

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第107號

原告 金序前

訴訟代理人 蔡宜蓁律師

被告 台灣三井物產股份有限公司

法定代理人 尾寄朋史

訴訟代理人 劉志鵬律師

黃馨慧律師

李有容律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國111年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查被告台灣三井物產股份有限公司之法定代理人於本院審理期間已變更為尾寄朋史，並經該新法定代理人於民國110年8月9日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第405頁至第416頁），核無不合，應予准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款至第3款定有明文。本件原告起訴時，請求被告給付其工資及獎金共新臺幣（下同）39萬3010元；嗣於民國110年9月7日以民事

更正聲明暨調查證據聲請狀，不變更訴訟標的，變更請求金額為40萬4603元（見本院卷第430頁），核原告擴張應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，且經被告同意（見本院卷第485頁），揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告自87年3月1日起受僱於被告，曾陸續任職於被告機械部、人事總務部及金屬部等部門，至108年5月31日止，原告在被告人事總務部擔任協理，兩造約定工資為每月11萬5934元，嗣後被告將原告調整職務，並自108年6月1日起，將原告之每月工資片面調整為10萬4341元，致原告因此每月工資短少1萬1593元，顯與原約定工資不合。又被告每年固定於夏季、冬季發給「夏賞」、「冬賞」獎金，惟被告未依實際任職期間之職等來計算前開獎金，於108年8月短付「夏賞」獎金22萬8871元及於109年1月短付「冬賞」獎金2萬5023元，是被告自108年6月1日起至109年6月30日止共積欠原告工資15萬709元、獎金25萬3894元共40萬4603元。

(二)原告原即有「職員就業規則」作為兩造勞動契約之內容，自105年突然導入非勞資雙方所約定之「人事制度」（下稱系爭人事制度），並依此對原告進行績效考核並實施改善計畫，其績效考核之方法欠缺客觀、公正、可量化之標準，所謂「改善計畫期間」亦未給予具體明確之指令、指導，致該績效考核評價之整體過程，逸脫合理範圍、流於恣意，而有權利濫用之嫌；且被告對於原告工作之調動，除不得違反勞動契約之約定外，並應遵守勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，然被告片面逕對原告降級、減薪，非基於企業經營上所必須，而係有不當動機或目的，造成原告薪資、獎金及其他勞動條件之不利變動，實與法不合，且侵害原告之工作權、財產權甚鉅，爰依勞基法第22條第2項規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告40萬4603元，及自108年6月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並願供擔保

01 請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告自87年3月1日起受雇於被告，於104年1月1日起調任至
04 人事總務部，於107年擔任協理，職等為M4 (b)。又被告現
05 行之系爭人事制度於105年導入、107年稍微修正，並依此於
06 每年度對員工個人職務能力進行考評，復依員工過去1年之
07 業務表現就各考核項目進行評分（含員工自評與直屬主管他
08 評），受考評員工之直屬主管亦會於考評表上給予具體意見
09 及建議；又被告另訂有「B評價改善計畫」，即若員工未能
10 達成其職務能力之要求，而於前述考評連續2年得到B等評價
11 時，被告將實施為期6個月之改善計畫，改善計畫在具體實
12 施上，係先由主管與對象員工面談再度了解該員工表現不佳
13 之原因、問題點，從而與對象員工取得共識，制訂出改善方
14 案及具體之改善行動計畫，其後於為期6個月之改善計畫期
15 間，主管每月都會與對象員工進行面談以確認其進步狀況，
16 並填寫績效改善計畫表，至6個月改善計畫期間屆滿時，主
17 管將進行改善結果最終判定，倘若對象員工被判定仍未能因
18 改善計畫而達成改善目標，則須給予降1職等處分。

19 (二)因原告為M4職等，屬於管理職，而被告對於M4職等之職務能
20 力乃要求「對於自己所負責業務領域，能運用專家般的專業
21 知識及經驗，來達成部門要求的目標。負擔Team Member的
22 人才培育，業務管理的責任，並輔佐部長、副部長」，惟原
23 告過去於102年度、103年度之職務表現均未達前開標準，考
24 評成績均僅有B等，而於104年7月開始實施改善計畫，最終
25 結果雖為合格，然經此過程，原告自應了解自身於職務能力
26 上之不足，而應於日後更加努力並保持審慎積極之職務態度
27 ，惟原告於105年度、106年度之職務表現復均未達前開標準
28 ，致再度發生連續兩年考評成績B等之狀況，被告再度依人
29 事制度規定對原告實施為期6個月（自107年7月至同年12月
30 止）之「B評價改善計畫」，於改善計畫實施期間，雖經主
31 管每月檢核原告前月份之改善執行結果，並對原告仍未能達

到職務能力要求之理由具體說明及指導，但原告之職務態度仍然消極，職務表現亦未有任何改善，甚至發生原告持105年間工作郵件混充其107年12月工作項目之情形，終致改善計畫期間屆滿時，原告之改善結果經判定為「不通過」，被告始依據人事制度規定將其調降1職等，為M5（a）第3級，並將月薪調降為8萬1568元，然被告考量此降薪幅度過高，遂基於善意作個案性調解，將原告每月工資調高至10萬4341元。

(三)另M5職等之夏季獎金（即夏賞）係由「固定獎金」及金額不固定之「部門貢獻度獎金」、「組織評價獎金」組成，而原告於108年8月領取之夏季獎金，係固定獎金月薪0.6個月、部門貢獻度獎金月薪0個月、組織評價獎金月薪0.4個月，合計共月薪1個月，故為10萬4341元；至於M5職等之冬季獎金（即冬賞）則為固定月薪2.9個月，故原告109年1月領取之冬季獎金為30萬2589元，被告並無任何違反勞動契約而短少給付獎金之情形。

(四)被告之系爭人事制度已明文揭示、提供予原告等員工，原告復未曾表示異議而長年繼續提供勞務，具有規範兩造間僱傭契約內容之效力，被告依據兩造勞動契約內容進行績效考核，並按原告職務表現，做成合法且妥當之考核結果及降職處分，與法並無違誤，更體現解僱最後手段性之要求，且原告之工資及獎金實係伴隨降職處分所為相應變動，符合兩造勞動契約之內容，原告請求為無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告自87年3月1日起受雇於被告，於104年1月1日前任職在機械部，自104年1月1日起調任至人事總務部，於107年擔任協理，職等為M4（b），屬管理職，每月工資為11萬5934元；嗣被告自108年6月1日起將原告每月工資調降為10萬4341元，原告現仍任職在金屬部；又被告之獎金制度為一年

兩次固定時間發給，分別於每月1月、8月發給冬季獎金（即冬賞）、夏季獎金（即夏賞），被告分別於108年1月、109年1月給付原告冬季獎金各為32萬7612元、30萬2589元；兩造於108年2月23日就原告遭降薪乙節進行勞資爭議調解，因兩造歧見過大而調解不成立等事實，有原告之薪資明細及臺北市府勞動局勞資爭議調解紀錄等件影本附卷可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

(二)原告主張被告依據105年所導入非兩造所約定之系爭人事制度對原告進行績效考核並實施改善計畫，片面對原告降級、減薪，違反勞基法第10條之1規定等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.被告於105年前即存有人事管理制度，用以規範被告員工之職等、報酬、績效評估等相關制度，有被告之人事管理制度可考（見本院卷第329頁至第334頁），嗣被告於105年間為明確現行之員工職等體系，制定透明之員工報酬制度及職等晉升調降標準，遂修改前開人事管理制度為系爭人事制度，明確定出晉升調降職等之必要條件，且依職等不同設定每月工資，及公開職等月薪表予全體員工，並仍保有績效評估制度等節，亦有系爭人事制度資料及月薪表等件可佐（見本院卷第129頁至第189頁、第243頁），另原告因於102、103年度連續二次績效考核為B等，乃於104年進行「B評價改善計畫」並通過乙節，有原告上開年度之個人能力評價及員工績效改善計畫表等件影本可稽（見本院卷第193頁至第201頁），是系爭人事制度實施前，被告已存有「B評價改善計畫」，而系爭人事制度乃明確將「B評價改善計畫」納入，做為針對未能發揮職務功能期許之員工是否調降職等之措施，堪認被告所實施之系爭人事制度亦僅係改善原有之人事管理制度，使被告員工之工作條件更加明確、透明化，讓員工得以事先進行職涯規劃及預測，並非增加前所未有之新制度無誤，且被告並已將系爭人事制度公開予被告全體員工知悉，讓被告員工可得遵循，故系爭人事制度乃屬工作規則之性質，

01 自有拘束兩造之效力。

02 2.又原告因於105、106年度連續二次績效考核為B等，被告遂
03 對原告進行為期6個月之「B評價改善計畫」乙節，為兩造所
04 不爭執，並經證人即當時之人事總務部副部長李清琪於本院
05 審理時證述明確，並有原告之個人能力評價、證人李清琪所
06 書之電子郵件及原告之員工績效改善計畫表在卷可憑（見本
07 院卷第203頁至第241頁），而105、106年度原告之績效考評
08 乃經由原告就各項考評項目自行填寫具體事例自評，再由其
09 直屬主管即人事總務部部長赤峰信為初評，最終評價需經過
10 被告跨部門綜合評價會議討論，由多位主管（含總經理、副
11 總經理）做成最終考評決定，亦有考評當時之人事總務部部
12 長赤峰信之書面陳述可佐（見本院卷第587頁、第619頁），
13 且原告亦未加以爭執，顯見原告之績效考評乃依據相當程序
14 ，非恣意為之。另被告於107年7月至同年12月間對原告進行
15 為期6個月之「B評價改善計畫」，由人事總務部副部長李清
16 琪、部長赤峰信執行對原告之改善計畫，就原告待改善之情
17 事共同商討原告之具體改善行動，按月評估原告之改善行動
18 是否通過，證人李清琪並按月寄發電子郵件予原告，指明原
19 告不能通過該月改善計畫之原因及具體事例，並最終由李清
20 琪、赤峰信共同評定原告未能通過此次「B評價改善計畫」
21 等情，已據證人李清琪於本院審理時證述綦詳，復有前揭證
22 人李清琪所書之電子郵件及原告之員工績效改善計畫表可憑
23 ，堪認被告對原告有落實執行「B評價改善計畫」，證人李
24 清琪並明確指示原告應改善之情形，被告對原告執行「B評
25 價改善計畫」實無流於形式或權利濫用之情形。

26 3.被告既依系爭人事制度對原告進行績效考核並實施「B評價
27 改善計畫」，且原告於本院審理時亦自承：107年通知伊去
28 參與「B評價改善計畫」，伊就直接參與，並未異議等語（
29 見本院卷第249頁），足見原告對於其105、106年度連續二
30 年績效考核為B等，當時並未加以爭執，亦同意參與「B評價
31 改善計畫」無誤，嗣後原告雖最終判定無法通過「B評價改

善計畫」，被告乃依系爭人事制度之約定將原告降級1職等為M5（b），被告復依原告之情況為個案調整，將原告之每月工資調降為10萬4341元，然因被告所為之降職減薪處分係依據系爭人事制度之約定，並無任何恣意或逾越之情狀，為企業經營所必需之人事管理行為，具有正當性及合理性，難認被告有何基於不當動機、目的而違法變更原告工資之情形，是原告前揭主張實非有據。

(三)原告請求給付部分：

1.工資差額部分：

被告自108年6月1日起至109年6月30日止，已按月給付原告每月工資10萬4341元乙節，為兩造所不爭執，且被告對原告所為之降職減薪處分既係依據系爭人事制度之約定，屬合法有據，已如前述，則原告主張其每月工資應為11萬5934元，及被告自108年6月1日起至109年6月30日止積欠其工資差額15萬709元等語實屬無據。

2.獎金差額部分：

(1)被告之獎金制度一年發放二次，分為夏季獎金、冬季獎金，支付金額以職等職級所設定之月薪為計算基礎，去乘以係數；又夏季獎金為反映前一年度1年間之成果，係以固定獎金、部門貢獻度獎金及組織評價獎金等3部分所組成，其中固定獎金部分與組織或員工之成果無關，每一職等有規定之固定係數，部門貢獻獎金部分則以個人於期初時設定之目標達成度為本，基準點數為每人6點，部門人數乘以基準點數為部分總點數，再由部長查定個別員工之績效後予以分配，而組織評價獎金部分為各部門對於被告之貢獻度，經總經理評價後決定係數，至於被告每年度所發放之冬季獎金係同一職等內，被告全體員工以固定係數支付等情，此有系爭人事制度資料可參（見本院卷第173頁、第187頁），足見前開夏季獎金之發放數額，除固定獎金部分外，其餘部分尚須視每年度個人、各部門之目標達成率，及員工個人工作表現等其他因素而定，故夏季獎金之發放金額多寡非以勞工是否付出勞

力為憑據，且數額顯不固定，無勞務對價性及經常性，非屬工資甚明。

(2)另依證人李清琪於本院審理時證稱：被告之獎金發放係以實際發給日期之職等職級來計算，被告一直以來都是如此，所有員工都知道獎金發放之計算方式等語（見本院卷第611頁），而被告於108年8月發放夏季獎金及於109年1月發放冬季獎金時，原告之職等職級均為M5（b），月薪為10萬4341元，故被告依據發放獎金時原告之職等職級核發前揭獎金自屬有據；又M5職等之夏季獎金中固定獎金部分係數一律固定為0.6，冬季獎金之係數一律固定為2.9，是被告就上開獎金僅須分別給付原告6萬2605元、30萬2589元，即符合系爭人事制度之約定。再被告已按M5職等所定之獎金係數，於108年8月給付原告夏季獎金10萬4341元，及於109年1月給付原告冬季獎金30萬2589元等情，為兩造所不爭執，故原告以其他年度所領取之夏季獎金數額，及其先前任職M4（a）職等職級之每月工資數額來主張被告有短付獎金之情事尚非有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條及兩造間之勞動契約之法律關係，請求被告公司給付40萬4603元，及自108年6月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。至原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

六、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 8 月 15 日

勞動法庭 法 官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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 8 月 15 日

書記官 陳信宏