

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第268號

原告 王心渝
訴訟代理人 陳豐年律師
許曉菁律師

被告 韋萊韜悅保險經紀人股份有限公司

法定代理人 閻治中
訴訟代理人 林香君律師
陳良彥律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國94年1月1日與被告(原名稱韋萊保險經紀人股份有限公司，108年3月26日更名為現名稱)簽訂僱傭契約，擔任會計部門副理，約定工作時間為每週一至週五，每日9時至17時(含午休1小時)，每月工資新臺幣(下同)4萬元，105年7月1日升任財務部協理；被告自107年4月1日起實質施行職級(Career Level)制度，調整原告職級為第63級，109年1月1日起實施WTW標準職級制度，調整原告職稱為資深專員、職級第63級，109年4月1日起依108年度績效考核結果，調整原告職稱為經理、職級第58級；惟依原告107年間之工作內容，對應職級應為第53級，被告錯誤調整原告職稱及職級，致短付原告106至109年度短期激勵獎金(Short Term Incentive bonus，下稱STI獎金)合計380,618元，對原告之勞動條件為不利益變更，違反勞動基準法第10條之1規定，依民法第71條規定應無

01 效，原告得請求被告恢復原告職級為第53級，並依兩造間之僱
02 傭契約及短期激勵計畫(Short Term Incentive Program，下
03 稱STI計畫)，請求被告發給106至109年度STI獎金差額380,618
04 元；另被告片面以工作規則調整工作時間為每日8時30分至17
05 時30分(不含午休1小時)，對勞動條件為不利益變更，不得拘
06 束原告，原告於105年10月1日至109年3月6日之平日17時以後
07 延長工作時間及休假日11時以後工作時間(以下合稱加班)合計
08 2,707.4小時，得依勞動基準法第24條、第39條規定，請求被
09 告發給加班費1,806,751元等情。聲明請求命被告恢復原告之
10 職級對應至第53級，並給付原告2,187,369元及自勞動調解聲
11 請狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

12 二、被告辯稱：被告自109年1月1日起，依所屬韋萊韜悅集團要
13 求，實施職級制度，由管理階層依該制度所定考評標準，評估
14 員工各項能力，系統性管理人力資源，屬於企業組織人事管理
15 範疇；被告依職級制度，綜合考量原告職務上之專業知識、營
16 運知識、領導責任、問題解決複雜程度、對營運影響範圍、團
17 隊合作及人際關係等因素，評定其職級為第63級，非調整職
18 務，亦未影響其薪資等勞動條件；被告對於是否核發STI獎金
19 及核發數額，有裁量權，且職級制度自109年1月1日起實施，
20 原告請求被告依職級第53級發給106年至109年度之STI獎金差
21 額，並無理由；被告106年1月13日勞資會議決議調整工作時間
22 為每日8小時(不含午休1小時)，符合勞動基準第30條規定，無
23 不利於員工，並已公告周知，原告應受拘束；另工作規則明定
24 加班應事先向部門主管申請並經核准，惟原告從未依規定申請
25 加班，不得請求發給加班費等語。聲明請求駁回原告之訴。

26 三、兩造不爭執事項：(卷第405至406頁)

27 (一)原告於94年1月1日與被告(原名稱韋萊保險經紀人股份有限
28 公司，Willis (Taiwan) Limited)簽訂僱傭契約，約定職稱
29 (Position)為會計部門副理(Deputy Manager, Accountin
30 g)，工作時間為每週一至週五(當地銀行假日除外)9時至17
31 時(含午休1小時)，每月工資4萬元；上開僱傭契約並無關於

- 01 STI獎金之約定。(聲證2)
- 02 (二)原告於105年7月1日升任財務部協理(Assistant Vice Presi
03 dent)。(聲證4)
- 04 (三)被告評定原告職級(Career Level)為第63級，自107年4月1
05 日起生效。(聲證30)
- 06 (四)被告因所屬韋萊集團(Willis Group)於105年間與韋萊睿惠悅
07 公司(Towers Watson & Co.)合併成立韋萊韜悅集團(Willis
08 Towers Watson, WTW)，108年3月26日更名為現名稱(Willis
09 Towers Watson Taiwan Limited, WTW)。(聲證5、1)
- 10 (五)被告於108年12月31日以電子郵件通知原告，自109年1月1日
11 起實施WTW標準職級制度(WTW Standard Title)，將原告職
12 稱改為資深專員(Associate)，職級第63級。(聲證13)
- 13 (六)被告依原告108年度績效考核結果，自109年4月1日起調整原
14 告職稱為經理、職級第58級。(聲證15)
- 15 (七)聲證1至6、8至11、13至30、31至35，被證4、5、8，形式上
16 均為真正；聲證7內容屬實。

17 四、本院之判斷：

18 原告主張：被告錯誤調整原告職稱及職級，致短付106至109年
19 度STI獎金合計380,618元，違反勞動基準法第10條之1規定，
20 應無效，原告得請求被告恢復其職級為第53級，並依兩造間之
21 僱傭契約及STI計畫，請求被告如數發給STI獎金差額，另得依
22 勞動基準法第24條、第39條規定，請求被告發給105年10月1日
23 至109年3月6日加班費1,806,751元等語，被告否認之。爰依兩
24 造爭執要點分述如次。

25 (一)原告請求被告恢復其職級為第53級，並依兩造間之僱傭契約
26 及STI計畫，請求被告發給106至109年度STI獎金差額合計38
27 0,618元，為無理由：

- 28 1.勞雇關係中之勞工，是在從屬關係下為雇主提供勞務，具
29 有人格從屬性，除提供勞務之時間、地點及方式須服從雇
30 主指揮監督外，亦須接受雇主考核；雇主為適當運用人力
31 資源，使所營事業獲得最大效益，對於勞工行使考核權，

在勞雇關係存續之情況下，若未濫用權利致損及勞動條件，勞工尚難爭執其效力。

2.原告主張：被告自107年4月1日起實質施行職級制度，評定原告職級為第63級，然依原告當時工作內容，對應職級應為第53級，被告錯誤調整原告職級，應恢復原告職級為第53級等語，被告否認之，經查：

(1)被告辯稱：被告依職級制度，綜合考量原告職務上之專業知識、營運知識、領導責任、問題解決複雜程度、對營運影響範圍、團隊合作及人際關係等因素，評定其職級等語，核與原告所提108年12月18日WTW全球STI計畫說明：STI計畫提供的薪酬機會，須連結公司與個人績效，並建構在全球職涯體系之WTW層級上，依據個人近期獲得獎金情形、配合其角色與級別，分配績效目標(How the STI Program supports the total rewards philosophy:It supports a pay-for-performance culture by giving the vast majority of colleagues compensation opportunities linked to company and individual performance.It is based on a consistent methodology using WTW levels within our global career framework.It is market competitive and affordable,assigning targets based on colleagues' recent history of actual bonus payments and appropriateness for the role and level.)等語相符(卷第104頁聲證14)。從而，被告辯稱：其實施職級制度，由管理階層依該制度所定考評標準，評估員工各項能力，系統性管理人力資源，屬於企業組織人事管理範疇等語，並非無據。

(2)原告雖依STI計畫對於WTW第53級專業(Professional)之描述「In addition to internal knowledge,demonstrates expanded knowledge of external business issues.Begins to lead small projects or teams and

01 guide others in resolving issues in specialized
02 areas where precedence doesn't exist. Serves as a
03 resource for best practices/quality for more jun
04 ior colleagues. Autonomous in managing own work
05 and projects and reviewing the work performed by
06 others. (除內在知識外，展現對外部商業議題的廣泛知
07 識。開始領導小型專案或團隊，並指導他人解決前所未
08 見的專業領域議題。成為更多資淺同事的最佳實務智
09 囊。自主管理本身工作及專案，並審查他人完成的工作)
10 作)」(卷第109頁被證14)，主張原告107年間之工作內
11 容對應職級應為第53級等語，然未表明當時其工作內容
12 何以不能對應第63級專業之描述「Requires working
13 knowledge and experience in own discipline. Accom
14 plishes work with minimal supervision and regul
15 arly exercises discretion and judgement. (具備自
16 己專業的工作知識與經驗。在最少監督下完成工作，
17 並經常運用裁量及判斷)」(卷第110頁被證14)，亦未舉
18 證說明被告實行職級制度之初，何以有義務評定原告職
19 級為第53級，自難遽認被告所為評定有何錯誤。何況，
20 被告於107年4月1日以前既然未曾實施職級制度或評定
21 原告職級為第53級，原告請求命被告「恢復」原告之職
22 級為第53級，亦無依據。

23 (3)至於原告雖主張：被告調整原告職級為第63級，對原告
24 之勞動條件為不利益變更，違反勞動基準法第10條之1
25 規定，應無效等語，惟被告辯稱：其評定原告自107年4
26 月1日起職級為第63級，未影響原告薪資等勞動條件等
27 語，核與原告106年至107年薪資單記載106年基本薪資
28 1,275,148元，107年4月1日起職級第63級，基本薪資1,
29 326,158元(聲證30)，108年至109年薪資單記載108年職
30 級第63級，基本薪資1,364,615元，109年4月1日起職級
31 第58級，基本薪資1,400,108元(聲證15)，110年薪資單

01 記載1109年4月1日起年薪1,478,176元(聲證31)等情相
02 符，可見原告之年薪於106年以後逐年增加，原告又未
03 主張其於107年4月1日以後，有何勞動條件劣於當日以
04 前者，堪認被告所辯並非無據，原告之主張不足採。

05 (4)綜上，被告辯稱：其實施職級制度，由管理階層依該制
06 度所定考評標準，評估員工各項能力，系統性管理人力
07 資源，屬於企業組織人事管理範疇，且評定原告自107
08 年4月1日起職級為第63級，未影響原告薪資等勞動條件
09 等語，既非無據，堪認被告是為適當運用人力資源，使
10 所營事業獲得最大效益，而對原告行使考核權，且難認
11 有何濫用權利致損及勞動條件情形，原告尚難爭執其效
12 力。故原告以被告錯誤調整原告職級，違反勞動基準法
13 第10條之1規定，應無效為由，請求被告恢復原告之職
14 級為第53級，並無理由。

15 3.原告以被告錯誤調整原告職級為由，請求被告恢復原告之
16 職級為第53級，既然無理由，則原告以被告短付職級第53
17 級之STI獎金為由，依兩造間之僱傭契約及STI計畫，請求
18 被告發給106至109年度STI獎金差額合計380,618元，亦無
19 理由。

20 (二)原告依勞動基準法第24條、第39條規定，請求被告發給105
21 年10月1日至109年3月6日加班費1,806,751元，為無理由：

22 1.雇主延長勞工工作時間或徵得勞工同意於休假日工作(即
23 加班)者，應依勞動基準法第24條、第39條所定標準，發
24 給加班費，至於加班時間，勞動事件法第38條固規定「出
25 勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇
26 主同意而執行職務」，惟雇主如主張該時間內有休息時間
27 或勞工未經雇主同意而自行於該時間內執行職務等情形，
28 不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則
29 或其他管理資料做為反證(參見立法理由)。又雇主依勞動
30 基準法第70條規定，就工作時間、延長工作時間等事項訂
31 立之工作規則，除違反法令強制禁止規定或團體協約外，

經公開揭示後，當然成為僱傭契約之一部，勞雇雙方均應受其拘束。

2.原告主張：原告於105年10月1日至109年3月6日平日17時以後及休假日11時以後加班合計2,707.4小時，得依勞動基準法第24條、第39條規定，請求被告發給加班費1,806,751元等語，被告否認之，經查：

(1)被告辯稱：其工作規則明定加班應事先向部門主管申請並經核准等語，核與原告所提108年5月8日工作規則第27條規定「若員工因應業務需求，需要在工作時間以外延長工作時間時，應於事前申請並填寫加班單，報經直屬主管核准後始得以加班。員工因不得已原因有休息日加班之必要時，應向直屬主管提出申請並取得同意後，方得於休息日工作。員工於休息日工作時，得不…請求給付加班費，而選擇…以休息日和工作日交換之方式，或…以休息日後補休之方式處理」等語相符(卷第157頁聲證23；工作規則於108年5月8日修正時，未修正上開規定，卷第167至173頁聲證24)相符，上開工作規則既經公告，即為僱傭契約之一部，原告自應受其拘束，尚難僅因原告主張平日離開被告營業處所之時間晚於工作規則所定17時30分(或原告主張之17時)或於休假日前往被告營業處所(聲證12)，而請求被告發給加班費。

(2)至於原告主張：其囿於被告職場潛規則、氛圍與組織文化，不敢申請加班等語，被告否認之。原告雖提出舊版工作規則「Willis(Taiwan)Limited Staff Handbook」關於Overtime所載「As insurance broking is part of the servicing industry, under certain circumstances, associates will be required to arrange your work hours flexibly and work additional hours in order to complete the requirements of your position. It is a group policy that no overtime payment is allowed.」(聲證26)及員工olive於107年3月9

01 日所發電子郵件(聲證27)為證，主張：被告表示不准申
02 報加班費是集團政策，原告之主管Millie曾要求原告向
03 員工Olive傳達完成工作應以責任而非時間為基礎等
04 語，惟被告辯稱：其重視員工身心健康，鼓勵員工之工
05 作與生活平衡，故不樂見員工加班，然為避免加班爭
06 議，於工作規則明定加班申請制度，對於事先申請加班
07 經核准者，均發給加班費等語，核與原告所提工作規則
08 第27條規定及被告所提員工Olive於108年2月28日、4月
09 1日申請加班補休獲准之電子郵件(被證8)相符，且員工
10 Olive於107年3月9日通知(inform)主管Millie及原告關
11 於其之前於同年2月27、28日之加班時數後，Millie及
12 原告已先後表示同意(approve)(卷第184至183頁聲證2
13 7)，可見被告所辯並非無據，原告主張其不敢申請加班
14 等語，不足採信。從而，原告無視工作規則第27條關於
15 加班應先申請之規定，僅以舊版工作規則規定不准申報
16 加班費為由，主張不敢申請加班，又未舉證證明其申請
17 加班有何障礙，則其未曾申請加班(卷第410頁)，逕請
18 求被告發給加班費，為無理由。

19 五、綜上所述，原告請求被告恢復原告之職級為第53級，並依兩造
20 間之僱傭契約及STI計畫、勞動基準法第24條、第39條規定，
21 請求命被告給付原告2,187,369元及自勞動調解聲請狀繕本送
22 達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，均無理由，應予
23 駁回。

24 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉
25 證，於判決結果亦不生影響，亦無一一論述、審究之必要，附
26 此敘明。

27 七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判
28 決如主文。

29 中 華 民 國 112 年 2 月 24 日

30 勞動法庭 法 官 林玲玉

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 112 年 2 月 24 日

04 書記官 張婕妤