臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第60號

原　　告　林永正

0000000000000000

訴訟代理人　陳奕仲律師

被　　告　臺灣化學纖維股份有限公司

0000000000000000

0000000000000000

法定代理人　洪福源

0000000000000000

訴訟代理人　洪大植律師

蔡宜欣律師

李盈達

0000000000000000

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，本院於民國114年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按原告提起訴訟，須就訴訟標的之法律關係，在法律上有受判決之現實利益，始得為之。倘原告不因獲得勝訴之確定判決而受有法律上之利益，或依訴之內容不能直接解決其私法上權利之紛爭者，即不能認為具備權利保護要件。次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第1項前段、第2項定有明文（最高法院113年度台上字第1784號判決意旨參照）。原告請求確認被告於110年3月1日、111年3月1日、112年3月1日所為降職級等處分無效、

113年4月8日對原告所為調動命令無效，此為法律關係之基礎事實，依前開規定，以其不能提起他訴訟為限。而原告已於本件訴訟中請求被告應回復原告原任二級主管「產銷高管師（11職等1職級）」之職務，即回復至110年2月前最初之職位及職等級，故原告前開確認法律關係基礎事實存在之訴，不合於民事訴訟法第247條第2項規定，欠缺確認利益，應予駁回。

二、按原告提起訴訟，須就訴訟標的之法律關係，在法律上有受判決之現實利益，始得為之。倘原告不因獲得勝訴之確定判決而受有法律上之利益，或依訴之內容不能直接解決其私法上權利之紛爭者，即不能認為具備權利保護要件。原告請求被告重新核定其於109、110、111、112年度之考績，未見其契約或法條之法律上依據，及有何法律上利益，而重新核定並不能直接解決其私法上權利之紛爭，故原告前開請求，欠缺權利保護要件，應予駁回。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告自87年7月2日起受僱於被告，於103年5月4日曾派駐至被告於越南之關係企業（即越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司）擔任煉鐵煉焦廠副產品課課長，惟因於越南執行冷卻水系統試俥前工程完工檢查，確診立克次體感染，引起發燒及急性肝炎，經勞工保險局審核認定為職業傷病，為利後續醫療需求，兩造於107年9月19日簽訂協議書，原告始於同年10月16日返臺至被告之化工三部任職。惟原告返臺後，被告於110年至112年連3年將原告不當評定考績乙等，並將原告職等職級自11職等1職級逐年調降至10職等1職級。嗣被告再於113年3月1日將原告職等級及職位、職類年資重新起算，於同年4月8日頒布人事通知，片面調降原告職務為產銷管理師（8職等1職級，下稱系爭調職處分），減少原告之主管獎勵金，屬勞動條件之不利變更，且為重複處分，違反比例原則及一事不二罰原則。

前揭110年3月1日、111年3月1日、112年3月1日所為降職級等處分無效，及系爭調職處分違反兩造勞動契約、被告公司考核辦法第4、5條、民法第113條、勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款、第74條第3項規定，系爭調職處分非公司營業上必要，係因原告向勞動檢查處申請而為之，實有不當動機及目的，有權利濫用之虞，而屬違反調動而無效，應回復原告原任二級主管「產銷高管師（11職等1職級）」之職務。

㈡原告因職業災害導致持續頭痛，需定期回診，被告要求原告僅得請特別休假，爰依勞基法第38條、第39條規定及勞工請假規則第6條，或類推適用勞工職業災害保險及保護法（下稱職保法）第8條規定，請求原告於受職業災害之醫療期間遭扣除之特別休假未休工資共新臺幣（下同）56,558元等語。

㈢並聲明：

1.被告應回復原告原任二級主管「產銷高管師（11職等1職級）」之職務。

2.被告應給付原告56,558元，及自民事起訴暨證據調查聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.就前二項願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告返臺後，工作表現每況愈下，自108年至113年經被告予以調整不同部門及不同工作內容之職務，歷經4位部門主管、超過5年時間，原告均因工作表現及態度不佳，無法完成主管交辦業務，推諉拒絕工作，即便已交辦較簡易或單純事務性之工作，仍未見改善，影響被告公司其他員工，嚴重損害被告之企業經營管理。原告因工作表現及態度不佳，自109年至112年考績經評核為乙等已屬異常，縱被告以逐年降級降職等方式輔導原告，仍無效果，被告始依考核辦法之考績異常人員進一步處理原則，降其職位至

8職等1職級，是系爭調職處分屬合法有據，符合企業經營之必要性及調職合理性，與其因申請公傷病假提出勞資爭議調解無關，被告無不當動機或目的。被告因勞資爭議因此暫先維持原告原職等級，但年資重新起算，待勞資爭議調解成立後，被告方就原告考績異常情節重大為最終處分即系爭調職處分，故無重複處分之情事。

㈡原告主張之回診日期是否因職業病所致，尚有疑義，且自原告調任返臺後至113年2月止，原告未曾提出職業傷病之訴求，亦未要求請公傷病假，均自主請特休假。況且，原告職業災害事項已於107年9月19日簽署協議書並補償完畢，經原告同意拋棄一切請求權不再請求，故原告溯及請求特休假未休工資有濫用權利之嫌等語。

㈢並聲明：

1.原告之訴均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執事項

1.原告自87年7月2日受僱於被告，於103年5月4日派駐至越南關係企業即越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司，擔任煉鐵煉焦廠副產品課課長。

2.兩造、越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司因原告之職災爭議，於107年9月19日簽署協議書，原告於107年10月15日返回被告化工三部任職產銷高級管理師，職級為11職等1職級。

3.原告107年度、108年度考績評定甲等。

4.原告自行填寫111年12月、112年3月-11月之原證17、17-1每月工作績效評核表。

5.原告於113年1月25日向被告申請公傷病假。

6.原告於113年2月2日因公傷病假乙事向被告申訴，及於同年3月28日向勞動檢查處申訴被告違反勞工法令規定，被告於113年6月6日經主管機關以違反職保法第88

規定裁罰。

7.原告於113年2月6日申請公傷病假勞資爭議調解，被告之提報表暫維持原職等級，但年資重新起算。

8.前揭於113年3月13日勞資爭議調解成立後，被告於113年4月8日將原告由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1職級。

9.被告於113年2月16日、4月2日由主管對原告進行訪談。

10.原告於108年至112年請特別休假如起訴狀附表所示。

㈡兩造爭執事項

1.被告於113年4月8日將原告由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1職級，是否無效？

⑴被告是否違反勞基法第10條之1第1款、第2款規定？

⑵被告是否違反勞基法第74條第3項規定？

⑶被告於113年3月1日已將原告由10職等5職級降職等為10職等1職級，再於同年4月8日調降原告職位，是否違反一事不二罰原則？

2.原告依勞基法第38、39條、勞工請假規則第6條、或類推適用職保法第8條規定，請求被告給付108年至112年特休未休工資，有無理由？該金額為何？

四、本院之判斷

㈠關於爭點1.被告於113年4月8日將原告由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1職級，是否無效？

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1款、第2款定有明文。揆其立法意旨在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，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量。又勞工之年度考績，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1278號判決意旨參照）。又人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事管理權之核心事項，害及雇主人事管理權之具體行使，究非法院得為之。再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（最高法院112年度台上字第743號、112年度台上字第2212號判決意旨參照）。

2.經查，原告於越南發生職業災害後，於107年10月15日返回被告在臺化工三部任職產銷高級管理師，職級為11職級1職等等情，為兩造所不爭執，堪以認定。而原告返臺後之工作表現如下：

⑴107年10月至110年3月間：

①證人即原告當時主管邱思忠證稱：其擔任原告主管之期間，原告在產銷組，跟我做一些從事公司所屬各廠的專案改善跟設備等，其底下沒多少員工，原告表現中等，有依指示學習熱交換管理軟體。於109年8月，上面的主管請原告下去做嘗試看能否勝任腐蝕專人，原告就轉到腐蝕專人部分讓原告去研習，看能否讓原告考取證照，進而轉到事業部的腐蝕工作，工作地點仍在臺北，腐蝕專人與化工專業有關，評估製程流體對管路的腐蝕程度，有重要異常，才須至麥寮出差。依原告的專業及其身體狀況，應該沒有問題，僅是做資料判讀，無庸現場量測。原告有拿一些資料，但跟我回報說他負荷不過

來，我有詢問原告目前工作有什麼問題，原告說無法接下這些資料，繼續的話會有困難。後來原告未擔任腐蝕專人，我就跟產銷組組長回報，看有沒有其他工作讓原告做，原告沒當腐蝕專人就僅能做旁邊的協助，原告無法勝任後就做調動；其身為原告主管，每月對原告要進行績效評分，遇到原告表現不好時，我會詢問原告我交代的工作有沒有問題，有沒有需要協助等語（見本院卷二第33-40頁）。復查，原告於109年之考績為乙等，並降1級，由11等1級降為10等5級，有考績異常人員檢討處理提報表存卷可考（見本院卷一第214頁），原告亦不否認當年度受此評定而於本件請求撤銷，故佐諸證人前開證述，可佐認其實際工作表現非優，且於109年間未能勝任被告所指派之腐蝕專人工作。

②原告主張：被告主管向原告表示109年考績原評定為甲等，卻遭總經理室未具明理由決議更改為乙等，有權利濫用；被告於110年4月調整其工作，係因原專案無法如計畫進行，營業部由於弊案等原因及主管管理不善勞務分配不均人員離職等語，惟原告均未另舉證以實其說，不足採信。

⑵110年5月至111年3月間：

①證人即當時原告主管江中維證稱：因為前任單位主管說因為他那邊沒有什麼工作，目前也沒有其他安排，所以問我這邊部門（化工三部營業處）有沒有需要支援，所以原告調到我的單位工作。原告在這段期間，負責外銷營業工作，當客戶通知每月出貨量，原告負責安排船期跟出貨的文件，其剛報到，只能做一些簡單的工作，比如對外銷客戶的物品交運，原告基本上工作件數每月約20件，主要負責兩家越南客戶，比其他的營業助理50件上下，基本上是30家以上的客戶，原告是不到一半的工作量。原告從基層做起，一開始原告負責的工作主要是學習，我有指派兩個營業助理協助。在協助過程中，教

學時間比較長，後續工作上也時常出問題，我有去瞭解，原告學習情況不太好，即使經過1至2次協助，原告還是會出問題。原告除了剛來的1至2個月加班比較多，後面基本上沒什麼加班，後面要加數量時，原告會說能力不足無法勝任，所以一直做2家外銷廠商的營業助理工作。而一般營業助理為基層人員，月薪4至5萬，專科畢業即可從事，原告之職稱職級為二級主管，月薪6萬元以上，但其基本上效率比基層人員還不好。其當時想幫原告加工作，以完成二級主管工作，但要求原告做其他的工作，原告也沒有辦法勝任，原告身為二級主管本應做客戶議價等工作，與客戶聯繫之工作與原告專業應該沒有落差，我們是使用電子郵件及中文。由於原告一直無法勝任，僅能作營業助理的工作，基本上沒有改善，所以在滿1年後讓原告回原單位。當時年化三部二級主管年度工作績效評核彙總表中原告的分數是我所填，除了評核原告的工作效率，主要評核原告有無辦法勝任二級主管跟客戶銷售、收款、出貨、結算工作，原告只能做到交運工作，且需要他人協助，我對原告的工作表現為負面評價等語（見本院卷二第44-50頁）。依證人前揭證述，已足認定原告經調任後，於此段期間經派員協助，原告除了無法勝任相當於二級主管之客戶議價工作，亦無法勝任基層營業助理之工作。

②且查，原告於110年5月至111年3月考評分數為82至79分之區間，於110、111年度之平均分數均列為代三部二級主管最後一名（見本院卷一第239、240頁），因證人江中維證述該分數為其所填，自堪認前揭所載為真。復查，原告於110年考績仍為乙等，連2年乙等降2級，由10等5級降為10等3級乙節，有考績異常人員檢討處理提報表存卷可參（見本院一第216頁），原告亦不否認當年度受此評定而於本件請求撤銷。佐諸證人前開證述，及原告之考評分數、名次，及其考績降級處分，足認原

告於此段期間之表現確屬不佳，仰賴同仁協助，無法交辦相當於二級主管之工作，主觀及客觀上無法勝任與其職等等級相當之工作，甚至工作表現低於基層之營業助理。

⑶111年4月至113年2月間：

①證人即原告當時主管黃富環證稱：被告調到我的部門化三部經理室專案改善組，分擔一些工作，負責一些比較日常性的工作，每月一次節能節水檢討會議，擔任會議紀錄，再來是每3個月1次之專案改善效益追蹤的資料整理，再來是IE改善，是各廠提供的資料進行彙整，其負責職務比較單純、經常性，基本上比較單純、事務性，之前都是我個人去擔任，原告就是做以上基本工作，雖有完成，但工作量很少，當然我們能希望增加多一點工作，但其他有思考性或深入性的工作，原告就不願意接受，我想增加一般主辦級工作（低於主管二級工作），原告明確拒絕，說這些我都不會，原希望原告能分擔工作，但原告僅能做一些簡單的工作，大約僅能分擔我10%的工作，功能上僅稍微有幫助，本來希望原告穩定的做完，進而深度、強化原告工作，原告基本上就如此，原告沒有做變成由我自己來做；當年度年化三部二級主管年度工作績效評核彙總表中原告的分數是我所評分，原告基本上在及格邊緣或不及格這樣等語（見本院卷二第51-57頁）。

②原告於111年4月至111年3月考評分數為81至79分之區間，於111、112年度之平均分數均列為代三部二級主管最後一名（見本院卷一第240、241頁），因證人黃富環證述該分數為其所評分，自堪認前揭所載為真。復查，111年12月從業人員年終考核表之考核為乙等，主管綜合評語：「常以藉口推諉工作，配合度差」（見本院卷一第218頁），此考核表已有一級主管、經營主管之簽名，其上所載乙等，亦與後述考績乙等內容相符，堪予

憑採。又原告於111年考績仍為乙等，連2年乙等降2級，由10等3級降為10等1級乙節，有考績異常人員檢討處理提報表存卷可參（見本院一第220頁），原告亦不否認當年度受此評定而於本件請求撤銷。佐諸證人前開證述，及原告之考評分數、名次，及其考績降級處分，足認原告於此段期間之表現確屬不佳，僅能分擔主管指派之單純、事務性工作，經輔導及指示，仍無意接受深入工作，主觀及客觀上無法勝任與其職等級相當之工作。

⑶113年2月至5月：

①證人即當時主管管俊良證稱：其為化三部經理室之產銷組組長，在我派工前有跟原告約談其負責職務，因為原告本身化工專長，當時我希望原告做化工相關改善，然後規劃相關工作，原告明確表示他有做過課長，這些工作沒有意願去做，所以初期我是指派原告簡單的事務性的工作，比如石化行情資訊整理及文書工作，也指派簡單的3項工作，這些工作事務性的小姐也可以做，主辦級的也可以做；我嗣於113年2月對原告訪談，原告自己提報內容與我指派的工作無關，並於同年3月8日再次約談原告等語（見本院卷二第59-60頁）。又查，依前揭訪談紀錄表（見本院卷一第222頁）所示，管俊良對原告派工如下：「1.每日石化行情資訊蒐集整理及發布；2.每PX/PTA行情價格整理做成圖表呈核。3.主管指派的業洽函處理。4.其他主管交辦事項」，核與證人管俊良前揭所證指派工作相符。復查，原告受指派後，其所提報之工作績效評核表（見本院卷一第224頁），仍為113年1月、112年下半年度事務，與管俊良前揭指派工作不符。而原告前揭提報之評核表上之主管評語為：「2/16指派工作未去了解及執行，尚在做以前工作，請於3/15前將先前工作交接完成，並執行後續指派工作，本月進行工作交接，並已進行約談」（見本院卷一第226

頁），足認證人管俊良前揭所證原告未從事其指派之工作內容，與事實相符。

②證人管俊良再證稱：因為我指派的工作，原告基本上做的很少，我明確告知原告要做哪些，但難的工作如規劃、改善，原告明確拒絕過了，我只好指派原告文書性工作，但具體而言，原告10項內大約挑幾項去做，其他的就不願意去做，另工作表現而言，在我的部門與其他同級員工來說，原告的表現是最差的，甚至指派原告的工作，一般事務性員工可以做的更多，初期我跟原告做了非常多次的談，以原告所呈現的結果來看，原告沒有達到工作上的要求，沒有改善等語（見本院卷二第60-61頁）。依證人管俊良所述，原告之工作態度及表現仍舊同前，只願意從事簡易工作，未依主管指示改善。

⑷原告雖提出111年12月、112年3月-11月之工作績效評核表（見本院卷一第324-339頁），惟上開所載應為提報員工自己填寫等語，業據證人邱思忠證述卷（見本院卷二第39頁），此亦為原告所不爭執。而績效考核為其長官雇主之考評權限，故無法僅據原告自己填載之績效情形，認定其工作績效及績效良好。原告雖主張：被告未能提出原告前揭評核表嗣後經主管考評之書面，故證人所述不實等語。惟上開評核表等書證非被告依法應留存之書面，尚難僅以被告未提出書證即認證人所述不實，且書證亦無優先於前揭人證之證明力。又原告主張：曾口頭向被告請求查閱年度考績、定期工作評核表，被告藉詞推拖等語，惟其未能舉證被告拒絕查閱乙事，反倒是原告於109年至112年間均未對乙等考評結果有所異議，至113年才主張被告不當評核要求被告提出非法定要求留存之書面，故原告僅憑前開被告所提供書證不完整之主張或質疑，均無法影響其工作表現確屬不佳之認定。且原告於110年、111年、112年之考績乙等，業經總經理及董事長簽准，有簽准函、二級主管年終考核彙

整表存卷可查（見本院卷一第410、486、488頁），益證證人所述屬實，原告之歷年考績確屬不佳，核與證人所證原告之工作表現吻合。

⑸原告再執被告考核辦法規定第5條第2項A款、第4條第2項、第4項規定，主張工作考核之分數與定期工作評核之平均分數相距不遠，如其每月定期工作評核分數不佳，將遭主管面談，惟被告從未與原告就定期工作評核進行面談每月定期工作評核之分數、言明評核分數，違反誠信原則，而有權利濫用之情事等語。查原告於111、112年度年終考核表中定期工作評核之平均分數為60分、59分（見本院卷一第218頁、第234頁），原告於111年度、112年度以總分80分換算之當年度平均分數為64分、64分（見本院卷一第256頁），原告執該定期工作評核之平均分數60分、59分不等同64分，主張被告刻意降低其平均分數。惟依被告考核辦法第5⑵點之A工作考核規定：「工作考核成績佔年終考核成績之80分，參考從業人員平時定期工作評核之平均分數及整體表現之趨勢及個人之『年度工作目標』達成狀況予以評定，故核定之分數與定期工作評核之平均分數（換算為總分80分）不得差距超過公司（或事業部）自訂之容許標準，否則應註明原因再呈核決主管。」（見本院卷一第152頁）。依前述辦法，被告之年終考核，除了參酌每月定期工作評核之分數，另參考整體表現等其他因素，故每月定期工作評核之分數非必然等同於年終考核成績，而前揭證人主管均有證述對原告口頭溝通工作、詢問協助或約談，並非毫無面談等作為。原告執前揭理由，主張被告偽造評核書面等，不足憑採。

⑹綜上，依原告歷任4位主管前揭所證述內容，除原告職務內容有所不同外，原告之工作態度及表現大致一致，故不致流於主管一時個人愛好之偏見，並可知原告履經工作調整，或經協助輔導、約談仍未收成效，原告自10

9年起迄112年間，仍舊無法勝任各期間指派之簡易工作，亦拒絕接受難度或深度提升之工作指派，主觀及客觀上均有不能勝任其二級主管職等級工作之情形，且不因原告曾受職業災害而免受評核及管理。原告既有前述情形，且實際從事之工作內容已與二級主管不相當，則被告基於企業經營上所必須，將原告調動職務，在其業務執行上有必要性及合理性，以謀求人事依各職等級派任工作之合理及公平性。

3.按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效。勞基法第74條定有明文。惟按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8 條規定自明（最高法院109年度台上字第854號判決意旨參照）。經查：

⑴查原告之主管均知原告有職災需定期回診，原告請假用特休或換休、病，也未表示過要請公傷病假等情，業據證人邱思忠、江中維、黃富環大致證述於卷（見本院卷二第37、40頁、第47、50頁、第54、57、58頁）。而證人管俊良亦證稱：原告當時還沒有公傷的請求，但原告有告訴我他頭痛需要復健和看診等語（見本院卷二第62頁）。依前開證人證述，可知在109年至111年間各項考績評定乙等、降職級處分前，原告與各主管及被告公司間尚未有何公傷病假之爭議，原告係遲至113年1月25日才向被告申請公傷病假，而其工作不良表現在此之前均已有相關考評，不容混淆。

⑵查原告於113年2月2日因公傷病假乙事向被告申訴，及於同年3月28日向勞動檢查處申訴被告違反勞工法令等

情，固為兩造所不爭執，可堪認定。依前述證人所述對原告之工作考評，並未以被告公傷假爭議之事由評定原告之工作表現，或作為調職之依據，此部分自非屬勞基法第74條第1項之情形。且被告係於113年3月13日勞資爭議調解成立後，才於同年4月8日將原告由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1職級，如不爭執事項8.所示，故係於勞資爭議調解期間經過後，才對原告為降調處分，故原告援引前開規定主張被告對其降調無效或被告有不當動機及目的，為無理由。

⑶又原告主張被告於113年3月1日因原告考績異常，將原告現職等級及職位、職類年資重新起算，卻再於同年4月8日調降原告職位，為重複處分、違反比例原則、一事不二罰原則等語。查113年考績異常人員檢討處理提報表（見本院卷一第236頁），勾選維持原職等級，並於說明欄記載：「林員目前向北市勞動局申請勞資爭議尚未調解完成，擬暫先維持原職等級但年資重算，待調解結束後，再行處置。」；證人管俊良亦證稱：上開手寫內容是我填寫，我在2023年12月才擔任主管，這些部門人員在部門年底會呈現，針對考績好的人會提升，不好的人要懲處，針對原告的紀錄來看，原告都是部門表現最差的，但當時原告有向勞動局申請調解爭議未完成，所以我們當時暫時維持原等級，當時沒有辦法作其他處理，當時也有呈報給上級主管，必須等調解結束後再行處置；於調解結束後，照規定是要降級等的，但在同級中原告已經是最低的，所以從二級調到基層主管等語（見本院卷二第61、62頁）。依證人管俊良所述，亦可知被告於113年3月1日因原告提起勞資爭議調解，而暫先維持原告之原職等級，於勞資爭議調解後之同年4月2日對原告說明考績及依規定降級（見本院卷一第228頁之113年4月2日之訪談紀錄表），於同年月8日才對原告作出最終處分，並非重複處分，亦與比例原則、一事

不二罰原則無違，亦難謂被告因原告之申請或勞資爭議調解而有不當之動機存在。

4.綜上，被告基於原告不良之工作表現，連續4年考績乙等，並以調整工作及逐年降級之方式，仍無改善，被告依「考績異常人員進一步處理之原則」（見本院卷一第213頁）對工作能力不足致考績異常者，予以降職等級，於113年4月8日將原告由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1職級，堪認基於企業經營上所必須，以維護員工之管理，未有不當動機及目的，並未違反勞基法第10條之1第1款規定。又按按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第2款固定有明文。惟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，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院109年度台上字第 2723 號判決意旨參照）。原告職位既經合法降調，令其不再從事二級主管之相關業務，有其管理上必要性及合理性，則其主管獎金大幅減至3萬元，業據原告自陳於卷（見本院卷一第46、48頁），乃係支領與其職位相應之薪資，仍非雇主對工資條件為不利之變更，與勞基法第10條之1第2款規定無違。從而，被告於113年4月8日將原告由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1職級，非無效處分。原告依兩造間勞動契約、勞基法第10條之1、第74條第3項、第113條等規定請求回復原告原任二級主管「產銷高管師（11職等1等級）」之職務，為無理由。

㈡關於爭點2.原告依勞基法第38、39條、勞工請假規則第6條、或類推適用職保法第8條規定，請求被告給付108年至112年特休未休工資，有無理由？該金額為何？

1.按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，勞工請假規則第10條定有明文。次按勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期

間，給予公傷病假，勞工請假規則第6條亦有明文。

2.經查，原告於108年至112年間未向主管表示過要請公傷病假等情，業據證人邱思忠、江中維、黃富環、管俊良證述於卷（見本院卷二第37、40頁、第47、50頁、第54、57、58頁、第62頁），業如前述。原告先前既請特別休假未到班，即不得再請求被告給付特別休假未休之工資，或翻異改主張先前請求之事由為公傷病假。原告主張：其因職災導致持續頭痛而須定期回診，被告要求原告僅得請特休等語，未舉證以實其說，並不可採。是原告依勞基法第38、39條、勞工請假規則第6條、或類推適用職保法第8條規定，請求被告給付108年至112年特休未休工資，顯無理由。

五、綜上所述，被告對原告之系爭調職處分有效，又原告已請特別休假，不得請求特休未休工資。從而，原告請求被告應回復原告原任二級主管「產銷高管師（11職等1職級）」之職務；被告應給付原告56,558元，及自民事起訴暨證據調查聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　華　民　國　114　年　3　月　18　日

勞動第二庭　法　官　張新楣

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　華　民　國　114　年　3　月　18　日

書記官　施怡愷