

01

最高法院民事判決

108年度台上字第890號

02

03

上訴人 許正雄

04

訴訟代理人 楊承彬律師

05

被上訴人 高雄銀行股份有限公司

06

法定代理人 朱潤逢

07

訴訟代理人 蔡鴻杰律師

08

董志鴻律師

09

上列當事人間請求回復職務等事件，上訴人對於中華民國106年5月9日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（105年度勞上易字第41號），提起上訴，本院判決如下：

10

11

12

主 文

13

上訴駁回。

14

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

15

理 由

16

本件上訴人上訴第三審後，被上訴人之法定代理人依序變更為張雲鵬、朱潤逢，各據其等聲明承受訴訟，合無不合，先予敘明。其次，上訴人主張：伊自民國71年11月2日起受僱於被上訴人，85年4月15日經擢升任主管職務，詎被上訴人竟於104年3月2日將伊自總行營業部國宅科科長降調為草衙分行專員，薪資由每月新臺幣（下同）11萬0,773元減為10萬1,773元，違反調動五原則，被上訴人工作規則（下稱工作規則）第4條、第20條規定，及被上訴人暨高雄市高雄銀行股份有限公司企業工會團體協約（下稱系爭團體協約）第4條、第20條、第28條規定，為權利濫用，該調動無效，伊亦得依被上訴人從業人員輪調實施要點（下稱輪調要點）第8條規定，請求被上訴人回復伊主管職務，按月給付主管加給9,000元至回復伊主管職務之日為止。又被上訴人國宅科全體科員103年度考績均評定為甲等，伊為科長竟被評定為乙等，違反比例原則，亦屬無效，伊得請求被上訴人回復考績為甲等，並補足103、104年度考績慰勞金差額1萬6,616元、1萬8,730元。另伊自102年8月22日起擔任國宅科科長，被上訴人從業人員延長工作時間薪資支給要點（下稱支薪要點）第9條第3項規定，領

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

01 有主管加給，不再給付加班費，違反勞動基準法（下稱勞基法）
02 強制規定，為無效，伊得請求擔任主管職務期間之加班費17萬2,
03 841元，及自104年3月17日起至105年4月29日之加班費11萬1,642
04 元等情，依僱傭之法律關係，求為命被上訴人(一)回復伊主管職務
05 ，及自104年4月1日起至回復原職日止，按月給付伊9,000元，暨
06 自按月應給付日之翌日起加付法定遲延利息；(二)將伊103年考績
07 考評為甲等，及給付慰勞金差額1萬6,616元、加班費17萬2,841
08 元，並自起訴狀繕本送達翌日起各加付法定遲延利息；暨給付伊
09 慰勞金差額1萬8,730元、加班費11萬1,642元，且自陳述狀之3繕
10 本送達翌日起各加付法定遲延利息。嗣於原審，以伊任職國宅科
11 科長一律可領取0.5%比例之季獎金，調至草衙分行等營業單位則
12 視績效定季獎金。伊調至草衙分行，自104年第1季至105年第1季
13 平均季獎金為4萬5,742元，但105年第2季季獎金僅3萬6,925元，
14 平均每季減少8,817元，算至伊112年9月屆齡退休，共30季，得
15 請求季獎金差額26萬4,510元。又依支薪要點第6點規定，伊103
16 年度考核如甲等，得領全部無晉級慰勞金3萬3,231元，因遭考核
17 為乙等，僅得領取半數，致未能領取差額1萬6,615元。另如104
18 、105年度均考核為甲等，105年度應給與慰勞金3萬1,570元，扣
19 除已領之1萬4,502元，每年應補給慰勞金差額1萬7,068元等情，
20 為追加及減縮，請求被上訴人給付伊季獎金差額26萬4,510元，
21 及自上訴補正狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息；暨104年度
22 、105年度慰勞金額差額各1萬7,068元；並擴張聲明，求為命被
23 上訴人給付伊加班費2萬6,234元，及自「陳述狀之3」繕本送達
24 翌日起各加付法定遲延利息之判決。

25 被上訴人則以：工作規則為僱傭契約之一部，除違反法律強制規
26 定或團體協約外，不論勞工是否知悉內容或同意，有拘束勞工與
27 雇主之效力。伊依工作規則第20條第1項及輪調要點第7條規定，
28 調動上訴人為雇主管理權之行使，非法院得以介入審查。系爭調
29 動人數多達80餘人，係依各單位業務需要及人員表現調動，非針
30 對上訴人，無違僱傭契約。上訴人調動前、後之職等均為11等15
31 級，本薪10萬1,773元，服務地點皆在高雄市內，新、舊二職之

01 交通時間為14分、12分，並非遠調，對其並無不利，且其擔任分
02 行專員亦無不能勝任之情形。上訴人因職務調動而未擔任主管職
03 務，伊未給付主管加給，本屬當然，未違反調動五原則、工作規
04 則、系爭團體協約等規定，亦無民法第148條所定權利濫用之情
05 形。伊係依103年度服務成績考核及當年每季平時考核，綜合考列
06 上訴人為乙等，非上訴人所指為合理化違法調職而故意考列乙等
07 等，上訴人請求考核為甲等及給付慰勞金差額，均屬無據。伊經勞
08 資協商所訂定之支薪要點，經高雄市政府同意備查後公告實施。
09 該要點第9點第3項規定已領主管加給者，不得支給延長工作時間
10 薪資，行之多年，且上訴人自擔任主管以來未曾異議，其調職後
11 再請求給付加班費，與該要點規定不符，且違誠信原則。況員工
12 加班需先填寫加班申請表申請，上訴人既未填寫申請加班，不得
13 請求加班費等語，資為抗辯。

14 原審綜合全辯論意旨及調查證據之結果，以：兩造間為勞動契約
15 關係，上訴人於102年8月15日派任被上訴人總行營業部國宅科科
16 長，（月）薪資11萬0,773元（含主管加給9,000元），104年3月
17 2日調任為草衙分行專員，（月）薪資10萬1,773元；調動前、後
18 職等均為11等15級，（月）本薪10萬1,773元，103年度考績經評
19 定為乙等，如103、104年度考績評定為甲等，其慰勞金差額為1
20 萬6,616元、1萬0,768元等事實，為兩造所不爭。輪調要點之規
21 定，乃基於促進從業人員技術成長，歷練，人力養成及配置，並
22 內部控制及業務發展、變更需要等考量，而賦予被上訴人調動上
23 訴人職務之權限，為經營管理所必需，兩造不爭執上訴人應適用
24 該要點之規定。被上訴人為金融業，依其分支機構等組織，規模
25 非小，從業人員眾多，為促進業務發展及營運管理需求，訂有工
26 作規則。該工作規則第20條之規定內容，類於內政部函示調動五
27 原則下調動員工之權利，堪認無違勞基法及系爭團體協約規定，
28 自得於業務需求下對上訴人為職務調動。輪調要點第8條之規定
29 係指原任主管職務者經懲處、調任為非主管職務時，不適用輪
30 調要點第7條關於因業務需要於其「任期屆滿前隨時施以輪調」
31 之意，非謂主管職務不得調動。上訴人主張其原任主管職務，依

01 輪調要點第8條規定，未經懲處，不得被調動為非主管職務，並
02 據以請求被上訴人回復主管職務，不自屬誤會。上訴人新、舊職職
03 等相同，上班距離相當，通勤時間無重大改變，薪資減少之9,000
04 0元係屬主管加給。被上訴人將上訴人調動為草衙分行專員，新
05 職內容及工作範圍，由草衙分行權責人員依該行業務需求具體指
06 派，縱指派不當，上訴人可依相關程序救濟，究與系爭調動是否
07 違反調動五原則，核屬二事。況有無不當調動，應就具體個案綜
08 合論斷，上訴人引被上訴人調動訴外人李宗坤、周保華經勞動部
09 裁決為不當調動，指稱系爭調動對其亦為不當調動，非可遽採。
10 被上訴人既應營業需求而為系爭調動，且上訴人未能舉證證明該
11 調動係以損害上訴人為主要目的，即與民法第148條所定權利濫
12 用之要件有間，尤不能單以上訴人所任主管職務任期較其他同樣
13 擔任主管職務之任期為短，或被調動次數相對於他人頻繁，即認
14 系爭調動違反上開輪調要點而無效。是以上訴人請求被上訴人回
15 復其主管職務，即非有據。上訴人既已調任為非主管職務，未提
16 供主管勞務，被上訴人不再給予每月主管加給9,000元，核無不
17 合。被上訴人之季獎金發放標準與比例，總行（非營業單位）採
18 固定比例，與營業單位（分行等）係依績效定其比例不同。上訴
19 人因調動致其所領季獎金減少，乃被上訴人季獎金分派結構規畫
20 所致，被上訴人既有權為系爭調動，且經認定該調動無不法，即
21 無補予上訴人季獎金差額本息之義務。況上訴人請求季獎金差額
22 本息至屆齡退休之112年為止，亦非有據。人事考評為雇主管理
23 權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工
24 所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行
25 行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人人事管理權之具體行
26 使，究非法院得為之。上訴人請求命被上訴人將其103年度考核
27 為甲等，並假設其104、105年度考績為甲等，而給予慰勞金之差
28 額本息，均不能准許。按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時
29 間之工資應不加給之；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必
30 要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
31 後，得將工作時間延長之，勞基法第24條、第32條第1項分別定

01 有明文。又「本行從業人員當日工作，均應於當日辦理完成，有
02 業務需要經單位主管核准者，得延長工作時間；從業人員申請延
03 長工作時間，應於事前填寫『延長工作時間申請單』由直屬主管
04 嚴格審核後層轉單位主管核准後逕送總務人員彙辦；從業人員應
05 於次月5個營業日前依『延長工作時間申請單』填報當月份『延
06 長工作時間時數彙報表』，並經各級人員確實審核簽章後，由總
07 務人員填造支付表，於15日前核發延長工作時間薪資」，支薪要
08 點第2條、第7條、第8條規定甚明。即雇主如為管理需要而有延
09 長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上開
10 加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於
11 法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加
12 班規定不合，自不得向雇主請求給付加班費。上訴人曾擔任主管
13 職務，對支薪要點加班費之規定亦難諉為不知，惟卻未曾向被上
14 訴人權責單位提出加班申請並經核准，其請求被上訴人給付加班
15 費本息，亦屬不能准許等詞，為其心證之所由得，並說明上訴人
16 其餘攻擊方法及舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之理由
17 ，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及追加（
18 擴張）之訴。

19 按取捨證據、認定事實及解釋契約屬於事實審法院之職權，若其
20 取證、認事及解釋並不違背法令或有悖於經驗法則、論理法則與
21 證據法則，即不許任意指摘其為不當，援為上訴第三審之理由。
22 原審本於認事、採證及解釋契約之職權行使，綜合相關事證，合
23 法認定被上訴人對上訴人所為系爭調動，並無違反勞基法、工作
24 規則、系爭團體協約及民法第148條規定而無效之情形，亦未積
25 欠上訴人加班費、慰勞金、季獎金各本息等情，因以上述理由，
26 為上訴人不利之判決，經核於法洵無違誤。上訴論旨，猶就原審
27 採證、認事及解釋契約之職權行使暨其他與判決基礎無涉之理由
28 ，指摘原判決及追加（擴張）部分之判決不當，聲明廢棄，非有
29 理由。

30 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條
31 第1項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 108 年 10 月 16 日

02 最高法院民事第七庭

03 審判長法官 王 仁 貴

04 法官 滕 允 潔

05 法官 林 金 吾

06 法官 李 瑜 娟

07 法官 李 寶 堂

08 本件正本證明與原本無異

09 書 記 官

10 中 華 民 國 108 年 10 月 22 日