臺灣南投地方法院民事判決

110年度勞訴字第5號

原　　告　陳坤照
訴訟代理人　陳琮涼律師
　　趙常皓律師
被　　告　南投縣集集鎮農會
000000000000000000
法定代理人　陳錦鐘
訴訟代理人　黃俊卿
　　陳錦發
　　張淳軒律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月11日言詞辯論終結，茲判決如下：

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。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受裁判事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查：原告於起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）「55萬1,760元」，及「自起訴狀繕本送達翌日起」至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷一第13頁）。嗣於民國110年4月20日以民事變更聲明暨準備狀變更聲明為：被告應給付原告「62萬8,920元」，及「自民事變更聲明暨準備狀繕本送達翌日即110年4月20日起」至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷一第309頁、卷二第245頁）；核其所為變更，屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，均應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張略以：

㈠原告自71年6月1日起任職於被告，擔任雇員，自82年7月10日起至109年7月23日退休止之期間，擔任信用部稽核人員。

㈡被告違反集集鎮農會員工獎勵要點（下稱獎勵要點）第2條、農會人事管理辦法（下稱人事辦法）第54條等規定，將原告104至107年度之年度考核（考績）列為丙等，故應認原告前開年度之考績至少應列乙等。

㈢被告違法未給付原告下列獎金及薪資，故原告得請求給付：

1.104年至107年度之「年終獎金」32萬元：

依獎勵要點第2條前段規定，被告於年度終了時應提撥年終獎金，乃具經常性之勞務對價；且原告年度考核應認至少乙等；再參考與原告同職等、非業務單位人員於各年度之平均年終獎金約為8萬元。原告得請求被告給付前開年度之年終獎金32萬元（計算式：8萬元x4年度＝32萬元）。

2.104年至107年度之「考績獎金」13萬2,080元：

依被告所定相關辦法規定，被告於員工年度考核為乙等時，應給付以半個月薪資計算之考績獎金。原告年度考核應認至少乙等，得請求被告給付前開年度之考績獎金13萬2,080元（計算式：520元x127薪點/2x4年度＝13萬2,080元）。

3.106年至107年之「績效獎金」7萬9,440元：

依被告所定107年度之供銷部業務績效辦法、保險部業務績效辦法規定，被告於員工績效達標時，應給付績效獎金，乃具經常性之勞務對價，為工資。原告供銷部、保險部績效均有達標，且年度考核應認至少乙等，得請求被告給付前開年度之績效獎金7萬9,440元（計算式：3萬9,720元x2年度＝7萬9,440元）。

4.105年至108年度之「薪資差額」6萬2,400元：

依人事辦法第54條第3項第3款規定，員工於考績評定為乙等時，加1薪點，則原告每月薪資將增加約520元，每年薪資則增加約6,240元。原告年度考核應認至少乙等，得請求被告給付前開年度因未加薪點所致短發薪資6萬2,400元（計算

式：105年度6,240元×1薪點＋106年度6,240元×2薪點＋107年度6,240元×3薪點＋108年度6,240元×4薪點＝6萬2,400元）。

5.「服務獎金」3萬5,000元：

依被告107年度第1次人事評議會之決議，被告於員工服務滿35年時，應給付獎金3萬5,000元。原告已服務滿35年，且年度考核應認至少乙等，得請求被告給付服務獎金3萬5,000元。

㈣爰依勞動基準法第22條、第29條、兩造間勞動契約關係暨被告相關規定，提起本件訴訟，並聲明：如前開變更後聲明所示；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

㈠年度考核列丙等部分：

被告於104至107年度間，係考量原告工作表現，始將其年度考核列為丙等，裁量未逾越合理範圍，且原告收受各年度考核通知後，均未以書面申請復議或以其他方式表示異議，不應事後任意爭執改變考核結果。

㈡年終獎金部分：

依獎勵要點第2條前段、集集鎮農會編制員工獎懲要點（下稱獎懲要點）第8條規定，本件年終獎金，非具經常性之勞務對價，且原告於104至107年度考核均為丙等，被告無庸給付。縱應給付，應參考被告全體員工年度考核名次最後20名之平均年終獎金僅約為3萬餘元。被告於104年度有給付年終獎金1萬元與原告。

㈢考績獎金部分：

依被告所定相關辦法規定，原告於104至107年度考核若為乙等，固得請求考績獎金13萬2,080元，惟其前開年度考核均為丙等，被告無庸給付。

㈣績效獎金部分：

依獎勵辦法第2條後段、依獎懲要點第8條等規定，本件年終獎金，非具經常性之勞務對價，且原告於104至107年度考核

均為丙等，被告無庸給付。縱應給付，原告106、107年度之績效獎金僅為3萬9,720元、6,000元。

㈤薪資差額部分：

依人事辦法第54條第3項第4款規定，員工於年度考核為丙等時，不加薪點。原告於104至107年度考核均為丙等，不加薪點，無薪資差額問題。縱認原告年度考核至少乙等，因其薪點本已達本職最高年功薪點，在未升職前，本無法再加薪點，僅得依人事辦法第57條規定，改發半個月薪資計之久任獎金（即前開所請求考績獎金13萬2,080元），亦無薪資差額問題。

㈥服務獎金部分：

依全國各級農會資深績優服務人員表彰辦法第2條㈢規定，員工近5年度考績達乙等以上，始得領取服務獎金。原告於104至106年度考績均為丙等，被告無庸給付。

㈦並聲明：如主文第1項所示；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自71年6月1日起任職於被告，自82年7月10日起至109年7月23日退休止之期間，擔任信用部稽核人員。

㈡原告104至107年度之考績，經被告評定為丙等；原告就此部分未正式以書面向被告申請復議。

㈢被告未給付原告104年度至107年度之「年終獎金」、「考績獎金」、106年度及107年度之「績效獎金」。

㈣在員工之薪點尚未達到本職最高年功薪點之前提下，依被告內部規定之「農會人事管理辦法」，考績倘被評定為乙等，得於次1年度，加1薪等，即每月薪資增加約520元。

㈤原告曾列名「全國各級農會服務滿35年以上資深績優服務人員表彰名冊」內。

四、兩造爭執事項：

㈠原告請求給付104至107年度之「年終獎金」合計32萬元（每年各以8萬元計），有無理由？

㈡原告請求給付104至107年度之「考績獎金」合計13萬元2,080元，有無理由？

㈢原告請求依「集集鎮農會編制員工獎懲要點」、「集集鎮農會106年度績效及年終獎金明細表」，給付106及107年度之「績效獎金」合計7萬9,440元（每年各3 萬9,720 元），有無理由？

㈣原告請求依「農會人事管理辦法」，給付原告105至108年度短少薪資合計6萬2,400元，有無理由？

㈤原告請求給付因服務年滿35年之「服務獎金」3萬5,000元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠前開兩造不爭執事項㈠至㈤，為兩造於本院行準備程序時所不爭執（見本院卷二第15至17頁），復有原告106年度績效及年終獎金明細表、考核通知書、104至107年度考核成績紀錄表、表彰大會簿冊、南投縣政府110年4月30日及8月5日函附被告104至107年度考核成績清冊等件在卷可憑（見本院卷一第37、175至181、255至256、363、371至374、377至642頁、卷二第53至230頁），均堪認為真實。

㈡104至107年度考績列丙等部分：

1.按所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現加以評核，並對員工在往後之潛在發展能力做一判斷，以瞭解員工在執行業務時之適任性及未來前瞻性。雇主基於經營需求及人事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法，就相關考核、績效、獎懲、升遷等事項為規定，俾供作為評核員工工作表現之依據，以瞭解員工是否具有能勝任工作之能力。雇主經由考核制度，對於員工所為之考核評比及人事懲戒程度，均屬其人事管理之權責；而員工對於考核結果，如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而非直接訴請法院為救濟，且在員工主張其因該考核致僱傭關係之存否、權利義務重大變更受有影響時，法院始得就該考核過程是否顯有瑕疵，及其裁量是否有牴觸法律強制或禁止規定、

權利濫用等原則為審查判斷，否則，法院宜尊重雇主所為績效考核，不應過分介入審查雇主所為績效考核之妥當性，以兼顧雇主之人事管理權能及受僱人工作權之保障（臺灣臺南地方法院105年度勞訴字第1號、臺中地方法院105年度重勞訴字第7號、桃園地方法院108年度重勞訴第10號、高雄地方法院100年度訴字第942號判決意旨參照）。

2.依獎勵要點第2條、人事辦法第54條規定，農會員工之考核，分為平時考核、年度考核，並依員工工作之勤惰、績效為考核，且年度考核應參考平時考核（見本院卷一第135至139、183頁）。復依人事辦法第76條至第78條規定，農會應設人事評議小組，置委員5至11人，評議員工之考核、獎懲、薪點、復議等事項，且評議結果報主管機關備查，受評者對評議結果不服時，應於通知送達15日內，以書面檢具理由項農會申請復議（見本院卷一第133頁）。

3.被告將原告104至107年度之年度考核（考績）列為丙等，已如前述，固經原告於本件訴訟中（109年9月10日繫屬）表示不服，然而：⑴原告就前開各年度之考核結果，均未循被告內部之復議制度為處理；⑵被告於104年至107年間，均有就全體員工為2至3次之平時考核，始為年終考核，前開平時考核、年終考核之成績，亦均有提被告人事評議小組通過，報南投縣政府准予備查，難認其考核過程有何顯著瑕疵；⑶被告將原告前開年度考核列為丙等，亦未見其裁量有何牴觸強制規定或權利濫用之情；⑷本院自應尊重被告所為考核，不應過分介入審查雇主所為考核之妥當性。

4.至原告指出被告將原告於104年至107年間之平時考核成績打為70幾分、80幾分，有部分成績低於基本分，卻未記載或討論原告工作有何具體違失之處，已違反獎勵要點第2條等等。然而，獎勵要點第2條固規定「平時考核」時，先給予60分（104年1月修訂版）、70分（106年1月修訂版）、80分（106年11月修訂版）之基本分，惟亦規定考核主管得依員工工作態度及績效，酌予加、扣分，僅於具備某些列舉事項

時，單位主管始須於年度結束前，列舉事實提人事評議小組評議後，再酌予加、扣分（見本院卷一第135至139頁），可知，被告為平時考核時，考核主管本得依其對員工工作態度及績效之持續性觀察，以基本分為基礎，為適度之加扣分，倘無重大優劣事蹟或顯著加扣分，非必須一一記載或討論有何違失之處；再參以，原告平時考核成績，僅有部分成績低於基本分，且與基本分差距非大（見本院卷二第53至230頁）；從而，尚難以原告前開主張，認定被告平時考核過程有何顯著瑕疵、裁量有何違法或濫用之處。

5.原告復指出被告將原告於104年至107年間之年終考核評定為丙等（即60分以上未滿70分），惟原告平時考核成績均達70幾分、80幾分，卻未記載或討論被告工作有何具體違失之處，已違反獎勵要點第2條、人事辦法第54條規定等等。然而，⑴人事辦法第54條至第56條固規定「年度考核」時，應按平時考核評定為「優等」（90分以上）、「甲等」（80分以上）、「乙等」（70分以上）、「丙等」（60分以上）、「丁等」（50分以上）等數個等級，惟亦規定僅年度考核等級擬列優等、丁等者，始以具備某些列舉事項為限（見本院卷一第127至131頁），可知，被告為年終考核時，評定等級倘在甲等至丙等之區間內，被告應享有較充分之裁量空間，非必須一一記載或討論有何違失之處；再者，年終考核一般多會有名額限制（例如甲等數名、乙等數名、丙等數名等），平時考核則多無此限制，於考核成績之標準上，自非相同，是前開人事辦法中所謂年度考核時，應按平時考核評定為各該等級等語，其意應僅係指須參考平時考核表現，以決定年度考核等級，非指逕按平時考核成績平均分數，即得出年終考核等級；復參以，原告年度考核等級為丙等，尚在被告所享有較充分之裁量空間內，且原告之平時考核成績固均為70幾分、80幾分，惟相較於被告其餘員工之平時考核成績，名次卻屬末端；從而，尚難以原告前開主張，認定被告年度考核過程有何顯著瑕疵、裁量有何違法或濫用之處。

6.原告又主張被告將其年終考核評定為丙等，係因其信用部績效未達標，惟其係擔任信用部稽核人員，依內部控制及稽核制度實施辦法，不宜辦理放款業務等等，然為被告所否認，辯稱非因其信用部績效未達標，係因其平時工作態度等語，且原告就其主張，未提出足始本院信為真實之相關證據，尚難採信；至原告復主張其對年終考核評定結果，有以口頭方式表示異議，未以書面提出復議，係因被告有曾以其年度考核連續2年經評定為丙為由欲解僱其，經向南投縣政府報備遭該府駁回之情況，方不敢循正式申訴途徑救濟等等，然為被告所否認，並依南投縣政府110年4月30日府農輔字第1100098858號函表示，原告未曾於104至107年間遭被告解僱等與明確（見本院卷一第377頁），且觀該府隨函檢附之被告人事評議小組會議相關資料，未見被告有解僱原告之情事（見本院卷一第379至641頁），況原告就其主張，復未提出其他足始本院信為真實之相關證據，亦難採信；從而，尚難以原告前開主張，認定被告年度考核裁量有何違法或濫用之處。

7.基上，被告將原告104至107年度之年度考核（考績）列為丙等，然原告未循被告內部之復議制度為處理，且被告考核過程未見顯著瑕疵，裁量亦無違法或濫用之處，本院就該考核結果，自應予以尊重。原告主張被告考核結果，違反獎勵要點第2條、人事辦法第54條規定等等，應認原告前開年度之考績至少應列乙等，尚非可採。

㈢年終獎金部分：

原告主張其得請求104至107年度之年終獎金32萬元等等，為被告所否認，經查：依獎勵要點第2條前段規定，被告僅於依人事辦法提撥之用人費在年度終了尚有剩餘時，始須提撥百分之50，且得視各員工平時工作勤惰效率等表現，作為年終獎金（見本院卷一第135至139頁）；依獎懲要點第8條規定，員工年度考核列為丙等者，不予發放年終獎金（見本院卷一第173頁）；可知，被告發放年終獎金之標準（是否發放及發放金額），須以被告當年度用人費有剩餘為前提，並

以各員工工作表現優劣為標準，且以年度考核未被列為丙等為要件。再者，原告復未主張或提出證據證明，兩造間勞動契約中，有約定每年均須給付以幾個月薪資計算（或其他固定計算基準）之年終獎金。從而，本件年終獎金，尚非付出勞務即可經常獲取之對價，欠缺勞務對價性、經常性要件，不屬勞動事件法第2條第3款所稱工資，且原告於104至107年度之年度考核均為丙等，亦不符合兩造間勞動契約關係（即獎勵要點及獎懲要點）所定發放年終獎金要件，是以，原告此部請求，尚非可採。

㈣考績獎金部分：

原告主張其得請求104至107年度之年終獎金13萬2,080元等等，為被告所否認，經查：依被告所定相關辦法規定，被告於原告年度考核為乙等時，應給付考績獎金13萬2,080元，為丙等時，則無庸給付考績獎金之事實，為兩造所不爭執，堪認為真實。原告於104至107年度之年度考核均為丙等，已如前述，是以，原告此部請求，尚非可採。

㈤績效獎金部分：

原告主張其得請求106年至107年之績效獎金7萬9,440元等等，為被告所否認，經查：依獎勵要點第2條後段規定，被告僅於依人事辦法提撥之用人費在年度終了尚有剩餘時，始須提撥百分之50，且得視各員工信用部、供銷部、保險部各項績效表現，作為績效獎金（見本院卷一第135至139頁）；依獎懲要點第8條規定，員工年度考核列為丙等者，不予發放年終獎金（見本院卷一第173頁）；可知，被告發放績效獎金之標準（是否發放及發放金額），須以被告當年度用人費有剩餘為前提，並以各員工績效表現為標準，且以年度考核未被列為丙等為要件。從而，本件績效獎金，尚非付出勞務即可經常獲取之對價，欠缺經常性要件，不屬勞動事件法第2條第3款所稱工資，且原告於106至107年度之年度考核均為丙等，亦不符合兩造間勞動契約關係（即獎勵要點及獎懲要點）所定發放績效獎金要件，是以，原告此部請求，尚非

可採。

㈥薪資差額部分：

原告主張其得請求105至108年度之薪資差額6萬2,400元等等，為被告所否認，經查：依人事辦法第54條第3項第3、4款規定，員工於年度考核為乙等時，加1薪點，為丙等時，不加薪點（見本院卷一第127頁）。原告於104至107年度之年度考核均為丙等，不符合依兩造勞動契約關係（即人事辦法）所定增加薪點要件，是以，原告此部請求，尚非可採。

㈦服務獎金部分：

原告主張其得請求服務獎金3萬5,000元等等，為被告所否認，經查：依全國各級農會資深績優服務人員表彰辦法第2條㈢規定，年資中考績5分之1列甲等，且近5年考績列乙等以上者，得按表彰年資發放獎金，表彰年資35年者，最高得發放3萬5,000元（見本院卷一第141至142頁）。原告於104至106年度之年度考核均為丙等，不符合依兩造勞動契約關係（即前開表彰辦法）所定發放服務獎金要件，是以，原告此部請求，尚非可採。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第22條、第29條、兩造間勞動契約關係（暨被告相關規定），提起本件訴訟，請求判決如其聲明，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法暨舉證，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　24　　日

勞工法庭　　法　官　葉峻石

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　　111　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　沈柏樺