

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第45號

原告 陳柚佑（原名陳柚屹）

訴訟代理人 邱柏誠律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 魏辰州律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國95年11月22日起受僱於被告，任職於被告東部發電廠，於109至110年間擔任水路組水工課6等土木工程師水工維護專員，並於100年4月26日經單位主管甄審而榮獲得以充任初級主管之「權理」位階，嗣因職涯規劃，原告於104年12月15日自行簽陳暫調水路組工作歷練為期2年，就原告之職位與職級仍留原課組（土木組）。然被告於109年4月13日無預警召開「職位歸級會議」，且未通知原告列席或表示意見之情形下，隔日旋即核定人事異動，竟將原告降調為水工維護專員，此舉迫使原告從長期學有專精之採購發包文書內業，突轉以「重體力勞動」為主之外勤工作，亦導致原告難以發揮所長及有所勝任，實已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定及台灣電力股份有限公司與台灣電力工會團體協約第38條、第39條約定。

01 (二)被告復以原告於109年4月16日上午工安晨會未受邀與會，卻
02 以緊急事件、工安事故及職場霸凌為由採直播方式進入會場
03 並擾亂會議秩序（下稱案由1），以及於109年9月1日在廠長
04 室門口靜坐、越級陳情、拒絕參與同年9月3日溝通會議，並
05 於同年月11日再向公司高層及相關單位越級陳情（下稱案由
06 2）等情事，於109年10月7日核定分別予以小過1次及申誡1
07 次之懲處，致原告109年度考績遭核定為「丙等」；再以原
08 告對副廠長提出強制及恐嚇罪告訴經不起訴處分（下稱案由
09 3）、洩漏109年12月30日本廠人員困難及申訴事項處理小組
10 會議內容，違反公司保密規定且情節重大（下稱案由4）以
11 及受指派辦理銅門前池水工設備油漆工作卻未至現場（下稱
12 案由5）等事由，於110年1月27日核定分別予以大過2次及申
13 誡2次之懲處，並據以將原告110年度考績核定為「丁等」，
14 惟原告否認被告所稱前揭違反內部規章之情，被告對於原告
15 之懲處及考績核定實屬不當。

16 (三)被告違法將原告陳109年度之考績核定為「丙等」、110年度
17 之考績核定為「丁等」後，致影響原告之薪資及獎金給付，
18 其差額如附表一、二所示，爰依民事訴訟法第247條規定、
19 勞基法第10條之1、第16條第3項、第22條第2項、台灣電力
20 工會團體協約第37條、第38條第2項、台灣電力股份有限公
21 司工作規則（下稱被告工作規則）第50條、台灣電力股份有
22 限公司各單位辦理人員年度考核作業事項第2條、第4條第1
23 項及民法第487條及經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下
24 稱經濟部考核辦法）第9條第2款、經濟部所屬事業人員退休
25 撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫辦法）第24條第2項，請
26 求被告給付如附表一、二所示之差額等語。

27 (四)並聲明：1.被告應回復原告原任東部發電廠土木組營繕課
28 「7/8等土木工程師」（職位名稱為土木工程專員，下稱原
29 職務）之職務；2.被告應重新核定原告109年度之考績；3.
30 被告應重新核定原告110年度之考績；4.被告應給付原告新
31 臺幣（下同）490,775元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清

01 償日止，按年息5%計算之利息；5.願供擔保請准宣告假執
02 行。

03 二、被告則以：

04 (一)原告於95年12月間到任東部發電廠，其後因工作表現欠佳及
05 與原任職土木組主管、同仁相處不睦，於104年12月自行申
06 請調派至水路組任職。惟原告調職後仍有拒絕主管工作指
07 派、與同仁發生爭執及多次違反工作規則等情事，並受申
08 誡、記過處分。且原告借調期間屆滿後雖請求歸建土木組，
09 惟因其長期工作態度消極、拒絕接受工作指派及曾有侮辱主
10 管及指摘同仁涉有不法情事等行為，致土木組同仁一致反對
11 其歸建，嗣經東部發電廠開會研議後，遂依台灣電力股份有
12 限公司人員任僱調派施行細則，決議將原告調派水路組水工
13 課並核定為6等土木工程師，是被告調動原告之程序均屬合
14 法。

15 (二)又被告於109年間召開獎懲審查委員會，針對案由1、2，被
16 告均係依相關獎懲規定分別予以記過及申誡處分，上開獎懲
17 決議並經委員會合法表決通過，是依台灣電力股份有限公司
18 各單位辦理人員年度考核作業注意事項（下稱被告考核作業
19 注意事項）規定，被告綜合原告109年度工作表現及獎懲紀
20 錄評定其考績為丙等，核定程序及結果均符合相關規定，並
21 無違誤；被告再於110年1月27日召開獎懲審查委員會，針對
22 案由3、4、5，依相關規定分別予以記大過2次及申誡2次，
23 前開獎懲審查委員會之召開、出席、表決程序均符合規定，
24 被告據此並綜合原告110年度工作表現核定其考績為丁等，
25 並無重大程序瑕疵等節，亦經本院111年度勞訴字第343號判
26 決確定在案。故被告係依考核注意事項核定原告考績109年
27 度丙等、110年度丁等，於法有據，並無不當。

28 (三)是本件原告起訴請求原職務及重新核定原告109年度、110年
29 度之考績之主張，均屬無據，從而原告基於前述請求主張被
30 告應給付原告考績獎金、考核獎金、績效獎金、預告工資及
31 資遣費等項目之差額，不應准許等語置辯。並聲明：1.原告

01 之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔
02 保請准宣告免為假執行。

03 三、得心證之理由：

04 (一)原告主張回復原職務，有無理由？

05 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
06 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
07 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
08 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
09 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
10 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
11 條之1定有明文。其次，雇主調動勞工工作，應斟酌有無企
12 業經營之必要性及調職之合理性，不得對勞工之勞動條件為
13 不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所
14 表示之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號判
15 決意旨參照）。

16 2.兩造簽訂之勞動契約書第5條約定：「本契約雙方未約定之
17 工作時間、待遇、升遷、考核、獎懲、教育、訓練、請假、
18 休假、退休、撫卹、資遣、福利及安全衛生等，悉依甲方
19 （即被告）人事規章及工作規則辦理」（見本院卷一第235
20 頁）」，又被告工作規則第8條、第9條、第15條分別規定：
21 「本公司為應業務需要，在尊重個人意願及不違反相關勞工
22 法令或約定之下，得調動員工擔任相關工作或調派員工至不
23 同工作地點」、「員工之升、降、調遷等事項，依據經濟部
24 及本公司有關規定辦理」、「員工應忠勤職守，遵守本公司
25 一切規章，服從各級主管人員之合理指揮，不得敷衍塞責，
26 各級主管人員對員工應親切指導」（見本院卷一第240至241
27 頁），台灣電力股份有限公司人員任僱調派施行細則第13條
28 第1項、第15條、第25條亦規定：「人員派任各職等職位應
29 符合本公司『各職等職位最低歷練年資表』規定，並應逐等
30 升遷。如因特殊需要必須暫派資格不符人員充任時，另依本
31 細則有關權理之規定辦理」、「人員調任較高職等職位或非

01 主管調任主管職位，應依規定以公平及公開方式辦理甄審，
02 其規定另訂之」、「各類職位如無法羅致符合條件之人員
03 時，得經甄審後，於派用人員、僱用人員身分列等範圍內以
04 具低一等或二等之人員辦理，並應按充任人所具資格可任職
05 等支薪；嗣後充任人如所具資格條件變更時，得逐次按其當
06 時所具資格條件可任職等支薪。俟充任人所具資格已達派任
07 職位規定標準時，得予取消權理實授之」（見本院卷一第25
08 2至253頁）。

09 3.依上開規定，被告之「權理」位階僅為「佔缺」之性質，並
10 非實際任職之職等，相關薪給仍係依員工之實任職等辦理。
11 是原告原職務即權理7/8等土木職位，實際上之薪為6等，則
12 其於109年4月13日歸級為水路組6等職位，其薪資、職等、
13 工作內容等工作條件，均與原職務相同，並無不利之變更。
14 參以被告於109年4月13日召開之職位歸級會議，係經東部發
15 電廠開會研議後，決議將原告調水路組水工課並歸級6等土
16 木工程師等情，有東部發電廠研商水路組職位歸級會議紀
17 錄、出席人員簽名冊、簽辦用箋、人事異動通知單在卷為憑
18 （見本院卷一第271至274頁），經核與前揭規定相符，難認
19 有違反調動原則之情形。

20 4.原告雖主張被告並未考量原告長期從事採購、發包等專業文
21 書內業工作之經歷及專長，致原告自原本具採購發包專業之
22 內勤工作，改從事以重體力勞動之外勤為主之工作內容等
23 語。然原告於104年12月21日簽請自行申請調派至水路組任
24 職，借調期間屆滿後雖請求歸建土木組，惟經水路組簽請續
25 借調核可後，已協助辦理多項工作，迨至109年4月間，已
26 在水路組工作約5年間，此有簽辦用箋在卷可佐（見本院卷一
27 第269至270頁），而109年4月13日召開之職位歸級會議，亦
28 係考量原告在水路組已有相當歷練，且土木組同仁與原告多
29 次發生衝突，因而決議原告歸級水路組6等職位，足見原告
30 之工作內容與其原職務並無不利變更，原告此部分主張，尚
31 難憑採。

01 5.原告雖主張上開職位歸級會議並未通知原告列席說明或表示
02 意見，違反台灣電力工會團體協約第38條、第39條，且該會
03 議並未組成9人之甄審委員會等語。然台灣電力工會團體協
04 約第38條約定：「甲方因組織變動（包括成立、變更、合
05 併、裁撤等）或業務需要而須調動乙方會員時，應尊重乙方
06 會員個人意願辦理，如造成其生活不便時甲方應協助解決住
07 宿及交通問題。調動後之工作應為其體能和技術所能勝任，
08 其勞動條件亦不得有不利之變更」（見本院卷一第72頁），
09 並未規定職位歸級會議必須通知原告說明意見，且上開會議
10 僅為確認借調後歸級，並未實際上影響原告之職等與工作條
11 件。又上開團體協約第39條係針對升遷、獎懲委員會、懲處
12 案件，當事人應列席說明，與原告之職位歸級會議性質不
13 同，自無適用之餘地。另原告所述甄審委員會，依台灣電力
14 股份有限公司人員任僱調派施行細則第15條規定，應係在人
15 員調任較高職等職位或非主管調任主管職位之情形，亦非職
16 位歸級會議應遵循之程序，是原告此部分主張，均屬無據。

17 (二)原告主張重新核定109年度、110年度考績，有無理由？

18 1.被告雖抗辯原告於臺灣高等法院花蓮分院111年度勞上字第1
19 號確認僱傭關係存在等事件，於112年3月24日之準備程序
20 中，就本件訴之聲明第二、三項之考績及懲處均不爭執，故
21 不得覆行爭執等語。然查，由該不爭執事項之文字細觀可
22 知，兩造僅係就被告以相關事由懲處原告一事，不為爭執，
23 而非敘明原告已自認該懲處為合法，且兩造爭執事項當中，
24 「實體上爭點」第三點已載明「若上訴人如程序爭點第1點
25 所為之訴之追加為合法，則上訴人上開訴之追加之聲明主張
26 有無理由？」（見本院卷一第286頁），可知兩造已明確將
27 原告於本件訴之聲明第二、三項列為爭點。又上開案件原告
28 所為訴之追加部分，經臺灣高等法院花蓮分院111年度勞上
29 字第1號裁定追加之訴駁回後，經最高法院113年度台抗字第
30 821號裁定廢棄發回，嗣原告撤回臺灣高等法院花蓮分院113
31 年度勞上更一字第1號案件，復於本件提起訴訟，則上開案

01 件未經法院判決，自無拘束兩造可言，被告此部分抗辯，即
02 難憑採。

03 2.被告另稱原告本件訴之聲明第三項業經本院111年度勞訴字
04 第343號判決，原告應受拘束等語。惟本院111年度勞訴字第
05 343號判決理由：「被告所為系爭懲處，係屬其內部人事管
06 理範疇，被告雖於110年6月16日以系爭函文通知原告另予考
07 核丁等，惟因被告早於同年5月17日以不適任為由資遣原
08 告，無從另以其他事由解僱原告，原告並未因收受系爭函文
09 通知因考核丁等而發生解僱之效力，故不論前案之終止勞動
10 契約是否合法，原告均非以本件確認判決確認系爭處分為無
11 效或僱傭關係存在，即能確保日後必能於被告繼續任職，而
12 可除去其法律上不安之地位，自難認原告提起本件確認之
13 訴，具有即受確認判決之法律上利益，故原告請求確認系爭
14 懲處無效及兩造僱傭關係存在，均不具備權利保護之必要」
15 （見本院卷一第334頁），可知該判決並未就原告110年度考
16 績之合法性為實質認定，自不生爭點效之拘束。

17 3.關於原告109年度考績部分，被告於109年10月7日召開獎懲
18 審查委員會，因案由1事件，依「台灣電力股份有限公司獎
19 懲標準適用要點」（下稱被告獎懲標準適用要點）第12點第
20 4款規定決議，核予原告記過1次處分；另因案由2事件，再
21 經委員會決議依同要點第11點第3款規定，核予原告申誡1次
22 處分。前開獎懲案件均經獎懲審查委員會審議及表決：案由
23 1部分，表決結果為記大過1次3票、記過2次1票、記過1次4
24 票、申誡2次1票；案由2部分，表決結果為申誡2次1票、申
25 誡1次6票、無意見2票，此有獎懲審查委員會會議紀錄、簽
26 名冊在卷可參（見本院卷一第275至277頁），於法並無不
27 合。是依被告考核作業注意事項第5點第1項規定，年度考核
28 總分以100分為滿分，其中甲等為80分以上、乙等為70分以
29 上未滿80分、丙等為60分以上未滿70分、丁等為未滿60分。
30 被告依原告109年度實際工作表現及相關考核資料辦理年度
31 考核，核定其109年度考績為丙等，於法有據。

01 4.原告雖主張，依台灣電力股份有限公司人員平時工作考核要
02 點規定，考核期間區分為2期，109年度原告於2期考評期間
03 皆未受有懲處等語。依上開考核要點第4點「考核期間」規
04 定：「平時工作考核應隨時辦理，並以6個月為一期；自上
05 年10月至當年3月為第一期，當年4月至9月為第二期。」（見
06 本院卷二第51至53頁），固規定考核原告109年度工作表現
07 之時點，應分為兩期，108年10月至109年3月為第一期，109
08 年4月至109年9月為第二期。然被告所為案由1及案由2，行
09 為時間分別為109年4月16日、109年9月1日，顯然係於109年
10 度原告之第二期考評期間（即109年4月至109年9月間）所
11 為，則被告依上開懲處，據以判斷原告原告109年度之考績
12 為丙等，應屬有據。原告主張應以懲處時間為主，並未提出
13 相關依據，難認可採。

14 5.關於原告110年度考績部分，被告於110年1月27日召開獎懲
15 審查委員會，經決議認定原告案由3、4、5之行為，依被告
16 獎懲標準適用要點第13點第3款、第8款及第11點第2款規
17 定，分別核予記大過2次、大過2次及申誡2次。又被告於召
18 開前開獎懲審查委員會時，共有委員10人，實際出席10人，
19 其中電力公會所屬各分會推選委員之與會名額已達三分之
20 一，並邀請常務理事列席，均符合被告獎懲標準適用要點第
21 9點規定。另各案表決結果分別獲出席委員9票、5票及7票同
22 意，均已達出席委員過半數同意之標準，符合該要點第7點
23 規定（見本院卷一第295至323頁）。依被告考核作業注意事
24 項第5點第1項規定及被告人員年度考核列等考評要點第5點
25 第2項規定，原告於110年度考核期間累積記大過2次，符合
26 前揭評列丁等之規定，被告並據此並綜合原告年度實際工作
27 表現，核定其110年度考績為丁等，於法有據。

28 6.原告雖主張被告於110年6月16日通知原告，並其年度考績核
29 定為「丁等」前，未給予原告陳述意見之機會，程序上有重
30 大瑕疵等語。依經濟部考核辦法第7條第4項規定：「人事評
31 審會對於擬予考核列丁等及一次記二大過人員，處分前應給

01 予當事人陳述及申辯之機會」（見本院卷一第31頁），固規
02 定處分前應給予當事人陳述機會。惟查，被告於110年6月16
03 日通知原告考核核列為丁等時，被告已於110年5月17日資遣
04 原告（見本院卷一第99頁），原告已非在職人員，且原告亦
05 可提出申復，尚難僅憑被告未事前給予原告陳述意見機會乙
06 節，即遽認其考績評核為無效。復依被告人員年度考核列等
07 考評要點第5點第2項規定，考核年度內無獎懲抵銷而累積達
08 記大過2次者，「應」評列丁等（見本院卷一第338頁），則
09 被告依此評列原告考績，應屬有據。是原告請求被告重新核
10 定其110年度考績，難認有據。

11 (三)原告請求被告給付原告490,775元，有無理由？

12 1.按「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發
13 給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪
14 額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績
15 獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原
16 等薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）」，「另予考核列
17 甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個
18 月薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等者免職或除
19 名（解僱）」，經濟部考核辦法第9條、第10條訂有明文。

20 2.本件原告請求回復原職務、重新核定原告109年度、110年度
21 之考績，均難認有據，已如前述，原告據以請求被告給付原
22 告110年1月至同年5月基本薪資之差額5,330元、109年度考
23 績獎金32,407元、預告工資之差額1,066元、資遣費之差額1
24 5,564元、109年度考核獎金129,626元、109年度績效獎金15
25 5,551元、110年度另予考核之考績獎金32,407元、110年度
26 考核獎金54,011元、110年度績效獎金64,813元，均不可
27 採。

28 四、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條規定、勞基法第10條
29 之1、第16條第3項、第22條第2項、台灣電力工會團體協約
30 第37條、第38條第2項、被告工作規則第50條、台灣電力股
31 份有限公司各單位辦理人員年度考核作業事項第2條、第4條

01 第1項及民法第487條及經濟部考核辦法第9條第2款、經濟部
02 退撫辦法第24條第2項，請求：1.被告應回復原告原任東部
03 發電廠土木組營繕課「7/8等土木工程師」（職位名稱為土
04 木工程專員）之職務；2.被告應重新核定原告109年度之考
05 績；3.被告應重新核定原告110年度之考績；4.被告應給付
06 原告490,775元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
07 按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
09 與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

10 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
12 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
17 書 記 官 林 政 彬

18 附表一（民國；新臺幣/元，小數點以下四捨五入）：
19

編 號	項目	被告給付 (考績丙等)	原告主張 (考績乙等)	差額
1	110年1月至 同年5月 基本薪給	318,735 計算式：63,747×5=318, 735	324,065 計算式：64,813×5=324,06 5	5,330
2	109年度 考績獎金	未給付	32,407 計算式：64,813×0.5=324, 065	32,407
3	預告工資	63,747	64,813	1,066
4	資遣費 基數：14.6	930,706 計算式：63,747×14.6=9 30,706	946,270 計算式：64,813×14.6=94 6,270	15,564
5	109年度	未給付	129,626	129,626

(續上頁)

01

	考核獎金		計算式： $64,813 \times 2 = 129,626$	
6	109年度 績效獎金	未給付	155,551 計算式： $64,813 \times 2.4 = 155,551$	155,551
合計				339,544

02

附表二（民國；新臺幣/元，小數點以下四捨五入）：

03

編號	項目	被告給付 (考績丙等)	原告主張 (考績乙等)	差額
1	110年度另予 考核之 考績獎金	未給付	32,407 計算式： $64,813 \times 0.5 = 32,407$	32,407
2	110年度 考核獎金	未給付	54,011 計算式： $64,813 \times 2 \times 5 \div 12 = 54,011$	54,011
3	110年度 績效獎金	未給付	64,813 計算式： $64,813 \times 2.4 \times 5 \div 12 = 64,813$	64,813
合計				151,231