

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第133號

原告 楊淑淨
訴訟代理人 劉思龍律師
張雨萱律師
被告 育英醫護管理專科學校

法定代理人 蔡榮順
訴訟代理人 李衣婷律師
吳昀宸律師

上列當事人間給付年終獎金事件，本院於民國111年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國70年9月1日起至111年7月31日止，任職於被告學校，擔任護理科、老人服務管理科專任教師，於111年8月1日退休。被告歷年均於年度結束後，因全年給付勞務而發給原告1.5個月之年終獎金，為固定之經常性給與；且依被告10年2月22日訂定之「育英醫護管理專科學校年終與績效獎金實施辦法」(下稱系爭辦法)第2條規定：「本辦法年終與績效獎金依據教職員工個人參與本校該年度工作之績效，於次年發給。」、「發放本獎金之計算時間為每年1月1日至同年12月31日，於年度內到職及兼任主管職務年度內異動者，按實際在職日數計支。」，足見年終獎金是因勞工工作績效、勞務貢獻而發給，且年度內到職或職務異動者，亦得依在職天數領取獎金，是被告歷年所發放之年終獎金係與勞工提供勞務有關，具備勞務對價性，應屬勞基法上之工資。又年終獎金既為原告經常性薪資，屬勞動契約必要之點，被告

01 訂定系爭辦法，單方決定對員工之年終獎金增加發放條件與
02 限制，系爭辦法並無拘束原告之效力。

03 (二)被告110年度之年終獎金訂於111年1月25日發放，被告以原
04 告未達考評標準，故未發給云云。然被告所稱之考評標準，
05 係按「育英醫護管理專科學校年終與績效獎金施行細則」
06 (下稱系爭細則)所訂「獎金評核分數及計算標準」評定，而
07 系爭細則係於110年12月6日始經被告行政會議修正通過，應
08 不得溯及適用，被告應依歷年發放標準，發給原告1.5個月
09 之年終獎金。縱認應適用系爭細則，關於教師年終考核事件
10 雖涉及高度屬人性判斷，惟考核決定違反法定程序、判斷出
11 於不確定事實或錯誤資訊、違反一般公認之價值判斷標準、
12 逾越權限或考核濫用權利或其他違法情事，法院仍可為適法
13 性審查。原告110年度之工作表現客觀上係獲肯定，自110年
14 2月1日起擔任護理科「科務發展」執行秘書，並代表通識科
15 教師擔任「課程規劃委員會」及「教學資源委員會」委員，
16 又擔任「技職宣傳小組」負責人等重要職務，並於110年9月
17 28日因連續服務屆滿40年而獲教育部頒發資深優良教師獎
18 章，更於110年11月26日獲被告頒發表揚狀，肯定原告之工
19 作表現，原告也致力於公益，擔任高雄市立社會教育館志
20 工，獲頒服務貢獻獎，及擔任教師工會理事、推動會務，並
21 於110年10月15日當選被告學校教師會第11屆理事長，對於
22 教育工作不遺餘力，並無任何績效不佳、失職情事，被告之
23 考評顯有出於不正確事實、錯誤資訊或違反一般公認價值判
24 斷標準之違法。爰依兩造間之勞動契約，請求被告給付年終
25 獎金新臺幣(下同)100,104元。

26 (三)聲明：被告應給付原告100,104元，及自起訴狀繕本送達翌
27 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

28 二、被告則以：

29 (一)被告校內之教職員工得否領取年終獎金，依系爭辦法之規
30 定，須視各年度之工作績效、學校財務狀況、是否在職而
31 定，並未保障各員工均可領取年終獎金，亦非單純因勞工提

01 供勞務即可必然獲取，故非必然發放之經常性給與，性質上
02 即非屬工資。又被告依系爭辦法第6條規定，另訂系爭細則
03 揭明評核標準，系爭細則訂定時該年度尚未終了，故係針對
04 尚未終結之事實為規範，並無溯及既往適用之問題，本件仍
05 有系爭細則之適用。原告並未每年固定領取1.5個月年終獎
06 金，系爭辦法施行前，係由被告視當年度學校財務狀況、原
07 告工作績效等因素決定年終獎金之發放數額，性質上屬恩
08 惠、獎勵性給與，並非原告之工資，系爭辦法之訂定僅係被
09 告將過往評核之標準予以明文化，已具工作規則之屬性而為
10 勞動契約之一部，當有拘束兩造之效力。

11 (二)被告校長於110年間接獲學生反應原告於課堂上有當眾公開
12 特定學生成績及辱罵學生等不當行為，且原告所指導之班級
13 於109學年度第二學期及110年度第一學期整潔評分中排名倒
14 數第二名及第一名，足見原告有教學不力之情形；又原告於
15 110年間擔任多項校外職務，並時常以公假為由參與校外活
16 動，雖經被告勸導原告應以校內業務為主，原告仍屢勸不聽
17 ，依然故我；另原告曾於110年2月17日以被告未發給足額之
18 學術研究加給為由，對外宣稱被告有「沒有經過合法的程
19 序」、「變造會議紀錄」、「違法扣減研究費」、「甚至有人
20 被校方威脅，如果再亂就讓你死得很難看」、「育英醫專
21 還我血汗研究費，彈性調薪是騙局」等言論，向被告提起訴
22 訟請求給付學術研究加給差額，經本院110年度勞訴字第118
23 號判決原告敗訴，確認被告並無短付原告學術研究加給一
24 事，原告上開言論徒增被告澄清及訴訟等行政成本之困擾，
25 並嚴重侵害被告校譽。被告考量原告上開工作績效、出勤狀
26 況等情形，評核原告總成績63分，並無逾越權限或權利濫用
27 等情事，因未達70分，依系爭細則第3條第5項規定，不予核
28 發原告年終獎金。

29 (三)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保，
30 請准予宣告免為假執行。

31 三、本院之判斷：

01 (一)原告於70年9月1日起至111年7月31日止，任職於被告學校，
02 擔任護理科、老人服務管理科專任教師，被告110年度之年
03 終獎金訂於111年1月25日發放，被告以原告未達考評標準，
04 未發給原告年終獎金；又被告學校關於年終獎金之發放，訂
05 有系爭辦法，並依系爭辦法第6條訂定系爭細則等情，有原
06 告提出被告人事室電子郵件、系爭辦法及系爭細則存卷可參
07 (本院卷第21至25頁)，且為兩造所不爭執，自堪信實。原
08 告主張其歷年均領有1.5個月之年終獎金，為固定之經常性
09 給與，屬勞基法上之工資，且原告亦未有績效不佳、失職等
10 情形，被告之考評顯有不當或違法等情，則為被告所否認，
11 並以前揭情詞置辯。是本件應審究者為系爭年終獎金是否屬
12 於工資？被告對原告之年終考核是否有不當或違法情事？

13 (二)系爭年終獎金是否屬於工資？

14 (1)按「工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
15 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
16 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，勞基法
17 第2條第3款定有明文。工資應視是否屬勞工因提供勞務而由
18 雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要
19 件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔
20 以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改
21 善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付
22 具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對
23 價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍
24 之內。又「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業
25 性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公
26 開揭示之：四、津貼及獎金。六、考勤、請假、獎懲及升
27 遷。」、「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有
28 關該事業適用之團體協約規定者，無效。」勞基法第70條、
29 第71條定有明文。雇主未依勞基法第70條規定將工作規則報
30 請主管機關核備，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰
31 之問題，無礙其為勞動契約之一部分（最高法院81年度台上

01 字第2492號、104年度台上字第129號判決意旨參照)。次按
02 「教師之待遇，分本薪(年功薪)、加給及獎金。」、「獎
03 金：指為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師
04 士氣，而另發之給與。」、「私立學校教師之獎金，除由政府
05 依相關規定發給外，由各校視教師教學工作及財務狀況自
06 行辦理；其發給之對象、類別、條件、程序及金額，由各校
07 定之。」，教師待遇條例第2條、第4條第7款、第18條第2項
08 分別定有明文。而參之教師待遇條例第18條之立法理由，係
09 為尊重私立學校辦學之自主性，爰賦予私立學校得自訂獎金
10 發給對象、類別、條件、程序及金額之彈性。

11 (2)經查，依系爭辦法第1條規定：「本校為獎勵全校教職員工
12 之貢獻，期能留住人才並使本校永續發展，特訂定育英醫護
13 管理專科學校年終與績效獎金實施辦法(以下簡稱本辦
14 法)」；第2條規定：「本辦法年終與績效獎金依據教職
15 員工個人參與本校該年度工作之績效，於次年發給。」；第
16 3條規定：「年終與績效獎金(以下簡稱本獎金)發給之對
17 象為發放時該年度1月31日仍在職之編制內教職員工…。」；
18 第6條規定：「本獎金評核分數及計算標準由行政會議訂定
19 施行細則。」；第7條規定：「本獎金視學校當
20 年度財務狀況訂定之。」(本院卷第21頁)。另依系爭辦法
21 第6條訂定之系爭細則第2點規定：「本細則依據教職員工
22 個人參與本校該年度工作之績效，於次年發給。」；第3點
23 第2款、第5款及第6款規定：「本獎金評核分數及計算標準
24 如下：2. 未接行政職教師：科主任45%+學務主任10%+教務
25 主任10%+校長35%。5. 評核總分在70分以下本獎金為零；7
26 0分(含)~79分及記列小過者(功過相抵)本獎金為當年
27 核定金額之50%~90%…。6. 不論教職員工原擔任職位之單
28 位或是否原擔任主管職位，其當年度評核分數係以教職員工
29 當年度12月31日止之單位主管(官)為評核者。9. 特殊事件
30 依其情節輕重，得以減扣數額0%~100%」(本院卷第25
31 頁)。私立學校是否發給教師獎金及其發放之類別、條件、

01 程序及金額，依前揭教師待遇條例之規定，本得由學校視教
02 師教學工作及學校自身財務狀況自訂相關辦法，基於私立學
03 校與教師間亦屬僱傭關係，系爭辦法及細則亦屬勞基法第70
04 條所稱之工作規則，依前揭說明，除有無效之情形，如經公
05 開揭示，當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方應同受
06 拘束。

07 (3)被告就年終獎金之發放訂定系爭辦法及細則，明文規定系爭
08 獎金之發放係為獎勵教職員工之貢獻，依教職員工之年度工
09 作績效而定，年終獎金數額由學校核定，並無一定，如總評
10 核分數在70分以下者獎金為零，特殊事件依其情節輕重，亦
11 得以減扣數額至100%，可徵年終獎金並非提供勞務即可獲
12 取，而係以教師在校之工作表現作為發放基礎，亦無確切數
13 額，核屬恩惠性、勉勵性質之給與，非勞務之對價，原告亦
14 未證明兩造間勞動契約約定被告應給予1.5個月之年終獎
15 金，則原告主張年終獎金為工資之一部，被告應依勞動契約
16 給付1.5個月之年終獎金100,104元，即非有理。

17 (三)被告對原告之年終考核是否有違法或不當情事？

18 (1)按教師年終成績考核，係學校就教師整學年度之工作成績、
19 勤惰資料、品德生活紀錄、獎懲及其他與教學相關事項，於
20 學年度終了時所為之綜合考核，乃學校之人事權，且涉及教
21 育專業領域知識，法院基於對學校本於專業及對事實真相之
22 熟知所為之判斷，應予適度尊重，應認學校依程序作成之考
23 核決定有有一定之裁量權限及判斷餘地。惟考核結果涉及勞
24 工權益，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或
25 裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法
26 院109年度台上字第2386 號判決要旨參照），如無違法或顯
27 然不當情事，自當尊重學校依法所為之專業判斷。

28 (2)被告以原告於課堂上有當眾公開特定學生成績及辱罵學生等
29 不當行為，且原告所指導之班級於109學年度第二學期及110
30 年度第一學期整潔評分中排名倒數第二名及第一名，及原告
31 於110年間擔任多項校外職務，時常以公假為由參與校外活

01 動，並曾於110年2月間以被告未發給足額之學術研究加給為
02 由，對外宣稱被告有「沒有經過合法的程序」、「變造會議
03 紀錄」、「違法扣減研究費」、「甚至有人被校方威脅，如
04 果再亂就讓你死得很難看」、「育英醫專還我血汗研究費，
05 彈性調薪是騙局」等言論，嚴重侵害被告校譽，甚或影響未
06 來招生，被告考量原告上開工作績效、出勤狀況等情形，評
07 核原告總成績63分等情，並提出陳情案件紀錄表、原告110
08 年初差勤紀錄表、本院110年度自字第17號刑事判決、110年
09 度勞訴字第118號民事判決、原告陳述意見紀錄、109及110
10 年學年整潔評分總表、各評分主任考績評核表、人事室111
11 年1月18日簽呈、未兼行政職教師年終考績評核表等件影本
12 為證（本院卷第65頁、第69至91頁、第165至185頁）。另原
13 告就被告不發給年終獎金向被告學校申訴評議委會提起申
14 訴，遭駁回後，再向教育部中央教師申訴評議委員會提起再
15 申訴，被告學校說明其對原告年終績效評分之依據及理由略
16 以「評分標準係參考109學年度第2學期及第110年學年度第1
17 學期班級整潔評分排名（指導勞作教育）及班級勞作教育成
18 績。再申訴人在校外有參與數個公私協會，因屬校外服務
19 活動，需要學校同意或指派才能以公假前往，再申訴人為
20 學校專任教師，應該要以課務、輔導學生、班級經營及學
21 生實習輔導為主，不宜過多時間參與校外活動，倘若每一個
22 協會開會、研習都參加並以公假前往，將影響教師業務，經
23 學校告知再申訴人應要以校務為先，但再申訴人仍屢次申請
24 公假參加校外活動，對科務發展不甚關心，亦不聽勸說徒增
25 行政困擾。又再申訴人經常於科辦公室公開場所，當面指責
26 校內長官或學校違法，雖考量營造科內和諧的工作環境皆忍
27 讓，但教師除傳授課業、解惑、研究外，尚有輔導學生心
28 理、品德、生活、言行的責任，再申訴人實有違擔任教師
29 之倫理與對學生身教之楷模。」，此有教育部中央教師申訴
30 評議委員會再申訴評議書可按（本院卷第147至148頁）。是
31 被告學校各科務主任依原告前揭110年度之工作表現、教學

01 成績、勤惰及敬業態度、倫理操行等，給予如年終考績評核
02 表所示之分數，合計63分，程序上符合系爭細則第3點之規
03 定，且未見被告學校各科務主任對原告成績之評分有何違法
04 或出於與教學無關之考量觀點或顯然不當之情事，法院自應
05 予以尊重。至於原告主張其擔任多項職務，並因服務屆滿40
06 年而獲教育部頒發資深優良教師獎章及獲被告頒發表揚狀，
07 並致力於公益，擔任高雄市立社會教育館志工，獲頒服務貢
08 獻獎，又擔任教師工會理事，當選被告學校教師會第11屆理
09 事長，對於教育工作不遺餘力，並無任何績效不佳、失職情
10 事。然原告在學校擔任多項職務，與其工作表現是否良好無
11 必然之關係，而其獲教育部頒發資深優良教師獎章及獲被告
12 頒發表揚狀係因其服務屆滿40年，亦無關其校內之工作成績
13 及表現，原告因熱心公益或推動工會會務獲頒之校外單位獎
14 狀、感謝狀，屬其個人在外參與之活動，非從事學校所指派
15 之任務或活動，亦與其在校內是之工作績效及教學品質無
16 關。

17 (3)從而，原告110年度評核總分為63分，低於70分，被告依系
18 爭細則第3點第5款規定，不發給原告110年度年終獎金，尚
19 無不合。

20 四、綜上所述，原告依勞動契約關係，請求被告給付110年度年
21 終獎金100,104元及其利息，為無理由，應予駁回。

22 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
23 審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列。

24 六、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 112 年 1 月 12 日
26 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

27 以上正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
29 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後
30 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

31 中 華 民 國 112 年 1 月 12 日

