臺灣臺北地方法院民事判決

106年度勞訴字第108號

原　　告　廖振鴻
訴訟代理人　徐婉蘭律師（法扶律師）
被　　告　台北大眾捷運股份有限公司
法定代理人　李文宗
訴訟代理人　謝正誠
　　陳偉玲
　　曾騰璋
　　黃白玲
　　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國108年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認被告於民國105年1月30日作成將原告從技術員降職為服務員，核敘薪級從評價職位7等1級550薪點調降為評價職位6等3級520薪點之考核內容無效。

被告應給付原告新台幣347,962元，及自民國107年7月26日起至清償日止，按周年利率5%計算之遲延利息。

被告應提撥新台幣8,358元至原告勞工退休金個人專戶。

被告應自民國107年8月1日起至民國108年1月23日止，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以新台幣120,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣347,962元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之

基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「㈠被告應給付原告新台幣（下同）187,547元，及自本狀送達翌日起至清償日止，按周年利率5%計算之遲延利息。㈡被告應提撥1,890元至原告勞工退休準備專戶。㈢被告應自民國106年1月1日起，按被告職位技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥勞工退休準備金。㈣被告於105年1月30日作成將原告從技術員降職為服務員，核敘薪級從評價職位7等1級550薪點調降為評價職位6等3級520薪點之考核通知，應予撤銷。」（105年度北司勞調字第149號卷第3頁，下稱北調卷），復於106年5月17日以民事準備一狀變更為「㈠被告於105年1月30日作成將原告從技術員降職為服務員，核敘薪級從評價職位7等1級550薪點調降為評價職位6等3級520薪點之考核內容無效。㈡被告應給付原告226,998元，及自本狀送達翌日起至清償日止，按周年利率5%計算之遲延利息。㈢被告應提撥3,060元至原告勞工退休準備專戶。㈣被告應自民國106年5月1日起，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至原告勞工退休準備金專戶。」（卷1第86頁），復又於107年3月6日以民事綜合辯論意旨狀變更第二、三、四為「㈡被告應給付原告313,880元，及自本狀送達翌日起至清償日止，按周年利率5%計算之遲延利息。㈢被告應提撥6,210元至原告勞工退休準備專戶。㈣被告應自民國107年3月1日起，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至原告勞工退休準備金專戶。」（卷2第142頁），再於107年7月24日以民事辯論意旨㈢狀變更第二、三、四項聲明為「㈡被告應給付原告347,962元，及自107年7月26日起至清償日止，按周年利率5%計算之遲延利息。㈢被告應提撥8,358元至原告勞工退休金個人專戶。㈣被告應自民國107年8月1日起，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至

原告勞工退休金個人專戶。」（卷3第13頁、第72頁），核其聲明之請求金額、利息起算日雖有變更，惟請求之基礎事實並未改變，且請求金額、利息起算日之變更，係屬擴張減縮應受判決事項之聲明之情形，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

二、次按當事人法定代理人消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條定有明文。查被告於起訴時之法定代理人原為董瑞斌，嗣於108年1月31日變更為李文宗，並經經濟部商業司於108年2月22日以經授商字第10801015400號函准許變更，此有經濟部函、被告台北大眾捷運股份有限公司（下稱北捷公司）變更登記表在卷可稽（卷3第125、127頁），並由其具狀聲明承受訴訟，於法尚無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自101年6月4日起受雇於被告，擔任七等1級之技術員，兩造間為不定期勞動契約。原告至105年2月份月薪為36,941元，含本薪13,640元、職務加給18,347元、專業加給4,587元（105年2月份薪資明細）及危險加給367元（危險加給並非在當月份薪資給付，而係遲延二個月後發給，即105年4月份薪資明細），且每月一日領當月份全薪（即105年1月1日領105年1月份薪資）；而原告因102年4月間，在102年5月班表非值班時段提出彈性班（即8時至9時上班、17時至18時下班，班別代碼：A0）申請，排班時即告知單位主管即訴外人王瑞慶，該班表並經王瑞慶同意後送出，復經部門主管即訴外人禹道文蓋章再送人力處後完成程序。詎料部門行政即訴外人李家裕由他人輾轉得知原告排定彈性班後，自行更改成固定班（即8時30分上班、I7時30分下班，班別代碼：B0）並未通知原告。原告後來上公司網站查詢班表時，發現班表遭人更動，詢問李家裕以輪班人員不得安排彈性班回答，原

告去電詢問人力處績效課專員即案外人陳宗毅，陳宗毅則回答主管同意即可，原告將陳宗毅之答覆告知李家裕多次，但李家裕均不予理會，原告乃去函績效課課長告知權益受損。事件經人力處處長轉至系統處處長即案外人鄭德發，鄭德發命管理課課長即案外人陳榮祿與助理工程師即案外人王景正與相關人士開會，因王景正查無相關排班規定，鄭德發遂認定排班主管盲目蓋章而對原告及單位主管王瑞慶給予懲處。102年8月1日原告於薪資通知單得知被記一支缺點並扣薪資164元；同年9月6日原告於員工個人電子信箱收到102年6月核定之個人獎懲通知，內文記載獎懲事由：「未依指示詢問並回報排班規定，即逕予修改個人102年5月之預排班表，以致造成排班誤失懲戒案」，原告認為該內容實與事實不符，被告以此扣減原告薪資164元並無理由；以及於102年9月17日，案外人陳宗毅撰寫防呆機制，指使案外人王景正和陳榮祿，在被告OA公布欄系統刊登系爭公告，並以可點選附件之方式，公開人力處簽呈，其上提及原告姓名，並載有「廖振鴻及排班審核主管因不諳公司輪班人員不適用公司彈性上下班之規定，以致廖員102年5月預排班表，計有5日排定彈性上下班之班別（A0班），俟發現前述誤失後，雖已及時修正為B0班，惟引發廖員不滿並投訴」等不實內容，侵害原告名譽，原告遂依侵權行為等規定，對被告及案外人鄭德發、王景正、陳榮祿、陳宗毅提起返還薪資及損害賠償之訴訟，一、二審均遭敗訴。

㈡豈料，原告在105年1月間莫名遭被告考列七等，並降職（由技術員降為服務員）及減薪三級（由評價職位7等1級550薪點，降為評價職位6等3級520薪點），有原證7考核通知書及原證8人員異動通知可證。造成原告月薪從105年1月1日起銳減為30,682元，含本薪降為12,900元、職務加給降為14,002元、專業加給降為3,500元（原證9-105年3月份薪資明細）及危險加給降為280元（原證10-105年5月份薪資明細），另原告1月份薪水也在105年4月份遭被告追扣「105/1/1~105/2

/1之本薪差額」，故原告105年2月至12月少領薪資共計69,421元。

㈢原告在104年間並未遭受任何懲處，且全年事假4天7小時，病假9天4小時，出勤狀況正常，卻莫名遭被告以考核為名予以非法降職減薪，被告顯在報復原告因不服102年間遭被告記一支缺點並扣薪資164元而對被告提起訴訟之行為。然原告之訴訟權本即屬憲法第16條所保障之基本權，且勞工認為雇主有違反法令而向主管機關提出行政申訴者，依勞動基準法第74條第2項之規定，雇主尚且不得對勞工予以解僱、調職或其他不利之處分；依舉輕明重法理，勞工受雇主懲戒致認勞動條件等權利受損而不服提起訴訟者，雇主當然更不得對勞工予以解僱、調職或其他不利之處分。尤其薪資之領取為勞工維持生計不可或缺之基本條件，勞工不服薪資遭扣減而對雇主提起訴訟，自不得作為雇主降職減薪之理由，否則必將導致勞工不敢行使憲法保障之訴訟權，進而嚴重侵害勞工生存權。

㈣被告以考核為名對原告非法降職減薪，除使原告遭受經濟上之不利益，亦致原告名譽受損，故原告除依勞動契約及相關勞動法令請求被告給付薪資差額195,049元（105年1月至107年2月）、104年度考核獎金及績效獎金118,126元、105年、106年各項獎金差額34,787元，以及補提撥勞工退休準備金外，並依照民法第184條及195條第1項後段請求撤銷被告104年度之考核，以回復原告之名譽。

㈤並聲明：

⑴被告於105年1月30日作成將原告從技術員降職為服務員，核敘薪級從評價職位7等1級550薪點調降為評價職位6等3級520薪點之考核內容無效。

⑵被告應給付原告347,962元，及自本狀送達翌日起至清償日止，按周年利率5%計算之遲延利息。

⑶被告應提撥8,358元至原告勞工退休個人專戶。

⑷被告應自民國107年8月1日起，按技術員核敘薪級評價職位7

等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至原告勞工退休金個人專戶。

㈤第2項聲明原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自101年6月4日起受僱於被告公司擔任技術員、工作型態採24小時3班輪班制，主要工作內容為廠商之管理，亦即對空調監控系統、水電照明等各服務廠商為監工及管理，但毋庸親自履行檢修工作。然原告自任職以來不思如何提升工作表現，反而對被告公司同仁、長官們一再誣控濫告，提告訴訟範圍包含違反個人資料保護法、強制罪、恐嚇罪、誹謗罪、加重誹謗罪、妨害名譽、侵權行為損害賠償等各項民刑事訴訟，對象上至被告公司處長、下至一般行政職人員，無一倖免，雖均經以證據不足為由而為刑事不起訴處分或民事敗訴判決，然原告在毫無證據下仍持續不斷對被告同仁們續提刑事再議及民事上訴直至迄今。

㈡原告身為技術員，依被告公司「基層從業人員加給評核要點」規定每半年必須參加術科考試以及筆試，就被告公司104年4月9日、13日舉辦之技術員術科考試（技術員選擇其中一場參加即可）及104年4月16日筆試，被告公司於事前均有於公布欄系統內發布通告，且原告在此之前亦曾參加過被告每半年舉辦之術科考試及筆試，對於被告技術員必須參加上述考試乙事知之甚詳，然原告卻未遵守被告公司規定及要求，竟未參加上述術科考試及筆試，此舉不但係違反被告公司規定及破壞團體紀律，更令被告無從適時檢測與合理反映原告之技能水準及對相關作業流程與法規之熟捻程度。

㈢原告有多次未事先請假且未先告知單位主管即自行離開上班地點之情形。例如：104年4月23日原告至蘆洲機廠值正常班，於早上8點30分上班後、早上10點32分即刷卡下班，未先依公司規定請假及告知單位主管知悉，僅告知休假代理人，在請假程序未完成前即逕行離開上班場所，直至104年4月24日始提出病假申請；另在104年5月13日亦發生相同情形，當

日下午提出請假申請後、未經單位主管核准前即離開工作場所，已違反被告公司工作規則第36條，請假應事先申請經核准後方可離開工作岡位，以及勞動契約第5條：「乙方（即原告）請假應事先辦理請假手續，經甲方（即被告）核准後，方得離去或免到勤。」等規定，並經被告考核紀錄委員會考列為七等，並依同要點第7條第7款規定調降職務為「服務員」，調整後主要工作內容為巡檢機器設備，不但毋庸再為三班輪班、亦不用再參加考核考試、且工作內容較諸以往輕鬆，絕對係原告體能及技術所能勝任，又因原告經考列為七等，依被告公司「獎金發給要點」第7條規定，年度考核列六等以下者不予發給績效獎金及「從業人員考核要點」（以下簡稱考核要點）第7條第7款規定不予發給考核獎金。

㈣而原告是否調降或維持原薪級，應視被告公司對原告104年度重新考核結果而定，必須其當年年終考核為五等以上（即70分以上未滿75分），方有可能維持7等1級550薪點。至於105、106年度部分，因原告並非擔任技術員一職，而係調職為服務員，故被告公司無從以原告擔任技術員一職對其考核；況被告公司於105、106年度均已另再另作成年終考核，原告對被告105、106年度年終考核亦未表示考核不當，且被告105、106年度年終考核係基於原告擔任服務員職務所作成之考評結果。因此，被告公司認為縱認原告主張104年度年終考核不當及調職為無理由（被告嚴正否認），亦僅有105年1月1日起至105年12月31日止，此段期間得以請求薪資及勞工退休金差額（因105年度起已因原告擔任服務員職務為年終考評，並自000年0月0日生效）。是以，原告訴之聲明第四項請求被告應自107年8月1日起，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資並提撥薪資百分之六至原告勞工退休金準備專戶，顯無理由；且被告須給付原告金額僅68,445元（即被告附表一105年1月至105年12月「被告主張薪資差額（含追扣）」欄位相加之金額）、應提繳勞工退休金金額亦僅為1,890元（即被告附表一105年1月至105年12月

「雇主少提繳新制退休金」欄位相加之金額）。

㈤且被告公司為公用服務事業，為確保技術員對於相關作業流程及法規之瞭解，並保障台北捷運大眾使用安全，確有使從業人員定期為技術考試及筆試之需，且依被告公司「基層從業人員加給評核要點」業已明文業務員每半年應參加術科考試及筆試、依兩造勞動契約第20條：「甲、乙雙方之權利義務依本契約規定辦理，本契約未規定事項，悉依甲方訂定之規範及勞動基準法等相關法令辦理。」，原告應遵照被告公司訂定之規範辦理。而原告身為技術員，依被告公司「基層從業人員加給評核要點」第6點規定，每半年必須參加術科考試及筆試；而就評核目的及評核項目，依本要點第1點規定：「…並提升評核效能、特訂定本要點。」、第5點規定評核項目為核心技術業務之熟捻、業務負荷度、工作表現、工作品質達成度、工作目標要求達成度等；此外，參被告「104年下半年技術員職務加給評核作業水電廠初評作業方式」，就評分項目亦涉有保養週期、檢修標準、履約管理、緊急搶修程序、標準作業程序、臨時任務指派、溝通協調力等各項；因此，被告公司每滿半年舉辦術科及筆試測驗之目的，除作為加給依據外，更係為適時評核員工工作表現與工作能力，以確保技術員對於相關作業流程及規範之瞭解。惟原告竟遽未參加被告公司在104年4月間舉辦之術科、筆試考試，甚至大言不慚稱只要沒有要領加給就可不參與評核，實令被告深感訝異！足見原告確實係不聽指揮而違反被告公司之紀律且嚴重者更恐影響捷運公眾使用安全，顯符合「從業人員考核要點」第12條第3款「不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有具體事證者」之規定甚明。

㈥被告考核作成前，在105年1月7日即先經被告考核委員會審查，此參考核委員會會記錄第五頁記載意旨：經檢視原告具體事證已符合考核要點第12點第5款得予考列為七等，惟尚涉有嚴重違反工作紀律等具體事蹟，請電機處增列其他條款，並請總經理複核，亦即考核委員會已審認得將原告考列為

七等，並認為原告尚有其他違反工作紀律具體事蹟，並請被告電機處增列其他適用條款後（只有增列適用「條款」，考列的「事由」從來沒有變動），交由總經理複核。被告電機處遂遵照考核委員會指示，於增列考核適用條款後報請總經理複核。由上足見被告考核之作成程序上完全合法，且無原告指稱虛增懲戒事由之情事，因此，被告公司將原告從技術員調職為服務員，除符合被告公司「從業人員考核要點」第7條第7款規定外，亦符合勞基法第10條之1調動五原則之規定，且參酌最高法院98年台上字第600號判決意旨，考核結果本即應以最終總經理核定內容為準，足認為被告公司懲戒權之合法行使、調動係屬合法，從而原告請求被告公司給付薪資及提繳新制勞工退休金差額，均屬無由。

㈦再由證人葉進財之證詞可知，原告主管即賴宗裕股長當時向證人葉進財報告時，就已經說明考核之具體事由為原告多次未依規定請假、未依規定參加術科及筆試，不但公然違反被告公司紀律，更致使被告無法適時審查原告技術能力，以維護公眾運輸安全。而證人葉進財認為，原告除了有上述違背被告公司規定之情節外，尚有誣控濫告乙節，因此於被證29第一頁下方之修正具體理由欄位加註原告誣控濫告之情節，並將原初評分數「66分，6等」，於複評欄位勾選不同意及「修正為：59分，7等」。據上論述，被告公司電機處將原告考列為七等之理由確實為誣控濫告、未依規定參加考試以評核技術能力、未依規定請假三項，原告一再辯稱被告公司虛增懲戒事由，顯屬至辯之詞，實不足採信。

㈧按雇主按績效發給之績效獎金、考核獎金、部門獎金，核其性質應屬恩惠性給予，均非屬工資，且雇主針對績效獎金制度，裁量設定給與評核之標準，並對勞工平日表現為評核，除有顯著證據證明雇主之評斷係出於恣意外，應尊重雇主之判斷餘地，並認為依考核結果發給之績效獎金等，核其性質亦屬恩惠性質給付；再就考核獎金部分。依被告「從業人員考核要點」第7點規定：考列三等給予30日薪給總額、四等

給予20日薪給總額、五等給予10日薪給總額之考核獎金，考列六等與七等則不發給考核獎金。基於被告對全體從業人員之考核，皆有一致性之績效評比指標與核定程序，亦即，原告自行認定其非七等，但也不代表可由七等跳到三等而欲請求相當於30日薪給總額之考核獎金，原告以自我評比考列三等為基準而請求30日薪給總額之考核獎金，顯有不當且無據，因此原告請求被告公司績效獎金、考核獎金、年終獎金、部門獎金等，均屬無據，被告公司認為原告請求金額應均為0元。

㈨又原告之固定薪資係「本薪、職務加給、專業加給」三個部分，至於危險加給則係需從事被證17附件之所示危險工作項目表之危險工作始有給付。因此，原告調整職務前之應領薪資為36,574元（即13,640＋18,347＋4,587元）、調整職務後應領薪資為30,402元（即12,900＋14,002＋3,500元），每月薪資差額應均為6,172元。是以就原告附表4之105年5月至107年2月期間，薪資差額應均為6,172元；另就原告附表4新制勞工退休金提繳金額計算部分，被告公司沒有意見（但被告主張並無給付義務）。

㈩並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利益判決，被告願供現金為擔保，請准免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出被告公司公示資料查詢、勞動契約、原告薪資明細、台灣士林地方法院104年度勞訴字第45號判決、台灣高等法院105年度勞上字第14號判決、原告104年度年終考核通知書、從業人員異動通知書、被告104年績效獎金公告、被告獎金發給要點、原告104年度年終考核表、原告105年考核通知、原告105年年終獎金、績效獎金、考核獎金、104年7月份預定輪班表、原告刑事告訴狀、原告101年至104年受訓紀錄與技能合格證書、被告「從業人員優缺點記點標準表」、「員工訓練作業要點」、「技能合格證作業要點」、「電機處員工業務職掌」、被告組織圖

、被告105年第1季平時考核作業、原告申訴單及被告申訴處理回覆單、錄音譯文、共通性業務決行權責專章、原告106年5月至107年2月薪資明細、被告公告105年度績效獎金審定發放事宜、原告領取105年度績效獎金之薪資通知書、被告106年度獎金發放事宜、原告領取106年度年終獎金、績效獎金、考核獎金通知單、原告106年考核通知、原告105年1月薪資通知單、被告之職務工作說明書、原告車站巡視門禁記錄、原告106年度平時考核表、被告派遣原告巡檢之公告、被告公司人員薪點折算薪額基準表、被告危險加給工作印領清單、被告107年4月27日公告、原告107年3至7月薪資明細等文件為證（北調卷第7-30頁、本院卷1第93-128頁、第160頁，卷2第10頁、第73-75頁、第91-97頁、第162-173頁、第220-227頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出台灣士林地方法院檢察署102年度偵字第11590號不起訴處分書、台灣高等法院102年度上聲議字第9494號再議駁回處分書、台灣士林地方法院檢察署103年度偵字第5532號、7663號不起訴處分書、台灣高等法院103年度上聲議字第6778號再議駁回處分書、台灣士林地方法院104年度勞訴字第45號民事判決、台灣高等法院105年勞上字第14號民事判決、被告公司基層從業人員加給評核要點、被告公司舉辦術科考試公告、原告請假紀錄、被告公司請假規則、被告公司從業人員考核要點、原告104年度年終考核通知書、原告104年度考列6~7等人員補充說明表、被告公司獎金發給要點、從業人員加給增給標準暨附件之危險工作項目表、被告工作規則、被告公司與廠商勞務契約、電機處訪談紀錄表、被告104年下半年技術員職務加給評核作業水電廠初評作業方式、被告職務列等表、原告104年度考核表、被告公司105年1月7日考核委員會議紀錄、104年度年終考核簽呈、原告105年3月薪資單、考核委員會出席委員簽到表、被告考核委員會說明資料、被告公司電機處業務職掌、被告公司技能合格證作業要點、後勤維修報告單、被告公司薪點表、被告從業人員異

動通知書暨原告簽收證明（北調卷字第23-81頁，本院卷1第138-156頁、第168-169頁、第212-221頁，卷2第56頁、第101-114頁、第140-141頁、第214-215頁、第232-233頁，卷3第81頁、第139頁）等文件為證，是本件所應審究者為：被告於105年1月30日以原告符合從業人員考核要點第12、5誣控濫告及第12、3不聽指揮，破壞紀律為由，將原告104年度年終考核由技術員調降職位為服務員，以及自評價職位7等1級550薪點降薪至評價職位6等3級520薪點之決定，是否合法？原告主張並無被告指述之行為，被告非法降職減薪並主張上揭考核無效，有無理由？原告請求被告給付薪資差額195,049元（105年1月至107年7月）、104年度考核獎金及績效獎金118,126元，105年、106年各項獎金差額34,787元，以及補提撥勞工退休準備金，有無理由？以下分別論述之。

㈡經查，就本件考核過程之文件部分：①本件原告係由被告以考核通知書通知將原告104年度年終考核核定為「總分-59分、等第-7等」，並將原告由104年度之「職稱-技術員、核敘薪級7等1級550薪點」，於105年度調降為「職稱-服務員、核敘薪級6等3級520薪點」，並於獎懲結果說明欄位記載「依公司規定，降薪3級為評價職位6等3級，並調降職務為服務員」等語，此有考核通知書在卷可按；次查，依照被告所提出之104年度年終考核表之記載，原告初評之結果原為「66分6等」，經呈複評主管而修正為「59分7等」，並記載「修正具體理由：廖員因不服102年度懲處案件，連續對同仁及公司提出無理之告訴，已符合從業人員考核要點第12.5誣控濫告規定，故應列7等，詳如附件」等語，再經複評主管勾選為「同意左列考評」等情；②而附件之補充說明則記載：「1.廖員101年6月4日到職後，分發水電廠水電三場蘆洲股技術員，承辦水電消防設備維護工作，採24小時3班輪班班型，到職至今，不配合輪班作業，挑戰公司規則制度，亦申訴、申請調解、甚至2度對相關同仁提請訴訟，造成單位主管、同仁困擾，其事績說明如下：⑴102年4月時廖員以私

人理由提出B0班改為A0班之需求，惟未經主管同意下即逕行修改102年5月份班表，於訪談時廖員自訴：『預排班表時填入(A0)並無特別告知股長，若陳核時有問題自然會退回修正，若無退回則表示主管同意本人需求』，單位差勤管理人發現後，經主管同意調整該員班表回B0班，該員不滿以OA系統發送公告向人力處申訴。本處查明後，對場長督導不周，股長及單位差勤管理人未詳加校對班表，廖員對於主管交辦查詢事項，未回報詢問結果即逕行修改，並推諉過失，4人依本公司優缺點記點標準表第壹、二、28：『工作方法不當或違反作業規定，經查屬實，惟未達申誡標準者』各提報缺點1次懲處。⑵人力處因本案爭議，研擬防呆機制（輪班人員誤排A0班）並於102年9月16日公告，公告內容提及本案廖員及排班審核主管不諳輪班人員不適用公司彈性上下班之規定，處差勤管理人王景正及課長陳榮祿將人力處公告內容轉發處內同仁知悉。廖員於102年10月對課長陳榮祿及王景正以遠反個人資料保護法案為由提出刑事告訴，另廖員受缺點1次懲處不滿對處長鄭德發、股內排班人員鄭丞琮及人力處李映分別提起強制、恐嚇、誹謗及加重誹謗告訴，惟經臺灣士林地方法院檢察署偵查後，均認為應該不起訴處分（後廖員雖聲請再議，惟該署認再議之聲請無理由）。⑶廖員就本案於104年1月23日向臺北市政府申請勞資爭議調解，104年2月13日召開調解會議，因勞資雙方歧見過大無法作成調解方案。⑷廖員於104年7月29日向台灣士林地方法院民事庭對公司、系統處鄭德發處長、陳榮祿課長、人力處陳宗毅工程員及電機處王景正助理工程師提出民事告訴，請求賠償撫慰金5萬元正及於本公司公布欄系統公告判決主文7天等訴，另於104年9月7日再於書狀中變更訴之聲明為撫慰金9萬5千元，104年12月18日士林地方法院民事判決廖員之訴駁回。⑸綜上，廖員違反本公司工作規則及臺北大眾捷運股份有限公司彈性上班作業規定在先，對於參與調查及檢討作業人員提出刑事告訴，於敗訴後再提民事訴訟亦被法院駁回，行為已符合

從業人員考核要點第12、5：『挑撥離間或誣控濫告，情節重大，有具體事證者。』，故將該員104年年終考核考列7等。」、「2.經常有臨時請假未事先告知股長致影響股務工作調派及不聽指揮，破壞紀律情形如下：⑴104年4月23日至蘆洲機廠值正常班，於08：30上班後即於10：32刷卡下班，臨時請病假，但未主動先告知主管知悉，僅告知休假代理人，即自行離開上班地點。⑵104年4月24日未到勤、僅告知休假代理人、未主動先告知主管知悉。⑶104年5月13日值正常班，於08：30上班後，於13：49刷卡下班，臨時請事假，但未主動先告知主管知悉，僅告知休假代理人，即自行離開上班地點。⑷該員於104年度事、病假共22次，合計123時（近15日），因常請假造成其他同仁負荷，且缺乏團體合作觀念，影響股內士氣及股務推動。⑸104年4月9日及4月13日水電三場辦理技術員ABC術科考試，事前均有電話及簡訊告知，唯該員不服從公司制度，未參加4月16日筆試，亦未於通知所屬主管及其他同仁知悉，顯示該員不尊重團體制度及紀律要求。」等語，亦有104年度年終考核表、補充說明在卷可按（卷2第101頁）；是就考核通知書、104年度年終考核表、補充說明以觀，被告主張本件係依據考核要點第12條第3、5款之規定而作為考核內容之判斷等語，即非無由。

㈢其次，證人即當時擔任被告公司電機處水電廠廠長葉進財證稱：「（考核程序？）是由現場基層主管逐層考核，再由電機處審核彙整提送給公司人力處，再由人力處召開考核委員會進行審核，後續再陳報總經理審閱。」、「（被告公司電機處當時將原告考列為七等，提交予考核委員會之資料，是否為被證29之內容?）是的，沒錯。」、「（依考核委員會決議有請電機處在增列其他適用條款，提請總經理複核。電機處當時提請總經理複核與提請考核委員會資料之差異，是否增加被證25第5-6頁3處畫底線部分，即卷1第219頁）是的，沒錯，畫底線的部分是提給總經理覆核的資料，這是考核委員會決議修改，由電機處作業後提給人力處，由人力處轉

給總經理。」、「（當初將原告考列為七等之理由？）分成二部分說明，第一部分是由現場基層主管考核敘述，即賴宗裕股長告訴我，是賴宗裕股長寫考核表即被證29文件時說的，原告的工作表現，有3次未完成請假的程序，就離開工作現場，造成人員調度的困擾，第二點是原告在104年請事病假記錄達15日，第三點原告在104年4月的時候，原告經同仁告知需參與技術員評核作業，仍不參與。第二部分，原告在102年4月因個人因素排班問題，遭受公司懲處，原告不予認同，後續於102年10月起，即針對本案調查及業務處理的相關同仁，提起刑事告訴，另再104年7月又再度對前述相關同仁及公司提出民事求償的訴訟，綜上說明，本人對考核的部分，已於特別加註原告濫訴的行為，造成公司同仁的恐懼及和諧的破壞，符合公司考核要點第12條第5款之情形，予以考列七等，建議調整職務。」、「（你所述原告濫訴行為，是否即加註在被證29第1頁下方之修正具體理由欄位？）是，沒錯。」、「（被證29第2頁補充說明這份文件是何人撰寫的？）在水電廠的同仁吳嘉蓁依照我的指示所撰寫的。（為何吳嘉蓁沒有簽名用印？）這是考核表的附件，不是正式的格式，補充說明，在處本部送出時，會以公司正式格式撰寫。」、「(卷1P219-220，這份文件是何人撰寫？）這是最終是由處本部同仁王景正撰寫，時間大約是在104年12月提出，約在105年1月經考核委員會建議修正後，再次修訂提送給人力處，修訂部份即我剛才所述畫線三個部份處。（製作人為何未簽名或蓋章？）該表格是公司的制式規格，該規格未有簽名用印欄，所以沒有做。」、「在我核章之後，考列七等的理由就僅敘述原告違反作業要點第12條第5款規定，但在送處本部審核討論時，又再加註有關請假程序不符部份，即第3、4頁沒有劃線部份。」、「（被證25即P219，考核委員會後有請電機處增加考列7等之規定，其中有增列第12條第3款，理由為何？）這部份是在補充說明，有關原告在電機處送出的補充說明所述的請假相關規定的事實違反條款

。（第12條第3款理由，是否即P219背面第2點所載理由？）是。」、「（最終考核決定權是總經理？）最終審核權是總經理。（是否以總經理最終核定考核內容，為公司考核的決定？）是。（卷P219-220是否為最後提給總經理的文件？）是，但是電機處交給人力處，人力處再轉給總經理。」等語，經核與考核通知書、104年度年終考核表、補充說明所記載之內容相符合，是本件考核內容判斷，即應以是否具有考核要點第12條第3、5款之情形以為判斷，應可確定。

㈣再者，就本件是否具有考核要點第12條第3款所規定「不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有具體事證者。」情形之部分：經查，依照104年度年終考核表及附件補充說明之記載，乃以：「⑴臨時請病假，但未主動先告知主管知悉，僅告知休假代理人，⑵未到勤、僅告知休假代理人、未主動先告知主管知悉，⑶臨時請事假，但未主動先告知主管知悉，僅告知休假代理人，⑷於104年度事、病假共22次，合計123時（近15日），因常請假造成其他同仁負荷，且缺乏團體合作觀念，影響股內士氣及股務推動。⑸水電三場辦理技術員ABC術科考試，不服從公司制度，未參加4月16日筆試，亦未於通知所屬主管及其他同仁知悉，顯示該員不尊重團體制度及紀律要求。」等情以為主張，但是，①就原告請假部分，即使請假若有未主動先告知主管知悉之情形，但是既然已經依規定完成請假作業，即難認為有何不當之情，②而原告所請事病假之時數部分，既然已經准許，即應依照相關規定辦理考績，而非得以考核認為其請假不當，尤其，原告在104年全年事假4天7小時，病假9天4小時，依照其出勤狀況，是否已經達出勤不正常之情形，尚非無疑；③另就未參加技術員ABC術科考試之部分，依照被告公司基層從業人員加給評核要點之規定，於通過之基層人員可以因此增加薪資，但是對於是否參加並無任何懲處，是員工本可自由決定是否參加，應堪確定，尤其，被告亦未能提出所定工作規則中對於不參加該測驗之情形有懲戒規定，自難認為屬於「不聽指揮，破

壞紀律」之情形，是就未參加技術員術科考試之部分，並無從認為原告有「不聽指揮，破壞紀律」之情形，應堪確定；④再者，依照考核要點第12條第3款所規定不聽指揮，破壞紀律乃以具備「情節重大」之情形為要件，上揭104年度年終考核表及附件補充說明之記載之情形，尚難認為符合「情節重大」之要件；因此，尚難認為原告有符合考核要點第12條第3款所規定「不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有具體事證者。」之情形，應可確定。

㈤另外，就本件是否具有考核要點第12條第5款所規定「挑撥離間或誣控濫告，情節重大，有具體事證者。」情形部分：

⑴雖原告主張此項規定違反憲法保障之訴訟權益而屬違法等語，但是，考核要點第12條第5款之規定乃為「誣控濫告，情節重大」為要件，並非完全限制原告提起訴訟之權利，即非屬違反憲法保障訴訟權益之情形，況且，訴訟法及律師法等等法律中對於權利濫用、濫行訴訟之情形予以規定，而當事人提起訴訟之目的，不是在於獲得勝訴判決，而是利用訴訟程序，滿足其訴訟外之目的，或是以訴訟遂行威嚇恐嚇之精神加害，在司法實務上亦屢見不鮮，甚至已達氾濫之情形，亦有律師因此而受有懲戒處分，因此，就以訴訟爭取應有權益之外之情形，為避免利用「誣控濫告」之方式提起訴訟，因而予以規範，即非無據，是原告此部分主張，尚非有據。

⑵其次，依照104年度年終考核表及附件補充說明之記載，乃以：「…⑵…廖員於102年10月對課長陳榮祿及王景正以違反個人資料保護法案為由提出刑事告訴，另廖員受缺點1次懲處不滿對處長鄭德發、股內排班人員鄭丞琮及人力處李映分別提起強制、恐嚇、誹謗及加重誹謗告訴，惟經臺灣士林地方法院檢察署偵查後，均認為應該不起訴處分（後廖員雖聲請再議，惟該署認再議之聲請無理由）。⑶廖員就本案於104年1月23日向臺北市政府申請勞資爭議調解，104年2月13日召開調解會議，因勞資雙方歧見過大無法作成調解方案。⑷廖員於104年7月29日向台灣士林地方法院民事庭對公司、

系統處鄭德發處長、陳榮祿課長、人力處陳宗毅工程員及電機處王景正助理工程師提出民事告訴，請求賠償撫慰金5萬元正及於本公司公布欄系統公告判決主文7天等訴，另於104年9月7日再於書狀中變更訴之聲明為撫慰金9萬5千元，104年12月18日士林地方法院民事判決廖員之訴駁回。」等語以為主張，但是，①原告所提出之上揭訴訟，乃係肇因於「⑴102年4月時廖員以私人理由提出B0班改為A0班之需求，惟未經主管同意下即逕行修改102年5月份班表…單位差勤管理人發現後，經主管同意調整該員班表回B0班，該員不滿以OA系統發送公告向人力處申訴。本處查明後，對場長督導不周，股長及單位差勤管理人未詳加校對班表，廖員對於主管交辦查詢事項，未回報詢問結果即逕行修改，並推諉過失，4人依本公司優缺點記點標準表第壹、二、28：『工作方法不當或違反作業規定，經查屬實，惟未達申誡標準者』各提報缺點1次懲處。⑵人力處因本案爭議，研擬防呆機制（輪班人員誤排A0班）並於102年9月16日公告，公告內容提及本案廖員及排班審核主管不諳輪班人員不適用公司彈性上下班之規定，處差勤管理人王景正及課長陳榮祿將人力處公告內容轉發處處內同仁知悉。」等緣由，亦據104年度年終考核表及附件補充說明記載明確，是原告提起訴訟，乃有其緣由，因此，就主張「違反個人資料保護法案為由提出刑事告訴」、「向臺北市政府申請勞資爭議調解」、「對被告公司及陳榮祿、王景正提起民事訴訟」之部分，即非屬於「誣控濫告」之情形，應可確定。

⑶再者，就原告對「處長鄭德發、股內排班人員鄭丞琮及人力處李映分別提起強制、恐嚇、誹謗及加重誹謗告訴」之部分，經查，①原告係以「被告鄭丞琮係負責臺北捷運公司水電三場蘆洲股人員排班作業，竟基於妨害名譽之犯意…捏造告訴人曾向人力處要求排彈性班（即AO班，得於上午9時正到班）之不實言論，於該次會議中，向在場之被告鄭德發、禹道文助理工程員、王瑞慶股長、王景正助理工程師及葉進財

廠長等人員傳述，致生損害於告訴人之人格及名譽。被告鄭丞琮復基於妨害名譽之犯意…未經告訴人同意，擅自翻拍告訴人繕寫送交股長而內容為：「被訴人排班不是很公平，導致告訴人原本於102年8月份可以排休5至6個假期日，但被訴人卻刻意編排告訴人只能修2個假期日，且被訴人鄭丞琮還故意於休假日前一天編排告訴人擔服大夜班勤務」（下稱內容A）、「整個8月只有2個例假日可活動，如果覺得沒差別，請排班者自己上。H3後休息一天，就接值班很累。」（下稱內容B）之便條後，以未署名之方式，張貼在…駐點辦公室值班臺旁，致該處同仁誤以為係告訴人自行張貼，而遭同仁指指點點，致生損害於告訴人之名譽。」、「被告鄭德發於上揭…會議中，對告訴人恫稱將專案開除告訴人及告訴人態度將決定懲處輕重等言詞，致告訴人心生畏懼，並以此方式使告訴人行無義務之事，脅迫告訴人簽字同意接受公司懲處。」、「被告李映基於妨害名譽之犯意，…寄發102年6月核定之個人獎懲通知電子郵件1份，載有：『未依指示詢問並回報排班規定，即逕予修改個人102年5月之預排班表，以致造成排班誤失懲戒案』之不實內容，散布於眾，致生損害於告訴人之名譽。」等語，而「因認被告鄭丞琮涉有刑法第310條第1項、第2項之誹謗、加重誹謗等罪嫌，被告鄭德發涉有刑法第304條第1項之強制、同法第305條之恐嚇等罪嫌，被告李映涉有刑法第310條第2項之加重誹謗罪嫌。」，㈡案經臺灣士林地方法院檢察署偵查結果，認為「依卷附告訴人提出節錄自上揭會議中被告鄭丞琮與告訴人間之對話譯文內容如下：…綜觀上揭告訴人與被告鄭丞琮之對話內容，係二人在會議中就告訴人如上揭第1.點所示指稱係被告鄭丞琮稱依工作規則可以排AO班乙節對質，而被告鄭丞琮基於自辯遂回稱如上揭第8.點之內容，則不論被告鄭丞琮所述內容屬實與否，實質上係回應告訴人之指述，是被告鄭丞琮係出於自衛、自辯或保護合法利益，而為上揭言論，顯非專以毀損告訴人之名譽為唯一目的，揆諸前開說明，屬自我防衛權利

之合理行使範疇」、「被告鄭丞琮以因輪班之故方將上揭便條張貼值班臺使同仁知悉後續處理情形置辯，縱其所為致公司其他同仁均得以知悉告訴人抱怨之內容，就告訴人行使申訴權有無妨礙，實值商榷，惟該便宜行事之舉尚與常情無違，實難僅因告訴人內心覺得不受尊重及主觀上認為被告鄭丞琮挾怨報復等情，遽認被告鄭丞琮有何妨害告訴人名譽之主觀犯意；況如犯罪事實二所示上揭內容A及內容B之紙條均係告訴人所撰寫，業經告訴人自承在卷，有警詢筆錄及訊問筆錄附卷可憑，則上述便條所載內容既非被告鄭丞琮憑空編撰，亦未有增、刪或篡改之情，實難認上揭內容有何毀損告訴人名譽之虞」、「被告鄭德發身為該處最高主管，考量乘車公眾之安全，要求24小時輪班人力應無縫接軌，故依其職權處置屬下違紀行為，而向告訴人聲稱若不能服從則將專簽開除此節，難認已達逾越其職權之程度，而該當對告訴人有何惡害通知之行為，自難僅依告訴人自稱心生畏懼而遽認被告鄭德發有何恐嚇犯行；再者，屬下違紀後之態度本與主管階層後續應採取何種強度之管理作為相關，被告鄭德發告知告訴人態度將決定懲處之輕重，衡情僅係向告訴人告以其接受懲處與否之利害關係，亦與常情無違」、「被告李映所發送之電子郵件載明係102年6月核定之個人獎懲通知之內容，核與系統處102年5月29日獎懲提報表（102年5月預定班表排班作業疏失獎懲案）、102年6月7日管理課便箋之內容尚無不符…是被告李映依上揭簽呈核示之內容，依職權以電子郵件通知告訴人，屬人事單位行政作業流程」等語，此有臺灣士林地方法院檢察署檢察官103年度偵字第5532、7663號不起訴處分書在卷可按，嗣經原告提起再議，經臺灣高等法院檢察署審核結果，認為原不起訴處分並無不當，而將再議之聲請駁回，此亦有臺灣高等法院檢察署103年度上聲議字第6778號處分書在卷可按。而審酌原告上揭告訴之內容，就形式上以觀，不僅與該犯罪之要件明顯不相吻合，亦屬毫無關連而仍起訴，是就此部分，被告主張乃符合「誣控濫告」要件

等語，即非無由，應可採信。

⑷尤其，就依照人事行政作業流程寄發電子郵件之被告李映之部分，原告卻仍以「李映基於妨害名譽之犯意…寄發102年6月核定之個人獎懲通知電子郵件1份，載有：『未依指示詢問並回報排班規定，即逕予修改個人102年5月之預排班表，以致造成排班誤失懲戒案』之不實內容，散布於眾，致生損害於告訴人之名譽」之情，提起告訴，經臺灣士林地方法院檢察署檢察官不起訴處分書認定「被告李映所發送之電子郵件載明係102年6月核定之個人獎懲通知之內容，核與系統處102年5月29日獎懲提報表（102年5月預定班表排班作業疏失獎懲案）、102年6月7日管理課便箋之內容尚無不符…是被告李映依上揭簽呈核示之內容，依職權以電子郵件通知告訴人，屬人事單位行政作業流程」之後，原告卻仍再以「李映部分：1、不起訴處分理由一㈣，撰寫懲處事由，偵察隊查出係鄭德發所為，是由鄭德發開始使所過目之人知其虛情。2、102年9月6日凌晨3時58分為聲請人發現一封懲處單在聲請人公司電子信箱中之時間，非人力處發信時間。」等語聲請再議，而經臺灣高等法院檢察署認定「被告李映為該機關人力處績效課承辦人，依核定個人獎懲依據系統處102年5月29日獎懲提報表（102年5月預定班表排班作業疏失獎懲案），職權發送之電子郵件載明係102年6月核定之個人獎懲，通知聲請人，屬其人事單位行政作業流程，亦有所本，聲請人徒以非人力處發信時間等語，指摘原處分，亦無理由。」等語，是被告主張：原告顯然係對經手人員故意為濫行訴訟，而屬「誣控濫告」等語，即足確認，應堪採信。

⑸但是，考核要點第12條第5款規定要件乃為「誣控濫告，情節重大」之情形，而此部分訴訟雖經認為屬於濫行訴訟之行為，但仍須符合具備情節重大之情形，應可確定，而本件訴訟係雙方對於104年度年終考核之爭執，就此部分原告僅有一次違反考核要點第12條第5款之誣控濫告行為，就此而言，尚難以此遽認為屬於情節重大之情形，而就實質以觀，本

件亦無其他事證足以認定符合「誣控濫告，情節重大」之要件，是被告此部分「誣控濫告」之主張，雖非無由，但是既然尚不足以認為已經符合情節重大之要件，即無從以此認為被告之行為符合考核要點第12條第5款之規定，應可確定。

⑹又被告雖主張於本件訴訟進行中，原告變本加厲提出更多訴訟，也屬誣控濫告之行為等語以為主張，而雖然被告前揭主張，並非無由，但是，本件訴訟係對於104年度年終考核之爭執，僅能審酌考核當時之情形是否符合考核要點第12條第5款之要件，至於原告嗣後再行提起之訴訟，即非本件所得審酌；另外，本件兩造間之僱傭關係業於108年1月23日經原告終止等情，業據被告提出從業人員異動通知書及簽收文件在卷可按（卷3第139頁），雙方就此部分另行提起訴訟，而就原告訴之聲明第4項之主張，業據原告陳明「日期待被告提出文件後，才能確認，但是對於本件第4項請求，若終止日期為解僱日，原告沒有意見。」等語（卷3第118頁），是就本件原告訴之聲明第4項之請求部分，即以108年1月23日為限，應可確定，均併此敘明。

⑺從而，本件被告主張依照考核要點第12條第3、5款之規定，而將原告由104年度之「職稱-技術員、核敘薪級7等1級550薪點」，而於105年度調降為「職稱-服務員、核敘薪級6等3級520薪點」之考核決定，並非有據，應可認定，是原告主張：被告於105年1月30日作成將原告從技術員降職為服務員，核敘薪級從評價職位7等1級550薪點調降為評價職位6等3級520薪點之考核內容無效，被告應自107年8月1日起至108年1月23日止，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至原告勞工退休金個人專戶之部分，為有理由，應可確定。

㈥就原告所請求之金額部分：

⑴薪資差額195,049元部分：

①本件既認被告公司於105年1月30日以原告符合從業人員考核要點第12、5誣控濫告及第12、3不聽指揮，破壞紀律為由，

將原告104年度年終考核由技術員調降職位為服務員，以及自評價職位7等1級550薪點降薪至評價職位6等3級520薪點之考核決定不合法應為無效，已如前述，則原告於考核前原為評價職位7等1級550薪點之技術員，被告即應就該職位付與原告相當之薪資，然自105年1月份起至107年7月止，被告公司均依評價職位6等3級520薪點給付薪資予原告，使原告受有短領薪資之損害，自應由被告公司補足給付。

②就危險加給之部分，原告前任職為又7等1級時，原得領取之薪資為36,941元（本薪13,640元+職務加給18,347元+專業加給4,587元+固定危險加給367元=36,941元）即應回復，是原告主張得請求之範圍應包括危險加給，應堪採據；而且，原告主張考核前其為被告公司電機處水電廠之技術員，而此係符合「被告從業人員加給增給基準」附件「危險工作項目表」項目八：「低壓高電流（600V以下、100伏特以上）之設備保養維修工作」（卷1第140頁），被告則辯稱「原告自105年2月2日起職務調整為「服務員」並單位異動至被告電機處水電廠本部，被告公司指派原告從事線形公園及線上設備巡視任務，針對巡視缺失處仍需回報，因屬行政業務且工作內容與危險項目表工作完全無涉，不再給予危險加給」云云，然自原告提出之被告公司危險性加給工作印領清冊所示（卷3第22頁），被告公司所屬電機處水電廠之技術員所從事之工作項目內容已符合上開「危險工作項目表」項目八：「低壓高電流（600V以下、100伏特以上）之設備保養維修工作」，因此於電機處水電廠服務之技術員從事之工作內容即應領有危險加給（即按月固定發給職務加給2%），若實際從事危險工作者，則再另按工作時數加發（每小時增給50元，每日最高4小時，每月累計最高不超過職務加給8%），而本件原告之104年度年終考核既為無效，則被告將原告自技術員調職為服務員之調動行為以及減俸亦應隨之無效，然原告既未自105年1月起至107年7月間未實際從事危險工作，其得領取之危險加給自應僅限於上揭「固定危險加給」部分，

原告僅就此部分為請求，即非無據；因此，7等1級原得領取之薪資為36,941元，另被告於107年4月27日發布一致性調薪3%之公告（並溯及自000年0月0日生效，因此自107年1月1日起7等1級應領取之薪資為38,049元），再與原告自105年1月起至107年7月之實領薪資相較，共計短少195,049元，原告請求被告給付短少之薪資195,049元，即非無由。

⑵104年度未發放之考核獎金及績效獎金118,126元、105年度各項獎金差額34,787元部分：被告雖主張稱依「從業人員考核要點」第7點、「獎金發給要點」第7點規定，考列六等與七等則不發給考核獎金，績效獎金視被告公司年度達成總盈餘情形及員工貢獻程度發給，「最高」依2.4個月為限，惟考列等第與敘薪等第並不相同，此由原告105年年終考列等第為「5等」（卷1第100頁），然被告仍依從業人員考核要點第7點第1項第5款規定發予原告105年度考核獎金、績效獎金，且被告於105年1月30日核定原告之年終考核由技術員調降職位為服務員，以及自評價職位7等1級550薪點降薪至評價職位6等3級520薪點之考核決定既為無效，則原告之職等薪級（即敘薪等第）即應回復為7等1級550薪點，以及職位應回復為技術員，因此被告即應依照該等第發放考核獎金與績效獎金予原告，而本就又未有考核委員會另外對於原告工作表現之考核，即無從認為有考核委員會認定原告工作表現不當之情事，則原告此部分請求，即非無由，被告答辯主張其無法再組成考核委員會對原告之104年度工作表現為評量，以及原告105年從事之服務員工作並不得領取危險加給等語，但此部分考核不當之結果，乃係被告公司前述認定不當之結果所導致，自無從再使原告承擔不當考核結果之可能，此部分亦未據被告未提出證據或依據據以為主張，尚非可採；而原告主張7等1級原應領取之104年度考核獎金、績效獎金合計約3.4個月月薪118,126元（原告自承其104年12月份薪資為34,743元，34,743Ｘ3.4＝118,126元，此部分被告並不爭執）、105年度考核獎金應為12,191元、績效獎金為

36,574元、年終獎金36,574元、加發績效獎金（部門獎金）45,498元、106年度年終獎金36,574元、績效獎金36,574元、考核獎金12,191元，被告僅發放予原告105年度年終獎金30,877元、績效獎金30,877元、考核獎金10,290元、加發績效獎金（部門獎金）38,411元、106年度年終獎金30,402元、績效獎金30,402元、考核獎金10,130元，故而原告請求被告給付104年度未發放績效獎金、考核獎金合計118,126元，以及105年、106年度各項獎金差額34,787元，為有理由，應予准許。

⑶補提撥勞工退休準備金8,358元部分：原告之職等薪級（即敘薪等第）既然回復為7等1級550薪點，則被告依7等1級550薪點及勞工退休金月提繳工資分級表所示即應按月提撥勞工退休準備金2,292元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，因被告於105年1月30日之年終考核作成原告降級減俸之決定，致使被告按月提撥之勞工退休金亦有短少，原告主張自105年1月份起至107年7月止累計短少8,358元，並請求被告提撥至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，亦非無據。

㈦末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告依兩造間之勞雇契約請求被告給付短少之薪資、各項獎金，為有理由，已如前述，則原告請求自107年7月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告主張①被告於105年1月30日核定原告之年終考核由技術員調降職位為服務員，以及自評價職位7等1級550薪點降薪至評價職位6等3級520薪點之考核決定為不合法，應為無效，以及依兩造間之勞雇契約請求②被告給付短少給付之薪資195,049元、104年度未發放績效獎金、考核獎金

合計118,126元，以及105年、106年度各項獎金差額34,787元（合計347,962元），及自107年7月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息，以及③請求被告提撥勞工退休金8,358元至勞工退休金個人專戶，④請求被告自107年8月1日起至108年1月23日止，按技術員核敘薪級評價職位7等1級550薪點給付原告薪資及提撥薪資6%至原告勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、本判決第二項部分兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　22　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　22　　日

書記官　曾東紅