

臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞小字第14號

原告 蔡旻玲
被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 方振仁
訴訟代理人 張仁銘
張曼玲

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣14,400元。
訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔。
本判決得假執行。但被告以新臺幣14,400元，為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國107年進入被告公司並分派於石化事業部業務監理組擔任管理員一職至今。伊於113年8月5日起至113年8月15日申請彈性育嬰留職停薪，並於113年8月16日復職。113年考核年度終了時，被告公司將伊列為另予考核名單辦理考核。惟依被告公司考核獎懲注意事項（下稱考核獎懲注意事項）第4條及第21條年度考核規定，伊應符合年度考核而非另予考核，被告公司將伊列為另予考核名單辦理考核，導致短少給付伊年度考核後114年1月至115年4月之薪資14,400元，爰依兩造工作規則及考核獎懲注意事項提起本訴等語。並聲明：被告應給付伊14,400元（本院卷第119頁）。
- 二、被告則以：原告113年實際提供勞務期間已因113年8月5日至113年8月15日彈性育嬰留職停薪而中斷，雖未連續任職滿1年，但已滿6個月，伊於113年度為原告辦理另予考核為有理由；又考核獎懲注意事項第4條第3項後段「未滿一個月者以

01 一個月計」應僅適用於考核年度首尾2月份，被告於113年度
02 將原告列為另予考核名單亦有理由，原告請求因113年度未
03 列入年度考核名單而採另予考核所生114年至115年4月止各
04 月份之薪資差額14,400元並無理由等語置辯，並聲明：原告
05 之訴駁回。

06 三、本件不爭執事項（本院卷第131頁背面）：

07 (一)原告自民國107年進入被告公司並分派於石化事業部業務監
08 理組擔任管理員一職至今，係不具公務員純勞工身分。

09 (二)原告於113年8月5日起至113年8月15日申請彈性育嬰留職停
10 薪，並於113年8月16日復職。

11 (三)113年考核年度終了時，被告將原告列為另予考核名單辦理
12 考核。

13 (四)113年之考核時114年10月28日公務人員考績法修法理由、公
14 務人員考績法施行細則第2條第2項修正條文尚未制定。

15 (五)如認113年8月5日至113年8月15日原告留職停薪期間未滿一
16 個月任職期間可以一個月計算，則原告符合113年之年度考
17 核。

18 (六)如認原告符合113年度考核，其可請求民國114年1月至115年
19 4月之薪資差額為14,400元。

20 四、本院之判斷：

21 (一)原告113年是否符合考核獎懲注意事項規定之年度考核？

22 原告主張其於113年8月5日起至113年8月15日申請彈性育嬰
23 留職停薪，並於113年8月16日復職，依考核獎懲注意事項第
24 4條第3項規定，考核年度內任職期間之計算，以月計之，未
25 滿一個月者以一個月計算，其應符合考核獎懲注意事項第4
26 條第1項第3款規定之年度考核等語，被告則辯稱考核獎懲注
27 意事項第4條第3項後段「未滿一個月者以一個月計」應僅適
28 用於考核年度首尾2月份，被告113年度仍應列為另予考核等
29 語。原告113年8月5日至113年8月15日留職停薪期間未滿1個
30 月如可以以1個月計算，則符合113年之年度考核，是本件首
31 應審酌原告113年8月5日至113年8月15日留職停薪期間未滿1

01 個月是否可以1個月計算。經查：

02 1.依考核獎懲注意事項第4條第1項第3、4款及第3項規定：

03 【三、年度考核：於每年考核年度終了時依「台灣中油股份
04 有限公司經理人及工作人員考核實施要點」，由各級主管就
05 當年正式任職（不含新進人員之實習及工作訓練期間）滿一
06 年之所屬派用、僱用人員（含離退人員）工作績效及平時考
07 核所作之年度總評。】、「四、另予考核：於同一考核年度
08 內，正式任職（不含新進人員之實習及工作訓練期間）任職
09 不滿一年而連續任職已達六個月者另予考核。有（一）或
10 （二）情形者，其工作滿六個月得不連續：（一）養育三足歲
11 以下子女辦理留資（職）停薪者。（二）本人或配偶之直系血
12 親尊親屬年滿六十五歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資
13 （職）停薪者。」、「考核年度內任職期間之計算，以月計
14 之，未滿一個月者以一個月計算。」等語，有考核獎懲注意
15 事項附卷可稽（本院專調卷第45頁）。依上開第4條第3項僅
16 規定「考核年度內任職期間之計算，以月計之，未滿一個月
17 者以一個月計算。」，並未規定「未滿一個月者以一個月
18 計」應僅適用於考核年度首尾2月份。

19 2.被告雖辯稱其於103年4月21日配合經濟部為統一各事業機構
20 實務做法函釋比照公務人員考績法及公務人員考績法施行細
21 則所訂定，原意為與公務人員考績規定及歷來採計方法採相
22 同解釋，僅考核年度起月及迄月末滿1個月時，得以1個月計
23 等語，並提出被告公司工作人員考核獎懲注意事項第4條第
24 二次修正草案對照表、經濟部101年11月19日經人字第10103
25 527490號函（下稱經濟部101年函）、114年10月28日公務人
26 員考績法修法理由、公務人員考績法施行細則修正條文為憑
27 （本院卷第63至67、104頁）。查，經濟部101年函說明二係
28 記載：「公務人員考績法施行細則」第2條規定略以，考績
29 年度內任職期間之計算，以月計之等語（本院卷第65頁），
30 並無提及僅適用於考核年度首尾2月份等語。另113年之考核
31 時114年10月28日公務人員考績法修法理由、公務人員考績

01 法施行細則修正條文第2條第2項尚未制定，為兩造所不爭執
02 （不爭執事項(四)），縱114年11月21日公務人員考績法施行
03 細則第2條第2項修正「考績年度內任職期間之計算，年終考
04 績年資中一月或十二月未足月者，均以一個月計」，亦難認
05 被告公司工作人員考核獎懲注意事項第4條第二次修正草案
06 對照表第二次修正說明記載【「公務人員考績法施行細則」
07 第2條】係指114年11月21日公務人員考績法施行細則第2條
08 第2項修正內容，被告以113年考核時考核獎懲注意事項所無
09 之「僅適用於考核年度首尾2月份」規定，認定原告不該當
10 考核獎懲注意事項第4條第3項後段「未滿一個月者以一個月
11 計」對原告另予考核，難認符合考核獎懲注意事項第4條第1項
12 第3款及3項規定。

13 3.被告另辯稱其於101年11月29日書函（下稱系爭書函）曾說
14 明：同一考核年度內，連續任職且逾11個月者辦理「年度考
15 核」（本院卷第137頁），故須同一考核年度內，連續任職
16 且逾11個月者才辦理年度考核，原告並未連續任職且逾11個
17 月，不符合辦理年度考核云云，惟系爭書函未經揭示公告，
18 且於113年考核前未將系爭書函通知原告等情，為被告所不
19 爭執（本院卷第133頁），系爭書函既未經公開揭示，且原
20 告於113年考核前並不知悉其內容，難認原告應受系爭書函
21 內容拘束，被告上開所辯亦不足採。

22 4.原告於113年8月5日起至113年8月15日申請彈性育嬰留職停
23 薪，並於113年8月16日復職，依考核獎懲注意事項第4條第3項
24 後段規定任職期間未滿1個月者以1個月計，有如認113年8月
25 5日至113年8月15日原告留職停薪期間未滿1個月任職期間可
26 以1個月計算，則原告符合113年之年度考核一節，為兩造所
27 不爭執（不爭執事項(五)），故可認原告113年應符合年度考
28 核。

29 (二)原告請求被告給付14,400元有無理由？

30 如認原告符合113年度考核，原告可請求被告114年1月至115
31 年4月之薪資差額為14,400元一節，為兩造所不爭執（不爭

01 執事項(六))，原告113年符合年度考核一節，業經本院認定
02 如前，故原告請求被告114年1月至115年4月之薪資差額14,4
03 00元，為有理由。

04 五、據上論結，原告本於兩造間工作規則之法律關係，請求被告
05 給付14,400元，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給
06 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
07 定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被
08 告預供擔保後，得免為假執行。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
13 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,50
14 0元。

15 中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
16 勞動法庭 法 官 吳芝瑛

17 以上正本係照原本作成。

18 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
19 令為理由，不得為之。

20 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，並
21 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
22 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（須按他造當事人之人數
23 附繕本）。

24 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日
25 書記官 鄭仕暘