

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上更一字第4號

上訴人 盧明遠

訴訟代理人 許哲嘉律師

被上訴人 台灣汽電共生股份有限公司

法定代理人 黃順義

訴訟代理人 莊振農律師

區育銓律師

林惠敏律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國110年5月4日臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第114號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於113年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國89年5月16日起受僱於被上訴人官田廠（下稱官田廠），兩造間成立勞動契約（下稱系爭勞動契約），伊於93年間升任行政課課長。嗣伊查悉訴外人即官田廠廠長張志偉有收取廠商回扣、浮報詐騙公司款項等不法行為，於106年10月27日先向被上訴人稽核室具名檢舉張志偉，復於同年月30日檢附匿名函向法務部調查局臺南市調查處（下稱臺南市調處）檢舉張志偉，張志偉嗣經檢察官於109年5月3日提起公訴，並經法院判決其犯特別背信罪有罪確定；被上訴人則於107年8月10日調降張志偉為副廠長，並於109年6月11日將其解僱。上開弊案爆發後，被上訴人進行調查，張志偉獲悉伊為檢舉人，竟利用其時任廠長權限，在無調動正當性情況下對伊進行報復，致被上訴人先於107年1月1日將伊從主管職之行政課長，調降為非主管職之專案經

理，伊之職等及工作地點雖不變，且因公司全面調薪之故，而有本薪及伙食津貼不減反增之假象，但伊如未遭上開不利調動，薪資應為更高。被上訴人復於107年10月1日調降伊之職務為管理師，並取消原職務所領有之職務加給每月新臺幣（下同）8,000元。上開2次調職（下稱系爭調職）對伊之職位及薪資已構成重大不利變更，且不具有企業經營之必要性及合理性，屬違法之職位變更，依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款規定，應為無效。又被上訴人因伊檢舉上開弊案後，無故連續於107、108年度均將伊之考績評定為70分（下稱系爭評定）。於伊之107年度員工績效考核表（下稱107年考核表）中「權責主管評核」欄僅記載「物料、採購管理督導有疏失受處份」等語，卻無任何處分紀錄、書面資料為憑，伊實際上並無上開疏失，且張志偉遭伊舉發卻未迴避伊該年度之評分，並利用職權無理由降低伊之考核分數，被上訴人亦未就該考核表中各該評分及最終績效考核分數70分為任何說明及提出證據資料，上開考核已有重大瑕疵。伊於108年度當選模範勞工，在公司工作表現良好，伊獲模範勞工之資格係經被上訴人批示，直屬課長填寫推薦，再由被上訴人同意由伊擔任，並無伊之108年度員工績效考核表（下稱108年考核表）中「權責主管評核」欄所記載「工作效率及積極度待加強」之情形。且系爭評定為全廠內最低分，並未依公司內部評分制度處理，而是為了達到部門平均80分所為個人分數之取捨，顯非以伊個人表現為認定標準，而係取決於主管之主觀恣意，毫無客觀依據，屬濫用權限之違法評定。依系爭勞動契約、被上訴人員工敘薪辦法7.2規定，被上訴人應將伊回復為原職即行政課課長。伊因系爭調職及系爭評定受有下列損害共計812,720元：(一)伊依民法第184條第1項後段規定、系爭勞動契約、被上訴人員工獎金核發辦法6.2.1.4、6.2.4.3、6.2.4.5規定，得請求被上訴人給付107、108年度考績獎金，每年各133,010元，共266,020元。(二)伊依民法第184條第1項後段規定、系爭勞

動契約、被上訴人員工酬勞分配辦法6.4.2.1、6.4.2.2規定，得請求被上訴人給付107、108年度短少之員工分紅差額，每年各125,000元，共25萬元。(三)伊依系爭勞動契約、勞基法第22條第2項前段、民法第184條第1項後段規定，得請求被上訴人給付107年10月起至109年7月止短缺之職務加給共176,000元(8,000元×22月)。(四)伊依系爭勞動契約、官田廠107年7月廠務會議紀錄，得請求被上訴人給付自104年7月起至109年6月止短缺之運轉效率獎金(後更名為電廠津貼，下稱電廠津貼)共100,700元：1.104年7月至107年6月每月應發3,000元，僅發1,800元，短缺共43,200元(1,200元×36月)。2.107年7月至109年6月每月應發5,000元，僅發1,800元至3,000元不等，短缺共57,500元。(五)伊之工作能力及工作態度之評價遭到貶抑，得依民法第18條第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付精神慰撫金2萬元。爰求為命被上訴人應將伊回復為行政課課長之原職；並給付伊812,720元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息之判決(原審為上訴人上開請求敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。至上訴人另請求被上訴人給予記大功獎勵部分，已經確定，非本件審理範圍)。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第2、3項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人812,720元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被上訴人應回復上訴人為行政課課長之原職。

二、被上訴人則以：兩造間權利義務關係，悉依簽訂之工作契約規範，且考績評定為高度屬人性的評價，屬伊之權利，上訴人之考績係由各部門主管評分後，由董事長最終核定。伊於107年間發現上訴人於103至106年間有物料、採購管理督導疏失，遂於107年8月21日召開人事評議委員會(下稱人評會)，決議將上訴人記過處分，當天上訴人亦表示認同身為主管應擔負管理之責，願接受公司相關懲處等語；另上訴人於107年1月1日至9月30日間執行ISO9001業務時未全程陪同

01 驗證老師巡視；且於107年10月1日至12月31日間未確實執行
02 每次廠商交貨清點、每月自行巡迴盤查等工作，致料帳不
03 符。上訴人於108年間，有被動配合上級、毫無向心力、喜
04 愛散布謠言造成人心浮動、負面情緒過多、態度失之理智、
05 工作態度消極缺乏熱忱、擾亂廠務會議導致散會等諸多工作
06 上負面行為，於108年考績考核時，經主管評語「工作效率
07 及積極度待加強」、廠長初評意見「太多負面情緒，恐影響
08 廠內士氣，工作精神差」；上訴人於108年時另有執行重油
09 地板工程發包不力導致工程流標，經轉由其他同仁負責已
10 確實完成；及鍋爐房屋頂清潔工作屆期初次檢查時未完成，
11 複檢時仍未完成等缺失。107年度考績核定時，董事長認為
12 總經理對上訴人之複評分數75分，仍不足以反映其上開缺失
13 與工作不力之情況，故將其考績評定為70分。上訴人因工作
14 有上開重大疏失與工作態度被動消極等情，於107、108年均
15 遭部門主管提列為績效表現落後人員，且考績均經伊評定為
16 70分，均係依公司規定辦理，並無任何權利濫用或任意評定
17 之情事，張志偉並未對系爭評定產生任何影響，系爭評定皆
18 有所依據，並無不當。至上訴人於108年度獲模範勞工部
19 分，並非伊公司內部基於企業經營必要而舉辦，而是官田工
20 業區之活動，推選方式係由員工互選，主管不介入評比，且
21 上訴人所得票數甚低，其得獎與否與其工作表現及年度考績
22 無關。上訴人自100至106年間之工作表現與工作態度每況愈
23 下，考績初評逐年下降，主管對其評語越來越差。伊核發之
24 電廠津貼係廠長依員工當月個別表現於區間擬定核發金額，
25 簽陳予副總，再由總經理核定，並於次月發放，上訴人經核
26 定之電廠津貼逐月下降，與一般主管職所受領之數額顯有落
27 差，上訴人係於106年10月間檢舉張志偉，然其於同年9月經
28 核定之電廠津貼1,800元，已幾乎為全廠最低，顯見其工作
29 效率低落，已無法勝任行政課長之主管職務，伊為提升公司
30 營運績效與管理全廠員工，乃於106年底決定，於107年初將
31 上訴人調離主管職，調任為專案經理，其本薪、伙食津貼及

01 職務津貼均與其如繼續擔任行政課長職務相同，該調職有企
02 業經營之必要性及合理性。且勞工身分之保障，與其是否擔
03 任主管職務之職位保障，二者受工作權保障之規範密度應有
04 不同，就選擇部門主管部分應給予雇主整體性考量之較大自
05 主空間。又最早於106年10月27日時，即有廠商在官田廠散
06 布匿名黑函，檢舉張志偉有向廠商收取回扣，散布人數眾
07 多，官田廠內多數員工都有收到黑函，上訴人亦是由廠商散
08 布之黑函得知此事，因檢舉內容真實性尚待驗證，伊當時尚
09 未正式調查此事，伊將上訴人調離主管職時，張志偉並不知
10 上訴人檢舉其向廠商收取回扣之事，該調職與上訴人檢舉張
11 志偉無關。後因上訴人擔任專案經理期間，其工作表現及態
12 度並無改善，復有未善盡職責、未陪同ISO驗證老師執行現
13 場巡視等情，伊再於107年10月起將其降調為管理師，惟該
14 調職除薪資職等及工作地點不變外，僅將原專案經理享有之
15 職務加給依員工敘薪辦法6.4規定予以取消，符合勞基法第1
16 0條之1規定，上訴人請求伊回復其行政課課長職務，並無理
17 由。因上訴人之系爭評定為70分，依伊之員工獎金核發辦法
18 6.2.4.5規定，以伊核發考績獎金之公式：個人獎金＝〔（7
19 0－70）×薪給〕／〔 Σ 全員（考核分數－70）×薪給〕×員工
20 獎金」計算結果，上訴人107、108年度績效獎金均為零，自
21 無請求伊給付107、108年考績獎金266,020元之權利。縱認
22 上訴人雖工作不力但考績不至於只有70分，惟其請求給付上
23 開考績獎金均係基於年度考績為80分之假設，然其於該2年
24 之工作表現不力又遭記過，且為全廠工作表現最差之員工，
25 其依考績80分請求給付考績獎金，顯屬無稽。又依伊之員工
26 獎金核發辦法6.2.4.1規定，上訴人之系爭評定為70分，不
27 應發給107、108年員工獎金，上訴人請求伊給付員工分紅差
28 額25萬元，為無理由。再依伊之員工敘薪辦法6.4規定，上
29 訴人既被調離主管職，伴隨取消主管職務加給每月8,000
30 元，屬合理調整，上訴人請求伊給付自107年10月起至109年
31 7月止之職務加給共176,000元，自無理由。系爭調職並無故

01 意或過失侵害上訴人名譽之行為，上訴人請求伊給付精神慰
02 撫金，亦無理由。另電廠津貼並非固定薪資，伊自104年7月
03 至107年7月，給付上訴人104年6月至107年6月之電廠津貼為
04 每月1,800元，合於當時電廠津貼給付範圍為1,500元至4,50
05 0元區間之規定；伊自107年8月至109年6月間給付上訴人107
06 年7月至109年5月之電廠津貼為每月2,500至3,000元不等，
07 合於當時電廠津貼給付範圍為2,500元至7,500元區間之規
08 定，均無短缺，上訴人請求伊給付自104年7月起至109年6月
09 止短缺之電廠津貼共100,700元，亦無理由等語，資為抗
10 辯。並答辯聲明：上訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)上訴人自89年5月16日起，受僱於被上訴人公司官田廠，嗣
13 升職擔任官田廠之行政課課長（自93年起至106年止）。

14 (二)被上訴人公司訂有工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、
15 工作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法、員工酬勞分配辦法等
16 規定，部分內容如附表所示。

17 (三)上訴人於106年10月27日先向被上訴人公司具名檢舉該公司
18 官田廠廠長張志偉涉嫌刑事犯罪，復於同年月30日檢附匿名
19 函（原審調卷第21頁），向臺南市調處檢舉張志偉等人向廠
20 商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，經臺南地方檢
21 察署檢察官指揮臺南市調處於107年12月4日持搜索票執行搜
22 索及訊問張志偉等人，該署檢察官於109年5月3日以張志偉
23 等人涉犯違反證券交易法等案件提起公訴，經原法院刑事庭
24 於110年1月26日以109年度金訴字第99號刑事判決判處張志
25 偉犯背信罪，處有期徒刑8月，張志偉提起上訴，經本院刑
26 事庭於111年1月20日以110年度金上訴字第521號刑事判決撤
27 銷原判決，判張志偉犯證券交易法第171條第3項之特別背信
28 罪，處有期徒刑7月，張志偉不服提起上訴，經最高法院刑
29 事庭於112年9月13日以111年度台上字第1782號刑事判決駁
30 回其上訴而確定。張志偉於107年8月10日經被上訴人由廠長
31 降調為副廠長，於109年6月11日因上開不法情事，經被上訴

01 人解僱，張志偉對被上訴人提起確認僱傭關係存在等事件訴
02 訟，經原法院109年度勞訴字第100號判決駁回其訴，並經本
03 院110年度勞上字第21號判決駁回其上訴，及最高法院111年
04 度台上字第1835號於111年9月22日裁定駁回其上訴而確定。

05 (四)被上訴人於107年1月1日將上訴人自主管職之行政課課長，
06 調降為非主管職之專案經理。上訴人擔任行政課課長之本薪
07 為56,939元、伙食津貼1,800元、職務津貼8,000元；上訴
08 人因被上訴人於107年度全面及考核調薪之故，自107年1月1
09 日起擔任專案經理之本薪為58,505元、伙食津貼2,400元、
10 職務津貼8,000元。

11 (五)被上訴人於107年10月1日將上訴人之職務自專案經理，調降
12 為管理師，並取消職務津貼8,000元。

13 (六)上訴人107年考核表如原審調卷第207至209頁所示，其中
14 「權責主管評核」欄記載「物料、採購管理督導有疏失受處
15 分」及評分「78」係由上訴人主管即行政課長胡有瑞所寫，
16 該欄內另有「78、張志偉」係由副廠長張志偉所寫；初評欄
17 由廠長高佰文評分「78」；複評欄之副總經理複評意見欄記
18 載「人評懲處記過扣分」、評分「77」係由副總經理林樹森
19 所寫。上訴人107年考績評分如同卷第213至215頁所示：①
20 個人於部門分數78、部門均化分數78：由行政課長胡有瑞、
21 廠長高佰文評分；②副總經理複評分數77：由副總經理林樹
22 森評分；③總經理核定分數75：由總經理余廣勳評分；④10
23 7年議定成績70分：由董事長評分。

24 (七)上訴人108年考核表如原審調卷第217至218頁所示，其中
25 「權責主管評核」欄記載「工作效率及積極度待加強」及評
26 分「76」，係由上訴人主管即行政課長胡有瑞所寫；經理/
27 廠長之「初評意見」欄記載「太多負面情緒，恐影響廠內士
28 氣，工作精神差」及評分「76」係由廠長高佰文所寫。上訴
29 人108年考績評分如同卷第219至221頁所示：①個人於部門
30 分數76、部門分數均化75.9：由行政課長胡有瑞及廠長高佰
31 文評分；②副總經理複評分數70、均化後分數70：由副總經

理林樹森評分；③總經理核定分數70、均化後分數70：由總經理余廣勳評分；④專案議定成績70分：由董事長評分。

(八)上訴人曾於108年任職於被上訴人公司期間獲得108年度官田工業區勞工模範楷模獎牌一面，上訴人該次當選模範勞工，係由被上訴人公司官田廠全體員工投票，嗣經被上訴人公司推薦與官田工業區。

(九)被上訴人公司之「運轉效率獎金」情形如下：

1.於90年5月7日汽電廠津貼/獎金討論會會議決議更名為「生產獎金」，發放方式為：「生產獎金額度為該廠在職人數乘3,000元，由各汽電廠廠長/區廠長依個別員工之工作表現，在1,000元至5,000元範圍內初核，送呈副總經理核定後發放，以達激勵效果。」（原審調卷第267至269頁）。

2.於101年12月21日董事會會議決議更名為「電廠津貼」，並明定其發放方式為：「電廠津貼預算每人每月平均為3,000元，個人實得金額由廠長依個別表現調整，簽陳權責主管核定，每月於1,500至4,500元/月.人之區間作變動核發」（同卷第271至273頁）。

3.於107年6月22日公告調整發放方式為：「電廠津貼預算每人每月平均為5,000元，個人實得金額由廠長依個別表現，每月於2,500至7,500元區間作變動核發」，於000年0月0日生效（原審訴卷第77至83頁）。

(十)被上訴人官田廠107年7月份廠務會議紀錄內容記載：「台北鈞長體恤官田廠同仁作業環境的辛勞以及激勵員工當月的工作貢獻與表現，將官田廠運轉津貼於7月份起由3,000元調升為5,000元，請同仁珍惜得來不易成果並對官田廠營運以及工作崗位群策群力。」（原審訴卷第33至35頁）。

(十一)上訴人於被上訴人公司之職務內容如前審卷二第45頁、第291至299頁所載。

(十二)兩造不爭執，依被上訴人於原審所提附表2（原審訴卷第205頁）及被上證10獎金條（本院卷一第317至319頁），上訴人於107、108年領取之員工酬勞金額（即員工分紅）分別為11

2,453、59,464元。如依上訴人為行政課長之薪資，若考績達80分時，107、108年之績效獎金應分別為121,040、145,967元，共267,007元；107、108年之員工酬勞差額應分別為100,066元（即212,519-112,453）、135,410元（即194,874-59,464），共235,476元。

(三)陳彥良自104年至106年間任職被上訴人公司官田廠期間，負責採購及工程發包、驗收等業務，因向廠商收取回扣致被上訴人受損害6,819,950元，被訴違反證券交易法等案件，業經原法院刑事庭109年度金訴字第99號刑事判決其犯背信罪有罪確定（前審卷二第115至131頁）。

四、本院之判斷：

(一)查上訴人自89年5月16日起受僱於被上訴人公司官田廠（兩造不爭執事項(一)），並任職至今，兩造間成立系爭勞動契約。按依勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院113年度台上字第1784號判決意旨參照）。依兩造不爭執事項(二)所示，被上訴人公司訂有工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法、員工酬勞分配辦法等規定（部分內容如附表所示），依前揭說明，均屬兩造間系爭勞動契約之一部。再依兩造不爭執事項(一)、(四)、(五)可知，上訴人自93年起升職為官田廠行政課課長，其擔任該職務之本薪為56,939元、伙食津貼1,800元、職務津貼8,000元；嗣被上訴人於107年1月1日將上訴人自主管職之行政課課長，調降為非主管職之專案經理，且因被上訴人於107年度全面及考核調薪之故，其擔任專案經理之本薪為58,505元、伙食津貼2,400元、職務津貼8,000元；被上訴人再於107年10月1日將上訴人之職務自專案經理，調降為管理師，並

取消職務津貼8,000元。另上訴人於被上訴人公司107、108年度之考績評定過程如兩造不爭執事項(六)、(七)所示，最終議定成績均為70分。

(二)上訴人主張系爭調職（其先後經調降為專案經理、管理師），對其職位及薪資構成重大不利變更，且不具有企業經營之必要性及合理性，屬違法調職，依勞基法第10條之1第1、2款規定，應為無效；系爭評定亦屬違法評定。被上訴人則抗辯系爭調職及系爭評定均無不當，並以前詞置辯。按雇主調動勞工工作，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。勞動基準法第10條之1定有明文。次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則。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，應視調職在業務上有無必要性、合理性。是倘雇主所為之調動，在業務上具有必要性或合理性，而無權利濫用等情事，縱勞工因而受有精神上不利益，亦不得指為對勞動條件作不利之變更，以免阻礙企業之組織調整及營運發展；又勞工違反勞動契約（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，難認不符企業經營之必要性及調職合理性。另勞工擔任不同工作，其受領之工資當有所不同，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，而應具體就工作內容為實質比較，以資判斷；勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，並就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因具有高度屬人性，而認雇主有裁量

餘地，但不得有恣意濫用及不當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇主就考績具有正當性之有利事實負舉證之責（最高法院112年度台上字第743號、第2212號、第1278號判決意旨參照）。經查：

1.系爭評定並無違法及不當：

(1)依附表所示被上訴人工作規則6.3前段規定：「本公司因企業經營上所必須，得按勞動基準法及相關法令規定，調派員工之工作職務及工作地點，員工須遵從上級主管合理之調度指派。」；工作考核實施細則6.2.4.1規定：「工作考核由直接主管初評、上位主管複評為原則。」；同細則6.2.6.1規定：「工作考核滿分為100分，年度考績並以各部門員工平均分數80分為原則進行部門間標準化，惟考核原始分數未達70分者不列入標準化。」；同細則6.2.6.3規定：「標準化後個別分數經核定調整者，以核定之分數為考績分數，不影響原列入標準化其他人員分數。」

(2)依兩造不爭執事項(六)所示，上訴人107年考核表（原審調卷第207至209頁），其中「權責主管評核」欄記載「物料、採購管理督導有疏失受處分」及評分「78」係由上訴人主管即行政課長胡有瑞所寫，該欄內另有「78、張志偉」係由副廠長張志偉所寫；初評欄由廠長高佰文評分「78」；複評欄之副總經理複評意見欄記載「人評懲處記過扣分」、評分「77」係由副總經理林樹森所寫。上訴人107年考績評分（同卷第213至215頁）如下：①個人於部門分數78、部門均化分數78：由行政課長胡有瑞、廠長高佰文評分；②副總經理複評分數77：由副總經理林樹森評分；③總經理核定分數75：由總經理余廣勳評分；④107年議定成績70分：由董事長評分。

(3)依兩造不爭執事項(三)所示，被上訴人公司官田廠員工陳彥良自104年至106年間任職期間，負責採購及工程發包、驗收等業務，因向廠商收取回扣致被上訴人受有損害，所犯背信罪，業經法院判決有罪確定。而被上訴人就陳彥良經手之上

開採購、發包弊案所涉相關人員缺失暨懲處案，於107年8月21日召開人評會，上訴人時任行政課長，於該會議中表示「認同身為主管應擔負管理之責，願接受公司相關懲處」等語，嗣經人評會決議依該公司獎懲辦法6.4.4.8規定予以上訴人記過處分等情，有被上訴人提出之107年8月21日人評會審議表、簽到簿、會議錄音及譯文在卷可查（前審卷一第481至485頁、本院卷一第247至250、251至252頁及證物袋），且為上訴人所不爭執（本院卷一第329頁）。且上訴人於其107年考核表之「當年度工作績效（受考核者填寫）」欄其中項次2之「機械物料、備品管理」之「執行成果及績效說明」，自行記載「帳務清盤中，移交106年以前中帳務混亂」等語（原審調卷第207頁），足認上訴人亦自承其有該項缺失。再依被上訴人所提出該公司「107年度績效表現落後人員檢討及改善計畫」（下稱107年績效改善計畫）績效表現落後人員提報名單及改善計畫表（本院卷二第55頁、前審卷一第487至488頁），提報理由記載上訴人「1.任職專案經理執行ISO9001評鑑時，不肯參與陪同老師執行現場評鑑作業。2.管理督導官田廠物料備品及採購發包作業，發生員工與廠商違反誠信條款，經人評會議後，記過處分。3.有在辦公室喧譁議論主管、公司等行為，妨礙其他同仁辦公情緒。4.該員於行政課長任內，對於課內業務完全不熟悉，且對於課內的管理亦毫無作為。雖目前已調任為管理師，但仍被動配合上級之任務指派，對於課內其他業務毫不關心，可謂獨善其身。對於廠內的謠言卻是極為關心，且常毫不忌憚的於同仁間散播，不僅造成人心浮動，也因此對於廠內的管理形成負面影響。5.忽略廠內和合，影響電廠營運，因為電廠絕非一人可獨立完成所有任務，該員常會影響合作士氣，阻礙電廠進步，對於廠內向心力不足。」等語；改善計畫表之「擬改善事項」則記載：「a.執行任務工作未確實，負責ISO業務未全程陪同老師執行現場評鑑。b.在辦公室喧譁議論主管、公司等行為，妨礙其他同仁辦公情緒。C.對於廠內

01 謠言極為關心，且毫不忌憚於同仁間散播，造成人心浮動，
02 破壞合作士氣，阻礙廠內進步，對於管理上形成負面影
03 響。」等語，已具體指明上訴人於107年度績效表現落後事
04 由及被上訴人公司最後認定其應予改善之事項。

05 (4)依兩造不爭執事項(七)所示，上訴人108年考核表（原審調卷
06 第217至218頁），其中「權責主管評核」欄記載「工作效率
07 及積極度待加強」及評分「76」，係由上訴人主管即行政課
08 長胡有瑞所寫；經理／廠長之「初評意見」欄記載「太多負
09 面情緒，恐影響廠內士氣，工作精神差」及評分「76」係由
10 廠長高佰文所寫。上訴人108年考績評分（同卷第219至221
11 頁）如下：①個人於部門分數76、部門分數均化75.9：由行
12 政課長胡有瑞及廠長高佰文評分；②副總經理複評分數70、
13 均化後分數70：由副總經理林樹森評分；③總經理核定分數
14 70、均化後分數70：由總經理余廣勳評分；④專案議定成績
15 70分：由董事長評分。

16 (5)依被上訴人所提出該公司「108年度績效表現落後人員檢討
17 及改善計畫」（下稱108年績效改善計畫）績效表現落後人
18 員提報名單及改善計畫表（本院卷一第343、347至349
19 頁），提報理由記載上訴人「1.執行重油房地板EPOXY工程
20 發包，工作不力流標，並聲稱地面油漬無法保固施工。本案
21 後經轉由其他同仁負責，可確實完成任務。2.鍋爐房閣樓屋
22 頂執行清潔打掃任務，工作期屆執行初次檢查，但卻未執
23 行。經告誡後才執行，複檢時仍有部分未完成（8樓斜坡
24 頂），經要求後才完成任務。3.該員雖已自行政課長調任為
25 物料管理師，但仍十分被動配合上級之任務指派，對於課內
26 或廠內其他業務毫不關心，毫無向心力。對於廠內的人事謠
27 言相對十分關心，且常毫不忌憚的於同仁間散播，不僅造成
28 人心浮動，也因此對於廠內的管理形成負面影響。4.常對同
29 仁冷言冷語，影響廠內士氣；偶而對入廠包商或來賓說一些
30 不得體、令人摸不著頭緒之話語，造成公司負面形象。負面
31 情緒過多，愛談論事非，態度失之理智，工作態度消極缺乏

01 工作熱忱，對於廠內向心力不足，影響人員士氣。5.於廠務
02 會議上臨時發言喧譁，並與主席當眾爭論、抱怨與吵鬧，擾
03 亂會議氣氛與同仁情緒，最後不歡散會。」等語；改善計畫
04 表之「擬改善事項」則記載：「a.於3/15日廠務會議臨時發
05 言喧譁，並與主席當眾爭論、抱怨與吵鬧，擾亂會議氣氛與
06 同仁情緒，最後不歡散會。b.執行重油房地板EPOXY工程發
07 包，工作不力流標，並聲稱地面油漬無法保固施工。本案後
08 經轉由其他同仁負責，並確實完成任務。c.鍋爐房閣樓屋頂
09 執行清潔打掃任務，工作期屆初次檢查，但卻未執行。經告
10 誡後執行工作，複檢時仍有部分未完成（8樓斜坡頂）。經
11 要求後才確實完成任務。」等語，已具體指明上訴人於108
12 年度績效表現落後事由及被上訴人公司最後認定其應予改善
13 之事項。

14 (6)據證人即被上訴人公司107年起之行政課長胡有瑞（為107年
15 起上訴人之直屬上級主管）到庭證述：

16 ①於本院前審證述：上訴人107年之前是行政課長，我接了課
17 長後，他改任專案經理，負責ISO9001的業務及主管即我交
18 辦的事，如機械組的物料備品清點及核對，我們是每3個月
19 自己清點1次，由管理及使用單位對帳，公司每半年由財務
20 及會計會來做盤點，上半年是財務部自己點，年終時是財務
21 部及會計師盤點，他們會抽幾條出來核對，只要每3個月的
22 清點及核對確實，就可以減低發生疏失，這是因為之前有發
23 生疏失，公司要求改善。後來公司說上訴人階段性任務完成
24 了，就又變管理師。107年之前上訴人當行政課長時發生物
25 料及採購的疏失，案子要經過他蓋章才會送出去，是他負責
26 管理的，公司後來開人評會，他有出席並承認自己疏失，當
27 年他被記小過，我在107年考核表寫「物料、採購管理督導
28 有疏失」是人評會對他的處分，我打78分是初評，再上繳給
29 廠長，再送總公司，副總、總經理都有了解員工，也有權利
30 調整分數。107年我有要求上訴人清點機械組業務，要每3個
31 月盤點，盤點時發現有料帳不符的事，也有影響他107年的

01 分數，我會習慣把每個人的疏失都記下來。108年度的考核
02 我打76分，依據是召開廠務會議時上訴人有爭論及吵鬧的行
03 為，另也曾有要求他執行的業務，他說做不完，後來我叫其
04 他同仁做，別的同仁就如期完工。還有我要他做的清潔工
05 作，我去檢查他沒有做，我覺得他積極度要再加強，才給他
06 這樣評語等語（前審卷一第286至290頁）。

07 ②於本院證述：上訴人轉為管理師時負責建築物修繕、環境清
08 潔、機械組物料盤點、對帳，以及我交辦的一些工作任務。
09 107年考核表上「物料、採購管理督導有疏失受處份」等字
10 是我寫的，上訴人在這個年度經公司開人評會，對他在物
11 料、採購管理督導的部分有疏失，上訴人也有出席人評會，
12 他也有承認，最後他被記小過處分，這個年度我才寫這樣的
13 評核，我評上訴人考績78分，張志偉當時是副廠長，我書寫
14 評核的文字意見及分數時，權責主管評核欄內還沒有「78張
15 志偉」的文字內容，張志偉寫這些內容是在我之後，我的評
16 分沒有受到張志偉的影響。評分標準有部門標準化，總公司
17 給我們的要求是每個部門平均是80分，這是一個參考，不是
18 絕對，各課在打的時候會決定統一的範圍，當年度部門主管
19 即廠長高佰文給我們課內評核是78到82分，平均就是80分，
20 該年度我們課內評分最差就是78分。張志偉收取回扣這件事情，
21 一開始是廠內有一些風聲，沒有印象是何時，我聽說到處
22 都有人在講，都當謠傳，確切知道是後來調查局進來搜索
23 時，好像是107年第4季時。我們打考績一般也是在第4季，
24 應該在11月左右。107年度上訴人的考績，公司最後決定70
25 分，並做輔導，我是接到公司通知要輔導上訴人才知道。公
26 司對上訴人有績效落後人員輔導計畫，即107年度績效落後
27 人員改善計畫表，上面所寫擬改善事項a. b. c.，是部門主管
28 即廠長要呈報的文件，改善事項由廠內各課課長提供該員工
29 的工作狀況供廠長參考，彙整成這個文件，a. 是要求他陪同
30 會同執行評鑑，他沒有做，是我提供給廠長高佰文的，b. c.
31 可能是其他單位的課長對這個員工在年度工作情形提出來的

01 事項，我擔任上訴人的直接主管，也有發現他有b.c.需改善
02 的情形，b.是上訴人會在辦公室大小聲議論一些行為，妨害
03 其他人工作，印象中他常會講副廠長張志偉在廠內的弊案，
04 比如他會在辦公室突然說有人要被抓去關了，但當時檢調已
05 經在調查中，張志偉還是副廠長，還沒有被停職，不宜在公
06 共場所議論此事，c.可能是其他課長對他的感覺，廠長才會
07 彙整在改善事項。108年我還是行政課課長，上訴人是管理
08 師，108年考核表上「工作效率及積極度待加強」等字是我
09 寫的，主管欄76分是我評的，這個年度在重油房地面和牆面
10 有鋪設環氧樹脂的工程，我交辦上訴人去發包，但是工作期
11 限到時上訴人沒有完成，上訴人跟我說無法承作，做了會失
12 敗，廠商無法保固施工，我只好委託另一位管理師王寶琳
13 做，最後工程順利完工，廠商也保固施工並使用到現在，所
14 以我覺得上訴人工作效率及積極度應該要加強。當時76分也
15 是我們單位最低的分數，我們被要求整個單位平均80分，至
16 於各單位要從70到90分、75到85分、還是78到82分，就看該
17 單位部門主管的共識或長官的想法，這個年度看起來是從76
18 分開始評分。這次評分時張志偉好像暫停職務，時間有點
19 久，我不太確定。107、108年我們單位最低分都是上訴人，
20 是看上訴人整年度的工作表現，如果剛好是評核起來最差
21 的，就會在考核的最下限。上訴人的考績，我只是初評，還
22 有後面層級的長官，即廠長、副總經理、總經理複評，再由
23 董事長總評，我的考核按照上訴人的工作情形應該要更低才
24 對，但因為各部門的均化情形，我已經打到被要求均化的下
25 限了，後續長官怎麼評分不會問我，應該都是看工作效率、
26 評核表上的內容，後續的主管都有權力打分數等語（本院卷
27 二第22至37頁）。

28 (7)另據證人即107年8月起至109年6月止之官田廠廠長高佰文於
29 本院證述：我到職時上訴人是擔任ISO專案經理，107年9月
30 上訴人改為行政課管理師。上訴人主要工作是ISO的管理、
31 機械備品的管理、廠內清潔及修繕工作。我當廠長會透過同

01 仁或親自督導，大致瞭解上訴人的工作狀況。107年考核
02 表，我評分78分，沒有書寫意見，是因為他的直屬長官即課
03 長的評語，我認為已經足夠，我就沒有再書寫意見。我們的
04 作法是每個部門自行評分，到我這裡我會做權重調整，78分
05 已經是最低分，意思是上訴人107年時是我們那個廠表現最
06 差的員工。107年考核表，就公司制度，如果有副廠長，他
07 就有評分權限，在胡有瑞評分78分後，需要交給張志偉再評
08 分一次，才會到我手上做廠長的評分。考核表上沒有副廠長
09 評分的欄位，是因為之前官田廠沒有副廠長，後來才增設，
10 所以表格沒有更改。有人檢舉張志偉收回扣的事情是在107
11 年打考績之前，107年張志偉評分前，應該就已經爆發其收
12 取回扣事情，應該當時大家都知道，但我當時不知道是不是
13 上訴人檢舉，我現在也不知道是誰檢舉張志偉收回扣。我個
14 人跟張志偉或上訴人，沒有私人過節，就事論事。107年我
15 打完考績後，後來上訴人考績變成70分，我是在績效落後人
16 員提報及改善辦法專案會議開完以後才知道的，我沒有參與
17 專案會議，是由總經理召集，副總經理以上參與，董事長得
18 列席。107年績效改善計畫是各課長提報，我跟他們討論後
19 由我彙整的，在打績效時公司就要我們提報我們這個部門2
20 至4位績效落後人員名單，改善事項是公司開完專案會議，
21 確實需要輔導的人員才會寫改善事項。這份提報理由，上訴
22 人在107年在ISO評鑑時不參與陪同老師執行現場評鑑，在執
23 行物料備品、採購發包作業時，他是課長，在他任內發生違
24 反誠信條款被記過；在工作場所態度不好，有喧譁的情形，
25 比如電廠搶修或歲修時大家都很認真，上訴人好像不關他的
26 事，上訴人時常在辦公室或會議室喧譁，或片面指摘長官或
27 其他人員，造成電廠管理上的困難，忽略電廠團結合作，影
28 響公司的士氣；被動配合上級任務指派，是指他對自己的工作
29 沒有主動積極，比如廠房清潔、修繕工作，都是被動配
30 合。108年考核表，廠長初評意見欄「太多負情緒，恐影響
31 廠內士氣，工作精神差」及評分76，是我所寫的，我考量到

01 108年上訴人對指派的工作執行不力，且常到現場跟其他同
02 仁說三道四，說「再努力也得不到公司的賞識」這種負面的
03 情緒，在辦公室及廠務會議都會喧譁，指摘主管或其他同
04 仁，造成全廠同仁的士氣低落，長官沒有辦法有效的管理，
05 所以我才會寫這句話，上訴人有指摘公司的副總，及指摘同
06 仁到公司去檢舉上訴人工作不好，有同仁來跟我反應。76分
07 是當年度全廠各部門提報的最低分數，表示上訴人在108年
08 是全廠表現最差的員工。108年考核時，已經沒有副廠長。1
09 08年績效改善計畫的提報理由也是我彙整各科室所提出來
10 的，第1、2點，執行鍋爐房的清潔，執行長官去督導時他沒
11 有完成，他的長官再指派其他人去完成，地板樹脂發包也沒
12 有順利完成，最後由其他同仁善後；第3點上訴人對自己廠
13 內的業務都不關心，對於廠內的人事謠言或作為都向同仁散
14 播，這些不實的人事造成人心的浮動，也對廠內造成負面的
15 影響；第4點他會對同仁冷言冷語，影響廠內的士氣，對入
16 廠的來賓說出不得體的話，影響公司的形象。針對各科室彙
17 整的內容，我都會跟各科室提報的課長詳細討論，瞭解上訴
18 人具體的工作狀況，我也有親自去查證，我會去現場看或聽
19 其他同仁的意見，我到現場看，有時課長指派的工作，上訴
20 人並沒有在現場，而是到其他辦公場所，上訴人工作執行不
21 力，我也有親自去現場瞭解，所以我相信課長提出的內容。
22 上訴人107年已經有被輔導，但沒有改善，108年繼續是落後
23 人員，107、108年上訴人都是我評的全廠最低分，也是全課
24 最低分，我是根據全廠員工個別表現程度來比較分數，至於
25 最後定案的分數，要經過副總。胡有瑞評完分後，我跟其他
26 的同仁比較後，我認同就是這個分數。上訴人107、108年的
27 評分是依照他在公司的表現，並未受到他106年底向公司及
28 調查局檢舉張志偉收回扣乙事影響。這兩年度最終考績評分
29 都是70分，是因為根據年終獎金考核辦法，考績須經過直屬
30 主管，再來廠長、副總、總經理來決定，如果是一級主管會
31 到董事長，公司還有績效落後人員提報及改善方案，如有經

特別提報的人員，曾經總經理主持的專案會議來決定最後的分數等語（本院卷二第37至49頁）。

(8)依上，證人即行政課長胡有瑞所證述其係依據上訴人於107、108年之工作表現及懲處情形而為該2年度之考績初評及評語；及證人即廠長高佰文所證述其係依其所查證、了解之上訴人工作表現，因而認同胡有瑞對上訴人上開2年度之初評分數而為相同評分，及為108年考核之評語，經核與前揭上訴人經被上訴人107年8月21日人評會懲處之決議內容，及被上訴人提出之107、108年績效改善計畫之落後人員提報名單及改善計畫表之記載均相符，應堪採信，足認上訴人107、108年考核表上之評語內容，均有客觀證據佐證，而非基於主管個人之好惡、偏見或刻板印象所為主觀恣意之評價。再依兩造不爭執事項(九)可知，被上訴人公司核發之電廠津貼，係由各廠長依個別員工之工作表現，在公司規定之發放區間範圍內初核，再送呈副總經理核定後發放，發放區間於102年1月至107年6月間為1,500元至4,500元，107年7月1日起為2,500元至7,500元。觀之依被上訴人所提出官田廠自104年7月至109年6月核定之電廠津貼金額資料（本院卷一第257至316頁），考核員工為38至43人之間，而上訴人所領取之電廠津貼從104年7月之3,150元，逐漸降至3,050元、2,700元、2,500元，於106年9月更降至1,800元，已接近當時全廠最低之1,500元（僅有2位），其後其每月所領取之電廠津貼亦都屬於全廠最低或接近墊底之金額，且於108年7月至109年6月均係領取當時核發區間最低之電廠津貼2,500元，可見其自104年7月至106年9月之工作表現確實每況愈下，其後亦未見改善，持續至109年6月間仍屬全廠工作表現最差之少數幾位員工，上開每月核定之電廠津貼金額足為上訴人長期工作表現之客觀佐證，益徵證人胡有瑞、高佰文所證述因上訴人107、108年之工作表現均為該部門及全廠最差而給予其考績分數為部門均化之最下限分數，確實符合前揭被上訴人公司之考核實施細則相關規定。

(9)至於張志偉雖有參與上訴人107年考核表之評分，但其評分已在胡有瑞初評之後，自無從影響胡有瑞之評分，且張志偉對上訴人之評分，亦與在其之前評分之胡有瑞，及在其之後評分之高佰文均相同，尚難認為係背於客觀事實而進行個人報復之評分；而依上訴人108年考核表，張志偉已未參與評分。復依兩造不爭執事項(三)所示，上訴人於106年10月27日向被上訴人公司具名檢舉張志偉，及於同年月30日向臺南市調處匿名檢舉張志偉後，檢察官係於107年12月4日始指揮臺南市調處執行搜索及訊問張志偉等人。則被上訴人雖於106年10月27日已知上訴人檢舉張志偉乙事，但就檢舉內容之真偽仍須進行內部調查始能加以確認。再依前揭證人胡有瑞所證述張志偉收取回扣乙事，一開始是廠內有一些風聲，確切知道是後來調查局進來搜索時等語；及證人高佰文所證述在107年打考績之前，公司內大家已知悉有人檢舉張志偉收回扣之事，但其不知何人檢舉等語。可見被上訴人公司內部針對檢舉事件進行調查時，並未透露檢舉人為上訴人。參以被上訴人行政部簽報「107年度績效表現落後人員」及「考績分數不列入標準化人員」專案會議決議及辦理情形之簽呈（原審調卷第211頁），其上所載簽辦日期為107年12月6日，及證人胡有瑞前揭證述公司打考績一般是在第4季即11月左右，可以推論107年考核表經其上各該主管評核之時間應介於107年11月至12月6日之間，且依張志偉遭搜索之時間為107年12月4日，其後續尚有3名主管在該考核表上評分，依作業時間，衡情張志偉所為評分應係在其遭搜索之前，而證人胡有瑞雖證稱上訴人常會講副廠長張志偉在廠內的弊案，比如會在辦公室突然說有人要被抓去關了等語（本院卷二第35頁），然僅憑此仍不能證明張志偉於107年考核表評分時已知上訴人即係向被上訴人公司及臺南市調處檢舉張志偉之人；且證人胡有瑞、高佰文均證述其等係依上訴人之工作表現而為考核，並未受張志偉遭人檢舉收受回扣乙事影響，自難認張志偉遭檢舉乙事對於上訴人之系爭評定有何影

響。

(10)上訴人於107年之考績由各主管評分依序為①行政課長胡有瑞、廠長高佰文初評：個人於部門分數78、部門均化分數78；②副總經理林樹森複評分數77；③總經理余廣勳核定分數75；④董事長議定成績70分。108年之考績由各主管評分依序為：①行政課長胡有瑞及廠長高佰文初評：個人於部門分數76、部門分數均化75.9；②副總經理林樹森複評分數70、均化後分數70；③總經理余廣勳核定分數70、均化後分數70；④董事長專案議定成績70分。審酌各該評分均係本於前揭被上訴人工作考核實施細則及各主管之職權，且因上訴人於此2年度之工作表現均為全廠最差，已如前述，是胡有瑞、高佰文雖已依該部門均化後之最下限為評分，後續主管認為仍不足以反應上訴人之工作表現，自有調整評分之權限，故系爭評分最終經議定為70分，被上訴人已經證明其正當性，尚難認有何權利濫用或任意評定之違法情事。

(11)依兩造不爭執事項(八)可知，上訴人曾於108年任職於被上訴人公司期間獲得108年度官田工業區勞工模範楷模獎牌一面，上訴人該次當選模範勞工，係由被上訴人公司官田廠全體員工投票，嗣經被上訴人公司推薦與官田工業區。惟依證人高佰文於本院證述：108年官田廠模範勞工，根據推薦辦法是主管以下由員工互選，不是由公司根據上訴人的表現提報，所以不牽涉上訴人在公司的表現，員工推舉出來我們就尊重，我不認同選舉的結果，我認為上訴人表現不好，不足以當模範勞工等語（本院卷二第45至46頁），核與台南市官田工業區廠商協進會於108年3月26日函請被上訴人公司推薦模範勞工時，行政課長胡有瑞於該函文之擬辦內容記載「1. 本廠…可推舉3名模範勞工。2. 依往年例，本廠將執行勞工推舉作業，預計4/10前推舉出名單，然後由模範勞工之直屬課長填寫推薦表格，陳核用印。（下略）」等語，並陳核廠長高佰文用印乙情相吻合（前審卷一第37頁），可見被上訴人公司係尊重官田廠全體員工投票結果而推薦上訴人為官田

工業區模範勞工，並非上訴人確實於108年度在該公司表現良好，自與上訴人108年度之考績無關，亦難據此認定系爭評定有何違法、不當之處。

2.系爭調職係基於被上訴人公司企業經營所必須，且無不當動機及目的，對上訴人之工資及其他勞動條件亦未作不利之變更，並無違反勞基法第10條之1規定：

- (1)依如附表所示被上訴人工作規則6.3前段規定「本公司因企業經營上所必須，得按勞動基準法及相關法令規定，調派員工之工作職務及工作地點，員工須遵從上級主管合理之調度指派。」。查上訴人於107年1月1日自主管職之行政課課長，經被上訴人調降為非主管職之專案經理；於107年10月1日再從專案經理經調降為管理師。上訴人經降調為非主管職之專案經理，雖係由時任官田廠廠長之張志偉於106年11月27日簽辦（前審卷一第205至206頁），惟後續係依序陳核副總經理、總經理、董事長而為最終決定；再者，依張志偉上開簽辦內容記載「官田廠行政課業務範圍包含物料總務採購會計。多年來，行政課長執行工作的態度被動消極，對於課內以及廠內各課橫向的聯繫，採推諉責任事不關己的負向姿態，行政課長管理意識、工作績效欠佳，影響組織效能。建請同意官田廠行政課長盧明遠職務調整為專案經理，薪資職等與加給不變。」等語，核與上訴人之106年度員工績效考核表之「廠長初評意見」之記載相符（同卷第209至210頁）。再參以前述被上訴人依員工個人工作表現所核定之電廠津貼金額資料所示，在官田廠考核員工38至43人間，上訴人自104年7月至106年9月之工作表現確實每況愈下，於106年9月所領取之電廠津貼已接近當時全廠最低，其後其每月所領取之電廠津貼亦都屬於全廠最低或接近墊底之金額，均未見改善，此情形持續至109年6月皆是如此，足認上訴人自106年底起之工作表現已降至全廠最低或接近墊底者，顯已不足以為其他員工之表率及領導者，與張志偉以前揭簽辦內容及考評意見所說明上訴人之工作情形吻合；何況，上訴人

於106年10月27日向被上訴人公司具名檢舉張志偉，及於同年月30日向臺南市調處匿名檢舉張志偉後，檢察官係於107年12月4日始指揮臺南市調處執行搜索及訊問張志偉等人，在張志偉遭搜索前被上訴人公司內雖已有張志偉收取廠商回扣之風聲，但被上訴人並未公開上訴人即為檢舉人乙事，亦無證據足認張志偉於107年11月至12月4日間為107年考核表評分時已知上訴人即為檢舉人，已如前述，因此，張志偉於106年11月27日提出上開簽辦時，更不可能已知上訴人為其檢舉人而對上訴人進行降職之報復。被上訴人主張其係基於企業經營之需要，而於107年1月1日將上訴人降調為非主管職之專案經理，應屬有據。

(2)至於上訴人於107年10月1日再從專案經理經被上訴人調降為管理師乙節，依前述被上訴人於107年間發現上訴人於103至106年間有物料、採購管理督導疏失，而於107年8月21日召開人事評議委員會，決議將上訴人記過處分；及上訴人於107年1至9月任職專案經理執行ISO9001評鑑時，不肯參與陪同老師執行現場評鑑作業，於該年度並有在辦公室喧譁議論主管、公司等行為，妨礙其他同仁辦公情緒，關心廠內謠言並於同仁間散播，造成人心浮動，對管理上形成負面影響等績效表現落後應予改善之情形，已如前述。則上訴人擔任專案經理顯亦有不適任之情形，被上訴人因而調整其職務為管理師，以利企業團隊運作，增進經營效率，應認亦有企業經營之必要性及調職合理性。依上，尚難認被上訴人所為系爭調職有何不當動機及目的。

(3)上訴人擔任行政課課長與專案經理之職等不變，有職務薪資異動通知單在卷可查（原審調卷第25頁）。又上訴人原擔任行政課課長之本薪為56,939元、伙食津貼1,800元、職務津貼8,000元；於107年1月1日調職為專案經理後，因被上訴人於107年度全面及考核調薪之故，其本薪為58,505元、伙食津貼2,400元、職務津貼8,000元；於107年10月1日調職為管理師後，僅取消職務津貼8,000元，其餘薪資結構不變，已

如前述。上訴人雖主張系爭調職對其薪資有不利變動，惟依被上訴人公司106年12月22日第10屆第4次董事會決議（本院卷二第367至370頁），該公司員工（不含董事長及總經理）薪資，自107年度本薪全面調升3%，伙食津貼自1,800元調升至2,400元，伙食津貼調增之600元應內含於全面性調薪3%之金額內。又依被上訴人所提出之薪資計算方式之說明（本院卷二第4、135至136頁），上訴人擔任專案經理時之本薪，為原來擔任行政課長時本薪56,939元，加計全面調薪1,108元（計算式： $56,939 \times 3\% - 600 = 1,108$ ），再加計考核調薪458元（參照原審調卷第261至263頁被上訴人員工敘薪辦法，係以106年考績為基準調薪），共計58,505元（計算式： $56,939 + 1,108 + 458 = 58,505$ 元）。而上訴人自107年1月起若仍擔任行政課長，其本薪之調整方式仍為原來本薪56,939元，加計全面調薪1,108元（計算式仍為： $56,939 \times 3\% - 600 = 1,108$ ，亦即無論上訴人擔任行政課長或專案經理，皆為調薪3%），再加計考核調薪458元（因係以上訴人106年度考績為基準調薪，調薪金額亦與上訴人擔任行政課長或專案經理無關），共計58,505元。而被上訴人公司自107年1月起伙食津貼全面自1,800元調整至2,400元，亦與上訴人擔任行政課長或專案經理無關。另上訴人擔任行政課長及專案經理時之職務津貼均為8,000元。上訴人亦認同被上訴人所為上開薪資計算方式之說明（同卷第148頁）。因此，被上訴人主張上訴人於107年1月1日若仍擔任行政課長時，其本薪、伙食津貼、職務津貼，均與其經調職為專案經理後所領取之本薪、伙食津貼、職務津貼相同，而無不利變動，應屬可採。至於上訴人於107年10月1日經調職管理師，係有正當理由，已如前述，且因其已非主管職，未再負責主管之業務，具體比較其調動後之業務內容已經減少，依如附表所示被上訴人員工敘薪辦法6.4規定「領有職務加給者，職務如經免除，則該加給同時取消。」，則被上訴人據以取消上訴人原擔任專案經理時領有之職務加給，此外，並未調整上訴人之其他

01 薪資結構，上訴人支領之薪資係與其職稱相應，亦未違反兩
02 造間系爭勞動契約之相關工作規則，自不得僅以上訴人工資
03 總額減少，即認被上訴人對上訴人之工資條件為不利益之變
04 更。

05 (4)綜上，系爭調職並無違反勞基法第10條之1規定及被上訴人
06 所訂工作規則、員工敘薪辦法等規定，則上訴人主張系爭調
07 職為違法，依兩造間工作契約、被上訴人員工敘薪辦法7.2
08 規定，請求回復上訴人為行政課課長職務，並無理由。

09 (三)上訴人請求被上訴人給付下列金額共計812,720元本息，為
10 無理由：

11 1.上訴人請求被上訴人給付107、108年度考績獎金266,020元
12 部分：

13 因上訴人系爭評定均為70分，依被上訴人員工獎金核發辦法
14 6.2.4.5規定（原審調卷第43頁），依被上訴人核發考績獎
15 金之公式：個人獎金＝〔（考績分數70－70）×薪給〕／〔Σ
16 全員（考核分數－70）×薪給〕×員工獎金」計算結果，上訴
17 人107、108年度績效獎金均為零，自無請求被上訴人給付10
18 7、108年考績獎金之權利，上訴人依民法第184條第1項後段
19 規定、兩造工作契約、被上訴人員工獎金核發辦法6.2.1.
20 4、6.2.4.3、6.2.4.5規定，請求被上訴人給付上開2年度之
21 考績獎金266,020元，為無理由。

22 2.上訴人請求被上訴人給付107、108年度員工分紅差額25萬元
23 部分：

24 依被上訴人員工獎金核發辦法第6.2.4.1條規定「員工獎金
25 以適用本辦法全員為核發對象，惟個人年度考績分數低於70
26 分（含）者，不予發給。」（原審調卷第42頁）。上訴人系
27 爭評定均為70分，依上開規定自不應發給107、108年員工獎
28 金，是上訴人依民法第184條第1項後段規定、兩造工作契
29 約、被上訴人員工酬勞分配辦法6.4.2.1、6.4.2.2規定，請
30 求被上訴人給付上開2年度之員工分紅差額25萬元，為無理
31 由。

01 3.上訴人請求被上訴人給付107年10月起至109年7月止之職務
02 加給176,000元部分：

03 依被上訴人員工敘薪辦法第6.4條規定（詳如前述），上訴
04 人因自107年10月1日起被調離主管職而擔任管理師，因而同
05 時取消主管職之職務加給每月8,000元，為合法調整。上訴
06 人依兩造工作契約、勞基法第22條第2項前段、民法第184條
07 第1項後段規定，請求被上訴人給付自107年10月起至109年7
08 月止之職務加給共176,000元，自無理由。

09 4.上訴人請求被上訴人給付自104年7月起至109年6月止短少之
10 電廠津貼共100,700元部分：

11 查被上訴人所核發之電廠津貼並非固定薪資，而係由各廠長
12 依個別員工之工作表現，在公司規定之發放區間範圍內初
13 核，再送呈副總經理核定後發放，發放區間於102年1月至10
14 7年6月間為1,500元至4,500元，107年7月1日起為2,500元至
15 7,500元，已如前述。至於兩造不爭執事項(十)所示被上訴人
16 官田廠107年7月廠務會議紀錄內容，所稱「官田廠運轉津貼
17 於7月份起由3,000元調升為5,000元」，僅為上述發放區間
18 之平均值，並非每位員工應得金額甚明。又被上訴人之電廠
19 津貼係於核定後次月發放，此觀上訴人107年7、8月薪資表
20 所列電廠津貼分別為1,800、3,000元（原審調卷第49至50
21 頁），而被上訴人官田廠107年6、7、8月核定之上訴人電廠
22 津貼則分別為1,800、3,000、3,000元（本院卷一第292至29
23 4頁），即可證明。則依上訴人所提出其自107年7月至109年
24 6月之薪資表（原審調卷第49至72頁），及被上訴人所提出
25 官田廠104年7至109年6月核定之上訴人電廠津貼資料（本院
26 卷一第257至316頁）互核結果，被上訴人主張其自104年7月
27 至107年7月，給付上訴人104年6月至107年6月之電廠津貼每
28 月1,800元，合於當時電廠津貼給付範圍為1,500元至4,500
29 元區間之規定；自107年8月至109年6月間給付上訴人107年7
30 月至109年5月之電廠津貼為每月2,500至3,000元不等，亦合
31 於當時電廠津貼給付範圍為2,500元至7,500元區間之規定，

均無短缺，應屬可採。上訴人依兩造工作契約、被上訴人官田廠107年7月廠務會議紀錄，請求被上訴人給付自104年7月起至109年6月止短缺之電廠津貼共100,700元，顯無理由。

5.上訴人請求被上訴人給付精神慰撫金2萬元部分：

上訴人因工作績效落後，不適任原職，被上訴人基於企業經營考量而為系爭調職，並自107年10月起取消上訴人之職務加給，均不構成故意或過失侵害上訴人名譽之行為，則上訴人依民法第18條第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付精神慰撫金，亦無理由。

五、綜上所述，系爭評定及系爭調職均無違法、不當，且被上訴人並無短發考績獎金、員工分紅差額、職務加給、電廠津貼予上訴人之情事，亦無故意或過失侵害上訴人名譽之行為，則上訴人依兩造間工作契約、被上訴人員工敘薪辦法7.2規定，請求回復上訴人為行政課課長職務；及(一)依民法第184條第1項後段規定、兩造工作契約、被上訴人員工獎金核發辦法6.2.1.4、6.2.4.3、6.2.4.5規定，請求被上訴人給付考績獎金266,020元；(二)依民法第184條第1項後段規定、兩造工作契約、被上訴人員工酬勞分配辦法6.4.2.1、6.4.2.2規定，請求被上訴人給付員工分紅差額25萬元；(三)依兩造工作契約、勞基法第22條第2項前段、民法第184條第1項後段規定，請求被上訴人給付職務加給176,000元；(四)依兩造工作契約、被上訴人官田廠107年7月廠務會議紀錄，請求被上訴人給付短缺之電廠津貼100,700元；(五)依民法第18條第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人給付精神慰撫金2萬元，共計812,720元本息，均非屬正當，不應准許。從而，原審所為上訴人上開請求敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，均無不當，上訴論旨指摘原判決關於上開不利己部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴人之上訴，為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中華民國 114 年 1 月 8 日
勞動法庭 審判長法官 張季芬

法官 謝濰仲

法官 王雅苑

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴，發回更審後為訴之變更（追加、擴張）部分應一併繳納上訴裁判費。（若僅就財產權部分因未逾新臺幣150萬元，不得單獨上訴。）

被上訴人不得上訴。

中華民國 114 年 1 月 8 日

書記官 翁心欣

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第

01 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

02 附表：

03	被上訴人公司各規定內容		
工作考核實施細則	6.2.4.1	工作考核由直接主管初評、上位主管複評為原則。	
	6.2.6.1	工作考核滿分為100分，年度考績並以各部門員工平均分數80分為原則進行部門間標準化，惟考核原始分數未達70分者不列入標準化。	
	6.2.6.3	標準化後個別分數經核定調整者，以核定之分數為考績分數，不影響原列入標準化其他人員分數。	
員工獎金核發辦法	6.2.4.1	員工獎金以適用本辦法全員為核發對象，惟個人年度考績分數低於70分（含）者，不予發給。	
工作規則	6.3前段	本公司因企業經營上所必須，得按勞動基準法及相關法令規定，調派員工之工作職務及工作地點，員工須遵從上級主管合理之調度指派。	
員工敘薪辦法	6.4	領有職務加給者，職務如經免除，則該加給同時取消。	
獎懲辦法	6.3.2.4	有下列情形之一者，應予記大功並發給1至3萬元之獎金檢舉不法，使公司發現及糾正重大弊端者。	
員工酬勞分配辦法	6.4.1	可分配員工酬勞之半數按職等及職務因素分配，餘半數按考績因素分配；職等及職務因素採計點數另列如附表，考績因素按同年度績效獎	

		金（不含經營獎金）核發金額為權值分配員工酬勞。
	6.4.2	依前項採計基準計算員工酬勞分配，計算方式如下：個別員工酬勞分配為下列2項合計：
	6.4.2.1	$\left[\frac{\text{（個人職等點數} + \text{職務點數）}}{\text{（全體員工職等及職務總點數）}} \right] \times \text{可分配員工酬勞} 50\%$
	6.4.2.2	$\left(\frac{\text{個人考績因素權值}}{\text{全體員工考績因素權值}} \right) \times \text{可分配員工酬勞} 50\%$