

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第113號

上訴人 林永正

訴訟代理人 陳奕仲律師

被上訴人 臺灣化學纖維股份有限公司

法定代理人 洪福源

訴訟代理人 李盈達

洪大植律師

蔡宜欣律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，上訴人對於中華民國114年3月18日臺灣士林地方法院113年度勞訴字第60號第一審判決提起上訴，本院於115年4月14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：上訴人自民國87年7月2日起受僱於被上訴人，於103年5月4日曾派駐至被上訴人於越南之關係企業即越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司，擔任煉鐵煉焦廠副產品課課長，惟因於越南執行冷卻水系統試俾前工程完工檢查，確診立克次體感染，引起發燒及急性肝炎，經勞工保險局審核認定為職業傷病，為利後續醫療需求，兩造於107年9月19日簽訂協議書，上訴人於107年10月16日返臺至被上訴人化工三部擔任產銷高級管理師（下稱產銷高管師），職級仍維持二級主管11職等1職級。惟上訴人返臺後，被上訴人於110年3月1日、111年3月1日、112年3月1日均將上訴人不當評定考績乙等，並連續3年將上訴人自11職等1職級逐年調降為10職等5職級、10職等3職級至10職等1職級（下合稱系爭3次降職等級處分）。嗣被上訴人再於113年3月1日將上訴人職等

01 級及職位、職類年資重新起算，於同年4月8日頒布人事通
02 知，片面調降上訴人職務為產銷管理師，列8職等1職級（下
03 稱系爭調職處分），減少上訴人之主管獎勵金，屬勞動條件
04 之不利變更，且為重複處分，違反比例原則及一事不二罰原
05 則。故系爭3次降職等級處分無效，及系爭調職處分違反兩
06 造勞動契約、被上訴人考核辦法第4、5條、民法第113條、
07 勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款、第74條第3
08 項規定，系爭調職處分非公司營業上必要，係因上訴人向勞
09 動檢查處申訴而為之，實有不當動機及目的，有權力濫用之
10 虞，而屬違反調動而無效，應回復上訴人原任二級主管「產
11 銷高管師（11職等1職級）」之職務。又上訴人因職業災害
12 導致持續頭痛，於108年6月10日起至112年11月29日如附表
13 所示共計20日需定期至醫院回診，被上訴人要求上訴人僅得
14 請特別休假，爰依勞基法第38條、第39條規定及勞工請假規
15 則第6條，或類推適用勞工職業災害保險及保護法（下稱職
16 保法）第8條規定，請求職業災害醫療期間遭扣除之特別休
17 假未休工資共新臺幣（下同）5萬6558元等語。原審判決上
18 訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決
19 廢棄。(二)確認被上訴人於110年3月1日、111年3月1日、112
20 年3月1日、113年3月1日所為降職級等處分無效。(三)被上訴
21 人應回復上訴人原任二級主管產銷高管師（11職等1等級）
22 之職務。(四)被上訴人應重新核定上訴人於109、110、111、1
23 12年度之考績。(五)被上訴人應給付上訴人5萬6558元，及自
24 民事起訴暨證據調查聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按
25 週年利率5%計算之利息。(六)上開第(五)項聲明，願供擔保請准
26 宣告假執行。

27 二、被上訴人則以：上訴人訴請確認系爭3次降職等級處分、系
28 爭調職處分無效及重新核定年度考績，並未說明所受確認判
29 決法律上利益為何，重新核定考績並不能解決上訴人主張之
30 私法上權利紛爭，且上訴人已訴請確認系爭調職處分無效而
31 應回復原任11職等1等級之產銷高管師，故確認降職級等處

分無效及重新核定考績部分應僅為法律關係基礎事實，不得提起確認訴訟，無權利保護必要。又人事考評為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，應專屬企業主對員工所為之考核權限。上訴人於越南發生職業災害後，於107年10月15日返回被上訴人在臺化工三部任職產銷主管，然107年10月至110年3月間，上訴人無理由拒絕主管指派之工作，且腐蝕專人工作地點為臺北，僅有需要時才出差，依上訴人之專業及身體狀況足以勝任，當時亦無其他工作進度或成效，上訴人所受之考評並無權力濫用之情事；110年5月至111年3月間，上訴人經調任後所負責客戶聯繫之工作與其專業並無落差，非無法勝任之業務工作，且經主管派員協助，上訴人仍無法勝任與其職等等級相當之工作，甚至工作表現低於基層之營業助理，足認此段期間之表現確屬不佳；111年4月至113年2月間，上訴人僅能分擔主管指派之單純、事務性工作，經輔導及指示，仍無意接受深入工作，上訴人主觀及客觀上顯無法勝任與其職等級相當之工作，主管評定其工作表現不佳，合理有據；113年2月至5月間，上訴人工作表現及態度均屬不佳，經屢次輔導約談仍未改善。則上訴人既有前述實際從事之工作內容與二級主管不相當之情形，被上訴人基於企業經營上所必須，將上訴人調動職務，以謀求人事依各職等級派任工作之合理及公平性，應有必要性及合理性。再年終考績並非僅以定期工作評核之分數為準，仍須考量整體表現及個人年度工作目標達成狀況等，由主管依權限決定。歷年擔任上訴人之主管均已證述上訴人之工作表現及態度均屬不佳，上訴人質疑定期工作評核之分數計算方式，不足以動搖對上訴人之考績、降職等級及調職處分效力。另上訴人經林口長庚醫院107年2月21日職業病評估報告書認其所患疾病為職業災害，嗣兩造於107年9月19日簽署協議書，約定被上訴人給付上訴人80萬元，上訴人同意就所患地方性斑疹傷寒不得再向被上訴人要求其他賠償補償，並拋棄一切請求權，是上訴人不得再請求特休未休損失工資；且被上訴

01 人斯時給付80萬元高於上訴人當時訴求之30萬元，差額亦足
02 以抵充後續補償金額。且上訴人提出之診斷證明書為神經內
03 科，並非職業醫學科，醫囑亦僅記載其稱有頭痛，無法證明
04 與職業病有關；縱認上訴人於108年至112年間因職業病所生
05 之頭痛而持續回診，其均未告知被上訴人，且自主請特休
06 假，現始主張屬公傷病假，溯及請求特休未休工資損失，行
07 使權利有濫用之嫌等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁
08 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項（見本院卷第121至122頁）：

10 (一)上訴人自87年7月2日受僱於被上訴人，於103年5月4日派駐
11 至越南關係企業即越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司，
12 擔任煉鐵煉焦廠副產品課課長。

13 (二)兩造、越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司因上訴人之職
14 災爭議，於107年9月19日簽署協議書，上訴人於107年10月1
15 5日返回被上訴人化工三部任職產銷主管師，職級為11職等1
16 職級。

17 (三)上訴人107年度、108年度考績評定甲等。

18 (四)上訴人於113年1月25日向被上訴人申請公傷病假。

19 (五)上訴人於113年2月2日因公傷病假乙事向被上訴人申訴，及
20 於同年3月28日向勞動檢查處申訴被上訴人違反勞工法令規
21 定，被上訴人於113年6月6日經主管機關以違反職保法第88
22 規定裁罰。

23 (六)上訴人於113年2月6日申請公傷病假勞資爭議調解，被上訴
24 人之提報表暫維持原職等級，但年資重新起算。

25 (七)前揭於113年3月13日勞資爭議調解成立後，被上訴人於113
26 年4月8日將上訴人由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1
27 職級。

28 (八)被上訴人於113年2月16日、4月2日由主管對上訴人進行訪
29 談。

30 (九)上訴人於108年至112年請特別休假如附表所示。

31 四、本院得心證之理由：

01 (一)上訴人請求確認系爭3次降職等級處分及系爭調職處分無效
02 部分：

03 1.按上訴人提起確認法律關係基礎事實存否之訴，以上訴人不
04 能提起他訴訟者為限，此觀民事訴訟法第247條第2項規定自
05 明。又民事訴訟法於89年2月9日修正時，為發揮確認之訴預
06 防及解決紛爭之功能，雖於第247條第1項後段及第2項增訂
07 法律關係基礎事實存否，亦得作為確認之訴之客體，但限制
08 須以上訴人不能提起他訴訟者，始得提起，否則應認上訴人
09 無即受確認判決之法律上利益，以避免導致濫訴，觀諸其立
10 法修正理由自明（最高法院102年度台上字第590號判決意旨
11 參照）。是以，如上訴人所追求之目的須以給付之訴實現
12 者，因縱上訴人獲得勝訴確認判決，仍無法滿足其追求之目
13 的，須另提給付訴訟以實現權利，自無多重利用訴訟程序必
14 要，應認欠缺提起確認之訴之法律上利益。

15 2.查上訴人主張被上訴人所為系爭3次降職等級處分、系爭調
16 職處分不當，違反權力濫用禁止原則、比例原則、一事不二
17 罰原則，請求確認上開處分均無效等語。然上訴人已主張系
18 爭3次降職等級處分、系爭調職處分影響其晉升職等資格，
19 則其既已於本件訴訟請求被上訴人重新核定109年至112年度
20 考績及應回復上訴人原任二級主管「產銷高師（11職等1
21 職級）」之職務，可見上訴人所提此部分確認回復原職務之
22 基礎事實存否之訴，並非不能提起他訴訟，與前揭規定已有
23 不符。至上訴人另以其確認系爭3次降職等級處分及系爭調
24 職處分無效乃其得否請求考績獎金、效率獎金、主管激勵金
25 之基礎事實，惟上訴人就此亦非不能提起請求給付上開獎金
26 等給付訴訟，揆諸前揭說明，此部分請求均欠缺確認判決之
27 法律上利益，於法難謂有據。

28 (二)上訴人請求重新核定109年至112年度考績部分：

29 1.按雇主對勞工所為之績效考核，乃雇主人事權，屬管理權之
30 核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得取代，
31 否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事管理權

之行使，除該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查外，法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地（最高法院109年度台上字第2386號、113年度台上字第626號判決意旨參照）。

2.上訴人雖主張其於109年至112年度考績評定為乙等，並非其自身表現不佳，係因被上訴人權濫用，且基於不當動機及目的，片面調降上訴人職務為產銷管理師而為違法調動等語。為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

(1)上訴人主張於107年10月15日返臺後擔任被上訴人化工三部任職產銷主管，主管邱思忠於109年11月30日約談上訴人，告知因各部門均不願派人擔任腐蝕專人乙職，故上層主管命上訴人接任此工作，然若承接該工作，將進駐麥寮廠，工作地點過遠，影響上訴人職災後遺症之就醫，且此工作非上訴人專業而拒絕，被上訴人基於報復心態將上訴人109年12月至110年3月連續4個月考績評定為79分，更發生109年度考績遭突總經理室決議更改為乙等等情。惟經被上訴人所否認，並經證人邱思忠於原審證稱：伊於107年10月到110年3月擔任上訴人斯時化工三部產銷組之主管，工作地點在臺北，上訴人跟伊負責從事公司所屬各廠的專案改善及設備、結構上的評估，當時伊的專案是麥寮廠的後續工程，後來在109年8月評估該專案費用過高，伊跟產銷組的主管回報，是否讓其他組有其他工作讓上訴人繼續做，上訴人就轉到腐蝕專人部分去研習，看能否讓上訴人考取證照，進而轉到事業部的腐蝕工作。上訴人有拿一些資料，但跟伊回報說負荷不過來，後來就跟產銷組組長回報，看沒有其他工作讓上訴人做，由其他人擔任腐蝕專人。腐蝕專人的具體工作內容是製程管路，與化工專業有相關，評估製程流體對管路的腐蝕程度，不用自己到地下管道察看，現場有監測資料可以研讀，分析評估監測資料。此工作與上訴人專業應該沒有問題，腐

01 蝕專人工作地點仍在臺北。之前就考慮到這個職位在臺北，
02 若有重要異常，才須至麥寮現場出差。當時判斷上訴人的身
03 體、專業等等狀況應該是可以勝任腐蝕專人工作，因為這是
04 資料的判讀，無須到現場量測。當時上訴人除了研讀腐蝕專
05 人相關資料外，沒有其他工作進度跟成效等語（見原審卷二
06 第33至39頁），且上訴人亦自陳其為化工高級工程師，本身
07 之專業為化工等語（見本院卷第111頁），堪認109年間因上
08 訴人原與產銷組主管邱思忠共同負責之專案費用過高，經邱
09 思忠建議有無其他組之工作可供上訴人從事，經被上訴人評
10 估上訴人之化工專業與身體狀況可勝任腐蝕專人該職，且腐
11 蝕專人工作地點仍在臺北，始安排上訴人改任腐蝕專人乙
12 職，並無上訴人所稱腐蝕專人之工作地點過遠不利就醫，工
13 作內容非其專業而無法勝任之情事。是被上訴人辯稱：因上
14 訴人於109年間無理由拒絕主管指派腐蝕專人之工作，且上
15 訴人當時並無其他工作進度或成效，故上訴人109年考績乙
16 等之考評並無權力濫用之情事等語，堪以信採。

17 (2)嗣上訴人於110年3月至111年4月間調任至化工三部營業處，
18 工作情形經斯時主管即證人江中維於原審證稱：伊於110年3
19 月至111年4月間擔任上訴人之主管，因上訴人前任單位主管
20 說因為他那邊沒有什麼工作，目前也沒有其他安排，所以問
21 伊這邊部門有沒有需要支援，所以上訴人調到伊的單位工
22 作。上訴人在這段期間，負責外銷營業工作，當客戶通知每
23 月出貨量，上訴人負責安排船期跟出貨的文件，其剛報到，
24 只能做一些簡單的工作，比如對外銷客戶的物品交運，上訴
25 人基本上工作件數每月約20件，主要負責兩家越南客戶，比
26 其他的營業助理50件上下，基本上是30家以上的客戶，上訴
27 人是不到一半的工作量。上訴人從基層做起，一開始上訴人
28 負責的工作主要是學習，伊有指派兩個營業助理協助。在協
29 助過程中，教學時間比較長，後續工作上也時常出問題，伊
30 有去瞭解，上訴人學習情況不太好，即使經過1至2次協助，
31 上訴人還是會出問題。上訴人除了剛來的1至2個月加班比較

多，後面基本上沒什麼加班，後面要加數量時，上訴人會說能力不足無法勝任，所以一直做2家外銷廠商的營業助理工作。而一般營業助理為基層人員，月薪4至5萬，專科畢業即可從事，上訴人之職稱職級為二級主管，月薪6萬元以上，但其基本上效率比基層人員還不好。伊當時想幫上訴人加工作以完成二級主管工作，但要求上訴人做其他的工作，上訴人也沒有辦法勝任，上訴人身為二級主管本應做客戶議價等工作，與客戶聯繫之工作。但上訴人無法勝任，所以指派上訴人工作內容為當客戶通知每月出貨量，上訴人負責安派船期跟出貨的文件，指派給上訴人的與客戶聯繫工作，與上訴人專業應該沒有落差，我們是使用電子郵件，語言也是中文。由於上訴人一直無法勝任，僅能作營業助理的工作，基本上沒有改善，所以在滿1年後讓上訴人回原單位，伊對上訴人的工作表現為負面評價等語（見原審卷二第44至50頁）。是依證人江中維前揭證述，堪認上訴人拒絕擔任腐蝕專人乙職後，經調任至化工三部營業處，且於此段期間主管有先指派兩名營業助理協助教學，然上訴人於一年間仍無法勝任相當於二級主管之工作，亦無法勝任基層營業助理之工作，且拒絕主管加派符合二級主管之工作等情。是被上訴人辯稱因上訴人工作態度及表現不佳，110年度考績乙等等語，尚非無據。

(3)又上訴人於111年4月1日至113年2月間至化工三部專案改善組，經斯時主管即證人黃富環於原審證稱：伊於111年4月至113年2月19日擔任上訴人之主管，上訴人調到伊的部門化三部經理室專案改善組分擔一些工作，負責一些比較日常性的工作，每月一次節能節水檢討會議，擔任會議紀錄，再來是每3個月1次之專案改善效益追蹤的資料整理，再來是IE改善，是各廠提供的資料進行彙整，其負責職務比較單純、經常性，基本上比較單純、事務性，之前都是伊個人去擔任，上訴人就是做以上基本工作，雖有完成，但工作量很少，當然我們能希望增加多一點工作，但其他有思考性或深入性的

01 工作，上訴人就不願意接受，伊想增加一般主辦級工作（低
02 於主管二級工作），上訴人明確拒絕，說這些其都不會，原
03 希望上訴人能分擔工作，但上訴人僅能做一些簡單的工作，
04 大約僅能分擔伊10%的工作，功能上稍微有幫助。有口頭上
05 跟上訴人說，大約是希望增加上訴人工作深度，但上訴人說
06 不願意。本來希望上訴人穩定的做完，進而深度強化上訴人
07 工作，上訴人基本上就如此，上訴人沒有做變成由伊自己來
08 做；當年度年化三部二級主管年度工作績效評核彙總表中上
09 訴人的分數是伊所評分，上訴人基本上在及格邊緣或不及格
10 這樣等語（見原審卷二第51至57頁）。是被上訴人辯稱因上
11 訴人111、112年工作態度及表現仍屬不佳，111、112年度考
12 績均為乙等等語，亦非無據。

13 (4)上訴人雖否認110、111、112年及113年1至3月化三部二級主
14 管年度工作績效評核彙總表之形式真正（見原審卷一第239
15 至240頁），惟經證人江中維證稱：該表上伊擔任上訴人主
16 管期間的分數是伊所填，當時評分標準，基本上看上訴人
17 工作效率外，主要評核有無辦法勝任二級主管工作，評核後
18 交給公司保管。二級主管工作內容要跟客戶銷售，後面要收
19 款、出貨、結算工作，但上訴人只能做到其中一項交運即負
20 責出貨，且需要他人協助等語（見原審卷二第48至50頁），
21 並經證人黃富環證稱：111、112、113年1至3月年度工作績
22 效評核彙總表，其上評分為伊所為等語（見原審卷二第54
23 頁）。可見上開化三部二級主管年度工作績效評核彙總表確
24 屬真正。觀諸上訴人於110年4月至111年3月考評分數為84至
25 79分之區間，於111、112年度及113年1至3月之平均分數均
26 列為化三部二級主管最後一名（見原審卷一第240至242
27 頁）。是以，依證人江中維、黃富環前開證述，並參酌上訴
28 人上開彙總表之考評分數、名次，足認上訴人於上開任職期
29 間之表現確屬不佳。

30 (5)再者，上訴人於113年2月至5月間之主管即證人管俊良於原
31 審證稱：其於113年2月至5月為化三部經理室之產銷組組

01 長，在伊派工前有跟上訴人約談其負責職務，因為上訴人本
02 身化工專長，當時伊希望上訴人做化工相關改善，然後規劃
03 相關工作，上訴人明確表示其有做過課長，這些工作沒有意
04 願去做，所以初期伊是指派上訴人簡單的事務性的工作，比
05 如石化行情資訊整理及文書工作，也指派簡單的3項工作，
06 這些工作事務性的小姐也可以做，主辦級的也可以做；伊於
07 113年2月16日對上訴人訪談，上訴人自己提報內容與伊指派
08 的工作無關，並於同年3月8日再次約談上訴人，這次沒有做
09 成書面。因為伊指派的工作，上訴人基本上做的很少，伊明
10 確告知上訴人要做哪些，但難的工作如規劃、改善，上訴人
11 明確拒絕過了，伊只好指派上訴人文書性工作，但具體而
12 言，上訴人10項內大約挑幾項去做，其他的就不願意去做，
13 另工作表現而言，在伊的部門與其他同級員工來說，上訴人
14 的表現是最差的，甚至指派上訴人的工作，一般事務性員工
15 可以做的更多，初期伊跟上訴人做了非常多次的談，以上訴
16 人所呈現的結果來看，上訴人沒有達到工作上的要求，沒有
17 改善等語（見原審卷二第60至61頁）。可知上訴人於113年2
18 月後之工作態度及表現仍舊同前，只願意從事簡易工作，未
19 依主管指示改善等情。

- 20 (6)上訴人雖主張其於每月提報之工作績效評核表均有詳述自身
21 工作內容，處理主管交辦事項始終負責盡職，未有絲毫懈
22 怠，並舉108年12月至113年6月之由其所繕打內容之工作績
23 效評核表為參（見原審卷一第158至169頁、第324至366
24 頁），惟上開內容均為員工自己先行繕打填寫等語，為兩造
25 所不爭執（見本院卷第122頁），已屬個人主觀之評量。且
26 觀諸113年2月16日訪談紀錄表（見原審卷一第222頁），管
27 俊良斯時對上訴人派工如下：「1. 每日石化行情資訊蒐集整
28 理及發布；2. 每PX/PTA行情價格整理做成圖表呈核。3. 主管
29 指派的業洽函處理。4. 其他主管交辦事項」；然上訴人所提
30 報由其所繕打之113年2月工作績效評核表（見原審卷一第36
31 2頁即第224頁），並未記載主管管俊良前揭指派之工作，是

以，上訴人於工作績效評核表自行填寫之工作績效重點是否與實際工作相符，尚非無疑。又觀諸被上訴人所提出之113年2月之工作績效評核表，其上主管評語為：「2/16指派工作未去了解及執行，尚在做以前工作，請於3/15前將先前工作交接完成，並執行後續指派工作，本月進行工作交接，並已進行約談」，並經管俊良於113年3月8日於初評主管後方簽名（見原審卷一第226頁），益認證人管俊良前揭證述上訴人未從事其指派之工作內容乙節，堪以信採。而績效考核為上訴人長官雇主之考評權限，自無從僅據上訴人自己填載之工作績效評核表內容，認定其工作績效良好。

(7)又查，上訴人於110年、111年、112年之考績乙等，業經總經理及董事長簽准，有112年度考績簽准函、110年度、111年度二級主管年終考核彙整表存卷可查（見原審卷一第410頁、第486頁、第488頁），益證上訴人之歷年考績確屬不佳，核與上開4位證人所證上訴人之工作表現吻合。上訴人空言主張主管所言係偏頗之詞，並進而謂該考評無客觀公平性可言，或其所獲考績乃公司權力濫用云云，僅為其主觀揣測，無從據以為有利於上訴人之認定。

(8)上訴人再執被上訴人考核辦法規定第5條第2項A款、第4條第2項、第4項規定，主張工作考核之分數與定期工作評核之平均分數相距不遠，如其每月定期工作評核分數不佳，將遭主管面談，惟被上訴人從未與上訴人就定期工作評核進行面談每月定期工作評核之分數、言明評核分數，違反誠信原則，而有權力濫用之情事等語。查上訴人於111、112年度年終考核表中定期工作評核之平均分數為60分、59分（見原審卷一第218頁、第234頁），上訴人主張如以平時定期工作評核平均分數以總分80分換算當年度平均分數應為64分、64分（見原審卷一第256頁），上訴人執該定期工作評核之平均分數60分、59分不等同64分，主張被上訴人刻意降低其平均分數云云。惟依被上訴人考核辦法第5條「年終考核項目及程序」、第(2)項「二級主管（含）以下之人員」、第A點「工

作考核」之規定：「工作考核成績佔年終考核成績之80分，參考從業人員平時定期工作評核之平均分數及整體表現之趨勢及個人之『年度工作目標』達成狀況予以評定，故核定之分數與定期工作評核之平均分數（換算為總分80分）不得差距超過公司（或事業部）自訂之容許標準，否則應註明原因再呈核決主管。」（見原審卷一第152頁）。依前述辦法，年終考核中工作考核成績除參酌每月定期工作評核平均分數，另須參考整體表現等其他因素，是上訴人主張以工作績效評核彙總表之平均分數直接乘以80%即為定期工作評核之平均分數，顯有誤解，而前揭證人主管均有證述對上訴人口頭溝通工作、詢問協助或約談，並非毫無面談等作為。上訴人據此主張被上訴人偽造評核書面等語，不足憑採。

(9)據上，上訴人主張被上訴人於109至112年年度給予考績乙等，係出於不當動機、權力濫用任意為之，違反比例原則及一事不二罰原則，有判斷、裁量違法等情事而無效等情，難認有據，揆諸前揭規定，本院對該等考核結果自應予尊重。故上訴人請求被上訴人重新核定上訴人之109至112年度考績，即乏所據。從而，上訴人109至112年年度均為乙等，則被上訴人依考績異常人員進一步處理之原則而為系爭3次降職等級處分及系爭調職處分，亦屬有據。

(三)上訴人請求回復原任二級主管產銷高管師職務部分：

1.按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效。勞基法第74條第1至3項固定有明文。惟按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定自明（最高法院109年度台上字第854號判決意旨參照）。

01 2.查依上訴人前開4位主管證述內容，可知上訴人前後職務內
02 容雖有不同，然其工作態度及表現大致一致，故不致流於主
03 管一時個人愛好之偏見，並可知上訴人履經工作調整，或經
04 主管管俊良協助輔導、約談仍未收成效，堪認被上訴人辯
05 稱：因上訴人自109年起迄112年間，仍舊無法勝任各期間指
06 派之工作，亦拒絕接受難度或深度提升之工作指派，主觀及
07 客觀上均有不能勝任其二級主管職等級工作之情等情，堪以
08 信採。是以，上訴人實際從事之工作內容已與二級主管不相
09 當，則被上訴人將上訴人調動職務，在其企業經營及管理有
10 其必要性及合理性，以謀求人事依各職等級派任工作之合理
11 及公平性。

12 3.又上訴人之主管雖知上訴人有職災需定期回診，然上訴人未
13 曾表示要請公傷病假等情，業據證人邱思忠、江中維、黃富
14 環大致證述於卷（見原審卷二第37、40頁、第47、50頁、第
15 54、57、58頁）。並經證人管俊良亦證稱：上訴人當時還沒
16 有公傷的請求，但上訴人有告訴伊其頭痛需要復健和看診等
17 語（見原審卷二第62頁）。是依前開證人證述，可知在109
18 年至111年間各項考績評定乙等、降職級處分前，上訴人與
19 各主管及被上訴人間尚未有何公傷病假之爭議，上訴人係至
20 113年1月25日才向被上訴人申請公傷病假，而其工作狀態不
21 佳表現在此之前均已有相關考評。上訴人係於113年2月2日
22 因公傷病假乙事向被上訴人申訴，及於同年3月28日向勞動
23 檢查處申訴被上訴人違反勞工法令等情，為兩造所不爭執
24 （見兩造不爭執事實(五)所載），況依前述4位證人所述，對
25 上訴人之工作考評，其等均未以被上訴人公傷假爭議之事由
26 評定上訴人之工作表現或作為調職之依據，此部分自非屬勞
27 基法第74條第1項之情形。且被上訴人係於113年3月13日勞
28 資爭議調解成立後，才於同年4月8日將上訴人由二級主管轉
29 為基層主管，降職為8職等1職級（見兩造不爭執事實(七)所
30 載），故上訴人援引前開規定主張被上訴人對其降調無效或
31 被上訴人有不當動機及目的，亦無理由。

01 4.又上訴人主張被上訴人於113年3月1日因上訴人考績異常，
02 將上訴人現職等級及職位、職類年資重新起算，卻再於同年
03 4月8日調降上訴人職位，為重複處分、違反比例原則、一事
04 不二罰原則等語。查113年考績異常人員檢討處理提報表
05 （見原審卷一第236頁），勾選維持原職等級，並於說明欄
06 記載：「林員目前向北市勞動局申請勞資爭議尚未調解完
07 成，擬暫先維持原職等級但年資重算，待調解結束後，再行
08 處置。」；證人管俊良亦證稱：上開手寫內容是伊填寫，伊
09 在112年12月才擔任主管，這些部門人員在部門年底會呈
10 現，針對考績好的人會提升，不好的人要懲處，針對上訴人
11 的紀錄來看，上訴人都是部門表現最差的，但當時上訴人有
12 向勞動局申請調解爭議未完成，所以我們當時暫時維持原等
13 級，沒有辦法作其他處理，也有呈報給上級主管，必須等調
14 解結束後再行處置；於調解結束後，照規定是要降級等的，
15 但在同級中上訴人已經是最低的，所以從二級調到基層主管
16 等語（見原審卷二第61至62頁）。可知被上訴人於113年3月
17 1日因上訴人提起勞資爭議調解，而暫先維持上訴人之原職
18 等級，於勞資爭議調解後之同年4月2日對上訴人說明考績及
19 依規定降級，有證人管俊良訪談上訴人之113年4月2日訪談
20 紀錄表在卷可參（見原審卷一第228頁），始於同年月8日才
21 對上訴人作出最終處分，並非重複處分，此與比例原則、一
22 事不二罰原則無違。

23 5.綜上，被上訴人基於上訴人不良之工作表現，連續4年考績
24 乙等，並以調整工作及逐年降級之方式，仍無改善，被上訴
25 人依「考績異常人員進一步處理之原則」（見原審卷一第21
26 3頁）對工作能力不足致考績異常者，予以降職等級，於113
27 年4月8日將上訴人由二級主管轉為基層主管，降職為8職等1
28 職級，堪認基於企業經營上所必須，以維護員工之管理，未
29 有不當動機及目的，並未違反勞基法第10條之1第1款規定。
30 又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對
31 勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10

01 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
02 工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工
03 資條件為不利益之變更（最高法院109年度台上字第2723號
04 判決意旨參照）。上訴人職位既經合法降調，令其不再從事
05 二級主管之相關業務，則其主管獎金因此減少，乃係支領與
06 其職位相應之薪資，仍非雇主對工資條件為不利之變更，與
07 勞基法第10條之1第2款規定無違。故上訴人主張系爭調職處
08 分違反兩造勞動契約、被上訴人考核辦法第4、5條、民法第
09 113條、勞基法第10條之1第1、2款、第74條第3項等規定，
10 主張系爭調職處分非公司營業上必要，係因上訴人向勞動檢
11 查處申請而為之，實有不當動機及目的，有權力濫用之虞，
12 而屬違反調動原則而無效，並請求回復上訴人原任二級主管
13 產銷高管師（11職等1等級）之職務，均無理由。

14 (四)上訴人依勞基法第38條、第39條、勞工請假規則第6條或類
15 推適用職保法第8條規定，請求被上訴人給付108年至112年
16 如附表所示之日特休未休工資部分：

17 1.按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及
18 日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。
19 辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。勞工
20 請假規則第10條定有明文。次按勞工因職業災害而致失能、
21 傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，該規則
22 第6條亦有明文。

23 2.經查，上訴人於108年至112年間未表示過要請公傷病假等
24 情，已如前述，並經上訴人自承其於108年至112年間，沒有
25 請過公傷假等語（見本院卷第177頁），故上訴人主張其於
26 附表所示之日，申請公傷病假遭拒始以特別休假乙節，尚難
27 信採。又上訴人於107年10月15日返台工作後，於113年1月1
28 8日始填具職業傷病門診單，有上訴人所提出之職業傷病門
29 診單為參（見原審卷一第176頁），其上醫事服務機構填寫
30 欄後方第一次使用本門診單就醫日期為113年1月27日，可見
31 上訴人於108年至112年間如附表所示之日，縱有因職業傷病

01 至醫院看診，然於該等期日其既係自行以特別休假而未到
02 班，並未申請公傷假，自不得再請求被上訴人給付特別休假
03 未休之工資，或以其先前休假之事由為有請公傷病假之需
04 要，而溯及主張其有特休未休之情事並據此請求特休未休之
05 工資。

- 06 3.至上訴人另以其於查核表記載100年5月24日請特別休假原因
07 為「請特休一天，上午至台北長庚復健科回診，下午至馬偕
08 精神科門診」，主管即將該查核表退回，命上訴人刪除請特
09 休原因後始同意核准，實屬弔詭，被上訴人企圖掩飾其知悉
10 上訴人受有職業傷病之事實等語，雖提出部門員工三（當）
11 日內加班又請假異常查核表為參（見原審卷一第380至392
12 頁）。然為被上訴人否認，辯稱此係電腦差勤自動管制系
13 統，係避免員工以日期接近之加班時數換取請假，故資料退
14 回僅係要求員工勿將加班及請假日數過於接近等語。查上開
15 查核表電腦資料頁面確已記載「部門員工三（當）日內加班
16 又請假異常查核明細表」，且表格下方記載「出表條件：
17 1、部門前一月份考勤週期有發生人員當日同時有請假與加
18 班紀錄之情形。2、部門前一月份考勤週期有發生人員三日
19 內有請假與加班紀錄之情形」，是被上訴人上開所述，堪以
20 信採。且觀諸查核表上記載上訴人於「110年5月24日8：30-
21 17：30」請假、「110年5月25日17：30-18：30」加班、「1
22 10年5月26日17：30-19：00」加班；及「110年6月21日8：3
23 0-11：30、11：30-17：30」請假、「110年6月22日17：30-
24 19：00」加班、「110年6月23日17：30-19：00」加班，堪
25 認此係因上訴人於三日內加班及請假符合出表條件而遭系統
26 認定為異常而予以查核等情。且查核表並無何對上訴人請假
27 事由予以退回或要求刪除特休原因之內容，亦無上訴人記載
28 其有上開職業傷病須請公傷病假之內容。況上訴人上訴後另
29 主張其於查核表上記載下午至馬偕精神科門診，遭主管要求
30 不要這樣寫，怕被上級知道上訴人被罷凌及管理不當等語，
31 縱然屬實，亦與原職業傷病無涉，是上訴人據此主張被上訴

01 人始終知悉上訴人於108年至112年間因職業傷病所致頭痛有
02 回診需求，卻刻意隱瞞前情等語，難認可採。

03 4.從而，上訴人主張其因職災導致持續頭痛而須定期回診，因
04 被上訴人要求上訴人僅得請特休乙節，未舉證以實其說，難
05 認可採。是上訴人依勞基法第38條、第39條、勞工請假規則
06 第6條或類推適用職保法第8條規定，請求被上訴人給付108
07 年至112年如附表所示之日特休未休之工資5萬6558元，難認
08 可採，均無理由。

09 五、綜上所述，上訴人請求確認系爭3次降職等級處分、系爭調
10 職處分均無效，及請求被上訴人應回復上訴人原任二級主管
11 產銷高管師（11職等1等級）之職務、重新核定上訴人於10
12 9、110、111、112年度之考績，暨請求被上訴人給付5萬655
13 8元本息，均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴判決，
14 及駁回其假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決不
15 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，上訴人雖聲請被上訴人提出109、110年
17 終考核表以還原上訴人當年度表現，惟此部分業經證人邱思
18 忠、江中維於原審證述明確，核無必要。至兩造其餘之攻擊
19 或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影
20 響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

21 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 5 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 黃雯惠

25 法 官 戴嘉慧

26 法 官 林佑珊

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
29 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
30 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
31 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師

資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 115 年 5 月 7 日

書記官 崔青菁

附表：

編號	日期（星期）	當日特休未休未休工資額
1	108年6月10日（一）	2755元
2	108年8月5日（一）	2775元
3	108年11月4日（一）	2755元
4	109年2月3日（一）	2775元
5	109年5月4日（一）	2775元
6	109年8月3日（一）	2775元
7	109年11月2日（一）	2775元
8	110年2月1日（一）	2858元
9	110年5月3日（一）	2858元
10	110年8月2日（一）	2858元
11	110年11月1日（一）	2858元
12	111年1月24日（一）	2797元
13	111年4月18日（一）	2797元
14	111年7月11日（一）	2797元
15	111年10月3日（一）	2797元
16	111年12月26日（一）	2797元
17	112年3月20日（一）	2944元
18	112年6月12日（一）	2944元
19	112年9月6日（一）	2944元
20	112年11月29日（一）	2944元
	合計	5萬6558元