

調職：將主管調成同薪級的非主管

——評最高法院109年度台上字第2723號
民事判決



林更盛

東海大學法律學院教授

摘要

將勞工從主管調到同薪級的非主管職，勞工因而喪失主管加給，而且可能因此感受勞動尊嚴貶損之精神上不利益；此一調職，是否因為抵觸了勞基法第10條之1的規定而無效？系爭規定增訂前，在具有調職必要性／合理性時，最高法院認為此一調職為合法。增訂後，終審法院基本上亦同。本文比較了瑞典、英、美、德（同一薪級內、等值的不同工作的判斷標準），基本上也認為上述調職是合法的調職。又在符合上述規定審查標準的前提下，從文義、體系／脈絡、立法意圖、比較法觀點（德、美、英、瑞典，皆未見逕以勞工的人格／精神利益，否認上述調職之合法性），吾人亦可認為上述調職，並不因造成勞動尊嚴貶損之精神上不利益而為不法。

目次

壹、最高法院109年度台上字第2723號民事判決

貳、評析

參、結論

壹、最高法院109年度台上字第2723號民事判決

一、概 述

本件雇主○電公司將原先擔任主管之勞工，調任同等薪級之非主管職，之後亦未發給主管津貼。勞方主張雇方有違法減薪等情。雇主則以：相關工作規則，僅在表明不變更原有薪資及其他勞動條件時，工作人員不得拒絕；非謂調任非主管職仍得領取主管加給，因此雇方並無違反勞基法等，作為抗辯。

二、爭 點

將擔任主管之勞工，調任同等薪級之非主管職，這是否因為（一）導致薪資總額減少（未獲主管加給），或（二）可能造成貶損其勞動尊嚴之精神上不利益，以至於牴觸了勞動基準法（下稱「勞基法」）第10條之1第2款「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」？

三、判決理由

針對第1個問題，最高法院109年度台上字第2723號判決採取否定見解：「按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更」。又延伸此一論點，針對第2個問題，本判決應當認這也不至於造成貶損其勞動尊嚴之精神上不利益，因此該調職才可能是合法的。

貳、評 析

一、勞基法第10條之1

現行勞基法第10條之1係2015年12月16日新增，規定「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：……二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。……」有疑問的是：將勞工從主管調到同薪級的非主管職，此一調職是否因為牴觸了上述規定而無效？查其立法過程，是由立委提案，企圖將當時既有的司法實務見解加以明文化。因為依據立法院公報第104卷第89期院會紀錄之立法理由為「一、本

條新增。二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂「雇主調動勞工職務不得違反之五原則」。第四點並明確引據當時實務見解，增訂第5款規定（四、勞工因事業單位調動所受可能之不利益已列入於第一至第四款，但亦可能產生育兒及照顧家人等家庭生活之不利益，……且目前已有很判例支持，如高雄地院88年勞訴字第39號判決、高等法院臺中分院92年勞上易字第40號判決及臺灣高院94年勞上易字第96號判決，皆肯定雇主需留意勞工家庭生活育兒及照顧家人之問題，爰增訂第五款）。

從上述立法理由第二點之引用權利濫用禁止原則、明確反映了當時實務見解（詳如後述），以及第四點之意圖將當時下級審法院見解明文化，吾人可認為：第10條之1的立法意圖是將當時既有法律狀態明文化。因此，如何適當理解該規定，自應考量到當時的法律狀態。

二、增訂前的法律狀態¹

針對雇主調職權限的合法性，內政部早於1985年9月5日以(74)台內勞字第328433號函表示須符合所謂的調動五原則。此一觀點，旋即為司法實務幾乎未加批判地接受，並且被不少雇主納入相關工作規則內。一直到勞基法新增第10條之1之前：

（一）最高法院固然有直接以調動五原則作為判斷之依據者。

（二）但明顯的趨勢是：脫離了調職五原則，轉向從禁止權利濫用原則、以及所衍生出來的必要性／合理性的標準。例如：

1. 95年度台上字377號判決併用權利濫用禁止原則和調動五原則加以審查。

2. 98年度台上字第600號判決，主要以企業經營之必要性及調職之合理性作為判斷標準。

3. 就中○航空股份有限公司和其飛航工程師間有關調職之爭議，原審以調職五原則作為判斷依據，最高法院93年度台上字第926號判決卻僅以必要性、正當性、合理性等抽象標準加以判斷。採相同判斷標準者，另有96年度台上字第2749號民事判決。

¹ 至2012年的法律狀態，林更盛，雇主調職權限的控制——最高法院九十八年度台上字第六〇〇號判決評析，裁判時報，20期，2013年4月，5-15頁。
又底下判決未註明法院者，為最高法院。

4. 最明顯的是：97年度台上字第1459號判決以必要性、合理性作為審查標準，更明確地表示不得僅以調職五原則作為依據（「雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，尚非全以內政部所定調職五原則為衡量標準」）。

對於將勞工對於調離特定職位（含將主管調成非主管職務）、以至於喪失特定加給（薪資減少），最高法院認為：

（一）於欠缺調職必要性／合理性時，調職固然為無效（如95年度台上字第377號、96年度台上字第2749號）。

（二）相反地，當具有調職正當事由（必要性）／調動在合理範圍內（合理性）時，最高法院認此：

1. 「並非勞動條件之不利變更」（104年度台上第294號判決：喪失「清潔獎金」）、「難謂○○公司係變更○○○勞動條件」（104年度台上第93號判決：喪失「飛航津貼」），抑或

2. 理所當然地認為合法（97年度台上字第1459號判決、涉及雇主將運轉科組長調為職務俸給相同、加給不同之保全科助理專員：「勞工擔任不同之工作，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」；相同見解，98年度台上字第600號。103年度台上字第1655號判決：因勞工無法勝任組長職務，被調往FP部門回歸擔任作業員，「尚無不當」）。

至於構成調職（含或喪失特定津貼）的正當事由，最高法院案例包括：

（一）為符合審計法規（104年度台上第294號判決）

（二）企業經營上考量（96年度台上字第2807號：將稽核室（九職等）主任，復職為理賠部九職等專門委員是合法的、因回復原職對現階段稽核室之工作並無助益，且有礙勞方職場上之發展）

（三）替代懲戒之措施（97年度台上字第1459號：雇主不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率）

（四）勞工不能勝任主管／職務（103年度台上第1655號：將組長調回FP部門擔任作業員；104年度台上第93號判決：機師中止升轉訓）。

三、增訂後的法律狀態

第10條之1增訂後，雖然法無明文，但最高法院仍然持續以權利濫用禁止原則、以必要性／合理性作為判斷調職合法性之依據（例如最近的110年度台上字第43號判決：「揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量」；111年度台上字第2號判決：「雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性」）。此一見解，值得重視。蓋第10條之1第1款可認為是將必要性（有無調職之正當事由）、第2至5款可認為是合理性（調職後工作在合理範圍之內）的明文化嘗試。

至於構成調職的正當事由，依最高法院見解可包括：

（一）企業經營上考量（110年度台上第43號：關閉長期虧損的雲林部門，將員工從雲林調到嘉義門市）

（二）替代懲戒之措施（111年度台上第2號：員工不假外出、遲到早退、被客戶拒絕接受其勞務，從專利工程師改調為研究組專員）

（三）替代解僱之措施（111年度台上第305號：人力派遣公司因Covid-19業務緊縮，將勞工經職業訓練後改派至其他要派單位。111年度台上字第7號：人壽保險公司裁撤收費科，將該科人員調為理賠人員／服務專員）。

就（類似）調離主管／專技職務，依終審法院見解，是否構成勞動條件不利益變更？

（一）肯定的個案

1. 欠缺調職的正當事由（必要性），且出於不當動機、構成不當勞動行為者（最高行政法院107年度判字第204號判決：雇主出於不當勞動行為之動機，在即將選舉會員代表之際，將在電鍍課電鍍組任職已35年之工會理事（長），從具有高度專業性之電鍍工作，調至四輪三課全裝組活塞桿線任技術員，職級與薪資雖未有變動，但調動後之職務為從事鎖螺絲之避震器組裝，屬於簡易性工作，且須經常搬運重物，且同組6名員工所領月薪均低於參加人之月薪甚多。這被認為：勞工「遭調動後由高度專業性之電鍍技術員轉任至低技術性之鎖螺絲與搬運工作，累積35年之專業技術幾無所用，任何人立於此立場均會有精神上或人格權受損之感受，為勞動尊嚴貶損之精神上不利對待」）。

2. 工作內容重大變更、負擔過重以至於欠缺合理性（109年度台上字第

2715號「倘被上訴人令上訴人獨力完成原規劃由1名協理與其他人員合力始能完成之業務，則能否謂對上訴人勞動條件未作不利之變更？即非無研求之餘地」）。

（二）結論上採否定的案例

1. 將原任職於雲林門市、工作時間固定的唯一勞工，調至嘉義門市、須排班、輪班，工作時間不固定；對此，原審認係勞動條件不利之變更，此一見解被110年度台上第43號判決所廢棄。

2. 為迴避懲處，將專利工程師改調為研究組專員（111年度台上字第2號判決）。

3. 因業務緊縮。111年度台上字第305號判決：人力派遣公司因對華○空廚公司之業務減少，將男性員工改派長○航太公司之噴漆單位或台○公司之機電巡檢單位，女性員工改派至長○航太公司之現場單位，工作地點同在機場作業區，無須專業證照及相關經驗，並提供教育訓練，上班時數8小時，薪資不變。

四、小 結

勞基法增訂第10條之1規定，依其立法理由，是將當時既有實務見解的明文化；是在權利濫用禁止原則底下，明訂所謂的調動五原則。因此，如何理解第10條之1各款（含第2款）規定，自不應脫離權利濫用禁止原則，且不應忽略立法前的法律狀態。

系爭規定增訂前，最高法院判決主要是在權利濫用原則、及其所衍生的調職有無正當事由（必要性）、調動後職務是否在合理範圍（合理性）的標準底下，判斷調職合法性。雇主將勞工從主管職調為非主管職，若具有必要性、合理性，最高法院認為：這「並非勞動條件之不利變更」，抑或是理所當然地合法。增訂第10條之1後，終審法院基本上是延續先前的法律狀態。若雇主調動具有正當事由（必要性）（如為符合法規、企業經營考量、迴避懲戒或解僱），調動後工作尚在合理範圍內（合理性）（如工作時間固定、改成必須輪班等不固定；專利工程師改調為研究組專員；抑或經職業訓練即可勝任），該調動即為合法。因此，針對前述第1個問題，本件判決表示：將主管調任非主管，在具有（雙方不爭執的）企業經營正當事由（必要性）、以及維持同等薪級（合理性）的前提下，雖然勞工因而喪失主管加給，這並未對勞動條件不利益之變更；此一結論，值得贊同。

又在具有調職必要性／合理性、不構成權利濫用，亦即符合勞基法第10條之1（各款）規定時，應認為：相對應的勞工人格／精神利益已受到適當的保護；不應在此之外，另以所謂的「貶損其勞動尊嚴之精神上不利益」，否定調職應的合法性。因為（一）從文義言，勞基法第10條之1第2款「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」，所謂的「及其他勞動條件」，必須與工資具有相類似性質。勞動者人格／精神上利益本身，不論依一般日常或專業文義，皆非「勞動條件」。（二）從體系（脈絡）言，同條第3到5款，分別允許對工作職務（第3款）、地點（第4款）、家庭生活利益（第5款）作一定程度的變動。因此，這些因素所帶來對勞工相對應的人格／精神利益的影響，也為法律所許。（三）從立法意圖（legislative intention）言，第10條之1增訂前，逕以勞工的人格／精神利益否認調職合法性的看法，不僅欠缺任何最高法院判決可供依據，更非普遍共認之標準，自然不在立法者意圖明文化的範圍之內。吾人在適用第10條之1（含第2款），自不應以前所未見之勞工人格／精神利益，否認調職合法性。否則這將明顯牴觸立法意圖。（四）從比較法觀點（詳如後述），綜觀（最嚴格的）德國、美國、英國、瑞典法，皆未見逕以勞工的人格／精神利益，否認調職合法性。因此，針對前述第2個問題，本判決在結論上以調職是合法的。亦即：系爭調職並不因為可能造成貶損勞動尊嚴之精神上不利益而為不法。上述結論，足資贊同。

五、比較法

（一）德 國

德國法上的調職（*Versetzung*）²，依民法第315條、以及2003年1月1日起生效的營業條例（*Gewerbeordnung*）第106條規定，雇主應以衡平裁量（*nach billigem Ermessen*）為之。所謂「以衡平裁量為之，應當依據憲法、一般法律所蘊含的價值判斷，比例原則、妥當性、交易習慣、期待可能性等一般的評價基準，衡量所涉及的法益；並且必須包含個案整體情事。在此前提下，雇方擁有一定的裁量餘地」³。此一看起來廣泛、無所不包的衡量範圍，至少就終審法院案例而言，並不包含獨立地將勞工人格／精神利益作為判斷因素者（詳如後述）。

² Vgl. ErfK/Preis, 23. Aufl. 2023, GewO § 106 Rn. 20, BeckOK ArbR/Tillmanns, 67. Ed. 1.12.2022, GewO § 106 Rn. 45.

³ BAG Urteil vom 18.10.2017 – 10 AZR 330/16, Rn. 45, AP GewO § 106 Nr. 38.

若定型化勞動契約約定，擴大雇主調職權限，該調款應受到定型化契約約款（透明性、明確性之要求、不得顯失公平）的檢驗。例如：勞動契約約定，將勞工調動到同一企業內、與其職業訓練、職涯發展或原先職務相類似的其他職務，而且不需搬家時，這樣的約定是有效的⁴。相反地，若無法確保調動後的工作，至少是同等價值的（gleichwertige Tätigkeit），它將因顯失公平而無效⁵。

不同工作之間的合法調動，原則上以具有同等價值（gleichwertig）的工作為限。在此，重要的參考依據是：團體協約所約定之同一薪級（Vergütungsgruppe）內的不同工作，被認為是具有同等價值的⁶。當對於勞工之職務，僅為一般性的職務說明（allgemeine Tätigkeitsbezeichnung），並約定屬於特定的薪級（Vergütungsgruppe）時，雇主得指派勞工從事符合該薪資級別、所屬職務範圍內的其他工作⁷。

就終審法院案例：

1. 調職不合法的案例

(1)將約定擔任行政人員（Verwaltungsangestellte）的勞工，調為客服人員（Rezeptionisten）⁸。

(2)約定擔任人事行政助理，負責薪資計算、人事行政報告等，雇主將該勞工調到品管部門擔任品管分析師⁹。

2. 調職合法的案例

(1)雇主將已擔任26年、收治不同專科病人、擁有24個床位的第8病房的護理主任，因其未能適當排妥排班／休假表，在領導方面有瑕疵，無法正確傳遞醫師指示，調至專門收治開刀後的骨科病人、擁有36床位的第5病房的護理主任。上述調職是在雇主指示權範圍內，且未抵觸個案衡平¹⁰。

(2)梅客倫堡－福波門（Mecklenburg-Vorpommern）邦，得將所聘僱具有一般文法高中（Gymnasium）教師資格者，調派到區域綜合高中

⁴ BAG Urteil vom 03.12.2008 – 5 AZR 62/08, AP BGB § 307 Nr. 42.

⁵ BAG Urteil vom 09.05.2006 – 9 AZR 424/05, NZA 2007, 145.

⁶ S. nur BAG Urteil vom 30.08.1995 - 1 AZR 47/95, 1. LS, NZA 1996, 440; BVerwG Beschluss vom 28.08.2008 – 6 P 12/07, Rn. 13, BeckRS 2008, 39515.

⁷ BAG Urteil vom 17. 8. 2011 – 10 AZR 322/10, NZA-RR 2012, 106.

⁸ BAG Urteil vom 03.12.2008 – 5 AZR 62/08, AP BGB § 307 Nr. 42.

⁹ BAG Urteil vom 09.05.2006 – 9 AZR 424/05, AP BGB § 307 Nr. 21.

¹⁰ BAG Urteil vom 24.04.1996 – 5 AZR 1031/94, NZA 1996, 1088.

(Regionalen Schule) 任教；這二種教職基本上是等值的¹¹。

(3) 勞工受僱為公司總編輯部門之編輯（負責文字與圖畫部分），惟勞動契約有如下的定型化調職約款：「本出版公司保留在保障編輯利益的前提下，有權將勞工調動到其他職務範圍」。嗣後雇主將勞工從N地調動到M地負責地區性雜誌的編輯。系爭調職在上述保留條款的範圍內，無違誠信、亦未不當損及（unangemessen benachteiligen）勞工之利益¹²。

(4) 契約當事人援引團體協約約定，依團體協約客車駕駛的第4級薪資聘用勞工，擔任該邦首長座車之個人司機，並依團體協約給付報酬。團體協約約定：雇主基於職務上的事由，得對於受僱勞工，在相同薪級範圍內，調動其職務。因此，公部門雇主並未放棄其依衡平裁量、調動職務的權利。在此，雇主得考量首長基於其身為各邦的立法／行政代表，對於和座車司機之間，能保持無礙溝通與充分信賴，具有重大利益。本件勞工既然是被聘任為客車駕駛，雇主自得指派勞工在第4薪級範圍內的所有的司機工作（本件：從首長座車之個人司機調派成備勤司機當中的一員）¹³。

(5) 勞工已婚、育有2子女，原受僱於萊恩航空（Ryanair DAC）擔任波音737-800飛機的副駕駛，駐地於紐倫堡（Nürnberg）機場，以該地為其工作主要地點。萊恩航空後來被位於馬爾他航空公司（新雇主）收購。原雇主擬放棄以紐倫堡（Nürnberg）機場為起降點，新雇主持續該政策，並將原告勞工等調至新公司之母港別加摩（Bergamo）機場。聯邦勞動法院認該調動合法，表示：若勞動契約、團體協約、法律規定並未限定工作地點必須在國內，雇主原則上得將勞工調職到國外的地點¹⁴。

3. 被認為調職合法，其中較明確涉及（類似）調降職務者

(1) 依據團體協約約定，於有企業經營事由、缺乏工作任務、或其他職務上緊急需求，以至於必須暫時為人力調度者，得將一個勞力者調度到較低的薪資職級工作；該約定是合法的¹⁵。

(2) 一個未通過郵政特考的勞力者，他實際上提供相當於具有公務員資格（較高職等）者之勞務，他能因此獲得加給（Zuschlag），但不因此被敘級為較高職等（höhergruppiert）。當有正當事由——本件：該職務將由

¹¹ BAG Urteil vom 17.08.2011 – 10 AZR 322/10, NZA-RR 2012, 106.

¹² BAG Urteil vom 11.04.2006 – 9 AZR 557/05, AP BGB § 307 Nr. 17.

¹³ BAG Urteil vom 27.04.2021 – 9 AZR 343/20, AP GewO § 106 Nr. 43.

¹⁴ BAG Urteil vom 30.11.2022 – 5 AZR 462/21, AP GewO § 106 Nr. 48.

¹⁵ BAG Urteil vom 23.09.2004 – 6 AZR 442/03, AP BMT-G II § 27 Nr. 1.

具公務員身分者取代之——，得將他調至較低等級之勞務——從郵袋部門的A5級，調至分送報紙／期刊A4——，並扣除原先的加給¹⁶。

(3)勞工被撒克森（Sachsen）邦聘為高中全職教師，後兼任語言科組長（Fachleiterin），依團體協約被評為第14薪級。後因被認為難以溝通且喪失互信，被免兼科組長之職務，回到純粹教學工作。上述調動，聯邦勞動法院¹⁷認為這是在衡平裁量的範圍內；且免兼科組長之職務，回到純粹教學工作，依相關團體協約之規定，並非調職到較低階之職務，自為合法。

（二）美 國

相較於德國法，美國法上的雇主單方變動勞動條件較為容易。雇主基於企業經營自由、得自由決定如何使用勞力，這被視為理所當然¹⁸。因此：

1. 將擔任責任較重的郵局勞工，調到責任較少的職務，但維持同一個職級／薪級，是合法的。這並不構成「降級」（reduction in grade）；又調動後的新職務雖然可能導致將來薪資的減少，但由於此一調動並未導致現在薪資的減損，因此並不構成「減薪」（reduction in pay）¹⁹。考績評比保護委員會（Merit Systems Protection Board）對此並無審查權限。

2. 類似地，勞工主張：調職後將會喪失升遷以及其他職業生涯晉升的機會，這種將來機會的喪失在概念上並不構成降級／降薪²⁰。

3. 對於負責工廠所有機器維修之維修技師，因膝蓋受損等原因、長期多次請假，無法繼續履行原職務，雇主得因此調降成一般勞工（laborer），必須從事清潔以及工廠建物以及工地的維修，並且因而減少時薪²¹。

4. 環保局員工因為已經被通知：依照勞動契約對他所期待的表現，他因表現欠佳而被降職，這是合法的²²。

5. 因受僱員工未能明顯改善和其他員工的溝通技巧、損及市政府對員工的管理權益，雇主得而予以降級²³。

¹⁶ BAG Urteil vom 23.11.1994 – 4 AZR 879/93, AP TV Arb Bundespost § 10 Nr. 8.

¹⁷ BAG Urteil vom 24.10.2018 – 10 AZR 19/18, AP GewO § 106 Nr. 40.

¹⁸ Wisskirchen, Arbeitsrecht USA, 2011, S. 39.

¹⁹ McEnery v. Merit Systems Protection Board, 963 F.2d 1512 (1992).

²⁰ Maglietti v. Merit Systems Protection Board, 414 Fed.Appx. 288 (2011).

²¹ Nolan v. Midwest Generation, LLC (2008), 2008 WL 2945459.

²² Anderson v. Environmental Protection Agency, 28 Fed.Appx. 939 (2001).

²³ Snowden v. City of Daphne, 283 Fed.Appx. 693 (2008).

6. 雇主（美國郵政局）因為勞工多次偽造出勤紀錄、翹班，得將勞工從監督主管（supervisor）調降為「部分工時的彈性郵差」（“part-time flexible” carrier）²⁴。

（三）英 國

類似地，英國法上雇主為保有職務調動的彈性²⁵，對於勞工的職務說明（job description），多避免具體描述，而是透過工作規則（works rules）或員工手冊（staff handbooks）加以決定。縱然對勞動者之工作時間、薪資等條件有不利影響，若在勞動契約蘊含的勞工服從義務（即工作義務，obligation to work）的前提下、在所賦予企業經營者的權限內，該職務調動即為合法。又若當事人為了明確界定調職權限而約定了調職條款（彈性條款，flexibility clause）²⁶；此類條款的解釋，須受到默示的充分合作義務（implied, reciprocal duty of corporation）、誠實信用（good faith）原則等鬆散地限制（loose legal constraints）。若調職條款本身附有合理性的限制，雇主之調職自不得牴觸之。

（四）瑞 典

依Mia Rönmar之見解²⁷，相較於德國、英國，瑞典多直接以團體協約規範調職問題，並且普遍採取所謂的29-29原則；對於全部雇主事業範圍內的工作，不論是勞心或勞力的，勞工原則上都有義務為之。

（五）小 結

對於雇主調職權限，瑞典法採取最寬鬆的標準，全部雇主事業範圍內的工作，勞工原則上都有義務為之。美國法基於企業經營自由，也相對寬鬆地承認雇主調職權限。同一薪級內，從責任重的調任責任少的職務，固然合法。此外，法院也從嚴認定應被審核的降薪／降級的範圍，並且認為雇主對於無法勝任之機器維修技師，得調降為（含須從事清潔工作）的一般勞工；對於溝通技巧不佳者得予以降級；得因懲戒將主管調為部分工時工作者。類似地，英國法在勞動契約蘊含之勞工服從義務的前提下，在企業經營者的權限內，認為雇主調職縱然造成勞動條件不利益變更，原則上仍為合法。最嚴格的德國法，要求雇主之調職應以衡平裁量為之，理論上

²⁴ Young v. Brennan, 754 Fed.Appx. 423 (2018).

²⁵ Collin, Ewing, McColgan, Labour Law, 2019, 2nd Edition, p. 177 ff.

²⁶ Deakin, Morris, Labour Law, 2009, 5th Edition, p. 247-248.

²⁷ Mia Rönmar, THE MANAGERIAL PREROGATIVE AND THE EMPLOYEE'S OBLIGATION TO WORK: COMPARATIVE PERSPECTIVES ON FUNCTIONAL FLEXIBILITY, 35 Indus. L.J. 56 (2006), 65-66.

這包括應當考量到憲法、一般法律所蘊含的價值判斷等等因素，但就終審法院案例而言，未見有單獨將勞工人格／精神利益作為判斷因素者。相對地，只要是在同一薪級內的不同工作，因為是等值的，縱然社會上評價可能有所差異（如將一般文法高中教師資格者，調派到區域綜合高中任教；將總編輯部門之編輯調為地區性雜誌的編輯；將首長座車之個人司機調派成備勤司機當中的一員），甚至從主管調成同薪級的非主管職（如高中全職教師，從兼任到被免兼語言科組長），皆為合法。

參、結 論

勞基法增訂第10條之1規定，是企圖對當時既有實務予以明文化；是在權利濫用禁止原則底下，明訂所謂的調動五原則。在立法前，雇主將勞工從主管職調為非主管職，在具有調職必要性／合理性時，最高法院認為：這「並非勞動條件之不利變更」，抑或是理所當然地認為合法。在增訂第10條之1後，終審法院基本上也是延續先前的法律狀態。本件判決認為：將主管調任非主管，在具有（雙方不爭執的）企業經營事由（必要性），並維持同等薪級（合理性）的前提下，雖然因而喪失主管加給，這並未對勞動條件不利益之變更；此一結論值得贊同。這不僅從比較瑞典、英國、美國法，甚至對照德國法（同一薪級內、等值的不同工作），基本上也應採此結論。

又在已經符合上述審查標準的前提下，從勞基法第10條之1的文義（勞動人格利益非屬勞基法第10條之1第2款所稱之「其他勞動條件」）、體系／脈絡（同條第3到5款，分別允許對工作職務、地點、家庭生活利益作一定程度的變動，以至於也因此影響勞工人格利益）、立法意圖（立法者無意以前所未見的勞工人格利益作為判斷標準），以及比較法觀點（綜觀德國、美國、英國、瑞典法，皆未見逕以勞工的人格／精神利益，否認調職合法性），吾人可認為：針對前述第2個問題，本判決在結論上以調職是合法的，並不因系爭調職可能造成貶損勞動尊嚴之精神上不利益而認為不法。上述見解，足資贊同。♣

 相關文獻 ◀ 月旦知識庫 www.lawdata.com.tw，更多裁判分析 ▶ 月旦法律分析庫 lawwise.com.tw