

最高法院民事判決

112年度台上字第1278號

上訴人 盧明遠
訴訟代理人 許哲嘉律師
被上訴人 台灣汽電共生股份有限公司
法定代理人 黃順義
訴訟代理人 莊振農律師
區育銓律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年1月29日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（110年度勞上易字第24號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人之上訴，及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國89年5月起受僱於被上訴人官田廠，於93年間升任行政課課長（下稱系爭勞動契約）。嗣查悉訴外人即官田廠廠長張志偉有收取廠商回扣、浮報款項等不法行為，於106年10月30日先後向被上訴人稽核室、法務部調查局臺南市調查處（下稱臺南市調處）檢舉，張志偉嗣經檢察官提起公訴，並經刑事法院（第一審）判處有罪，被上訴人亦將之解僱。上開弊案爆發後，被上訴人進行調查，張志偉獲悉伊為檢舉人，竟利用廠長權限，在無調動正當性情況下，於107年1月1日、10月1日將伊自主管職之行政課課長，調降為非主管職之專案經理、管理師（下稱系爭調職），並將伊107、108年度考績評定為70分（下稱系爭評定），均非合法，依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款規定，應為無效，被上訴人應將伊回復為原職。又伊因系爭調職及系爭評定受有下列損害共計新臺幣（下同）81萬2720元：（一）107、108年度績效獎金、員工分紅差額26萬6020元、25萬元；（二）自107年10月1日起至109年8月3日止短

01 缺職務加給17萬6000元；(三)自104年7月起至109年6月止短缺
02 電廠津貼10萬700元；(四)伊工作能力及工作態度之評價遭到
03 貶抑，自得請求給付精神慰撫金2萬元等情。爰依系爭勞動
04 契約，民法第184條第1項後段、第18條第2項、第195條第1
05 項規定，求為命被上訴人將伊回復為行政課課長之原職；並
06 給付81萬2720元，及自起訴狀送達翌日起加付法定遲延利息
07 之判決（上訴人另請求被上訴人給予記大功獎勵，業經第一
08 審、原審先後判決勝訴、駁回被上訴人之附帶上訴，未據其
09 聲明不服而確定。其他未繫屬本院部分，不予論述）。

10 二、被上訴人則以：兩造間權利義務關係，悉依簽訂之工作契約
11 規範，上訴人之考核由各部門主管評定，因其工作態度被動
12 消極，影響組織效能，就物料、採購管理督導有疏失，遭部
13 門主管提列為績效表現落後人員，且經董事長最終核定考績
14 為70分，並無任何權利濫用或任意評定情事，依工作考核實
15 施細則、員工獎金核發辦法、工作規則、員工敘薪辦法及獎
16 懲辦法等相關規定，自不應發給上訴人考績獎金及員工分
17 紅。又上訴人工作績效落後，不適任原職，伊基於企業經營
18 考量而為系爭調職，取消其職務加給，並無故意或過失侵害
19 上訴人名譽之行為，上訴人不得請求給付職務加給及精神慰
20 撫金。另電廠津貼係廠長依員工個別表現變動核發，非屬固
21 定薪資，上訴人自107年7月起至109年5月止領取電廠津貼25
22 00元至3000元，在公告發給之區間範圍，並無短缺等語，資
23 為抗辯。

24 三、原審就上開聲明，維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回
25 其上訴，係以：

26 (一)上訴人自89年5月16日起受僱於被上訴人官田廠，於93年間
27 升任為行政課課長。其於106年10月30日附匿名函向臺南市
28 調處檢舉張志偉收取廠商回扣、浮報詐騙公司款項，其後經
29 刑事法院（臺灣高等法院臺南分院110年度金上訴字第521
30 號）以其犯證券交易法第171條第3項特別背信罪，判處有期
31 徒刑柒月，亦遭被上訴人解僱。又被上訴人於107年1月1

01 日、10月1日將上訴人自行政課課長，調降為專案經理、管
02 理師；另核定上訴人107、108年度考績為70分等情，為兩造
03 所不爭。

04 (二)依兩造簽訂之工作契約第12條約定，上訴人之考核由各部門
05 主管評定。依證人胡有瑞證述（上訴人主管）及官田廠106
06 年11月27日簽辦單，上訴人擔任行政課課長工作態度被動，
07 推諉責任，績效欠佳，發生物料及採購疏失，遭建議於107
08 年1月1日調整其職務為專案經理。又被上訴人於107年12月
09 間，以上訴人管理督導有疏失受處分，遭部門主管提列為績
10 效表現落後人員；於108年12月間，以上訴人工作效率及積
11 極度待加強、遭部門主管提列為績效表現落後人員，先後經
12 部門經理/廠長初評、副總經理複評、總經理複評績效分數
13 為78、77、75分；76、70、70分，最終由董事長評定考績為
14 70分、70分。上開屬被上訴人公司經營業務績效之實質評定
15 內容，上訴人未證明被上訴人有不當動機或目的存在，法院
16 自應尊重公司企業之內部管理，難認被上訴人對上訴人績效
17 評定有權利濫用情事。是則，上訴人主張因考績為70分致減
18 少領取107、108年度考績獎金及員工分紅26萬6020元、25萬
19 元，尚屬無據。

20 (三)上訴人於107年1月1日、10月1日職務異動為專案經理、管理
21 師，其職等及工作地點均不變，前者本薪及伙食津貼不減反
22 增（因公司全面調薪），後者僅取消原專案經理之職務加
23 給，核與員工敘薪辦法第6.4條「領有職務加給者，職務如
24 經免除，則該加給同時取消」規定相符，上訴人請求回復為
25 原職，並請求被上訴人給付職務加給差額17萬6000元，均為
26 無理由。被上訴人所為系爭評定及調職，均無不法及權利濫
27 用情事，上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金2萬元，即屬
28 無據。

29 (四)上訴人並非其所提工作契約之立約人，無從以之為請求被上
30 訴人給付電廠津貼之依據；復未證明電廠津貼為被上訴人固
31 定發放之薪資，則被上訴人自104年7月起至107年6月止給付

01 上訴人電廠津貼1800元至3000元不等，自107年7月起至109
02 年6月止給付上訴人電廠津貼3000元，與「廠長依個別表現在
03 1500元-4500元、2500元-7500元區間發放」之公告內容相
04 符，上訴人主張有短缺10萬700元情事，自無足採。

05 (五)綜上所述，上訴人依系爭勞動契約及民法第184條第1項後
06 段、第18條第2項、第195條第1項規定，請求被上訴人將伊
07 回復為原職；並給付81萬2720元本息，均為無理由，不應准
08 許等詞，為其判斷之基礎。

09 四、本院判斷：

10 (一)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於
11 企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工
12 資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1
13 款、第2款定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權
14 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上
15 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益
16 程度，綜合考量。又勞工之年度考績，係對其整年度工作表
17 現予以考核評定，應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平
18 時表現及獎懲，並就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。
19 此類考評固因具有高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不
20 得有恣意濫用及不當之情事。是勞工對考績評定有所爭執
21 時，應由雇主就考績具有正當性之有利事實負舉證之責。

22 (二)查上訴人原任主管職之行政課課長，於107年1月1日起調職
23 為非主管職之專案經理，係因官田廠廠長張志偉於106年11
24 月27日上簽呈，以上訴人執行工作被動消極，工作績效欠
25 佳，影響組織效能為由，向被上訴人建請調整職務為專案經
26 理，惟簽呈未見張志偉檢附其對上訴人為上開評斷之具體事
27 證（見原審卷(一)第205頁）。又上訴人原任行政課課長之本
28 薪5萬6939元、伙食津貼1800元、職務津貼8000元；調任專
29 案經理之本薪為5萬8505元、伙食津貼2400元、職務津貼800
30 0元，固為原審所認定（見原判決第8頁）。然依職務薪資異
31 動通知單載明被上訴人於107年全面及考核調薪（見一審調

01 字卷第25頁)。則上訴人若任原職，107年全面調薪後之本
02 薪、伙食津貼及職務津貼是否仍為上述原職金額，顯有疑
03 問。上訴人一再主張：伊於106年10月間先後向被上訴人稽
04 核室、臺南市調處檢舉張志偉有收取回扣等不法行為，其獲
05 悉後即挾怨報復調降伊職務云云(見一審調字卷第13頁)。
06 則以張志偉簽呈未檢附其對上訴人所為負面評價之具體事
07 證，及上訴人原職及降職間之薪資若有差異，暨上訴人檢舉
08 後旋遭降職之情況，能否認被上訴人調降上訴人擔任非主管
09 職具有企業經營之必要性及合理性？自應查明。再觀上訴人
10 之107、108年度之員工績效考核表，最終均由董事長核定考
11 績為70分，上訴人為績效考核落後人員；廠長(高佰文)於
12 108年度初評意見為「太多負面情緒，恐影響廠內士氣，工
13 作精神差」(見一審調字卷第209、213、215、218-219、22
14 1頁)；暨依被上訴人陳述：工作考核是直接主管考評，毋
15 庸寫特別事由等各情(見一審訴字卷第40、47頁)。究竟被
16 上訴人董事長最終核定上訴人107、108年度之考績為70分之
17 理由，及上訴人於107年10月1日後擔任非主管職之管理師，
18 影響廠內士氣之具體事證為何？對照上訴人於108年間榮膺
19 為108年度官田工業區之勞工楷模，上訴人主張係經直屬課
20 長填寫推薦為模範勞工，並提出勞工楷模獎狀為憑(見一審
21 調字卷第31頁，原審卷(一)第27、37-39頁)。倘若非虛，上
22 訴人是否工作表現良好而經長官舉薦為勞工楷模，與被上訴
23 人所為系爭調職及評定有無不當，攸關頗切。乃原審均未詳
24 查細究，逕以上訴人之職等及工作地點不變，及考績評定屬
25 被上訴人經營業務之管理運作，遽謂系爭調職及評定均為合
26 法，自嫌速斷。而被上訴人所為系爭調職及評定是否正當，
27 既有未明，牽動影響之考績獎金、員工分紅、職務加給、精
28 神慰撫金，及由廠長核定發給之電廠津貼有無因上訴人職務
29 而短發，亦待事實審法院調查審認，爰均併予廢棄發回。上
30 訴論旨，指摘原判決關此不利部分違背法令，求予廢棄，非
31 無理由。

01 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477第1項、
02 第478條第2項，判決如主文。

03 中 華 民 國 112 年 7 月 20 日

04 最高法院勞動法庭

05 審判長法官 袁 靜 文

06 法官 陳 靜 芬

07 法官 石 有 為

08 法官 許 秀 芬

09 法官 林 金 吾

10 本件正本證明與原本無異

11 書 記 官 林 沛 侯

12 中 華 民 國 112 年 8 月 7 日