調職與減薪——試論異工異酬說（下）

文／王沛元

（文接上期）

因此，最高法院認為，在經營型調職中，「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」，從法理、政策來看都應該容許雇主相應地調整工資，但勞基法第 10 條之 1 第 2 款文義上卻不允許，屬於隱藏性法律漏洞，依據「不等者不等之」的法理，應將勞基法第 10 條之 1 第 2 款規定作目的性限縮，雇主調動勞工職位時，依據工作規則所訂人事制度、工資結構，調整該職位所搭配的加給、津貼、獎金，應例外不受勞基法第 10 條之 1 第 2 款之限制[20]。

不過，在經營型調職中，減薪仍有其限度。遠雄人壽事件判決所稱「不合理或無正當理由之違法減少」，仍為勞基法第 10 條之 1 第 2 款所禁止。雇主於調職時，如果藉口「工作不同，工資不同」即予減薪，卻未依照工作規則所訂人事制度、工資結構為之，或無法辨別其減薪之具體項目，以至於無法確認減薪與職位調動間有何人事制度、工資結構上之合理關聯時，應屬「無正當理由之違法減薪」[21]。又職級（職等）原則上應按照勞工之錄用資格、年資、考績、表現等，依雇主所訂之績效考核辦法而定，原則上不得任意調降，在經營型調職中，雇主若未依照勞動契約約定或工作規則規定之績效考核途徑，任意調降勞工職級（職等），降低勞工本薪，亦屬「無正當理由之違法減薪」[22]。再者，雇主減薪即便符合人事制度、工資結構，但減薪額度占勞工原本受領之工資比例過大，已經危及勞工生計時，亦可能屬於「不合理之違法減薪」。至於雇主擅自改變勞工職系（職種）的情形（例如將研發工程師調任工友、將財務人員調任警衛、將受僱醫師調任清潔工之類），因調職前後工作性質差異過大，勞工受僱時顯然無法預測自己有調職可能，自始就已逾越勞雇雙方明示、默示約定之調職命令權範圍，違反勞動契約之約定，牴觸勞基法第 10 條之 1 本文規定，自為法所不許[23]。

伍 懲戒型調職中之減薪

在懲戒型調職中，勞基法第 10 條之 1 更應行目的性限縮。勞基法第 10 條之 1 整體架構承襲自調職五原則函釋，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」更是直接移列調職五原則之第三原則，幾無修改。然而，懲戒型調職最常見的態樣即為降調減薪，也就是一方面將勞工從主管職改調非主管職，或從公司中較有前途的職位改調閒缺，同時停發、減發主管加給、業務獎金、駐外津貼，或懲處勞工而予以記過、調降職級（職等），導致工資因而減少，這在企業經營實務上早已行之有年。在懲戒型調職中，勞工具有可歸責之事由，且雇主予以調職、減薪，是為了嚇阻勞工再犯、並避免損害擴大，與經營型調職的背景多有不同。

如前所述，最高法院在東和紡織事件判決中，之所以回歸權利濫用禁止原則，以必要性、合理性作為判斷標準，是因為調職五原則無法切中懲戒型調職的爭議核心。勞基法第 10 條之 1 既然是從調職五原則脫胎而來，自然無法跳脫出調職五原則的侷限。從立法審議經過來看，立法委員於增訂該條文時，未曾討論懲戒型調職的問題，就懲戒型調職之存廢並無任何審議、決定。參諸勞基法第 70 條第 5 款、第 6 款規定，雇主應於工作規則記載應遵守之紀律、獎懲事項，可見立法者亦承認雇主具有懲戒權，如果不允許懲戒型調職，雇主的懲戒手段勢必大幅受限而欠缺威嚇力，無法維持企業秩序，應非立法者所樂見。然而，勞基法第 10 條之 1 沿襲調職五原則，除了第 1 款「基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的」外，其他各款均未能切中懲戒型調職的爭執重點，尤其第 2 款規定調職必須「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，將大幅限縮懲戒型調職的空間，致生與企業經營實務不符、且與勞基法其他規定相矛盾的結果。是以，立法者制定勞基法第 10 條之 1 時，未斟酌懲戒型調職之特性而另設適切的規定，不符合「不等者不等之」的法理，產生隱藏性法律漏洞，法院應對勞基法第 10 條之 1 作目的性限縮，將之限於經營型調職之情形，至於懲戒型調職的事件，仍應援用東和紡織事件判決的「必要性－合理性」判決法理來加以審查[24]。

今後，就懲戒型調職，應適用東和紡織事件判決所建立的「必要性－合理性」判決法理，並進一步深化其判斷標準。在實體方面，因為勞工已有可歸責之事由，懲戒型調職中容許的不利益應較經營型調職更寬，以減薪而言，不僅在調動職位時得調整該職位所搭配的加給、津貼、獎金，亦可於合理範圍內調降勞工職級（職等），進而調降其本薪。但懲戒型調職仍應遵守相當性原則[25]，調職（包含隨之所生的減薪）對勞工造成的不利益，必須與勞工的違規行為嚴重性相當，這必須考量勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等因素，以為認定[26]。

至就程序方面，學說認為懲戒型調職與懲戒處分相同，必須具有程序上正當性[27]，最高法院也曾在零星事件中提及懲戒型調職應遵守正當程序，即懲戒型調職應有工作規則上之依據，應依工作規則規定召開人事評議委員會調查決議[28]，且雇主應使勞工知悉調職之原因與事實等[29]。但觀諸東和紡織事件判決中：「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」一語，最高法院主流見解似乎有意將懲戒型調職解釋為「代替懲戒處分之調職」，而非直接適用懲戒相關法理，以緩和懲戒處分中正當程序的嚴格要求。然而，雇主既然因為勞工違反紀律而實施調職減薪，具有制裁的意味，其目的與懲戒處分並無不同，與其解為「代替懲戒處分之調職」，不如直接解為懲戒處分的一種，更為明白了當，也更符合勞雇雙方的認知。最高法院或許是因為在上述個案中雇主的工作規則規定、調職程序均有缺陷，無法完全符合正當程序的要求，但個案中勞工又已嚴重違反紀律，確有調職的必要，為顧及個案正義，不得不採取較為迂迴的解釋。就個案判決結果而言，在東和紡織事件中，勞工被調離主管職，每月工資總額只減少津貼 5,750 元，其調職之目的雖然在於懲戒，實際上勞工所遭受之不利益與經營型調職相差無幾，即使不嚴格要求正當程序，對於勞工之侵害尚非劇烈。但是，將來的懲戒型調職事件中，減薪幅度可能更大，屆時勞雇雙方利益衝突將更劇烈，如不要求正當程序，恐使勞工陷於窘境。法院必須及早確立懲戒型調職的正當程序要求，這不僅是為了保護勞工權益，同時也是為了讓雇主能夠了解、遵守。

陸 結語

調職法理的發展，與企業的人事制度、經營文化息息相關。調職與減薪的爭議從調職五原則時代殘存至今，異工異酬說雖然緩和了法令文義與現實間的扞格，提供了雇主在調職時減薪的空間，讓法院能夠作出合乎業界實況的判決，但其法理根據、適用範圍均不明確，終究難謂圓滿。本文分析最高法院近年關於調職與減薪的判決意旨，重新說明異工異酬說的法理根據，進而分別推導出經營型調職、懲戒型調職中減薪的要件與限度，或許不免有「強作解人」之嫌，但為拋磚引玉，筆者仍不惴鄙陋，提出拙見以就教於實務界、學界的專家、前輩。希望今後實務界、學界能齊心協力，釐清調職時減薪的要件與限度，最終促成勞基法第 10 條之 1 的修正，使我國的調職法理更加明確、妥適而公平。

（作者為臺灣臺北地方法院候補法官）

註釋

20 不論是事實審法院見解、勞工行政實務，均可以此角度加以說明。內政部 74 年 5 月 24 日（74）台內勞字第 316877 號函：「事業單位因經營政策變更、組織縮小或合併，免除勞工之兼任主管職務，原有職務加給得予停發」，可參。事實審法院判決之整理，陳蕙伃，前註 3 書，第 135-137 頁；黃朝琮（2023），〈雇主調動之實務界線〉，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，《社會變遷下勞動法、法院與實務之調適》，第 105-108 頁，元照。

21 陳建文（2011），〈「降級減薪之調職」與「虧損資遣之職位安置義務」〉，《台灣法學雜誌》，第 168 期，第 169-170 頁。

22 內政部前註 20 函表明：勞工於調職時其「職級如因而降低應依原訂勞動契約規定，或經勞工之同意」，可參。調降職級（職等）之合法案例，如臺灣高等法院 107 年度勞上字第 26 號民事判決中，原告勞工原本擔任飛機正駕駛，但未通過年度複訓，違反服務契約書約定，遭雇主調為副駕駛，其受領之薪資、留任獎金雖有影響，但因該次調動可歸責於原告勞工，「難認…屬勞動條件之不利益變更或損害其生活利益」。

23 關於變更職種之情形，參劉志鵬（1998），〈論企業內調職〉，收於劉志鵬、黃程貫主編，《勞動法裁判選輯》，第 332 頁，月旦；臺灣勞動法學會編（2009），《勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望》，第 2 版，第 160-163 頁〔邱駿彥執筆〕，新學林。

24 勞基法第 10 條之 1 施行後，在事實審層級，臺灣高等法院 106 年度勞上易字第 75 號、109 年度勞上字第 45 號、109 年度勞上字第 7 號民事判決於懲戒型調職事件均採取東和紡織事件判決所建立的「必要性－合理性」判決法理。魏妁瑩（2021），〈懲戒性調職〉，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 279-293 頁有整理高等法院的不同見解，可參。

25 吳姿慧，（2015），〈調職之類型及其審查：以實務之判斷標準為觀察中心〉，《月旦法學》，第 245 期，第 44-45 頁；陳建文，前註 21 文，第 170-171 頁。

26 參考最高法院 95 年度台上字第 2465 號民事判決等關於懲戒性解僱（勞基法第 12 條第 1 項第 4 款）的解釋。

27 吳姿慧，前註 25 文，第 44-45 頁。

28 臺灣高等法院臺中分院 98 年度勞上字第 14 號民事判決，最高法院 99 年度台上字第 838 號民事判決維持。

29 最高法院 103 年度台上字第 215 號民事判決。

一、本刊歡迎兼顧理論與實務、探討司法制度、法學新知、足供讀者參考的作品；並歡迎司法人、事及法院的故事。來稿請聯繫（02）23618577 分機 844 或 845。
二、審中案件，及未確定案件為主題，或作者為文稿議題之關係人士，請勿來稿。
四、文長宜在 7200 字以內，以利一次刊出。文內引用資料請加註解，以利參考。
五、本刊對來稿有權潤飾斟酌，對有疑義之內容將洽請作者再行檢視；不願接受刪改者，請加注說明。