

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

111年度勞簡字第295號

原告 江德川
被告 長榮鋼鐵股份有限公司

法定代理人 林耿立
訴訟代理人 黃瑞真律師
複代理人 何盈蓁律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：其於民國77年7月1日起任職於被告，迄至110年3月2日退休。被告於109年發放員工4個月年終獎金，惟無一定規章標準可循，逕任意扣減原告2個月年終獎金，致原告受有損失新臺幣(下同)152,000元(計算式:76,000元×2個月)。又原告任職被告期間近33年，被告每年發放員工年終獎金月數雖不同，然同工同酬，所有員工每年領取均等月數之年終獎金。又原告戮力工作，催進貨原料進度及出貨，盯協力商生產進度，如期完成交貨收貨及請款。原告工作未遲到早退，平日經常加班至晚上8、9點，被告並未給付加班費，如工作遇趕工或請款所需，假日亦會到班工作，且未曾受被告為記過、申誡、警告等懲處。再者，原告於109年10月遭主管蔡忠訓經理職場霸凌，原告打電話向被告董事長投訴，其後林家陞副理詢問投訴職場霸凌一事並言語暗示及恐嚇，且上開主管係原告考績考核主管，其所為考績評比已失公允，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第29條規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告損害賠償152,000元。

二、被告則以：年終獎金並非工資，乃係恩惠性、勉勵性給與，

01 且被告已依勞基法規定給予原告年終獎金。又被告年終獎金
02 之發給並非固定，且發放每名員工年終獎金之月數，係依績
03 效考評結果，並非齊頭式平等。再被告對原告所為考績考
04 核，屬人事管理範疇，為企業管理之一環，被告有自主權
05 限。另被告並無任何原告申訴霸凌紀錄，故原告請求短少給
06 付之年終獎金差額，自無所據，爰聲明：原告之訴駁回。

07 三、兩造不爭執事項(院卷第100頁)：

08 (一)原告自77年7月1日起受僱於被告，至110年3月2日退休，退
09 休前擔任被告新竹廠製一課工程師。

10 (二)被告核定公司109年年終獎金基數4(4個月本薪)，並依績效
11 表現，發放原告2個月年終獎金152,000元(被證一申議
12 書)。

13 四、得心證之理由：

14 (一)按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
15 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
16 勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有規定，惟
17 該條未規範雇主應給予勞工多少數額或比例之獎金，原告依
18 該條規定，並稱被告短少給付原告年終獎金，已屬無據。再
19 依被告公司109年度年終獎金核發事宜申議書(院卷第63至64
20 頁、第93至94頁)，被告該年度之年終獎金發放基數為「4個
21 月本薪」，惟發放原則第2點(績效表現)規定，依員工年
22 度考核及平日工作表現，分別由高級主管或部門最高主管予
23 以評定個人績效等級，績效評等列5至1等而異，各核發4.8
24 個月至1個月不等月數年終獎金，另依第3、4點(獎懲加/扣
25 款、勤惰扣款)規定，而有扣款或加減發年終獎金情形。又
26 原告亦稱每年發放員工年終獎金之基準月數容有不同，則被
27 告發放員工年終獎金係視各該年度營運績效、員工績效而為
28 給與，並非不論盈虧，於各年度以固定月數本薪為基準，發
29 放固定年終獎金，被告就當年度發放所屬員工年終獎金設有
30 不同標準，獎金比例或各等級領取人數分布相異，益徵並非
31 每位員工均領取相同月數之獎金。另原告提出被告公司網頁

01 人才招募之網頁內容（院卷第79至83頁），僅將「營運績效
02 給予：... 年終獎金...」列為公司福利之一，尚難遽認為工
03 資一部分。是以，被告抗辯年終獎金係屬勉勵性之給與，亦
04 非齊頭式平等發放，尚非無憑，原告據勞基法第29條規定，
05 請求發放如上開申議書所述「4個月本薪」基數之「足額」
06 年終獎金，即無所據。

07 (二)再者，原告固主張其戮力從公，未曾遲到早退，且未受有懲
08 處，被告僅發放2個月年終獎金，考核確有不公云云。惟績
09 效考核係雇主對於員工在過去特定期間工作表現或於完成特
10 定工作後，所為成果考核，屬人力資源管理體系一環。雇主
11 對勞工設有績效考核制度，對於雇主而言，足資作為獎懲、
12 人事異動、薪資調整、獎金給與、教育訓練及業務改善等依
13 據，亦可以作為激勵員工工作效能，進而提高組織士氣，推
14 動公司業務發展。又員工考績之實施，通常係由部門直屬主
15 管依據員工之工作能力、工作態度及實際績效等標準加以評
16 價，再由人事管理負責人對於各部門或員工考績做最終調
17 整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作
18 態度，具有高度專業屬人性，因此各級主管為考績之評定
19 時，應有一定之裁量餘地，且人事考評為公司治理行使必要
20 手段，亦屬人事管理制度核心，專屬企業主對員工所為之考
21 核，尚非法院得以取代人事考核。另原告主張於109年10月
22 遭主管蔡忠訓經理職場霸凌云云，僅提出通訊軟體對話紀錄
23 截圖之風評留言為佐(院卷第27至33頁)，惟其通訊內容大抵
24 為出貨等工作流程事宜，復其上並無通訊日期及通訊方相關
25 紀錄（院卷第101至102頁），縱留有第三人片面「被經理逼
26 走」等文字，然原告係於110年3月間始退休離職，無以逕認
27 其主張於109年10月當時遭職場霸凌乙節屬實，此外，原告
28 未再舉證被告所為評定個人績效等級違反相關規定，或形成
29 對退休者差別待遇，難認存有程序上重大明顯瑕疵之情事，
30 原告進而主張績效表現考核結果係經理主觀恣意評斷，即無
31 所憑。因此，考核結果是否失當，屬應循內部申訴制度救濟

之事項，揆諸上開說明，非得由法院越俎代庖取代企業人事考核。從而，原告以被告考核不公為由，應再給付2個月本薪之年終獎金差額，並無理由。

五、綜上，原告依勞基法第29條規定，訴請被告應給付152,000元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與舉證，經審酌核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 3 月 14 日
勞動法庭 法 官 林瑋桓

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 112 年 3 月 14 日
書記官 陳玉鈴