

## 被調職怎麼辦？調職後減薪、取消津貼合法嗎？

文:黃國媛（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-12-16

---

本文

### 一、什麼情況的調職才合法？

因應市場變化，公司難免因業務調整或併購等原因而有調動員工職務的需求，勞動基準法（以下簡稱勞基法）第10條之1因此規範「調動五原則」<sup>[1]</sup>，若調職不違反勞動契約的約定，且符合這5個條件即屬合法，勞工基本上有義務接受公司（雇主）的調職安排。簡介調動五原則如下：

#### （一）調動有正當性

雇主必須是基於企業經營上所必要而調動，而且不得有不當動機及目的。例如公司基於轉型、遷移廠址、業務變更等原因為調職都屬正當目的；反之，若僅是雇主單方看不慣或不滿勞工的人格特質，藉由調動職務而欲惡意逼退勞工，即毫無正當性可言。

#### （二）對勞工的工資及其他勞動條件，不能有不利的變動

勞工的薪水、工作時間、休假方式、獎金、福利等勞動條件，都不能因為職務調動造成不利益的變動。例如，雇主將A員工由「業務主任」調職為「行銷主任」，且將原先每月給付固定的「外勤交通津貼5000元」取消<sup>[2]</sup>，此種名義上取消津貼但事實上就是減薪的調動，對A員工即屬不利益變更，A可以拒絕調動。

#### （三）調動後的工作是勞工體能及技術可勝任的

調動後新的職位必須是勞工的體能及技術上可以勝任的，如果調職後需要新的技術或能力，雇主應提供相關教育訓練使勞工得以勝任。舉例而言，B在X銀行擔任櫃檯行員，X銀行雖然將B由「東區分行」調到「西區分行」，但職稱、職務內容大致相同，B應可勝任，就可認為是合法的調職。

#### （四）調動工作地點過遠，雇主應給予必要的協助

因為調職後導致勞工必須花費更多的時間、金錢通勤，雇主即應給予必要的協助，例如應給予交通津貼、宿舍、補貼租賃費用、提供交通車，甚至是延遲勞工上班打卡的時間等措施。

承上B的案例，若B原先在東區分行上班單程僅須花費100元的車資及半小時車程，調職至西區分行卻得花費

500元的車資及2個小時車程，X銀行即應提供必要的交通津貼或協助，方屬合法<sup>[3]</sup>。

#### （五）考量勞工及其家庭的生活利益

實務判決曾指出如何考量調職勞工的家庭生活利益：勞工調職後，他的家庭日常生活通常會受到某程度的不利益，如果依一般通念，這個不利益已經逾越勞工可忍受的範圍，調動就屬於權利濫用<sup>[4]</sup>。因此，雇主在使用他的調職命令權時，必須受到權利濫用禁止的限制<sup>[5]</sup>，如果沒有考慮勞工家庭生活，造成諸多不便已經超過一般人認為可以忍受的程度，就屬權利濫用、調職不合法。

例如，C員工原來的工時為上午5：30～下午3：30，可接送身心障礙的小孩上下學，調職後被更改為上午8：30～下午5：30，無法準時接送孩子，明顯影響C的家庭生活利益、超過勞工的忍受範圍，就被法院認為是不合法的調職<sup>[6]</sup>。

因此，建議雇主先和勞工討論，充分了解他的個人與家庭生活狀況，評估是否因調職而有不利影響，綜合考量後再作出適合的決定。

## 二、員工表現不佳不能降職減薪嗎？（見圖1）

### 對員工降職減薪會違法嗎？

雇主基於公司本身原因（業務調整、併購等）對員工調動職務，必須符合調動五原則，不能對勞工的工資等勞動條件有不利變動！勞動基準法 § 10 之 1

\* 調動五原則，可參考文章區的《雇主不想付資遣費，以改變職務內容的方式逼迫勞工自請離職，怎麼辦？》

公司對員工減薪會違法

在勞動關係中，雇主享有一定懲戒權，如果員工表現不佳，而雇主：

- ① 在工作規則中明確揭示，或勞動契約中明文約定懲戒調職權
- ② 告誡，要求員工配合卻未獲改善

此時，雇主對員工降職減薪可能被認為是合理而必要的懲戒，不受調動五原則拘束。

公司對員工減薪可能不違法

法律百科  
Legispedia

圖1 對員工降職減薪會違法嗎？

資料來源：黃國媛 / 繪圖：Yen

從上面說明可知，調職必須符合「調動五原則」，包括調職後勞工的福利不可以有不利益的變動，所以調職後減薪、取消津貼都是不合法的。但如果員工一直表現欠佳、行為違反勞動契約或工作規則，難道就不能依公司規定將他降職減薪嗎？

### （一）什麼是雇主的懲戒權？

在勞動關係中，雇主享有一定的懲戒權，可分成2種：

#### 1. 一般懲戒權

是依據法律規定，在符合法律要件時，雇主可以懲戒勞工，例如勞基法第12條規範的懲戒解僱<sup>[7]</sup>。

#### 2. 特別懲戒權

是雇主在工作規則或勞動契約另外特別訂定，給予違約或違反工作規則的勞工一定的處罰，如扣薪、調職降級等，這種處罰必須事先明示且公告，也要有合理妥當的程序<sup>[8]</sup>。

因此，如雇主已於工作規則明確揭示、或於勞動契約明文約定懲戒調職權，且告誡、要求員工配合卻未獲改善<sup>[9]</sup>，雇主此時所為的調職或降職，可能會被認為是必要而合理，可以不受調動五原則的拘束；換句話說，因為職務內容或職等已有變動，當然可以依照工作內容減少薪水或其他福利措施，否則對於相同職位的勞工即有失公平，也才能符合「同工同酬原則」。

### （二）實際案例

舉例而言，D原本擔任「業務開發副總裁」，但因工作表現欠佳，且經過雇主陸續提出口頭及書面警告，並命令D限期改善，D仍然未達成雇主的要求，雇主依據公司工作規則條款，將D降職為「信用卡電話行銷襄理」，並予以減薪懲處。

既然相關工作規則已先明訂、公告，雇主也一再提醒、警告，勞工仍不配合改善，因此被降職，縱使導致勞工的薪資條件有不利益變更，仍屬合法，可不受調動五原則的限制<sup>[10]</sup>。

### 三、結論

原則上，不可因職務調動影響勞工既有的福利條件，因此勞工調職前享有的薪水、津貼（例如：交通津貼、外勤津貼等）不得因調職而任意取消，否則即屬違法調職，勞工可提起調動無效或回復原職的訴訟<sup>[11]</sup>，以保障相關權益。

至於懲戒性調職，雖可依照勞工降職後的工作內容減少薪水或其他福利措施，但仍要注意須先在勞動契約或工作規則明示、公告。且應有合理妥當的程序；對違反契約或規則的勞工先予告誡，仍未獲改善時，才能做出降職減薪的懲處。

---

[1] 勞動基準法第10條之1：「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。」

[2] 參考陳業鑫（2020），《懂一點法律 勞資不對立 管理不犯錯》，頁207-208。

[3] 參考臺灣高等法院106年度勞上字第121號民事判決：「按勞基法第10條之1第4款所謂『調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助』，其旨係為減少勞工於雇主基於經營管理正當性下行使之合理調動勞工工作，所致勞工需易地服勞務時之困難，諸如補償增加通勤成本、房屋租賃費用、生活津貼、安家費等等，至其是否必要、合理之認定，應在符合社會通認之客觀標準下判斷之。」

[4] 參考最高法院110年度台上字第43號民事判決：「勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利利益，但該不利利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。」

[5] 勞動基準法第10條之1立法理由：「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。」

[6] 參考臺灣高等法院109年度勞上字第193號民事判決：「查甲○○於派駐華膳空廚公司期間，上班時間是上午5點至下午3點……。又甲○○主張其因次子領有多重身心障礙卡，每日下午4時需返回桃園市區接小孩下課……，信屬真正，從而，堪認甲○○確實有為照顧小孩而關於工作時間需於下午3點以前下班之家庭生活利益存在。……然被上訴人將甲○○調動至長榮航太公司時，均記載工作時間為8時30分至17時30分，並未就甲○○部分另行安排不同之工作時間，……足見系爭調動顯不利於甲○○家庭之生活利益。因此，對甲○○而言，系爭調動違反勞基法第10條之1規定，洵堪認定。」

[7] 勞動基準法第12條：「

Ⅰ 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
- 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。
- 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
- 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
- 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

Ⅱ 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

[8] 臺灣高等法院110年度勞上字第17號民事判決：「雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在

法律規定之外，而係雇主之特別規定，屬『秩序罰』性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。」

同樣見解還可以參考 [臺灣新北地方法院105年度勞訴字第113號民事判決](#)、[臺灣新竹地方法院98年度竹北勞小字第2號民事判決](#)。

[9] 有實務見解認為雇主要先提出侵害比較小的懲戒方式，例如警告、記過等，不可以直接調職。可參考 [臺灣高等法院108年度勞上字第92號民事判決](#)：「雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分或調職，固係事業單位為維持其經營秩序所必須，惟所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即相當性原則，則甲○○縱有2次未配合李○○更換新廠商，雖可能影響富綠公司工作調度，然是否已嚴重至需將甲○○調降為二砧板，薪資調降為5萬元，亦非無疑。……縱認仍應由甲○○依乙○○指示向新廠商叫貨，而甲○○未能配合，亦應先施以其他較輕微之懲戒處分例如告誡、記過、減薪等，給予甲○○改善之機會，然富綠公司卻捨此等侵害較小手段不為，直接將甲○○調降為二砧板，薪資調降為5萬元，嚴重變更其原有工資及勞動條件，難認其調職符合相當性原則，即與勞基法第10條之1規定之要件不合，尚非合法調動。」

[10] 可參考 [臺灣新北地方法院103年度簡字第56號行政判決](#)：「雇主依工作規則合法行使懲戒權所為之調職處分，既係以懲罰為原因，自與一般以經營上所必須為原因所作之調職處分不同，而無內政部所揭櫫之『調動五原則』之適用。」

[11] [勞動事件法第50條](#)：「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，……。」

標籤

調動， 調動五原則， 減薪， 津貼， 懲戒