臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第114號

原　　告　盧明遠
訴訟代理人　謝凱傑律師
　　楊聖文律師
　　許哲嘉律師
　　孟士珉律師
被　　告　台灣汽電共生股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　張明杰　　住○○市○○區○○○路0段00巷00弄00號
訴訟代理人　張家賓律師
　　蔡郁箴律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國110年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給予原告記大功獎勵。

原告其餘之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣3,000元，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國89年5月起受雇於被告，職級逐年升級、薪資增加，因表現優異職升至行政課課長。106年間，原告於車子擋風玻璃發現一封檢舉函，內容涉及被告官田廠之廠長張志偉等藉職務之便向廠商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，經原告查訪後認該函有相當可信性，遂於106年10月30日向被告稽核室提出檢舉，惟該室建議原告轉往司法機關尋求救濟；原告只能於當日下午轉往法務部調查局臺南市調查處（下稱臺南市調處）進行舉發，經臺南市調處調查後函請臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）偵辦。嗣張志偉

因上開不法情事遭被告解雇，渠等所涉犯證券交易法等案件業經臺南地檢署於109年5月7日起訴，並由本院109年以金訴字第99號審理，並於110年1月26日宣判。

㈡上開弊案爆發後，被告進行內部調查，時任廠長張志偉因知悉原告檢舉上開不法弊案，便無理由地利用被告賦予之管理權限，無故將原告之考績評降為70分，又在無調動正當性、原告亦無過失之情況下，片面於107年1月1日將原告自主管職之「行政課長」，調降成非主管職之「專案經理」，復於107年10月1日再次調降原告職務為「管理師」，試圖阻撓原告調查相關違法事證，諸多行徑彰顯其挾怨報復之心態。

㈢依被告公司誠信經營守則第23條規定，被告本應避免原告因檢舉張志偉等之不法情事而遭不當處置，包括無故降低考核分數、無故調職等。詎被告卻未遵守上開規定，新任廠長高佰文自上任後，亦不斷語帶威脅地要求原告辦理退休，並意圖迫使原告自行辭職；而原告除認真工作、依法舉發同仁不法情事，尚須遭受如此待遇，身心著實痛苦不堪，爰依法提起本件訴訟。

㈣被告應依民法第184條規定給付原告考績獎金新臺幣（下同）266,020元及員工分紅差額250,000元，合計516,020元：

1.原告107年、108年連續兩年之年度考績無端遭被告評定為70分，此一績效考核缺乏客觀評定標準，亦構成權利濫用，該評定處分應為無效。而被告之違法考績評定，致原告未達被告公司員工獎金核發辦法第6.2.4.1員工獎金核發標準，造成原告無法領取「績效獎金」，且「員工分紅」亦因而減半，使原告損失107、108年度共4個月考績獎金266,020元（以同職位同年資計算，每年可領2個月考績獎金133,010元，107、108年度合計少領266,020元），及員工分紅差額約250,000元（以同職位同年資計算，原告因107、108年度考績70分，致員工分紅由每年225,000元減半為110,000元，短少125,000元，107、108年度合計

少領250,000元），合計損失516,020元，原告自得依民法184條之規定請求被告賠償損失。

⑴按「依前條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〔（個人職等點數+職務點數）/(全體員工職等及職務總點數）〕×可分配員工酬勞50%；6.4.2.2（個人考績因素權值/全體員工考績因素總權值）×可分配員工酬勞50%；員工酬勞分配計至元。」被告公司員工酬勞分配辦法第6.4.2條定有明文。職是，因每一年度之全體員工職等及職務總點數及可分配員工酬勞為固定之數字，故每一名員工可分配之員工酬勞，其變因僅有個人職等點數及職務點數。

⑵被告公司課長為7職等、職等因素點數為60點，依被告公司員工酬勞分配辦法第6.4.1條附表（職等及職務因素採計點數），課長職務因素點數為60點，合計為120點，且依員工績效權值計算所得之員工酬勞通常較依職務、職等點數計算所得之員工酬勞為多，惟原告暫以兩者相等為計算基礎。

⑶原告於107年1月1日起至107年9月30日為止係擔任專案經理（7職等），職等因素點數為60點、職務因素點數為60點，又職務點數依任職比例只計算45點（9/12×60=45），故合計為105點，依原告已領取之107年度員工酬勞112,453元計算，每1點為1,070.98元（112,453元/105點=1,070.98元/點），是若原告為課長職務，應得之員工酬勞應為257,034元（1,070.98元/點×120點×2=257,034元）。

⑷又原告於108年度為管理師，職等點數為60點、無職務點數，依原告已領取之108年度員工酬勞59,464元計算，每1點為991.06元（59,464元+60點=991.06元/點），是若原告為課長職務，應得之員工酬勞應為237,854元（991.06元/點×120點×2=237,854元）。

⑸承上所述，若原告仍為課長職務，107、108年度之員工酬勞分別可領取257,034元、237,854元，被告提出本院卷第205頁附表2顯然有誤，惟原告僅主張225,000元。

⑹縱認原告上述計算式不可採，惟被告提出本院卷第205頁附表2完全未提供原告個人職等點數、職務點數、全體員工職等及職務總點數、原告個人考績因素權值、全體員工考績因素總權值及可分配員工酬勞總額等數值，僅以自行製作之附表2，空言主張原告應領取之員工酬勞分別為212,519元、194,874元，不僅無任何證據可憑，亦與事實不符。

2.被告固主張被告未給付107年、108年之考績獎金及員工分紅差額，係因原告工作態度被動消極，影響組織效能，致考績評定為70分云云，惟被告所舉107年度員工績效考核表，「權責主管評核」欄位僅記載「物料、採購管理督導有疏失受處份」等語，並無任何處分紀錄、書面資料為憑，是原告究竟有無考核表記載之疏失？已屬有疑，被告復未能舉證說明原告有何「物料、採購管理督導有疏失」之處，是被告所辯顯不可採。

3.被告提出之107年度員工績效考核表，直接主管初評為78分、上位主管複評為77分、總經理核定為75分，然為何最終績效考核分數為70分？被告就上開分數落差，不僅無任何說明，亦無任何證據資料可憑，益徵被告所評原告107年度工作表現考核績效不僅顯非合理，亦無任何依據。

4.又負責填寫上開考核表中「權責主管評核」欄位之主管，即為原告先前檢舉之被告官田廠廠長張志偉，張志偉當時業已知悉原告向司法機關檢舉其不法之情事，且張志偉等嗣經臺南地檢署起訴在案，是張志偉能否客觀考核原告之工作表現？顯非無疑；張志偉恐係利用其職權，無理由地降低原告之考核分數，原告殊無任何「物料、採購管理督導有疏失」之處。

㈤被告應回復原告為行政課課長之原職，並給付原告原應得領

取之「職務加給」176,000元：

1.被告於無調動職務正當性，出於不當動機及目的，利用調職手段藉此報復原告，先於107年1月1日將原告從主管職之「行政課長」，調為非主管職之「專案經理」，繼而又於107年10月1日大幅調降原告職務為「管理師」，並取消職務加給8,000元，對原告之職位及薪資構成重大不利變更，此兩次無故調降原告職務均違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1（調動五原則）第1、2款之規定，顯非適法。爰請求被告應回復原告擔任行政課課長之職位，而原告因降職減少8,000元職務加給，受有降薪不利益，故依兩造間勞動契約之約定、勞基法第22條第2項前段、民第184條規定，請求被告補發自107年10月調降管理師職務起至原告回復行政課長原職之日止（暫以起訴日109年8月3日為止），每月可領取之職務加給差額176,000元（8,000元×22個月）。

2.被告固主張雇主基於企業經營必須，本得就勞工之職務內容予以調派云云，惟依勞基法第10條之1規定，雇主調動勞工之工作應兼顧勞工之利益，被告於107年1月1日將原告自主管職之「行政課長」，調降成非主管職之「專案經理」，已屬不利調動，況本薪上漲之緣故係因被告於107年度「全面及考核調薪」，原證3所示職務薪資異動通知單下方「依據文件」欄位已有說明，故如原告未遭被告為上開不利調動，薪資顯應更高。

3.被告於107年10月1日再次調降原告職務為「管理師」，並因「管理師」非主管職，致原告薪資更加減少，惟原告工作表現優良，更於108年榮獲「108年度官田工業區模範勞工」，顯無被告所稱因原告工作效率及積極度待加強等情事。

4.被告提出之108年度員工績效考核表，其上並無記載任何原告工作表現不佳或疏失等具體事由，亦闕漏如被證2所示「權責主管評核」、「初評/核定主管意見」、「複評/

核定主管意見」等表格欄位之記載，僅有原告各項分數之最終結果，顯無任何證據可憑，且該績效考核表上竟無初評主管或複評主管簽名以示負責，是被告係如何評定該年度原告之績效考核分數？分數如何計算得出？具體事由為何？被告均未舉證以實其說，益徵原告並無被告所主張之「原告工作效率及積極度待加強」等情事。

5.承上所述，原告並無任何被告主張「原告工作效率及積極度待加強」等情事，被告卻於107年度數次就原告之工作為不利之調動，職務層級有別，薪資亦有差異，且不得領取主管津貼，原告擔任管理師之薪資及勞動條件顯然較為不利，是被告上開工作調動顯非合法，被告自應恢復原告擔任行政課課長之職位，並補齊薪資差額。

㈥原告得依民法第18條第2項、第195條第1項規定向被告請求精神慰撫金20,000元：被告為上市櫃公司，原告任被告公司行政課課長之主管職位多年，帶領多名部屬，工作表現優異，惟被告調降原告職務，貶損原告工作能力及態度之評價，致原告之名譽等人格權受有侵害，精神上受到莫大痛苦，爰請求賠償精神損害20,000元。

㈦被告應依兩造間工作契約及107年7月廠務會議決議向原告給付運轉效率獎金即電廠津貼總計100,700元：

1.被告雖否認原證9工作契約之真正，然：

⑴就原告係受僱於被告公司一事，兩造並無爭執，則被告依勞基法第7條第1項、勞工退休金條例第21條第2項之規定，自應置備原告之勞工名卡，登記原告之到職年月日、工資等其他必要事項，並置備原告之勞工工資清冊，記載發放工資、工資計算項目、工資總額等事項，且依法原告之勞工名卡及工資清冊均應保存至原告離職後5年；既然被告應置備勞工之工資計算相關資料，兩造又曾以勞動契約就原告之工資為約定，被告自應置備原告就職時兩造簽訂之勞動契約。

⑵又審酌勞工與雇主原即屬於不對等之兩方，本難期勞工

會保存包含勞動契約在內之自任職起所有資料，自難課予勞工提出勞動契約之舉證義務。在舉證之可能性上，雇主依勞基法規定，本有保存勞工名卡及工資清冊之義務，當有提出原告之勞動契約之可能性。是依兩造舉證之可能性及難易程度、與證據之距離、暨考量公平原則，並斟酌民事訴訟法第344條第1項及第345條第1項規定，自應認兩造簽訂之勞動契約，如被告無正當理由未能提出，本院應審酌情形認原告關於該資料之主張或依該資料應認之事實為真實。

2.依被告之工作契約約定，勞工之薪資中包含有「運轉效率獎金（即運轉津貼）」，名義上雖名為獎金，然實質上係固定發放之薪資，而此一金額原為3,000元，嗣於廠務會議宣布自107年7月起調升為5,000元，此項薪資不容被告片面以工作規則等單方減少之，被告自不得僅依會議紀錄而片面減少「運轉效率獎金（即運轉津貼）」之金額。

3.系爭「運轉效率獎金（即運轉津貼）」，被告官田廠實係自107年7月份即已更改為每月5,000元，並非被告所稱109年4月1日起始調整發放方式云云，而被告自104年7月至107年6月間每月僅給付原告運轉獎金1,800元（短少1,200元），107年7月至109年6月每月僅給付原告1,800元至3,000元不等（原證10），故被告尚積欠原告運轉效率獎金100,700元（1,200*36+57,500=100,700），原告自得依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告缺少給付之運轉效率獎金共計100,700元。

㈧原告得依被告公司獎懲辦法第6.3.2.4條規定請求被告應予原告記大功獎勵：

1.原告向臺南市調處檢舉時任被告官田廠之廠長張志偉等藉職務之便向廠商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，業經本院判決，且該案被告陳彥良亦已於刑事案件進行中與被告達成和解、並賠償被告780萬元完畢，足見被告早已知悉張志偉等人確實有背信等犯行，被告亦以該案

為由解雇張志偉，自與被告公司獎懲辦法第6.3.2.4條規定之「使公司發現及糾正重大弊端者」相符，被告自應依該獎懲辦法給予原告記大功獎勵。

2.被告固辯稱不知檢舉函文係何人提供，且案件尚由法院審理中，無法確定最後結果，故無法核發云云，然上開辯詞顯與前揭獎懲辦法不符，況本院業已認定張志偉確實有背信之犯行，故被告上開辯詞要無可採。

㈨並聲明：

1.被告應給付原告812,720元，及自本訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。

2.被告應回復原告為行政課課長之原職。

3.被告應給予原告記大功獎勵。

4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠被告未給付原告107年、108年之考績獎金及員工分紅差額，係因原告工作態度被動消極，影響組織效能，致考績評定為70分，依被告公司之工作規則等相關規定，不應發給該部分考績獎金及員工分紅之故，是原告依民法第184條規定請求被告給付此部分差額，洵屬無理：

1.被告公司之工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法之規定各如附表所示。本件原告受雇於被告，兩造間之權利義務關係即以兩造所簽立之台灣汽電共生股份有限公司工作契約為基準。依該契約第12條規定可知，就原告之獎懲、考核事宜，悉依被告之規定辦理，其中考核方式係由各部門主管加以評定。

2.原告自任職起，從未就被告之考核方式提出爭執，更據此領取過因考核分數達標而發給之考績獎金及員工獎金，可知原告同意被告考核由主管評定之認知而受雇於被告。

3.原告於107年之考績遭評定為70分，係因原告就物料、採購管理督導有疏失所致，且遭部門主管提為績效表現落後人員；108年度考績遭評定為70分，則係因原告工作效率

及積極度待加強，且遭部門主管提為績效表現落後人員，因此該評定並非被告濫用權限或任意評定。

4.被告就員工之工作考核流程訂有工作考核實施細則作為依據，其流程亦屬明確。本院卷第53頁附表1編號1至編號4部分（受評者自我評定、部門經理初評、副總經理複評、總經理複評），依被告公司工作考核實施細則第6.2.4.1條規定，工作考核本係由主管依職權評定。原告主張被告須舉證說明其有何「物料、採購督導疏失」，欠缺契約及法律上之基礎。

5.本院卷第53頁附表1編號5部分（行管部標準化），每個人對外界事物之感受不同，會造成評價基準起點不同，故每個人對他人工作表現給予評價之基準分數皆會不同。有些部門主管習慣於工作考核時給予部內員工高分，其他部門主管習慣於工作考核時給予部內員工低分。為防止以統一標準核發之薪資僅因部門主管個人評價基準起點不同導致不同部門員工間之考績分數落差造成薪資落差之不公平現象，被告特別制定工作考核實施細則第6.2.6.1條規定，使公司之敘薪部門於收受各該部門主管提出之原始工作考核表後，利用excel程式將各部門之平均分數下修或上移統一調整成80分。如此作法，即會使原本部門平均分數高於80分之部門員工之調整後考核分數，因部門之平均分數下修，產生個人之考核分數亦下修之後果。

6.依據前開工作考核實施細則第5條作業流程、第6.2.4.1條、第6.2.6.3條規定可知，董事長有「核定」調整最終考績分數權限。因原告工作表現不佳，董事長核定其最終分數為70，係屬有據，此乃附表1編號6部分原告最終考核分數為70分之緣由。原告稱其考核分數下修不合理或無依據云云，並非事實。

㈡縱被告於107、108年度連續兩年將原告之考績評定為70分，係屬違法評定或有權利濫用致該等評定處分為無效之情，惟原告主張被告應依民法第184條規定賠償原告於107、108年

度少領合計266,020元之考績獎金、少領合計250,000元之員工分紅，亦均屬無理由：

1.原告空言陳稱與其同職位同年資者取得之考績獎金為133,010元、員工分紅225,000元，卻未舉證以實其說，自難採信。再者，原告不僅未詳列其係依據民法第184條何項規定請求賠償，更未說明有何種權利受被告所侵害，其主張要無可採。

2.由員工獎金核發辦法第6.2.1.4條、第6.2.3.1條、第6.2.4.2條前段、第6.2.4.3條及第6.2.4.5條規定、員工酬勞發放辦法第6.4.1條可知，縱為同等職位及年資者，個人實得之考績獎金金額、員工分紅金額亦可能因為部門績效、個人年度考績、薪給等變因而有所不同。且個人年度考績多寡不僅繫於個別勞工之工作能力，更會受個別勞工於當年度之工作成果表現、工作態度、請假多寡、工作目標達成度等因素所影響，故並無法據此認定原告之考績若未遭評定為70分，則必定能取得133,010元之考績獎金、225,000元之員工分紅。原告不察及此，率認其有權取得如其他同質位同年資者等額之考績獎金、員工分紅云云，於法顯有違誤。

3.考績分數係依被告公司工作考核實施細則第5條、第6.2.4.1條、第6.2.6.1條及第6.2.6.3條所訂程序核定，已如前述。被告績效考核作業流程及日程說明公告規定，若員工工作表現須大幅改善，則評為70分；若員工工作表現稍落後於平均水準，仍有待改進，則評為71至75分；若員工工作表現符合要求，則評為76至80分。本件原告於107至108年間負責清點採購之物料貨品，但清點所得數量卻前後不一，造成被告之物料貨品數據錯誤，花費更多人力去彌補原告疏失之情事，其工作表現顯須大幅改善，此乃原告考績遭評定為70分緣由，有其主管於107年度之評語：原告就「物料、採購管理督導有疏失」、於108年度之評語：原告就「工作效率及積極度待加強」，被告依相關考

績評定程序規定如實呈現原告工作成果並據此為發放績效獎金之依據，並無濫用權限或任意評定情事。

4.若以原告當時之薪資數額，考績分數為70至80分之間得領取之績效獎金、員工酬勞，及依原告仍為課長之薪資數額，考績分數為80分之間得領取之績效獎金數額、員工酬勞數額，雖為如本院卷第205頁附表2所示。然原告於107、108年度之工作表現並不符合被告要求，縱其工作表現未低落至須大幅改善之程度，其考績分數亦應屬落在落後平均水準而有待改進之71至75分區間，惟原告卻請求核發每年133,010元即相當2個月月薪之績效獎金、每年225,000元之員工分紅，等同主張原告考績分數至少達79分以上，均顯屬無理。

5.本院卷第205頁附表2金額皆係由被告行政管理部依員工酬勞發放辦法第6.1.2條、第6.1.3條及第6.4.2條規定予以計算。原告徒以員工職等點數、職務點數計算其應得之員工酬勞，漏未考量員工酬勞應一併計算個人考績、董事長、總經理裁量多種變因，殊難憑採。

⑴依被告公司員工酬勞發放辦法第6.1.2條、第6.1.3條及第6.4.2條可知，個別員工可得員工酬勞係由「職等職務項目」、「考績項目」、「董總裁量項目」三個項目加總而得，故員工酬勞受到員工職等點數、職務點數、個人考績、董事長、總經理裁量多種變因影響。原告主張員工酬勞變因僅有員工職等點數及職務點數云云，顯有誤會。

⑵依員工職等職務及考績決定：占員工酬勞總額之90%；其中一半數額視職等職務決定，另一半金額則依考績項目決定數值。

①職等職務項目：原告於107年度時個人職等點數為60點，職務點數為45點，全體員工職等及職務總點數為9276點，員工酬勞總額為19,891,884元，是原告於107年度之職等職務項目部分可得數額為101,325元【計

算式：〔（60+45）/9276〕×19,891,884×90%×50%=101,325】。原告於108年度時個人職等點數為60點，職務點數為0點，全體員工職等及職務總點數為9113點，員工酬勞總額為20,070,201元，是原告於108年度之職等職務項目部分可得數額為59,464元【計算式：〔（60+0）/9113〕×20,070,201×90%×50%=59,464】。

②考績項目：原告於107年度時之績效獎金數值為0，亦即個人考績因素權值為0，原告以外之全體員工考績因素權值為14,200,593，員工酬勞總額為19,891,884元，故原告於107年度之考績項目部分可得數額為0元【計算式：（0）/（0+14,200,593）×19,891,884×90%×50%=0】。於108年度時，原告之績效獎金數值為0，亦即個人考績因素權值為0，原告以外之全體員工考績因素權值為17,036,839，員工酬勞總額為20,070,201元，故原告於108年度之考績項目部分可得數額為0元【計算式：（0）/（0+17,036,839）×20,070,201×90%×50%=0】。

⑶董總裁量項目：由董事長、總經理裁量分配：占員工酬勞總額之10%。於107年度時，被告公司董事長、總經理裁量分配予原告此項目之金額為11,128元。又於108年度時，被告公司董事長、總經理考量原告工作成效低落，常未確實完成交付之工作而有所疏失，裁量不再於職等職務項目、考績項目外酌給董總裁量項目金額，故原告此項目之金額為0元。

⑷加總上述金額可知，107年度原告應得之員工酬勞即為其實得之員工酬勞金額，亦即如本院卷第205頁附表2原告既已領取數額直行所示之112,453元【計算式：個別責工可得員工酬勞=職等職務項目+考績項目+董總裁量項目=101,325+0+11,128=112,453】。108年度原告應得之員工酬勞亦為原告實際取得之員工酬勞金額，亦即如

本院卷第205頁附表2原告既已領取數額直行所示之59,464元【計算公式：個別員工可得員工酬勞=職等職務項目+考績項目+董總裁量項目=59,464+0+0=59,464】。

㈢雇主基於企業經營必須，本得就勞工之職務內容予以調派，原告迄今未具體說明其請求回復原職，並領取職務加給之請求權基礎為何，實無可採：

1.原告107年1月1日之職務調動係由行政課課長異動為專案經理，除職等及工作地點均不變外，本薪及伙食津貼更不減反增，難謂為不利原告。縱該職務調動不利於原告，勞工亦無要求雇主應給予其主管職位保障之權利。

2.原告107年10月1日之職務調動，除薪資職等及工作地點亦不變外，僅將原專案經理享有之職務加給依員工敘薪辦法第6.4條規定予以取消，符合勞基法第10條之1所揭示之調動五原則規定。

3.被告因原告工作表現績效落後，不適任原職務，故基於企業經營上所必須，在出於部門團隊員工整體工作表現與營運績效考量下對原告進行職務調動，此屬法律所保障企業經營者自主決定權之實踐，故原告主張應回復其行政課課長原職云云，於法並無可採。

4.依兩造間工作契約第20條、工作規則第6.3條前段、員工敘薪辦法第6.4條規定可知，被告有為原告進行職務調動之權，若因職務調動致原職務免除者，其職務加給當然取消，此意旨並為實務所採認。被告因調職之故取消原告之職務加給，既符合勞動基準法第10-1條所揭示之調職五原則相關規定，則原告主張被告應給付職務加給云云，至為無據。

㈣被告進行職務調整，均係依兩造約定之考核規定，按照工作規則及相關規定所辦理，並無任何故意或過失侵害名譽等人格權之情事，自難認被告所為職務調整之行為，對原告有成立侵害名譽等人格權之餘地，從而，被告亦無對原告負侵害名譽等人格權損害賠償責任之理由。

㈤依兩造間工作契約及被告公司規定，被告得於一定範圍內變動調整運轉效率獎金之核發金額，原告稱其乃固定薪資故被告缺少給付云云，顯無可採：

1.被告公司之運轉效率獎金：⑴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。」；⑵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1,500～4,500元/月.人之區間作變動核發」；⑶於107年6月22日、109年4月1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2,500～7,500元區間作變動核發」。上開規定皆經被告以公告張貼之方式通知原告及其他員工，原告原任職為被告公司之課長，對電廠津貼之核定流程自屬相當熟悉。是原告主張運轉效率獎金係屬固定發放之薪資，金額固定為3,000元或5,000元，顯非事實。

2.電廠津貼並非給付固定金額，而係由課長就員工之個別表現擬定核發金額，交由廠長彙整後，簽陳予副總，再由總經理核定。被告於104年7月至107年7月間給付原告104年6月至107年6月月份之津貼範圍為1,800至3,000元，合於當時電廠津貼給付範圍於1,500元至4,500元間之規定，實無缺少給付情形。至被告於107年8月至109年6月間給付原告107年7月至109年5月月份之津貼範圍為2,500至3,000元，亦與電廠津貼給付範圍於2,500元至7,500元間之規定相符，實難謂未如實給付。

㈥原告依據被告公司獎懲辦法請求被告給予原告記大功之獎勵，並無理由：

1.原告檢舉張志偉等違反證券交易法等之案件，現由本院審理中，尚未有確定之最終結果，是被告現無法核發大功獎勵予原告。

2.由被告公司獎懲辦法第6.3.2.4.條之規定並未比照第6.3.2.3條，將發給獎金之要件中之「及」字訂為「或」字可知，被告係有意將檢舉不法者記大功之條件限定於必須待該重大弊端經糾正完畢，始予發放。故縱原告使被告「發現」弊端，仍須待被告公司將弊端「糾正」完畢後，被告才會依企業經營自主決定權給予記大功獎勵。原告於張志偉之弊端未經糾正完畢之情況下，即行請求記大功之獎勵，顯係誤解被告公司規定本意。

㈦並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自89年5月16日起受雇於被告公司官田廠，嗣升職擔任官田廠之行政課課長（自93年起至106年止）。

㈡被告公司之工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法之規定各如附表所示。

㈢原告於106年10月30日檢附如原證1之匿名函，向臺南市調處檢舉被告官田廠之廠長張志偉等人向廠商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，經臺南市調處移送臺南地檢署偵辦後，臺南地檢署檢察官於109年5月3日以張志偉等人違反證券交易法等案件為由偵查終結，並提起公訴，現正由本院以109年度金訴字第99號審理中。另張志偉因上開不法情事業經遭被告解雇，並就終止僱傭契約部分與被告涉訟中。

㈣被告於107年1月1日將原告自主管職之「行政課課長」，調降為非主管職之「專案經理」。

1.原告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。

2.原告因被告於107年度全面及考核調薪之故，是其自107年1月1日起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。

㈤被告於107年10月1日將原告之職務自「專案經理」，調降為「管理師」，並取消職務津貼8,000元。

㈥被告於107年12月間以原告「物料、採購管理督導有疏失受處分」、「遭部門主管提列為績效表現落後人員」為由，經部門經理/廠長（時任廠長為張志偉）初評、副總經理複評、總經理複評其工作績效考核分別為78分、77分、75分，最終標準化後由有調整分數權限之董事長評定原告107年度之考績為70分。另原告之107年度員工績效考核表經理/廠長之初評意見欄為空白。

㈦被告於108年12月間以原告「工作效率及積極度待加強」、「遭部門主管提列為績效表現落後人員」為由，經部門經理初評、副總經理複評、總經理複評其工作績效考核分別為76分、70分、70分，最終標準化後由有調整分數權限之董事長評定原告108年度之考績為70分。

㈧原告曾於108年任職於被告公司期間獲得108年度官田工業區勞工模範楷模獎牌一面，原告該次當選模範勞工，係由被告公司官田廠全體員工投票、嗣經被告公司推薦與官田工業區。

㈨被告公司之運轉效率獎金：⑴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。」；⑵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1,500～4,500元/月.人之區間作變動核發」；⑶於107年6月22日、109年4月1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2,500～7,500元區間作變動核發」（被證6、7、8、9、10）。

㈩被告官田廠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。」（原證11）。

四、本院之判斷：

㈠原告主張依民法第184條規定，請求被告給付考績獎金266,020元、員工分紅差額250,000元，為無理由：

1.被告於107、108年度連續兩年將原告之考績評定為70分，並非違法評定，亦無權利濫用情事：

⑴被告公司之工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法之規定各如附表所示，此為兩造所不爭執之事實（不爭執事項㈠）。而本件原告既受雇於被告，兩造間之權利義務關係自應以兩造所簽立之台灣汽電共生股份有限公司工作契約為基準，而依該契約第12條規定可知，就原告之獎懲、考核事宜，悉依被告之規定辦理，其中考核方式係由各部門主管加以評定，先予敘明。

⑵查被告於107年12月間以原告「物料、採購管理督導有疏失受處分」、「遭部門主管提列為績效表現落後人員」為由，經部門經理/廠長（時任廠長為張志偉）初評、副總經理複評、總經理複評其工作績效考核分別為78分、77分、75分，最終標準化後由有調整分數權限之董事長評定原告107年度之考績為70分；且被告於108年12月間以原告「工作效率及積極度待加強」、「遭部門主管提列為績效表現落後人員」為由，經部門經理初評、副總經理複評、總經理複評其工作績效考核分別為76分、70分、70分，最終標準化後由有調整分數權限之董事長評定原告108年度之考績為70分，此為兩造不爭執之事實（不爭執事項㈥、㈦），復有被證二、三在卷可憑，是本院首需審酌者為前開績效考核有無違反被告

公司之內部績效考核程序。

⑶被告就員工之工作考核流程已制訂有工作考核實施細則作為依據（卷第197-205頁），而依被告公司工作考核實施細則第6.2.4.1條、第6.2.6.1條規定，工作考核本係由直接主管初評、上位主管複評為原則，工作考核滿分者為100分，年度考績並以各部門員工平均分數為80分為原則進行部門間標準化，且依該細則第5條作業流程、第6.2.4.1條、第6.2.6.3條規定可知，董事長有核定調整最終考績分數權限，則被告既依其內部之工作考核實施細則之程序評定原告107年、108年之考績，實難謂該評定有濫用權限之情事，是原告主張該評定違法云云，自難憑採。

⑷至原告雖主張被告應舉證證明原告有107年度員工績效考核表上所載之「物料、採購管理督導有疏失受處分」及108年度員工績效考核表上所載之「工作效率及積極度待加強」之情事云云，惟此涉及績效之實質評定內容，除非原告能舉證證明被告有不當之動機或目的存在，否則本院認此節本應尊重公司內部之經營管理，以維公司之正常運作。而原告雖以其曾於106年檢舉廠長張志偉等疑涉不法情事為依據，主張被告就其績效評定有濫用權利之情事，惟原告107、108年之績效評定程序既未違法，原告又未舉證證明其檢舉不法情事與考績評定結果有相當因果關係，是尚難僅以其有檢舉不法情事即遽謂被告就其績效評定之實質內容有權利濫用情事。

2.而被告於107、108年度連續兩年將原告之考績評定為70分，既非屬違法評定或有權利濫用之情事，已如前述，則原告主張其於107、108年度少領266,020元之考績獎金、250,000元之員工分紅，自屬無據，應予駁回。

㈡原告請求被告回復原告為行政課課長之原職務，並主張依兩造間勞動契約約定、勞基法第22條第2項、民法第184條規定請求被告給付原告自107年10月1日調降為管理師職務起至原

告回復行政課課長原職之日止（暫以起訴日109年8月3日為止），每月可領取之職務加給差額共176,000元（8,000元×22個月），亦無理由：

1.被告先於107年1月1日將原告自主管職之「行政課課長」調降為非主管職之「專案經理」，繼而復於107年10月1日將原告之職務自「專案經理」調降為「管理師」，並未違反勞基法第10條之1（調動五原則）第1、2款規定：

⑴勞基法第10條之1第1、2款規定：「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。」再者，勞工是否擔任主管職務，除受僱者主觀上之自身能力等因素外，公司對所屬員工就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，祇要無違反強制、禁止規定或團體協約之情形，本屬雇主基於企業自主之權限，並為「營業自由權」（即經營）之一環。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，應就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之程度，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等，而為綜合之考量。

⑵查原告107年1月1日之職務調動係由行政課課長異動為專案經理，除職等及工作地點不變外，本薪及伙食津貼不減反增（因公司全面調薪）；另原告107年10月1日之職務調動，除薪資職等及工作地點亦不變外，僅將原專案經理享有之職務加給取消，此為兩造所不爭執之事實（不爭執事項㈣、㈤）。而依被告之員工敘薪辦法第6.4條規定「領有職務加給者，職務如經免除，則該加給同時取消」，是被告前開職務調整（主管任免），若係基於企業經營所必需，則原告既已非擔任主管職務，被

告依規定取消其職務加給，自屬有據，是此爭點本院需審酌者為被告就原告之主管職務調整有無不當動機或目的？

⑶被告於107、108年度連續兩年將原告之考績評定為70分，並非違法評定，亦無權利濫用情事，已如前述，是被告抗辯因原告工作表現績效落後，不適任原職務，基於企業經營上所必須，對原告進行職務調動，此屬法律所保障企業經營者自主決定權等語，尚非無憑。

⑷原告雖主張其無任何「工作效率及積極度待加強」之情事，甚獲108年度官田工業區模範勞工，實係因原告於106年檢舉廠長張志偉等疑涉不法情事後，致被告於107年度數次調動原告之工作，是被告所為之調動顯非合法云云，然原告並未能舉證證明被告係基於不當之動機及目的而調整其職務，亦未能證明其檢舉行為與其職務調整有相當因果關係，已如前述；且108年度官田工業區模範勞工之活動，並非被告公司內部基於企業經營之必要而舉辦之活動，而是官田工業區之活動，即該活動之目的與推舉之條件與被告之企業經營無涉，是原告雖獲108年度官田工業區模範勞工，亦難以之證明原告在被告公司之工作表現良好，是原告此部分之主張，亦難憑採。

2.被告對原告之前開職務調整既未違法，則被告依其公司內部之工作規則6.3條前段、員工敘薪辦法第6.4條規定取消原告之職務加給每月8,000元，自屬有據。從而，原告請求被告給付原告自107年10月1日調降為管理師職務起至原告回復行政課課長原職之日止（暫以起訴日109年8月3日為止），每月可領取之職務加給差額共176,000元（8,000元×22個月），亦無理由。

㈢被告主張依民法第18條第2項、第195條第1項規定請求被告給付精神慰撫金20,000元，為無理由：原告雖主張被告調降原告之職務、評降原告之考績，係不法侵害其名譽權，惟依

前開所述，被告於107、108年度連續兩年將原告之考績評定為70分，並非違法評定，亦無權利濫用情事，且被告先於107年1月1日將原告自主管職之「行政課課長」調降為非主管職之「專案經理」，復於107年10月1日將原告之職務自「專案經理」調降為「管理師」，並未違反勞基法第10條之1（調動五原則）第1、2款規定，則被告之行為既無不法，原告請求被告應負侵權行為損害賠償責任，並請求精神慰撫金20,000元，自無理由，應予駁回。

㈣原告主張依原證9工作契約第7條約定、107年7月廠務會議決議請求被告給付自104年7月起至109年6月止之運轉效率獎金（即電廠津貼）100,700元（104年7月至107年6月每月短少1,200元，36個月共短少43,200元+107年7月至109年6月短少57,500元），為無理由：

1.原告此部分之主張雖提出原證9為憑，然原證9之工作契約之立約人乙方並非原告，是原證9之工作契約縱屬真正，原告亦不能以之為請求之依據。況被告爭執原證9文書之真正，而原告復未能舉證證明之，是原告以原證9為據請求被告給付短少之運轉效率獎金，自難憑採。

2.原告雖主張應由被告舉證證明兩造間之勞動契約內容，惟被告依勞基法第7條第1項、勞工退休金條例第21條第2項之規定，雖應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項，且前項勞工名卡，並應保管至勞工離職後5年，然前開義務，並未包括兩造之書面勞動契約；且原告係自89年5月16日起即受雇於被告公司官田廠，距今已10餘年，而被告公司之員工人數又眾多，就舉證之可能性及難易程度與證據之距離，由被告舉證並未較公平，是本院認尚難依民事訴訟法第344條第1項及第345條第1項規定，認原告之主張為真實。

3.而被告抗辯自104年7月起至107年6月間止給付原告1,800

元至3,000元之電廠津貼，係合於當時電廠津貼1,500元至4,500元之給付範圍；自107年6月起至109年6月間止各給付原告3,000元之電廠津貼，亦與電廠津貼2,500元至7,500元之給付範圍相符等情，核與不爭執事項㈨之內容相符，尚堪憑採。

4.綜上，原告既未能舉證證明系爭電廠獎金係屬被告應固定發放之薪資，則原告主張電廠津貼原固定為每月3,000元，嗣被告於107年7月廠務會議宣布自107年7月起調升固定為每月5,000元，被告於上開期間短付電廠津貼共100,700元云云，自非可採。

㈤原告主張依獎懲辦法第6.3.2.4 規定請求被告應予原告記大功獎勵，為有理由：

1.被告之獎懲辦法第6.3.2.4規定：有檢舉不法，使公司發現及糾正重大弊端者，應予記大功並發給1至3萬元之獎金。

2.查原告於106年10月30日向臺南市調處檢舉被告官田廠之廠長張志偉等向廠商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，經臺南市調處移送臺南地檢署偵辦後，臺南地檢署檢察官於109年5月3日以張志偉等違反證券交易法等案件為由提起公訴，並經本院以109年度金訴字第99號事件審理後判決張志偉犯背信罪在案，且張志偉因上開不法情事業經遭被告解雇，並就終止僱傭契約部分與被告涉訟中，此為兩造所不爭執之事實（不爭執事項㈧），並有該刑事判決在卷可稽，是原告主張依前開規定，被告應予原告記大功獎勵，自有理由。

3.被告雖辯稱：需待檢舉不法案件有罪判決確定後，且糾正弊端完畢，始能核發云云，然前開規定僅稱：「檢舉不法，使公司發現及糾正重大弊端」，並無需判決確定或糾正弊端完畢之條件限制，是被告此部分所辯，尚難憑採。

五、綜上所述，原告所檢舉之不法既經起訴、判決，且張志偉與被告之勞動契約亦經被告終止，則原告主張依獎懲辦法第6.

3.2.4 規定請求被告應予原告記大功獎勵，為有理由，應予准許；然原告其餘請求（請求給付考績獎金266,020元、員工分紅差額250,000元，請求回復原告為行政課課長之原職務，請求給付每月可領取之職務加給差額共176,000元，請求給付精神慰撫金20,000元，請求給付運轉效率獎金100,700元）則均為無理由，應予駁回。

六、末按命債務人為一定之意思表示之判決確定或其他與確定判決有同一效力之執行名義成立者，視為自其確定或成立時，債務人已為意思表示，強制執行法第130條第1項定有明文。是此種判決必待確定後始生擬制債務人已為意思表示之效力， 在判決尚未確定前，無由聲請宣告假執行。本件原告勝訴部分，是命被告為一定之意思表示，是原告聲請供擔保准予假執行，於法自屬無據，應予駁回；而其餘敗訴部分，因訴暨經駁回，其假執行之聲請自失所依附，應併予駁回。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

八、據上論斷：原告之訴為一部有理由、一部無理由，並依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　4　　日

勞動法庭法　官　洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後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　　110　　年　　5　　月　　4　　日

書記官　林政良

附表：被告公司工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法之規定內容		
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

（續上頁）

		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。