

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第46號

原告 姜松如

訴訟代理人 呂秋遠律師

王尊賢律師

被告 大潤發流通事業股份有限公司

法定代理人 林弘斌

訴訟代理人 王嘉琪律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，本院於民國113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣158,008元，及自民國112年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔6%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣158,008元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國88年起受僱於被告，前於擔任被告雙十店之店總經理期間，發覺部分主管之決策有影響公司利益之虞，乃於111年間陸續呈報相關改善意見予上級，詎料部分主管對原告有所不滿，於111年10月間將原告自「擴展管理委員會群組」踢出。又被告自112年1月起不再讓原告參與業務及交辦職務，實質上冷凍架空原告，除上班時無人理會，且於112年3月17日公司春酒刻意未邀請原告參加，另112年發予全體員工之勞動節新臺幣（下同）500元提貨券亦未主動發放予原告。被告自112年第1季起未依往例，按比例發放進步獎金予原告，且迄今未提出原告111年績效考評結果，及公布原告112年度調薪審核結果，將原告排除於員工之列。被告顯要以此手段逼迫原告自請離職。後來被告於11

2年4月17日透過人資總監向原告提出退休或離職要求，稱若原告不配合，則要將原告降職。原告拒絕該要求並於同年4月21日向被告提起職場霸凌申訴，被告遂於6月14日提出職場霸凌事件調查報告後之隔日即將原告自「支援辦公室營運處店總經理」降職為經理，並由2職級9職等降職等為4職級7職等（下稱系爭調職處分）。被告為系爭調職處分時，適逢原告向被告提出經營、績效評核意見，以及提出職場霸凌申訴，在在可證被告之調動處分充斥不當動機。又原告之調動結果，薪資、補助及績效獎金、進步獎金之基數等勞動條件，均有不利之變更，是以系爭調職處分係違法調動，應屬無效。故被告應按原告原擔任被告公司2職級9職等之店總經理職位之標準給付薪資及配車補助，即補足①112年6月15日起至112年7月31日止之本薪差額37,260元（6月差額12,960元、7月差額24,300元）。②配車補助23,000元（6月差額8,000元、7月差額15,000元）（①+②=60,260）。③自112年8月1日起按月薪資及配車補助差額39,300元。另被告應依其公布之HR304IPR績效獎金辦法（下稱系爭績效獎金辦法）第4-3-2條第3項、HR303進步獎金辦法（下稱系爭進步獎金辦法），給付原告④111年績效獎金差額155,220元。⑤112年第1季、第2季進步獎金4,191元。⑥油資、電信費補助848元（④+⑤+⑥=160,259）。爰依民法第487條、兩造勞動契約、系爭績效獎金辦法第4-3-2條第3項、系爭進步獎金辦法提起本件訴訟等語。並聲明：（一）確認系爭調職處分無效。（二）被告應給付原告60,260元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自112年8月1日起至回復原告之職級及職等之日止，按月給付原告39,300元。（四）被告應給付原告160,259元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告原先擔任店總經理之雙十店於111年11月間結束營業閉店，閉店後幾乎所有員均已資遣離職，被告其他各分店均已有「店總經理」，並無該職缺，考量原告為非常

資深、高階之員工，而需要一點時間與原告商議職務調整，原告乃暫時以「支援辦公室（Support Office，簡稱SO）營運處店總經理」此一過渡性、組織編制所無之職務進行安置，因此原告至中崙分店後，實際上並無具體之工作任務或工作內容，為閑置狀態。被告本於迴避資遣之善意而暫時為上開安排，反遭原告申訴職場霸凌，藉詞指摘為被告冷凍、架空之舉，被告深感遺憾。而以原告每月月薪高達12萬元，上開安排如持續長久顯不符合企業經營之理性，被告乃於112年1月6日、4月17日及4月20日三度與原告進行面談，商討職務異動，甚至提出優厚之優退、資遣方案供原告參考，然均遭原告拒絕。被告始於112年6月15日通知被告調整職務為「支援辦公室供應鏈處經理」（即系爭調職處分）。故本件實為雙十店歇業閉店後，本得依法資遣，但被告為迴避資遣，而為之調職，並無調職五原則之適用，員工並無拒絕之權利，否則將嚴重限縮雇主調職之空間，恐難達成迴避資遣之目的。縱認有調職五原則之適用，被告公司之工作規則第7條明定員工需接受公司所交派之工作及工作地點，並遵從上級主管合理之調度指派，原告本即有接受被告基於業務需要所為之合理調度、調整工作職務及地點之義務。而被告係在雙十店閉店後不得進行職務調動，無任何不當動機或目的。而原告之薪資於調整職務後雖降為93,300元，然此乃職位自「店總經理」調整為「經理」，工作性質有本質上不同，依被告之薪資級距核給之規定所致。調整後的職務為原告之體能及技術所能勝任，工作地點均在臺北市，並無過遠問題。故被告所為之調動於法於約有據，並未違法。原告主張系爭調職處分無效，並請求按調動前之職務給付薪資、配車補助、油資及電信費補助，均無理由。另績效獎金、進步獎金均屬獎勵性質之恩惠性給與，並非工資，且被告已依原告調動後之職務發放獎金予原告，合於系爭績效獎金辦法及系爭進步獎金辦法規定，原告主張被告應給付其差額並無理由等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔

01 保，請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項（見本院卷第76頁、第177頁）：

03 (一)原告自88年起受僱於被告，後來擔任雙十店之店總經理，職
04 等為9職等（level）2職級（grade），每月薪資為117,600
05 元、配車補助15,000元。

06 (二)被告於111年11月30日結束雙十店營業，於111年12月12日調
07 整原告職位為「S0營運處店總經理」，上班地點為中崙店。

08 (三)被告於112年6月15日調整原告職等自9職等2職級之S0營運處
09 店總經理為7職等4職級之供應鏈規畫組經理，每月薪資為9
10 3,300元，每月有上限600元之電信補助（實報實銷）、無配
11 車及油資補助，上班地點為被告總公司（即系爭調職處分，
12 見勞專調卷第308頁、本院卷第150頁）。

13 (四)原告於擔任雙十店之店總經理期間，曾就「Ubereats外送」
14 事項對被告提出原證2之經營建議，及就土城店（即雙十店
15 之母店）之物流運輸政策提出原證3之經營建議。

16 四、本院之判斷：

17 (一)系爭調職處分並未違反勞動基準法第10條之1規定，其調動
18 有效。

19 1. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
20 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
21 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工
22 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工
23 作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇
24 主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利
25 益，勞動基準法第10條之1定有明文。依其立法理由，調
26 職命令應受權利濫用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職
27 命令是否合法，應自調職在業務上有無必要性、合理性，
28 調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他
29 勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生
30 生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量該調職有
31 無權利濫用或違反誠信原則。又被告工作規則第7條規定

「員工須接受公司所交派之工作及工作地點，並遵從上級主管合理之調度指派。若因業務需要，員工工作地點需調動，公司除給予必要之協助，在不違反勞動契約，並對員工薪資及勞動條件未作不利變更的原則下，且考量員工及其家庭之生活利益後，調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任，員工應予接受。」（見勞專調卷第266頁至267頁）。

2. 被告抗辯其為系爭調職處分，係為迴避資遣之調動，並無不當動機等語。經查，原告原擔任店總經理之雙十店於111年11月30日結束營業，此為兩造所不爭執，堪信被告之雙十店有歇業，被告就該部分業務有所變更之事實為真。又被告雙十店在結束營業前含原告共有9名人員，結束營業後依員工意願，除了2名調動至土城店及景平店外，其餘即訴外人陳欣儀等6名員工依勞動基準法第11條第1款事由為資遣乙節，有被告提出新北勞動雲於111年11月25日資遣通報為佐（見本院卷第134頁）。另就原告所擔任之店總經理職位及職等而言，依當時被告全台各分店均已有派任店總經理，被告顯然無法將原告安置至其他分店擔任店總經理。再依被告提出之總公司支援辦公室組織圖（見本院卷第136頁、第138頁），並無「營運處店總經理」職位。其中與店總經理相關之職位為「SGMLeader/店總Leader」，該職位係由各區域現職店總經理中擇優或資深之店總經理兼任，並非獨立之職缺。則被告稱其將原告安排至營運處，並暫時以「支援辦公室營運處店總經理」職位安置原告，係為迴避資遣，而採取過渡時期之安置，應屬可信。又在被告之組織編制中既無「營運處店總經理」職位，意謂者實際上並無相對於該職位之組織固定執掌內容及任務可以指派予原告，充其量只能指派或交辦一些臨時性支援其他單位的任務。又以原告每個月月薪不含配車補助高達117,600元，如長期為上開暫時性安置，而無固定執掌及任務工作，顯非公司治理之道，則被告將原告暫時

01 安置後，進而著手評估原告之最終安置職位，應認係基於
02 企業經營上所必須。難認不符企業經營之必要性及調職合
03 理性。

04 3. 原告主張被告於111年12月12日調任原告為支援辦公室營
05 運處店總經理時，不但已有安排工作內容，更未表示該職
06 位為暫時性職務，是以兩造係基於長久任職該職位之基礎
07 為調職合意，其後被告於112年6月15日為系爭調職處分
08 時，即無勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減
09 少勞工之必要」之情事，既無資遣事由存在，自無因迴避
10 資遣而調動之合理性等語，並提出111年11月8日店總會議
11 記錄為佐（見勞專調卷第106頁）。查，被告於111年11月
12 30日結束雙十店營業後，並無其他店總經理職缺可供按置
13 原告，業如前述，又上開會議記錄所載原告調動至支援辦
14 公室營運處店總經理時，原告工作內容為「營運處規範修
15 正、大潤發開店改裝或結束營運作業流程、大檔期如過
16 年、中元節計畫執行追蹤及結案（含採購、行銷及統倉合
17 作）」，可知被告調動後所擔任工作內容僅為偶發性、季
18 節性之工作，應非經常性、持續性的正式職缺之工作項
19 目，亦即斯時之支援辦公室營運處店總經理尚不足認係正
20 式編制，而有常設以及指派店總經理職等之人員負責之必
21 要。則原告以其111年12月12日經調動為支援辦公室營運
22 處店總經理時，已有安排上揭工作內容，主張被告並無業
23 務性質變更及減少勞工之必要等語，並非可採。

24 4. 原告主張其曾分別於105年4月1日至105年12月31日任職
25 「訓練中心店總經理」、106年1月1日至108年4月30日任
26 職「營運管理處店總經理」，後者時間更長達2年4個月之
27 久，可證被告職稱為店總經理之人員，並非必然於分店任
28 職，且營運管理處確實有店總經理之職缺。又原告曾擔任
29 與店總經理同職等之供應鏈處處長、營運管理處處長，被
30 告未曾考量相同職等之其他職位，即逕為系爭調職處分，
31 實欠缺調職合理性等語。然而，上開情形要僅能認原告前

曾有以店總經理職稱分別在訓練中心、營運管理處任職，但不能憑認於111年底時，營運處店總經理即應為常態性之編制，而可以經常性地將原告安置於該職位，是原告此部分主張亦無足採。5. 原告稱被告係因其對公司經營、績效評核提出意見以及不接受被告所提優退、資遣方案，以及原告於112年4月21日向被告提起職場霸凌申訴，故惡意藉由調職逼迫原告離職，而有不當動機等語。查：

(1)原告於擔任雙十店之店總經理期間，曾就「Uber eats外送」事項對被告提出經營建議，及就土城店（即雙十店之母店）之物流運輸政策提出經營建議乙節，有原告提出經營建議書為佐（見勞專調卷第90頁至104頁）。觀之前揭原告提出之經營建議，均係就雙十店營運狀況之說明及提出改善建議方案，乃屬原告基於雙十店主管立場所提出之一般事項之說明與建議，被告本得基於整體營業方針、公司治理政策對原告之建議加以評估擇優採用，對被告而言，被告並未因原告提出建議之舉措而受到不利之影響，尚難被告有何因此逼迫原告離職之動機。

(2)又原告主張被告於111年10月間將原告自「擴展管理委員會群組」踢出，又自112年1月起不再讓原告參與業務及交辦職務，實質上冷凍架空原告，除上班時無人理會，且於112年3月17日公司春酒刻意未邀請原告參加，另112年發予全體員工之勞動節500元提貨券亦未主動發放予原告。自112年第1季起未依往例，按比例發放進步獎金予原告，且迄今未提出原告111年績效考評結果，及公布原告112年度調薪審核結果，將原告排除於員工之列。乃至原告不得已而於112年4月21日，以被告總經理陸晏德為職場霸凌之申訴對象提出申訴後，被告即於6月14日提出職場霸凌事件調查報告後之隔日即為系爭調職處分，在在顯示其調職處分有不當動機等語。查，原告主張被告自111年6月時起，拒絕看見原告之貢獻與

01 努力，持續否定原告之存在價值，以及自111年10月
02 起，不讓原告參與總公司重要會議與社交活動，致原告
03 遭邊緣化、被忽視、打壓、排擠及冷凍，並於其他主管
04 面前貶低原告、剽竊原告工作成果與聲望。被告更於11
05 2年4月在原告未犯錯之情形下，要求原告降職、離職或
06 退休等職場霸凌事由，而向被告提起職場霸凌申訴，被
07 告於112年6月14日提出調查報告乙節，有原告提出被告
08 法務處函在卷可佐（見勞專調卷第112頁至119頁）。觀
09 之上開調查報告，被告所成立之調查暨評議小組已就原
10 告上開所指摘各項職場霸凌申訴事由，為調查後認定：
11 原告自陳曾在擔任高階主管期間，與其他同仁、主管產
12 生業務上、溝通上之摩擦。被訪談人高介文稱工作能力
13 表現優異，但原告與其他同仁之溝通有諸多困境，是以
14 被申訴人縱有指摘原告「溝通不好」之情形，亦有所本
15 而非屬無端之評價。又原告所提Ubereats外送經營建議
16 不被採用，應尊重被告有商業決策及營運方針之權。另
17 被告於111年11月30日雙十店結束營業後，調整原告職
18 位為暫時性「支援辦公室營運處店總經理」，尚未提出
19 適當之調職方案，而未指派工作並非法所不許。再原告
20 於雙十店結束營業後實際上未負責分店營運業務，自無
21 參與「擴展管理委員會群組」之必要。及被告確實未對
22 原告為春酒之書面邀請，但高介文已代表被告口頭邀請
23 原告等，故難認原告受有職場霸凌。審酌調查暨評議小
24 組已審酌原告提出之資料、高介文之調查紀錄等，依其
25 專業及職權而認原告所主張之上開各項事由不成立霸
26 凌，自應予以尊重。尚難認被告於雙十店結束營業後，
27 而為系爭調職處分，即係不當動機而欠缺合理性，是以
28 原告此部分主張自非可採。

29 (3)又按雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛
30 生措施：…三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不
31 法侵害之預防。…工作者發現事業單位違反本法或有關

安全衛生之規定者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。職業安全衛生法第6條第2項第3款、第39條第1項第1款、第4項有明文。即雇主有責任替員工建立健康且安全的工作環境以及福利設施，其中包含預防以及制止職場不法侵害的發生，且雇主也不能夠解僱申訴員工，亦不能夠任意調動其職位或是對其為其他不利的處分。是被告本不得於原告提起職場霸凌申訴期間，對其為職務調動或其他不利之處分。本件被告將原告暫時安排至營運處，並以「營運處店總經理」職位安置原告，乃臨時性安置，業如前述，則被告為著手評估原告之最終安置職位，由被告人資總監郭立婷分別於112年1月6日、4月17日、4月20日、6月14日與原告商談調職、合意離職、優退等方案，均未能達成合意，並於112年6月14日職場霸凌調查暨評議小組作出調查報告後始為系爭組織變動，乃正常合理，自不能以原告拒絕同意，即認被告因此有不當動機。

6. 原告稱其遭調動後，其薪資及津貼減少，已為不利之變更等語。按雇主調動勞工工作，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，其受領之工資當有不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98年度台上字第600號判決意旨參照）。是以，調職對勞工之工資是否有不利之變更，應綜合考量薪資與職務內容變動關係，任職不同工作，受領工資自合理伴隨職務內容而有所調整，不得僅以薪資減少而認為違法。經查，原告原任職店總經理，薪資為117,600元，調職為供應鏈處經理，薪資為93,300元，因兩職位之工作內容、性質不同，其薪資自有所不同。至於原告原任職店總經理所得支領之配車補助、油資、電信補助等，亦因店總經理與經理級別不同而有所不同，此有被告提出行動通訊資費補助辦法、主管配車管理辦法可佐（見勞專調卷第26

8頁至270頁）。故原告以其調職後薪資及津貼總額減少，稱系爭調職處分違法，自非可採。

7. 原告主張被告違法為系爭調職處分，經臺北市勞動局裁處2萬元之罰鍰並公布之，並提出臺北市勞動局公開資料線上查詢系統網頁截圖、勞動部勞動法訴字第1120022973號訴願決定書為佐（見本院卷第82頁至86頁）。按行政機關所為事實之認定，於為獨立民事訴訟之裁判時本不受拘束，仍應就相關證據，依調查結果而為認定。而依上開訴願決書，原處分機關係以訴願人（即被告）於勞動檢查時稱姜君（即原告）溝通能力欠佳，不適任店總經理職務，惟無客觀、具體之事證憑核。以及被告將雙十店關閉後，調任其至營業管理處擔任店總經理，半年後就稱其不適任。並且被告於提供原告優退方案供其選擇未果，而於112年6月15日為系爭調職處分，使原告降職及減薪，對原告之工資及其他勞動條件有不利變更，違反勞動基準法第22條第2項規定，而對被告為裁罰處分。被告不服提起訴願，訴願決定則以被告未與原告協商及經原告同意，即對原告之工資及其他勞動條件為不利變更，違規情節明確，而駁回被告之訴願。然系爭調職處分有其經營之必要性及調職合理性，業如前述，則調職後，因兩職位之工作內容、性質不同，其薪資自有所不同。則前揭行政機關處罰被告所憑認之事實，要與本院認定不同，自不能以此採信原告主張。

(二)既系爭調職處分並未違反勞動基準法第10條之1規定之原則，其調動有效，則原告請求被告回復原職級及職等，並給付自112年6月15日起至回復原職級及職等之日止，其中112年6月15日起至112年7月31日止之本薪差額37,260元（6月差額12,960元、7月差額24,300元）及配車補助23,000元（6月差額8,000元、7月差額15,000元），另自112年8月1日起按月薪資及配車補助差額共39,300元，即無理由。

(三)原告請求被告給付111年績效獎金差額155,220元，有無理

01 由？

- 02 1. 原告主張其於111年12月12日因雙十店結束營業而轉調至
03 營運管理處，職稱仍為店總經理，職級職等均予維持，依
04 系爭績效獎金辦法第4-3-2條第3項規定，原告之IPR即該
05 年度績效獎金應保障為領取獎金基額*100%。以此標準來
06 計算原告111年之績效獎金為388,050元（計算式：本薪11
07 9,400×基數3.25×100%=388,050），惟被告僅依60%計算而
08 給付原告232,830元（計算式：本薪119,400×基數3.25×6
09 0%=232,830），尚應給付差額155,220元等語。經查，依
10 系爭績效獎金辦法之計算方式，其第4-2-1條規定「年度I
11 PR公司目標70%，個人目標30%，合計100%，公司指標績效
12 分數為0-150分；個人指標績效分數為0-100分。」，第4-
13 2-5條規定「年基額＝月薪資（全薪）*年度基數*計算獎
14 金期間在職天數/計算獎金期間總天數。」，第4-2-6條規
15 定「年獎金金額＝年基額*年績效分數。」，又如果年中
16 有職務異動，第4-3-2條第3項規定「在獎金計算期間配合
17 公司轉調，（該）年度領取獎金基額*100%；轉調是指支
18 援辦公室及分店之間的轉換，或是不同工作性質轉換，或
19 是不同工作轉換。」、第4項「承上，若於該年度配合公
20 司轉調或晉升，該年度享有保障成績，或前、新單位實際
21 成績（若高於保障成績）。」（見勞專調卷第124頁）。
22 可知為保障年中調動員工領取績效獎金之權益，其轉調前
23 及轉調後之績效獎金均以獎金基額之100%計算，亦即不再
24 依前揭第4-2-1條規定之公示計算該員工之年績效分數。
- 25 2. 原告於111年12月12日因雙十店結束營業而轉調至營運管
26 理處，則其績效獎金之計算即應予以保障。亦即不論轉調
27 前後之各期間之績效分數為多寡，均以100%計之。故即令
28 原告轉調後未設定個人指標分數，致無法依前揭第4-2-1
29 條規定之公示計算原告轉調後之年績效分數，亦不影響其
30 保障年績效分數。另被告自111年起調整第4-2-1條規定之
31 計算員工之年績效分數比例為公司目標60%、個人目標4

01 0%，此亦對計算原告111年度之年績效分數無影響。因此
02 依系爭績效獎金辦法規定，原告111年度之績效獎金金額
03 為388,050元。而被告發放僅予原告232,830元，有原告薪
04 資單可佐（見勞專調卷第130頁）。則原告主張被告應補
05 發差額155,220元（計算式：388,050－232,830＝155,22
06 0），為有理由。

07 3. 被告辯稱依第4-3-2條規定，以原告新職務定案，且新職
08 務之目標需重新設立，始受獎金保障，因原告拒絕接受店
09 總經理以外職務之安排，故新職務未定案而未設定新職務
10 之目標，故僅能以公司目標指標60%計算等語。然觀之第4
11 -3-2條規定，僅規定異動後新職位之計算依異動後重新設
12 立之目標來計算，並不能推論出如異動後未設定新職務之
13 目標時，其不受獎金保障之結論，是被告此部分抗辯，並
14 非可採。

15 4. 被告另抗辯績效獎金為獎勵性質之恩惠性給與，並非工
16 資，原告不得請求等語。查，依系爭績效獎金辦法有關發
17 放目的（第1條）、內容（第4條，包括指標、計算方式及
18 獎金發放期間）等規定來看，固可認獎金之發放與員工提
19 供勞務無必然對價性，而尚不能逕認係屬工資。然既被告
20 將系爭績效獎金辦法公告予員工周知，被告即應依系爭績
21 效獎金辦法規定內容提供獎金予員工，始合於誠信原則及
22 公平原則，如有短缺，應認員工得依系爭績效獎金辦法要
23 求被告補其差額。是以被告此部分抗辯並非可採。

24 (四)原告請求被告給付112年第1季、第2季進步獎金4,191元，有
25 無理由？

26 1. 原告主張依系爭進步獎金辦法，被告應依其逐季公布之進
27 步比例計算進步獎金，而被告公布112年第1季、第2季進
28 步比例分別為0.82%、0.35%，故應發放獎金4,191元〔計
29 算式：119,400×3×（0.82%＋0.35%）＝4,191，小數點以
30 下四捨五入，下同〕等語。查，依系爭進步獎金辦法第3-
31 4-3條第1項規定「總公司掛分店之同仁：進步獎獎金發放

率與總公司相同。」、第2項規定「調職/調店同仁：依店別及課別領取薪資之不同，以不同分店之發放率計算。」，原告112年1月1日至6月14日係擔任支援辦公室營運處店總經理，隸屬總公司，依上開規定，即應以總公司相同之發放率計算，不因其派至中崙分店上班而應以中崙分店之標準計算，被告稱應以中崙分店之發放率計算，與前揭規定不符，並非可採。另原告112年6月15至30日調派為供應鏈規畫組經理，亦隸屬總公司，應以總公司之發放率計算進步獎金。又原告主張被告公布112年第1季、第2季進步比例分別為0.82%、0.35%乙節，被告並未爭執，應認可採。是以被告應發放給原告之進步獎金為112年第1季2,937元（計算式： $119,400 \times 3 \times 0.82\% = 2,937$ ），第2季（112年4月至6月）給付薪資總額乘以進步獎金發放率，即1,205元〔計算式： $(119,400 \times 2 + 119,400 \times 14/30 + 93,300 \times 16/30) \times 0.35\% = 1,205$ 〕，合計4,142元，扣除被告已發放1,354元（被告主張，見本院卷第129頁，原告未爭執），尚應補發2,788元。故原告請求被告給付進步獎金2,788元部分，為有理由，應予准許。

2. 被告另抗辯進步獎金為獎勵性質之恩惠性給與，並非工資，原告不得請求等語。本院認其抗辯不可採，理由同前述績效獎金。

(五)原告請求被告給付油資及電信費補助差額848元，有無理由？

原告主張被告違法調動，系爭調職處分無效，被告應依原告原擔任被告公司2職級9職等之店總經理職位之標準給付油資及電信費補助差額848元等語。然系爭調職處分並未違反勞動基準法第10條之1規定之原則，其調動有效，業如前述，則原告此部分請求，即難認有理由。

(六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約

01 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條
02 第1項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。查，依
03 系爭績效獎金辦法第4-5-1條規定，績效獎金發放日為次年2
04 月10日。依系爭進步獎金辦法第3-2條規定，進步獎金發放
05 日為5月10日（第1季）、8月10日（第2季）…。則原告請求
06 111年績效獎金有理由部分，被告應於112年2月10日發放，
07 請求112年第1季及第2季進步獎金有理由部分，被告應分別
08 於112年5月10日及8月10日發放。本件原告係請求被告給付
09 自起訴狀繕本送達之翌日即112年8月24日起（見勞專調卷第
10 152頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開
11 範圍，應予准許。

12 五、從而，原告依系爭績效獎金辦法及系爭進步獎金辦法規定，
13 請求被告給付績效獎金及進步獎金合計158,008元（績效獎
14 金155,220元、進步獎金2,788元），及自112年8月24日起至
15 清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予
16 准許。逾此範圍（請求按原告原擔任被告公司2職級9職等之
17 店總經理職位之標準給付薪資、配車補助、油資及電信費補
18 助等），為無理由，應予駁回。

19 六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行。本件就
20 勞工之給付請求所為原告勝訴之部分，依勞動事件法第44條
21 第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明，僅係促使
22 本院依職權為之，即無庸再為准供擔保之諭知。並依被告之
23 聲請，宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴
24 部分，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
26 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
29 民事第二庭 法 官 林銘宏

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
02 命補正逕行駁回上訴。

03 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日

04 書記官 陳怡文