

臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上易字第103號

上訴人 吳永明

訴訟代理人 陳欽煌律師

吳哲華律師

被上訴人 東洋建蒼電機股份有限公司

法定代理人 余南賢

訴訟代理人 呂郁斌律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國110年8月31日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第76號第一審判決提起上訴，本院於111年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國87年5月4日起，受僱於被上訴人公司管理部採購課，於103年10月1日調任至生產部製一課擔任組長，嗣被上訴人於109年2月26日未經上訴人同意，將上訴人調離上開職務（於同年3月1日生效），並刪除主管津貼新臺幣（下同）6,000元，被上訴人所為調職處分顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所定之調動原則。又被上訴人於106年9月至107年1月，及108年9月至109年1月均短少提撥上訴人之勞工退休金（下稱勞退金）。上訴人以被上訴人違法調職、短少提撥勞退金為由，已依勞基法第14條第1項第6款規定，通知被上訴人於109年3月11日終止勞動契約，被上訴人應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、第12條規定給付資遣費。以上訴人離職前6個月平均工資為50,008元，依舊制及新制年資計算資遣費合計為658,439元。爰依勞退條例第11條、第12條規定，提起本訴等語。請求判決：被上訴人應給付上訴人658,439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、被上訴人則以：上訴人任職生產部製一課組長期間，工作績效不佳，該課於106、107年度各單位績效考核評比為最後一名，108年度為倒數第三名。被上訴人遂於109年3月1日調整職務，將上訴人調回生產部生管課，並卸除其組長職務。上訴人因調離主管職務，其薪資除減少每月6,000元之組長職務津貼外，其餘薪資結構均未變動，職級亦未降低，未違反勞基法第10條之1之規定。是被上訴人基於公司管理需求，於考評制度下調整員工職缺，並無違反勞基法第14條第1項第6款之情事。再者，被上訴人均依法按月提撥勞退金，並無短少提撥一情，上訴人主張被上訴人短少提撥勞退金，違反勞工法令致損害其權益，據以終止勞動契約，亦無理由等語。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人658,439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。被上訴人則答辯聲明如主文所示。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點：

(一)兩造不爭執之事項：

1、上訴人自87年5月4日起受僱於被上訴人公司管理部採購課，後升任為組長，103年10月1日調任至生產部製一課擔任組長，因而增加職務津貼6,000元，嗣被上訴人於109年2月26日未經上訴人同意，將上訴人調離上開職務（於同年3月1日生效），並刪除主管津貼6,000元。

2、上訴人於109年3月12日，以被上訴人違法調職、短少提撥勞退金為由，違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以高雄高分院郵局第80號存證信函通知於109年3月11日終止與被上訴人間之勞動契約。

3、兩造間勞動契約於109年3月11日終止。

4、上訴人任職製一課組長期間，106、108年度各單位績效考核等級評比為第三級，107年度為第四級，106、107年度

均為最後一名，108年度為倒數第三名。

5、上訴人於106年度組長績效評核為A，107、108年度均為B+（依被上訴人對主管之評核等級，A+最佳、A次之、B+最差）。上訴人106年度係適用「班、組長及技術PL績效評核表」，107、108年度則適用「課級人員（含代理單位主管人員）績效評核表」。

6、上訴人任職期間知悉被上訴人訂有「員工績效評核管理規定」、「職務輪調作業辦法」。

7、如認被上訴人於106年9月至107年1月、108年9月至109年1月短少提撥上訴人勞退金，每月短少144元，合計1,440元。

8、被上訴人於109年4月1日、同年5月4日、同年6月2日提繳上訴人109年1月至3月勞退金3,036元、3,180元、3,180元及個人自願提繳勞退金3,036元、3,180元、3,180元。

9、上訴人離職前六個月平均工資為50,008元。

10、如認上訴人請求資遣費為有理由，上訴人舊制年資為7年1月27日、新制年資為14年8月又11日，計算資遣費金額分別為358,391元、300,048元，合計658,439元。

（二）本件爭點：

1、被上訴人將上訴人自生產部製一課組長調動至生產部生管課，因而減少主管津貼6,000元，是否合法？

2、上訴人以被上訴人短少提撥勞退金為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，有無理由？

3、上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條，及依勞退條例第11、12條規定，請求被上訴人給付資遣費658,439元，有無理由？

五、本院之判斷

（一）按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之。民事訴訟法第454條第2項定有

明文。

(二) 本件有關被上訴人將上訴人自生產部製一課組長調動至生產部生管課是否合法等爭點，業經原審判決認定：被上訴人訂有員工績效評核管理規定，區分員工職級而有不同評核程序及標準，上訴人於106年度係採「班長、組長、技術PL」之考核程序，嗣被上訴人於106年10月1日公布修正且為上訴人所知悉之員工績效評核管理規定，將各部門最高主管自107年起均適用「課級（含）以上人員」之考核程序，而上訴人職位雖為組長，惟製一課已無「課長」之職稱，而僅設組長1人，故上訴人屬製一課最高主管，遂自107年起即適用課級人員績效評核標準，即由總務課於每年12月將單位績效公告，上訴人需將單位績效成績50%記入績效評核表內，自我評分後，交直屬主管評核，日常績效占50%、直屬主管評核占50%。而依證人余蓁蓁即被上訴人公司管銷中心副總經理之證詞，以及績效評核總表、成績統計表、成績總表等資料觀之，被上訴人就各單位及員工個人之績效考核係依員工績效評核管理規定為據，且行之有年，評核程序均無違於上開規定，其主管所為考核，亦無濫權之情事。因自107年起改採課級人員之評核標準，將製一課之單位年度績效計入上訴人個人之績效評核表且占有50%之比重，惟107、108年度製一課在考績等級中分別為14個部門中倒數第一、倒數第三，而上訴人106年度之個人績效評核雖未計入製一課之單位績效，惟該年度製一課在14個部門中評比中為倒數第一，是上訴人所管理之製一課自106年起，經連續三年單位績效均在倒數三名以內，足認上訴人確不適任主管一職。另衡諸上訴人因被調離主管職，所伴隨主管加給之取消屬合理調整，且上訴人雖無法再領取組長之職務津貼，但亦無需勞心勞力負擔管理、績效責任，不同工自不同酬，不僅符合兩造就薪資給付之約定，亦未違反勞基法第10條之1第2款之規定。再依上訴人之學經歷，調動後之新職應係其體

01 能、技術所能勝任，且其津貼隨同新職調整，在企業經營
02 之必要性與勞工期待可能性之利益衡量上，應認對上訴人
03 無不利之情事，故本件調動並未違反相關勞動法令，自無
04 不合法。此外，上訴人抗辯單位績效考核之程序、內容及
05 對象有瑕疵、各單位之評估績效因子不同、由公司副理余
06 蓁蓁審核流於個人主觀恣意等情，容有誤會或屬臆測之
07 詞，均難認有據。從而，上訴人以被上訴人違反勞基法第
08 10條之1規定所為調職，依同法第14條第1項第6款主張終
09 止兩造間勞動契約，為無理由等語。本院就上開爭點，有
10 關兩造攻擊防禦方法之判斷及法律上意見，與原審判決相
11 同，茲引用之，不再贅述。上訴人於本院雖另主張：製一
12 課之單位績效考核結果深受其他課所累，更受公司人力缺
13 乏、提供之器械老舊等因素嚴重影響，該績效考核結果不
14 足為上訴人有不適任組長職務之憑據云云，並聲請傳喚證
15 人黃德清為證（見本院卷第203頁至第206頁）。然按第二
16 審程序，當事人不得提出新攻擊或防禦方法，民事訴訟法
17 第447條第1項前段定有明文。次按未於準備程序主張之事
18 項，除有法院應依職權調查之事項、該事項不甚延滯訴訟
19 者、因不可歸責於當事人之事由不能於準備程序提出者或
20 依其他情形顯失公平者外，於準備程序後行言詞辯論時，
21 不得主張之，民事訴訟法第463條準用第276條第1項分別
22 定有明文。查上訴人在原審及本院準備程序中，均未主張
23 上開事項及聲請傳喚證人黃德清，本院於111年3月11日準
24 備程序終結後，上訴人始於同年4月11日具狀主張上開事
25 項及聲請調查證據（見本院卷第203頁至第206頁），屬新
26 攻擊或防禦方法之提出，且在準備程序終結後提出，又無
27 民事訴訟法第276條第1項所定各款事由，程序上已有未
28 合，本院自無須審酌。至上訴人另聲請傳喚證人陳俊佑，
29 主張其亦遭不當調職云云（見本院卷第173頁至第174
30 頁）。然其他員工有無遭不當調職之事實，核與本件調動
31 是否合法無涉，本院認無調查之必要，附此敘明。

(三) 本件有關上訴人以被上訴人短少提撥勞退金為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約有無理由等爭點，業經原審判決認定：上訴人雖主張被上訴人於106年9月至107年1月及108年9月至109年1月均未按其實際薪資提撥勞退金而違反勞退條例等規定，然上訴人至遲於次月受領上月份薪資而取得員工薪資明細時，已可知悉被上訴人是否足額提撥勞退金，其迄至109年3月12日始以此依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，應已罹於同條第2項所定自知悉情形之日起或於知悉損害結果之日起30日之除斥期間。另被上訴人接獲上訴人終止勞動契約之通知後，即於109年3月31日辦理勞保退保而停繳勞退金，並分別於109年4月1日、同年5月4日、同年6月2日提繳上訴人109年1月至3月份退休金3,036元、3,180元、3,180元；再上訴人曾以被上訴人短少提撥勞退金而向勞保局申訴，經勞保局至被上訴人公司調查後，認無上訴人所述提撥不足之情，被上訴人亦未經主管機關為任何裁罰，故被上訴人抗辯其並未短少提撥勞退金而違反勞工法令，堪以採信。從而，上訴人以被上訴人106年9月至107年1月、108年9月至109年1月期間，每月均短少提撥勞退金144元為由，依勞基法第14條第1項第6款規定主張終止勞動契約，為無理由等情。本院就上開爭點，有關兩造攻擊防禦方法之判斷及法律上意見，與原審判決相同，茲引用之，不再贅述。上訴人雖另主張：被上訴人未依法提撥勞退金為持續且按月發生之事實，而自上訴人最後受領薪資及知悉領取薪資數額之日起，至109年3月12日應尚未逾30日除斥期間云云。然查，上訴人係以被上訴人106年9月至107年1月、108年9月至109年1月期間每月均短少提撥勞退金為終止事由，則以其主張之最後提撥月為109年1月，上訴人至遲於次月領薪日即109年2月5日即已知悉，則上訴人至109年3月12日始以上開事由終止勞動契約，應已逾30日之除斥期間，上訴人上開所辯，容有誤會，為不足採。

01 (四) 綜上，本件被上訴人經公司進行績效評核後，將上訴人予
02 以調離主管職務，有其企業經營之必要性及正當性，亦無
03 何權利濫用之可言，則被上訴人行使調職命令權自無違反
04 勞動契約之情，且其調職亦無違反勞基法第10條之1所列
05 之原則；而上訴人自知悉被上訴人短少提繳其106年9月至
06 107年1月、108年9月至109年1月之勞退金及知有損害之時
07 起，已罹於30日之除斥期間始行使終止權，且被上訴人係
08 依勞退條例第19條第1項規定，按勞保局所通知之金額、
09 期限依法繳納勞退金，是上訴人依勞基法第14條第1項第6
10 款規定終止勞動契約，於法未合。從而，上訴人依勞基法
11 第14條第4項準用同法第17條，以及依勞退條例第11條、
12 第12條規定，請求被上訴人按其年資給付資遣費658,439
13 元，自屬無據。

14 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第11條、第12條規定，請求被
15 上訴人給付上訴人資遣費658,439元，及自起訴狀繕本送達
16 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
17 由，應予駁回。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並無不
18 合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
19 應駁回上訴。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
22 逐一論列，附此敘明。

23 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

24 中 華 民 國 111 年 5 月 11 日
25 勞動法庭

26 審判長法 官 謝靜雯
27 法 官 洪能超
28 法 官 邱泰錄

29 以上正本證明與原本無異。

30 本件不得上訴。

31 中 華 民 國 111 年 5 月 11 日

