

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第436號

原告 呂國輝

訴訟代理人 陳建偉律師

林筠傑律師

被告 群光電子股份有限公司

法定代理人 許崑泰

訴訟代理人 林發立律師

林翰緯律師

林艾萱律師

上列當事人間給付年終獎金事件，經臺灣新北地方法院於民國109年10月20日以109年度勞訴字第164號裁定移送前來，本院於民國110年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、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95年9月20日起受僱於被告，擔任被告於中國蘇州MKB事業部（可攜式鍵盤事業部）塑膠部廠長，於109年5月間，遭被告以年滿65歲為由強制退休，並於109年5月31日離職；於遭強制退休離職前，被告將原告之108年度考績考核評為C等，僅給付年終獎金新臺幣（下同）130,700元。惟原告任職被告期間，薪資至少調整過8次，皆係調高給付，調整原因均係晉升調薪或考績調薪，可證原告工作表現深獲被告肯定。原告復於108年5月1日再次經被告調高薪資，調整原因係考績調薪，可證原告於108年度工作表現仍係維持在水準之上。原告於108年上半年度更曾因考績優良（A+），獲被告給予員工庫藏股做為獎勵。被告對原告108年度

考績考核評為C等，顯出於恣意及任意，且係因預計將原告強制退休所為：

- 1.依被告108年度季報，被告108年度公司合併營業收入淨額為92,552,325仟元，較107年度成長約6%，營業利益為6,269,465仟元，稅後淨利為5,838,817仟元，兩者分別較107年度成長35%、63%。被告108年度營收狀況與107年度相較實大幅成長，被告確有盈餘。
- 2.原告於108年度上半年度工作表現優良且考績為A+。依MKB事業部於大陸地區之王惠凱副總經理之電子郵件記載內容稱「在人員管理、作業管理、品質控管，屬於現場管理的部分，塑膠廠的工廠管理應可評為A到A+，」，及原告於108年度針對管理之廠區達成吳江區4個廠區之環、安、衛評比第1名；節省壓合機、收攏治具之費用近50%；狹義離職率6.7%、廣義離職率9.95%，且內部介紹達80%，替公司節省招募費用；提昇自動化壓合之產能至47%，1臺230T自動化產能從3K提升到4K，並往4.5K邁進；被告現今生產之製程工法為原告106年所主導開發，不僅包含特殊鍵、倍數鍵，更較以往提升產能，亦係客戶訂單暴增原因；原告100年至中國蘇州工廠整頓塑膠模具部，斯時最大產能僅260萬，整頓後已達500萬；108年度平均產出數（UTS）較107年度上升6%，平均出貨數（NUB）上升3%，若訂單滿載，於109年4月將達到純鏈帽5600K套，若含Frame產能等值換算將達6600K套，已創歷年紀錄；節省購買新原料之成本達千萬元人民幣以上等優良事蹟，原告108年度考績縱非A+，亦應為A，萬無可能驟然調降至C。
- 3.原告之直屬長官即訴外人徐傑祥明確向原告表示，原告之考績係遭他人竄改，甚至向原告表示：「考績總要有C、D等的，找幾個不聽話的」，且王惠凱副總經理亦稱其給予原告考評A等，原告於108年度考績遭評比為C，顯有心人士刻意為之，與原告客觀工作表現不符，且顯恣意不合法，有重大瑕疵存在。又對照被證8、9，同係年終獎金審核，何以被證

01 9員工之審核人員為王惠凱副總經理，而原告之審核人員為
02 蔡錦成代總經理，對照原證4內容，可知被告之高層主管確
03 刻意越過原告直屬主管給予原告差別待遇。

04 4.原告知悉108年度考績遭評比為C後，即持續向被告上級反映
05 請求說明評比原因，被告均未說明，且向原告表示考績資料
06 需保密無法提供予原告，被告此舉顯違反誠信，實不合法。
07 原告於此期間聽聞公司內部流傳原告即將退休之傳言，然原
08 告從未向被告表明退休意願，被告竟於109年5月間直接通知
09 原告以年滿65歲為由強制原告退休；被告臺北端4位主管所
10 組成之人評會，係被告評議員工之人事升遷異動時，始會召
11 開之會議，非一般年終考核程序，被告於一般年終考核程序
12 中，召開人評會，合理推測被告內部於108年底即已私下討
13 論將原告強制退休之事，可證被告刻意大幅減少原告年終獎
14 金乙事，係已預計將原告強制退休所為，惡意以不知何以之
15 理由將原告108年度之考績評核為C。

16 5.原告於102年度領取之年終獎金為1,609,160元；103年度為
17 1,697,850元；104年度為1,286,500元；105年度為1,391,33
18 0元；106年度為1,426,400元；107年度為1,299,500元。被
19 告於106年度營業利益為4,509,330仟元，稅後淨利為4,021,
20 529仟元，分別較105年度減少9%、成長14%；107年度營業利
21 益為4,649,536仟元，稅後淨利3,590,711仟元，分別較106
22 年度成長2%、減少11%。被告106、107年度營收相較於108年
23 度營收衰退，惟原告仍於106、107年間領取上開金額之年終
24 獎金，則原告於108年度年終獎金僅有130,700元，完全不成
25 比例。另依被告106、107、108年度年報，被告於「應付薪
26 資及年終獎金」會計科目下記載內容為105年12月31日：1,4
27 94,373仟元；106年12月31日：1,735,476仟元；107年12月3
28 1日：1,636,551仟元；108年12月31日：1,991,518仟元，相
29 較於107年度被告於108年度發給員工之年終獎金成長22%，
30 原告於108年度年終獎金未增反不成比例縮減。是被告僅給
31 付原告年終獎金130,700元，顯有重大疑義。

01 (二)被告於108年度給付員工之年終獎金成長約22%，已如前述；
02 依被告內部規定，如擔任管理職之員工其轄下其餘員工於年
03 度終了時，廣義離職率低於20%，狹義離職率低於10%，年終
04 獎金加發10%。而原告107年度年終獎金為1,299,500元，依
05 成長22%計算，108年度應為1,585,390元；因原告擔任廠長
06 之中國蘇州MKB事業部於108年之狹義離職率為6.7%，廣義離
07 職率為9.95%，應再加計10%，則年終獎金應為1,743,929
08 元，被告僅給付原告130,700元，爰依勞動基準法（下稱勞
09 基法）第29條規定，請求被告給付差額1,469,300元。

10 (三)對被告抗辯之陳述：

- 11 1.依權責分工，模具設計為模具設計部門之職權責，模具設計
12 如有不良，非原告權責能及。且就原告所知，非客戶拒絕付
13 款，而係扣除8穴之款項，僅支付16穴之款項。
- 14 2.華碩公司所需鍵盤模具產品延誤時程4.5個月，係因被告之
15 研發（R.D.）部門，一再變更設計所致。
- 16 3.原告於被證4電子郵件中，僅詢問計畫書如何撰寫，及表示
17 工廠產能有限之意，非拒絕提出計畫書。且原證23可知，先
18 行管理計畫早已由訴外人劉顧娣撰擬完成，事實上根本不存
19 在原告拒絕提出移模計畫之情，遑論造成被告須增加外包業
20 務而增加成本、造成損失等。再者，被告於106年在原告主
21 導下，開始研發自動化整模生產，製程方式發生改變，因研
22 發成果頗佳，故於107年被告之客戶戴爾公司遂指定日後使
23 用此工法生產，嗣被告之其他客戶亦因上開工法製作之成品
24 成效頗佳，亦陸續跟進指定使用上開工法生產，造成被告於
25 108年Q2之訂單暴增，Q3、Q4持續增長，超過製造工廠之機
26 臺設備所能負荷之產能，欲將部分產線外包生產。被告員工
27 即訴外人徐兆鵬遂於109年3月23日上簽呈表示產線外移事
28 宜，獲得諸多上級主管同意。是被告之所以需將產線外包，
29 實係因機臺設備數量有限，且生產設備老化又無法確實維
30 修、保養，無法滿足大量訂單所致，且顯係於被證4電子郵
31 件發生前即存在之事實，與原告無涉。

01 4.原告自97年至107年間，僅有3次年度考評B等，其餘皆為A等
02 或A+等，無表現不穩定或數次被評核為B等之情。而原告9
03 7、98年被評為B等，乃因原告甫服務於被告，對負責業務未
04 完全熟悉所致，縱使如此，被告仍以考績調薪為由調高原告
05 工資，被告仍認原告之工作表現良好。另104年度考評為B
06 等，係因被告與中國廠商合作上發生齟齬，被告向中國廠商
07 提起訴訟，因起訴前原告認此爭議產生，較可歸責於被告，
08 原告為維護被告商譽，向上級勸退以官司處理此爭議，遭斯
09 時被告劉總經理認原告越權，並向原告表示會影響其考績，
10 而原告當年度考績後即遭評核為B等。

11 5.依最高法院109年度台上字第2386號判決意旨雇主之績效考
12 核若有判斷、裁量違法或程序有明顯瑕疵，法院非不得予以
13 審查。是若雇主所為之績效考核，係出於恣意、主觀任意為
14 之，亦或違反平等原則、比例原則，法院實無予以尊重之必
15 要。

16 (四)聲明：1.被告應給付原告1,469,300元，及自起訴狀繕本送
17 達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。2.如獲有利判
18 決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)依臺灣高等法院108年度勞上易字第94號、91年度勞上字第4
21 2號、106年度勞上易字第120號、93年度勞上字第50號等判
22 決意旨，雇主對於勞工所為之考績考核屬人事管理範疇，為
23 企業管理之一環，雇主具一定之自主權限，若無重大違法情
24 形，應予尊重，法院原則上無需介入。原告擔任被告MKB事
25 業部（可攜式鍵盤事業部）中國蘇州廠區塑膠部廠長，該部
26 門主要負責業務為「塑膠射出」及「模具設計開發」等。被
27 告對原告進行考核程序時，係先由大陸廠端自我初評及部門
28 主管複評，再由臺北端MKB事業部門總經理召集MKB事業部中
29 負責業務、研發、統購及專案管理等4位主管一起進行評
30 議，依各人員當年度表現、績效及是否有重大過失等因素，
31 共同決定各員工之考績，於考績核定後，考績彙總表經各權

01 責主管及被告總經理確認並簽核。原告108年度下半年，因
02 原告部門該年度模具設計不良，無法減少模具套數，使被告
03 需額外支付成本加開其他模具；針對客戶委託開發之專案案
04 件，原告部門無法達到客戶對模具精度之需求（客戶需求24
05 穴模具，原告管理之部門僅能做到16穴模具），造成客戶以
06 此為由拒絕付款；原告部門生產華碩公司所需鍵盤模具產品
07 時延誤時程，且延遲時間達4.5個月；於該年度塑膠射出每
08 月射出數量不及鍵盤產線需求，致無法滿足客戶訂單及庫存
09 準備數量；原告拒絕依被告指示提出「先行管理計畫」，且
10 未做好庫存準備，致被告需增加外包業務而增加成本，且因
11 此致長期缺料而遲遲無法改善等情，其工作表現不佳。被告
12 相關部門多位主管考量後，共同決議原告該年度考績評核為
13 C，非出於被告恣意。況原告歷年表現並不穩定，其數次經
14 評核為B，更見被告係依據原告客觀表現給予相對應之評核
15 等第，與其何時退休無任何關連。

16 (二)被告每年皆已依勞基法規定給予原告年終獎金，而勞基法第
17 29條規定僅規範公司若有盈餘應給與全年工作無過失之勞工
18 獎金外，未規範企業應給予勞工多少數額或比例之獎金，原
19 告依勞基法第29條規定請求並稱被告短少給付原告年終獎金
20 云云，顯屬無據。又，依被告工作規則第20條規定，原告於
21 108年度下半年考績評核為C等，針對等第為C等之員工，被
22 告皆給予1個月本薪年終獎金加上0.5個月中秋及端午獎金，
23 共計1.5個月，則原告年終獎金為本薪130,700元加上0.5個
24 月中秋及端午獎金65,350元，共計196,050元，被告該等第
25 人員均係遵照上開方式計算標準發放年終獎金，與原告相
26 同，被告發予原告之108年度年終獎金並無違誤。縱考績為A
27 之員工，被告給予5.5個月本薪加上1個月中秋及端午獎金，
28 共計6.5個月年終獎金，並視部門營運狀況及部門其他人員
29 考績狀況等，斟酌給予員工分紅，故若原告108年度下半年
30 等第評核為A，可領取6.5個月年終獎金即849,550元。

31 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，

01 請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)原告自95年9月20日起受僱於被告；擔任被告於中國蘇州MKB
04 事業部（可攜式鍵盤事業部）塑膠部廠長，於109年5月間，
05 被告以其年滿65歲為由強制退休，原告於109年5月31日離
06 職。

07 (二)原告之108年度考績評核為C。

08 四、本院判斷：

09 原告主張上情，提出被告之106年度至108年度年報節本、薪
10 資核定通知單、對話紀錄截圖、原告證券存款存摺內頁、10
11 2年度至108年度年終獎金表、王惠凱副總經理發送之電子郵件
12 件、原告發送予被告之電子郵件、退休通知函（見新北院卷
13 第35-115頁）、徐兆鵬109年3月23日簽呈、江蘇省蘇州市中
14 級人民法院（2016）蘇5民終5436號民事判決、電子郵件、Y
15 2019 INJ年度報告、被告針對員工考績之初核、複核表格、
16 原告與徐傑祥對話紀錄截圖、塑膠部生產主管田海權說明內
17 容、劉顧娣寄發之電子郵件（見本院卷第45-75、89、147-1
18 51、187頁）等件為證；被告則執前詞置辯。惟查：

19 (一)按考評制度乃雇主本其經營管理權限，就從業員工之自我表
20 現、團隊配合、敬業程度及職務績效等所為考核制度，據為
21 人事進用、汰除及升遷之參考，並績效評比檢討以提升競爭
22 力，對內得有效運用人力，充分發揮團體效能，對外足以彰
23 顯與他企業之區隔，吸引人才進駐；通常有年度與平時考核
24 之分。而人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理
25 制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，非法院所得越
26 俎代庖，得以取代考核。

27 (二)被告抗辯該公司經相關部門多位主管考量後，共同決議原告
28 108年度考績評核為C；而108年度考績A等者，可領得5.5個
29 月本薪及1個月中秋及端午節獎金，合計6.5個月年終獎金，
30 如考績為C等者，則可領得1個月本薪及0.5個月中秋及端午
31 節獎金。原告考績為C等，可領得1個月本薪130,700元及0.5

01 個月中秋及端午節獎金65,350元，合計196,050元，被告已
02 經給付等語，提出被告主管考評紀錄、被告MKB部門108年下
03 半年處級考績彙總表、原告108年度年終獎金發放紀錄表、
04 考績等第C等之被告其他員工獎金表等件為證（見本院卷第1
05 03-115頁），堪認屬實。

06 (三)原告雖主張其在該年度之表現甚佳，深獲被告肯定，108年
07 度考績縱非A+，亦應為A，被告將原告考核為C等係出於恣意
08 及任意，且係因預計將原告強制退休所為；又以107年度年
09 終獎金1,299,500元為基準，按成長22%之比例計算，加上狹
10 義及廣義離職率之加給應可領得1,743,929元等語，惟承前
11 述，人事考評為企業主管理權行使之必要手段，為人事管理
12 制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，非法院所得越
13 俎代庖，得以取代考核。因此，考核結果是否失當，屬應循
14 內部申訴制度救濟之事項，非法院所得介入。又依被告工作
15 規則第20條第1款規定「年終獎金、端午節獎金、中秋節
16 獎、員工紅利視上一年度公司營運狀況及員工個人表現發
17 放。」（見新北卷第192頁），足認年終獎金額並非固定。
18 職是，縱原告主張其在該年度之表現甚佳，深獲被告肯定屬
19 實，被告將其考核為C有所不當，法院亦無得代替被告對原
20 告進行考核，而逕將原告之考績評定結果更改為「A+」或
21 「A」，更無得代替被告決定該公司108年度年終獎金之發放
22 原則及金額，原告前揭主張各節，均無可取。

23 (四)從而，原告主張其108年度考績等第應為A+或A，應可領得年
24 終獎金1,743,929元，被告僅給付130,700元，短付1,469,30
25 0元等語，即乏所據。

26 五、綜上所述，本件原告依勞基法第29條規定請求被告給付1,46
27 9,300元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年利
28 率5%計算利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，
29 其假執行之聲請亦失所失附，應併駁回。

30 六、至於原告另請求：1.命被告提出原告歷年之考評紀錄相關資
31 料（包括評核過程之相關表單文件與簽呈），待證事項為：

原告歷年考績皆屬優良，108年度考核為C等，顯然恣意、不合法。2.命被告提出大陸地區MKB事業部與原告職等相近之其餘員工之108年度年終獎金給付數額、計算依據及108年度之完整考評資料，待證事項為：被告對原告之考評與其他員工相較是否違反平等原則、比例原則。3.命被告提出年終獎金發放之一般性規定與計算依據，待證事項為：被告給付年終獎金之數額是否符合規定。4.命被告提出簡一誌、陳東隆、留一娣之108年度年終獎金表及年終獎金（包括年底獎金、節令特別獎金、員工酬勞獎金）之銀行入帳資料，待證據項為：證明其等與原告間之年終獎金給付總額並未違反平等原則等各項證據調查聲請，惟原告歷年之考核以及其他同仁之考核情形，無從佐證被告對原告之108年度考核結果不當。且縱被告對原告之考核不當，亦屬應循內部申訴制度救濟之事項，非法院所得介入，法院無得代替被告將原告之考核結果變更為A+或A，亦經論述如前，故原告上開各項證據調查之聲請，核均無調查之必要。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不予逐一論列。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 4 月 19 日
勞動法庭 法 官 李桂英

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 110 年 4 月 19 日
書記官 郭書好