臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第167號

原　　告　郭玉翠

000000000000000000

訴訟代理人　林明正律師

複代理人　　羅廣祐律師

被　　告　統一企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　羅智先

訴訟代理人　吳毓文律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於民國65年2月16日起任職於被告，擔任業務部流通群內勤人員，主要負責教育訓練、網購商品發放及回收、設備租借及客訴處理等業務，於109年10月間屆齡退休。於原告任職期間，被告於每年年初均依各員工之考績發放前一年度之特殊勞績獎金（含職務加給），而屬原告可得工資之一部分。原告於107年以前任職約40年之期間均獲甲等，詎被告於108年起未經原告同意逕變更工作內容，要求原告兼任銷售業務，未提供相關教育訓練及輔導，亦未分配客戶予原告，竟以原告業績未達標為由，惡意將原告108、109年度考績各評鑑為乙等、丙等，而短發本應評鑑甲等並核發予原告之特殊勞績獎金差額25萬2,532元。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：被告應給付原告25萬2,532元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告辯以：

㈠特殊勞績獎金係用以勉勵員工積極表現，考量被告當年度整體營運與收益後，於工資外額外獎勵之措施，屬恩惠性給與而非工資。又被告於108、109年初時，均已將被告108年臺北業務部（嗣改制整併為北區業務處）對價收入KPI目標與考核規範、被告109年北區業務處KPI目標與考核規範（下各稱108年度KPI規範、109年度KPI規範，合稱系爭KPI規範）交予北區業務處同仁核對，原告亦已簽名確認，知悉並同意108年度其對價收入KPI設定額為45萬2,838元，如個人對價率未達35%且個人對價額負成長者當年度考績得列為乙等；109年度其對價收入KPI設定額為30萬元，如當年度對價額未達12萬元者年度考績得列為丙等。被告於108、109年度對原告設定之KPI額已各係同單位第二低、最低標準，惟原告108、109年度業績僅約1萬6,000元、9,000元，已符合考績列為乙等、丙等之條件，主管考量原告工作情形每況愈下，對主管之多次提醒、督導置之不理，客觀上未達工作目標，表現明顯劣於其他員工後，將原告考績列為乙等、丙等，係正當行使雇主績效考核權，法院自不得介入干涉，難認被告有何短發獎金或工資之情事等語。

㈡並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第170頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告於65年2月16日起任職於被告，於109年10月間屆齡退休。

㈡原告退休前10年除107、108、109年度考績各為甲下等、乙等、丙等外，其餘均為甲等。

㈢原告108年度特殊勞績獎金日基數為2,014元，職務加給基數為4,600元，被告已給付原告乙等之特殊勞積獎金，即依天

數計算之獎金16萬7,162元（計算式：2,014x83日）、依職務加給計算之獎金7萬8,200元（計算式：4,600元x17月）。

㈣原告109年度特殊勞績獎金日基數為1,529元、職務加給基數為3,488元。被告已給付原告丙等之特殊勞績獎金，即依天數計算之獎金8萬2,566元（計算式：1,529x54日），當年度因原告考績丙等，故被告未給付依職務加給計算之獎金。

四、本院之判斷：

㈠特殊勞績獎金非屬工資：

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以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性給與均屬之」。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。又勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第3款規定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞務之對價，自非勞工本於勞動契約可得請求（最高法院107年度台上字第1709號判決意旨參照）。

2.查被告工作規則第十章「福利、補助」中第8條記載：「本公司年終決算。有公司法所定之獲利時，按照本公司章程規定，提撥特殊勞績獎金發給從業人員，其發給辦法另訂之。」（見本院卷第83頁），再對照108年度、109年度本業與非本業勞績獎金發放事宜公告中均註明：「一、為獎勵全體同仁同心協力締造去年度營運佳績…本業特殊勞績獎金發放辦法如附件一；…非本業特殊勞績獎金發放辦法如附件二…」（見本院卷第85、91頁），且所附附件均記載發放對象為當年度7月前到職且當年度有考績者，如於翌年1、2月發放時不在職者及外籍員工則不予發放（見本院卷第87至8

9、93至95頁），可知特殊勞績獎金之發放係以激勵勞工士氣為目的，有公司法所定之獲利時始提撥發給，並限制發放對象為於一定期間前到職、具當年度考績且發放時仍在職之非外籍員工。參以證人即曾任原告主管之王韶顯證稱：特殊勞績獎金每年都是根據被告獲利核發計算天數標準及金額等語（見本院卷第225頁），證人即被告業務部課幕僚詹秀梅、被告北區業務處市場推廣課課長陳寶涵均證稱：被告核發之特殊勞績獎金計算天數標準及金額每年都不一樣，會有變動等語（見本院卷第234、255頁）、證人即被告北區業務處經理張招龍證稱：被告每年度核發之特殊勞績獎金計算天數標準及金額不一定，會按照績效由工會跟公司爭取來定等語（見本院卷第245頁），足見特殊勞績獎金係由被告考量獲利狀況及工會意見後單方決定發給基準及金額，亦難認屬勞工提供勞動力之對價，則被告辯稱：特殊勞績獎金純為恩惠性給與，非屬工資乙節，當屬可採，原告自無從依勞動契約或勞基法第22條第2項規定請求發給差額。

㈡原告主張其考績應評鑑為甲等而得請求獎金差額，並無理由：

1.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、獎金給付、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。

2.首就系爭KPI規範書面均經原告簽名確認（見本院卷第51、57頁），堪認其確已知悉當年度設定之KPI金額及考核標準，而參照108、109年度對價明細表，亦可知原告業績確遠低於該設定金額（見本院卷第53、61頁）。而關於原告108、109年度之工作狀況，證人詹秀梅證稱：108、109年度對價明細表都是我按照業務人員給我的明細彙整後製作的，原告沒有反應過業績遭低報或有誤，依照108、109年的KPI，原告達成比例都排在最後，沒有達到業績等語（見本院卷第233頁）；證人張招龍證稱：原告一直都不願意做事，所以108、109年度業績跟工作表現都排在同部門的最後，我們公司是分層負責，我都有請證人陳寶涵每週都要提醒原告其業績跟工作表現狀況。北區業務處不受被告每年度所分配的考績級等比例限制，我們會在年初時讓員工先確認考核規範跟KPI，之後每個月會提醒要達成目標，年底時由證人詹秀梅彙整明細後，先給課主管依照考核規範核定考績級等，再經過我之後給人資備查。原告沒有對108、109年度考績提出申訴等語（見本院卷第243至245、250頁）；證人陳寶涵證稱：北區業務處不受被告每年度所分配的考績級等比例限制，而是依照每人設定的KPI去排列，由我按照系爭KPI規範先核定考績後，再由我往上呈給證人張招龍。我們固定每週開會，我會跟每位同仁提醒業績進度、告知如業績達成比例不佳會影響考績，我也有告知原告進度比別人落後，但原告沒有正面回應。原告連最低標準都未達到，108、109年度業績及工作表現劣於同部門其他同仁，也沒有對108、109年度考績提出申訴等語（見本院卷第252、254至256頁），堪認被告所為考績核定係依照前已交付原告確認之系爭KPI規範作為基

準，且未逸脫該規範所定內容，復係被告本於人事管理權所為，亦非法院所得以取代考核，法院自應尊重被告之裁量餘地。至原告固爭執其不負責銷售業務，係經被告於108年擅自變更其工作內容，自不應以業績未達標為由將其考績評為乙等、丙等，其行政工作部分未經完整評價云云，惟查原告於104年至109年間均有銷售業績紀錄（見本院卷第139頁對價明細表），且於書狀中亦自承「原告於近十年內之工作內容皆相同」（見本院卷第184頁），復其除於系爭KPI規範簽名外，亦於108年度對價明細表簽名確認（見本院卷第53頁），均足認其確實已知悉並同意被告以銷售業績作為考評依據，是原告此部分主張，亦無足採。

五、結論：

特殊勞績獎金非屬工資，且人事考評為被告管理權行使之必要手段，非法院所得以取代考核。從而，原告依勞動契約、勞基法第22條第2項，請求被告給付應評鑑原告考績為甲等後所得特殊勞績獎金差額25萬2,532元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條第2項。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　6　　月　　30　　日

書記官　　林昀潔