

臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上易字第24號

上訴人即附

帶被上訴人 盧明遠

訴訟代理人 謝凱傑律師

楊聖文律師

許哲嘉律師

被上訴人即

附帶上訴人 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 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，上訴人對於中華民國110年5月4日臺灣臺南地方法院第一審判決(109年度勞訴字第114號)，提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於111年11月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）主張：

(一)其自民國（下同）89年5月起受雇於被上訴人公司即附帶上訴人（下稱被上訴人），職級逐年升級、薪資增加，因表現優異職升至被上訴人行政課課長。106年間，其在車子擋風玻璃發現一封檢舉函，內容涉及被上訴人官田廠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，經上訴人查訪後認有相當可信性，遂於同年10月30日輾轉向法務部調查局臺南市調查處（下稱臺南市調查處）進行舉發，經臺南市調查處受理後函請臺灣臺南地方檢察署（下

01 稱臺南地檢署）偵辦。嗣張志偉因上開不法情事遭被上訴人
02 解雇，渠等所涉犯刑法背信等罪案件業經臺南地檢署檢察官
03 偵查後於109年5月7日起訴，並由原審法院以109年度金訴字
04 第99號（下稱原審刑案）審理，已於110年1月26日宣判有罪
05 在案。

06 (二)上開弊案爆發後，被上訴人公司進行內部調查，張志偉因獲
07 悉上訴人檢舉上開不法弊案，便利用被上訴人賦予廠長之管
08 理權限，無故將上訴人之考績評降為70分，又在無調動正當
09 性、上訴人亦無過失之情況下，片面於107年1月1日將上訴
10 人自主管職之「行政課課長」，調降成非主管職之「專案經
11 理」，復於同年10月1日再次調降職務為「管理師」，試圖
12 阻撓上訴人調查相關違法事證，諸多行徑彰顯其挾怨報復之
13 心態。

14 (三)依被上訴人公司之誠信經營守則第23條規定，被上訴人本應
15 避免上訴人因檢舉張志偉等不法情事而遭不當處置（含無故
16 降低考核分數、無故調職等）；詎被上訴人未遵守上開規
17 定，新任廠長高佰文上任後，亦意圖迫使上訴人自行辭職；
18 惟上訴人係依法舉發不法情事，遭受如此待遇，身心著實痛
19 苦不堪，爰依法提起本訴。

20 1. 被上訴人應依法給付上訴人考績獎金新臺幣（下同）266,02
21 0元及員工分紅差額25萬元，合計516,020元：

22 按上訴人107年、108年連續兩年之年度考績，無端遭被上訴
23 人評定為70分，此一績效考核缺乏客觀評定標準，亦構成權
24 利濫用，該評定處分應為無效。而被上訴人之違法考績評
25 定，致上訴人未達被上訴人公司員工獎金核發辦法第6.2.4.
26 1員工獎金核發標準，造成上訴人無法領取「績效獎金」，
27 且「員工分紅」亦因而減半，使上訴人損失107、108年度共
28 4個月考績獎金266,020元（以同職位同年資計算，每年可領
29 2個月考績獎金133,010元，107、108年度合計少領266,020
30 元），及員工分紅差額約25萬元（以同職位同年資計算，上
31 訴人因107、108年度考績70分，致員工分紅由每年減半為11

萬元，短少125,000元，則107、108年度合計少領25萬元），合計損失516,020元，上訴人自得依民法第184條規定請求被上訴人賠償損失。被上訴人空言上訴人應領取之員工酬勞分別為212,519元、194,874元，無據可憑，亦與事實不符。又負責填寫考核表中「權責主管評核」欄位之主管，即為上訴人先前檢舉之廠長張志偉，張志偉嗣經臺南地檢署起訴在案，是張志偉能否客觀考核上訴人之工作表現？顯非無疑；上訴人殊無任何「物料、採購管理督導有疏失」之處。

2. 被上訴人應回復上訴人為行政課課長之原職，並給付上訴人原應得領取之「職務加給」176,000元：

被上訴人基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上訴人，對上訴人之職位及薪資構成前揭重大不利變更，此兩次無故調降上訴人職務違反勞動基準法（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。爰請求被上訴人應回復上訴人擔任行政課課長職位，及上訴人按月因降職減少8,000元職務加給，受有降薪不利益22個月，故依兩造間勞動契約之約定，請求被上訴人補發自107年10月調降管理師職務起，至上訴人回復行政課課長原職之日止（暫至起訴日109年8月3日為止），每月可領取之職務加給差額合計176,000元。上訴人並無被上訴人所主張之「上訴人工作效率及積極度待加強」等情事。

(四) 上訴人亦依民法第18條第2項、第195條第1項規定向被上訴人請求精神慰撫金2萬元：

被上訴人為上市公司，上訴人任被上訴人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，惟被上訴人調降上訴人職務，貶損上訴人工作能力及態度之評價，致上訴人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2萬元。

(五) 被上訴人應依兩造間台灣汽電共生股份有限公司工作契約（下稱工作契約）及107年7月廠務會議決議給付上訴人運轉效率獎金即電廠津貼總計100,700元：

兩造不爭執上訴人係受僱於被上訴人，依被上訴人工作契約約定，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，此項薪資不容被上訴人片面以工作規則等減少之，被上訴人自不得僅依會議紀錄而片面減少「運轉效率獎金」之金額。被上訴人自104年7月至107年6月間每月僅給付上訴人運轉獎金1,800元（短少1,200元），107年7月至109年6月每月僅給付上訴人1,800元至3,000元不等，故被上訴人尚欠上訴人運轉效率獎金合計100,700元，上訴人自得依兩造間勞動契約之法律關係，請求被上訴人缺少給付之運轉效率獎金，合計100,700元。

(六)上訴人向臺南市調查處檢舉時任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，業經原審判決，被上訴人亦以該案為由解雇張志偉，自與被上訴人獎懲辦法第6.3.2.4條規定之「使公司發現及糾正重大弊端者」相符，被上訴人應依該獎懲辦法給予上訴人記大功獎勵。被上訴人固稱不知檢舉函文係何人提供（嗣改稱上訴人非初始檢舉人），無法確定最後結果，故無法核發云云，被上訴人上開辯詞要無可採，以上金額合計812,720元。

(七)兩造於原審及本院經協議簡化爭點，並無「上訴人是否為初始檢舉人」此項爭點，被上訴人抗辯上訴人僅係於戴琮霖檢舉後，由臺南市調查處傳喚詢問作證者，並非初始檢舉人云云。惟按上訴人原向被上訴人稽核室提出檢舉，嗣於當日下午更主動前往臺南市調查處告發張志偉涉嫌違反刑法背信罪等，並經臺南市調查處調查官製作筆錄。被上訴人針對其加諸為難，不願依獎懲辦法予以大功獎勵。是上訴人依民法第184條第1項後段、第18條第2項、第195條第1項規定、兩造工作契約、如附表被上訴人工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法，及獎懲辦法等法律關係，提起本訴，請求1.被上訴人應如數給付前揭金額及自本

01 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
02 息；2. 被上訴人應回復上訴人為行政課課長之原職；3. 被上
03 訴人應給予上訴人記大功獎勵等語。

04 (八)原審判決除命被上訴人給予上訴人記大功獎勵外，駁回上訴
05 人其餘之請求。上訴人就其敗訴判決部分，不服提起上訴，
06 上訴聲明：1. 原判決不利於上訴人部分廢棄；2. 被上訴人應
07 給付上訴人812,720元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
08 日止，按年息百分之五計算之利息；3. 被上訴人應回復上訴
09 人為行政課課長之原職。至原審法院為上訴人勝訴部分，被
10 上訴人不服，提起附帶上訴，上訴人爰答辯聲明：附帶上訴
11 駁回。

12 二、被上訴人則抗辯以：

13 (一)兩造間之權利義務關係，係以兩造所簽立工作契約為基準，
14 依該契約第12條規定可知，就上訴人之獎懲、考核事宜，悉
15 依被上訴人之規定辦理，其中考核方式係由各部門主管加以
16 評定。其未給付上訴人107年、108年之考績獎金及員工分紅
17 差額，係因上訴人工作態度被動消極，影響組織效能，致考
18 績評定為70分，就物料、採購管理督導有疏失所致，依被上
19 訴人公司之工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工作規
20 則、員工敘薪辦法、獎懲辦法等相關規定，不應發給該部分
21 考績獎金及員工分紅之故，該評定並非被上訴人濫用權限或
22 任意評定，且遭部門主管提為績效表現落後人員。依據前揭
23 工作考核實施細則第5條作業流程、工作考核實施細則第6.
24 2.4.1條、第6.2.6.3條等規定可知，董事長有「核定」調整
25 最終考績分數權限。因上訴人工作表現不佳，董事長核定其
26 最終分數為70，係屬有據，此乃上訴人最終考核分數為70分
27 之緣由。上訴人稱其考核分數下修無依據云云，並非事實。
28 上訴人依民法第184條第1項後段規定，請求被上訴人給付此
29 部分差額，洵屬無理。

30 (二)由前揭員工獎金核發辦法等規定可知，縱為同等職位及年資
31 者，個人考績獎金、員工分紅亦可能因部門績效、個人年度

01 考績、薪給等有所不同。況個人年度考績不僅繫於個別勞工
02 工作能力，更受其於當年工作成果表現、工作態度、請假多
03 寡、工作目標達成等影響，無法據此認定上訴人考績若未遭
04 評定為70分，則必定能取得前揭考績獎金、員工分紅。上訴
05 人於107至108年間負責清點採購之物料貨品，但清點所得數
06 量卻前後不一，造成被上訴人之物料貨品數據錯誤，花費更
07 多人力去彌補上訴人疏失之情事，其工作表現顯須大幅改
08 善，為考績遭評定為70分緣由，有其主管於107年度之評
09 語，此為發放績效獎金之依據，並無濫用權限或任意評定情
10 事。上訴人於107、108年度之工作表現並不符合被上訴人要
11 求，上訴人卻請求核發每年133,010元即相當2個月月薪之績
12 效獎金、每年225,000元之員工分紅，等同主張上訴人考績
13 分數至少達79分以上，均屬無理。

14 (三)雇主基於企業經營，本得就勞工之職務內容予以調派，上訴
15 人未具體說明其請求回復原職，並領取職務加給之請求權基
16 礎，實無可採：

17 上訴人於107年1月1日之職務調動，由行政課課長異動為專
18 案經理，除職等及工作地點不變外，本薪及伙食津貼更不減
19 反增。縱該職務調動不利於上訴人，勞工亦無要求雇主應給
20 予其主管職位保障之權利。又上訴人於同年10月1日之職務
21 調動，除薪資職等及工作地點亦不變外，僅將原專案經理享
22 有之職務加給，依員工敘薪辦法第6.4條規定予以取消，無
23 不符合勞基法第10條之1所揭示之調動五原則規定。上訴人
24 工作表現績效落後，不適任原職務，故基於企業經營在考量
25 團隊整體表現與營運績效下對上訴人進行職務調動，此屬企
26 業經營者自主決定權。依兩造間工作契約第20條、工作規則
27 第6.3條前段、員工敘薪辦法第6.4條規定可知，被上訴人有
28 為上訴人進行職務調動之權，若因職務調動致原職務免除，
29 其職務加給當然取消。上訴人主張被上訴人應給付職務加給
30 云云，尚屬無據。又被上訴人進行職務調整，係依兩造約定
31 之考核規定，按照工作規則及相關規定所辦理，並無故意或

01 過失侵害之情事，難認被上訴人所為職務調整對上訴人有侵
02 害名譽等人格權，從而被上訴人亦無對上訴人負侵害人格權
03 之理由。

04 (四)依兩造間工作契約及被上訴人公司規定，被上訴人得於一定
05 範圍內調整運轉效率獎金，上訴人稱其乃固定薪資被上訴人
06 缺少給付云云，並無可採：

07 被上訴人就運轉效率獎金，於90年5月7日汽電廠津貼/獎金
08 討論會決議更名為「生產獎金」，發放方式為：「生產獎金
09 額度為該廠在職人數乘3,000元，由各汽電廠廠長/區廠長依
10 個別員工工作表現，在1,000元至5,000元範圍內初核，送呈
11 副總經理核定後發放，以達激勵效果。」又董事會於101年1
12 2月21日會議決議更名為「電廠津貼」，並明定其發放方式
13 為：「電廠津貼預算每人每月平均為3,000元，個人實得金
14 額由廠長依個別表現調整，簽陳權責主管核定，每月於1,50
15 0～4,500元之區間作變動核發」；另於107年6月22日、109
16 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
17 均為5,000元，個人實得金額由廠長依個別表現，每月於2,5
18 00～7,500元區間作變動核發。」上開規定皆經被上訴人以
19 公告方式通知上訴人及其他員工，上訴人原任職為被上訴人
20 公司之課長，對電廠津貼之核定流程自屬相當熟悉。上訴人
21 主張運轉效率獎金，係屬固定發放薪資，金額固定為3,000
22 元或5,000元，顯非事實。被上訴人於107年8月至109年6月
23 間給付上訴人107年7月至109年5月份之津貼為2,500至3,000
24 元，亦與電廠津貼給付範圍於2,500元至7,500元間之規定相
25 符，難謂未如實給付。

26 (五)上訴人檢舉張志偉等背信等刑事案件，尚未有確定之最終結
27 果，縱上訴人使被上訴人發現弊端，仍須待被上訴人將弊端
28 「糾正」完畢，才會依企業經營自主決定權給予記大功獎
29 勵。

30 (六)依上，答辯聲明：上訴駁回；被上訴人附帶上訴聲明：1. 原
31 判決關於命被上訴人給予上訴人記大功獎勵部分廢棄；2. 上

01 開廢棄部分，駁回上訴人在第一審之訴。

02 三、兩造不爭執之事實（本院卷二第249~251頁）：

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

05 (二)被上訴人公司之工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工
06 作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法之規定各如附表所示。

07 (三)上訴人於106年10月30日檢附匿名函（見原審勞專調字卷第2
08 1頁），向臺南市調查處檢舉被上訴人官田廠之廠長張志偉
09 等人向廠商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，經臺
10 南市調查處移送臺南地檢署偵辦後，該署檢察官於109年5月
11 3日以張志偉等人涉犯違反證券交易法等案件為由偵查終結
12 提起公訴，經原審刑案判處張志偉犯背信罪，處有期徒刑捌
13 月，張志偉不服該判決提起上訴，經本院刑事庭於111年1月
14 20日以110年度金上訴字第521號（下稱本院刑案）撤銷原判
15 決，判張志偉犯證券交易法第171條第3項之特別背信罪，處
16 有期徒刑柒月，張志偉不服提起上訴，現由最高法院審理
17 中。另張志偉因上開不法情事業經被上訴人解雇，並就終止
18 僱傭契約部分與被上訴人涉訟中。

19 (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
20 長」，調降為非主管職之「專案經理」。

21 1.上訴人擔任行政課課長之本薪為56,939元、伙食津貼1,800
22 元、職務津貼8,000元。

23 2.上訴人因被上訴人於107年度全面及考核調薪之故，自107年
24 1月1日起擔任專案經理之本薪為58,505元、伙食津貼2,400
25 元、職務津貼8,000元。

26 (五)被上訴人於107年10月1日將上訴人之職務自「專案經理」，
27 調降為「管理師」，並取消職務津貼8,000元。

28 (六)被上訴人於107年12月間以上訴人「物料、採購管理督導有
29 疏失受處分」、「遭部門主管提列為績效表現落後人員」為
30 由，經部門經理/廠長（時任廠長為張志偉）初評、副總經
31 理複評、總經理複評其工作績效考核分別為78分、77分、75

01 分，最終標準化後由有調整分數權限之董事長評定上訴人10
02 7年度之考績為70分。另上訴人之107年度員工績效考核表經
03 理/廠長之初評意見欄為空白。

04 (七)被上訴人於108年12月間以上訴人「工作效率及積極度待加
05 強」、「遭部門主管提列為績效表現落後人員」為由，經部
06 門經理初評、副總經理複評、總經理複評其工作績效考核分
07 別為76分、70分、70分，最終標準化後由有調整分數權限之
08 董事長評定上訴人108年度之考績為70分。

09 (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
10 工業區勞工模範楷模獎牌一面，上訴人該次當選模範勞工，
11 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
12 推薦與官田工業區。

13 (九)被上訴人公司之「運轉效率獎金」：(1)於90年5月7日汽電廠
14 津貼/獎金討論會會議決議更名為「生產獎金」，發放方式
15 為：「生產獎金額度為該廠在職人數乘3,000元，由各汽電
16 廠廠長/區廠長依個別員工之工作表現，在1,000元至5,000
17 元範圍內初核，送呈副總經理核定後發放，以達激勵效
18 果。」；(2)於101年12月21日董事會會議決議更名為「電廠
19 津貼」，並明定其發放方式為：「電廠津貼預算每人每月平
20 均為3,000元，個人實得金額由廠長依個別表現調整，簽陳
21 權責主管核定，每月於1,500~4,500元/月.人之區間作變動
22 核發」；(3)於107年6月22日、109年4月1日公告調整發放方
23 式為：「電廠津貼預算每人每月平均為5,000元，個人實得
24 金額由廠長依個別表現，每月於2,500~7,500元區間作變動
25 核發」。

26 (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
27 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
28 貢獻與表現，將官田廠運轉津貼於7月份起由3,000元調升
29 為5,000元，請同仁珍惜得來不易成果並對官田廠營運以及
30 工作崗位群策群力。」。

31 四、兩造爭執之事項：

01 (一)上訴人依民法第184條第1項後段規定、工作契約、被上訴人
02 員工獎金核發辦法第6.2.1.4、6.2.4.3、6.2.4.5、6.4.2.
03 1、6.4.2.2條請求被上訴人給付考績獎金266,020元、員工
04 分紅差額25萬元，於法是否有據？

05 (二)上訴人依兩造間勞動契約約定、被上訴人員工敘薪辦法第7.
06 2條請求回復為行政課課長之原職務，並請求被上訴人給付
07 上訴人自107年10月1日調降為管理師職務起，至上訴人回復
08 行政課課長原職之日止，每月可領取之職務加給差額共176,
09 000元，於法是否有據？

10 (三)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
11 人給付精神慰撫金2萬元，於法是否有據？

12 (四)上訴人依工作契約第7條約定、107年7月廠務會議決議請求
13 被上訴人給付自104年7月起，至109年6月止之運轉效率獎金
14 (即電廠津貼)100,700元，於法是否有據？

15 (五)上訴人依獎懲辦法第6.3.2.4規定請求被上訴人應予上訴人
16 記大功獎勵，是否有理由？(附帶上訴部分)

17 五、得心證之理由：

18 (一)就兩造爭執事項之(一)所示部分，上訴人請求被上訴人給付考
19 績獎金266,020元、員工分紅差額25萬元，於法是否有據：

20 1. 被上訴人於107、108年度連續兩年將上訴人之考績評定為70
21 分，並非違法評定：

22 (1)被上訴人公司之工作考核實施細則、員工獎金核發辦法、工
23 作規則、員工敘薪辦法、獎懲辦法之規定各如附表所示，此
24 為兩造所不爭執之事實(參不爭執事項(二)所示)。而本件上
25 訴人既受雇於被上訴人，兩造間之權利義務關係，自應以兩
26 造所簽立之工作契約為基準，而依該工作契約第12條規定可
27 知，上訴人之獎懲、考核事宜，悉依被上訴人各有關規定辦
28 理(見原審勞專調字卷第47頁)，其中考核方式係由各部門
29 主管加以評定(見同上卷第201~205頁)。

30 (2)查被上訴人於107年12月間，以上訴人「物料、採購管理督
31 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，最終由有調整分數權限之董事長評定上訴人107年度之考績為70分；且被上訴人於108年12月間以上訴人「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上訴人108年度之考績為70分，此為兩造不爭執之事實（參兩造不爭執事項(六)、(七)所示），復有107、108年度員工績效考核表、績效落後人員及不列入標準化人員簽辦單、議定成績各二紙等在卷可憑（見原審勞專調字卷第207~221頁）。

(3)參被上訴人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（原審勞專調字卷第197-209頁），而依被上訴人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，有前揭工作考核實施細則在卷可稽，則被上訴人既依其內部之工作考核實施細則之程序，依序職權評定上訴人107年、108年之考績，實難謂該評定有違法評定、或濫用權限之情事，是上訴人主張該評定違法云云，自難憑採為有利上訴人之認定。

(4)至上訴人雖主張：被上訴人應舉證證明上訴人有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，惟此涉及公司經營業務績效之實質評定內容，除非上訴人能舉證證明被上訴人確有不當之動機或目的存在，否則本院認此本應尊重公司企業自主經營業務判斷（business judgement rule）之內部管理，以維公司

01 正常運作。查上訴人於106年11月27日已遭建議「行政課課
02 長執行工作態度被動消極，對於課內以及與廠內各課橫向聯
03 繫，採推諉責任事不關己之負向姿態，行政課課長管理意
04 識、工作績效欠佳，影響組織效能，建議同意將上訴人職務
05 調整為專案經理，薪資職等與加給不變，生效日期自106年1
06 2月15日起生效，專案工作內容主要負責廠內ISO業務與支援
07 內控管理等專案事宜」等情，陳請核示，有該被上訴人官田
08 廠簽辦單，並經會行管部建議職務津貼調整、職務異動自10
09 7年1月1日起生效、副總經理、總經理及董事長附卷可稽
10 （見本院卷一第205~206頁）。107年度員工績效考核表之權
11 責主管評核為物料、採購管理督導有疏失受處分（上訴人經
12 評分78分、副總經理則複評為77分）、108年度員工績效
13 考核表之權責主管評核為工作效率及積極度待加強、經理初
14 評意見為太多負面情緒，恐影響廠內士氣、工作精神差，評
15 分76分），有上開考核表各乙紙附卷可稽（見本院卷一第21
16 1~214頁）；董事長有「核定」調整最終考績分數權限。因
17 上訴人工作表現不佳，董事長核定其最終分數為70，係屬有
18 據。

- 19 (5)證人即上訴人之主管胡有瑞於本院證稱：107年之前上訴人
20 在當行政課課長時發生物料及採購疏失，公司後來有開人評
21 會，他也有出席並承認自己疏失；108年考核的依據是召開
22 廠務會議時他有爭論及吵鬧行為，另也曾要求過他執行的業
23 務，他說做不完，工作不力，後來我就叫其他同仁做，別的
24 同仁就如期完工。還有我要他做的清潔工作，他沒有做，他
25 積極度要再加強，才給他這樣評語；我有要求他清點機械組
26 業務，在盤點時發現上訴人管理物料，常有料帳不符情事等
27 語（見本院卷一第286~289頁）；綜此均係上訴人工作問
28 題，並未涉及張志偉之情事。上訴人雖以其曾於106年檢舉
29 廠長張志偉等疑涉不法情事為依據，主張被上訴人就其績效
30 評定有濫用權利之情事，惟上訴人107、108年之績效評定程
31 序既未違法，上訴人又未舉證證明其檢舉不法情事與考績評

01 定結果間，有相當因果關係，是尚難僅以其有檢舉不法情
02 事，即遽謂被上訴人就其績效評定之實質內容有權利濫用情
03 事。

04 2. 而被上訴人於107、108年度連續兩年將上訴人之考績評定為
05 70分，既非屬違法評定，或有權利濫用之情事，已如前述，
06 則上訴人主張其於107、108年度少領266,020元之考績獎
07 金、25萬元之員工分紅，尚屬無據。

08 (二)就兩造爭執事項之(二)所示部分，即上訴人請求被上訴人回復
09 其為行政課課長之原職務，並請求被上訴人給付其職務加給
10 差額共176,000元（8,000元×22個月），亦屬無據：

11 1. 被上訴人先於107年1月1日將上訴人自主管職之「行政課課
12 長」調降為非主管職之「專案經理」，繼而復於同年10月1
13 日將上訴人之職務自「專案經理」調降為「管理師」，並未
14 違反勞基法第10條之1（調動五原則）第1、2款規定：

15 (1)勞基法第10條之1第1、2款規定：「雇主調動勞工工作，不
16 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一.基於企業
17 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
18 者，從其規定。二.對勞工之工資及其他勞動條件，未作不
19 利之變更。」再者，勞工是否擔任主管職務，除受僱者主觀
20 上之自身能力等因素外，公司對所屬員工就事務處理，若具
21 有從屬與指揮命令性質，祇要無違反強制、禁止規定或團體
22 協約情形，本屬雇主基於企業自主權限，並為「營業自由
23 權」（即經營）之一環。從而，經營判斷雇主之調職命令是
24 否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並
25 注意雇主就上訴人之調職，有無其他不當之動機或目的、及
26 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
27 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
28 利益等，而為綜合考量。

29 (2)查上訴人107年1月1日之職務調動，係由行政課課長異動為
30 專案經理，其職等及工作地點不變外，本薪及伙食津貼不減
31 反增（因公司全面調薪）；另上訴人同年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（參兩造不爭執事項(四)、(五)所示）。而依被上訴人之員工敘薪辦法第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」，是被上訴人前開職務調整（主管任免），若係基於企業經營所必需，則上訴人既已非擔任主管職務，被上訴人依規定取消其職務加給，自屬有據。

(3)被上訴人於107、108年度連續兩年將上訴人之考績評定為70分，並非違法評定，亦無權利濫用情事，已如前述，是被上訴人抗辯：因上訴人工作表現績效落後，不適任原職務，基於企業經營上所必須，對上訴人進行職務調動，此屬法律所保障企業經營者自主決定權限等語，尚非無憑。

(4)上訴人雖主張：其無任何「工作效率及積極度待加強」之情事，甚且獲得108年度官田工業區模範勞工，實係因上訴人於106年檢舉廠長張志偉等疑涉不法情事後，致被上訴人於107年度數次調動上訴人之工作，是被上訴人所為之調動，顯非合法云云，惟上訴人並未能舉證證明被上訴人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何相當因果關係，已如前述；且有關108年度官田工業區模範勞工之活動，並非被上訴人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上訴人企業經營無涉，是故上訴人雖獲108年度官田工業區模範勞工，尚難以此即證明上訴人在被上訴人公司之工作表現良好，是上訴人此之主張，亦難憑採。

2. 依上，被上訴人對上訴人之職務再調整為管理師，既未違法，則被上訴人依其公司內部如附表所示之工作規則6.3條前段、員工敘薪辦法第6.4條規定，取消上訴人之職務加給每月8,000元，自屬有據。從而，上訴人請求被上訴人給付其自107年10月1日調降為管理師職務起至上訴人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

01 領取之職務加給差額共176,000元（8,000元×22個月），自
02 屬無據。

03 (三)就兩造爭執事項之(三)所示部分，上訴人請求被上訴人給付精
04 神慰撫金2萬元，洵屬無據：

05 上訴人雖主張被上訴人調降上訴人之職務、考績，係不法侵
06 害其名譽權，惟依前開所述，被上訴人於107、108年度連續
07 兩年將上訴人之考績評定為70分，並非違法評定，亦無權利
08 濫用情事，且被上訴人先於107年1月1日將上訴人自主管職
09 之「行政課課長」調降為非主管職之「專案經理」，復於同
10 年10月1日將上訴人之職務自「專案經理」調降為「管理
11 師」，並未違反勞基法第10條之1（調動五原則）第1、2款
12 規定，則被上訴人之行為既無不法，上訴人請求被上訴人應
13 負侵權行為損害賠償責任，並請求精神慰撫金2萬元，自屬
14 無據。

15 (四)就兩造爭執事項之(四)所示部分，上訴人主張依工作契約第7
16 條約定、107年7月廠務會議決議，請求被上訴人給付自104
17 年7月起至109年6月止之運轉效率獎金（即電廠津貼）100,7
18 00元（104年7月至107年6月每月短少1,200元，36個月共短
19 少43,200元，再加計107年7月至109年6月短少57,500元，合
20 計100,700元）部分，為無理由：

- 21 1. 上訴人此部分之主張雖提出工作契約為憑（見原審勞專調字
22 卷第47頁），然工作契約立約人之乙方並非上訴人，是工作
23 契約縱屬真正，上訴人亦不能以之為請求依據。況被上訴人
24 爭執工作契約文書之真正，而上訴人復未能舉證證明，是上
25 訴人以工作契約為據，請求被上訴人給付短少之運轉效率獎
26 金，已非無疑。
- 27 2. 被上訴人抗辯：其自104年7月起至107年6月間止給付上訴人
28 1,800元至3,000元之電廠津貼，合於當時電廠津貼1,500元
29 至4,500元之給付範圍；自107年6月起至109年6月間止各給
30 付上訴人3,000元之電廠津貼，亦與電廠津貼2,500元至7,50
31 0元之給付範圍相符等情，此情核與兩造不爭執事項(九)所示

01 內容相符，尚堪憑採。至上訴人所提出被上訴人於111年
02 （即西元2022年）9月及10月發給其各2,300元之員工薪資條
03 所載之電廠津貼各低於2,500元云云（見本院卷二第259~265
04 頁），核非本件審理範圍內爭執事項，不足採為有利上訴人
05 之認定。

- 06 3. 依上，上訴人既未能舉證證明系爭電廠獎金（津貼）係屬被
07 上訴人應固定發放之薪資，則上訴人主張電廠津貼原固定為
08 每月3,000元，嗣被上訴人於107年7月廠務會議宣布自當年7
09 月起調升固定為每月5,000元，被上訴人於上開期間短付電
10 廠津貼共100,700元云云，均屬誤會，自非可採為有利上訴
11 人之認定。

12 (五)上訴人主張依獎懲辦法第6.3.2.4規定請求被上訴人應予上
13 訴人記大功獎勵，為有理由：

- 14 1. 被上訴人之獎懲辦法第6.3.2.4規定：有檢舉不法，使公司
15 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
16 金，有該獎懲辦法第6.3.2.4規定附卷可稽（見原審勞專調
17 字卷第29頁）。
- 18 2. 查上訴人於106年10月30日向臺南市調查處檢舉張志偉等向
19 廠商收取回扣、浮報詐騙公司款項等不法情事，經臺南市調
20 查處移送臺南地檢署偵辦後，臺南地檢署檢察官於109年5月
21 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
22 前揭原審刑案審理後判決張志偉犯背信罪在案，且張志偉因
23 上開不法情事業經遭被上訴人解雇，並就終止僱傭契約部分
24 與被上訴人涉訟中，此為兩造所不爭執之事實（參不爭執事
25 項(三)所示），有上開刑事判決在卷可稽（見本院卷一第367~
26 368頁），是上訴人主張依前開規定，請求被上訴人應予上
27 訴人記大功獎勵（惟未請求發給此部分獎金），自屬有據。
- 28 3. 被上訴人雖辯稱：需待檢舉不法案件有罪判決確定後，且糾
29 正弊端完畢，始能核發云云，惟前開規定僅載「檢舉不法，
30 使公司發現及糾正重大弊端」，並無需判決確定或糾正弊端
31 完畢之條件限制，是被上訴人此部分所辯，尚難憑採。

01 4. 被上訴人又附帶上訴抗辯稱：係因訴外人戴琮霖向臺南市調
02 查處檢舉，始發現張志偉及陳彥良等之不法行為，上訴人僅
03 係於戴琮霖檢舉後，由臺南市調查處傳喚詢問作證者，並非
04 初始檢舉人。上訴人空言係其向臺南市調查處檢舉，與事實
05 不符，實與被上訴人獎懲辦法不符，自不應受有記大功之獎
06 勵云云。查：

07 (1)兩造本於110年10月28日本院準備程序中，協議簡化之不爭
08 執事項第(二)點載：「上訴人經原審判決勝訴部分，記大功獎
09 勵（一次），被上訴人不上訴」，均已表示沒有意見（見本
10 院卷一第136頁）。

11 (2)查檢舉人化名「王大同」固有於106年9月7日下午3時45分、
12 10月13日下午2時26分，至臺南市調查處檢舉被上訴人機械
13 主管陳彥良涉嫌「不實採購單據詐取公司財物」、「辦理採
14 購及維修申請，但該些物品及工程，實際上並未交貨或工程
15 沒有施作，經初步清查在請購部分陳彥良涉嫌詐領」等情，
16 檢舉內容並未提及張志偉（參本院調閱臺南地檢署107年度
17 他字第3842號卷一第17~18、25~27頁電子卷證）；另化名
18 「A10」之檢舉人於同年10月30日下午1時39分亦至臺南市調
19 查處檢舉陳彥良索取不當利益，只要工程款在30萬元以下，
20 要求廠商配合浮報或虛增工程款，但不知道廠長張志偉是否
21 知情等情（見同上卷第29~31頁）。而上訴人則於106年10月
22 30日下午3時40分，在臺南市調查處製作調查筆錄，檢舉張
23 志偉等人藉採購維修名義索取回扣中飽私囊而告發張志偉等
24 涉刑法背信等罪（見同上卷第71~74頁），為初始之檢舉
25 人。至被上訴人附帶上訴所主張之「戴琮霖」，則未列入臺
26 南市調查處調查報告之證人或檢舉人，有上開調查報告在卷
27 可稽（見同上卷第5~15頁），被上訴人提起附帶上訴之主張
28 「戴琮霖」為檢舉人，係無法查與事實相符之唯一陳述，要
29 無可採；上訴人亦反對傳訊戴琮霖到庭作證，尚非無憑。

30 (3)被上訴人又主張：縱使上訴人未提出檢舉，被上訴人亦能因
31 其他檢舉人之指訴而發現張志偉之不法行為云云，惟查，在

01 上訴人106年10月30日檢舉以前，並無其他人檢舉張志偉之
02 不法行為，已如上述，依前揭臺南市調查處暨調查報告所述
03 張志偉所涉犯行，亦係因上訴人之檢舉使被上訴人發現及糾
04 正重大弊端；被上訴人提起本件附帶上訴，並非有據。

05 六、綜上所述，上訴人檢舉張志偉之不法犯行既經起訴、判決，
06 況張志偉與被上訴人間勞動契約亦經被上訴人終止，則上訴
07 人主張依獎懲辦法第6.3.2.4規定請求被上訴人應給其記大
08 功獎勵，洵屬有據，應予准許，惟上訴人就此聲請假執行，
09 因性質上係命被上訴人為一定之意思表示，則無從為假執
10 行；又上訴人之其餘請求（即請求被上訴人給付考績獎金26
11 6,020元、員工分紅差額25萬元，並回復上訴人為行政課課
12 長之原職，暨給付職務加給差額176,000元、精神慰撫金2萬
13 元、運轉效率獎金100,700元）均屬無據，不應准許。原審
14 就上開不應准許部分，駁回上訴人之請求及其假執行之聲
15 請，上訴人就其敗訴部分上訴，指摘原判決上開不利己之部
16 分不當，求予廢棄改判，為無理由；又被上訴人附帶上訴部
17 分，指摘原判決（命其記大功給予上訴人）上開不利己之部
18 分不當，求予廢棄改判，為無理由，均應駁回。

19 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本
20 判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論列，附此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴人之上訴、被上訴人之附帶上訴，均為
22 無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主
23 文。

24 中 華 民 國 111 年 12 月 29 日
25 勞動法庭 審判長法官 張世展

26 法官 黃瑪玲

27 法官 莊俊華

28 上為正本係照原本作成。

29 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者，應一併繳納上訴審裁判費。（若僅就財產權部分因未逾新臺幣150萬元，不得單獨上訴。）

中 華 民 國 111 年 12 月 29 日

書記官 楊宗倫

【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，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表：

被上訴人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。

(續上頁)

01

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。