調職與減薪
——試論異工異酬說（上）

文／王沛元

壹 前言

調職是指雇主單方變更勞工工作地點、內容之行為。雇主實施調職，可能是基於經營策略的考量，調整人力配置，使勞工適才適所，提升經營效率（即經營型調職），也可能是因為勞工違反紀律，必須透過調職避免勞工繼續危害職場秩序，並施以懲戒以儆效尤（即懲戒型調職）。在調職的過程中，勞工可能因為工作地點改變，導致通勤時間增加，甚至與家人分隔兩地，其工資等勞動條件也可能發生不利益變更。勞動基準法（下稱勞基法）第 10 條之 1 第 2 款雖規定：「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」，看似已一錘定音。但是，最高法院曾經指出：「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」（下稱異工異酬說）；近年實證研究也發現，各地方法院在民國 105 年至 109 年間作成的判決中，即便勞工於調職中被減薪，法院認為調職合法的比例仍有大約 47%，其中有許多判決是以「勞工表現不佳」、「公司進行整體調整」等情作為調職合法之理由[1]。由此可見，法院承認雇主於調職時仍有減薪的空間，與勞基法文義未盡相符。究竟雇主於調職時得否減薪？在何等要件下、何等限度內得予減薪？異工異酬說之法理根據、適用要件究竟為何？均有深究之必要。以下先回顧調職法理之流變，探究勞基法第 10 條之 1 的立法過程，再介紹最高法院近年採用異工異酬說的重要判決，分析其旨趣，並據以探討經營型調職、懲戒型調職中減薪的要件、限度為何。惟為配合《司法周刊》之徵稿規範，本文將不評論尚未判決確定的案件；同時，本文僅探討企業內調職，至於企業外調職，因為涉及關係企業、契約主體變更等特有問題，應另行論究。

貳 調職法理之流變

眾所周知，我國調職法理的起點，是內政部於 74 年函釋中揭示的「調職五原則」：「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：㈠基於企業經營上所必需；㈡不得違反勞動契約；㈢對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；㈣調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；㈤調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」[2]自其中第三原則觀之，雇主於調職時似無減薪之餘地。不過，早期事實審法院即常採取異工異酬說而認為，調職導致職務改變，原本的職務津貼自應隨之取消、變更，勞工受領的工資總額即便因此減少，仍非勞動條件之不利益變更[3]。最高法院一開始並未採納異工異酬說，在幸福水泥事件中，雇主因連年虧損，將原由機務課負責的設備維修工作委外發包承作，而將機務課與電儀課裁併為工務課，並將原任機務課長之原告勞工改調為同職等之廠長室一等專員，其職務津貼由每月新臺幣（下同）7,000 元降為每月 3,000 元，原審認為調職合法，最高法院則指摘：「原判決既謂〔雇主〕如確有調動〔原告勞工〕工作之必要，仍應依『調動五原則』為之。〔上述調職〕是否與『調動五原則』中關於對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更之原則無違？尚非無斟酌之餘地。原審未遑就此攸關〔雇主〕對〔原告勞工〕職務調動，是否對其勞動薪資及其他勞動條件（自主管調動為非主管）已為不利益變更之重要事項，詳予調查審認，遽為〔原告勞工〕敗訴之判決，尤屬難昭折服。」[4]可見最高法院當初認為，在經營型調職中不得減薪，且職務津貼因調職而降低，亦屬勞動條件不利益變更，與調職五原則不符。

然而，在東和紡織事件中，最高法院卻另闢蹊徑提出了「必要性－合理性」判決法理，取代調職五原則。該案中，原告勞工擔任運轉課組長，管理全班人事及機台、電氣、空調之修理，因無法妥適處理主管交辦事項，又未依規定申請變更輪休日，復自行准組員請假，更對主管有不敬文字，雇主因而將原告勞工調任為保全課助理專員，負責機器維修，職務俸級不變，津貼則每月減少 5,750 元。最高法院指出：「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，倘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。且勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性。」據此，勞工於調職後因工作不同而有不同加給，「自難謂有違企業經營之必要性及調職之合理性與內政部調動五原則之精神。」[5]

申言之，在懲戒型調職之事件中，雇主因勞工違反職場紀律，將之調離主管職務，工資也必須相應地減少，如此才能達到制裁、嚇阻再犯的效果，否則職場秩序將無法維持。然而，調職五原則中第三原則既已明確要求「對勞工薪資及其他勞動條件」不得「作不利之變更」，如何說明懲戒型調職的合法性？即頗費思量。最高法院為了配合懲戒型調職的特質，在東和紡織事件中一方面提出了「必要性－合理性」判決法理，重新界定寬緩、彈性的概念來審查調職的合法性，保留了個案中利益衡量的空間[6]；另一方面，最高法院又以異工異酬說來緩和調職五原則中過於僵化的第三原則，並說明懲戒型調職中得予減薪之正當性。最後，最高法院強調懲戒型調職不僅合乎企業經營之必要性、調職之合理性，也符合調職五原則的「精神」－－即民法第 148 條規定的誠信原則、權利濫用禁止原則－－，至於調職五原則中的具體判斷標準，如果過於僵化而無法妥適處理懲戒型調職問題，即不妨適度修正，毋庸過度拘泥。畢竟，不同目的的調職事件中，牽涉的利益狀態各有不同，需要不同的判斷標準，才能妥適地應對。東和紡織事件判決正是調職法理多樣化、類型化的指標案例[7]。

但是，立法院於 104 年間將調職法理明文化時，卻又回到調職五原則的基礎上。勞基法第 10 條之 1 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：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」參諸立法理由二記載：「雇主調動勞工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…… 明定雇主調動勞工職務不得違反之五原則」[8]，可見立法者認為該條各款「原則」是權利濫用禁止原則之具體化判斷標準，如果違反其一，即可認定為權利濫用，調職即為無效[9]，其中第 2 款「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」，與先前調職五原則之第三原則相同。參諸蔣乃辛等 24 名委員的提案文書案由記載：「有鑑於勞工調職經常伴隨著勞工勞動條件的不利變更，甚至雇主以勞工調動為手段，達成其特定目的之實，卻因目前我國勞工法規均無詳細規定，致屢生爭議，不容否認的是調動問題確實已經嚴重影響勞工工作權的保障」[10]，可見立法者對於勞動條件之不利變更甚為擔憂，故立法明文禁止。然而，立法院在審查該條文時，並沒有詳細探討第 2 款的具體內容[11]，雇主得否以勞工調職後工作不同為由而予減薪？立法者是否支持異工異酬說？均不明確。

參 最高法院近年見解

勞基法第 10 條之 1 並未解決調職時得否減薪的爭議，仍有賴法院判決加以解釋、補充。最高法院在 110 年、112 年兩度表示見解，十分重要，以下分別介紹其案件事實，摘述

（文轉三版）

註釋

1 李紹嘉、廖弘州、蔡宗霖、張弘軒、黃詩淳（2022），〈調職合法性的實證研究〉，《月旦裁判時報》，第 118 期，第 83-95 頁。

2 內政部 74 年 9 月 5 日（74）台內勞字第 328433 號函。

3 早期實務見解之整理，陳蕙伃（2008），〈我國與日本調職法理之比較研究〉，國立臺灣大學法律學院法律學研究所碩士論文，第 135-136 頁。

4 幸福水泥事件，最高法院 95 年度台上字第 377 號民事判決。

5 東和紡織事件，最高法院 98 年度台上字第 600 號民事判決。同案前次三審，最高法院 97 年度台上字第 1459 號民事判決同旨。

6 林更盛（2013），〈雇主調職權限的控制：最高法院九十八年度臺上字第六〇〇號判決評析〉，《月旦裁判時報》，第 20 期，第 5-15 頁。

7 王能君、王沛元（2017），〈調職〉，收於臺北大學法律學院勞動法研究中心編，《勞動法文獻研究：理解、分析與重構》，第 121-148 頁，台北：元照。

8 立法院第 8 屆第 2 會期第 8 次會議議案關係文書，院總第 1121 號委員提案第 14182 號（101 年 11 月 7 日）。

9 王能君、王沛元，前註 7 文，第 140 頁。

10 同註 8。

11 《立法院公報》，第 101 卷，第 68 期，一讀會議事錄，第 1-2 頁；《立法院公報》，第 104 卷，第 88 期，委員會議事錄，第 221-281 頁；《立法院公報》，第 104 卷，第 89 期，二、三讀會議事錄，第 351-364 頁。

12 本件雇主台電是國營事業，在調整薪點折算標準時，另涉

植根法律
數位法律資訊
劃撥帳號：07929998 戶名：植根雜誌社有限公司 TEL:(02)2707-2848 FAX:(02)2708-4428
加值型營業稅法
初版
黃茂榮 著作 定價 900 元
請自付郵
植根法律書
迅速、妥
之商業事件
商業
審理
大
01 設置
採二級
、妥適
大商業
02 律師
由律師
格之人
，提升
03 科技
以線上
，並得
式審理
04 調解前
應由具
識之人
行調解
05 當事人
得列舉
造查詢
以評估
06 引進專
得聲明
意見，
專業性
07 秘密保
文書、
及營業
法院發
乾淨・透明・
司 法
http://www.juc

法律網
的最佳平台
侵權行為法（債法總論 第五冊）初版
黃茂榮 著作 定價 900 元
價 65 元
書城熱賣中
適、專業
件審理程序
事件
理法
重點
專業法院
二審制，迅速
、專業處理重
事件
強制代理
或具有律師資
代為程序行為
審判效能
之運用
系統傳送書狀
以遠距訊問方
前置程序
備相關專門學
為調解委員先
人查詢制度
必要事項向他
或請求說明，
訴訟策略
專家證人
專家證人提供
強化事實審之
保持命令
勘驗物等如涉
秘密，得聲請
秘密保持命令
之司法
便民禮民・效能
法 院
dicial.gov.tw/
廣告

（文接二版）

法院見解，並指出其特點。

在台電事件中，原告勞工 21 人為雇主之員工或退休員工，屬於勞基法第 84 條所定公務員兼具勞工身分者。原告勞工 21 人在職期間自主管職位調任同等級之非主管職位，雇主雖維持其原職薪點，但改按非主管職薪點折算標準計算工資及退休金額，導致金額降低[12]，原告勞工 21 人遂請求給付工資及退休金差額。最高法院判示：「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。……〔原告勞工 21 人〕既已調任為非主管職務，未提供主管勞務，自 100 年 3 月起受領非主管薪給，自非〔雇主〕違法減薪，…… 原審因認〔雇主〕…… 給付〔原告勞工 21 人〕薪資及計算退休金，均無短少，而為〔原告勞工 21 人〕不利之論斷，於法洵無違誤。」[13]本件原告勞工 21 人並未直接爭執調離主管職之合法性，只爭執工資總額減少之問題，法院因此並未直接認定調職目的為何，但原告勞工 21 人主張自己「為配合公司永續發展經驗傳承之政策」始轉任非主管職，雇主亦未另作其他主張[14]，可見本件應是經營型調職。最高法院在本件經營型調職的爭議中，仍然明確表示減薪並未牴觸勞基法第 10 條之 1 第 2 款規定，不僅變更了幸福水泥事件的見解，而且比東和紡織事件判決又更進了一步。

在遠雄人壽事件中，原告勞工 3 人原本擔任保險部收費科之收費人員，又登錄為保險業務員，其中收費人員關係屬勞動契約，保險業務員部分則被法院認定不具備人格上、組織上從屬性，並非勞動契約，故原告勞工 3 人與雇主間分別存在 2 種契約。雇主將到府收費之保戶全數轉為自行繳費，裁撤收費科，原告勞工 3 人表示願意接受安置，轉調理賠人員、團體險服務專員，但要求「薪資待遇以目前年度平均薪資」計算。雇主於調職後不再給付收費人員原有的收費獎金，原告勞工 3 人遂主張調職不合法而無效，請求雇主給付資遣費等。最高法院判示：「勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減少，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。……〔原告勞工 3 人〕既經調任為非收費人員，不再履行收費人員之勞務，自不再領有收費獎金，且〔雇主〕亦預定於 106 年底將到府收費之保戶件全數轉為自行繳費件，〔原告勞工 3 人〕縱仍擔任收費人員，亦不再有收費獎金可領，此應非〔雇主〕之不合理或無正當理由違法減薪。…… 原審認系爭調職安置後，〔原告勞工 3 人〕之薪資條件並無不利變更情事，而為〔原告勞工 3 人〕不利之判決，並無不合。」[15]本件屬於迴避資遣型調職，屬於經營型調職之一種，與台電事件相同。最高法院於本件加上「倘非不合理或無正當理由之違法減少」的條件，限縮異工異酬說的適用範圍，禁止反常、恣意的減薪，意義重大。至於個案判斷上，最高法院認定本件雇主停發收費獎金屬於合理、有正當理由之合法減薪，未違反勞基法第 10 條之 1 第 2 款規定，與向來見解大致相符。

肆 經營型調職中之減薪

最高法院在經營型調職中已經明確採取異工異酬說，承認雇主得以「工作不同，工資不同」為由，在合理、有正當理由之範圍內減薪，此際「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」。異工異酬說是為了配合業界的實況，允許雇主於調職時減薪，雖然在僵化的函釋、法條下努力追求實質公平，但對照勞基法第 10 條之 1 第 2 款之文義：「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」，不免令人有違和之感。

申言之，工資是勞動條件的核心事項之一，減薪直接損及勞工權益，無疑是勞動條件不利益變更。工作不同，受領的工資固然有所差異，但衡諸常情，雇主違反勞工意願而調動工作，使勞工因而喪失加給、津貼、獎金，勞工不可能欣然接受，應認定為不利益變更，始符合常識[16]。因此，異工異酬說所稱：「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」，與勞基法第 10 條之 1 第 2 款規定之文義確有扞格。其次，異工異酬說的主要理由：「倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同」，看似理所當然，但並未圓滿說明雇主於調職時得予減薪的法理根據。畢竟，觀諸勞基法第 10 條之 1 第 2 款之文義，雇主如對工資等勞動條件為不利益變更，調職自始即為權利濫用而無效，勞工亦無須擔任不同之工作；異工異酬說卻以「勞工擔任不同之工作」此一合法調職之結果作為根據，來證立減薪之正當性，似有倒果為因之嫌。再者，異工異酬說最初並未設下減薪的限度，無法防止雇主濫用，遠雄人壽事件判決雖然指出不應允許工資「不合理或無正當理由之違法減少」，但其具體判斷標準為何？仍有待釐清。因此，異工異酬說的法理根據、適用範圍均有待檢討。

對於調職時得否減薪之問題，學說意見向來分歧。肯定說贊同異工異酬說，認為津貼伴隨工作調整尚屬合理，同時導入綜合判斷的方法，主張法院應本於權利濫用禁止原則衡量調職中勞雇雙方之利弊，而將勞基法第 10 條之 1 各款（或調職五原則各款）當作例示性的判斷要素[17]。然而，肯定說大多無法說明減薪為何「合理」、在何種範圍內始為「合理」，且立法者已採取剛性的立法體例，將「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」規定成必須符合、不得違反之原則，難以解釋成綜合判斷的構造。相對於此，否定說則傾向於恪守文義，認為異工異酬說放任雇主於調職中片面調降勞動條件，又未設有任何限制，不應採取[18]。但是，調職減薪在某些情形下確屬必要、合理，嚴格貫徹法條文義是否會導致混亂？否定說也無法完全排除疑慮。因此，肯、否兩說均有缺憾，無法圓滿解決現今的爭議，也無法說明最高法院判決的內在邏輯。勞基法第 10 條之 1 既已施行，實務上調職減薪的慣行與同條第 2 款規定間的文義扞格已經無法忽略，必須盡快解決；而最高法院已接連作成台電事件判決、遠雄人壽事件判決，其背後的理論基礎也必須盡快釐清。

從根本而言，調職減薪的癥結並不在於：減薪是否屬於勞動條件不利益變更？而是在於：在調職中，在何等要件、何等限度下應該允許減薪這種勞動條件不利益變更？為何應該允許？從此角度出發，我們可以將異工異酬說重新理解成一種勞基法第 10 條之 1 的目的性限縮解釋。在經營型調職之情形，勞基法第 10 條之 1 中大部分規定雖然均屬妥適，但第 2 款卻有隱藏性法律漏洞。申言之，在較有規模的企業中，因為人力部署較為複雜，人員常有流動的必要，因此勞工受僱時，未必會與雇主在勞動契約中逐一特定工作項目、工資金額，而是委諸雇主制訂之工作規則。雇主在工作規則中常劃分職系（職種）、職級（職等），據以分別設定勞工的本薪，另就不同的職位設計加給、津貼、獎金等。雇主制訂工作規則並公開揭示，「係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容」[19]，上述人事制度、工資結構因而具有拘束勞雇雙方之法效力與正當性。同時，人事制度、工資結構不只是為了方便雇主管理勞工而已，透過統一規劃，可以讓勞工各司其職、各安其位，各自領取應得之報酬，使勞工的待遇公平而透明，對勞工而言也是必要而有益的。這類人力資源管理的技術是現代企業所必需的基礎建設，勞動法不應漠視、無視。

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」，倘若嚴格依照文義執法，不論雇主如何調動職位，都不得予以減薪，勢必會產生許多「薪不配位」的亂象。例如，在台電事件中，勞工原本擔任主管，調離主管職後，若仍依照主管標準敘薪，則新任主管責任較重，卻與卸任主管的勞工領取相同工資，形成不同工卻同酬的怪象，並不公平。又例如在遠雄人壽事件中，勞工調離收費科，不再負責收費業務，若仍領取收費獎金，此時收費獎金究竟要如何計算？確實難以理解。再例如，原本派駐國外的勞工，領有駐外加給，以補償其單身赴任而與家人分隔兩地的辛勞，調回國內後倘若繼續領取駐外加給，其工資可能比一直待在國內的同事無端高出許多，顯失均衡。上述種種勞逸與工資失衡、工資無從核算的亂局，將無端阻礙企業發展，也無法使勞工心悅誠服，顯然不是立法者所樂見的結果。

（下期待續）

（作者為臺灣臺北地方法院候補法官）

註釋

及經濟部相關法規、公務員法令等。本文適度簡化案情，以免枝蔓。

13 台電事件，最高法院 109 年度台上字第 2723 號民事判決。

14 參台電事件更一審，臺灣高等法院 107 年度勞上更一字第 10 號民事判決。

15 遠雄人壽事件，最高法院 111 年度台上字第 2682 號民事判決。

16 在例外的情形下，勞工可能為了照顧家庭，或為了保留下班後的自由時間，自願調往較為輕鬆的工作，而願意少領一些加給、獎金，這可能符合勞工的規劃與意願。不過這種案例中，勞雇雙方經過個別協商，就新職位的工作內容、工資給付已經達成合意，並非雇主單方調職，應不受勞基法第 10 條之 1 限制。

17 陳慈佞，前註 3 書，第 134-138、185-186、201-214 頁；陳旺聖（2019），〈調職糾紛爭議之研究〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 27 卷第 4 期，第 125-126 頁；李紹嘉等，前註 1 文，第 90-91 頁。

18 周兆昱（2021），〈調職制度之運用爭議：理論與關鍵案例〉，收於臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《當前勞動法與企業實務之對話》，第 275-276 頁。拙著（2023），《經濟性解僱論》，第 102-105、335-338 頁在探討迴避資遣型調職時，也採取否定說，但筆者經過重新思考後，認為有重新調整的必要。

19 最高法院 106 年度台上字第 2627 號民事判決，這是最高法院近年採取默示合意說的見解。實務上有許多判決均採取定型化契約說，援引最高法院 88 年度台上字第 1696 號民事判決作為論據，論理雖有差異，結論應無不同。