

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第5號

原告 張肇文
訴訟代理人 張偉志律師
被告 星展(台灣)商業銀行股份有限公司

法定代理人 伍維洪 (NG WAI HUNG ANDREW)
訴訟代理人 陳金泉律師
李瑞敏律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認被告將原告降職為信用卡業務專員之職務調動處分無效。
- 二、確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 三、被告應於如附表一編號8至19「應給付日」欄所示日期給付原告如附表一編號8至19「原告得請求工資數額」欄所示金額，及自如附表一編號8至19「遲延利息起算日」所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、被告應自民國一一三年六月十七日至原告復職前一日止，按月提繳如附表二「每月應提繳金額」欄所示金額至原告之勞工退休金個人專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔。
- 七、本判決第三項所命給付已到期部分，得假執行。但被告如以附表一編號8至19「原告得請求工資數額」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。
- 八、本判決第四項所命給付已到期部分，得假執行。但被告如以附表二「每月應提繳金額」欄所示金額為原告預供擔保，得

01 免為假執行。

02 事實及理由

03 壹、程序方面：

04 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
05 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
06 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
07 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
08 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
09 112年度台上字第323號判決意旨參照）。經查，原告主張被
10 告於民國112年5月2日將原告降職為信用卡業務專員之職務
11 調動處分無效，且於113年6月16日終止兩造勞動契約為不合
12 法，故兩造間僱傭關係仍繼續存在等情，為被告所否認，是
13 被告對原告所為上開職務調動處分之效力，及兩造僱傭關係
14 狀態為何並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不妥之
15 狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上
16 開說明，原告提起本件訴訟請求確認上開職務調動處分無
17 效，及請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法
18 律上利益。

19 貳、實體方面：

20 一、原告主張：

21 (一)原告自101年7月2日起，受僱於訴外人澳盛（台灣）商業銀
22 行股份有限公司（下稱澳盛銀行），擔任業務主管；嗣於10
23 6年間，被告併購並受讓澳盛銀行之個人金融及財富管理業
24 務，是原告自106年12月9日隨該業務移轉而經留用轉任職於
25 被告消費金融處（Consumer Banking Group，下稱消金處）
26 支付暨存放款部，擔任信用卡直效行銷之業務主管，職稱為
27 協理（7職等），每月薪資為新臺幣（下同）12萬6,727元。
28 原告自任職於澳盛銀行起，業績長期保持部門第一名，轉任
29 相對人後繼續維持優異業績水準，先執掌被告台灣北區信用
30 卡業務之區域主管，後於110年12月受命改執掌台灣中區、
31 南區信用卡業務之區域主管工作，並親自帶領一支北區信用

01 卡業務團隊，以及兼負責管理全台灣之薪資轉帳業務（payr
02 oll，下稱薪轉業務）。即便主管職工作量日漸繁重，原告
03 仍竭盡所能保持優異工作水平，曾於111年3月、5月、7月多
04 次以信用卡直效行銷業務主管之身分榮獲全台「績效卓越獎
05 第一名」之殊榮，並獲被告總經理公開表揚。然而，被告非
06 但未給予相對應之升遷、獎勵措施，反而不斷惡意對待原
07 告。於111年6月起，開始惡意削減原告帶領北區信用卡直屬
08 業務團隊之相關資源（例如經費、駐點資源等），導致原告
09 之業務團隊發生業績嚴重下降、團隊人員陸續出走（轉任至
10 其他有資源之業務團隊）之情形。112年1月間，以原告之業
11 務團隊業績下降為由，對原告處以降職處分，剝奪中區及南
12 區信用卡業務區域主管及薪轉業務主管全縣，降職為信用卡
13 業務一般業務主管。112年3、4月間，以莫須有之「訴外人
14 卓甄妮轉調申訴事件（下稱卓甄妮轉調申訴事件）」，逼使
15 原告成為代罪羔羊，據此對原告進行懲處，更於同年4月間
16 剝奪原告所有主管權限，將原告貶職為最基層之信用卡業務
17 專員（下稱系爭降職處分）。

18 (二)實則，「卓甄妮轉調申訴事件」始末如下：原告自110年12
19 月受命管理全台灣薪轉業務之後，發現該業務僅有1名客戶
20 關係經理（Relationship Manager，下稱RM），人力實不足
21 以負荷業務量，乃向直屬主管即訴外人林信熾（James）請
22 示內部開缺招聘薪轉RM，獲林信熾同意後方開始進行內部招
23 聘轉調程序，並於候選人名單逐一進行面試，其中包含時任
24 法人金融處（Institutional Banking Group）中小企銀部
25 門擔任客戶經理（Account Manager）即卓甄妮（Jenny）。
26 然原告於111年2月21日突接獲林信熾通知，稱被告高層表示
27 在薪轉業務部門獨立之前，暫時不開設薪轉RM之職缺，然而
28 薪轉業務人力不足之事仍須解決，故原告經向林信熾請示，
29 由林信熾輾轉向被告高層請示後，轉告原告「改以信用卡團
30 辦業務（DS Cards bulk sales）名義進行內部招聘，待薪
31 轉業務部門獨立後再行轉調」，故原告乃依上級指示繼續執

01 行招募流程。原告於111年2月23日、同年3月8日二度向卓甄
02 妮說明上情，並告知新職位之主要工作內容為信用卡團辦業
03 務開發，同時仍可逐步學習薪轉業務，請卓甄妮思考在此情
04 況下是否仍有意願接受內部轉調。嗣卓甄妮於111年3月9日
05 表示願意接受內部轉調，並提出職務調動申請，自111年6月
06 起，正式加入原告帶領之信用卡業務團隊，於111年7月至9
07 月均有達到信用卡開發之業績目標，且工作態度相當積極，
08 然自111年10月起業績明顯下滑，被告於同年11月起準備對
09 卓甄妮實施輔導措施（Coaching），但原告考量卓甄妮甫轉
10 調未久，乃向上級爭取減免12月業績之輔導措施，經直屬主
11 管林信熾同意。然而，卓甄妮於112年1月業績仍未達標，須
12 正式進行輔導措施，詎卓甄妮竟向被告提出內部申訴，稱其
13 受原告誑騙有薪轉RM職缺方同意轉調，之後卻發現新職務之
14 實際工作內容為信用卡團辦業務開發等語。於112年3、4月
15 間，被告對於卓甄妮轉調申訴事件作出處理結果，竟將責任
16 全部推由原告1人承擔，作成「最後書面警告（Final Writte
17 n Warning）」懲處原告未來1年內均不得領取獎金；林信熾
18 更趁機濫用權限於112年4月間一次性剝奪原告之中區及南區
19 之信用卡業務區域主管及payroll主管之權限，將原告降職
20 貶為基層信用卡業務專員（即系爭降職處分）。然無論內部
21 開缺招聘流程或卓甄妮轉調作業，均係經直屬主管林信熾及
22 被告高層核准後方可執行，且卓甄妮轉調前後均相當瞭解新
23 職務之主要工作內容為信用卡團辦業務開發，原告深感成為
24 卓甄妮轉調申訴事件之代罪羔羊，遂於112年5月2日針對系
25 爭降職處分提起申復，經被告於112年5月30日維持前開懲
26 處，駁回原告之申復。

27 (三)原告於112年4月經林信熾濫用職權降職為基層信用卡業務專
28 員後，林信熾又以原告薪資為其他基層業務同仁之5倍為
29 由，要求原告每月均必須達到其他基層同仁之5倍業績目
30 標，不顧原告自101年任職於澳盛銀行、106年因併購經留用
31 轉任被告後，經歷始終為帶領業務團隊之管理職、主管職，

01 已久未從事基層業務員之業務開發工作，且即便對於長期從
02 事基層業務之同仁而言，該業績目標亦屬極難達成之標準，
03 該要求顯屬過苛。其次，被告要求原告必須以外勤方式跑業
04 務，但原告膝蓋患有嚴重痼疾，並因交通事故致手部骨折經
05 手術打入鋼釘，於112年5月間至醫院將鋼釘拔除，不適合外
06 勤，經台北榮民總醫院醫師於112年7月診斷罹患雙膝退化性
07 關節炎並囑言「不宜久站」，被告乃要求原告改以全時內勤
08 方式，透過電話陌生開發企業團辦信用卡業務。然而，原告
09 之業務單位為「信用卡直效行銷」，該單位業務員絕大部分
10 待在外勤跑開發，且均係辦理「個人申辦信用卡」業務，在
11 被告提供駐點攤位及與外部企業聯合銷售活動、聯名卡方案
12 等豐富行銷資源情況下，欲達成5倍業績已相當困難，100名
13 業務員中可能僅能僅1至2人有機會達成。相較之下，被告除
14 提供之一個位置、一部電腦、一支電話外，未提供任何業務
15 開發協助或行銷資源，亦不願將原告調動至承辦相同業務之
16 「信用卡電話行銷」業務單位讓原告共享行銷資源之情況
17 下，卻要求原告以全時內勤方式透過電話陌生開發「企業團
18 辦信用卡」，顯然極不合理，毫無達成可能性。原告雖遭被
19 告惡意降職對待，但基於服務年資已滿11年仍善意分享過去
20 協助不適應員工之處理經驗，請求被告將原告調整至更合
21 適、可勝任之職務，卻依舊未受到重視。

22 (四)被告自112年10月起，以原告未達前開過苛5倍業績目標為
23 由，對原告實施為期3個月之輔導措施，惟於輔導措施期
24 間，被告除僅每月定期指派同一名業務同仁進行內容幾乎大
25 同小異之經驗分享、定期進行徒具表面功夫之約談外，即未
26 提供任何實質性之協助或輔導幫助原告提升業績，令原告不
27 知所措。原告於112年10月至12月之輔導期間多次向被告請
28 求協助及資源協助，例如：於112年11月13日，請求合理降
29 低目標設定；於112年11月21日，因應即將屆期失效之優惠
30 方案，請求提供企業團辦與個人申辦之方案優惠比較表；於
31 112年12月1日，針對被告又要求跑外勤請求再三考量，並再

01 度重申先前已請求提供產品EDM及文宣品、企業團辦資源、
02 企業團辦開發名單、市場區隔說明、輔導協助、主管親自指
03 導等各項協助需求，更直接表明：「只請業務做一次30分鐘
04 的經驗分享，就要求業績要有大幅提升，想當然是不可能
05 的事，只一味要求卻不提供協助，這是有意為難我逼退我
06 嗎？」等語，惟被告非但從未正面、實質回應原告，於輔導
07 措施期間於112年12月底屆至後，於113年1月間，以原告經
08 輔導仍未達前開過苛5倍業績目標為由，接續對原告實施為
09 期3個月徒具表面形式之績效改善計畫（Performance Impro
10 vement Plan，下稱PIP）。然而，被告前於112年12月間，
11 突然無法提供企業團辦之銷售工具及妥善安排，嚴重阻礙原
12 告之業務開發，經原告請求減免該月份之PIP卻遭拒絕。原
13 告於113年2月因雙膝退化性關節炎嚴重復發，不得不連續請
14 病假，惟被告卻依舊將該月份計入PIP考核。又被告之PIP模
15 式亦徒具形式，除繼續每月定期指派同一名業務同仁進行內
16 容幾乎大同小異之經驗分享、定期進行徒具表面功夫之約談
17 外，依舊未提供實質性之協助或輔導幫助原告提升業績，只
18 是讓原告在過苛的業績目標、虛而不實之PIP家家酒遊戲中
19 自生自滅。原告於深感挫敗、絕望之際，仍嘗試於113年1月
20 至3月之PIP期間多次向被告請求協助及資源協助，例如：於
21 113年1月24日，反映被告屢屢提出之「駐點在外部展場攤位
22 拉業務」方案不具可行性、基層業務同仁之30分鐘經驗分享
23 不具助益，請求被告提出有效之協助方法；於113年2月29
24 日，請求被告以個案方式協助安排轉調機會，而非敷衍轉發
25 公司已公告全行員工之職缺訊息；於113年3月18日，直接反
26 映「公司一再要求天高的業績，卻不提供協助及輔導，主管
27 不提供幫忙，只有每個月半小時請同一位業務分享一樣的內
28 容，整間辦公室只有安排我一個人全職電話開發團辦（目前
29 沒有人這樣完成業績），公司政策也沒有支援團辦開發，給
30 予的協助卻是毫不相關的攤位（先前就提出證明無法上
31 攤），這是在刻意為難？」、「對於團辦開發只能自行摸

01 索，每天連絡開發遠遠超過30間公司，面對公司名單找尋及
02 廠商邀約遇到困難時，尋求主管協助指導都被置之不理或是
03 直接說沒做過不會，唯一有的就是每月一次的PIP告知業績
04 未達」、「再次懇請公司及主管，能夠依照當初聘用條件，
05 依職能調整至其他適合職務」等語。然而，被告仍不予重
06 視、拒絕正面、實質回應原告之多次協助需求，旋於PIP期
07 間屆滿之113年3月底、4月初之際，告知原告未通過PIP。甚
08 者，在PIP期間，被告人資及原告之主管曾多次催促詢問原
09 告是否要離職、有無另謀新工作，更曾在有其他員工之公開
10 場合，以侮辱性方式辱罵原告「不要臉」、「死賴著不走」
11 等語。嗣後被告於113年5月間，以原告未通過PIP為由預告
12 資遣，訂於113年6月16日為最後上班日。

13 (五)綜上，被告於112年4月間以「卓甄妮轉調申訴事件」將原告
14 降職為基層業務專員、要求過苛5倍業績目標所為之系爭降
15 職處分，違反勞動契約，且無法律根據，有使原告淪為上開
16 事件代罪羔羊之不當動機與目的，所要求5倍業績過苛明顯
17 難以達成，為勞動條件（工作內容、工作目標）之不利變
18 更，且被告未給予任何實質性業務開發協助，顯為長期擔任
19 主管職之原告難以勝任，故系爭降職處分明顯違反勞動基準
20 法（下稱勞基法）第10條之1前段第1款、第2款及第3款之規
21 定而無效。且被告對原告作成「最後書面警告」懲處並不包
22 含系爭降職處分，亦未記載降職之具體原因。被告就單一事
23 件同時作成「最後書面警告」與系爭降職處分，屬於重複且
24 過重之處罰。且被告一次性取消原告全部主管職，實質構成
25 懲戒性降職，然被告並未向原告明示懲處之具體事由及規範
26 依據，又所憑「卓甄妮轉調申訴事件」與上開懲戒結果間顯
27 然不具相當性與合理性，是被告所為系爭降職處分違反雇主
28 誠信原則、懲戒相當性與合理性，欠缺正當基礎，而構成權
29 利濫用。又系爭降職處分既違法無效，被告自不得以原告擔
30 任信用卡業務專員未達過苛5倍業績目標為由，對原告實施
31 輔導措施、PIP，更不得依據PIP結果解僱原告。退步言之，

01 縱認系爭降職處分合法（假設語氣，原告否認之），然被告
02 將原告自中階主管直接貶為最基層之信用卡業務專員，完全
03 未考量企業團辦信用卡業務之開發時程及開發困難度，且因
04 原告雙膝退化性關節炎而被要求採全時內勤電話陌生開發之
05 方式，相較於跑外勤直接與潛在客戶接觸洽談更為困難之情
06 況，亦未供任何開發資源或協助，反而以原告之薪資為其他
07 基層專員之5倍為由要求達到5倍業績目標，顯屬過苛，自不
08 能因原告未達成過苛5倍業績目標認定原告有不適任之情
09 形。再退步言之，被告於輔導措施、PIP均未提供實質有效
10 之輔導或協助，亦未降低過苛之5倍業績目標，更將原告因
11 病請假之月份計入PIP，導致上開輔導措施、PIP程序完全流
12 於形式，又未積極安排轉調以確認原告是否均不能勝任任何
13 職務，或給予教育訓練、減薪甚至懲處等解僱以外其他措
14 施，難認已盡雇主義務而符合解僱最後手段性，解僱自不合
15 法。

16 (六)為此，爰依民事訴訟法第247條第1項、勞基法第10條之1、
17 第22條第2項、民法第486條、第487條、勞工退休金條例第1
18 4條第1項、第5項及第31條之規定，及兩造勞動契約之約
19 定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認系爭降職處分無
20 效。(二)確認原告與被告間僱傭關係存在。(三)被告應自113年6
21 月17日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告
22 新臺幣（下同）12萬6,727元，及自各期應給付之翌日起至
23 清償日止，按年息百分之5計算之利息。(四)被告應自民國113
24 年6月17日起至原告復職之前一日止，按月提繳7,902元至原
25 告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

26 二、被告則以：

27 (一)原告原擔任被告消金處信用卡直效行銷之業務主管，並兼管
28 薪轉業務（薪資、獎金計算等業務），職稱為AVP（協
29 理），最後離職前月薪為12萬6,727元。而被告在台經營多
30 年，無論係集團或在台深耕均以誠信為最高原則，所屬員工
31 亦須以誠信為行為準則並恪遵被告之DBS行為準則。本件被

01 告之所以調整原告職務、使之不再擔任主管職，起因於原告
02 之不誠信行為。關於「卓甄妮轉調申訴事件」，係卓甄妮有
03 意進行內部轉調，原告透過其部屬即訴外人劉瑋（Kelly Li
04 u）知悉卓甄妮想要內轉擔任薪轉業務RM，於取得聯繫方式
05 後，原告告知卓甄妮如轉任至消金處部門，擔任信用卡業務
06 員（職缺為DS Card Sales），將安排從事薪轉業務內勤業務
07 工作。嗣後卓甄妮於112年3月16日向被告投訴原告提供前述
08 不實職缺、使其誤信而提出調動申請，且最終發現原告根本
09 無法應允讓其成為薪轉業務RM。經過被告進行內部調查，訪
10 談原告、林信熾、Kelly，其中Kelly也認為原告提供給卓甄
11 妮為薪轉業務RM而非信用卡業務員工作之職缺，最終認定卓
12 甄妮申訴成立。據此被告對原告進行內部懲處會議，最終決
13 議對原告為最後書面警告之懲處，同時因卓甄妮轉調申訴事
14 件，以及綜合考量原告下屬出勤狀況不佳且有其他員工申訴
15 原告、原告對女性同仁請生理假未按相關規定執行，欠缺維
16 護職場平權與安全環境之認知與能力，引發潛在的媒體風
17 險，造成同仁身心受創、原告於主管職位時同樣有業績未達
18 成而落入輔導措施等其他不適當管理行為或管理表現未佳之
19 情事，認為原告已不適合擔任主管職務，而於112年5月2日
20 起取消其主管職務，但不影響其任何薪資等勞動條件。

21 (二)原告於112年5月2日起即不再擔任主管職務，理應從事業務
22 員工作，並積極、努力完成業績達標，然原告告知主管希望
23 就懲處結果提出申覆，主管考量原告調整職務需要時間適
24 應，故除交代原告應開始努力業績外，起初對於原告當月業
25 績採取較為寬鬆方式，無非係希望讓原告有時間可以適應，
26 未料原告整個5月份上班時間，都在為其個人申訴作準備，
27 完全未從事任何業務工作，遑論業績之達成。待原告申覆結
28 果出爐後，原告已無其他藉口，主管遂請原告專心於業績，
29 但原告此時開始以請假方式逃避工作，112年6月份幾乎都以
30 病假或特休假度過，甚至用一天病假一天休假的請假模式，
31 明顯抗拒出勤與抗拒從事業務工作。至7月仍未改善，該月

01 份原告幾乎一半時間在請假，於8、9月份因已無假可請，但
02 即便原告人來上班卻無心業務，業績依舊掛零，9月份雖有
03 業績，但遠低於平均值。又原告雖於112年7月間有提出雙膝
04 退化性關節炎之診斷證明書，主張自己不能久站，被告為此
05 提供可以坐著的推廣點給原告、也讓原告可以在辦公室透過
06 電話推廣業務，可說是全力配合與協助原告，從無刁難，然
07 原告自112年5月調職至同年9月間，整整5個月期間，前4個
08 月根本毫無業績產出、毫無提供勞務，9月份業績亦遠低於
09 平均值。是姑不論被告給予原告之業績目標為多少，觀諸原
10 告上開實際業績表現，可知其根本無心於業務，即便是新人
11 也絕不至於如此。

12 (三)原告已長達5個月業績表現不佳，被告依規定須於112年10月
13 與11月間對原告進行業績輔導措施。於輔導措施期間，原告
14 業績雖未再掛零，但業績狀況仍屬不佳，遠低於平均值，故
15 被告依規定再對原告進行PIP程序，然而原告卻有意規避PIP
16 程序之進行，於112年12月份以一日病假、一日特休之方式
17 請假10餘日，且不願意配合提出病假證明。被告在113年1月
18 4日與原告面談，告知原告正式進入PIP程序期間，請原告努
19 力績效外，另要求原告務必遵守公司請假規定且配合公司上
20 攤時間，因被告業已提供上攤時間，讓原告在攤上且有座位
21 推展業務，惟原告始終不願意前往。被告於113年2月5日要
22 與原告進行第一次PIP面談，原告卻以連續請假方式逃避PIP
23 面談程序，嗣後與原告面談、檢討原告1月份工作表現狀
24 況，原告1月份請假仍未符合公司規定，也未做到主管要求
25 原告每日完成之一定數量團辦名單，此外主管邀請原告參加
26 團辦開課分享課程，欲幫助原告提升業績，原告也藉口因私
27 人因素未參與；業務主管為了協助提升業績成長而帶領同仁
28 現場攤位教學，原告也未參加，明顯無意提升或提高自己業
29 績工作表現。第二次PIP面談係為確認原告113年2月份工作
30 狀況，但原告在113年2月份僅以醫院制式但無完整名字之收
31 據作為請假證明，即連續多日請病假，不符合請假證據應明

01 確之要求，被告多次要求原告補正，原告亦未置理，當月之
02 業績依然為零。於113年3月份，原告請假部分仍有未遵照公
03 司規定之情事，且原告明確表示不願意上攤，亦無法達成業
04 績，其業績達成率21%明顯落後其他同仁。被告於PIP期
05 間、PIP結束後，均不斷提供相關職缺給原告，原告卻回
06 應、認為相關職缺均非合適的主管職缺。至此。被告自原告
07 112年5月2日調整職務以來，已給予原告近一年之時間，原
08 告不僅業績無法達成，連最基本的遵守公司請假規定也作不
09 到，更不願配合上攤，也無其他轉職意願，被告最後僅能依
10 勞基法第11條5款規定，於113年5月16日通知資遣原告，並
11 以113年6月16日為資遣生效，及依法給付資遣費76萬1,639
12 元。

13 (四)綜上，被告於112年5月2日起，因原告已不適合擔任主管職
14 而對原告為取消主管職之職務調整，對於原告之勞動條件、
15 薪資等均無任何不利益變更，調整後之業務工作亦屬原告所
16 能勝任，符合勞基法第10條之1條規定，系爭降職處分於法
17 有據。原告於112年5月2日經職務調整後，主觀上已無心工
18 作，多次以請假方式逃避提供勞務，客觀上業績表現亦屬不
19 佳而有客觀不能勝任之情形，經被告依規定先於112年10
20 月、11月進行兩次輔導措施，後續於113年1月至3月為連續
21 個月的PIP績效改善計畫程序後，原告仍未能提升業績，被
22 告已善盡最後手段原則，最終僅能依法資遣，是兩造間勞動
23 契約已合法終止，原告之請求為無理由等語，資為抗辯。並
24 聲明：原告之訴駁回。

25 三、兩造協議簡化之不爭執事項（見本院114年8月7日言詞辯論
26 筆錄，即本院卷二第255至256頁，本院並依論述需要，調整
27 並簡化文字用語）：

28 (一)原告於101年7月2日至澳盛銀行任職，嗣後被告於106年12月
29 授讓原澳盛銀行台灣個人金融及財富管理業務，故原告自10
30 6年12月9日起轉任被告，擔任信用卡直效行銷業務主管，職
31 稱協理，於112年4月20日因內部申訴成立而遭書面警告懲

01 處，同年5月2日取消主管職，降職為信用卡業務專員。

02 (二)被告因認原告轉職後未達業績，於112年10月間進行輔導，
03 最終於113年5月16日通知以勞基法第11條第5款「勞工對於
04 所擔任之工作確不能勝任」為由資遣，生效日（即最後工作
05 日）為113年6月16日，當時原告月薪為12萬6,727元，被告
06 以此計算而給付資遣費76萬1,639元。

07 四、本院之判斷：

08 (一)原告請求確認系爭降職處分無效，為有理由：

09 1、按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
10 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
11 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
12 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
13 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
14 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法
15 第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權
16 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上
17 有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調
18 職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受
19 調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量判斷該調
20 職有無權利濫用或違反誠信原則。次按雇主縱使維持原有職
21 稱與工資等勞動條件，但若調動之新工作將造成勞工人格權
22 的損害，亦非屬合法之調職。而人格上的精神性利益並不能
23 僅以金錢計算，亦即造成人格權受損之不利益待遇，應該解
24 釋為不僅只有降調、減薪等經濟層面上給予不利益對待，也
25 包含在精神層面上給予不利益之對待。因此，雇主對於勞工
26 所為之調動行為，縱使在薪資等經濟層面上並未帶來不利益
27 的結果，如在精神層面上給予不利益，亦應認為該當於不利
28 益待遇。

29 2、經查，原告原擔任被告信用卡直效行銷業務主管，職稱協
30 理，於112年4月20日因內部申訴成立而遭書面警告懲處，同
31 年5月2日取消主管職，降職為信用卡業務專員等情，為兩造

01 所不爭執，業經認定如前，是被告於112年5月2日對原告所
02 為系爭降職處分，對於原告工作業務內容及職稱顯有重大變
03 動，核屬勞基法第10條之1所定「雇主調動勞工工作」之調
04 職處分範疇，先予敘明。再查，被告雖辯稱系爭降職處分起
05 因為卓甄妮轉調申訴事件，然關於卓甄妮轉調申訴事件，被
06 告所提出之被證3、4卓甄妮申訴書與申訴補充書，僅係卓甄
07 妮之單方陳述；所提出被證6林信熾之申訴訪談紀錄，則因
08 原告於卓甄妮轉調申訴事件中主張係受林信熾授意開缺「佔
09 信用卡業務缺但從事薪轉業務RM」，可認林信熾在卓甄妮轉
10 調申訴事件中與原告具有利害衝突，其陳述之憑信性即有可
11 疑，尚難逕採。實際上，依據被告當時之組織架構，原告僅
12 為業務主管，並非被告高層，亦非人資部門人員，本身並無
13 權限決定被告之職缺，被告亦自認所謂「佔信用卡業務缺但
14 從事薪轉業務RM」在現實上並不可能，原告無權承諾此情
15 等語（見卷二第116至117、217頁），則卓甄妮於申請內部
16 轉調之際，是否可能僅憑原告之口頭承諾即生對於「佔信用
17 卡業務缺但從事薪轉業務RM」乙事之信賴，即非無疑。又依
18 據原告所提出原證8、9、24至39之通訊軟體對話紀錄與電子
19 郵件往來截圖所示（見本院卷一第51至54頁、卷二第37至75
20 頁），原告任職業務主管期間，旗下一切職務開缺均須經其
21 上級主管林信熾及更高層主管核准，原告無權擅自進行招
22 募；原告因薪轉業務人力不足而需要內部開缺招聘薪轉業務
23 RM乙事，業經原告報告林信熾知悉並同意；原告於111年2月
24 15日透過劉瑋得知卓甄妮有意申請轉調北區薪轉業務RM，乃
25 進一步聯繫卓甄妮，並向人資窗口告知上情，及將卓甄妮之
26 履歷提供予林信熾；嗣後於111年2月18日人資窗口告知原告
27 高層對於專設薪轉業務RM職缺另有想法故暫緩轉調流程；於
28 111年2月21日林信熾轉告原告上層同意訴外人歐慧蘭改用信
29 用卡業務員（DS sales）招募，原告乃依據林信熾指示，向
30 人資窗口告知最新進度，即「訴外人Seraph（即CBG最高主
31 管孫可基）同意改用DS sales招募了，訴外人Calvin（即林

01 信熾之上司林凱群)請我們繼續process,再麻煩您後續進
02 行。」等語;嗣後原告即向卓甄妮告以「佔信用卡業務缺但
03 從事薪轉業務RM」之轉調方式,經卓甄妮同意並經人資部門
04 面試後進行轉調。是綜核上情觀之,原告向卓甄妮告以「佔
05 信用卡業務缺但從事薪轉業務RM」之轉調方式,若非實際上
06 確有經被告之上級授權同意,則恐係因原告與上級間溝通之
07 落差而誤認已獲授權同意,始將上開資訊轉知卓甄妮,則在
08 此種情形下,即難逕認原告係故意以不實資訊誑騙同仁,而
09 有違被告員工準則所規範職業操守。再者,被告雖另提出被
10 證21員工申訴書、被證35原告受輔導措施之電子郵件、被證
11 36主管業績表及2022年員工離職率紀錄表、被證52原告與卓
12 甄妮通訊軟體對話紀錄(見本院卷一第265至270頁、卷二第
13 231至236頁、卷三第33頁)等證據,辯稱原告尚有其他不適
14 當管理行為或管理表現未佳之情事,因此認原告不適合擔任
15 主管職務,而對原告為系爭降職處分。然參被告所提出之被
16 證9紀律委員會決議通知書(見本院卷一第221頁),其上除
17 記載卓甄妮轉調申訴事件之外,並未記載任何關於被告上述
18 所辯原告不適任主管職之具體內容與原因;再參被證28被告
19 內部懲戒會議紀錄(見本院卷二第193至195頁),會中討論
20 雖有提及卓甄妮申訴生理假問題,而認原告在員工管理方面
21 存在問題等語,然此部分情節並未經過何種實質調查程序確
22 認,上開會議之最終決定並記載為「對原告的最終書面警告
23 已作為最終裁決」,並未提及系爭降職處分,嗣後被告卻另
24 於112年5月2日對原告為系爭降職處分,自難認具有正當動
25 機與目的,而與勞基法第10條之1第1款之原則不符。復查,
26 被告對原告為系爭降職處分之同時,雖未變動其薪資條件,
27 然卻稱為因應原告之薪資數額,而要求原告應達到其他業務
28 員5倍之業績目標,即要求原告提供更多勞務給付始能維持
29 與調動前同一薪資條件,實際上即屬對原告之不利變更,是
30 系爭降職調動亦有違勞基法第10條之1第2款禁止不利變更之
31 原則。

01 3、綜上，系爭降職處分核與勞基法第10條之1規定之要件不
02 合，難認屬合法有效之調動，原告請求確認系爭降職處分無
03 效，即有理由。

04 (二)原告請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由：

05 1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
06 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
07 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
08 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此
09 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
10 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
11 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不
12 能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作
13 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工
14 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否
15 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、1
16 09年度台上字第1399號判決意旨參照）。易言之，解僱勞工
17 之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態
18 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或
19 損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
20 是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊
21 互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保
22 護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，
23 以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號
24 判決意旨參照）。

25 2、經查，被告雖提出原告之差勤紀錄、請假紀錄、業績紀錄統
26 計表、人資同仁電子郵件、原告主管電子郵件、PIP訪談紀
27 錄等證據，辯稱原告於系爭降職處分後，拒絕配合上攤招攬
28 業務，且有頻繁請假逃避給付勞務之情況，非但不能達到被
29 告所要求之業績目標，且有數月業績為零之情形，與其他同
30 仁相比，工作表現甚至比職等最低之同仁還不如，確已達到
31 主、客觀不能勝任工作之情形。然查，被告於112年5月2日

01 取消原告原任之主管職，將原告降職為信用卡業務專員之對
02 系爭降職處分，業經本院認定與勞基法第10條之1規定之要
03 件不合，屬違法調動處分，已如前述，則原告以被告違法調
04 動為由，拒絕在被告違法調動後之職位上，依被告所要求之
05 不利變更勞動條件提供勞務，尚難認無正當理由，自不能因
06 原告於系爭降職處分後工作表現不佳，遽認原告對於所擔任
07 之工作確有不能勝任之情況。又被告縱有對原告為輔導措
08 施、PIP或給予其他轉職、調薪之選項以符合解僱最後手段
09 原則，亦不能補正被告解僱原告欠缺勞基法法定事由之瑕
10 疵。準此，被告於113年6月16日以原告有勞基法第11條第5
11 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由解僱原告，
12 於法未合，自不生終止勞動契約之效力，是原告請求確認兩
13 造間僱傭關係存在，即有理由。

14 (三)原告請求被告給付自113年6月17日起至原告復職前一日止之
15 工資，於如附表一編號8至19「原告得請求工資數額」欄所
16 示金額範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由：

17 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
19 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
20 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
21 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
22 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
23 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
24 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
25 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
26 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
27 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
28 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
29 裁定意旨參照）。又二人互負債務，而其給付種類相同，並
30 均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。
31 但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在

01 此限。前項特約，不得對抗善意第三人。抵銷，應以意思表
02 示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷
03 時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條、第335條第1項分
04 別定有明文。

05 2、經查，被告於113年6月16日終止兩造間勞動契約並非合法，
06 已如前述，原告已以電子郵件及存證信函向被告表示資遣不
07 當，原告願意提供勞務之意思（見本院卷一第81、83頁），
08 主觀上並無去職之意，惟被告於113年6月16日已預示自該日
09 起拒絕受領原告所提供之勞務，復無另向原告表示受領勞務
10 之意，則揆諸前揭說明，被告於拒絕受領後，即應負受領遲
11 延之責任，原告毋庸補服勞務，被告仍應自113年6月17日起
12 至原告復職前一日止，按月給付工資予原告。被告已給付原
13 告113年6月薪資6萬7,588元（計算式：6萬5,988元+1,600
14 元=6萬7,588元），有原告113年6月薪資條在卷可稽（見本
15 院卷一第158頁），是原告尚應給付該月之薪資差額5萬9,13
16 9元（計算式：12萬6,727元-6萬7,588元=5萬9,139元）。
17 又原告自113年7月18日起至114年10月26日止，已轉向他處
18 服勞務而取得報酬，其中113年7月18日起至114年5月31日每
19 月報酬為1,800元；自114年6月1日起至114年10月26日每月
20 報酬為1,500元，為兩造所不爭執（見本院卷三第112頁），
21 是原告所得向被告請求給付之工資，自113年7月起至114年5
22 月止，各期薪資金額各應扣除1,800元；自114年6月起至同
23 年10月止，各期薪資金額各應扣除1,500元。又被告抗辯如
24 原告之請求有理由，則原告已受領之資遣費76萬1,639元即
25 無法律上原因，主張抵銷等節（見本院卷三第113頁），核
26 與上開規定相符，應予准許。準此，於扣除原告自113年7月
27 18日起至114年10月26日止轉向他處服勞務所取得之報酬，
28 並經抵銷原告已受領之資遣費76萬1,639元後，原告得請求
29 被告發給之自113年6月17日起至原告復職前一日止之工資，
30 於如附表一編號8至19「原告得請求工資數額」欄所示金額
31 範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

01 (四)原告請求被告自113年6月17日至原告復職前一日止，按月提
02 繳勞工退休金，於如附表二「每月應提繳金額」欄所示金額
03 範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由：

04 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退
07 條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。依同條例第3
08 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
09 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
10 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞
11 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
12 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
13 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
14 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
15 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
16 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
17 高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

18 2、經查，被告違法解僱原告，兩造間勞動契約未經合法終止，
19 僱傭關係仍繼續存在，業經本院認定如前，是被告即有依上
20 述規定為原告提撥勞工退休金至原告設於勞工退休金專戶之
21 義務。依勞工保險局113年1月1日起生效之勞工退休金月提
22 繳工資分級表（見本院卷一第89頁），原告月薪12萬6,727
23 元，屬第11組第58級距，月提繳工資應以13萬1,700元計，
24 被告依法應按月為原告提繳之勞工退休金金額為7,902元
25 （計算式：13萬1,700元×6%=7,902元）。而113年6月被告
26 已為原告提繳4,214元，有原告113年6月薪資條在卷可稽
27 （見本院卷一第158頁），是被告該月尚應補提3,688元（計
28 算式：7,902元－4,214元＝3,688元）。至原告自113年7月
29 起至114年10月止轉向他處服勞務期間，被告應為被告提繳
30 之金額應為第57級12萬6,300元之6%即7,578元，為兩造所
31 不爭執（見本院卷三第112頁）。準此，原告請求被告自113

01 年6月17日至原告復職前一日止，按月提繳勞工退休金，於
02 如附表二所示金額範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，則
03 無理由。

04 (五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
06 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
07 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
08 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。本件所命
09 被告應給付原告之工資，屬有確定期限之給付且已屆清償期
10 限，被告屆期為給付，自應負遲延責任。從而，原告就如
11 附表一編號8至19「原告得請求工資數額」欄所示被告應按
12 月給付之工資，請求自各期應給付日翌日即如附表一編號8
13 至19「遲延利息起算日」所示之日起至清償日止，按年息百
14 分之5計算之利息，自屬有據。

15 六、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項、勞基法第10條
16 之1、第22條第2項、民法第486條、第487條、勞工退休金條
17 例第14條第1項、第5項及第31條之規定，及兩造勞動契約之
18 約定，請求(一)確認系爭降職處分無效。(二)確認兩造間僱傭關
19 係存在。(三)被告應於如附表一編號8至19「應給付日」欄所
20 示日期給付原告如附表一編號8至19「原告得請求工資數
21 額」欄所示金額，及自如附表一編號8至19「遲延利息起算
22 日」所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
23 (四)被告應自113年6月17日至原告復職前一日止，按月提繳如
24 附表二「每月應提繳金額」欄所示金額至原告之勞工退休金
25 個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理
26 由，應予駁回。

27 六、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴判決部分，應依勞動
28 事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同
29 時酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。

30 七、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
31 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日

03 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

04 以上正本係照原本作成

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 115 年 1 月 22 日

08 書 記 官 鄧 家 柔

09 附表一：

10

編號	工資月份	工資數額	應給付日	原告轉向他處 服勞務取得之 利益	原告得請求工 資數額	遲延利息起算日
1	113年6月	5萬9,139元	113年6月25日	0元	5萬9,139元*	-
2	113年7月	12萬6,727元	113年7月25日	1,800元	12萬4,927元	-
3	113年8月	12萬6,727元	113年8月25日	1,800元	12萬4,927元	-
4	113年9月	12萬6,727元	113年9月25日	1,800元	12萬4,927元	-
5	113年10月	12萬6,727元	113年10月25日	1,800元	12萬4,927元	-
6	113年11月	12萬6,727元	113年11月25日	1,800元	12萬4,927元	-
7	113年12月	12萬6,727元	113年12月25日	1,800元	7萬7,865元	-
小計					76萬1,639元*	
8	113年12月	-	113年12月25日	-	4萬7,062元	113年12月26日
9	114年1月	12萬6,727元	114年1月25日	1,800元	12萬4,927元	114年1月26日
10	114年2月	12萬6,727元	114年2月25日	1,800元	12萬4,927元	114年2月26日
11	114年3月	12萬6,727元	114年3月25日	1,800元	12萬4,927元	114年3月26日
12	114年4月	12萬6,727元	114年4月25日	1,800元	12萬4,927元	114年4月26日
13	114年5月	12萬6,727元	114年5月25日	1,800元	12萬4,927元	114年5月26日
14	114年6月	12萬6,727元	114年6月25日	1,500元	12萬5,227元	114年6月26日
15	114年7月	12萬6,727元	114年7月25日	1,500元	12萬5,227元	114年7月26日
16	114年8月	12萬6,727元	114年8月25日	1,500元	12萬5,227元	114年8月26日
17	114年9月	12萬6,727元	114年9月25日	1,500元	12萬5,227元	114年9月26日
18	114年10月	12萬6,727元	114年10月25日	1,500元	12萬5,227元	114年10月26日
19	114年11月起 至原告復職前 一日止	12萬6,727元/ 按月	按月於每月25日	0元	12萬6,727元/ 按月	按月自每月26日 起
* 備註	1被告已給付原告113年6月薪資6萬7,588元，是原告尚應給付該月之薪資差額5萬9,139元（計算式：12萬6,727元－6萬7,588元＝5萬9,139元）。					

(續上頁)

01

2.	被告於113年6月16日給付被告資遣費76萬1,639元，經抵銷被告自113年6月起至同年11月應給付原告之工資，及113年12月工資7萬7,865元部分，此部分並無遲延給付，故不另計遲延利息。至原告113年12月份工資，被告應於113年12月25日給付4萬7,062元（計算式：12萬6,727元－7萬7,865元＝4萬7,062元），並自113年12月26日起給付遲延利息。
----	---

02

附表二：

03

編號	提繳月份	每月應提繳金額
1	113年6月	3,688元（計算式：7,902元－4,214元＝3,688元）
2	113年7月	7,578元
3	113年8月	7,578元
4	113年9月	7,578元
5	113年10月	7,578元
6	113年11月	7,578元
7	113年12月	7,578元
8	114年1月	7,578元
9	114年2月	7,578元
10	114年3月	7,578元
11	114年4月	7,578元
12	114年5月	7,578元
13	114年6月	7,578元
14	114年7月	7,578元
15	114年8月	7,578元
16	114年9月	7,578元
17	114年10月	7,578元
18	114年11月起至原告復職前一日止	按月提繳7,902元
備註	一、被告於113年6月份及自114年11月起至原告復職前一日止，應按原告每月薪資12萬6,727元第58級13萬1,700元之6%，提繳7,902元。 二、被告於113年6月份已為原告提繳勞工退休金4,214元，應再提繳3,364元。 三、原告於113年7月起至114年10月止轉至他處服勞務部分，被告應為原告提繳之勞工退休金以第57級12萬6,300元之6%計算為7,578元乙節，為兩造所不爭執（見本院卷三第112頁）。	