臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第103號

上　訴　人　施嘉星　　住○○市○○區○○○路0段000號0樓之0

訴訟代理人　鍾璨鴻律師

　　陳文正律師

被 上訴 人　合作金庫證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝政雄

000000000000000000

訴訟代理人　陳文靜律師

上列當事人間請求給付短給薪資事件，上訴人對於中華民國110年9月1日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第333號第一審判決提起上訴，本院於110年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

㈠伊自民國95年3月13日起，擔任合作金庫商業銀行股份有限公司（下稱合庫商銀）兼營證券商基隆分公司9職等業務經理之職務，嗣合庫商銀依法令設立被上訴人，並登記成立被上訴人基隆分公司，伊於100年12月2日轉任至被上訴人基隆分公司擔任經理。又被上訴人於102年間，指示伊逼迫營業員重簽就職約定書，因伊拒絕配合辦理，被上訴人竟基於不當動機及目的，於103年3月27日以員工任免通知書（下稱103年3月27日員工任免通知書），將伊擔任被上訴人基隆分公司經理職務，自同年4月1日起調至被上訴人經紀事業處轄下經紀部電子商務科擔任資深專員，負責電商業務及客服業務（下稱系爭第1次調職），致伊無法領取每月主管加給新臺幣（下同）1萬元及喪失督導考

核基層人員與經營決策的權限，且在電子商務科從事資深專員工作，需熟悉電腦之操作及與客戶應對，需具備資訊管理科系的專業技能始能勝任，非屬伊在調職前擔任分公司經理原有企業管理指揮監督之能力所能勝任，且被上訴人無職前訓練及預告，已屬勞動體能及技術之不利變更，被上訴人所為系爭1次調職處分已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2、3款規定，應屬無效。

㈡被上訴人復基於重複處罰之不當動機及目的，在系爭第1次調職後1年半內，於104年3月30日以員工任免通知書（下稱104年3月30日員工任免通知書），將伊從經紀部電子商務科資深專員調職至被上訴人經紀事業處轄下通路行銷部通路業務科擔任資深專員（下稱系爭第2次調職），又若系爭第1次調職處分無效，通路業務科資深專員之薪資、權限相對於基隆分公司經理，伊將無法領取1萬元主管加給及享有督導考核基層人員與經營決策的權限，且通路業務科資深專員職責在推廣保險商品、需要銷售技巧，非伊原有自身企業管理專長所能勝任，亦無職前訓練及預告，屬勞動技術之不利變更，被上訴人所為系爭第2次調職處分已違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定，應屬無效。

㈢被上訴人再基於重複處罰之不當動機及目的，在系爭第2次調職後2個月內，於104年5月8日以員工任免通知書（下稱104年5月8日員工任免通知書），將伊從通路業務科資深專員調職至被上訴人經紀部與通路行銷部轄下之經紀總公司擔任業務副總經理（下稱系爭第3次調職）。又若系爭第1、2次調職處分無效，伊同樣無法領取1萬元主管加給及享有督導考核基層人員與經營決策的權限，且經紀總公司業務副總經理係基層業務員，職責在業務推廣，伊之前擔任主管職務，並無推廣業務的人際資源，亦非伊年近60歲體能所能勝任，且未有職前訓練及預告，屬勞動體能及技術之不利變更，被上訴人所為系爭第3次調職處分已

違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定，應屬無效。

㈣系爭第1至3次調職處分既屬無效，伊自系爭第1次調職後，有為被上訴人服勞務，並擔任分公司經理主管職務之意思表示，然被上訴人卻未受領，已屬受領遲延，伊仍可依兩造間基隆分公司經理之僱傭契約，請求被上訴人給付主管加給共新臺幣（下同）55萬元，及其中42萬元部分之法定遲延利息等情。

㈤求為：㈠確認被上訴人系爭第1次調職之處分無效。㈡確認被上訴人系爭第2次調職之處分無效。㈢確認被上訴人系爭第3次調職之處分無效。㈣被上訴人應給付55萬元，及其中42萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決。

二、被上訴人則以：

㈠上訴人於95年3月13日起，任職合庫商銀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」，因合庫商銀於100年11月1日，因相關法令規定，分割新設被上訴人，經上訴人勾選「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」，經伊董事會決議派任上訴人擔任伊基隆分公司經理。其後，上訴人之101年度考核居全體經理職之末，102年度考核更降至63分之丙等，其中102年上半年度的半年考核評分為不及格之丁等，伊董事會基於經營需要及兼顧保障上訴人工作權，決議解任上訴人擔任基隆分公司經理之職務，並以103年3月27日員工任免通知書，將上訴人調職至伊經紀事業處轄下經紀部電子商務科擔任資深專員，並無不法動機及目的。又調職後，除依員工甄選任用及薪給辦法第20條規定，停止發給上訴人主管加給1萬元外，上訴人之其餘薪資條件並未變動，且兩造並無約定上訴人可維持基隆分公司經理職務而持續享有督導考核基層人員與經營決策的權限，伊係因公司經營狀況調整上訴人職務，自

無勞動條件不利之變動。另一般國內外大學畢業生即可從事電子商務科資深專員職務，並不需要資訊科系經驗背景，且上訴人於103年間，擔任電子商務科資深專員之考核為乙等，亦自評可勝任該工作，且通過職前訓練及測驗及自稱能解決客戶問題，自無勞動體能及技術不利變更之情。

㈡伊於104年初，進行組織調整，將經紀部中合作推廣業務分割出來，新設立「通路行銷部」，並分設通路業務科與商品行銷科，其中通路業務科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，推廣外部通路銷售伊之各項金融商品，及其他金融商品相關行銷業務之辦理。伊考量上訴人曾擔任分公司經理，對相關業務之規劃、推展、管理、輔導等，具相當之知識或經驗，符合通路業務科單位所需，始以104年3月30日員工任免通知書為系爭第2次調職，上訴人調動後，除因該新職並非員工甄選任用及薪給辦法第20條所規定之主管職而未給付上訴人主管加給1萬元外，其餘薪資條件並無變動，且兩造並無約定上訴人可維持分公司經理職務而持續享有督導考核基層人員與經營決策的權限，伊因公司經營狀況調整上訴人職務，自無薪資或勞動條件不利之變動。且通路業務科資深專員之工作內容，為上訴人基隆分公司經理之經歷得以勝任，並無勞動體能及技術之不利變更之情。

㈢上訴人經系爭第2次調職後，工作態度明顯被動消極，伊評估後再以104年5月8日員工任免通知書為系爭第3次調職，因經紀總公司業務副總經理工作內容，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，屬於上訴人過去擔任基隆分公司經理時，即會督導或帶領營業員所進行之工作內容，上訴人自可勝任並獲取獎金，自無不法動機及目的，

亦無勞動體能及技術之不利變更之情。又系爭第3次調職後，除因經紀總公司業務副總經理非屬員工甄選任用及薪給辦法第20條規定之主管職稱而未給付主管加給1萬元外，上訴人原有薪資條件並無變動，亦無薪資或勞動條件不利變更之情。又上訴人對於經紀總公司業務副總經理工作內容，仍意興闌珊，毫無工作熱情，伊曾對上訴人進行多次輔導及改善計畫之面談，然上訴人不但態度消極、無意改善，甚至婉拒主管之輔導，亦拒絕提出任何改善計畫，反之不斷向高層陳情及申請勞資爭議調解。嗣於106年第3季考核前，經伊綜合考量後，於106年10月1日將上訴人調職至稽核部擔任稽核人員。

㈣伊所為系爭第1至3次調職處分，均無違法，且上訴人調職後擔任之職務均非員工甄選任用及薪給辦法第20條規定之主管職，伊無需依兩造間之僱傭契約給付上訴人每月主管加給1萬元。上訴人前開主張，均為無理由等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請。上訴人聲明不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈠確認被上訴人系爭第1次調職之處分無效。㈡確認被上訴人系爭第2次調職之處分無效。㈢確認被上訴人系爭第3次調職之處分無效。㈣被上訴人應給付55萬元，及其中42萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第80頁、卷二第36頁）：

㈠上訴人自95年3月13日起，擔任合庫商銀兼營證券商基隆分公司9職等業務經理職務，100年12月2日轉任被上訴人分割新設基隆分公司經理，有合庫商銀從事證券經紀業務就職約定書、留用通知書、合作金庫商業證券從業人員考核通知書（98年1月19日、99年2月25日、99年8月23日、102年2月2日）、人事資料異動表可稽（見原審卷一第95至97頁、第243頁、第265至271頁、本院卷二第29頁）。

㈡被上訴人於103年3月27日將上訴人調派經紀部電子商務科資深專員，同年4月1日生效。又於104年3月30日將上訴人調派通路行銷部資深專員，復於104年5月8日將上訴人調派經紀總公司業務副總經理，有103年3月27日及104年5月8日員工任免通知書、異動明細可稽（見原審卷一第175至177、第305頁）。

五、上訴人主張被上訴人所為系爭第1至3次調職處分，違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定，均屬無效，爰依民事訴訟法第247條規定，請求確認系爭第1至3次調職之處分均無效，以及依兩造間基隆分公司經理之僱傭契約約定，請求被上訴人給付55萬元，及其中42萬元之法定遲延利息云云，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。爰分述如下：

㈠按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。又被上訴人經核備並於內部網路公開揭示之工作規則第13條亦規定：「本公司得在不違反下列原則下，調動員工之工作地點或調整其職務：一、基於本公司業務上所必需。二、不得違反勞動契約。三、對員工薪資及其他勞動條件，不作不利之變更。四、調動後工作之性質為員工體能、技術所能勝任者。五、調動工作地點過遠，本公司應給予必要之協助。」（見本院卷一第285至293頁），亦有與上開調動五原則相同之

規定。次按勞工是否擔任主管職務，除受僱者主觀上之自身能力等因素外，公司對所屬員工就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，祇要無違反強制、禁止規定或團體協約之情形，本屬雇主基於企業自主之權限，並為「營業自由權」（即經營）之一環。從而，判斷雇主之調職命令是否合法，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益等，而為綜合之考量。

㈡上訴人主張系爭第1次調職處分違反勞基法第10條之1第1至3款規定而無效部分：

1.上訴人主張被上訴人副總經理鍾蘭英曾於102年7月31日北區經理人會議（下稱系爭經理人會議）中要求其拐騙營業員重新簽署就職約定書，且在103年3月27日第1屆第27次董事會會議（下稱系爭董事會）表示其未配合要求全體同仁簽立就職約定書乙事，被上訴人所為系爭第1次調職，顯非基於其績效考核成績，而係因其未配合公司逼迫員工簽署就職約定書，具不當動機及目的，違反勞基法第10條之1第1款規定，應屬無效云云，為被上訴人所否認，並辯以因上訴人之101年度考核居全體經理職之末，且102年度考核更降至63分之丙等，被上訴人董事會基於經營需要及保障上訴人工作權，決議解任上訴人基隆分公司經理職務，並為系爭第1次調職處分，毫無不當動機及目的，更無上訴人所稱要求其逼迫營業員重簽就職約定書之情等語。經查：

⑴被上訴人於100年間頒布員工考核辦法（下稱員工考核辦法），其中第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。」（見原審卷一第106至107頁）。又上訴人101年度之考核分數為75分，為全體經理職分數之末，嗣被上訴人於102年1月頒布「經紀業務經理人考核項目及評分作業標準」（下稱系爭經

理人考核作業標準，見原審卷一第317至318頁），被上訴人依系爭經理人考核作業標準考核上訴人，分別評定上訴人102年1至6月為58分丁等，102年7至12月為66分丙等，102年度平均為63分丙等，有員工考核辦法、被上訴人101年度、102年度員工考核清冊、102年度經理人考核試算彙總表可查（見原審卷一第99至103頁、第105至109頁、第319至321頁），堪認上訴人自101年度起，考核成績已屬欠佳，102年度之考核成績為丙等，若103年度仍考核為丙等，則依上開員工考核辦法規定，將有被資遣之虞，是被上訴人辯稱為避免上訴人將來可能遭到資遣，始為系爭第1次調職，尚屬有據。再者，被上訴人經紀部103年3月25日簽呈記載：「說明：一、基隆分公司經理人施嘉星於民國95年3月13日到職，現因本公司經紀部業務增加，因組織需求，擬將施嘉星調任經紀部後另有任用」（見原審卷二第317頁），另被上訴人董事兼總經理郭昭良在系爭董事會表示：「其實對施經理來說，因為基隆是一個老點，那他95年任期到現在，其實基隆一直做、做得不是很好，那甚至比我們新成立的鳳松分公司，他只比竹塹稍微好一點點而已，那在業務的成長上是比較緩慢的，那所以我們，其實主要是基於這樣的考量，一直沒有辦法有好的突破，所以我們才思考說是不是換一個經理人來經營這個點。因為其實我們當時候在考量這個人選上面，一個就是人的問題，一個是點的問題，我們到底是因為點不好，以致於經營不好，還是因為人不好，這個點沒辦法經營，那所以我們、但是我們看看同業其實在基隆經營的也都還可以，所以我們才想說，如果在沒有搬遷的前提之下，我們先換經理人，來看看這個點是不是能夠繼續經營，如果不行的話，我們有可能會考慮把基隆這個點搬遷到新北市，因為我們現在目前公司因為淨值不到10塊的關係，我沒有辦法新設分公司，但是我的新北市都沒有分公司，所以我們有這樣子的規劃考量，所以我們、後來我們考慮、跟同仁大家考慮的結果，我們想說，因為施經理大概在很多業務的配合

上面比較不是那麼樣的稱職，所以我們想說我們先換一個經理人來經營基隆，以上說明。」，以及被上訴人副總經理鍾蘭英在系爭董事會表示：「事實上我們經紀業務，因為我們接下來有很多專案要做，那也、也經紀部的人力也有一些不足啦，那所以我們考量到就是說，施經理他也有多年的證券業務經驗，所以我們也希望他回到經紀部之後呢，沉潛一下，協助我們做、做這些專案，這樣子，那後續再看他的表現，再、再給予機會。」等語，有系爭董事會會議紀錄、會議錄音光碟可考（見原審卷二第449至452頁），益見上訴人擔任被上訴人基隆分公司經理之績效欠佳，被上訴人係因基隆分公司之營運改善及能保障上訴人之工作權，始以系爭董事會決議方式，解任上訴人基隆分公司經理職務，並以103年3月27日員工任免通知書對上訴人為系爭第1次調職，自無不當動機及目的可言。是被上訴人辯稱其董事會基於經營需要及保障上訴人工作權，決議解任上訴人基隆分公司經理職務，且為系爭第1次調職處分，並無不當動機及目的等語，自屬有據。

⑵雖上訴人執系爭經理人會議錄音譯文暨光碟、系爭董事會會議錄音譯文為據，主張其拒絕配合被上訴人強迫員工簽署就職約定書之政策，被上訴人始為系爭第1次調職云云。而被上訴人副總經理鍾蘭英在系爭經理人會議中，係向上訴人陸續表示：「今天甚至包括就職約定書只有基隆沒有簽，我去座談的時候每一個營業員告訴我要簽，我不曉得後來為什麼變成，上禮拜五最後一個期限時沒有一個人簽，甚至還提出一些跟他沒有關係的問題，甚至還跟我們經紀部曾協理講，是因為後台有這個13%，所以他們認為了以示公平，是不是要取消營業員新制約定的時候，營業員都已經沒有13%了，那後台是不是也要取消13%了，我想我聽到是因為這個原因就沒有簽，我本身來講我也不解。今天我想請施經理談一下為什麼你們的營業員會有這樣的聲音。」、「你這樣說沒有錯，可是你說的跟你實際做出來的，你的成果。事實上每一

家分公司都簽了。基隆市唯一都沒有簽的我可以這樣講。唯一一個有簽的是，因為試用期滿，所以他要簽這個，他是屬於例外。正常的營業員一個都沒有簽，那你認為經理人沒有責任嗎？」、「人家真的會懷疑你的領導統御出了問題，好不好？我想我把話也講得很白，你也是一個老市場的人呢，很多東西說太白了很難看喔。你也知道，就是說我希望大家彼此保有這個尊重，所以我相信呢，就是說你明天以後呢，應該要去改變一下跟營業員的溝通模式。」、「我跟你說啦，都是有方法的，你不要跟我講這些543的。經理人經理人是有很多手段的，你要叫營業員配合什麼東西，這都是有方法的，我不相信你沒有沒有方法。今天如果是一個菜鳥經理人，那我就罷了，今天講難聽一點你比我們在座資歷都要深，你都在跟我說你沒有辦法那，如果我就說嘛，我跟你賭嘛，我放一個菜鳥來，一個完全跟合庫沒有關係的經理人管理，假如說人家可以讓人家簽或或者是績效做出來你怎麼辦？你會臉上無光，你知道嗎。」等語，有系爭經理人會議錄音譯文暨光碟內容可考（見原審卷二第83、87、121、123頁），然觀諸被上訴人副總經理鍾蘭英上開發言內容，僅係以上訴人之主管身分，開會中要求上訴人善盡其擔任基隆分公司經理職務及要求其配合公司政策之情，並無法證明被上訴人在考核上訴人102年度考核成績時，有參酌上訴人所稱未配合脅迫營業員簽署就職約定書之因素，況證人即被上訴人之經紀部協理曾姿蓉亦證稱：伊在評定上訴人102年上、下半年度之績效考核成績時，並沒有將「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等語（見原審卷二第346頁），足見證人曾姿蓉對上訴人進行考核，並從未將「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，自無上訴人所謂係因其未配合公司要求營業員簽署就職約定書之政策，始遭調職之情。其次，雖被上訴人副總經理鍾蘭英在系爭董事會中表示：「……我們有要求全體同仁簽立這個就職約定書，那我們10家分公司的經

理人呢都有使命必達，都有把這項、這個就職約定書在如期繳交給管理部，那唯一比較有問題的就是在我們基隆分公司，我們基隆分公司一直以來，對、經理人跟營業員呢，就是說在對公司的向心力是不這麼的足夠的，所以呢一直在找一些就是說，這個、這個就職約定書，一直遲滯到我們上個月答應恢復這個、這個十三趴的補貼息之後呢，他們也還沒有完成這個就職約定書，也沒有簽這個就職約定書，所以呢，整體來看呢，就是說，我們這個經理人呢，甚至就是說，在一家公司待太久了，……在對公司政策的配合上呢，我覺得有，就是說沒有盡到經理人的職、那個職責，以上報告。」等語，有系爭董事會錄音譯文可稽（見原審卷二第449頁），惟被上訴人副總經理鍾蘭英僅係以上訴人主管之身分，在系爭董事會先說明解任上訴人擔任基隆分公司經理職務議案之理由，被上訴人董事兼總經理郭昭良旋即補充說明如前開內容，被上訴人副總經理鍾蘭英最終仍強調係因經紀部的人力不足，要藉助上訴人多年的證券業務經驗等情，已如前述，足見被上訴人係因上訴人經營績效欠佳，並非以上訴人未能強迫營業員重新簽署就職約定書為由，而決議解除上訴人擔任基隆分公司經理之職務，尚難認與系爭第1次調職有何關聯，自無從為有利上訴人之認定。則上訴人執上開證據，主張被上訴人有前述不當動機及目的云云，自不可取。

⑶上訴人復主張其102年度上、下年績效考核表中，管理績效有5項子評分項目，最高均為8分，加總應為40分，與考核表中管理績效記載30分之總分不符，102年度績效考核方式並非適法，且證人曾姿蓉有恣意評分之情，被上訴人並非本於績效考核才將其調職，具有不當動機及目的云云。惟查，依系爭經理人考核作業標準第4條規定：「考核項目及評分：經理人考評分為業務績效（65分）、管理績效（30分）、風險管理（5分）及其他項目加（扣）分(-5~+10分)等四項。……（二）管理績效：包含『組織/行銷策略』、『客戶關

係/人員管理』、『作業流程管理』、『執行力/溝通協調』及『法令遵循』等項，以五等評分標準進行評分。」（見原審卷一第317至318頁），且從上訴人102年度績效考核表以觀，管理績效之5個子項目，最低1分，最高8分，但加總後之總分上限為30分（見原審卷一第319至321頁），換言之，考核分數之主管可在管理績效之5子項給最低1分，最高8分，但管理績效各子項加總後之總分上限30分，並非上訴人所稱總分應為40分之情。況證人即被上訴人之經紀部協理曾姿蓉證稱：伊於101年1月至102年年底擔任經紀部協理，經理人上半年績效考核表是由伊評定，伊係依據系爭經理人考核作業標準進行經理人評定。評比考核分為4項，其中業務績效、風險管理、其他項目部分都有量化資料，量化的前提是所預訂的達成目標，以實際上達成比例作為量化計算的結果。因為伊是101年6月任職，對於經理人不是很熟悉，伊依據業務績效、風險管理、其他項目加扣分，作為管理績效的評分。所謂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。對於經理人評定是對於所有的經理人，包含上訴人，但不是只針對上訴人。管理績效有5個指標，其中有3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，伊是參考業務績效、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。伊沒有加入內稽內控的分數，伊只有依照另二個指標全員行銷配合度、特殊情形作為參考，伊就特殊情形評分部分是參考「與101年同期比，市佔成長」。因為11家經理人實際達成分數級距很大，伊要縮短他們的差異，所以伊在業務績效、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」評分伊也納入，加計這個評分，所以最終評定4分。伊就風險管理部分，不是參考評分結果，是參考有無大於等於警戒值，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，評定時伊是依據前一個問題說明的方式作為一個級距的評分。伊在評定上訴人102年上、下半年度之績效考核成績時，並沒有將「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等語（見原審卷二第338至346頁），堪認證人曾姿蓉係依照系爭經理人考核作業標準，對於上訴人進行考核，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，毫無上訴人所稱恣意評分之情。是上訴人主張102年度績效考核方式並非適法，且證人曾姿蓉恣意評分云云，自不可取。

⑷基上，被上訴人依照績效考核單位綜合判斷之評量結果，就上訴人102年度之考核為系爭第1次調職，屬其基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的。是上訴人主張被上訴人所為系爭第1次調職處分違反勞基法第10條之1第1款規定，應屬無效云云，為無理由。

2.上訴人復主張被上訴人所為系爭第1次調職，致其無法領取每月主管加給1萬元，且喪失督導考核基層業務員的權限，對其有作不利之變更云云，為被上訴人所否認。經查：

⑴雖被上訴人對上訴人為系爭第1次調職後，上訴人將無法領取每月主管加給1萬元，且喪失督導考核基層業務員的權限，為被上訴人所不爭執（見本院卷一第208頁），惟按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院109年度台上字第2727號判決意旨）。而依被上訴人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。…」（見原審卷一113至116頁），足認上訴人須擔任經理始得領取主管加給1萬元及享

有管理人事與參與經營決策之職權，當被上訴人以系爭董事會解任上訴人擔任基隆分公司經理職務，並以103年3月27日員工任免通知書對上訴人為系爭第1次調職，上訴人即毋庸再管理被上訴人基隆分公司之業務及管理員工與參與經營決策等事務而提供主管勞務，則被上訴人將上訴人調離主管職務後，薪給仍應按上訴人原薪資核付，有上訴人異動明細可查（見原審卷一第305頁），自非對上訴人有工資及其他勞動條件之不利變動。是上訴人主張系爭第1次調職，致其無法領取主管加給，且喪失主管考核權限，具有工資及其他勞動條件之不利變動云云，並不足取。

⑵上訴人復主張因其專長在企業管理，經系爭第1次調職後，導致其無法發揮專長且須重新學習新事務，屬勞動條件之不利變動云云。惟被上訴人為系爭第1次調職後，上訴人除少領主管加給外，其餘薪等、福利、工作地點等客觀工作環境，並未為不利變動；至上訴人所稱無法發揮專長、需重新學習新事務等情，皆屬其能否發揮專才之主觀認知，況被上訴人基於企業經營管理所需而為系爭第1次調職，縱上訴人需重新適應新職務內容而感到焦慮，亦非屬客觀上之勞動條件有不利變動可言。是上訴人前開主張，亦不足取。

⑶因此，上訴人主張被上訴人所為系爭第1次調職處分，違法勞基法第10條之1第2款規定，應屬無效云云，為無理由。

3.上訴人再主張因經紀部電子商務科擔任資深專員職務需熟悉電腦之操作及與客戶應對，應具有資訊管理科系的專業技能始能勝任，非屬其熟知的業務，已屬勞動體能及技術之不利變更，系爭第1次調職已違反勞基法第10條之1第3款規定，應屬無效云云。然查：

⑴被上訴人基隆分公司經理之職務內容，包含：「一、分公司受託買賣主管。二、業務拓展、營業櫃檯接單、客戶管理與交易風險控管。三、分公司各項人事業務協調及其他相關管理。四、金控共同行銷業務。五、其他交辦事項。」，且須具備證券商高級業務員、期貨商業務員、人身保險業務員、

產險業務員、投資型保單業務員之證照；嗣被上訴人於解任上訴人基隆分公司經理人職務後，將其調職至經紀部電子商務科擔任資深專員擔任客服人員職務，其職務內容包括：「一、客服電話接聽及排除客戶電子交易平台使用上的問題。二、系統上線前的把關（測試、修正問題），避免損失。三、協助分公司營業員處理重要客戶電子交易問題。四、電子商務相關業務宣導。五、各項報表彙整。」，此職務需要具備證券業務員及期貨業務員之證照，有被上訴人經理人及客服人員職務說明書可查（見本院卷一第223至225頁）。足見上訴人擔任基隆分公司經理職務時，本會涉獵證券交易及客戶管理等事項，則其至經紀部電子商務科擔任資深專員從事客服人員職務時，雖無法立即駕輕就熟，衡情仍可勝任該資深專員之上開客戶服務職務內容；況由上訴人103年度員工考核表以觀，可知上訴人對其103年度之工作貢獻自評為：「一、電商科所有職前測驗皆達90分以上。二、6月1日起正式上線服務客戶，對於客戶詢問有關電子交易相關問題皆能解決客戶問題。三、完成對電商科人員有關證券常識的介紹，以提昇同仁證券專業知識：1.融資、融券利息的計算。2.融資、融券整戶擔保維持率的計算。3.當沖交易成本的計算。4.融資、融券暫停與回補的介紹。5.假除權、停資、停券與過戶說明。6.元大寶來台灣50單日正向2倍ETF與單日反向1倍ETF的介紹。四、協助客服同仁面對客戶抱怨或不滿時經驗分享，增加同仁處理經驗。」，且上訴人103年度考核成績為77分之乙等，「重要(或主要)業務執行情形」及「自我學習能力」欄位均獲得「佳」之評等（見本院卷一第227頁），益徵上訴人尚可運用其既有之豐富經驗協助提昇其他電子商務科同仁的專業知識及分享如何與客戶應對之經驗，則上訴人經被上訴人調職擔任經紀部電子商務科資深專員並從事客服人員職務，毫無任何體能及技術無法勝任之情。

⑵上訴人再主張擔任經紀部電子商務科資深專員，從事客服人

員職務，具有資訊管理科系的專業技能，且需熟悉網路下單之WINDOW系統，被上訴人並無職前訓練及預告，其年約60歲已無法勝任新職務云云，並提出自行書寫之筆記、Smart金庫贏家下單系統頁面、憑證作業系統頁面、行動下單頁面、客戶服務頁面為憑（見本院卷一第161至185頁、第383至427頁）。惟從前開客服人員職務說明書可知，該工作非撰寫或維修程式，被上訴人僅要求需具備證券業務員及期貨業務員之證照，並不限科系，且從電子商務科之員工連信宏、許家瑋、楊道平、曾巧維、黃志嘉、蔡齡儀、喻貴蓮、吳啓瑞、陳怡萍等人，學經歷亦非均係資訊管理科系，有上開員工之人事異動、明細表及畢業證書可考（見本院卷二第55至77頁）；況被上訴人為系爭第1次調職後，為協助上訴人熟悉業務，曾請上訴人之主管對上訴人進行教育訓練，上訴人亦以高分通過測驗，於103年度之員工考核表中自評其皆能解決客戶問題，有被上訴人電子商務科新人教育訓練測驗、網路下單系統新人教育訓練、憑證作業系統新人教育訓練、412語音下單系統新人教育訓練、103年度員工考核表可稽（見原審卷三第33至65頁、本院卷一第227頁），是上訴人此部分主張，並不可取。至上訴人所提出之自行書寫之筆記，為其自行書寫工作內容之摘要（見本院卷一第161至185頁），以利其順利完成工作，但無從證明其體能及技術有無法勝任客服人員職務之情，自難為有利上訴人之認定。又上訴人所提出之Smart金庫贏家下單系統頁面、憑證作業系統頁面、行動下單頁面、客戶服務頁面，固可證明上訴人擔任經紀部電子商務科資深專員從事客服人員職務，須操作被上訴人所內建之相關證券交易系統及客服系統以完成自身工作（見本院卷一第383至428頁），惟上訴人曾任分公司經理職務，並管理從事同樣工作性質之下屬，其亦通過前開教育訓練及測試，並自陳逐漸適應新職務等情，業如前述，則上訴人任職之初或有不熟悉操作上開系統之困擾，但仍可透過學習而逐漸適應操作，實難認有無法勝任新職務之情。是上訴人執上

開筆記、頁面，主張其體能及技術無法勝任新工作云云，即不可取。

4.因此，被上訴人所為系爭第1次調職處分，並無違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定之情，則上訴人請求確認系爭第1次調職處分無效，為無理由。

㈢上訴人主張系爭第2次調職處分違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定而無效部分：

1.上訴人主張其在被上訴人為系爭第1次調職後，僅過約1年，旋為系爭第2次調職，有重複懲處、權利濫用之嫌，具不當動機及目的云云，為被上訴人所否認，並辯稱其於104年初進行將「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，因上訴人曾擔任分公司經理，具備相當之知識或經驗，符合通路行銷部所需，其本於業務需求為系爭第2次調職，並無不法動機及目的云云。經查：

⑴被上訴人於104年1月28日間，經董事會決議在「經紀事業處」下除原有「經紀部」外，增設「通路行銷部」，並明訂「通路行銷部」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上訴人之各項金融商品，及其他金融商品相關行銷業務，有被上訴人104年1月28日組織規程、組織系統圖可稽（見原審二第459至466頁），又被上訴人經紀事業處於104年3月2日，召開業務分工會議，會議事項表明：「㈠經紀部轄下共有結算科、電商科及行政企劃科等三科，主要業務以結算作業、電子交易平台營運及客戶服務及分公司籌設、薪獎制度規劃及計算及專案活動推動為主。㈡通路行銷轄下共有通路業務科及商品行銷科等二科，主要業務以輔導各分公司經紀業務及各項金融商品銷售。」，及完成經紀部與通路行銷部之人員職能分工，將上訴人從「經紀事業處」轄下「經紀部」之「電子商務科」，安排至「經紀事業處」轄下「通路行銷部」之「通路業務科」擔任資深專員，復經被上訴人總經理104年3月16日決行核可，有該會議記錄、經紀事業處組

織圖、職能分工表、經紀部業務科簽呈可考（見本院卷一第325至330頁）。嗣管理部人事科在104年3月30日簽呈載明：依據人事管理規則第7條規定，因業務需要，調動上訴人至通路行銷部擔任資深專員，有該簽呈、104年3月30日員工任免通知書可查（見本院卷一第321至323頁）。足見被上訴人係因「經紀事業處」轄下增設「通路行銷部」後，為達成通路行銷部之事務、業務之遂行，始將上訴人調職至「通路行銷部」轄下「通路業務科」擔任資深專員，屬被上訴人經營管理事務之職權，自難認其有不當動機或目的之情，是被上訴人前開辯詞，自屬有據。則上訴人主張被上訴人基於懲處之目的為系爭第2次調職，違反勞基法第10條之1第1款規定，應屬無效云云，並不可取。

⑵又按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。再按民法第148條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內（最高法院45年台上字第105號判例參照）。經查，被上訴人系爭第2次調職，縱造成上訴人所任職務內容變更，但被上訴人既是應營業需求而為調動，而非不當動機及目的，則依上開說明，即與權利濫用要件有間，不能認該調動為無效。

⑶基上，上訴人主張被上訴人所為系爭第2次調職，有不當動機及目的，違反勞基法第10條之1第1款，應屬無效云云，為無理由。

2.上訴人主張若系爭第1次調職處分無效，通路行銷部資深專員之薪資、權限相對於基隆分公司經理而言，其將無法領取1萬元主管加給及未享有督導考核基層業務員、企業規劃的權限，亦造成其無法發揮其企業管理專長，屬薪資及其他勞動條件之不利變動云云。然如前所述，被上訴人所為系爭第1次調職既屬有效，上訴人已非擔任主管職務，被上訴人所

為系爭第2次調職後，既仍應按上訴人原薪資核付，有上訴人異動明細可查（見原審卷一第305頁），工作地點亦未變更，對上訴人自無工資及其他勞動條件之不利變動之情。至上訴人所稱系爭第2次調職後，導致其無法發揮企業管理專長，且須重新學習新事務，屬勞動條件之不利變動云云，然被上訴人為系爭第2次調職後，上訴人薪資等客觀工作環境，並未為不利變動，且系爭第2次調職為被上訴人企業經營所需，而上訴人所稱無法發揮專長、需重新學習新事務云云，為其能否發揮專才之主觀認知，與其所處新職務之客觀勞動條件無關，是上訴人此部分主張，自不足取。

3.上訴人主張通路行銷部資深專員職責在推廣保險商品，需要記得各項保險商品內容及銷售技巧，且被上訴人無職前訓練及預告，該職務自非其原企業管理專長所能勝任云云，為被上訴人所否認。經查，

⑴雖被上訴人固自承並無針對上訴人辦理職前訓練等語（見本院卷一第238頁），但訴外人即上訴人同科室同事陳淑真寄送予上訴人之104年4月10日下午4時42分許之電子郵件說明：「……至3月底我（指陳淑真）對各單位已完成的輔訓進度如下，供您卓參：⑴上架商品保險內容概要與彙整比較說明。⑵今年度保險（個人及分公司）業務目標宣導、各保險商品佣金率及去年度獎金率說明。⑶國泰產物金防癌保險教育訓練。⑷中國信託人壽吉利沛利率變動型養老保險（新）教育訓練。⑸中國信託人壽投資型保險-鑫富發專案及金采88專案教育訓練。⑹建立業務員保險行銷資料夾。⑺保險建議書試算上線操作。⑻銷售話術模擬演練。」（見本院卷一第199頁），嗣陳淑真於104年4月22日下午2時38分許，寄送電子郵件予通路業務科之職員（含上訴人）說明：「昨日會議指示，……1.爾後規劃保險商品上架，對於保險公司的總佣金（含各項獎金）的分配處理，可朝保留部分作為績效激勵專案使用，若保險公司有加碼獎金專案，亦應依分層簽請分配方案核定運用。2.定期檢視架上保險商品市場

性，汰弱換強，以提高銷售競爭力。3.統計各保險商品的銷售狀況（by商品/by分公司），以充分了解營業員對哪類保險商品的銷售偏好。4.對於汽機車任意險及強制險的銷售應從所有證券員工自行投保件開始全面做起。5.保險的推廣政策上，可規劃各期間主打商品，以提高商品聚焦銷售力。6.因應金檢，請楊明洲先檢視各保險商品是否確實依規辦理商審上架流程，並請陳淑真double check。」（見本院卷一第193頁），復於104年4月23日上午11時52分許，寄送電子郵件予通路業務科之職員（含上訴人在內），說明：「因應金檢在即，……施經理（負責通路）1.請各分公司檢查並確認設有『保險專區』標示。2.請各分公司檢查並確認已銷售的保險案件確實於分公司有留存相關投保文件影本。……」（見本院卷一第189頁），可知通路行銷部轄下通路行銷科職員之工作內容主要係以規劃、推展保險商品及輔導銷售人員為主要工作內容，並非負責銷售保險商品為主，甚至上訴人負責其中督促各分公司進行相關檢查及確認，則佐以上訴人自填其具有人身保險業務員資格測驗合格證書乙節（見本院卷一第229至230頁），且曾任被上訴人基隆分公司經理，具備證券商高級業務員、期貨商業務員、人身保險業務員、產險業務員、投資型保單業務員等證照，並負責「一、分公司受託買賣主管。二、業務拓展、營業櫃檯接單、客戶管理與交易風險控管。三、分公司各項人事業務協調及其他相關管理。四、金控共同行銷業務。五、其他交辦事項。」等職務，衡情上訴人之體力及技術應可勝任擔任通路行銷部資深專員所負責之前述工作內容。是上訴人主張其技術無法勝任新職務云云，自不足取。

⑵上訴人復主張其於104年7月30日始通過財團法人保險事業發展中心的金融市場常識與職業道德測試，於105年10月20日才登錄產物保險公會，於105年12月8日才通過投資型保險商品業務員資格測驗，可見其無法勝任其擔任通路行銷部下通路業務科資深專員所應負責保險商品之兜售之工作云云，並

提出金融市場常識與職業道德測驗成績合格證明、中華民國產險保險商業同業公會業務員管理資訊系統頁面、投資型保險商品業務員資格測驗頁面為據（見本院卷一第429至435頁）。惟上訴人所提上開證據，僅能證明上訴人在被上訴人為系爭第2、3次調職後，始通過上開測驗之事實，除無法證明其以往學經歷有何不能勝任其擔任通路行銷部下通路業務科資深專員所應負責之上開工作內容外，益徵上訴人確得透過學習而取得此方面專業之能力，自難為有利上訴人之認定。

4.因此，被上訴人所為系爭第2次調職處分，並無違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定之情，是上訴人請求確認系爭第2次調職處分無效，為無理由。

㈣上訴人主張系爭第3次調職處分違反勞基法第10條之1第1至3款規定而無效部分：

1.上訴人主張被上訴人為系爭第2次調職後，約過2個月，旋為系爭第3次調職，有重複懲處、權利濫用之嫌，具不當動機及目的云云，為被上訴人所否認，並辯以因上訴人對通路行銷部下通路業務科資深專員之工作態度消極，對通路行銷部的業務恐無助力，其考慮上訴人曾擔任業務員之主管，具有拓展業務，提高業績之能力，始為系爭第3次調職，並無不當動機及目的等語。經查，被上訴人於104年1月28日間，經董事會決議在「經紀事業處」下除原有「經紀部」外，增設「通路行銷部」，且在該「經紀部」、「通路行銷部」轄下設有「經紀總分公司」，明訂「經紀總分公司」負責「一、在集中交易市場受託買賣有價證券。二、在營業處所受託買賣有價證券。三、辦理有價證券融資融券。四、證券買賣之交割、清算等作業。五、 期貨交易輔助業務。六、其他經紀相關業務之執行。」，有被上訴人104年1月28日組織規程、組織系統圖可稽（見原審卷二第459至466頁），又被上訴人經紀部業管科於104年5月6日簽呈載明：「配合業務需要，擬調整經紀事業處轄下之經紀部業管科、通路行銷部管

理科、經紀總公司、彰化分公司及東桃園分公司等相關人員職務，以期適才適用發揮效能。」，並在被上訴人經紀事業處各單位人員異動名單就上訴人部分註明：「擬於核准日起調任為營業員，維持現行薪資6個月，期滿後以營業員任用及考核辦法，第3條任用標準之業務副總經理考核。」（見本院卷一第331至333頁）。足見被上訴人係為能讓上訴人適才適所發揮專才，始為系爭第3次調職，尚難認被上訴人有不當動機或目的之情，故被上訴人上開辯解，實屬有據。則上訴人主張被上訴人基於懲處之目的為系爭第2次調職，違反勞基法第10條之1第1款規定，應屬無效云云，並不可取。至上訴人主張被上訴人權利濫用云云，然被上訴人所為系爭第3次調職，縱造成上訴人所任職務內容變更，但被上訴人既是應營業需求而為調動，非不當動機及目的，自難認有權利濫用之情，是上訴人此部分主張，亦不可取。

2.上訴人又主張若系爭第1次調職處分無效，其擔任經紀總公司業務副總經理之職務，將無法領取1萬元主管加給及未享有督導考核基層業務員的及企業規劃之權限，亦造成其無法發揮其企業管理專長，屬薪資及其他勞動條件之不利變動云云。惟被上訴人所為系爭第1次調職為有效，上訴人並無擔任主管職務，上訴人除主管加給外，原有薪資並無變動，工作地點亦未變更，已如前述，被上訴人所為系爭第3次調職對上訴人自無工資及其他勞動條件之不利變動之情。雖上訴人所稱系爭第3次調職後，導致其無法發揮企業管理專長，且須重新學習新事務，屬勞動條件之不利變動云云，然上訴人之薪資、工作地點等客觀工作環境，並未為不利變動；至於上訴人所稱無法發揮專長、需重新學習新事務，均屬其主觀上能否適才適所之認知，核與客觀勞動條件無關，是上訴人此部分主張，自不足取。

3.上訴人又主張經紀總公司業務副總經理係基層業務員，職責在業務推廣，其無推廣業務的人際資源，亦無法記憶一千多個股票代碼，被上訴人亦未有職前訓練及預告，其年近60之

體能自無法勝任該職務云云，為被上訴人所否認。惟股票代碼及公司相關資訊，上訴人應可透過網路等相關查詢方式輕易得知，無須以上訴人所稱記憶方式為之。又上訴人曾擔任基隆分公司經理，本有一定人際及拓展業務、開發案源之能力，自難認其所稱無人際資源乙情為真。況上訴人早已取得相關證照，已如前述，客觀上應具備業務員之能力，且被上訴人會安排上訴人參加證基會舉辦之在職訓練，以維持其業務員之職能，被上訴人在上訴人業績不佳時，亦會請其主管對上訴人進行輔導，有上訴人在職期間訓練明細、經紀部總公司所屬人員輔導面談紀錄表可稽（見原審卷二第534頁、本院卷一第255至256頁），復參以上訴人於101年擔任基隆分公司經理人職務出席檢討會議時，亦曾製作簡報說明對於如何提升業績提出具體作法，有上訴人101年8月24日業務檢討簡報可考（見本院卷一第257至267頁）。堪認上訴人之學經歷應可勝任經紀總公司業務副總經理之工作內容，上訴人猶執前詞主張其無法勝任云云，並不可取。

4.準此，被上訴人所為系爭第3次調職處分，並無違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定之情，是上訴人請求確認系爭第3次調職處分無效，為無理由。

㈤上訴人得否請求被上訴人給付主管加給共55萬元，及其中42萬元部分之法定遲延利息部分：

查，被上訴人將上訴人擔任基隆分公司經理之職務解任後，其後所為系爭第1至3次調職，均未有違反勞基法第10條之1第1、2、3款之情，業如前述，則上訴人所擔任職務均非主管職，其依兩造間基隆分公司經理之僱傭契約，請求被上訴人給付主管加給共55萬元，及其中42萬元部分之法定遲延利息，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認系爭第1至3次調職處分均屬無效，且依兩造間基隆分公司經理之僱傭契約，請求被上訴人給付55萬元，及其中42萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利

息，為無理由，不應准許。從而，原審所為上訴人全部敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　華奕超

法　官　趙伯雄

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　陳韋杉