訴人調往台北中山店任職，有無違反勞動基準法之規定，無法依憑兩造之僱傭同意書及被上訴人公司之工作

規則加以認定，是仍應依上述內政部函釋之調動五原則加以審查。經查，上訴人主張伊自八十七年七月後，即在台中地區門市任職，未曾再外調他縣市工作，且伊婚後並育有二女，分別就讀小學及幼稚園大班等情，為被上訴人所不爭執。則被上訴人於未經上訴人同意之情形下，遽將上訴人調往台北，兩地距離甚遠，上訴人勢必無法兼顧家庭與工作，對於上訴人二名稚女之教養，亦必生極大之困難；況上訴人如經調往台北，其薪資縱未減少，然因膳食、交通等額外花費之故，勢必造成對其勞動條件之不利變更，被上訴人嗣後又另行將上訴人改調台中廣三門市店，足證被上訴人原無非將上訴人調往台北中山店任職不可之理由存在，是被上訴人上開調職令，顯然違反內政部函釋之「調動五原則」，而非適法。」

5、關係企業與調職：

為因應全球化之驅勢，企業組織愈來愈複雜，企業版圖也隨著全球化而擴張；關係企業、跨國公司或兩岸三地之經營組織，非常普遍，勞工調職時會面臨在同一企業集團，卻是不同法人組織服勞務之情況，我國司法實務對企業外調職之問題之看法是認為：「大抵，企業間人事之異動，有兩種不同型態，其一為將勞工終局地調往其他公司服務，無調派期間之約定，或於調派期滿即回任，或可於調派期間合意終止調派回任原公司之合意，調派之後由新雇主發放勞工之薪資並行使對勞工之勞動指揮權。其二為雇主將勞工於某一段時期內暫時借調至他公司服務，而約定於借調期滿或一定條件下，再行回任。於前者之情形，應認勞工已與新雇主成立一新僱傭繼續，其與原雇主間之僱傭契約，於勞工調派至他公司服務時，即已終止。在後者之情形，則係原雇主經勞工同意後，將其對勞工之勞務指揮權於借調期間移轉予新雇主（民法第四百八十四條前段規定參照），由新雇主於借調期間依其與勞工之勞動契約行使勞務指揮權，原雇主與勞工之僱傭契約則處於中止之狀態，俟此項借調因借調期滿或其他原因終止後，雇主與勞工之僱傭契約始行回復。」（參台北地院 95 年度重勞訴字第 18 號判決）。而台南高分院在 95 年度勞上易字第 16 號判決中更認為：「關係企業內之各個事業單位，在法律上係各自獨立之法人公司企業，因而勞工受雇於其中之一，但事後被調動至其他公司，事實上雖仍為同一關係企業內，但就法律上而言，其實已被調至其他事業單位，因而即發生雇主有所變動之情形，亦即勞動契約當事人根本已有所變動，．．．勞動契約當事人之雇主一方亦發生變動之轉籍的情形，更是應得到勞工之同意始可，自不待言。勞工經如此調動者，其前後之工作年資，依勞動基準法第 57 條但書之規定，應合併計算之。若未經勞工同意，則雇主應不得調動勞工工作，且依民法第 484 條第 2 項之規定，此時勞工應得終止契約，亦即應得依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款之規定，不經預告終止勞動契約並請求給付資遣費。且依德國勞動法通說之見解，關係企業內不同企業間之調動，應得勞工之「現時的」同意，亦即須得勞工之事後的、明確的同意。」

6、懲罰性之調職

有關懲罰性之調職，台北地院九十一年度勞訴字第一二七號判決有比較特殊之見解，其認為：雇主如係行使懲戒調職者，因並非以經營上所必需為要，即無內政部七十四年九月五日七四台內勞字第三二八四三三號函示之「調動五原則」之適用。惟實務上法院仍然會就調職之必要性與合理性為審酌，因而在台中地院 91 年度勞簡上字第 28 號

案例中，法院認為：依上訴人之工作性質，其如有違規行為，對被上訴人醫療業務推行及病患權益均會產生重大危害，則在上訴人執行職務有上揭缺失之前提下，被上訴人依前開兩造簽訂之勞動契約及頒訂之員工獎懲管理辦法對上訴人所為調職之懲處，尚難認係權利濫用，或有違反所謂相當性原則。但在臺灣高等法院 96 年度勞上字第 16 號之案例中，法院則認為：顯見上訴人將被上訴人調動至中壢分公司之行為，全係本諸懲處之目的考量，而非基於業務上之需要，自與系爭工作規則所賦予上訴人之調動權限不符，況上訴人既曾因被上訴人 94 年度之工作表現不佳，而於 95 年 1 月 3 日將被上訴人調職，予以懲處，竟又再於相隔不到 2 個月內之 95 年 2 月 17 日復行將被上訴人調職往中壢分公司，且始終不能舉證證明被上訴人在 95 年 1 月 3 日以後另有何違紀情事，益徵其第二次所為之調職行為，仍係本諸其第一次調職所憑之懲處原因，顯有重複懲處之嫌，是上訴人對於被上訴人所為第二次調職行為，其手段及目的均非正當。

六、結語：

現代企業對外為達到競爭優勢，對內要增進工作效率，調整員工之工作內容及工作地點，在所難免，因而司法實務亦承認雇主對勞工擁有調職命令權，惟須在合理及業務上必要之範圍內為之。「調職適法與否」，常常是勞資關係惡化之導火線及勞工法庭訴訟之爭點。勞動契約，具有濃厚人與人間之結合關係，係建立在勞方願意主動地提供勞務，而雇主願意支付報酬之合作關係上，和諧地勞資關係，是企業競爭力之基石；「徒善不足以為政，徒法不足以自行」，調職適法與否，勞資雙方各執一詞，惟終究都是事後才由法院依具體個案來審酌及判斷，雇主對勞工擁有調職命令權，若於事前能與勞工良性及理性之溝通協調，使勞工體認到職務調動之必要性及合理性，而避免爭訟，若將員工調職到其他關係企業中，依台南高分院在 95 年度勞上易字第 16 號之判決更認為，應得勞工之「現時的」同意，「明確的」同意，依工作規則之調動，乃係指企業內之調動而言，不包括企業外或關係企業間之調動，尤須注意。