

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第24號

上訴人 金序前

訴訟代理人 蔡宜蓁律師

被上訴人 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 黃馨慧律師

複代理人 廖福正律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，上訴人對於本院民國111年8月15日109年度勞簡字第107號第一審民事簡易判決提起上訴，本院合議庭於民國112年7月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣陸仟陸佰壹拾伍元由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審程序為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款與第3款自明。另上開規定，於簡易訴訟程序之第二審準用之，亦為同法第436條之1第3項所明定。本件上訴人原於原審係請求被上訴人給付新臺幣（下同）40萬4,603元，及自民國108年6月1日起至清償日止按年息5%計算之利息（見原審卷第430頁），嗣原審判決上訴人全部敗訴，其不服提起上訴後，數次減縮其利息起算日，最終聲明變更如下：(一)原判決廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人40萬4,603元，及其中15萬709元自109年6月16日起、其中22萬8,871元自108年8月2日起、其中3萬3,620元自109年1月23日起，均至清償日止，按年息

01 5%計算之利息（見本院卷第243 頁、第269 頁），核屬減縮
02 應受判決事項之聲明，依首揭規定，自應准許。

03 貳、實體方面：

04 一、上訴人主張：

05 (一)上訴人自87年3 月1 日起受僱於被上訴人，陸續任職於機械
06 部、人事總務部及金屬部（下稱系爭契約），原至108 年5
07 月31日止擔任人事總務部協理，約定月薪11萬5,934 元。詎
08 被上訴人嗣片面調整其自108 年6 月1 日起改任於金屬部，
09 月薪更降為10萬4,341 元，致其月薪每月短少1 萬1,593 元
10 ，應得請求自108 年6 月1 日至109 年6 月30日共13個月差
11 額15萬709 元。其次，被上訴人每年固定於夏季、冬季發給
12 「夏賞」、「冬賞」等名目之獎金（下逕稱夏賞、冬賞），
13 用以針對每年10月至隔年3 月、每年4 月至當年9 月勞工付
14 出所得獎金，此應以實際任職期間職等為計算，卻於片面調
15 整其上述職務及薪資金額後，適用發放時間之職等而於108
16 年8 月短付「夏賞」獎金22萬8,871 元、109 年1 月短付「
17 冬賞」獎金3 萬3,620 元，全數總計40萬4,603 元，其雖曾
18 以存證信函方式或申請勞資爭議調解請求被上訴人給付短少
19 薪資及夏賞，全遭被上訴人拒絕在案。

20 (二)兩造原係以「職員就業規則」作為系爭契約內容一部，但被
21 上訴人於105 年間未向主管機關核備，旋導入非兩造約定之
22 「人事制度」（下稱系爭人事制度），以此對上訴人進行績
23 效考核並實施改善計畫，考核方法欠缺客觀、公正、可量化
24 之標準，所謂「改善計畫期間」亦未給予具體明確之指令、
25 指導，也未對上訴人所舉工作事例為客觀具體之論述，致該
26 績效考核評價之整體過程，逸脫合理範圍、流於恣意，有權
27 利濫用之嫌；且被上訴人對於上訴人工作之調動，除不得違
28 反系爭契約之約定外，並應遵守勞動基準法（下稱勞基法）
29 第10條之1 規定，然片面逕對上訴人降級、減薪，非基於企
30 業經營上所必須，或係有不當動機或目的，致其薪資、獎金
31 及其他勞動條件之不利變動，實與法不合，且侵害其工作權

、財產權甚鉅，當屬法院得審查合法性、妥當性之範疇。

(三)爰依勞基法第22條第2項規定，系爭契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：1.原判決廢棄；2.上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人40萬4,603元，及其中15萬709元自109年6月16日起、其中22萬8,871元自108年8月2日起、其中3萬3,620元自109年1月23日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：

(一)被上訴人每年度均對員工個人職務能力進行考評，即依各職等員工應具備之職務能力項目設定考核項目，復以受考評員工過去1年業務表現進行評分（含員工自評及直屬主管考評），不因舊制或現行而異。系爭人事制度係自105年導入、107年略為修正，另訂有「B評價改善計畫」（下稱系爭改善計畫），即若未達上述考評要求而連續2年得到B等評價之際，將先實施為期6個月之改善計畫，由主管與該員工面談、了解表現不佳之原因、問題所在，雙方取得共識制訂改善方案及具體行動計畫後，在6個月改善期間中每月進行面談、確認員工進步狀況，並填寫績效改善計畫表，迨計畫期間屆滿則由主管進行改善結果最終判定，若仍認員工未達成改善目標，則須給予降1職等處分。

(二)上訴人本為M4職等即管理職，被賦予「對於自己所負責業務領域，能運用專家般的專業知識及經驗，來達成部門要求的目標。負擔Team Member的人才培育，業務管理的責任，並輔佐部長、副部長」之職務能力要求。惟其早於102、103年度即有未達前開標準之職務表現，連續判為B等評價而自104年7月實施改善計畫，雖最終判斷合格，然其應已了解自身職務能力之不足，於日後更加努力、保持審慎積極之態度。詎上訴人於105、106年度職務表現猶連續2年B等，經伊再依系爭人事制度對上訴人實施自107年7月至同年12月之系爭改善計畫，主管亦每月檢核其上個月改善執行結果、具體說明、指導其仍未達職務能力要求之理由，但其職務

01 態度仍然消極，亦乏任何職務表現之改善，甚利用105 年工
02 作郵件混充107 年12月工作項目之情形，終判定其未通過改
03 善結果，被上訴人始依系爭人事制度調降1 職等為M5 (a3)
04 ，但考量若該職等對應月薪8 萬1,568 元之降薪幅度甚鉅，
05 遂善意作個案性調整而提升成10萬4,341 元。至M5職等夏賞
06 係由「固定獎金」及金額不固定之「部門貢獻度獎金」、「
07 組織評價獎金」組成後於當年8 月第一個週五發放，上訴人
08 108 年8 月之夏賞係固定獎金月薪0.6 個月、部門貢獻度獎
09 金月薪0 個月、組織評價獎金月薪0.4 個月共月薪1 個月於
10 農曆過年前發放，故為10萬4,341 元；至M5職等冬賞乃固定
11 月薪2.9 個月，故其109 年1 月之冬賞為30萬2,589 元，被
12 上訴人並無違反系爭契約短少給付獎金予上訴人之情形。

13 (三)績效考核乃雇主人事權核心事項，法院對伊所為考核評分、
14 改善計畫期間評核與最終改善結果判定，均應尊重而不得為
15 妥當性之審查。縱得審查，工作規則本不以向主管機關核備
16 為拘束員工之前提要件，基於系爭人事制度已明文公開揭示
17 、提供予上訴人等員工，上訴人未曾異議而長年繼續提供勞
18 務，當屬系爭契約之一部而應受拘束。被上訴人依系爭人事
19 制度進行績效考核，按上訴人職務表現予以合法且妥當之考
20 核結果及降職處分，不僅未違反法律強制或禁止規定，同符
21 合解僱最後手段性原則要求，上訴人工資及獎金更伴隨降職
22 處分所為相應變動，非完全低於系爭契約之約定，與法並無
23 違誤，上訴人主張不僅完全否認雇主對績效考核之裁量判斷
24 空間，所提事例也非屬M4職等之管理職能力，難認已有具體
25 改善，其請求工資與獎金差額自無理由等語，資為抗辯。並
26 聲明：上訴駁回。

27 三、兩造不爭執事實（見本院卷第159 頁至第161 頁、第244 頁
28 ，並依判決格式修正或刪減文句）：

29 (一)上訴人自87年3 月1 日起受僱於被上訴人，於104 年1 月1
30 日前任職於機械部，104 年1 月1 日起調任至人事總務部，
31 職稱協理、職等M4為管理職，並自105 年4 月1 日起職等調

01 整為M4 (b)，每月工資為11萬5,934 元；現自108 年6 月
02 1 日起至今仍任職於被上訴人金屬部。

03 (二)被上訴人公布施行系爭人事制度訂有員工考評及B 評價改善
04 計畫之規定：若員工之考評連續2 年得到B 評價，被上訴人
05 將實施為期6 個月之改善計畫；6 個月改善計畫屆滿時將由
06 主管進行改善結果最終評核，若員工改善結果評核為「不通
07 過」，則須給予該員工降1 職等（至第3 級）之處分。又系
08 爭人事制度未依勞基法第70條報請主管機關核備。

09 (三)上訴人於105 年度、106 年度連續2 年考評成績B 等，被上
10 訴人自107 年7 月至同年12月對上訴人實施為期6 個月之系
11 爭改善計畫，期滿後改善結果評核為不通過，故職等自M4 (b)
12 調降為M5 (a3)；其薪資則經被上訴人特別考量後調整
13 為10萬4,341 元（依被上訴人規定，原應調整為8 萬1,568
14 元）。

15 (四)M5職等之夏賞係由0.6 個月「固定獎金」與金額不固定之「
16 部門貢獻度獎金」、「組織評價獎金」組成；M5職等之冬賞
17 則固定為2.9 個月。

18 (五)被上訴人於每月15日發放當月薪資、每年8 月第一個週五發
19 放夏賞，每年1 月（原則上在農曆年前）發放冬賞。

20 (六)被上訴人於108 年8 月給上訴人夏賞10萬4,341 元（含固定
21 獎金0.6 個月、部門貢獻度獎金0 個月、組織評價獎金0.4
22 個月，共1 個月月薪）；109 年1 月給上訴人夏賞30萬2,58
23 9 元（即2.9 個月月薪）。

24 (七)上訴人除歷經不爭執事實(三)系爭改善計畫，及曾於102 、10
25 3 年度職務表現未達標準而獲得B 等評價（此時適用舊人事
26 制度，原審卷第331 頁至第334 頁）外，至今已無再受其他
27 系爭改善計畫之進行與結果。

28 (八)被上訴人自108 年6 月1 日至109 年6 月30日已按月給付上
29 訴人每月薪資10萬4,341 元。

30 (九)兩造前於108 年2 月23日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解
31 不成立。

01 四、上訴人另主張系爭改善計畫最終結果有誤，不得片面降為M5
02 職等及降薪，且應依任職期間職等給付夏賞、冬賞，故被上
03 訴人尚應給付薪資、夏賞與冬賞差額共40萬4,603 元本金及
04 利息等節，則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是以，本
05 件爭點厥為：(一)系爭人事制度是否為兩造勞動契約一部，故
06 上訴人應受其拘束？就有無報請主管機關核備是否對拘束力
07 有所影響？(二)系爭人事制度降職減薪是否違反勞基法第22條
08 第2 項規定無效？(三)承上，如應受拘束，上訴人所得B 評價
09 與未通過系爭改善計畫是否與該人事制度規定要件相當？上
10 訴人得否爭執其所得B 評價與未通過系爭改善計畫一事有所
11 不當而由法院審查，或此應屬被上訴人之裁量權限？(四)上訴
12 人請求被上訴人給付108 年6 月1 日至109 年6 月30日積欠
13 工資共13個月15萬709 元及利息，是否有理？(五)上訴人請求
14 被上訴人給付26萬2,491 元即夏賞及冬賞之差額及利息，是
15 否有據？（見本院卷第161 頁、第244 頁，且依論述先後、
16 妥適性及全辯論意旨調整順序內容）？茲分述如下：

17 (一)系爭人事制度確屬兩造勞動契約之一部，上訴人當受之拘束
18 ，不因有無報請主管機關核備而異，也未違反勞基法第22條
19 第2 項而無效：

20 1.按勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有
21 拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規
22 定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未
23 依勞動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅
24 係雇主應否受同法第79條第1 款規定處罰之問題，無礙其為
25 勞動契約之一部分；易言之，勞動基準法第70條規定工作規
26 則公開揭示之目的，係在使勞工知悉其內容，該揭示應置於
27 勞工易認識之狀態，若令勞工知悉其內容，得為勞動契約之
28 一部而拘束勞雇雙方（最高法院104 年度台上字第129 號維
29 持原審判決要旨、105 年度台上字第193 號、109 年度台上
30 字第1908號判決要旨可資參照）。又雇主調動勞工工作，不
31 得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件

，未作不利之變更，勞基法第10條之1 第2 款固有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院109 年度台上字2723號判決要旨參照）。

2.兩造均不否認被上訴人人事管理制度已行之有年、定有相關考評與改善計畫規範，且公告令各員工周知一情，此自不爭執事實(二)(七)即可明瞭，並有系爭人事制度、舊人事制度版本等附卷可稽（見原審卷第129 頁至第189 頁、第329 頁至第334 頁）。自系爭人事制度目次，首即以「為什麼要修改原有的人事制度？」揭示修正目的，內容更敘明105 年間修正人事制度之目的與追求方向（見原審卷第129 頁至第133 頁），堪認係供各員工瞭解新舊版本之不同無訛。互核系爭人事制度與舊人事制度版本、上訴人102 與103 年度個人能力評價表、104 年度改善計畫最終審核結果、105 與106 年度個人能力評價表、107 年度改善計畫最終審核結果，及系爭人事制度之年收參考一覽表（見原審卷第129 頁至第189 頁、第329 頁至第334 頁、第193 頁至第201 頁、第241 頁至第243 頁），舊人事制度雖祇在階級制度簡介中為各階級以職務及能力認定、未發揮職務功能期許者將進行降級等規範等概述，但實際運作上早就各名員工相對應之職等、報酬、績效評估等予以規範，如與系爭人事制度相同，亦有連續績效考核B 評價2 次即進行B 評價改善計畫之訂定，且無論新舊人事管理制度之變遷情況，歷來個人能力評價表中之考核項目、評價者與被評價者意見等欄位均同，績效改善計畫表中賦予之待改善欄、所採取改善行動及結果欄、績效改善評核者欄更無不同等客觀事實，益徵被上訴人於105 年間係為使現行員工職等體系予以明確，制訂透明之員工報酬制度及職等晉升調降標準，逐一敘明各職等、職級不同處及基準，足謂系爭人事制度僅係將系爭改善計畫明確文字化，令全體員工得以遵循，揆諸首開要旨，系爭人事制度當屬工作規則、勞動契約之一部而得拘束兩造，至為明灼。

01 3.上訴人雖主張系爭人事制度降職減薪違反勞基法第22條第2
02 項規定無效，但勞基法第22條第2 項「工資應全額直接給付
03 勞工」之規定，實係針對以勞動契約約定薪資給付額度之規
04 定，以降職減薪逕謂違反該等規定而屬無效云云，要屬速斷
05 。系爭人事制度業已具體規定晉升降職之標準、各職級等年
06 收參考一覽表，並公告周知予全體員工，業經本院論述如前
07 ，更於系爭人事制度中列載月薪資為：基本薪資根據期末評
08 價及昇格審查之結果，與對應職等決定之，M4以上管理職尚
09 有職務加級等項目一情，足見各該職等職級與約定月薪間當
10 有相應之變動，被上訴人員工就各該職位對應之薪階有別乙
11 事當可預見，揆之上揭要旨，難謂違反勞基法第22條第2 項
12 而依民法第71條無效，洵堪認定。

13 (二)上訴人於系爭改善計畫獲B 評價而未通過一事，應與系爭人
14 事制度要件相當，是被上訴人對上訴人降職減薪之程度要無
15 不可，上訴人請求被上訴人給付108 年6 月1 日至109 年6
16 月30日共13個月工資差額15萬709 元，自屬無由：

17 1.按人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度
18 之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代
19 ，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項
20 ，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（
21 最高法院108 年度台上字第890 號判決維持原審判決要旨可
22 資參照）。

23 2.觀之系爭人事制度所為簡介、年收參考一覽表、空白績效改
24 善計畫表所示（見原審卷第134 頁至第191 頁、第243 頁）
25 ，職等中僅M2至M4（b）職等者屬管理職、M5（a）至M6則
26 屬非管理職，但二者均有評價制度之適用，亦即，每年4 月
27 至翌年3 月為評價期間，實施年中（10月、11月）中間評價
28 與中間回饋、期末（翌年4 月後）評價，倘未達各職等之職
29 務能力期待，於期末評價連續2 年獲B 評價者，應實施為期
30 6 個月之系爭改善計畫，由人員與所屬部長、人事總務部進
31 行面談，若達成改善目標即維持原職等，反之則自隔月起降

01 1 職等（3 級）處分，隨之對薪資有所調整，果降職後當期
02 復獲B 評價，將依連續3 年B 評價之懲處原則立即解僱，可
03 謂系爭人事制度、系爭改善計畫之規定至臻明確。佐之上訴
04 人本為M4（b）之管理職，負責執行總務業務、稟議申請、
05 監督審查、購買管理、專案執行、策略規劃、人力規劃、評
06 估執行與人力成本控制等內容，其直屬主管為人事總務部部
07 長赤峰信、副部長李清琪，下更有13名部屬乙節，有總務團
08 隊人員構成及擔當業務圖在卷可參（見原審卷第699 頁），
09 據系爭人事制度、擔當職用所陳「對於自己所負責業務領域
10 ，能運用專家般的專業知識及經驗，來達成部門要求的目標
11 。負責Team Member 的人才培育，業務管理的責任，並需輔
12 佐部長、副部長的位階」之職務定義效用（見原審卷第135
13 頁、第643 頁），當以上訴人所屬部長、人事總務部主管最
14 能知悉、掌握其工作能力與評價，及於實施系爭改善計畫時
15 給予充分討論、評價，自不待言。

16 3.證人李清琪於本院原審中證之：伊自86年12月1 日至109 年
17 9 月3 日退休止任職於被上訴人處，退休前職稱為人事總務
18 部副部長，為上訴人直屬長官；系爭改善計畫中各月績效改
19 善計畫表上「李清琪」印文全為伊自行用印，伊與赤峰信討
20 論、考核上訴人整月評價後決定各項目通過與否，由伊在上
21 註記後呈由赤峰信核章，上勾選不通過者係因上訴人不符被
22 上訴人當時對M4職務要求之能力，因M4管理職首先就需有改
23 善被上訴人環境之想法、提供計畫，說明各該計畫流程、成
24 本、對被上訴人影響與各種因素考量，伊也會依上訴人所提
25 改善計畫表以電子郵件出具相關意見說明，然諸如上訴人就
26 下屬研修一事僅單純送往研修，未說明所欲達成之效果、執
27 行方式，也未與部屬討論上課內容、指導運用之方式，環境
28 巡察表更係伊多次監督、要求後方提出，並無身為主管之積
29 極態度，最終綜合上訴人於系爭改善計畫期間之整體工作表
30 現判斷不予通過，由伊與赤峰信簽名、呈予總經理確認維持
31 原職等或降等等語（見原審卷第598 頁至第611 頁）。

01 4.證人李清琪前開證詞，核與原告105 年4 月至106 年3 月、
02 106 年4 月至107 年3 月個人能力評價表、李清琪寄送予上
03 訴人、副本赤峰信之系爭改善計畫實施期間數封電子郵件、
04 績效改善計畫表所呈現之客觀事實相當（見原審卷第203 頁
05 至第241 頁、第367 頁至第368 頁），同經上訴人不否認參
06 與之舉措（見原審卷第249 頁），堪認伊所言，尚非子虛。
07 易言之，上訴人連續此二年所得B 評價，均經先由其自行填
08 寫具體事例自評，再陸續由首次、二次評價者即其直屬主管
09 李清琪、赤峰信具體說明未能發揮所認知M4能力、祇得給予
10 B 評價之原因（如與組員間溝通、經營等），嗣被上訴人依
11 系爭人事制度評估進行系爭改善計畫後，亦由李清琪、赤峰
12 信以107 年7 月至同年12月為期共6 個月執行之，此段期間
13 伊等均於每月與上訴人共同商討具體改善行動、按月評估各
14 種情形，逐一就上訴人填載之各月改善計畫執行結果說明事
15 例不合格、亟待加強之處，也對上訴人所提執行改善計畫評
16 論可行性，更能立即察覺107 年12月改善計畫報告提案中尚
17 有上訴人逕以106 年1 月郵件內容記載卻乏主動告知乃先前
18 項目之情事（如原審卷第237 頁，且同為被上訴人所不否認
19 《見本院卷第70頁》），6 個月後李清琪、赤峰信共同評定
20 上訴人未通過該次系爭改善計畫之結論，實與系爭人事制度
21 規定之系爭改善計畫要件相合，當無流於形式或權利濫用情
22 形之情，要無不合。上訴人雖提出冷氣效率分析表、105 年
23 至107 年冷氣電流瓦時記表、稟議書、空調相關設備及施工
24 廠商報價、回收年限計算表、損益影響對照表、冷氣安裝監
25 工表、電子郵件、被上訴人「ISO14001：2015新版認證」、
26 被上訴人官網列印、資訊彙整表與比較表等欲為之證明（見
27 本院卷第115 頁至第151 頁），欲主張系爭改善計畫考核認
28 定顯有瑕疵云云，然比對李清琪各該電子郵件內容，業已詳
29 述上訴人主張事例處理方式不妥之處，上訴人於每月簽收績
30 效改善計畫表之際，至多僅有「持保留意見」、「不同意，
31 持保留意見」、「不同意，保留訴訟權利」之文字記載，從

01 未具體指摘赤峰信、李清琪認知有何與其所為事實相悖之處
02 ，至今方以下屬同有ISO 推進委員會委員身分，毋庸其主動
03 率先執行為主張（見本院卷第77頁），姑不論所述是否為真
04 ，該等主張更見其任M4（b）管理職時係以「過程中均有上
05 訴人之參與」即為已足之認知，亦與被上訴人對M4管理職要
06 求之前揭職務能力大相逕庭，是其此部分主張，委無足採。

07 5.據此，上訴人於105 年、106 年度連續2 年獲B 評價後，終
08 未通過系爭改善計畫，依系爭人事制度降及1 職等為M5（b
09 ），要無不合，其所得薪資報酬當隨對應職等予以變更無疑
10 。參諸年收參考一覽表（見原審卷第243 頁），M5（a）職
11 等月薪僅8 萬1,568 元，被上訴人對上訴人進行個案調整成
12 月工資10萬4,341 元，實係考量上訴人各項因素後對較有利
13 於其之結果，並無任何恣意或逾越之情狀，乃企業經營所必
14 須之人事管理行為，當應予以尊重。職是，上訴人仍以M4（
15 b）職等時領取之月薪主張扣除被上訴人每月給付10萬4,34
16 1 元後請求每月差額1 萬1,593 元共13個月，洵無足憑。

17 (三)依系爭人事制度所載夏賞、冬賞，應非工資範疇而屬恩惠性
18 給與，且被上訴人已依發給時上訴人職等職級對應之月薪計
19 算後如數發放，要無差額可言：

20 1.按勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報
21 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
22 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
23 均屬之，此觀勞動基準法第2 條第3 款即明。又所謂「因工
24 作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務
25 對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
26 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會
27 之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問，倘係以激勵
28 勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於
29 特殊考量，經特別核准後發給，並限制當月績效獎金之發放
30 對象人員及在職與否，似此以激勵為目的，由雇主片面決定
31 是否發給及其數額之給付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價

01 ？自非無斟酌之餘地（最高法院111 年度台上字第698 號、
02 110 年度台上字第2035號判決要旨參照）。

03 2.自系爭人事制度以觀（見原審卷第142 頁至第143 頁、第17
04 3 頁至第174 頁），獎金項目制度乃一年發放二次，為夏賞
05 、冬賞，除全以月薪為計算基礎外，夏賞係反應前一年度1
06 年間成果，不僅「固定獎金」乃以職等固定係數相關、與員
07 工或組織成果無干，「部門貢獻度獎金」乃以期初目標達成
08 率為本由部長依據部門人數乘以每人基準點數6 點且查定個
09 別員工績效分配，「組織評價獎金」則係總經理就各部門對
10 被上訴人貢獻度評價決定係數，冬賞則係同一職等以固定係
11 數支付，更全附有：獎金係數或有因應被上訴人業績每年調
12 整等文字備註一節，足見該等發放數額非以員工個人工作表
13 現相繩，數額復不固定，依上開要旨，要無勞務對價性與給
14 與經常性可言，自非工資，礙難逕以勞基法第22條第2 項為
15 請求，彰彰甚明。

16 3.又證人李清琪於本院原審中所證：被上訴人之獎金發放歷來
17 均以實際發給日期之職等職位為計算，每年7 月1 日會升職
18 ，即以升等後之職等職位薪資發放獎金，全體員工均知此情
19 等語（見原審卷第611 頁），此同未經上訴人所否認。承上
20 ，上訴人職等職級於被上訴人108 年8 月發放夏賞、109 年
21 1 月發放冬賞之際，職等職級均為M5（a3）、月薪10萬4,34
22 1 元，而被上訴人亦已依系爭人事制度規定，就夏賞給付0.
23 6 固定獎金係數即6 萬2,605 元，冬季獎金2.9 係數即30萬
24 2,589 元予上訴人，如不爭執事實(六)所載，自己給付完畢，
25 上訴人主張以先前領取之金額、職等職級對應之月薪計算，
26 全忽略上揭獎金制度規範及計算基準，自無足取。

27 五、綜上所述，105 年間系爭人事制度規定之系爭改善計畫僅係
28 更為具體、明確化，當屬勞動契約之一部而得拘束兩造，又
29 上訴人於系爭改善計畫獲最終B 評價之過程、全與系爭改善
30 計畫要件相合，被上訴人因此降職等為M5（a3），並相對應
31 調降其薪資數額、以發放時之職等職級計算夏賞與冬賞金額

，自無不妥。從而，上訴人依勞基法第22條第2項規定，系爭契約之法律關係，請求：被上訴人應給付上訴人40萬4,603元，及其中15萬709元自109年6月16日起、其中22萬8,871元自108年8月2日起、其中3萬3,620元自109年1月23日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由。原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，其上訴為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，上訴人雖聲請傳喚證人即斯時敦南摩天大廈管理委員會主任委員吳順福、斯時下屬即總務主任蕭艾芳、郭仁捷及郭豪傑，欲證明績效改善計畫中所列各該任務業順利完成、並無不能通過系爭改善計畫之情事（見本院卷第81頁、第104頁至第113頁；原審卷第435頁至第436頁），但其斯時職等職級既為M4（b）之管理職，依系爭人事制度職務定義所載（見原審卷第135頁），除達成部門目標外，更負責團隊成員人才培育、業務管理責任，及輔佐部長與副部長等工作內容，本應由上訴人上級即被上訴人主管就其職等職級所對應前述能力是否相合一事予以判斷、評價，與其下屬是否認為該等事例處置方式良好無涉，自無調查之必要；暨兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條、第87條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 8 月 16 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 方 祥 鴻

法 官 薛 嘉 玢

法 官 黃 鈺 純

以上正本係照原本作成。

01 本判決不得上訴。

02 中 華 民 國 112 年 8 月 16 日

03 書記官 李心怡