

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡更一字第1號

原告 蘇昇達

被告 賴佳寧

被告 林仁洲

上列二人之

訴訟代理人 蔡心苑律師

複代理人 邱偉民律師

上列當事人間請求損害賠償事件，於民國113年10月28日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應連帶給付原告新台幣（下同）參拾壹萬伍仟伍佰貳拾貳元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、原告願提供擔保請准宣告假執行。

貳、陳述：

一、原告為中華電信企業客戶分公司行動產品處的高級工程師。被告乙○○為中華電信企業客戶分公司行動產品處的處長、被告甲○○為中華電信企業客戶分公司行動產品處南區行動推廣科的科長，上二被告均為代原告雇主行使管理權之人，合先敘明。

二、被告甲○○自民國105年度至111年度給予原告的考核分數：

（一）105年，被告甲○○時任中華電信行動通信分公司企業客戶

01 處四科的科長，原告於伊轄下該科二股擔任高級工程師。由  
02 原告與訴外人陳怡婷共同以人工作業方式達標該年度負責的  
03 業務，為中華電信帶來2,600萬元營收，105年度被告甲○○  
04 給予原告考核分數84分(低於該年度員工平均分數)。

05 (二)106年，原告仍於該單位被告甲○○轄下任職，嗣因被告甲  
06 ○○將訴外人陳怡婷調離，從而原本應由兩人承擔的系爭業  
07 務隨由原告單獨奮力完成且為中華電信帶來4,970萬元營  
08 收。詎，106年度被告甲○○給予原告考核分數竟仍為84分  
09 (低於該年度員工平均分數)，顯有剝削應給付原告勞務合理  
10 對價之情事。

11 (三)107年，原告仍於該單位被告甲○○轄下任職，嗣因被告未  
12 即時履行補充公司內部規定員額之責任，致系爭業務仍由原  
13 告單獨奮力完成且為中華電信帶來4,358萬元營收。詎，107  
14 年度被告甲○○給予原告考核分數僅85分(低於該年度員工  
15 平均分數)。

16 (四)108年，原告仍於該單位被告甲○○轄下任職，被告竟持續  
17 怠忽其應補充員額之責任，致系爭業務仍由原告單獨奮力完  
18 成且為中華電信帶來4,445萬元營收。詎，108年度被告甲○  
19 ○給予原告考核分數竟84分(低於該年度員工平均分數)。

20 (五)109年，原告仍於該單位被告甲○○轄下任職，嗣因被告長  
21 期剝削原告，罔顧原告身心健康已成常態，遂乾脆不依規補  
22 充系爭業務應有員額，致系爭業務仍由原告單獨奮力完成且  
23 為中華電信帶來4,716萬元營收。詎，109年度被告甲○○給  
24 予原告考核分數僅85分(低於該年度員工平均分數)。

25 (六)110年，原告仍於該單位被告甲○○轄下任職，被告食髓知  
26 味，長期藉資訊不對等吃定原告，仍不依規補充系爭業務應  
27 有員額，致系爭業務仍由原告單獨奮力完成且為中華電信帶  
28 來5,238萬元營收。詎，110年度被告甲○○給予原告考核分  
29 數僅86分。

30 (七)111年，雖中華電信公司內部組織調整，原告仍於平行移轉  
31 後該單位被告甲○○轄下任職，被告食髓知味，仍藉資訊不

01 對等剝削原告，拒不依規補充系爭業務應有員額，任令原告  
02 因長期工作超過負荷身心嚴重受創。惟原告仍奮力單獨完成  
03 系爭業務且為中華電信帶來4,472萬元營收。詎，111年度被  
04 告甲○○給予原告考核分數竟僅85分(低於該年度員工平均  
05 分數)。至此，原告身心瀕臨崩潰，且深知弱勢勞工長年真  
06 心付出竟僅換來無良資方代理的冷血，原告遂經112年5月由  
07 內部申訴後，始於112年9月由總公司申訴考核委員會查明事  
08 實後重新評價原告的考核分數應有87分。

09 三、由上開事實，顯示被告長期欺壓、剝削原告，貶低原告貢獻  
10 應有的對價，致令原告應領工資因與考核分數掛勾從而受  
11 損，理由如下：

12 (一)被告甲○○於105年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
13 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
14 給予原告84分(低於該年度員工平均分數)，致使原告於106  
15 年應有之獎金僅能領到95%，而非應得87分之110%，從而原  
16 告權益受有損害。

17 (二)被告甲○○於106年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
18 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
19 給予原告84分(低於該年度員工平均分數)，致使原告於107  
20 年應有之獎金僅能領到95%，而非應得87分之110%，從而原  
21 告權益受有損害。

22 (三)被告甲○○於107年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
23 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
24 給予原告85分(略低於該年度員工平均分數)，致使原告於10  
25 8年應有之獎金僅能領到100%，而非應得87分之110%，從而  
26 原告權益受有損害。

27 (四)被告甲○○於108年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
28 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
29 給予原告84分(低於該年度員工平均分數)，致使原告於109  
30 年應有之獎金僅能領到95%，而非應得87分之110%，從而原  
31 告權益受有損害。

01 (五)被告甲○○於109年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
02 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
03 給予原告85分(略低於該年度員工平均分數)，使原告於110  
04 年應有之獎金僅能領到100%，而非應得87分之110%，從而原  
05 告權益受有損害。

06 (六)被告甲○○於110年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
07 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
08 給予原告86分(雖略高於該年度員工平均分數)，惟原告於11  
09 1年應有之獎金僅能領到105%，而非應得87分之110%，從而  
10 原告權益受有損害。

11 (七)被告甲○○於111年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
12 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
13 給予原告85分(略低於該年度員工平均分數)，經原告112年  
14 提起申訴並由該申訴考核委員會查明事實重新評價原告對公  
15 司的貢獻後將原告的分數調升為87分，惟申訴期間，原告飽  
16 受被告甲○○、乙○○言語的歧視與霸凌霸致使原告身心及  
17 人格受有損害。

18 四、原告於105年與訴外人陳怡婷共同負責簡訊特篩工作並互為  
19 代理人，惟自106年後僅由原告一人負責該項業務，沒有代  
20 理人，只要請假工作無人負責，使得只要請假工作量就累  
21 積，使原告無法放心休假，身心俱疲，原告屢屢向被告反映  
22 被告皆以「有在進行招人的流程，請耐心等待」。經查，被  
23 告甲○○、乙○○先是故意違反公司內部「三等親內不得任  
24 職於同一單位」之規定，於111年開職缺徵才，竟錄取被告  
25 甲○○之子一林頌歲，於被告甲○○擔任科長之單位轄下，  
26 旋即於一天內又以三等親內不得任職於同一單位為由將林頌  
27 歲調派至中華電信企業客戶分公司南企業客戶處產品推廣  
28 科，致使原告依舊沒有代理人。原告身心俱疲，權益受有損  
29 害。

30 五、賠償金額計算方式：

31 中華電信之「員工酬勞」、「企業化獎金」皆與前一年度的

01 考核分數掛勾。按原告申訴結果，原告的考核分數應有87分  
02 計算，賠償金額計算如附表一（員工酬勞）及附表二（企業  
03 化獎金）。原告請求：(一)員工酬勞43,472元；(二)企業化獎金  
04 72,050元；(三)精神慰撫金20萬元。上述三項求償金額，合計  
05 為315,522元。

06 六、為此，原告爰依民法第227條、第227之1條、第184條第1項  
07 前段、第195條第1項規定，提起本件請求賠償訴訟，請鈞院  
08 鑒核，賜判決如訴之聲明，以維權益。

09 參、證據：提出中華電信股份有限公司企業客戶分公司112年6月  
10 17日函、中華電信股份有限公司112年9月19日函、訴外人林  
11 頌歲及被告甲○○資料、考核通知書、中華電信股份有限公  
12 司函文、中華電信公司年終及另與考核人數統計表、員工酬  
13 勞個人考核分數對照分配標準、考核分數與企業化特別獎金  
14 分配標準、中華電信股份有限公司從業人員考核要點、各機  
15 構平均考核分數計算公式、中華電信股份有限公司從業人員  
16 年終考核結果晉薪、獎金及員工酬勞核發作業規範、中華電  
17 信股份有限公司從業人員考核面談須知、中華電信期初員工  
18 職涯發展與績效目標面談紀錄表、中華電信其中與平時人工  
19 作績效紀錄表、中華電信年終個人績效考核面談紀錄表、中  
20 華電信目錄服務組織人力查詢頁面等資料。

21 乙、被告方面

22 壹、聲明：

23 一、原告之訴及假執行之聲請均予駁回。

24 二、訴訟費用由原告負擔。

25 三、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

26 貳、陳述：

27 一、原告雖主張自民國106年度至111年度之員工酬勞43,472元及  
28 企業化獎金72,050元及精神慰撫金20萬，惟106年至110年之  
29 考核分數原告並未提出申訴，故考核分數應已確定，111年  
30 之員工酬勞及企業化獎金經原告申訴後業已補發，本案亦無  
31 侵害原告人格權之事實，原告請求精神慰撫金並無理由，詳

01 述如下：

02 (一)依被告公司(即中華電信股份有限公司)之中華電信股份有限  
03 公司從業人員考核要點第13條規定：「本公司從業人員對於  
04 考核結果認為不當或不公，得於收受通知書之次日起30日  
05 內，向服務機構提出申訴，逾此期限者，不予受理。」，依  
06 被告公司內部程序，上開六年之考核結果，從未經原告提出  
07 申訴，考核結果應已於原告收受當年度考核通知書之次日起  
08 30日內即告確定，原告逾六年來均未對當時之考核結果提出  
09 申訴，現擅自認定其自106年至110年之考核分數應為87分，  
10 顯屬無據。

11 (二)原告另請求111年度員工酬勞差額3,310元及企業化獎金差額  
12 6,625元。惟查，經原告於112年5月12日申訴111年度考核結  
13 果並經中華電信股份有限公司企業客戶分公司受理，於112  
14 年6月17日以企人發密字第1120000053號函通知原告：

15 「二、本分公司考核委員審議本案時，經出席委員充分討論  
16 及衡酌台端申訴事項，決議台端111年年終考核分數由85分  
17 調整為87分。」後又經原告於112年7月18日提起再申訴，最  
18 後經中華電信股份有限公司就再申訴事項決議維持原考核申  
19 訴決議87分。中華電信股份有限公司並於112年10月31日補  
20 發績效獎金2,071元、企業化特別獎金14,834元、春節獎金1  
21 55元、端午節獎金47元、中秋節獎金47元、其他獎金7,283  
22 元，即原告早已於前述日期領取考核分數申訴成功之各種獎  
23 金差額，此有中華電信員工電子薪給清單可稽，是原告此一  
24 部分之主張，顯無理由。

25 (三)查被告所屬中華電信股份有限公司為辦理從業人員考核，訂  
26 有上開考核要點，並以從業人員之考核結果作為升遷、晉  
27 薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、員工酬勞之依據，而辦  
28 理考核時，各考核主管應依據受考人之考核項目覈實考評，  
29 並應與受考人進行績效目標設定及績效考核面談，同時作成  
30 紀錄，以期考核結果客觀確實，又各機構應組織考核委員  
31 會，辦理考核時，各機構首長得預留加分分數，但應於加完

01 分數後送考核委員會評議議決，從業人員之考核及獎懲由各  
02 機構考核委員初核，各機構首長覆核或核定，或依規定轉權  
03 責機構核定，機構首長或依規定轉權責機構對初核結果有意  
04 見時，應交考核委員會復議，若考核委員會對於復議結果仍  
05 維持原決議，各機構首長或依規定轉權責機構據以處理，此  
06 觀系爭考核要點第1條、第3條、第5條、第9條、第10條之規  
07 定甚明。

08 (四)查被告乙○○於106年至109年並未擔任原告之考核主管，即  
09 106年至109年並非直接負責原告考核之最終核定主管，原告  
10 上開年度之考核分數與乙○○無涉，合先敘明。而被告乙○  
11 ○於110、111年度；被告甲○○對原告之歷年考核均係遵循  
12 上開考核要點，對原告考核予以客觀公正之評量，被告乙○  
13 ○、甲○○以原告歷年達成之營收目標、實績、目標達成率  
14 及負責工作之量能等因素綜合判斷並與其他同仁之工作表現  
15 相互對照，認為原告與其他同仁之單位營收貢獻相對較低、  
16 工作負荷相對較輕，故給予原告公正客觀之考核分數(111年  
17 給予85分、110年甚至給予86分高於該科同仁)，基於公司  
18 治理之原則，對於主管權限給予當年度考核分數應予尊重，  
19 且原告之考核分數尚須由各機構考核委員初核，各機構首長  
20 覆核或核定，或依規定轉權責機構核定，並非一經被告二人  
21 評核，考核分數即告確定，而原告基於前開考核要點對於考  
22 核分數之評核亦有相關救濟管道，卻未見其提出申訴，故原  
23 告請求歷年考核獎金差額並無理由。

24 (五)另被告二人更無原告所述「自106年後僅由原告一人負責該  
25 項業務，沒有代理人，只要請假工作無人負責」等情，亦請  
26 鈞院參酌被告所提105年度、107年度、111年度之工作配置  
27 表(請見被證七)，原告之職務代理人均有一人以上。遑論  
28 原告所提被告乙○○、甲○○有對原告言語歧視霸凌等任何  
29 侵害原告人格權之加害行為，被告二人就原告此一主張予以  
30 否認，原告亦無提出任何證據就言語歧視等情以實其說，被  
31 告二人係依公司規定，執行考核職責無任何不法之行為，主

01 觀上更無故意或過失侵害原告的權利，原告據此請求被告二  
02 人應給付精神慰撫金20萬元實屬無據。

03 二、綜上所述，懇請鈞院駁回原告之聲請，無任感禱。

04 參、證據：提出中華電信股份有限公司從業人員考核要點、中華  
05 電信股份有限公司企業客戶分公司112年6月17日企人發密字  
06 第1120000053號函、中華電信股份有限公司企業客戶分公司  
07 112年7月18日企人發密字第112000073號函、中華電信股份  
08 有限公司112年9月19日信人關係密字第1120000591號函、中  
09 華電信員工電子薪給清單、中華電信公司111年員工個人績  
10 效考核結果申訴答辯書、中華電信公司111年員工個人績效  
11 考核結果再申訴答辯書；及中華電信股份有限公司企業客戶  
12 分公司暨營運處105年度、107年度、111年度之工作配置表  
13 等資料。

14 理 由

15 一、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
16 民事訴訟法第277條前段定有明文。是民事訴訟如係由原告  
17 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，  
18 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不  
19 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又  
20 查，民法第227條關於不完全給付之效果規定及同法第227條  
21 之1關於債務不履行侵害人格權之賠償，在原則上，都是以  
22 訂立契約之當事人間，就契約本身所應負之原給付義務而為  
23 規定。因此，如果非屬於契約之當事人者，則無上述規定之  
24 適用。

25 二、經查，原告丙○○為中華電信企業客戶分公司行動產品處之  
26 工程師；被告乙○○為中華電信企業客戶分公司行動產品處  
27 的處長、另被告甲○○為中華電信企業客戶分公司行動產品  
28 處南區行動推廣科的科長。於105年度至110年度期間，被告  
29 甲○○擔任中華電信行動通信分公司企業客戶處四科科長，  
30 原告於被告甲○○轄下該科二股擔任工程師，於105年度，  
31 被告甲○○給予原告考核分數為84分；106年度，被告甲○



01 ○給予原告考核分數為84分；107年度，被告甲○○給予原  
02 告考核分數為85分；108年度，被告甲○○給予原告考核分  
03 數為84分；109年度，被告甲○○給予原告考核分數為85  
04 分；110年度，被告甲○○給予原告考核分數為86分。於111  
05 年度期間，中華電信公司內部組織調整，原告仍然在於被告  
06 甲○○轄下任職，於111年度被告甲○○給予原告考核分數  
07 為85分；原告於112年5月經由內部申訴後，於112年9月間由  
08 總公司申訴考核委員會重新考核原告分數為87分。上情乃為  
09 兩造均不爭執之事實。兩造主要的爭執事項，在於：(一)被告  
10 乙○○、甲○○是否有欺壓、剝削原告或貶低原告的貢獻？  
11 (二)原告請求被告乙○○、甲○○二人連帶賠償員工酬勞差額  
12 43,472元、企業化獎金差額72,050元及精神慰撫金20萬元，  
13 合計315,522元，有無理由？

14 三、被告乙○○、甲○○二人並無欺壓、剝削原告，也沒有貶低  
15 原告貢獻應有的對價：

16 (一)原告主張：

17 1、於105年度至110年度期間，被告甲○○擔任中華電信行動通  
18 信分公司企業客戶處四科科長，原告於被告甲○○轄下該科  
19 二股擔任工程師。於105年度，被告甲○○給予原告考核分  
20 數為84分；106年度，被告甲○○給予原告考核分數為84  
21 分；107年度，被告甲○○給予原告考核分數為85分；108年  
22 度，被告甲○○給予原告考核分數為84分；109年度，被告  
23 甲○○給予原告考核分數為85分；110年度，被告甲○○給  
24 予原告考核分數為86分。

25 2、於111年度期間，中華電信公司內部組織調整，原告仍然在  
26 被告甲○○轄下任職。於111年度，被告甲○○給予原告考  
27 核分數為85分；原告於112年5月經由內部申訴後，於112年9  
28 月由總公司申訴考核委員會查明事實後重新評價原告的考核  
29 分數應有87分。顯示被告長期欺壓、剝削原告，貶低原告貢  
30 獻應有的對價。

31 (二)被告抗辯：

- 01 1、被告乙○○於110、111年度；及被告甲○○對原告之歷年考  
02 核，均係遵循考核要點，對於原告的考核，予以客觀公正之  
03 評量。
- 04 2、被告乙○○、甲○○以原告歷年達成之營收目標、實績、目  
05 標達成率及負責工作之量能等因素綜合判斷，並與其他同仁  
06 之工作表現相互對照，認為原告與其他同仁之單位營收貢獻  
07 相對較低、工作負荷相對較輕，故給予原告公正客觀之考核  
08 分數。
- 09 (三)本院判斷：
- 10 1、依中華電信股份有限公司從業人員考核要點第13條規定：  
11 「本公司從業人員對於考核結果認為不當或不公，得於收受  
12 通知書之次日起30日內，向服務機構提出申訴，逾此期限  
13 者，不予受理。」【本院卷第223-224頁；被證一】。基於  
14 上述規定，原告丙○○對於105年度至110年度期間之考績，  
15 如果認為考核結果有不當或不公，應於收受通知書之次日起  
16 於30日內提出申訴。
- 17 2、經查，原告對於105年度至110年度期間之考績部分，均未於  
18 收受通知書之次日起30日內提出申訴。因本件原告並無提出  
19 申訴，故本件即無從認定原告在於上揭年度期間之考績分數  
20 是否應該高於原始考核分數。因此，本件難以認為原始考核  
21 結果有何不當或不公之情形。
- 22 3、原告對於105年度至110年度之考核結果，未依照公司的內部  
23 程序提出申訴，在客觀上，也可以認為是默認考核之結果。  
24 原告遲至考核結果已確定多年之後，才認為伊對於公司業績  
25 貢獻良多，主張被告乙○○、甲○○二人欺壓、剝削原告，  
26 貶低原告的貢獻云云，僅屬空言主張，缺乏實據佐證，難認  
27 可採。又被告乙○○於106年至109年並未擔任原告之主管，  
28 原告於106年至109年之考核分數，與被告乙○○無涉，併予  
29 敘明。
- 30 4、另外，原告111年度考核部分。原始考核分數為85分，原告  
31 於112年5月經由內部申訴後，於112年9月由總公司申訴考核

01 委員會重新考核原告分數為87分。原告即據此而主張伊歷年  
02 度期間考核分數，應與111年度考績相同即均為87分云云。  
03 惟如前所述，原告對於105年度至110年度之考核結果，均無  
04 提出申訴而默認考核結果，考核結果既然已經確定，則原告  
05 105年度至110年度之考核結果即為原始考核的分數；亦即，  
06 105年度為84分、106年度為84分、107年度為85分、108年度  
07 為84分、109年度為85分、110年度為86分，均已無從變更。  
08 至於原告111年度考核部分，雖經由總公司申訴考核委員會  
09 重新考核原告分數為87分，然此分數僅能作為原告111年度  
10 業績的考核結果而已，無法回溯至過去歷年度的考核結果。  
11 亦即，無從以原告111年度重新考核分數為87分，逕行反推  
12 而認為原告106年度至110年度期間考核分數也應與111年度  
13 考核的結果相同均為87分。因此，原告主張自106年至110年  
14 期間，伊歷年考核結果的分數應與111年度考核結果相同均  
15 為87分云云，顯屬無據，殊無可採。

16 5、再查，被告乙○○、甲○○給予原告111年度考核的分數，  
17 原始的考核分數為85分。此分數在考績評比上，已屬於甲等  
18 的分數，被告給予原告111年度的考績分數，既然已經屬於  
19 甲等的分數，即無任何欺壓、剝削原告，也沒有貶低原告的  
20 貢獻。而且，依據中華電信股份有限公司從業人員考核要點  
21 第7條規定：「…年度績效符合要求之從業人員，年度績效  
22 考核評列80分以上。於考核年度內受記一次一大功以上獎勵  
23 者，年終考核不得列85分以下；事、病假合計超過30日或曠  
24 職1日或累積達2日者，不得列80分以上；一次記一大過者，  
25 應列70分以下。」益見考核分數為85分，在考績評比已屬於  
26 甲等的分數，因此，被告給予原告111年度的考核分數顯然  
27 沒有貶低原告貢獻。另考核要點第8條規定：「本公司依據  
28 從業人員年終考核結果辦理年度晉薪，自次年1月起按下列  
29 規定辦理：一、評分70分以上者，調升職階待遇。二、評分  
30 未滿70分者，留原職階待遇薪額，並列入年度輔導、培育，  
31 以提升其工作效能。前項晉薪結果，若已逾各該職階最高待

01 遇者，除支給該職階最高待遇外，另發給一次獎金。另予考  
02 核結果，僅作為發給獎金及紅利之依據。第一項晉薪、第二  
03 項一次獎金、企業化特別獎金及紅利等核發基準，依據本公  
04 司從業人員年終考核結果晉薪、獎金及紅利核發作業規範  
05 (如附件二)辦理。經營績效獎金之發放方式依團體協約由勞  
06 資雙方協商訂之」。依照上述考核要點規定，被告給予原告  
07 111年度考績原始考核分數為85分，即已經肯定原告乃是該  
08 年度績效符合要求之從業人員，並已相當貼近於考核年度內  
09 受記一次一大功以上獎勵者，而且，也可以調升職階待遇或  
10 晉薪、發給獎金，已經相當肯定原告於該年度的績效，並無  
11 欺壓、剝削原告之情形存在，也沒有貶低原告貢獻。而且，  
12 原告丙○○並無在於考核年度內有受記一次一大功以上獎勵  
13 之情形，即尚無年終考核不得列85分以下之事由存在。又查  
14 依據中華電信股份有限公司從業人員考核要點第9條規定：  
15 「各機構應組織考核委員會，考核委員會置委員9人或15人  
16 分之一委員由本機構員工所隸屬之工會分會推薦，餘由機構  
17 首長就該機構人員中派兼之，並指定1人為主席。」另考核  
18 要點第10條規定：「辦理考核時，各機構首長得預留加分分  
19 數，但應於加完分數後送考核委員會評議議決。從業人員之  
20 考核及獎懲由各機構考核委員初核，各機構首長覆核或核  
21 定，或依規定轉權責機構核定。機構首長或依規定轉權責機  
22 構對初核結果有意見時，應交考核委員會復議，若考核委員  
23 會對於復議結果仍維持原決議，各機構首長或依規定轉權責  
24 機構應據以處理」。因此，本件依照上述規定，原告的考核  
25 結果分數，尚須經由各機構考核委員初核，各機構首長覆核  
26 或核定，或是依規定轉權責機構核定，並非一經被告評核，  
27 考核結果的分數就立即確定。又依據中華電信股份有限公司  
28 從業人員考核要點第11條規定：「考核委員會會議應有全體  
29 委員三分之二以上出席，出席委員過半數之同意，始得決  
30 議。」因此，原告考核的分數，是由考核委員會以多數決議  
31 形成最終的結果，並非由被告乙○○、甲○○單獨決定，故

01 原告主張被告二人長期欺壓、剝削原告，貶低原告貢獻應有的  
02 的對價云云，顯然是誤會，因與事實不符，故難認為可採。

03 四、原告請求被告乙○○、甲○○連帶賠償員工酬勞差額43,472  
04 元、企業化獎金差額72,050元及精神慰撫金20萬元，均屬無  
05 理由：

06 (一)原告主張：

- 07 1、被告甲○○於105年至111年違反中華電信公司考核需面談之  
08 規定，未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽  
09 名，並於105年給予原告84分、106年給予原告84分、107年  
10 給予原告85分、108年給予原告84分、109年給予原告85分、  
11 110年給予原告86分、111年給予原告85分。致使原告於106  
12 年應有之獎金僅能領到95%、107年應有之獎金僅能領到9  
13 5%、108年應有之獎金僅能領到100%、109年應有之獎金僅能  
14 領到95%、110年應有之獎金僅能領到100%、111年應有之獎  
15 金僅能領到105%；而均非原告應得87分之110%。從而，原告  
16 權益受有損害。
- 17 2、被告甲○○於111年違反中華電信公司考核需面談之規定，  
18 未與原告面談，逕自命令原告在沒評語的考核表上簽名，並  
19 給予原告85分。經原告於112年提起申訴，並由該申訴考核  
20 委員會查明事實重新評價原告對公司的貢獻後將原告的分數  
21 調升為87分，惟申訴期間，原告飽受被告甲○○、乙○○言  
22 語的歧視與霸凌霸致使原告身心及人格受有損害。
- 23 3、原告於105年與訴外人陳怡婷共同負責簡訊特篩工作並互為  
24 代理人，惟自106年後僅由原告一人負責該項業務，沒有代  
25 理人，只要請假工作無人負責，使得只要請假工作量就累  
26 積，使原告無法放心休假，身心俱疲，原告屢屢向被告反映  
27 ，被告皆以「有在進行招人的流程，請耐心等候」。被告甲  
28 ○○、乙○○先是故意違反公司內部「三等親內不得任職於  
29 同一單位」之規定，於111年開職缺徵才，竟錄取被告甲○  
30 ○之子林頌歲，於被告甲○○擔任科長之單位轄下，旋即於  
31 一天內又以三等親內不得任職於同一單位為由將林頌歲調派

01 至中華電信企業客戶分公司南企業客戶處產品推廣科，致使  
02 原告依舊沒有代理人。原告身心俱疲，權益受有損害。

03 4、中華電信之「員工酬勞」、「企業化獎金」皆與前一年度的  
04 考核分數掛勾。按原告申訴結果，原告的考核分數應有87分  
05 計算，賠償金額計算如附表一（員工酬勞）及附表二（企業  
06 化獎金）。另於申訴期間，原告飽受被告甲○○、乙○○言  
07 語的歧視與霸凌霸，致使原告身心及人格受有損害；又原告  
08 自106年後僅一人負責業務，沒有代理人，無法放心休假，  
09 原告身心俱疲，權益受有損害。因此，原告請求被告應連帶  
10 賠償原告：(一)員工酬勞43,472元；(二)企業化獎金72,050元；  
11 (三)精神慰撫金20萬元。上述三項求償金額，合計315,522  
12 元。

13 (二)被告抗辯：

14 1、原告於112年5月12日申訴111年度考核結果，並經中華電信  
15 股份有限公司企業客戶分公司受理，於112年6月17日以企人  
16 發密字第1120000053號函通知原告：「二、本分公司考核委  
17 員審議本案時，經出席委員充分討論及衡酌台端申訴事項，  
18 決議台端111年年終考核分數由85分調整為87分。」後又經  
19 原告於112年7月18日提起再申訴，最後經中華電信股份有限  
20 公司就再申訴事項決議維持原考核申訴決議87分。中華電信  
21 股份有限公司並於112年10月31日補發績效獎金2,071元、企  
22 業化特別獎金14,834元、春節獎金155元、端午節獎金47  
23 元、中秋節獎金47元、其他獎金7,283元，即原告早已於前  
24 述日期領取考核分數申訴成功之各種獎金差額，此有中華電  
25 信員工電子薪給清單可稽。

26 2、被告乙○○於106年至109年並未擔任原告之考核主管，原告  
27 上開年度之考核分數與乙○○無涉。被告乙○○於110、111  
28 年度；被告甲○○對原告之歷年考核，均係遵循上開考核要  
29 點，對原告考核予以客觀公正之評量。被告乙○○、甲○○  
30 以原告歷年達成之營收目標、實績、目標達成率及負責工作  
31 之量能等因素綜合判斷並與其他同仁之工作表現相互對照，

01 認為原告與其他同仁之單位營收貢獻相對較低、工作負荷相  
02 對較輕，故給予原告公正客觀之考核分數。而原告基於考核  
03 要點對於考核分數之評核亦有相關救濟管道，卻未見其提出  
04 申訴，故原告請求歷年考核獎金差額並無理由。

05 3、另被告二人更無原告所述「自106年後僅由原告一人負責該  
06 項業務，沒有代理人，只要請假工作無人負責」等情，亦請  
07 鈞院參酌被告所提105年度、107年度、111年度之工作配置  
08 表，原告之職務代理人均有一人以上。又原告所提被告乙○  
09 ○、甲○○有對原告言語歧視霸凌等任何侵害原告人格權之  
10 加害行為，被告二人就原告此主張予以否認，原告亦無提出  
11 任何證據就言語歧視等情以實其說，被告二人係依據公司的  
12 規定，執行考核職責無任何不法之行為，主觀上更無故意或  
13 過失侵害原告的權利。因此，原告請求被告二人應給付精神  
14 慰撫金20萬元，實屬無據。

15 (三)本院判斷：

16 1、經查，原告請求被告乙○○、甲○○二人賠償105年至110年  
17 期間之歷年考核獎金的差額云云。惟查，被告係依公司規定  
18 執行考核職責，並無不法之行為，在主觀上亦無故意或過失  
19 侵害原告的權利，而且依據中華電信股份有限公司從業人員  
20 考核要點，原告對於考核分數之評核也有救濟管道，卻未見  
21 原告對105年至110年期間之考核結果提出申訴。因此，本件  
22 被告請求105年至110年期間之歷年考核獎金（註：於翌年即  
23 106年至111年發放獎金）的差額損失，為無理由。

24 2、次查，原告於112年5月12日申訴111年度考核結果，經中華  
25 電信股份有限公司企業客戶分公司受理，於112年6月17日以  
26 企人發密字第1120000053號函通知決議原告111年年終考核  
27 分數由85分調整為87分。嗣後又經原告於112年7月18日提起  
28 再申訴，最後經中華電信股份有限公司就原告再申訴事項，  
29 決議維持原考核申訴決議87分。中華電信股份有限公司並於  
30 112年10月31日已補發給原告績效獎金2,071元、企業化特別  
31 獎金14,834元、春節獎金155元、端午節獎金47元、中秋節

01 獎金47元、其他獎金7,283元，即原告早已於前述日期領取  
02 考核分數申訴成功之各種獎金差額，此有中華電信員工電子  
03 薪給清單可稽【詳參本院113年度勞簡字第3號卷第235頁；  
04 被證五】。原告111年之考核獎金部分，於考核申訴成功  
05 後，已於翌年112年10月31日補發，原告並沒有任何差額的  
06 損失。因此，原告以總公司申訴考核委員會重新評價原告的  
07 考核分數結果，作為主張被告侵害權利之憑據，而請求被告  
08 連帶賠償伊106年度至111年度之員工酬勞的差額43,472元、  
09 企業化獎金的差額72,050元，均屬無理由。

10 3、再查，原告主張伊於申訴期間，飽受被告甲○○、乙○○二  
11 人言語的歧視與霸凌，致使原告身心及人格受有損害云云。  
12 惟查，被告乙○○、甲○○二人對於原告此部分主張，予以  
13 否認。又查，原告並無提出具體的證據資料，以佐實說詞，  
14 因此，原告主張被告乙○○、甲○○二人對於原告為言語的  
15 歧視與霸凌云云，事證顯然不足，因缺乏實據，故本院無從  
16 採信。

17 4、復查，原告另主張伊於105年與訴外人陳怡婷共同負責簡訊  
18 特篩工作並互為代理人，惟自106年後僅由原告一人負責該  
19 項業務，沒有代理人，只要請假工作無人負責，使得只要請  
20 假工作量就累積，使原告無法放心休假，身心俱疲。又被告  
21 甲○○、乙○○故意違反公司內部規定三等親內不得任職於  
22 同一單位之規定，於111年開職缺徵才，竟錄取被告甲○○  
23 之子林頌歲，旋即於一天內又以三等親內不得任職同一單位  
24 為由將林頌歲調派至中華電信企業客戶分公司南企業客戶處  
25 產品推廣科，致使原告依舊沒有代理人。原告身心俱疲，權  
26 益受有損害云云。惟查，被告辯稱並無原告所述「自106年  
27 後僅由原告一人負責該項業務，沒有代理人，只要請假工作  
28 無人負責」之情形。又查，依據被告提出105年度、107年  
29 度、111年度工作配置表【本院113年度勞簡字第3號卷第241  
30 -247頁；被證七】，原告丙○○的職務代理人均配置有一人  
31 以上，因此，原告主張自106年後僅伊一人負責業務，沒有



01 代理人云云，與事實不符，難認為可採。況且，原告的雇主  
02 是中華電信股份有限公司，原告經分派任職於中華電信企業  
03 客戶分公司【註：中華電信股份有限公司的分公司，計有：  
04 (一)個人家庭分公司；(二)企業客戶分公司；(三)國際電信分公  
05 司；(四)資訊技術分公司；(五)電信研究院】。而查被告乙○○  
06 ，僅是中華電信企業客戶分公司行動產品處的處長；另被告  
07 甲○○，也僅是中華電信企業客戶分公司行動產品處南區行  
08 動推廣科的科長，被告乙○○、甲○○二人均非原告的雇主  
09 ，與原告之間並無僱傭關係存在，故本件無所謂債務不履行的  
10 問題。而且，本件被告乙○○、甲○○二人亦無對於原告  
11 有何侵害人格權之重大情節事實存在。因此，原告請求被告  
12 乙○○、甲○○二人連帶賠償伊精神慰撫金20萬元，為無理  
13 由。

14 五、綜據上述，本件原告對106年至110年之考核分數，並無提出  
15 申訴，因此，106年度至110年度考核分數已確定，無法重新  
16 考核。至於原告111年度考核結果部分，雖經原告提出申訴  
17 後由總公司申訴考核委員會重新考核原告分數為87分，然此  
18 分數僅能作為原告111年度業績的考核結果而已，無法回溯  
19 至過去而改變歷年度的考核結果。亦即，無從以111年度由  
20 總公司申訴考核委員會重新考核原告分數為87分，即逕自回  
21 溯認為原告106年度至110年期間的考核分數也應與111年度  
22 重新考核的分數相同即均為87分。否則，中華電信股份有限  
23 公司從業人員考核要點第13條規定即形同虛設。另外，原告  
24 於111年度員工酬勞及企業化獎金的差額，經原告申訴成功  
25 後已補發給予原告，原告並無差額損失。另外，原告的雇主  
26 是中華電信股份有限公司，被告乙○○、甲○○則僅是中華  
27 電信企業客戶分公司行動產品處之處長、南區行動推廣科科  
28 長，被告二人均非原告的雇主，與原告之間無僱傭關係，故  
29 本件無債務不履行的問題。而且，被告乙○○、甲○○二人  
30 亦無侵害原告人格權之重大情節事實存在。因此，原告援引  
31 民法第227條、第227之1條、第184條第1項、第195條第1項

01 規定，請求被告乙○○、甲○○二人連帶賠償原告106年度  
02 至111年度期間之員工酬勞的差額43,472元、企業化獎金的  
03 差額72,050元及精神慰撫金20萬元，合計315,522元，及自  
04 起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利  
05 息，核均屬無理由，不應准許，均應予駁回。又原告之訴既  
06 業經駁回，原告所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予  
07 駁回。

08 六、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他  
09 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果  
10 無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

11 七、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 18 日  
14 勞工法庭法官 呂仲玉

15 以上正本係照原本作成。

16 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  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 12 月 18 日  
19 書記官 洪毅麟

20 附表一：員工酬勞  
21

編號	年度	獎金(%)	實領員工酬勞	考核分數87分應領 員工酬勞(110%)	差額
1	106	95	67,973元	78,706元	10,733元
2	107	95	65,300元	75,611元	10,311元
3	108	100	61,797元	67,977元	6,180元
4	109	95	47,684元	55,213元	7,529元
5	110	100	54,110元	59,521元	5,411元
6	111	105	69,502元	72,812元	3,310元
合計					43,472元

01  
02

附表二：企業化獎金

編號	年度	獎金(%)	實領企業化獎金	考核分數87分應領 企業化獎金(110%)	差額
1	106	95	105,938元	122,665元	16,727元
2	107	95	101,578元	117,617元	16,039元
3	108	100	77,208元	84,929元	7,721元
4	109	95	96,697元	111,965元	15,268元
5	110	100	96,702元	106,372元	9,670元
6	111	105	139,131元	145,756元	6,625元
合計					72,050元