臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第333號

原　　告　施嘉星

訴訟代理人　陳文正律師

　　周弘洛律師

　　蕭宇廷律師

被　　告　合作金庫證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝政雄

訴訟代理人　陳文靜律師

上列當事人間給付短給薪資事件，本院於民國110年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「被告應給付原告新台幣（下同）660,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另自民國108年10月1日起至回復原告主管日止，按月給付原告新台幣10,000元整，及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」（卷1第11頁），嗣於108年12月11日以民事追加起訴暨補充理由狀變更為「一、確認被告合作金庫證券股份有限公司於103年3月27日以員工任免通知書調派原告職務之處分無效。確認被告合作金庫證券股份有限公司於104年3月30日以員工任免通知書調派原告職務之處分無效。確認被告合作金庫證券股份有限公司於104年5月8日以員工

任免通知書調派原告職務之處分無效。二、被告應回復原告基隆分公司九職等經理職務之主管加給。三、被告應給付原告420,000元整，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另自108年10月1日起至回復原告主管加給之日止，按月給付原告新台幣10,000元整，及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」（卷1第143-145頁），復於110年3月29日變更第三項聲明為「被告應給付原告550,000元，及其中420,000元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年利率百分之五計算之利息。」（卷3第107頁），又於110年5月5日言詞辯論期日撤回第二項聲明（卷3第113頁），經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間僱傭契約所生之爭執，揆諸前開條文所示，並無不合，應予准許。

二、被告公司之法定代理人原為胡富雄，因被告公司於109年5月29日選任李新仁代理董事長職務，復於109年12月7日召開臨時董事會，推舉謝政雄擔任董事長職務，並由其具狀聲明承受訴訟（卷2第15、363頁），於法尚無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自95年3月13日起擔任被告合作金庫商業銀行股份有限公司兼營證券商基隆分公司九職等經理人之職務，至100年12月27日轉任分割成立之被告公司基隆分公司經理人，於102年間因公司要求營業員須重簽就職約定書，而原告決重新簽訂就職約定書，被告公司遂片面將原告調離原主管之職務，造成原告每月短領10,000元之主管加給，原告本擔任被告基隆分公司之經理人，自103年4月1日遽然將原告調動至電子商務科擔任電話客服人員，彼時原告適逢服喪無法立即反映，原告於服喪結束後不斷以口頭表示反對，並於103年8月12日以電子郵件向人事主管尋求協助，並表不服遭調離原職之意。孰料被告公司復於104年1月將原告調至經紀業務部門，於104年3月30日將被告違法調至通路行銷部擔任資深專

員，又於於104年5月8日被告第三次將原告違法調職至經紀總公司業務副總經理，以及104年5月11日第四次違法調動原告為業務副總經理（即為接單營業員），原告於104年6月5日以存證信函要求公司撤銷此人事派令，並主張103年4月1日第一次調動為電子商務科電話服務員為非法調職。

㈡被告固以原告考核不佳為由，為調職之處分。然原告自97年起至101年之考核通知書，除因97年下半年全球經濟面臨金融海嘯，部分員工及原告為丁等外，其餘核定結果等次皆為甲等或乙等，身為主管職長期皆有優良表現，原告於102年下半年主管績效表中，亦於客觀數據達成率保持成長，且原告另自行整理基隆分公司與基隆地區所有券商在於證券交易市佔率之分析圖，顯示基隆地區長期為萎縮之趨勢，然基隆分公司之市佔率至103年均為擴張之趨勢，顯見原告就基隆分公司管理上並無被告所稱不符公司發展之情形，被告於102年員工考核就原告部分為丙等之核定，及102年經理人考核總表就原告部分為丁等之核定顯然另有不當原因與連結。

㈢被告自101年10月1日起要求營業員重新簽訂就職約定書，並將營業員薪資改為浮動底薪，並取消優惠利息存款。此就因地區劣勢，業績本就不如他分公司之營業員衝擊過大，故原告所管理之職員幾乎未簽屬，為此被告多次派員前來施壓，更威脅若始終掛零將把基隆分公司裁撤，上級亦於102年7月31日之北區經理人會議中要求原告拐騙營業員重新簽屬就職約定書，原告及基隆分公司之員工均強烈感受到上級對基隆分公司之惡意，此由被告公司分別於102年1月4日及4月12日寄送予原告之電子郵件要求原告配合公司政策可以得知。但原告實在無法強迫轄下營業員簽署，亦始終未積極要求職員簽屬上述約定書，基隆分公司直至103年4月1日均無人簽屬。原告認為是否重新簽屬就職約定書應出於營業員之自由意志，不應由原告使用手段為脅迫利誘，被告當不得以此為理由將原告之考績評定為丙丁等，並為違法之調職。

㈣被告雖以考核不佳等原因將原告調離原職，然原告於多項績

效考核表中均非丙等丁等之水準，原告合理懷疑係在主觀認定之部分遭被告以不當連結之原因評定原告為丙等或丁等，復以考績不佳為由為報復性之調職，故系爭通知書為被告非必要且目的及動機不當之調職應屬無效。

㈤再者，原告畢業於美國密蘇里大學企業管理碩士，並自80年起於各證券商均擔任主管職位，並於94年末時即協助被告公司由銀行行員改制為證券專業從業人員之各項規劃，再於95年正式進入被告公司，均是以經理人之身分擔任九職等業務經理之職務，可見原告任職於被告公司時之專業在於企業管理之指揮監督。而被告公司於103年4月1日將原告調職至經紀部電子商務科擔任資深專員，其實際業務為辦理電商業務及客服業務，需熟悉電腦之操作並與客戶為基層業務之應對，同仁幾乎為資訊管理科系畢業，或有相關工作經驗。有關原告調職後所從事之職務；證人曾祥煥亦證稱，經紀部電子商務科有兩個工作，一個是客服人員，一個是電子平台維運人員，且均非主管職位。原告第一次遭調職後，在職期間（即103年4月1日至104年3月29日）被告公司更特別要求原告須製作經紀部證櫃業務訪談紀錄表，更要求原告每周均須實行電子商務科新人教育訓練測驗即可知悉，被告公司對於原告之調職顯有刻意為不利變更之情形，將一名資深經理人調任至基層業務員，要求原告每周實行測驗，甚而要求其按時報備工作情形，此無非係為使原告不堪屈辱而自請離職。

㈥被告公司於104年3月30日僅時隔一年又將原告調任至行銷通路部之資深專員，此職位之職務內容基本與前開職位相同，甚而須推銷保險商品，故其職務性質仍與分公司經理人之職務性質無關，亦與原告之專業相距甚大。被告公司時隔未及2個月又再次於104年5月8日將原告調職至經紀總公司業務副總經理之職位。先毋論被告公司實質上調職合法與否，勞工在一年二個月間未附理由地頻繁遭公司調職3次已非正常之情形。況原告第3次調任之職稱雖為業務副總經理，然實際之業務為接單之業務員。被告公司更要求原告於每日下班前

將當日之工作報告及業務員訪談客戶紀錄表交付予主管。自上情可知，原告第3次遭被告公司調職職務，亦與經理人主管職性質相距甚大，顯然係對原告之勞動條件有不利變更。

㈦證人曾祥煥及證人曾姿容對於將原告調職之理由、由何人提出及調職後之新職位，均證稱不復記憶或不清楚，但自被證17所示，當時批示草案及提案稿之人員包含證人曾祥煥及證人曾姿容，又證人曾祥煥亦證稱原告於調職後亦屬其下屬，故前開兩名證人一概證稱不清楚或完全不記得顯然並非合理，亦可見被告公司對於調職原告一事之草率。

㈧因此，被告公司在未曾與原告協商之情況下，逕自將原告調任至上開與原先職務差距甚大之職位，縱使被告公司一再聲稱未調整原告薪俸或職等，惟職稱及薪資縱未有顯著變動，亦不能即謂無不利之變更。被告公司係在少數人之推波助瀾下草率將原告調職，於歷次調職前亦未曾給予原告協商之機會，更未給予合理之期間以因應調職之衝擊。被告公司當時決議將原告調職之程序顯有瑕疵，應認被告公司103年3月27日、104年3月30日及104年5月8日之調職命令均顯然已違反勞動基準法第10條之1第2款之規定，而應認為無效。

㈨而原告自103年4月1日遭被告調職以來，均有至被告公司服勞務，並均有為願服主管職之意思表示，然被告均未受領，已屬受領勞務遲延，原告仍有報酬之請求權。倘認為歷次之調職通知書為無效，被告則應照原告之原主管職務給付薪資。原告請求被告給付550,000元，及其中420,000元部分自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

㈩並聲明：

⑴確認被告合作金庫證券股份有限公司於103年3月27日以員工任免通知書調派原告職務之處分無效。確認被告合作金庫證券股份有限公司於104年3月30日以員工任免通知書調派原告職務之處分無效。確認被告合作金庫證券股份有限公司於104年5月8日以員工任免通知書調派原告職務之處分無效。

⑵被告應給付原告新台幣55萬元，及其中42萬元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

⑶並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告於95年3月13日任職於訴外人合作金庫商業銀行股份有限公司基隆分公司擔任業務經理（非基隆分行負責人）辦理證券經紀業務，並簽署「合作金庫商業銀行股份有限公司從事證券經紀業務就職約定書」，因訴外人合作金庫商業銀行股份有限公司於100年11月1日依據金融控股公司法、企業併購法及相關法令規定，分割新設合作金庫證券股份有限公司（即被告公司），並依據企業併購法規定，通知原告有關分割新設之被告的留用事宜，經原告回覆勾選「同意留用任職於分割新設之合庫證券，並遵守合庫證券各項管理規定」，嗣原告於100年12月2日被告公司設立登記後，經董事會決議就任被告基隆分公司經理人。

㈡未料原告101年度之考核居全體經理職之末，102年度之考核甚至更降至63分之丙等，而其中102年上半年度的半年考核評分更為不及格之丁等。依當時之員工考核辦法第五條第三、四款明定：「三、丙等：降薪一級，連續二年評列丙等者，予以資遣。四、丁等：免職。」，原告擔任基隆分公司經理人後表現不佳，經觀察原告工作、管理模式仍停留在過去公營銀行時代之被動、消極模式，缺乏前瞻性，導致基隆分公司績效不彰，無法符合被告對分公司經理人應主動、積極、拓展業務之要求及期待；另衡量原告已屆中年、留用前後年資合計已8年、將來如繼續表現不佳恐有遭資遣或免職之危機等情，適被告經紀部各項業務日漸擴展，人力已有不足，基於經營需要及保障原告工作權，乃經董事會討論並決議解任原告之經理人職務，並依「員工甄選任用及薪給辦法」第20條規定，停止發給經理職之主管職務加給10,000元，復於103年4月1日將原告調職至經紀部擔任資深專員辦理客服業務，原告調職後，103年度之考核成績即有改善。

嗣被告基於經營之需要及審酌原告之表現，陸續再於104年3月30日調派為「通路行銷部資深專員」、104年5月8日調派為「經紀部總公司業務副總經理」、106年10月1日調派為「稽核部檢查一科稽核」，至109年11月1日原告退休。

㈢依被告之「員工甄選任用及薪給辦法」第20條：「擔任本公司主管之職務加給如下：…三、經、副理及科長：每月新台幣一萬元。…」，限於辦法規定之主管職始有主管職務加給得為領取。經查原告歷次職務中，僅基隆分公司經理人之職務為主管職，得領取主管職務加給，其餘職務均非前開辦法規定之主管職，無主管職務加給得為領取。

㈣就第一次調職部分（103年4月1日）：

⑴被告於設立一年後進行年度考核，原告101年考核為75分之乙等，為全公司經理人之最後一名，為了提升經理人之專業性及其經營績效與風險控管能力，讓經理人之考核更公開、透明且制度化，乃於徵詢各分公司經理人之建議後，在102年1月依據「員工考核辦法」制定頒布「經紀業務經理人考核項目及評分作業標準」，並自102年起，依此標準對經理人進行考核。嗣經考核，原告102年上半年考核為58分（丁等）、102年下半年考核為66分（丙等），102年全年度平均僅為63分（丙等），因此始於103年3月27日決議通過解任原告之經理人職務，被告並依經紀部之需求將原告調職，於103年4月1日生效。

⑵且據上開會議中董事兼總經理郭昭良之說明，基隆分公司一直做得不是很好，沒有突破，公司在思考究竟是人有問題還是點有問題，因此考慮先換經理人做做看，若不行，就要考慮搬遷到新北市。另亦說明原告作為分公司經理人並不稱職等語可知被告董事會為了公司營運改善進行討論及決策，進而決議解任原告之基隆分公司經理人職務。況且，被告係證券業，各分公司業務乃被告之重要命脈，被告自得斟酌合適人選擔任分公司經理人，除非違反法律強制、禁止規定，法院不宜介入被告之經營決策判斷。被告董事會經審酌基隆分

公司業務無突破，原告又經考核成績不佳，且態度亦不積極，乃決議更換基隆分公司經理人以求改善，法院實應予以尊重。

⑶再者，原告102年度考核成績係依據被告所頒「經紀業務經理人考核項目及評分作業標準」辦理，而依證人曾姿蓉所述：「…因為我是101年6月任職，所以我對於經理人不是那麼認識，我是依據業務績效、風險管理、其他項目加扣分這三部分做為參考，作為管理績效的評分。就此部分，對於經理人評定是對於所有的經理人，包含原告但不是只針對原告。管理績效有五個指標，其中有三個指標即組織行銷策略管理、客戶關係人員管理、執行力溝通協調，我是參考業務績效、風險管理的結果評分的，另二個指標即作業流程管理、法令遵循是參考其他項目加扣分項目結果作為評分。」，可證其係依據被告所頒「經紀業務經理人考核項目及評分作業標準」評核給分，且證人亦敘明其各項給分之參考依據及評量方式，證人曾姿蓉既係遵守被告所頒規定，並以同一標準評核全體經紀業務經理人，對原告並無特殊、不同之標準，顯無違背強制或禁止規定，則原告102年度之考核成績自屬有效。

⑷而原告101年之考核雖為乙等，然已敬陪末座，又於被告102年制訂對經理人之考核標準後，其102年上、下年度之考核成績分別為丁等、丙等，全年度平均為丙等，被告評估後認為原告已不足以繼續擔任基隆分公司經理人之職務，故經董事會決議解任，應屬適法。原告解任後，即不再擔任經理職務，依「員工甄選任用及薪給辦法」第20條之規定，不得領有主管職務加給。繼而，原告於解任基隆分公司經理人職務後，被告乃依經紀部需求，調派原告至經紀部電子商務科擔任資深專員，其職稱為「資深專員」之新職，除了依「員工甄選任用及薪給辦法」第20條之規定並無「主管職務加給」得領取外，其餘本薪、午餐費（即伙食津貼）等並未變更，工作內容亦為原告所能勝任，故被告就103年4月1日第一次

調職實屬合法，原告請求被告撤銷該次調派命令、回復基隆分公司經理人之職務，並補發該期間每個月10,000元之「主管職務加給」，均於法無據。

㈤就第二次調職部分（104年3月30日）：被告104年初進行組織調整，將「經紀部」負責之合作推廣業務分割出來，由新設立之「通路行銷部」負責辦理，該新設單位主要係負責金融商品業務之規劃、推展、管理及督導，輔導各經紀總分公司銷售金融商品，推廣外部通路銷售被告之各項金融商品，及其他金融商品相關行銷業務之辦理，因原告曾擔任分公司經理人，對相關業務之規劃、推展、管理、輔導等，均具備相當之知識或經驗，符合該單位所需，故被告乃進行調動；原告於調動後薪資，仍維持本薪65,800元、午餐費（即伙食津貼）1,800元，工作內容亦為原告所能勝任，工作地點亦未變更，且因該新職之職稱仍為「資深專員」，並非「員工甄選任用及薪給辦法」第20條各款所規定之主管職，故不符合「主管職務加給」之發給要件，被告未發給「主管職務加給」，符合規定。因此，被告維持原告之本薪金額，於104年3月30日將原告自「經紀部電子商務科」調職至「通路行銷部」，應屬適法。

㈥就第三次調職部分（104年5月8日）：

⑴被告原期望104年3月30日第二次調動原告至通路行銷部後，原告得以其任職分公司經驗，協助規劃及建置相關金融商品或服務之推廣工作與流程。惟原告自從基隆分公司經理人職務解任後，對被告依規定停發主管職務加給一節耿耿於懷，因此原告在通路行銷部之工作態度明顯被動消極，已可預知將來工作表現將難符合被告期待。既然原告對新職之態度消極，被告只得考慮其他職缺，嗣決定將原告再調職至「經紀部總公司」擔任業務副總經理（為營業員之最高核敘職稱，非該單位主管），工作內容則為其過去擔任分公司經理人時即會督導或帶領營業員所進行之工作，包括開發新客源，協助客戶開立股票（期貨）帳戶，受託買賣上市、上櫃、興

櫃、權證之有價證券，受託買賣期貨契約，共銷業務推廣或其他上級交辦事項等，原告從事該職務，即可憑藉其業務實力獲取獎金。

⑵被告亦考量原告已有一段時間未接觸上開工作內容之業務，需要時間重新熟悉，因此於104年5月8日調職時，言明仍先維持原告固定本薪65,800元、午餐費（即伙食津貼）1,800元之薪資標準，該新職亦非「員工甄選任用及薪給辦法」第20條所規定之主管職稱，不符合「主管職務加給」之發給要件，故被告未發給「主管職務加給」。

⑶又被告對營業員另訂有「營業員任用及考核辦法」，其薪資結構與一般內勤人員不同。依據該辦法第三條，營業員依其市佔率級距核敘任用職稱，可分為「業務專員」、「業務科長」、「業務襄理」、「業務副理」、「業務經理」、「業務協理」、「業務副總經理」等職稱，各職稱間除基本薪資25,000元相同外，另有依據不同職稱核給「職稱加給」，以及依各項業績或標準而給予之業績獎金，故營業員之薪資結構為「基本薪資+職稱加給+午餐費+業績獎金」，其中「基本薪資+職稱加給+午餐費」於每月1日發放、「業績獎金」於每月10日發放。以原告第三次調職後之104至106年間，其他營業員之業績，超過65,800元者所在多有，故以原告學、經歷，非無獲取高額獎金之機會，縱適用「營業員任用及考核辦法」，亦難認因薪資結構不同即率認該新職對原告有何不利益。

⑷原告於104年5月8日第三次調職時，被告亦考量其需要時間重新熟悉業務，故仍維持其原薪資結構（本薪65,800元+午餐費），言明保障半年（即104年第3季及第4季不適用「營業員任用及考核辦法」辦理考核），惜原告對於新職仍意興闌珊，並無工作熱情，105年開始考核後，第1季因原告未達「業務副總經理」的考核標準，因此依「營業員任用及考核辦法」第五條之規定，自105年5月1日起調降職稱為「業務專員」，其薪資亦依「營業員任用及考核辦法」第三條之規

定，改依「業務專員」之職稱敘薪，其後原告於105年第2、3季之業績亦未好轉，仍維持「業務專員」之職稱，故原告105年5月至106年1月之薪資為「基本薪資25000元+職稱加給0元+午餐費（即伙食津貼）2400元」、業績獎金亦低；期間被告曾對原告進行多次輔導及改善計畫之面談，然原告一方面不但態度消極、無意改善，甚至每次均婉拒主管之輔導，亦拒絕提出任何改善計畫，另一方面則積極向高層陳情及申請勞資爭議調解，被告嗣考量原告將屆退休，不忍資遣，另亦諮詢多方意見，最後同意以專案延長至106年第3季起才開始依「營業員任用及考核辦法」正式進行考核。因此從106年2月起回復本薪65,800元，並補發回復前薪資及節金之差額，另已發之經紀業績獎金亦未扣回。嗣於106年第3季考核前，經被告綜合考量後，乃於106年10月1日將原告調職至稽核部擔任稽核人員。

⑸原告第三次調職至「經紀部總公司」期間，雖曾因被告對原告依其所任職務適用之「營業員任用及考核辦法」規定辦理考核及薪資結構調整，原告對該薪資結構調整處分是否適法表達不同意見，然因被告嗣業以專案延長其薪資保障期間，並於106年2月補發中間本薪及三節獎金、年終獎金差額，則縱有適法性問題之不同意見，亦已於原告起訴前2年治癒。補發以後，加上原告原已領取之被證三十的經紀業績獎金，甚至已高於第三次調職前之薪資總額，原告事後以此主張第三次調職有違法之虞，自非有據。

㈦就第四次調職部分（106年10月1日）：

⑴因被告稽核單位有職缺，而原告曾任分公司經理人，又有經紀部、通路行銷部等職務之經歷，對於被告公司之相關規定及運作均有一定程度之了解，且原告就經紀部總公司之業務副總經理或業務專員之職務一直難以適任，故被告乃於106年10月1日將原告調職至稽核部檢查一科擔任稽核，薪資為本薪65,800元、午餐費（即伙食津貼）2,400元，且原告對該次調職並未爭執、亦未請求撤銷，迄109年11月1日原告退

休。

⑵因依據「員工甄選任用及薪給辦法」第20條之規定，稽核並非主管職務之職稱，亦非執行主管之工作，故不符合「主管職務加給」之發給要件，被告未發給「主管職務加給」並無違法。因此，原告請求於其擔任稽核期間，被告應按月給付主管職務加給10,000元，顯無理由。

⑻況被告於設立登記後，即陸續制定相關規定，101年9月25日經董事會決議通過施行「合作金庫證券股份有限公司營業員任用與考核辦法」，以激勵營業員積極開拓業務，並延攬市場優秀營業員，提升被告經紀業務績效，為此被告乃另擬具「營業員就職約定書」，在101年9月底、10月間陸續請營業員簽署，若營業員對內容有疑問則個別溝通協商，於102年間，被告並未再請營業員簽署何「就職約定書」，原告所辯「102年間因公司要求營業員須重簽就職約定書之事由，遂片面將原告調離原主管之職務」等語，與事實不符。

⑼又原告109年11月18日提出原證18的電子郵件，經查僅係被告通知各分公司經理人有關被告已完成102年上半年度之考核，並已將考核結果通知書於102年8月28日分別寄出給各分公司經理人之通知而已。此由該電子郵件並無附加檔，且其收件者為「分公司經理人」全體即可知。按被告依被證14之「經紀業務經理人考核項目及評分作業標準」第7條規定：「每年6月30日及12月31日為考核基準日，『經理人半年績效考核表』由經紀部主管初核，經副總經理複核及總經理核定。惟年度考核結果應提報董事會審議。」，於102年6月30日屆期後，開始由經紀部主管進行初核，經副總經理複核及經總經理核定，並於核定後將考核通知書以書面郵寄給各分公司經理人。由此可知，原告對於其102年上半年度考核成績僅為58分不及格一節，實早已明知。

⑽並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出就職約定書、爭議文件、調解紀錄、考核通知書、主管績效表、考核清單、職員就職約定書、北區經理人會議紀錄、員工履歷表、台灣證券交易所公開資料、公司通知開會之電子郵件、102年7月31日北區經理人座談會錄音光碟暨譯文、電子郵件、業務科工作說明書、補充說明資料、訪談紀錄表、電子商務科新人教育訓練測驗試卷、原告製作之經紀總公司營業員工作報告彙整、業務員訪談客戶紀錄表等文件為證（卷1第243-291頁，卷2第51-177、209-307、353頁，卷3第19-97頁）；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出就職約定書、留用通知書、考核清冊、經理人考核試算彙總表、員工考核辦法、員工任免通知書、員工甄選任用及薪給辦法、原告103年3、4月薪資明細表、營業員任用及考核辦法、營業員就職約定書、異動明細、被告公司簽呈、經紀業務經理人考核項目及評分作業標準、原告102年度績效考核表、台北市政府勞動局108年3月11日開會通知單、臨時董事會議紀錄、被告經紀部簽呈、董事會提案稿、董事會議紀錄、員工任免通知書、簡報、被告公司基隆分公司簽到簿、原告退休申請書及員工任免通知書、董事會第六案錄音光碟暨譯文、告公司102年上下班年度經理人考核試算表及排序表、組織規程及組織系統表、薪資明細表、輔導面談紀錄表等文件為證（卷1第95-127、307-328頁，卷2第15-17、317-323、373-379、445-564頁），是本件所應審究者為：被告公司分別於103年4月1日、104年3月30日、104年5月8日調職是否合法？原告請求確認被告公司所為上揭三次調職行為無效，有無理由？被告抗辯係依據績效考核予以調職，並無違法，有無理由？原告請求被告公司給付55萬元及其中42萬元部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡按雇主就有關勞工「考勤、請假、獎懲及升遷」，得依勞動基準法第70條第6款之規定，訂立工作規則，報請主管機關

核備後並公開揭示之，此乃基於僱主之領導組織權，而得對於勞動者之工作行為加以考核。又雇主之年終考核，乃雇主對其員工在過去一年內之工作表現，所做的貢獻度之評核，就其現任職務適任狀況予以檢討分析，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的考核制度，可供雇主作為獎懲、職務異動、薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。是雇主依其所訂之工作規則對其勞工所為之年度考核，乃雇主管理、經營企業之方法，若於勞工之權益無影響，勞工本無置喙餘地。又所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。則雇主對於受僱勞工所為之績效考核，屬人事管理範疇，民事法院應僅得審查其合法性，而無從介入審查其妥當性並代為核定；尤其，就公司經理人員之選定派任異動，乃係企業經營價值之實現方式，屬於企業經營之核心範圍，若允許司法或是其他外部人員，得以任意審核公司經理人之選定派任異動，無疑係以假借勞動權益之保障，而以綁定無法配合公司經營對策經營方針之經理人，或無法將不適任經理人調動汰除之方式，將公司自身之經營權限為不當之侵害，於此不僅違反勞資平衡，且對於其他勞方工作權之穩定及保障亦有所侵害，此由勞資間得共同進行考核、得以共同協商經營方向等等協力經營，亦足證明經營決策之形成以及為執行決策而公司經理人員之選定派任異動，乃屬公司或所規定內部人員之權限，是就此部分公司經營權限之行使，

即非屬不當。

㈢然查，原告就被告對其所為第一次調職（即103年4月1日）主張乃係違法等語，被告則答辯則以：係依據員工考核辦法第5條第3、4款規定：「三、丙等：降薪一級，連續二年評列丙等者，予以資遣。四、丁等：免職。」為考核，當時考核認為原告擔任基隆分公司經理人後表現不佳，經觀察原告工作管理模式仍停留在過去公營銀行時代之被動消極模式，缺乏前瞻性，導致基隆分公司績效不彰，無法符合被告對分公司經理人應主動積極拓展業務之要求及期待，以此為考核基礎，本應該依照考核辦法為處分，但是因另衡量原告已屆中年、留用前後年資合計已8年、如持續表現不佳將受資遣或免職之處份等情，對原告影響甚大，剛好因被告經紀部業務擴展人力不足，基於經營需要及保障原告工作權，乃由董事會決議解任其經理人職務，於103年4月1日將原告調職至經紀部擔任資深專員，作為考核處份之替代方式等語，作為答辯主張，是故，暫且不論公司經理人員之選定派任異動係企業經營之範疇，就形式上以觀，被告所為調職處分，乃係依員工考核辦法為之，並再斟酌原告個人之年資體能以及適任與否等等情況後，始作出將原告調職至經紀部擔任資深專員之決定，而此考核處分，實際上乃優於員工考核辦法之規定，足見並無違法之處；因此，被告主張：所為之調職行為乃係依據年度績效考核制度所為之決定，且係基於企業經營上所必須之行為，對於原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，更以考量原告已屆中年，調動後之職務對於原告體能及技術足以勝任等語，即非無據。至原告主張被告考核有「不當原因與連結」之部分，則屬於考核是否妥當之問題，揆諸上開說明，民事法院自無從予以介入代為核定，併予敘明。

㈣其次，就考核之過程，業據當時擔任經紀部協理之證人曾姿蓉證稱：「（在101年1月至102年年底擔任經紀部協理？）是。（被證15，經理人上半年績效考核表你所評定？）對…

（在評定經理人之績效考核時，是否依據被告公司之何規定或辦法？）被告公司有規定一個考核辦法，但是名稱我忘記了。（被證14，經紀業務經理人考核項目及評分作業標準，是否為此辦法？）對。」、「（該考核表是否由你評分？其中就管理績效30分部分評分過程為何？當時有無任何事證作為評分參考？）這是我評分的。這個考核過程是，分為四項，除其中業務績效、風險管理、其他項目這三部分都有量化資料，量化的前提是所預訂的達成目標，而以實際上達成比例作為量化計算的結果，管理績效部分，包含五個指標，因為我是101年6月任職，所以我對於經理人不是那麼認識，我是依據業務績效、風險管理、其他項目加扣分這三部分作為參考，作為管理績效的評分。就此部分，對於經理人評定是對於所有的經理人，包含原告但不是只針對原告。管理績效有五個指標，其中有三個指標即組織行銷策略管理、客戶關係人員管理、執行力溝通協調，我是參考業務績效、風險管理的結果評分的，另二個指標即作業流程管理、法令遵循是參考其他項目加扣分項目結果作為評分。」、「（其他項目加扣分項目是指何？）其他項目加扣分是包含內稽內控、全員行銷配合度、特殊情形這些欄位。」、「（依照考核表之記載，內稽內控評分欄位是記載『稽核尚在規劃中』你如何參考？）所以這個部分我沒有評進去，沒有加進去內稽內控的分數。所以我只有依照另二個指標全員行銷配合度、特殊情形作為參考。」、「（特殊情形評分表示也沒有記載，如何參考？）上面有記載『與101年同期比，市佔成長』，我以此為參考。」、「（全員行銷配合度是-2，參考結果作業流程管理、法令遵循給予評定4分，但是，就組織行銷策略管理、客戶關係人員管理、執行力溝通協調，參考業務績效、風險管理的評分結果，-2打4分，高於3分卻評分為2分差異為何？）就整體管理績效評定的分數，因為11家經理人實際達成分數級距很大，我要縮短他們的差異，所以我在業務績效、風險管理、其他項目做一個級距的給分。在全員行

銷配合度部分，上面有記載信用卡的累計達成，因為全員行銷有包含證櫃業務，所以業務績效裡面有一個欄位是『證櫃業務』評分我也納入，加計這個評分，所以最終評定4分。」、「（你參考的業務績效所佔分數是65分，風險管理是5分，而評分結果業務績效是42分，風險管理是4分，參考的結果卻給予第二低等級的2分，不符合你前面所述的邏輯？請解釋。）風險管理部分，參考不是評分結果，是參考有無大於等於警戒值，而不是依照得分的比例直接換算。業務績效雖然是42分，但是依照11家來比較，是最低分的，所以不是依照評分的分數與該項目所佔分數作為換算，評定時我是依據前一個問題說明的方式作為一個級距的評分。」、「（請問證人於打原告102年上、下半年度之績效考核成績時，有將『基隆分公司仍未全數繳回營業員就職約定書』之事項列入績效考評嗎？）沒有。」等語，足見當時係由績效考核單位係依照經紀業務經理人考核項目及評分作業標準，對於經理人進行考核，且未將『基隆分公司仍未全數繳回營業員就職約定書』之事項列入績效考評（若制度變動非屬違法，亦非不得允為考核標準，並無從僅以經理人個人之價值觀標準，即否定其他人之價值觀或經營對策考量），實質上並無違法不當之處，而被告公司依照績效考核單位綜合判斷之評量結果，就原告102年度之考核為調職處分，尚難認為有何不當之處；是原告主張：102年員工考核為丙等，並以此於103年4月1日，將原告調派為經紀部電子商務科擔任資深專員之處分無效等語，並不足採據，應可確定。

㈤再者，勞動契約就昇遷降調有其標準，雇主依標準降調勞工職位薪階，自無違反勞動契約可言，且調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法，是以

審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。就此部分，本件原告本為被告公司基隆分公司之經理人，因於102年底考核為丙等，而於103年4月1日調職至經紀部擔任資深專員，故喪失主管職務加給，就此部分被告主張係依照「員工甄選任用及薪給辦法」第20條規定：「擔任本公司主管之職務加給如下：…三、經、副理及科長：每月新台幣一萬元。」，僅有經理級之主管始得領取主管職務加給，而原告於103年4月1日調職後為資深專員，已非具有主管職務，因此未給付主管職務加給等語。經查，本件被告前已依員工考核辦法規定為丙等考核評定及將原告調職，並無不當，已如前述，則自斯時起，因其已喪失經理級主管職務之身分，則依員工甄選任用及薪給辦法之規定，即不得領取主管職務加給，因此被告主張：原告歷次職務中，僅基隆分公司經理人之職務為主管職，得領取主管職務加給，其餘職務均非前開辦法規定之主管職，無主管職務加給得為領取等語，即非無據。

㈥另外，就原告所主張104年3月30日第二次調職、104年5月8日第三次調職之部分，被告答辯係略以：因原告曾擔任分公司經理人，對相關業務之規劃推展管理輔導等部分，均具備相當知識經驗，符合「通路行銷部」單位所需，因此進行調動，但嗣因原告對調動後新職務態度消極，被告只得考慮其他職缺，之後再決定將原告再調職至「經紀部總公司」擔任業務副總經理，工作內容則為督導帶領營業員開發新客源，協助客戶開立股票期貨帳戶，受託買賣有價證券或期貨契約，共銷業務推廣或其他上級交辦事項事務等語，因此，就工作項目之內容以觀，係被告於104年設立「通路行銷部」負責辦理金融商品業務之規劃推展及管理督導，輔導各經紀公司銷售金融商品及其他金融商品相關行銷業務，而經過評量認原告勝任該業務，因此將原告調往該「通路行銷部」任職，僅為工作負責項目之變動，並未包含其他權益事項之調整，而就兩次調動後之薪資結構亦與調動前之薪資均相同，

維持本薪65,800元、午餐費（即伙食津貼）1,800元，並無改變，此有原告薪資明細表可按（卷2第467頁），足徵該兩次調職僅為職務內容之變更，對於原告之薪資結構及身分並無影響，亦未對原告之勞動條件為不利之變更，則原告主張該二次調職違法，亦非有據。

四、綜上所述，原告主張被告公司分別於103年4月1日、104年3月30日、104年5月8日所為之調職違法，並請求確認該調職無效，以及請求被告公司給付主管職務加給55萬元及其中42萬元部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息等部分，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　1　　日

民事第三庭　　法　官　蘇嘉豐

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。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　　9　　月　　1　　日

書記官　陳靜