

裁判字號：臺灣新北地方法院 103 年簡字第 56 號判決

裁判日期：民國 103 年 08 月 21 日

裁判案由：勞動基準法

臺灣新北地方法院行政訴訟判決
103年度簡字第56號
103年7月31日辯論終結

原 告 匯豐商業銀行股份有限公司

法定代理人 瑞杰揚

訴訟代理人 柏有為律師

訴訟代理人 馮彥婷律師

被 告 新北市政府

代 表 人 朱立倫

訴訟代理人 陳均銘

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部（改制前為行政院勞工委員會）102年8月29日勞訴字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，經本院辯論終結，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件係因原告不服被告民國(下同) 101年3月7日北府勞資字第0000000000號限期給付處分，前於 102年10月30日向本院行政訴訟庭提起本件撤銷訴訟，然經本院認：(1) 系爭上開所命「限期給付」之行政處分，具有強制性，不僅足使受處分人之雇主就工資之給付，於勞動契約之給付關係，產生無從選擇之自由，進而受處分人如違反限期給付工資之命令，依同法第79條第1項之規定處新台幣2萬元以上30萬元以下之罰鍰，更得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期改善，屆期未改善者，應按次處罰，足見上開限期給付工資之命令(處分)並非輕微，顯非該行政訴訟法第229條第2項第 4款所列「告誡、警告、記點、記次或其他相類之輕微處分」。(2)且就該被告機關依勞動基準法第27條之規定，所發令原告應按期給付勞工工資之命令(處分)，雖上開處分所命給付予訴外人即員工陳聖薇之工資為新台幣為6萬7410元(見本院卷第118頁之原處分)，然就上開限期給付工資之命令，就被告機關與原告(即雇主間)，並非在形成渠二者間何公法上之財產關係，其處分所產生之規制性，乃如上(1)所述。為此，本院前乃以 102年度簡字第141號裁定移轉予臺北高等行政法院管轄確定。惟嗣經臺北高等行政法院認系爭限期給付之行政處分，僅係限期命原告給付工資67,410元，而逕以此工資金額在40萬元以下，認應屬適用簡

易訴訟程序之事件，而由該院以 102年度訴字第1919號裁定移送本院行政訴訟庭管轄，此有上開本院102年度簡字第141號裁定書、臺北高等行政法院102年度訴字第1919號裁定書在卷可佐，而兩造就該裁定亦未聲明不服，復已於103年5月29日到庭就本件適用簡易訴訟程序為辯論，為兩造表示無意見，並為本案之言詞辯論在案（見本院卷第20頁至第20頁背面），從而本件依法乃為簡易訴訟程序審判，核先指明。

二、事實概要：緣原告係從事銀行業，為適用勞動基準法之行業。案經被告機關發現原告所僱員工陳聖薇(以下簡稱陳君)原擔任業務開發副總裁，薪資為新臺幣(下同) 141,010元，原告卻未經陳聖薇同意即自 101年2月1日起調動其職務為電話行銷襄理，薪資為73,600元，積欠陳聖薇101年2月份薪資計67,410元，被告機關乃依該勞動基準法第27條之規定，以原告有不按期給付工資，而於101年3月7日以北府勞資字第0000000000號函限令原告於文到7日內逕為給付(下稱原處分)。原告不服原處分，提起訴願復遭駁回，遂提起本件行政訴訟，訴請撤銷原處分及訴願決定。

三、本件原告主張：

(一)程序部分：

- 1.按法人、中央及地方機關、非法人之團體，應由其代表人或管理人為訴訟行為，行政訴訟法第 27條第2項定有明文。次按「董事就法人一切事務，對外代表法人。除章程另有規定外，各董事均得代表法人。」民法第 27條第2項亦有規定。查瑞杰揚為原告公司之現任董事長，為原告公司負責人，自得以原告法定代理人之地位提起本訴，合先敘明。
- 2.次按人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向高等行政法院提起撤銷訴訟，行政訴訟法第 4條第1項定有明文。再按第 4條及第5條訴訟之提起，應於訴願決定書送達後 2個月之不變期間為之，同法第106條第1項前段亦有明文規定。查被告以原告調動陳君之行為違反勞基法第27條、調動五原則之規定，於101年3月 7日以原處分限令原告給付陳君薪資6萬7,401元，原告不服並依法提起訴願，於102年 9月1日收受訴願決定書駁回訴願，今依法提起本件行政訴訟，尚未逾2個月之法定期間，附此敘明。

(二)實體部份：

- 1.陳君自97年起即長期績效表現不佳、工作態度低落，且經原告公司多次輔導仍拒不改善，原告公司依據工作規則所為之降調、減薪絕非無因，合先敘明：
 - (1)陳君歷任職務、工作內容說明及直屬主管給予之評價(如狀附表一所載)：
 - ①查陳君自95年9月1日起進入原告公司人力資源處服務，嗣於97年4月3日自行申請轉職至個人金融處業務開發部，負責開

發大型企業並拜訪人資單位或財務單位，以徵求企業同意使用原告公司Direct帳戶做為員工薪資轉帳帳戶。

- ②98年1月1日起，因原告公司考量前揭薪資轉帳業務成長有限，故調整經營策略後，調整陳君之工作內容：原告仍隸屬於同部門，惟改負責開發原告公司大型企業客戶內之薪資帳戶使用人推廣理財帳戶（包括Premier, Advance及Direct三種帳戶）之開立及使用，其主要工作為協調安排原告公司內部之客戶開發團隊，以分赴大型企業舉辦上開個人理財帳戶產品之說明會。
 - ③迨至99年7月1日起至100年2月28日止，原告公司內部進行組織功能及業務內容之重整，將前述開發大型企業員工理財帳戶之業務直接轉由客戶開發團隊負責執行，陳君部門之原有團隊解散、成員亦轉任至其他部門，僅陳君無意接任他職並執意執行原來工作。原告公司於考量其意願及身體狀況後，賦予陳君較為簡易之電話行銷開發業務，改變其工作內容為與客戶關係經理合作，以電話開發被告大型企業客戶內之員工開立三種理財帳戶，爭取於企業辦公場所內舉辦產品說明會，協調支援客戶開發團隊舉辦說明會。
 - ④然因陳君在上開工作上實有諸多不適任之情形，原告公司於100年3月起再調整原告工作內容，以電話行銷方式接觸已使用原告公司信用卡之優質客戶，並鼓勵客戶開立使用上開三種理財帳戶。
 - ⑤詎陳君常年績效表現不佳，自97年起之績效即遭評定為「4，Inconsistent」，意即「績效不穩定、績效和行為有時未能達到期望、表現低於同儕與競爭市場」，於原告公司視其狀況持續調整其工作內容後，仍未見任何改善，且未通過績效改善計畫之三階段輔導（詳後述），因而於101年2月1日起降調為「信用卡電話行銷襄理」，工作內容亦調整為電話行銷推廣信用卡業務。
- (2)原告工作績效不彰、對歷任主管提出之績效改善計畫又拒不配合，顯然無意改善其持續低落之工作表現：
- ①原告公司之內部規定，對於工作表現不佳之員工，除給予諮詢及口頭警告外，即應開始進行績效改善計畫(Performance Improvement Plan簡稱為「PIP」)，以期經由主管之密切溝通與協助、提供員工所需之資源及輔導，漸次改善工作表現。
 - ②惟自98年時起，陳君對於其主管提出之績效改善計畫，皆不願配合執行改善，並故意以先拒絕設定目標、復拒絕在績效改善計畫及評估結果上簽認，以製造其未參與該績效改善計畫擬定之假象，進而於事實上未達到改善目標時，全盤否認該計畫及評估結果，分述其歷年行徑如下：
 - A. 98年2月：(a)拒絕在績效考核系統上確認97年績效考核評等。(b)於主管五度與其討論98年度績效目標後，仍拒絕確認，主管不得已先行草擬績效目標供其參考後，其仍藉詞推託

要求主管與其「坐下討論」年度目標，並以無法學會績效考核系統為理由(原文"…I need to seat down and discuss theKPI with you again. I won't be able to learn how todo the GPM system and put in the unverified KPIs forGPM today.)，拒絕於時限內在考核系統上設定98年度工作目標。

B. 99年2月：(a)仍然拒絕在績效考核系統上確認98年績效考核評等。(b)主管三度與其討論99年工作目標後，其仍要求主管與其「坐下討論」年度目標，(原文"…we need to sit down todiscuss the goals for year 2010…."，主管回復：「我已經把紙本的文件提供給你-因為你信中要求如果你沒有看到我的書面不知道如何寫。如果你的問題還是在於如何設定目標，到目前為止我們已經討論過三次了。」(原文：I've provided the hard copy of my document for you just now - as you requested in your mail that you don't know how to write if you don't see my document If your question is still on target setting which we havealready discussed 3 times so far」，並仍然拒絕在考核系統上設定99年度工作目標。

C. 100年2月：(a) 再次拒絕在績效考核系統上確認99年績效考核評等。(b) 主管提供目標項目請其設定100年之績效目標時，其回復「我對新工作確實不清楚，我真的需要老板之協助去指導我，請老板抽出時間和我面對面談一下…」，主管鼓勵其主動提出績效目標，回復以：「在我們討論之前，我建議您採取主動，自己先擬定績效目標，您夠資深而我也確信設定績效目標是副總裁職位者的一項基本職能，在你提出你草擬的績效目標後，我將支援你去完成最後的程序…」(原文:Befor ewe discuss, I'd like to suggest you to take theinitiative in making the draft KPI first by yourself, you are senior enough and I assumed such basicskill is one of the fundamental capability for VPposition, after your provide your draft KPI, I willsupport you to complete the final process.")。

(3)謹將陳君歷次績效改善計畫之執行狀況說明如下：

A. 99年2月：99年第一階段績效改善計畫執行期中，因原告未能提出完整之提案，經主管提醒後，原告竟通知人力資源處同仁，宣稱因其為工會成員遭就業歧視等語，並以「HR真的不處理，就會走向外部」等語相脅。嗣於主管公布業務作業流程時，其再次宣稱受有歧視，意在模糊其應該改善之缺失，期間並有經參與績效改善計畫討論會議之人力資源處同仁發函澄清。而依其一貫不配合之作法，自該績效改善計畫擬定至原告未達改善目標後之結果評估，原告皆拒絕簽認。

B. 100年10月至12月：100年三階段績效改善計畫因原告當時之績效表現已連續五個月 (100年4月至8月)無法達到標準，並

數度宣稱績效目標太高以規避其應負之責任，又未提出建設性之意見，其主管遂將目標調降為原工作績效目標之50%、60%、70%、80%，作為績效改善計畫之逐月（9至12月）目標號，以協助其漸次完成改善，原告雖當場同意，嗣後仍堅稱績效目標過高；主管雖以再原設定之目標之60%作為標準，原告仍拒絕在績效改善計畫上簽認。嗣後原告不僅各階段之績效改善計畫均失敗，亦仍拒絕在相關計畫上簽認其結果。

2.101年2月1日原告依工作規則7.4「工作表現不佳之處理」將陳君降職為「信用卡電話行銷襄理」，係本於雇主之裁量權所為之懲處，適法有據：

(1)原告基於僱主企業之領導、組織權，依勞基法第70條第6、7款之規定，本得於工作規則中訂定獎懲及解僱事項，為勞資雙方所遵循；於員工違反規工作規則時，原告復得本於雇主之裁量權，依工作規則施以警告、申誡、減薪、降職及停職等懲處，員工亦有接受該制裁之義務：

①按「只要工作規則未違反法令之強制或禁止規定或其它有關該事業適用團體協約規定，工作規則即係勞資雙方權利義務之來源，而須為勞資雙方所遵循。又依勞動基準法第70條第6、7款規定既允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁。」、「就勞資雙方間之勞工契約，契約應內涵具有人格、經濟上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，且勞動是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。如符合勞動關係之特性者，無論雇主係以私人、公司或其他事業之型態而存在，應在所不問，雇主基於其勞動契約自得對於違反工作規則之勞工依情節予以適當之懲處。」此有台灣高等法院89年度勞上字第39號判決要旨闡明甚詳、台灣高等法院98年度勞上易字第20號判決要旨闡明甚詳。是以，依前揭高等法院實務見解，原告基於僱主企業之領導，依勞基法第70條第6、7款之規定，本得於工作規則中訂定獎懲及解僱事項，為為勞資雙方所遵循。

②按「績效考核，係指雇主對於員工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對其具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解其將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環，員工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核規定之裁量權，尚非民事法院所得介入審查。」（見台灣高等法院96年度勞上更(一)字第14號判決參照）、「勞動基準法第70條第6、7款規定中，其之所以允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，係雇主基於企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟為免雇主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主得予以解僱之懲戒處分，至於違

反情節較輕微者，雇主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，只要其裁量權未違反同法第71條之限制(法令之強制或禁止規定或團體協約)，且遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則，應屬有效(台灣台北地方法院99年度勞簡上字第10號判決意旨參照)。是以，原告得本於雇主之裁量權，在未濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、符合相當性原則及比例原則之情況下，依工作規則所定之獎懲及解僱事項，對違反工作規則之員工，依違反之情節施以警告、申誡、減薪、降職及停職等懲處。

(2)原告公司工作規則第7.4「工作表現不佳之處理」已明訂員工績效表現不佳之懲處方式，即陳君於訂定勞動契約時，已同意於工作表現不佳時，原告得依工作規則對其進行降職、調職或是解聘之懲處：

①按原告公司工作規則第7.4「工作表現不佳之處理」第7.4.1之「處理原則及方式」規定：「當主管認為員工的實際表現與預期之績效有明顯差距時，就須考慮採取績效改善行動。處理之前，可先徵詢人力資源處之意見。」、「所有改善過程都須紀錄，包括改善時間表」、「在適時的給予教育訓練、指導及鼓勵後，若持續未達標準，則員工可能被列進一步的觀察、降職或解僱。」、第7.4.2「處理步驟」則規定：「步驟一：諮詢-口頭警告、以相關數據明確指出績效低於標準的部分，訂定績效改善計畫，清楚的涵蓋應有之標準及行為，及相關之教育訓練及觀察」、「步驟二：書面警告、績效不彰的證明、追蹤績效改善計畫之成效、針對績效改善計畫做適度調整、說明若績效持續未有明顯改善，接下來可能的懲處步驟」、「步驟三：最終警告、已改善的部份及進步不足的部分、告知員工已進入最後改善期限，期間內會持續觀察員工之表現、告知員工若未再進一步改善，將可能面臨解除聘僱合約之結果」及「步驟四：進一步之處理方式員工在經過最後的改善期限，而依然無法到所擔任職務之應有表現時，就必須接受適當的懲處，例如：降職或調職甚至解除聘僱關係。」，此為兩造所不爭。

②又前開工作規則之內容並無違反法律規定或團體協商，當然成為僱傭契約內容之一部。是以，陳君於訂定勞動契約時，已同意原告於陳君工作表現不佳，並經過最後的改善期限，仍無法達到所擔任職務之應有表現時，得對其進行降職、調職或是解聘之懲處。

③97年4月陳君自請轉任業務部門職務起，工作績效持續不佳，原告均依工作規則之步驟逐一且適法處理，同時與陳君一一確認後留下相關紀錄，最終因陳君之工作表現持續無法達到原告公司之要求，原告不得不決定於101年2月1日給予降職處分，已如前述。陳君上開無法勝任職務之情形，實已符合勞動基準法第11條第1項第5款之規定，原告原得終止勞動

契約。惟原告公司仍遵守解雇最後手段性原則，雖陳君無合格之各項業務人員證照致無法擔任相關同職級之其他工作職缺，惟原告公司仍以工作性質與陳君原工作性質相近、且無需證照資格之職級較低職缺提供其轉任。此亦符合原告公司工作規則中「工作表現不佳之處理」相關規定。

3. 查原告於102年 2月1日對陳君所為「降職」至「信用卡電話行銷襄理」之懲處，為企業合理營運上所考慮之必要措施，依最高法院實務見解，原告並無權利濫用、違反誠信原則之情事，適法有據：

(1) 按「判斷雇主之調職命令有無權利濫用之情事，除注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的外，尚應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量。而基於尊重企業經營自主權，於調職之人選為企業合理營運上所考慮之必要措施時，可視為調職人選具有妥當性」最高法院95年度台上字第143號判決闡明甚詳。依前開實務見解，基於尊重企業經營自主權，於調職之人選為企業合理營運上所考慮之必要措施時，該調職處分即具有妥當性，自不構成權利濫用。

(2) 查陳君自 97年4月起工作態度及績效表現持續不佳，顯有不適任之情形，經原告提供各式協助及輔導，陳君均拒不改善，原告僅得於101年2月1日依工作規則第7.4條對陳君為「降職」之懲處時，考量陳君欠缺金融業務人員所需之「信託業務人員」基本證照，無法執行相關業務，惟其曾於全公司員工推薦信用卡競賽活動中取得佳績，且自97年起即開始行銷各式金融商品，對於各種金融商品之內容、行銷之方式均已熟悉，更於100年3月起即開始電話開發之工作，顯應具備足夠行銷金融商品之技術與經驗，依據前開法院實務見解，此屬原告基於雇主合法考核權之行使，為企業合理營運上所考慮之必要措施，將其降調為較簡易且無須證照之「信用卡電話行銷襄理」一職，自屬妥適該降職處分，符合平等待遇原則、相當性原則及比例原則，並無違反誠信原則，亦無權利濫用等情事，適法有據。

4. 原告公司為陳君之雇主，本依工作規則所定考核之裁量權，101年2月依據工作規則予陳君降職減薪之懲處，屬人員管理制度之一環，與勞動基準法第70條、第71條及調職五原則之規定無違：

(1) 按「績效考核，係指雇主對於員工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對其具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解其將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環，員工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核規定之裁量權，尚非民事法院所得介入審查。」（台灣高等法院96年度勞上更(一)字第14號判決參照）。次按「按工作規則之產生，係由於近代企業分工日益精細、經營規模日益龐

大，而勞工亦日眾，雇主與個別勞動者一一約定、談判、締結勞動條件誠屬不便，為了統一規範所有勞動者之行為，提供一可供遵循之準則，以維護企業整體之紀律，遂以工作規則將各種多樣的勞動條件予以整理、統一，學說及實務上對工作規則之法律性質雖無定見，惟只要工作規則未違反法令之強制或禁止規定或其它有關該事業適用團體協約規定，工作規則即係勞資雙方權利義務之來源，而須為勞資雙方所遵循。又依勞動基準法第70條第6、7款規定既允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於僱主企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁。」（台灣高等法院89年度勞上字第39號判決要旨參照）。再按「勞動基準法第70條第6、7款規定中，其之所以允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，係僱主基於企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟為免僱主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，僱主得予以解僱之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，僱主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，只要其裁量權未違反同法第71條之限制(法令之強制或禁止規定或團體協約)，且遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則，應屬有效（台灣台北地方法院99年度勞簡上字第10號判決意旨參照），末按「就勞資雙方間之勞工契約，契約應內涵具有人格、經濟上從屬性，即受僱人在僱主企業組織內，服從僱主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，且勞動是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。如符合勞動關係之特性者，無論僱主係以私人、公司或其他事業之型態而存在，應在所不問，僱主基於其勞動契約自得對於違反工作規則之勞工依情節予以適當之懲處，惟僱主之懲戒權並非漫無限制而仍為勞動契約條件之一，應受勞動基準法之拘束，若欲進行懲戒性解僱，涉及剝奪勞工既有工作權之問題，其成就條件應從嚴解釋，否則即應認其解僱不符勞動基準法規定。」（台灣高等法院98年度勞上易字第20號判決要旨參照），綜合上開實務見解，僱主若非行使懲戒性解僱，基於僱主企業之領導、組織權，本得對於勞動者之行為加以考核、制裁，在未濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、符合相當性原則及比例原則，自得對於表現不佳之勞工，進行一定之懲處，合先說明。

- (2)按「僱主調動勞工工作，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。」最高法院98年度台上字第600號判決要旨闡明甚詳(原證18號)。上開降調之處分自000年0月0日生效後，原告之職務內容因而變更，基於「同工同酬」原則，其薪資業依同工作性質人員之結構進行調整，陳君所受領之薪資自亦隨同變動，與前開

實務見解顯無不符。

- (3)查陳君自97年4月起工作態度及績效表現持續不佳，顯有不適任之情形，經原告提供各式協助及輔導，陳君均拒不改善，原告僅得於101年2月1日給予降職處分，依據前開法院實務見解，原告之作法符合雇主裁量權之行使，更無權利濫用，亦符合平等待遇原則、相當性原則及比例原則，顯屬適法有據。被告及訴願機關對此懲處之背景不察，逕以降薪前後之薪資差異認定原告短付薪資違反勞動基準法，自有違誤。
- (4)被告雖援引內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋之調職五原則為原處分之依據，惟此均係針對一般職務調動之實務見解，與本件涉及雇主懲戒權行使迥然不同，自不得任意比附，尚請鈞院明察。苟依被告之邏輯，雇主對於員工績效表現不佳而給予降職懲處處分，仍應遵守五原則中之「勞工薪資未作不利之變更」之限制，則勞動基準法第70條第6款 准許雇主於工作規則中制定獎懲之規定，不啻形同虛設，而降職後仍需維持原有薪資，對於相同職務之其他勞工而言，豈非違反勞工法上平等待遇原則？何況工作付出與對價，有其正比關係，陳君降調前係副總裁，工作內容為以電話行銷方式開發已使用訴願人信用卡之優質客戶開設理財帳戶，嗣因績效表現不佳降調為襄理，改為負責推廣信用卡電話行銷業務，兩工作對於訴願人之貢獻、陳君於訴願人公司之職級、陳君所負擔之業績壓力均有不同，則陳君因擔任較低職務、工作負荷較輕而獲得較少之薪資，難謂其勞動條件有所變更或不利益。被告未考量原告係依工作規則對陳君為降職核薪之懲處，而逕依一般職務調動之觀念援引政部74年調職五原則認定原告101年2月之降調行為違反勞動基準法第27條，實屬率斷。

5.查原告於102年2月1日依工作規則7.4「工作表現不佳之處理」對陳君所為「降職」之懲處，既為雇主懲戒權之行使，自無「調動五原則」之適用：

- (1)按「勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞動基準法施行細則第7條第1款固有明定，惟本件金石公司既係行使懲戒權而將上訴人調職，核非以經營上所必需為原因，自無內政部74年9月5日74台內勞字第328433號函示之『調動五原則』之適用。」台灣高等法院92年度勞上易字第45號民事確定判決闡明甚詳。依前開實務見解，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。
- (2)查102年2月1日原告依工作規則7.4「工作表現不佳之處理」對陳君所為「降職」之懲處，既為懲戒權之行使，自應有一定懲罰之效果，雖可能同時產生員工職務調動之結果，惟與一般調職處分顯有不同，此為陳君於訂定勞動契約時所同意，依實務見解亦無內政部「調動五原則」之適用。

(3)被告雖援引內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋之調職五原則為原處分之依據，惟此均係針對一般職務調動之實務見解，與本件涉及雇主懲戒權行使迥然不同，自不得任意比附。又苟依被告之邏輯，雇主對於員工績效表現不佳而給予降職懲處處分，仍應遵守五原則中之「勞工薪資未作不利之變更」之限制，則勞動基準法第70條第6款准許雇主於工作規則中制定獎懲之規定，不啻形同虛設，而降職後仍需維持原有薪資，對於相同職務之其他勞工而言，豈非違反勞工法上平等待遇原則。被告未考量原告係依工作規則對陳君為降職核薪之懲處，而逕依一般職務調動之觀念援引政部74年調職五原則認定原告101年2月之降調行為違反勞動基準法第27條，實屬率斷。

6.退萬步言，縱以「調動五原則」為審酌標準，101年2月原告依據工作規則予陳君「降職」至「信用卡電話行銷襄理」之懲處，亦與前揭原則相符，核無不當：

(1)內政部於74年9月5日乃發布(74)臺內勞字第328433號函：「如雇主確有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工之薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後工作及原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」，此即所謂「調動五原則」。

(2)原告於102年2月1日依工作規則7.4「工作表現不佳之處理」對陳君所為「降職」之懲處，將陳君由「業務開發部副總裁」調任至「信用卡電話行銷襄理」一職，係符合工作規則所為之懲處，亦為企業經營上所必須，已如前述，茲不贅述。

(3)查陳君由「業務開發部副總裁」調至「信用卡電話行銷襄理」一職後，因職等較低、工作負荷較輕而獲得較少之薪資，基於「同工同酬」原則，依最高法院實務見解，其勞動條件非有不利益之變更。

①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，其受領之工資當有所不同，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號判決闡明甚詳。上開降調之處分自000年 0月0日生效後，原告之職務內容因而由「業務開發部副總裁」變更至「信用卡電話行銷襄理」，基於「同工同酬」原則，其薪資業依同工作性質人員之結構進行調整，陳君所受領之薪資自亦隨同變動，與前開實務見解顯無不符。

②況工作付出與對價，有其正比關係，陳君降調前係副總裁，工作內容為以電話行銷方式開發已使用訴願人信用卡之優質客戶開設理財帳戶，嗣因績效表現不佳降調為襄理，改為負責推廣信用卡電話行銷業務，兩工作對於原告之貢獻、職級、所負擔之業績壓力均有不同，則陳君因擔任較低職務、工作負荷較輕而獲得較少之薪資，難謂其勞動條件有所變更或

不利益。

- ③又原告公司顧及陳君之生活所需，仍以相同之職位、相同工作內容員工之最高月薪核薪，並提供保障獎金。被告及訴願機關對此懲處之背景不察，主張陳君所得薪資報酬較原職務為低，逕以降薪前後之薪資差異認定原告短付薪資違反勞動基準法，卻未將相對簡化之工作內容及職責提出並列入比較，自有違誤。

7.「信用卡電話行銷襄理」一職，為陳君所具有之體能、技術及經驗所能勝任：

- (1)101年2月1日原告依工作規則第7.4條對陳君為「降職」之懲處時，考量陳君欠缺金融業務人員所需之「信託業務人員」基本證照，無法執行相關業務，惟其曾於全公司員工推薦信用卡競賽活動中取得佳績，且自97年起即開始行銷各式金融商品，對於各種金融商品之內容、行銷之方式均已熟悉，更於100年3月起即開始電話開發之工作，顯應具備足夠行銷金融商品之技術與經驗，原告基於雇主合法考核權之行使，為企業合理營運上所考慮之必要措施，將其降調為較簡易且無須證照之「信用卡電話行銷襄理」一職，自屬妥適該降職處分。

- (2)是以，102年 2月1日依工作規則7.4「工作表現不佳之處理」對陳君所為「降職」之懲處，不僅符合宗握規則之規定，為原告企業經營上所必須，因職務內容調整而未就陳君之勞動條件有不利益之變更，又該職務為陳君體能及技術上可以勝任，工作地點亦無變動，縱以「調動五原則」為審酌標準，該次調動亦與前揭原則並無不符，原告謹整理如附表二俾利鈞院卓參。

8.按勞基法第27條所稱「雇主不按期給付工資，主管機關得限期令其給付」者，係指雇主對於應付工資有所積欠或短付者而言，本件如前所述，陳君因績效考核不佳遭降職減薪處分既屬有據，原告對於其應得之薪資亦已於101年3月6日全額給付，自無積欠或短付之情事。

9.末查102年2月原告將陳君降職懲處一事，亦經行政院勞工委員會不當勞動行為委員會及向民事法院認定並無違法之情事：

- (1)末查陳君針對101年2月遭原告降調懲處一事，除向被告主張原告積欠其薪資外，另以原告之調職行為構成工會法第35條第1項第1款對工會幹部不利益待遇，依同條第 2項應屬無效，而向行政院勞工委員會不當勞動行為委員會申請裁決，經該委員會於 101年6月15日作成勞裁(101)字第12號決定書在案，該決定書對於陳君主張不當調動部分，認為「有關之績效改善計劃、調動處分的原因事由，相對人(即原告)亦已盡釋明之義務。」、「申請人(即陳君)並未能建立其調動職務之不利益待遇與其工會理事職務或其從事工會組織活動之關連性，自不得據認調職即構成工會法第35條第1項第1款、同條第2項之不當勞動行為。」、「至於相對人將申請人調職

為客戶行銷電話副總裁、申請人之每月業績目標訂為成交50名客戶、績效改善計畫是否得以訂立、內容是否妥適、降調行為是否合法調動等，或有妥適合法與否之爭議，但均非本會職權，本會無法論處，申請人應另循法律程序解決爭議。」。依不當勞動行為裁決委員會之認定，原告絕非無端調動陳君，亦非基於不當勞動行為之動機，至於該調動行為是否合法，應由陳君另行透過民事法院加以確認。

(2)陳君復就101年2月遭原告降調懲處一事，提起向臺灣台北地方法院提起民事訴訟，請求原告給付工資之差額，經該院作成102年度北勞訴字第2號判決在案，判決並認定「被告（即原告）依據兩造間應遵循之工作規則所為之處置…足堪認被告對原告（即陳君）本件之職務調整，並無明顯之針對性，及差別待遇性，亦無明顯權利濫用或雙重處分之情形」、「被告所為之職務調整及調降原告之休假日數，亦未有明顯違反平等對待原則、相當性原則及懲戒程序公平原則之情事，本件被告所憑以調整職務及懲戒之工作規則，亦無明顯違反勞動基準法第70條、第71條之立法精神，而應無本院於本件加以宣告無效之必要」、「原告主張被告本件調整職務違反勞動契約並違反調動五原則，應屬無效云云，亦非的論，而無足採。」是本件依民事法院之認定，原告於101年2月1日降調懲處陳君至「電話行銷襄理」一職之行為，並未違反兩造間之僱傭契約，且無任何違反權利濫用、平等原則、相當性原則及懲戒程序公平原則之情事，亦未違反勞動基準法第70條、第71條及調動五原則

(3)準此，行政院勞委會不當勞動行為委員已認定原告102年2月非無端調動陳君，亦非基於不當勞動行為之動機，民事法院亦認定該次降職減薪之行為並未違法，被告及訴願機關不查，其即逕認該行為違反勞動基準法第27條，無疑將自身定位為審判機關，明顯與權力分立制度之設計相扞格，自屬不當，為此懇請鈞院鑒察，撤銷原處分及訴願決定，以符法治並維權益。

10.陳君就101年2月遭原告降調懲處為「信用卡電話行銷襄理」一事，向臺灣台北地方法院提起民事訴訟，主張該次降職違法、請求原告給付工資之差額云云，該案經臺灣台北地方法院作成102年度北勞訴字第2號判決，認定原告該次降職減薪之懲處並無任何違法情事，而駁回陳君之訴，又該判決業經陳君於103年7月28日撤回上訴而已告確定。謹陳報陳君民事撤回上訴狀，供鈞院卓參。

11.又陳君復於另案請求確認原告與其僱傭關係存在，經臺灣臺北地方法院作成102年度重勞訴字第8號民事判決，駁回陳君之訴在案。又該民事判決中，亦認定原告於101年2將陳君調任「信用卡電話行銷襄理」一職之懲處，並未違反兩造間之勞動契約、調動五原則及誠信原則，亦無任權利濫用之情事，係屬合法有效。且該判決復經陳君於103年7月28日撤回上

訴而告確定，謹陳報陳君民事撤回上訴狀，供鈞院卓參。

12. 被告僅憑陳君101年2月24日(原告狀載誤繕為14日)提出之陳情書、同年3月6日進行勞資爭議調解紀錄，率爾認定原告101年2月將調任陳君擔任「信用卡電話行銷襄理」一職之懲處，違反調職五原則及勞動基準法第22條之規定云云。惟陳君已於103年7月28日出具聲明書，主張101年2月降調懲處一事，既經民事法院判決其敗訴確定，故請求撤回前揭勞資爭議之申訴，是以，被告所為原處分，即因陳君撤回申訴而失所附麗。謹陳報陳君撤回申訴聲明書，供鈞院卓參。
13. 準此，原告101年2月對陳君所為降職減薪之懲處，既經民事法院兩件確定判決，認定並無違法之處，被告及訴願機關不查，仍逕認該行為違反勞動基準法第22條，無疑將自身定位為審判機關，明顯與權力分立制度之設計相扞格，顯屬不當。又陳君亦已聲明撤回本件勞資爭議之申訴，被告機關自再無裁罰之理。為此懇請鈞院鑒察，撤銷原處分及訴願決定，以符法治並維權益。

(三)原告為此並聲明：(1)原處分及訴願決定均撤銷。(2)訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

- (一)按本法第22條第 2項規定，工資應全額直接給付勞工。本法第23條第 1項規定，工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。本法第27條規定，雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。違反前揭限期給付工資之命令者，依本法第79條第1項規定處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，並得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
- (二)本案原告提起訴訟爭點：原告主張係因陳女士工作績效持續不佳，依工作規則對其為 降職核薪懲處，而非一般之職務調動，故對於陳女士應得之薪資，已於 101年3月6日全額給付，並無積欠或短付工資云云，被告答辯如下：
 1. 工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持經濟生活之重要來源，而勞工在勞資關係中又常居於弱勢地位，勞動基準法乃定有勞動條件之最低標準，並明文規定勞資雙方所訂勞動條件不得低於該法所定之最低標準，以期達到保障勞工權益、加強勞雇關係之目的，本法第1條、第2條第 3款已有明文規定，故本法第22條第 2項前段規定工資全額支付原則及第23條第 1項規定工資應定期發給原則，以之保障勞工基本生存權。又工資既為勞工及其家屬所賴以維持生活者，應按時給付之，雇主積欠工資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠日廢時，緩不濟急，將嚴重影響勞工生活，故本法第27條明定勞工行政主管機關得限期令雇主給付勞工工資，合先敘明。
 2. 次按本法第21條第 1項前段規定，工資由勞雇雙方議定之，

明定工資之決定方式，應由勞資雙方協商訂定。因之本法施行細則第7條第3款亦明定規定工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應依本法有關規定於勞動契約約定，以避免雇主任意變動工資，影響勞工生存權，甚而於雇主不依勞動契約給付報酬，勞工尚得依本法第14條第1項第5款規定，不經預告終止勞動契約。雇主如欲於工作規則規定減薪，以變更勞雇雙方勞動契約之內容，更應踐行協商議定工資等正當法律程序，以符本法第1條保障勞工權益、加強勞雇關係之立法目的，倘雇主得逕以所定工作規則對勞工進行工資降減，行政主管機關無審查之餘地，則本法規定之工資議定、全額直接給付、限期給付等規定形同具文。

3.再按本法第70條規定略以，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：…六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。…是本法允許雇主在工作規則中，訂定獎懲及解僱之事項。惟懲戒制度之目的在監督勞工履行勞動契約義務、維持企業運作所需之客觀秩序及對勞動者之保護，是雇主的懲戒除受本法第71條不得違反強制、禁止規定或團體協約之規定外，其懲戒亦不得違反權利濫用禁止、勞工法上平等待遇原則，且需遵循相當性原則、罪刑法定原則、雙重處分禁止原則、懲戒程序公平原則等（臺灣高等法院98年度上更(一)字第9號判決參照）。

4.末按行政訴訟與民事訴訟之規範目的不同，民事確定判決固得為行政法院認定事實之重要證據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束（改制前行政法院70年度判字第688號、83年度判字第2199號、86年度判字第1236號判決要旨均同斯旨）。查：

(1)陳女士係於95年9月1日進入原告人力資源處服務，並於97年4月3日自行申請轉職至個人金融處業務開發部，負責開發大型企業員工薪資轉帳使用原告Direct帳戶。98年1月1日起，因Direct帳戶已不敷原告需要，陳女士於同部門改負責開發原告之大型企業客戶內之員工，使渠等願意開立原告之三種理財帳戶(Premier、Advance、Direct)，其主要工作為協調客戶開發團隊赴大型企業舉辦產品說明會。99年7月，原告以前述開發大型企業員工理財帳戶之業務直接轉由客戶開發團隊負責執行為由，再度調整陳女士工作內容，調整為以電話行銷開發原告大型企業客戶內之員工開立三種理財帳戶。100年3月，原告又再度調整陳女士工作內容，改賦予陳女士工作為以電話行銷開發已使用原告信用卡之優質客戶開設上開三種理財帳戶。原告一再變動陳女士之工作內容後，又以其長期績效表現不佳、且未通過績效改善計畫之三階段輔導為由，於101年2月1日起依據原告工作規則予以降職減薪之懲處，將陳女士由「業務開發副總裁」職務降調為「信用卡

電話行銷襄理」，負責推廣信用卡電話行銷業務。

- (2)陳女士擔任業務開發副總裁一職時，每月薪資為 141,010元，其中基本薪95,630元、逾時給付40,380元、伙食津貼5,000元；原告調整陳女士職務為信用卡電話行銷襄理後，陳女士每月薪資調整為73,600元，其中基本薪21,600元、伙食津貼5,000元、特別獎金 47,000元，是陳女士職務調整前後，工資差額為67,410元，減薪幅度近五成（其中基本薪調降逾七成）。
- (3)原告雖主張係依工作規則對績效表現不佳之陳女士予以降職核薪之懲處，且薪資不同係因工作內容不同、同工同酬云云，縱原告有權以陳女士績效未達之理由，按工作規則規定以懲戒，其權利亦不得濫用，前已敘明。惟查：原告據以降職核薪工作規則內容「步驟四：進一步之處理方式，…就必須接受適當之懲處，例如：降職或調職甚至解除聘僱關係。部門主管及人力資源處將視個案狀況個別處理。」，該內容顯未明確規範該等欲予懲戒個案之違反規定情事或績效未達之嚴重程度、懲戒種類選擇方式。苟認該工作規則概屬勞動契約之一部分，原告於採行降職懲戒時，對勞工因降職所生工資不利益程度，均非可得預見，或有規則可循。
- (4)承上，原告得否以未明確降職幅度懲處規範之工作規則規定，逕將陳女士降職，已有疑義，原告復主張以陳女士於訂定勞動契約時已同意原告於其工作表現不佳時，得以工作規則對其進行降職等裁量懲處，甚而將降職後因職等較低、工作負荷較輕，為遵循同工同酬原則之理由，致獲得較少之薪資，視為理所當然，無非本末倒置。
- (5)今原告將陳女士由副總裁調動為電話行銷襄理，其實質薪資減幅近五成，其降職減薪幅度衡情已逾通常人得忍受之範圍，顯違反權利濫用禁止及比例原則，難謂合法有效。
5. 末按所謂勞動契約，依本法第2條第6款規定，係謂約定勞雇關係之契約，依近代勞動關係之理念，均認為勞資雙方權利義務關係之成立，必須基於勞動契約之合意。又依本法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之。可知，工作場所及工作內容，為勞動契約之要素，必須由勞資雙方合意約定。如嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決參照，證14）。又勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。而為保障勞工權益，避免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令權加以限制，因此，內政部以74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋：「如雇主確有調職勞工工作必要，應依下列原

則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動地點過遠，雇主應予必要之協助(此即調動五原則)。依上述，雇主調動勞工職務，應斟酌兼顧勞工之利益，判斷雇主之調職命令是否合法，該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。查：原告與陳女士原約定之職務為業務開發副總裁，雙方約定之薪資為141,010元，自101年2月1日起，原告未經陳女士同意，即調動其職務，並逕自調降其薪資減幅近五成，相關勞動條件已有所變動，難謂符合前揭內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋所列之「對勞工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更」原則，故原告之主張，尚難執為免責之論據。

(三)查本法第22條規定：「勞工之工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」然縱原告之工作規則屬勞動契約之一部，惟該工作規則之內容，如違反法令之強制禁止規定，亦屬無效，本法第71條定有明文，即工資等勞動條件之議定、變更，應依本法第21條規定由勞資雙方議定，始符法意。原告所據以懲處事實，觀其工作規則內並無明確規定得降職範圍、幅度，若該降職導致工資等勞動條件不利益，仍應遵循勞動基準法第21條規定再為議定，尚非得逕自為之。

(四)被告為此並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)訴訟費用由原告負擔。

五、本件如事實概要欄所述之事實，除後列之兩造爭點外，有陳聖薇101年2月24日陳情書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、陳聖薇2012年 1月薪資單、陳聖薇異動薪資比較表、陳聖薇調職前後之名片影本陳聖薇調職前後之名片影本、新北市政府 101年3月7日北府勞資字第0000000000號函、行政院勞工委員會(現改制為勞動部)102年8月29日勞訴字第0000000000號訴願決定書為證，核堪認定為真正。而查本件兩造之爭點，經核厥為：原告於101年2月1日將其所僱員工陳聖薇由原本之業務開發副總裁，薪資為 141,010元，而改調動其職務為電話行銷襄理，薪資為73,600元，是否適法？被告認原告違反勞動基準法第22條第 2項規定，有積欠陳聖薇101年2月分經調整薪資所減少之差額 67,410元，於101年3月7日以北府勞資字第0000000000號函即原處分，依勞動基準法第27條之規定限令原告於文到 7日內逕為給付陳聖薇經減少之差額工資67,410元，是否有據？

六、本院之判斷：

(一)按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，

就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。……。」，此乃為勞動基準法第70條第6、7款所明定，而上開規定既允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁自明（此並有台灣高等法院89年度勞上字第39號判決要旨參照，見本案前102年度簡字141號卷第82頁）。再按勞動基準法第70條第6、7款規定中，其之所以允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，係僱主基於企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟為免僱主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，僱主得予以解僱之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，僱主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，只要其裁量權未違反同法第71條之限制（法令之強制或禁止規定或團體協約，且遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則等為之，應屬有效，此並可參見台灣台北地方法院99年度勞簡上字第10號判決意旨（見同上本院卷第83頁）。意即「依勞動基準法第70條第6、7款規定允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁。」、「就勞資雙方間之勞工契約，契約應內涵具有人格、經濟上從屬性，即受僱人在僱主企業組織內，服從僱主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，且勞動是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。如符合勞動關係之特性者，無論僱主係以私人、公司或其他事業之型態而存在，應在所不問，僱主基於其勞動契約自得對於違反工作規則之勞工依情節予以適當之懲處。」，此除有如上台灣高等法院89年度勞上字第39號判決要旨闡明甚詳外、併有台灣高等法院98年度勞上易字第20號判決要旨（見同上本院卷第84頁）供參。從而，本院揆諸上開說明，原告基於僱主企業之領導，依勞基法第70條第6、7款之規定，得於工作規則中訂定獎懲及解僱事項，為勞資雙方所遵循，僱主若非行使懲戒性解僱，基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，在未濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、符合相當性原則及比例原則，自得對於表現不佳之勞工，進行一定之懲處，合先說明。

(二)次按「績效考核，係指僱主對於員工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對其具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解其將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環，員工既屬企業組織之範疇，僱主即具有依工作規則所定考核規定之裁量權，尚非民事法院所得介入審查。」（有台灣高等法院96年度勞上更(一)字第14號判決足資參照，見同上本

院卷第 80頁)、又「勞動基準法第70條第6、7款規定中，其之所以允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解雇事項，係雇主基於企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟為免雇主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主得予以解雇之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，雇主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，只要其裁量權未違反同法第71條之限制（法令之強制或禁止規定或團體協約），且遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則，應屬有效，此已如本院所述。是以，原告得於本雇主之裁量權，在未濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、符合相當性原則及比例原則之情況下，依工作規則所定之獎懲及解雇事項，對違反工作規則之員工，依違反之情節施以警告、申誡、減薪、降職及停職等懲處，亦先敘明。

(三)經查，本件原告於101年2月1日將其所僱員工陳聖薇(即陳君)由原本之業務開發副總裁，薪資為141,010元，而改調動其職務為電話行銷襄理，薪資為73,600元，101年2月份經調整薪資所減少之差額為67,410元之事，有陳君101年2月24日陳情書、2012年 1月份薪資單、陳君異動薪資比較表及調職前後之名片影本在卷(見原處分卷第43頁、第7頁、第29頁及第15頁)為證，並為兩造所不爭，核堪採認。

(四)次查，原告就其於 101年2月1日將其所僱員工陳君由原本之業務開發副總裁，調動其職務為電話行銷襄理乙事，就其所憑，乃以該陳君常年績效表現不佳，自97年起之績效即遭評定為「4，Inconsistent」，意即「績效不穩定、績效和行為有時未能達到期望、表現低於同儕與競爭市場」，此有原告所提人事基本資料表2007年至2011年之考核等第及績效評等說明在卷足憑（見本案前卷即本院102年度簡字第141號卷第47頁、第48頁），原告公司乃以其內部規定，對於工作表現不佳之陳君，除給予諮詢及口頭警告外，並開始進行績效改善計畫(Performace Improvement Plan簡稱為「PIP」)，詎陳君自98年2月至100年12月，對於其主管提出之績效改善計畫，皆不願配合執行改善，並先拒絕設定目標、復拒絕在績效改善計畫及評估結果上簽認，以製造其未參與該績效改善計畫擬定之假象，進而於事實上未達到改善目標時，全盤否認該計畫及評估結果，此有原告提出陳君98年3月6日電子郵件、99年2月24日及主管同年月26日之電子郵件、陳君主管100年2月22日之電子郵件及陳君與原告公司人力資源處99年2月11、12日往來電子郵件（見本案前卷即本院102年度簡字第141號卷第49頁以下、第58頁以下、第70頁以下及第72頁以下）及績效改善計畫(見同上卷第20頁至34頁)在卷足憑，而原告公司前開工作規則之內容，在無違反法律規定或團體協商下，本為僱傭契約內容之一部，是以原告主張依

其公司工作規則第7.4「工作表現不佳之處理」(見同上本院卷第35頁至36頁)所明訂員工績效表現不佳之懲處方式，即陳君於訂定勞動契約時，已同意於工作表現不佳時，原告得依工作規則對其進行降職、調職或是解聘之懲處，原告為此於101年 2月1日將陳君原所任之業務開發副總裁，改調動其職務為電話行銷襄理，即屬有憑。

- (五)而按原告公司上開工作規則 第7.4「工作表現不佳之處理」其中第7.4.1之「處理原則及方式」規定：「當主管認為員工的實際表現與預期之績效有明顯差距時，就須考慮採取績效改善行動。處理之前，可先徵詢人力資源處之意見。」、「所有改善過程都須紀錄，包括改善時間表」、「在適時的給予教育訓練、指導及鼓勵後，若持續未達標準，則員工可能被列進一步的觀察、降職或解僱。」、第7.4.2「處理步驟」則規定：「步驟一：諮詢-口頭警告、以相關數據明確指出績效低於標準的部分，訂定績效改善計畫，清楚的涵蓋應有之標準及行為，及相關之教育訓練及觀察」、「步驟二：書面警告、績效不彰的證明、追蹤績效改善計畫之成效、針對績效改善計畫做適度調整、說明若績效持續未有明顯改善，接下來可能的懲處步驟」、「步驟三：最終警告、已改善的部份及進步不足的部分、告知員工已進入最後改善期限，期間內會持續觀察員工之表現、告知員工若未再進一步改善，將可能面臨解除聘僱合約之結果」及「步驟四：進一步之處理方式員工在經過最後的改善期限，而依然無法到所擔任職務之應有表現時，就必須接受適當的懲處，例如：降職或調職甚至解除聘僱關係。」，此除有上開原告公司工作規則在卷為憑外，並為兩造所不爭。是依前揭勞動基準法第70條第6、7款規定所允許僱主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，既係基於僱主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，就勞資雙方間之勞工契約，契約應內涵具有人格、經濟上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，且勞動是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。如符合勞動關係之特性者，無論雇主係以私人、公司或其他事業之型態而存在，應在所不問，雇主基於其勞動契約自得對於違反工作規則之勞工依情節予以適當之懲處。本件原告基於僱主企業之領導，依勞基法第70條第6、7款之規定，本得於工作規則中訂定獎懲及解僱事項，而上開原告工作規則之內容，復並無違反法律規定或團體協商，而為僱傭契約內容之一部。是以，原告告主陳君於訂定勞動契約時，已同意原告於陳君工作表現不佳，並經過最後的改善期限，仍無法達到所擔任職務之應有表現時，得對其進行降職、調職或是解聘之懲處，此已如前述。本件陳君自97年 4月請轉任原告公司業務部門職務起，工作績效持續不佳，原告均依工作規則之步驟逐一且適法處理，同時與陳君一一確認後留下相關紀錄，最終因陳君之

工作表現持續無法達到原告公司之要求，原告為此乃於101年2月1日將陳君原所任之業務開發副總裁，改調動其職務為電話行銷襄理之處分，此已如前述，參以原告所主張陳君上開無法勝任職務之情形，本已符合勞動基準法第11條第1項第5款之規定，原告原得終止勞動契約，惟原告公司仍遵守解雇最後手段性原則，雖陳君無合格之各項業務人員證照致無法擔任相關同職級之其他工作職缺，惟原告公司仍以工作性質與陳君原工作性質相近、且無需證照資格之職級較低職缺提供其轉任，此亦符合原告公司工作規則中「工作表現不佳之處理」相關規定，自屬適法有憑。

(六)至於被告雖援引內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋之調職五原則(即「如雇主確有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理：1、基於企業經營上所必需。2、不得違反勞動契約。3、對勞工之薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。4、調動後工作及原有工作性質為其體能及技術所可勝任。5、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。»)為原處分之依據云云。然按「勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞動基準法施行細則第7條第1款固有明定，惟本件金石公司既係行使懲戒權而將上訴人調職，核非以經營上所必需為原因，自無內政部74年9月5日74台內勞字第328433號函示之『調動五原則』之適用。」，此並有台灣高等法院92年度勞上易字第45號民事判決足參(見本案本院卷第58頁背面)，是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。查本件原告102年2月1日依工作規則7.4「工作表現不佳之處理」對陳君所為「降職」之懲處，既為懲戒權之行使，自應有一定懲罰之效果，雖可能同時產生員工職務調動之結果，惟與一般調職處分顯有不同，與本案涉及雇主懲戒權行使迥然不同，自不得任意比附。苟依被告之邏輯，雇主對於員工績效表現不佳而給予降職懲處處分，仍應遵守五原則中之「勞工薪資未作不利之變更」之限制，則勞動基準法第70條第6款准許雇主於工作規則中制定獎懲之規定，不啻形同虛設，而降職後仍需維持原有薪資，對於相同職務之其他勞工而言，豈非違反勞工法上平等待遇原則。被告未考量原告係依工作規則對陳君為降職核薪之懲處，而逕依一般職務調動之觀念援引上開財政部74年函釋調職五原則認定原告101年2月之降調行為違反勞動基準法第27條，尚屬率斷，難為採憑。

(七)末查，本件陳君針對101年2月遭原告降調懲處一事，除向被告主張原告積欠其薪資外，另以原告之調職行為構成工會法第35條第1項第1款對工會幹部不利益待遇，依同條第2項應屬無效，而向行政院勞工委員會不當勞動行為委員會申請裁決，經該委員會於101年6月15日作成勞裁(101)字第12號決

定書在案（見本案前卷即本院102年度簡字第141號卷第90至102頁），該決定書對於陳君主張不當調動部分，認為「有關之績效改善計劃、調動處分原因事由，相對人（即原告）亦已盡釋明之義務。」（見上開決定書第8頁第9行以下）、「申請人（即陳君）並未能建立其調動職務之不利益待遇與其工會理事職務或其從事工會組織活動之關連性，自不得據認調職即構成工會法第35條第1項第1款、同條第2項之不當勞動行為。」、「至於相對人將申請人調職為客戶行銷電話副總裁、申請人之每月業績目標訂為成交50名客戶、績效改善計畫是否得以訂立、內容是否妥適、降調行為是否合法調動等，或有妥適合法與否之爭議，但均非本會職權，本會無法論處，申請人應另循法律程序解決爭議。」（見上開決定書第9頁倒數第2行至第10頁第3行）。是本件依該不當勞動行為裁決委員會之認定，原告並非無端調動陳君，亦非基於不當勞動行為之動機，至於該調動行為是否合法，應由陳君另行透過民事法院加以確認，而查陳君就本案101年2月遭原告降調懲處調動一事，所提起向臺灣台北地方法院提起民事訴訟，請求原告給付工資之差額，經該院作成102年度北勞訴字第2號判決在案，判決並認定「被告（即原告）依據兩造間應遵循之工作規則所為之處置...足堪認被告對原告（即陳君）本件之職務調整，並無明顯之針對性，及差別待遇性，亦無明顯權利濫用或雙重處分之情形」、「被告所為之職務調整及調降原告之休假日數，亦未有明顯違反平等對待原則、相當性原則及懲戒程序公平原則之情事，本件被告所憑以調整職務及懲戒之工作規則，亦無明顯違反勞動基準法第70條、第71條之立法精神，而應無本院於本件加以宣告無效之必要」、「原告主張被告本件調整職務違反勞動契約並違反調動五原則，應屬無效云云，亦非的論，而無足採。」（見本院102年度簡字第141號第114頁，即上開民事判 第12頁第17行至第13頁第2行），並據此認定原告該次降職減薪之懲處並無任何違法情事，而駁回陳君之訴在案，而該判決復經陳君於103年7月28日撤回上訴而告確定，此亦有該陳君民事撤回上訴狀在卷足憑（見本案本院103年度簡字第56號卷第78頁），從而，本件原告以該民事法院復已認定原告於101年2月1日降調懲處陳君至「電話行銷襄理」一職之行為，並未違反兩造間之僱傭契約，且無任何違反權利濫用、平等原則、相當性原則及懲戒程序公平原則之情事，亦未違反勞動基準法第70條、第71條及調動五原則，應可採認。

- (八)本院綜上為認，本件原告自101年 2月1日起調動陳君職務為電話行銷襄理，其薪資縱有因此而減少，然行政院勞委會不當勞動行為委員已認定原告102年2月非無端調動陳君，亦非基於不當勞動行為之動機，民事法院亦認定該次降職減薪之行為並未違法，此均詳如前述，被告僅憑陳君提出之陳情書及所進行勞資爭議調解紀錄，逕行認定原告101年2月將調任

陳君擔任「信用卡電話行銷襄理」一職之懲處，違反調職五原則及勞動基準法第22條之規定，率而依勞動基準法第27條之規定，認原告有不按期給付工資，而以原處分限令原告於文到 7日內逕為給付工資之命令，其認事用法尚有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為有理由，應予准許。

(九)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 103 年 8 月 21 日
行政訴訟庭 法 官 楊志勇

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正，由本院逕以裁定駁回上訴。

書記官 王元佑
中 華 民 國 103 年 8 月 21 日

資料來源：司法院法學資料檢索系統