臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第270號

原　　告　劉運勇

000000000000000000

訴訟代理人　詹宗諺律師

複代理人　　邱宜宣律師

被　　告　信義房屋股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉元智

訴訟代理人　羅凱正律師

　　鄭人豪律師

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，本院於民國111年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、被告法定代理人原為薛健平，嗣於訴訟進行中變更為劉元智，並經其聲明承受訴訟（見本院卷㈢第311至324頁），核符民事訴訟法第175條第1項規定，應予准許。

二、原告原起訴請求回復原職務、給付薪資差額、提繳勞工退休金，嗣本於同一原告主張之兩造勞動契約，追加請求民國110年度年終獎金差額新臺幣（下同）3萬7,397元而擴張聲明（見本院卷㈡第383至384頁），核符民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自97年2月1日起任職於被告迄今，職稱為專案經理，每月薪資5萬元，嗣於109年4月1日起每月薪資調整為6萬2,500元。108年4月間以前原告工作內容為：「全臺新開店址評估

締約」、「年度展店計畫規劃與進度控管」、「現有店續約或遷店評估及分店租金議價管理」（下合稱展店工作），在108年4月間陸續增加「辦理職業安全衛生相關業務」、「新店與遷店裝修之發包監工及驗收業務、分店修繕與請購業務」（下稱系爭調動）。然系爭調動不具合理性，非經營上所必須，且具有不當動機及目的，要求原告身兼總務、職業安全衛生管理人員（下稱職安衛管理員），不符職安衛管理員應為專職之規定，致原告因工作負擔出現身體不適狀況，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1、民法第148條規定，應依民法第113條回復原告原從事之展店工作，免兼總務行政組工作。

㈡又被告主管未依公司規章進行績效考核，無敘明理由即於106、107年度給予原告差評，導致原告無法依規章加薪，依107年度平均調幅7.6%計算原應加薪4,636元，依108年度最基本加薪額度計算原應增加1,000元，加計原告110年度本薪6萬3,500元後，原告本應自110年8月1日起調整本薪至6萬9,136元。再因原告領有地政士、不動產經紀人證照，兩造約定原告經錄取後可領取不動產經紀人證照加給6,000元，故自98年起（即原告任職滿1年、具簽章資格後），原告每月皆固定領有證照加給6,000元，然被告於106年6月1日片面修改公司規章，降低證照加給，使原告自106年8月1日起所領證照加給減半為3,000元，被告片面修改工資規定，違反勞基法第21條第1項前段工資由勞雇雙方議定之規定，原告自不受拘束。是被告應自110年8月1日起，調整原告本薪至6萬9,136元、回復不動產經紀人證照加給為6,000元，並至調整及回復之日止，按月給付本薪及證照差額、提繳勞工退休金差額。

㈢復計算106年8月1日起至110年7月31日止原可領取證照加給差額為14萬4,000元、107年4月1日起至110年7月31日加薪差額為21萬3,440元、年終獎金差額12萬0,272元，總計有薪資差額47萬7,712元，被告依兩造勞動契約亦應如數給付，並

提繳勞工退休金差額2萬0,430元。另依被告年終獎金暨年度績效獎金發放辦法、原告前開應調整之本薪計算，110年度年終獎金差額為3萬7,397元，被告亦應如數給付。

㈣爰依兩造間勞動契約、民法第113條、勞基法第10條之1、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項提起本件訴訟（年終獎金部分如經認非工資，另依勞基法第29條規定請求）等語。

㈤並聲明：

1.被告應回復原告原從事之展店組工作（展店評估及租約管理），免兼總務行政組工作。

2.被告應給付原告自106年8月1日起至110年7月31日止之薪資差額47萬7,712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，並應提繳2萬0,430元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

3.被告應給付原告3萬7,397元，及自追加訴之聲明暨準備理由㈣狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應自110年8月1日起調整原告本薪至6萬9,136元、回復不動產經紀人證照加給為6,000元，及至調整原告本薪至6萬9,136元、回復不動產經紀人證照加給為6,000元之日止，按月於次月5日前給付原告薪資差額5,636元、不動產經紀人證照加給差額3,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並按月補提繳666元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

5.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告辯以：

㈠被告係因應組織變革而於107年4月1日將原告調整至「人力資源部總務行政組」，嗣於108年4月間在取得原告同意後進行職務調整，系爭調動係經兩造合意所為，即屬適法、有效，無適用勞基法第10條之1餘地；縱有適用，被告係按分店業務區域為職務調整，具企業經營之必要性，再法令並未

規範被告須設置專職職安衛管理員，且系爭調動以來，原告職務多為內勤等較不耗體能之工作，其工作表現反較職務調整前為佳，顯見原告無體能、技術不能勝任工作之情形，復原告因而每月所領工資增加6,000元之職安衛管理員證照獎金，工作地點亦未變更，系爭調動顯然合於勞基法第10條之1規定。再原告於108年4月間系爭調動後，直至109年11月4日始申請勞資爭議調解，其長達1年半期間不行使權利，已足使被告正當信任原告不再爭執系爭調動合法性，原告請求回復原職務已違反誠信原則，本件應有權利失效原則之適用。

㈡被告就原告106、107年度考績評核並未違反評核規定，且被告就考績評核本具裁量權限，本非法院得介入審查，遑論被告未並與同仁約定考績達1.0即會予以調薪，原告請求加薪之薪資差額，均無所據。

㈢就原告所指原每月領取之不動產經紀人證照加給6,000元，實係因兩造另行簽立證照使用授權同意書，約定由原告授權被告蓋用經紀人職章於仲介業務相關契據，該6,000元僅係證照使用授權之對價，且獨立於勞動契約，與原告提供之勞務亦無何關連，不具勞務對價性而非屬工資。兩造就證照授權關係屬繼續性供給契約，被告本得任意終止，且在被告於106年7月31日通知原告終止後，已無支付6,000元給付之義務。又因被告於106年6月頒佈「不動產經紀人證照核敘作業要點」（下稱系爭證照要點），於106年8月1日起，就有證照授權關係之同仁發放6,000元加給，且為鼓勵同仁考取相關證照，仍發放無證照授權關係之同仁3,000元加給，是系爭證照要點非但未為不利之變動，反係給與已無證照授權關係之原告更優渥之待遇，且原告至遲於106年9月發放薪資時即已知悉證照加給之發放條件及數額，仍未及時提起訴訟以資救濟，並持續受領變動後之加給，遲至109年11月4日始申請勞資爭議調解，顯已默示同意被告所為調整及公告之系爭證照要點，而不得再事爭執等語。

㈣並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷㈡第378至379頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告自97年2月1日起任職於被告迄今，任職時職稱為專案經理、每月薪資5萬元，108年4月間以前原告工作內容為：「全臺新開店址評估締約」、「年度展店計畫規劃與進度控管」、「現有店續約或遷店評估及分店租金議價管理」（即展店工作）。嗣於109年4月1日起調整薪資為6萬2,500元。

㈡106年4月1日被告公司組織調整，原告原隸屬之「總經理室專案管理組」與「網路事業部網站經營組」合併，成立「數位流程發展部」，轄下設立「流程整合設計組」、「數位平台經營組」，原告隸屬於「流程整合設計組」，且工作內容未改變。

㈢107年4月1日被告公司組織調整，設立「數位智能中心」，轄下設立「資訊部」、「數位流程發展部」、「數據應用發展部」，展店工作調整至「人力資源部總務行政組」負責，原告改隸屬於「人力資源部總務行政組」，且工作內容未改變。

㈣原告工作內容在108年4月間陸續增加「辦理職業安全衛生相關業務」、「新店與遷店裝修之發包監工及驗收業務、分店修繕與請購業務」（即系爭調動）。

㈤兩造於108年4至7月間曾各寄發被證11、12、13之電子郵件（本院卷㈠第235至241頁）。系爭調動後至110年11月間，原告均於正常工作時間內下班。

㈥自98年8月起至106年7月止，被告每月發給原告6,000元。106年8月起，被告依照106年6月頒布之「不動產經紀人證照加給核敘作業要點（即系爭證照要點）」，每月給付原告3,000元，原告持續每月受領該金額至今。

㈦原告於考取職安衛管理員證照後，被告自108年5月起，就原告負責之「職業安全衛生相關業務」按月額外給付原告6,00

0元證照加給。

㈧原告於109年11月4日申請勞資爭議調解，於109年12月24日進行調解不成立。

四、本院之判斷：

㈠原告主張系爭調動違法而應回復原職務部分：

1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約；又勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞基法第2條第6款及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。而嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之（最高法院103年度台上字第1116號判決意旨參照）。次按調職乃是雇主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之常見現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所之變動，如屬勞動契約之預定或合意範圍內時，則調職只是契約之履行過程，調職命令僅為勞務指揮之一種事實行為，勞工當然必須服從；如非屬預定範圍或經勞工同意之調職命令，即應符合勞基法第10條之1所定調動五原則規定。

2.查原告於108年4月間起，職務自展店工作陸續增加「辦理職業安全衛生相關業務」、「新店與遷店裝修之發包監工及驗收業務、分店修繕與請購業務」（即系爭調動，見不爭執事項㈠、㈣），而原告於108年2月8日曾寄發電子郵件邀請主管楊坤忠於108年4月12日召開會議，以討論原告工作分配及績效考核；復於108年5月9日以原告自行修改之工作職掌表（記載原告之工作職掌包含：「10-17區尋點及評估作業」、「10-17區展店、遷店、撤店作業」、「10-17區展店、遷店租約管理（簽核、擬稿、用印、寄發）」、「10-17區總務事項－分店修繕、各項請購、監視器檢查」、「租金系統管理（租賃條件登錄）」、「擬定、規劃、推動職業安全衛生管理事項」、「指導有關部分實施職業安全衛生管理事項」）為附件，寄發電子郵件予楊坤忠，並表示職業安

全衛生相關作業需要長官給予指導，並提供相關資訊等節，有電子郵件在卷可佐（見本院卷㈠第235至239頁）；參以原告自108年5月起就系爭調動所新增之「職業安全衛生相關業務」按月額外領取6,000元證照加給（見不爭執事項㈦），更於108年第4季績效自評表中自評其本季完成職業安全衛生相關計畫與訓練，績效良好（見本院卷㈡第404頁自評表），可知原告與主管討論新派工作後，主動修改工作職掌表增列新派職務，並積極接受新派職務，尋求主管對新派職務之指導，復繼續提供勞務，領取因新派職務所得加給，此節亦與證人楊坤忠證稱：原告調至人力資源部總務行政組，但是做的是原來職務，沒有分擔總務行政組的工作，所以其他同仁有些抱怨，於108年4月份左右，我與原告開會溝通之後，原告同意新增業務，於考取後掛牌負責職業安全衛生業務，另於108年5月起擔任某一地區分店的修繕及相關請購業務，於108年7月後跟其他同仁輪流處理新店與遷店裝修之發包監工及驗收業務等語相符（見本院卷㈢第127至128頁），堪認被告辯稱原告已同意系爭調動，而成為兩造合意變更勞動契約之內容，系爭調動並無違法之處等節，洵屬可採。

3.至原告主張其於前開工作職掌表中將自己標註為「展店專經」而非「總務專經」，以作為無聲之抗議云云。惟原告既仍同時負責展店工作，該等標註與其於負責工作項目記載包含展店、總務及職業安全衛生管理工作乙節（見本院卷㈠第239頁），無何衝突，亦無法資以認定其與證人楊坤忠商議後，係反對而非同意系爭調動。原告固再稱其並未同意系爭調動，而曾向時任被告董事長之周俊吉、時任原告主管之張旭提出申訴云云。惟查原告所提於108年3月1日、108年4月1日向周俊吉申訴之電子郵件（見本院卷㈡第45至47頁），僅足證明其於108年4月12日與證人楊坤忠商討之前，原係不同意系爭調動；原告所提於109年1月17日向張旭申訴之電子郵件，內容係表明其當初係勉強接受新增工作，並已於108年5月正式承接職業安全衛生管理工作，且已有相當實績，希望

能變更107年度考績等節（見本院卷㈡第137至139頁），亦足徵原告於108年4月間已同意系爭調動，並有積極執行新增職務之舉，是原告此部分主張，均無可採。

4.復按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示；前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，1年內為之，民法第92條第1項前段、第93條前段分別定有明文。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。原告固主張縱其已同意系爭調動，亦係因於108年4月2日遭受證人楊坤忠以考績評分要脅而同意，且該脅迫行為因原告仍在職而持續中，原告於111年3月9日以民事追加訴之聲明暨準備理由㈣狀撤銷被脅迫之意思表示，未逾除斥期間云云。惟查：

⑴依原告所提108年4月2日與證人楊坤忠之對話錄音譯文、109年9月30日與證人楊坤忠、協理馮昌俊之對話錄音譯文，可知證人楊坤忠於108年4月2日曾與原告溝通總務行政組同仁之負擔及不滿，向原告分析系爭調動之利弊，並告知拒絕業務協調或影響團隊合作可能影響主管評價、考績及升遷，暨希望原告考慮及尊重原告決定；復原告於109年9月30日向證人楊坤忠、協理馮昌俊反應：其當初係因感覺如不接總務工作，考績會很差，結果接了總務工作後考績平平，其覺得負擔很大等語（見本院卷㈢第151至160、255至268頁）。

⑵觀諸前開對話內容，於108年4月2日證人楊坤忠固告知可能會影響主管觀感，然並未強硬要求原告接受系爭調動，並多次強調尊重原告決定，難認屬不法危害之言語或舉動，且原告於對話過程中尚能多次反駁證人楊坤忠，難認原告有何因證人楊坤忠話語而心生恐怖受脅迫之情事。原告固於109年9月30日表示係因考績考量始接受系爭調動，然此衡屬原告自述之內心動機，亦無足推論有受脅迫之情形，遑論原告具多

年工作經驗，其與主管多次對話均會自行錄音以保護自身權益，復數次自行寄信向公司高層提出申訴，更於110年1月間向臺北市政府勞動局就考績評核及系爭調動對被告提出就業歧視申訴（見本院卷㈡第361至367頁臺北市政府勞動局就業歧視評議委員會審定書），顯見其具正常智識，實難認其將因證人楊坤忠前開分析利弊之話語，即有心生恐怖而喪失表達意思自由之情形。況縱有該等情事，於原告同意後即108年4月間，該脅迫行為即已終止，而原告於111年3月9日始為撤銷意思表示，亦逾1年除斥期間，是原告此部分主張，均無可採。

5.綜上，原告於108年4月間已同意系爭調動，與被告合意變更勞動條件，而成為勞動契約之內容，原告即應受之拘束，且原告本於自由意志與被告變更勞動契約，亦難認有何其主張違反民法第148條之情事。則原告依兩造間勞動契約、民法第113條、勞基法第10條之1規定請求回復原職務，即無理由。

㈡原告主張其考績應評為1.0進而加薪部分：

1.按績效考核係指雇主對於所僱用之員工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解員工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。員工之考績通常係由部門直屬主管依據員工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，再由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之員工的考績做最終之調整。由於各項考

績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，應有一定之裁量餘地。而人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核。

2.原告主張：被告主管未依評核辦法填寫綜合評價欄之評述，於106、107年度逕將原告績效考核評分為0.9、0.8，顯已違法，而應將原告評分為1.0云云。查人事考評非法院所得取代考核乙節，已如前陳，且依被告年度績效評核辦法第7條「評核時間及步驟」第2項第3款第2目規定：「直屬主管收到所屬同仁績效評核表後，應先與上級主管就該同仁績效表現進行商議，再就受評人各評核項目給予評分，並填寫綜合評價欄之評述；評述資料及改善措施應存檔備查」（見本院卷㈠第211頁），可知係規範進行評分及存檔備查之步驟，非意指如未填寫綜合評價欄即評分無效，或即應將受評人評為1.0，此節亦與證人楊坤忠證稱：106、107年度我有與原告溝通，我的考評標準是日常表現、團隊合作、績效達成、對組的貢獻度，因原告已經調來總務行政組，又一直不願做相關工作，評分是要跟其他同仁做比較，其他同仁的表現明顯比原告好，我沒有辦法給原告比其他同仁高的分數，考核是我打季評核再呈給部門主管做年度考核的參考；原告曾經寫信給總部反應為何其考績不好，在這之後我們才嚴格要求主管一定要寫綜合評價欄，在此之前沒有嚴格執行，但一定有經過跟主管討論等語，互核相符（見本院卷㈢第130至131頁），原告此部分主張，顯屬無據。

3.原告主張：其106、107年度考績應評分為1.0，被告應依勞動契約約定調薪，並給付調薪後之本薪差額云云。查原告主張考績應評分為1.0部分已無可採，況依被告幕僚同仁年度薪資調整及晉升提報作業要點第4條「薪資調整程序」第1項規定：「由人資部考量公司前一年度經營狀況及外部市場薪資水準資料，提出年度薪資調整幅度建議，並由董事長核定調薪幅度」、第5條「薪資調整原則」第1項規定：「應考量

同仁『前一年貢獻度』、『未來發展潛力』及『就業市場競爭力』」、第3項第4款規定：「同仁年度薪資調整及晉升提報原則對照如下：…1.0完全符合需求：建議可調整薪資或提報晉升…」（見本院卷㈠第217至218頁），亦顯示如考績達1.0，僅係得予調薪，至是否加薪仍終由被告決定，此節亦經證人楊坤忠證稱：績效考核1.0是符合預期，所以我們內心期待會加薪，但未必會加薪，被告沒有硬性規定績效考核達1.0以上即會加薪等語甚詳（見本院卷㈢第131至132、135頁）。再對照原告自承於103年度雖其考績為1.0仍未經被告調薪（見本院卷㈡第218頁），縱原告爭執係因被告營運不佳所致，然益徵是否主動給予更優惠之薪資，進而與員工達成合意變更勞動條件，仍屬被告基於營運狀況、人事成本、增加優秀人才留任之誘因等考量後之議約自由，非謂原告考績達標，被告即有調薪之義務，是原告前開主張，均無理由。

㈢原告主張不動產經紀人證照加給為工資而應全額給付部分：

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。

2.原告主張：其因具有不動產經紀人證照，而經被告每月核發6,000元證照加給之工資，嗣被告於106年8月1日起片面減半為3,000元，而未全額給付工資，自應回復至6,000元並給付薪資差額云云。惟查，原告於系爭調動前之工作內容為：「全臺新開店址評估締約」、「年度展店計畫規劃與進度控管」、「現有店續約或遷店評估及分店租金議價管理」（見

不爭執事項㈠），於系爭調動後則新增「辦理職業安全衛生相關業務」、「新店與遷店裝修之發包監工及驗收業務、分店修繕與請購業務」（見不爭執事項㈣），其勞務提供內容並無不動產經紀人相關事務，固被告曾於薪資單將該加給列為職務加給、於工作規則將證照加給列為薪資（見本院卷㈡㈡第167、271頁），或行政程序上將之計入勞工退休金提繳之計算範圍，然原告既未提供相關勞務，此即非屬原告因提供勞務所得對價。證照加給既非屬工資，則原告主張被告未全額給付工資，應回復至6,000元並給付薪資差額云云，亦屬無據。

㈣原告請求年終獎金差額部分：

1.原告主張：被告計算年終獎金時，就原告本薪未計入加薪及證照加給差額，因而年終獎金亦未足額發放，而有未足額給付工資之情事云云。查被告年終獎金暨年度績效獎金發放辦法於「規章、制度條文制定精神」已載明：「年終獎金與年度績效獎金的發放，皆是公司為了回饋同仁一年來的辛勤耕耘，所帶予公司的成長。當公司年度營運績效有盈餘時，分別回饋給同仁、客戶與股東，一部分並作為公司擴展之用。年終獎金與年度績效獎金係以『稅後盈餘』之概念為分配原則，以其1/3回饋予同仁，其中1/5作為年終獎金，另4/5作為年度績效獎金；惟為充分與同仁努力相關，故直接以營業利益調整使用公司本身購買之不動產應計之約當租金後為可分配損益。年終獎金依同仁的服務年資長短給予。年度績效獎金則依同仁年度之績效貢獻不等而論功行賞，於有盈餘轉增資年度並可由同仁選擇保留一部分獎金作為員工配股。區分為兩項獎金及不同分配比例之設計，係為免於齊頭式報酬的假平等，使得獎金之酬賞更具意義，進而激發同仁之工作績效…」（見本院卷㈠第213頁），已明示年終獎金係為激勵員工士氣所為獎勵，並於該辦法第2條明定發放對象為發放日期仍在職之正職同仁、於第4條明定計算方式，可知年終獎金就發給之金額及原則均設有條件限制，非在制度上通

常屬原告提供勞務及可經常性取得之對價，僅具有勉勵、恩給性質，非屬工資而為恩惠性給與，則原告主張此為工資而請求被告給付差額，已屬無據。

2.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。原告固主張縱非工資，因就原告本薪未計入調薪及證照加給差額，故被告依勞基法第29條未足額給付獎金云云，惟被告並無調薪義務，前開證照加給亦非工資，均如前陳，則難認被告有何未足額給付獎金之情事，是此部分請求，亦無可採。

㈤原告請求提繳勞工退休金部分：

原告前開就被告應予調薪、給付證照加給及年終獎金差額，暨此等均為其工資之一部等主張，既屬無據，其進而請求提繳該部分金額計算之勞工退休金差額部分，亦無理由。

五、結論：

㈠原告已同意系爭調動，與被告合意變更勞動契約內容；其考績評核係被告人事管理權之行使，非法院得取代考核，亦難認其考績應評為1.0或兩造有何即應加薪之約定；證照加給、年終獎金非屬工資；被告無何調薪、證照加給或年終獎金差額之工資未給付等情事，亦已依勞基法第29條給付獎金；復無何勞工退休金差額應予提繳。從而原告依兩造間勞動契約、民法第113條、勞基法第10條之1、勞基法第22條第2項、第29條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求回復原職、給付工資或獎金暨提繳勞工退休金，均無理由，應予駁回。

㈡原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至原告固聲請被告提出106、107年度合於「幕僚同仁年度薪資調整及晉升提報作業要點」第2條適用對象之員工總人數、績效考

核為1.0（含）以上之適用員工人數、於次年度有加薪之適用員工人數及平均加薪金額與幅度，以證明如原告考績達1.0（含）以上即應於次年度4月1日起調薪云云（見本院卷㈡第26頁），惟此部分論述已如本判決四、㈡所示，復法院本無法代替被告評核原告考績為1.0，且前開文書亦無從證明兩造即有調薪約定，是此部分尚無調查必要，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　　111　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　111　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　　林昀潔