

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第93號

原告 沈盈憲

訴訟代理人 劉芝光律師

被告 首銳鋁材工業股份有限公司

法定代理人 周峙丞

訴訟代理人 方文賢律師

劉佑章

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國111年4月13日
言詞辯論終結，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

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國99年4月1日起受僱於被告，最初職稱為高級專
員，離職前已升任業務部外銷課經理即外銷部門最高主管，
直接上級為副總許領俊。原告離職前，工資全薪為每月新臺
幣（下同）83,200元（含薪資單明細中固定之勞務所得即底
薪65,700元+主管加給5,600元+資格加給3,500元+業務津貼
5,000元+伙食津貼2,400元+其他津貼1,000元）。依被告之
薪資管理規章，每年另發給按當年度公告日數工資計算之年
終獎金，並按勞工考績給予考績獎金，原告於107、108年之
考績均為優等，考績獎金均為308,656元。109年12月23日主
管會議時，被告要求原告簽立勞動契約書及漢泰集團人員保
密及競業禁止協議，原告因認其中競業禁止之職業活動範
圍、就業對象除被告公司本身經營業務外尚包括其關係企業
（依勞動契約書第10條第4項記載，包括被告公司負責人個人
投資之其他公司）顯不合理、又未記載具體合理補償已不符

01 勞動基準法(下稱勞基法)規範，勞動契約書內容又有公司有
02 權隨時調整勞工工作地點、範圍、職務、職銜、薪資及津貼
03 等不利於勞工之條款，故未依被告公司要求簽署交回。109
04 年12月30日，原告提出就外銷課課長徐元達疏失造成公司損
05 失11,729元乙事之獎懲申請案，被告當日即作出懲處公告，
06 謂原告及徐元達工作疏忽，各申誡乙次，其後更無視外銷部
07 門營業額增加之情，將原告考績自優等降為甲等，致原告之
08 考績獎金僅172,304元。原告向上級反應，惟被告仍未調
09 整，原告因而於110年4月1日向請辭，並以110年4月6日台南
10 新南郵局第111號存證信函表明離職事由，及以110年5月3日
11 為離職日等情，經被告於110年4月6日收受並以110年4月16
12 日仁德二空郵局第25號存證信函回覆。

13 (二)被告以勞工年度考績發給之考績獎金，雖名為「獎金」，惟
14 衡諸其係以勞工工作表現是否達成預定目標為發給標準，且
15 於每年度終結時計算發給，具有因工作而獲得之經常報酬性
16 質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資
17 範疇，而非單純恩惠性給予。原告於107、108年度之考績均
18 評為優等，被告發給考績獎金各308,656元。被告109年全部
19 外銷銷售金額，較107、108年均有成長，縱以不含聯屬公司
20 之銷售金額比較，亦較108年度不含聯屬公司銷售金額增加
21 近750萬元，被告因獲利而於近5年來首次發放股利，則原告
22 109年度考績理應評為優等。惟被告逕將原告109年度考績降
23 二級評為甲等，難謂與被告薪資管理規章所定績效標準相
24 符，原告懷疑考績與原告於109年12月底拒絕簽署交回不利
25 益工作條件變更之契約書有關。被告僅發給原告109年考績
26 獎金172,304元，僅約為優等考績獎金之56%，與前2年優等
27 之考績獎金308,656元間有136,352元之差額【計算式：308,
28 656—172,304】，更與薪資管理規章中，優等考績獎金約較
29 甲等考績獎金提高15%之計算標準不符。原告依勞動契約及
30 勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付考績獎金差額1
31 36,352元。

01 (三)被告未依勞動契約給付工資即考績獎金，原告於110年3月18
02 日確認匯入之考績獎金遠低於原告應得金額，於110年4月1
03 日向直屬主管請辭，於同月6日寄發存證信函說明終止勞動
04 契約之原因及日期，並於110年5月3日正式離職，被告已發
05 給員工離職證明書，兩造間勞動契約業由原告依勞基法第14
06 條第1項第5款規定，行使終止權而於110年5月3日終止。原
07 告月薪為83,200元，年資自99年4月1日起至110年5月3日
08 止，共計11年33日，爰依勞退條例第12條第1項規定，請求
09 被告給付資遣費461,361元【計算式：83,200x(11+33/365)x
10 1/2，小數點下四捨五入】等語。

11 (四)並聲明：

- 12 1. 被告應給付原告597,713元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至
13 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 14 2. 訴訟費用由被告負擔。
- 15 3. 原告願供擔保，請准予宣告假執行。

16 二、被告抗辯：

17 (一)原告所主張一年一度應領之考績獎金，乃將考績獎金與業績
18 獎金混為一談，考績獎金與年終獎金同係一年一度核發，考
19 績獎金並非每個員工都有，係被告公司依該年度之盈利情
20 形，按考績由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎
21 金，主要目的為激勵勞工士氣、留住或吸引人才。此考績獎
22 金需視被告公司之年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以
23 決定是否核發及其金額，非單純因勞工提供勞務即可必然獲
24 取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，應屬勞
25 基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給
26 與。

27 (二)工資定義重點在於「勞工因工作而獲得之報酬」，被告依勞
28 工之表現、品行、獎懲等為評量而核發考績獎金，「101至1
29 05年度員工績效考核表」所載之評量項目，諸如「工作品
30 質」、「工作時效」、「領導能力」、「工作協調」、「計
31 畫能力」、「工作執行」等項(以上為101~103年度之格

式)，及「對於工作具有橫/縱向之溝通協調能力」、「對於工作品質做事不馬虎」、「對於工作具有計劃能力」、「對於工作執行能知優先順序」、「對於工作畫內容充實及具可行性」、「對於工作講/寫有條理有數據」、「對於工作具能持續改善效率」、「對於工作執行不敷衍/不拖拉」、「對於工作職執行具有成本概念」、「對於工作執行依公司方針目標達成」、「對於自身公平、公正、公開對待每位員工」、「對於工作經常保持樂觀及笑容」、「對於自身所領導之員工是否給予人才培育」、「對於自身所領導之員工是否具有團隊向心力」、「是否替公司及員工創造良好作業環境」、「是否能替員工解決問題及改善工作之能力」、「上級交辦任務能定期追蹤及即時回報進度」、「對於執行公司內部8S工作是否盡心盡力」、「對於公司內部環境是否能主動幫忙維護」、「對於公司規定事項是否謹守份不踰矩」等（以上為104年度以後之格式），而考績「等第」則係「年度考核成績+考勤分數+獎懲分數=總分」…等，均是針對勞工之工作表現、個人品行、獎懲紀錄等項而為評量，非因勞務提供而發給。於101、102、103、104、105、106、107、108、109年度，原告之考績及Bonus比例（領取人數/公司總人數），分別為甲上（39/146）、甲上（42/164）、甲（62/176）、甲上（62/177）、甲等（62/168）、優（56/160）、優（58/160）、優（65/161）、甲（67/160），非原告主張均為優等，況考績獎金一年度發一次，有盈餘時才視員工表現核發，領取人數不到公司員工之半數，應認為屬雇主之恩惠性給予，非屬工資。

(三)原告於109年度因所屬組員徐元達之工作疏失致公司受損，除運費損失11,729元外，尚可能遭國外客戶對被告求償近百萬元及商譽、信譽之損失，被告依員工守則第八章第二條第一點規定，對該2人各記申誡一次，乃合法正當，因而核定原告考績為甲等，並無不依勞動契約給付工資之情形。縱如原告主張109年度之考績獎金有少發之情事，僅係原告得否

另行主張補發考績獎金，與其主張被告違法短發工資無涉。

(四)原告自承於110年4月1日向直屬主管請辭，且其於「員工離職申請書」勾選「興趣不合」為離職原因，擬離職日期為110年5月3日，被告已核發「員工離職證明書」。本件縱認定被告有短發獎金，不構成勞基法第14條1項5款終止勞動契約之事由，原告主張被告公司短發工資，依勞基法第14條第1項第5款規定行使終止權，請求被告給付資遣費，為無理由。

(五)被告就新版勞動契約、保密及競業禁止約定之新簽，並非強制，且新版勞動契約、保密等約定具維持公司繼續經營與競爭之合理性及正當性，並非不法之變更。原告於110年5月3日離職，隆信鐸材科技有限公司於110年5月10日即設立完成，兩者相距7日，顯見原告在職時即已暗中籌設，其主張因遭被告霸凌憤而辭職云云，並非事實。又原告離職後，仍藉之前擔任國外營銷經理與國外客戶往來，建有交情之便，極力挖牆腳、拉攏、截奪被告公司海外業務，致被告蒙受相當營業損失，已無誠信等語。

(六)並聲明：

1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
2. 訴訟費用由原告負擔。
3. 如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告於99年4月1日起至110年5月3日止受僱於被告公司，月薪83,200元。

(二)被告公司於109年12月30日以人字第7號公告「說明：業務部外銷課甲○○、徐元達，工作疏忽，導致公司營業損失。辦法：業務部外銷課甲○○、徐元達申誠乙次以示處分。」。

(三)被告公司於110年1月25日以管字第001號公告「一、2020年度年終獎金發放原則標準如左：（三）日薪人員依考績發故，到期日期滿1年68天，未滿1年依比例發放，不足1,500元者，一律發給1,500元。（四）月薪人員依考績發放，到

01 期日期滿1年70天，未滿1年依比例發放，不足1,500元者，
02 一律發給1,500元。」。

03 (四)被告公司於109年12月23日發新版勞動契約書、人員保密及
04 競業禁止協議予員工，原告未簽立繳回。

05 (五)原告於110年4月6日寄存證信函予被告公司，表示於110年5
06 月3日離職生效，被告公司於110年4月7日收到該函。原告於
07 110年4月8日填寫之離職申請書，以「興趣不合」為離職原
08 因，擬離職日期為110年5月3日。

09 (六)被告公司發放予原告109年之年終獎金（含年資獎金5,000
10 元）190,840元、員工紅利20,000元、考績獎金172,304元。

11 (七)原告109年之考績為甲等。

12 (八)原告於109年度考績如屬優等則考績獎金應為308655元、如
13 屬甲等考績獎金應為172304元。

14 (九)原告請求被告給付資遣費如有理由，金額應為461361元。

15 四、得心證之理由：

16 (一)原告依勞動契約及勞基法第22條第2項前段規定，請求被告
17 給付109年度考績獎金差額136,352元，有無理由？

18 1. 按勞動基準法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲
19 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
20 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
21 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
22 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
23 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
24 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
25 念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契
26 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
27 為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團
28 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度
29 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
30 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
31 此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年

01 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
02 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
03 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之
04 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞動基準法施行
05 細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性
06 質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參
07 照）。

08 2. 本件原告主張被告係依考核績效標準之等級，就達成績效目
09 標之勞工，於年度終結時發給考績獎金，該考績獎金應屬工
10 資範疇。被告因原告未簽署修改後之勞動契約書及漢泰集團
11 人員保密及競業禁止協議，無視原告所屬外銷部門營業額
12 增，竟以外銷課課長徐元達疏失，對原告同處以申誡處分，
13 將原告109年度之考績自優等降為甲等，而短發136,352元考
14 績獎金云云，並提出離職證明書、薪資單、年終及考績獎金
15 明細、勞動契約書、漢泰集團人員保密及競業禁止協議、獎
16 懲申請案、存證信函、考核資料等件為證，惟為被告否認，
17 並以前揭情詞置辯。

18 (1)經查，被告僱傭勞工給付薪資之架構與原則，訂立有薪資管
19 理規章，就職位及薪津、新進人員敘薪、經驗加給薪級、年
20 功薪、年終獎金發放辦法、員工績效管理、員工在職人員晉
21 升辦理，均有詳細明確之規定，此有被告提出之薪資管理規
22 章在卷可按（見本院卷第225至321頁）。又依前開薪資管理規
23 章關於員工績效管理規定有考核人員、評核項目、績效量化
24 標準、人數分配比例、功過對等第限制及考績考核作業流程
25 等事項，但並無規定依上開考績管理評定等第結果，發放考
26 績獎金相關內容，由此可知，被告制定之薪資管理規章，並
27 無勞工提供勞務即可領取考績獎金之規定。再者，依員工績
28 效管理章節之「5.8.1為使各級主管能公平、客觀的實施考
29 核，並達成下述三個目的，特制定本辦法使員工績效與組織
30 目標相結合，提升工作績效，並激發潛能，達成個人發展與
31 組織發展的的雙重目的。」、「5.8.3根據考績結果，擬定

01 績效改進方案，提供薪資管理所需之資料，並以潛力評估之
02 結果，作為晉升參考」等規定，可見員工績效管理之主要目
03 的，係為結合公司整體經營目標與員工個人發展方向，藉以
04 提升公司營運及勞工績效，並作為人事升遷及薪資調整之參
05 考依據。再者，遍觀薪資管理規章規定，除於「附件6.12年
06 終獎金發放之辦法及考量之內容結構」表格之C項欄位中記
07 載有「考績獎金」，然依該項表列之評分、評等、加減發基
08 數等事項，並未記載考績獎金之計算方式，可見C項欄位之
09 「考績獎金」僅為引用薪資管理規章關於「5.8.8.2績效標
10 準，等第人事分配」等考評規定，作為核算年終獎金參考因
11 素，並非另設制發放考績獎金之相關規定，自難以被告薪資
12 管理規章設有績效管理之內容及年終獎金發放之辦法載有考
13 績獎金即認原告得受領之工資包含有考績獎金。

14 (2)次查，依原告於101年至109年間被告考績一覽表下方所示，
15 關於「Bonus」最終核定數所載數額，與原告提出107至109
16 年間考績獎金薪資明細記載金額相符，此有考績一覽表、考
17 績獎金薪資單在卷可參(見本院卷第37、323頁)，可見原告
18 薪資單所列之考績獎金即為考績一覽表之「Bonus」。又依
19 上開考績一覽表下方所示，各年度就評定為甲、甲上、優等
20 第者，就得領取考績獎金人數與公司總人數設有不同比例，
21 可見並非每位勞工均可領取考績獎金。其次，依原告各年度
22 績效考核表分列有工作本身、領導統御、工作環境、工作成
23 績、工作效率、工作協調、核心管理等事項良窳情形決之，
24 並非單純提供勞務即可取得。又被告陳述，考績一覽表所載
25 「Bonus」是老闆依公司盈餘決定核發之數額及人數，而發
26 給特定之人，所以薪資管理規章及文件均未記載「Bonus」
27 的計算方式等語(見本院卷第397頁)，核與前述薪資管理規
28 章確無定有考績獎金計算方式之相關規定相符，可見考績獎
29 金為被告提撥部分盈餘，擇取績效考評良好之勞工，以不特
30 定比例酌定給予。基此，被告就考績獎金之發放，主要依據
31 公司盈餘多寡及勞工工作績效考評，決定發放的金額及對

象，並非單純提供勞務即可取得，具有不確定性，且一年給付一次，亦非屬經常性給付，揆諸前開說明，考績獎金應為被告恩惠、獎勵性之給與，自非屬勞基法第2條第3款所規定工資範圍。原告主張考績獎金係屬工資云云，實屬無據，並無可採。

(3)次按績效考核係指雇主對於所僱用之員工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解員工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給予、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。員工之考績通常係由部門直屬主管依據員工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，再由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之員工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，應有一定之裁量餘地。而人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核（臺灣高等法院110年度勞上字第17號民事判決參照）。

(4)第查，原告係屬高階主管職，依薪資管理規章『5.8.6.3高階主管職由被考核人依「個人績效考核表」（附件6.14）作線上自評後，由管理人事考勤資料匯整系統帶入當年度出缺勤及功過後，再會部門主管，由部門主管依考核分數及考勤/功過分數做最後評核，管理部依考核成績系統平準化報表彙總後呈總經理/董事長做最後核定。』；且依「5.8.7.2(4)說明：主管職，因所負之責任層次、工作內涵皆不同於操作

性、例行性的基層工作，因此考評重點著重在領導能力、計劃力等項目。」；可見原告所屬部門之外銷銷售金額成果數額，僅為考評原告績效事項之一，而非主要事項，是以原告以不含聯屬公司銷售金額比較，被告於109年度比108年度增加近750萬元為由，認其考績應評為優等云云，自無可採。

(5)又查，薪資管理規章之個人績效考核表(3)(即附件6.14；見本院卷第303頁)所示，考核項目分列工作成績、工作效率、策略管理、核心管理等四大項，依序核考分數40、20、25、15分；而各考核項目復設有數個考核指標、考核標準，並各占有不同比例之分值，各分值又設有目標值、完成值。由此可知，被告考核員工績效之標準，已規定有相當客觀及具體化之考評方式，並加以量化為考績分數，再依分數評定為5個等級，並非主管得依其主觀恣意評斷給分，且較難因客觀上單一事件或因素，影響考績分數之整體評定。本件原告另主張因其未簽署修改後之勞動契約書及競業禁止協議，被告即將外銷課課長徐元達疏失，對原告同處以申誡處分，而對原告考績自優等降為甲等云云。然查，原告為外銷部門最高主管，對其掌管部門下屬執行業務情形，本有領導、指揮、查核及督導之責，則被告就外銷課課長徐元達疏失，對原告同課予申誡處分，並無可議之處。至於，原告主張因其未簽署修改後之勞動契約書及競業禁止協議，考績因而被降等云云，惟承前所述，被告就員工績效考評，已設有客觀、具體、量化之評分方式，且依被告提出原告109年度績效考核表(見本院卷第353至357頁)，亦未見有被告以原告未簽署前開文書，而於考績評定為降等事由，原告單純主觀臆測，空言主張其109年度考績應為優等云云，實無可信。從而，原告以其考績為優等，被告僅給付甲等考績獎金，應給付考績獎金差額136,352元，並無理由，應予駁回。

(二)原告主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，而依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費461,361元，有無理由？

01 1. 按勞基法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11
02 條、第13條但書規定之事由終止勞動契約時，應給付資遣
03 費，又勞工依同法第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主
04 亦應給付資遣費。是以兩造終止勞動契約時，雇主應發給勞
05 工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止
06 勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之
07 一，經勞工不經預告終止契約者等為限，勞工始得向雇主請
08 求給付資遣費。

09 2. 經查，被告並無依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動
10 契約，且被告亦無勞基法第14條第1項第5款規定之不依勞動
11 契約給付報酬(即短發考績獎金)之情形，業經認定如上，揆
12 諸上開規定及說明，原告須有勞基法所規定之終止事由，且
13 行使該終止權，使勞動契約終了時，始得向雇主請求給付資
14 遣費，本件原告既無前揭事由，則本件原告請求被告給付資
15 遣費461,361元，依法無據，為無理由，應予駁回。

16 五、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約、勞基法及勞退條例
17 等相關規定，請求被告給付597,713元，及自起訴狀繕本送
18 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為
19 無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲
20 請，亦失所附麗，應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
22 決之結果不生影響，爰不一一論列，一併敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 111 年 5 月 11 日
25 勞動法庭法官 田幸艷

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
28 訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
29 審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 5 月 12 日
31 書記官 駱映庭

