

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第12號

原告 宋偉民

訴訟代理人 賴國欽律師

被告 春源鋼鐵工業股份有限公司

法定代理人 鄭毅明

訴訟代理人 郭穎名律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年9月27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

壹、程序部分：

原告請求被告給付年終獎金、獎勵金新臺幣（下同）564萬0,586元部分，利息起算日原聲明為「被告應發放酬金之翌日」，嗣變更如下開聲明所示，核屬補充事實上之陳述，依民事訴訟法第256條規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於民國73年11月6日起至111年6月29日止，受僱於被告，於108年7月晉升為第一事業部門協理，兩造並簽立委任經理人契約書（下稱系爭契約），約定被告除給付原告每月薪資外，另依各年度員工酬勞發放辦法、年終獎金發放辦法、經理人獎勵金發放辦法，發放員工酬勞、年終獎金、獎勵金。而原告於109、110年均獲有108、109年度年終獎金、獎勵金，嗣原告於111年6月29日被迫提早自請退休，依前2年度第一事業部門稅前利潤占年終獎金、獎勵金之平均比例計算，原告應可獲110年度年終獎金、獎勵金共564萬0,586元。詎被告任意於110年度將原告考績評為乙上，無合理正

01 當性，被告拒發年終獎金、獎勵金顯違反平等原則、比例原
02 則、誠信原則、一事不再理、權利濫用禁止原則及內部公司
03 治理，爰依系爭契約請求被告如數給付。

04 (二)又被告因內部權力鬥爭將原告視為不同派系人馬，於110年1
05 2月初時，各部門同時對原告停止派任工作、禁止原告參加
06 各項公司會議活動、停發各項郵件及公告等內部聯繫單、員
07 工春節賀詞予原告、未給與春節禮品，屬職場霸凌，致原告
08 身心受創，始提前自請退休，此屬職業災害，亦係被告故意
09 不法侵害原告之健康權，或以職場霸凌之違背善良風俗之方
10 法加損害於原告，或違反民法第483條之1、職業安全衛生法
11 第6條第2項第3款等保護他人之法律而致生損害於原告，爰
12 擇一依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第1項前
13 段、後段、第2項、第487條之1第1項、第195條第1項，請求
14 判令被告給付慰撫金120萬元等語。

15 (三)並聲明：被告應給付原告684萬0,586元，及其中564萬0,586
16 元自111年5月26日起、其餘120萬元自起訴狀繕本送達翌日
17 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

18 二、被告辯以：

19 (一)原告於108年7月3日晉升協理時起，兩造屬委任而非勞動關
20 係，且年終獎金、獎勵金非屬工資而係恩惠性給與，被告本
21 得自行決定是否發放，況原告於擔任經理人期間發生重大管
22 理疏失，其110年度考績為乙上，依被告110年度二職等及以
23 上人員年終獎金發放辦法，年終獎金金額最小可為0，故被
24 告自毋庸發放年終獎金。獎勵金部分並無書面發放辦法，依
25 慣例由被告董事長考量年度營運狀況、經理人年度表現以決
26 定發放與否及金額，則被告考量原告工作情形而決定不予發
27 放，亦無何不當。

28 (二)原告於111年2月25日以個人生涯規劃為由，申請於111年6月
29 29日退休，並經被告於111年3月3日核准，原告未證明所稱
30 職場霸凌情事及導致身心受創之因果關係，請求慰撫金並無
31 理由等語。

01 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
02 行。

03 三、不爭執事項（見本院卷(一)第207、344頁，並依判決格式調整
04 文字及順序）：

05 (一)原告於73年11月6日起受僱於被告。原告嗣經被告108年度第
06 3次董事會決議通過，自第一事業部門鋼板事業部經理晉升
07 為第一事業部門協理，主管鋼板事業部、直銷事業部，並兼
08 任第一事業部門鋼板事業部經理。

09 (二)兩造簽立委任經理人契約書（即系爭契約），約定被告委任
10 原告擔任專業經理人，委任期間自108年7月3日起至111年7
11 月2日止，並約定被告除給付原告每月薪資外，另依各年度
12 員工酬勞發放辦法、年終獎金發放辦法、經理人獎勵金發放
13 辦法，發放員工酬勞、年終獎金、獎勵金。

14 (三)原告於110年11月22日經被告依從業人員獎懲辦法記小過2
15 次。

16 (四)原告於111年2月25日申請於111年6月29日退休，經被告於11
17 1年3月3日核准。

18 (五)被告並未發給原告110年度年終獎金、獎勵金。

19 (六)原告於111年5月26日收受110年度員工酬勞5萬1,150元。

20 四、本院之判斷：

21 (一)兩造於108年7月3日起仍為勞動關係：

22 1.按勞工是指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約是指
23 約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法（下稱勞基
24 法）第2條第1款、第6款定有明文。勞雇關係中之勞工是在
25 從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從
26 屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須
27 服從雇主指揮監督，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞
28 工是為雇主之營業勞動，非為自己之營業勞動，僅提供勞務
29 換取工資，不承擔雇主營業之風險。勞務給付契約是否屬於
30 勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，
31 依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之（參見大

法官會議釋字740號解釋之理由書)。

2.查兩造固於系爭契約書面約定被告委任原告擔任經理人，惟原告須按時至被告公司提供勞務，如無法到勤須提前向被告主管人員請假，復其曾請休勞工特別休假並經被告核准等節，有通訊軟體對話紀錄可考（見本院卷(一)117至121頁），又原告須接受被告評核（見本院卷(一)第257頁評核名冊），曾於110年11月22日經被告依從業人員獎懲辦法記小過2次（見不爭執事項(三)），可知原告仍受被告工作規則及管理辦法等規章規範，須依被告指示至辦公處所親自履行勞務，其履約係為被告營業目的而勞動，受被告指揮監督提供勞務而獲取報酬，均顯兩造具勞動契約之從屬性，而於108年7月3日起仍為勞動關係。

(二)原告主張110年度遭評乙上，欠缺合理正當性部分：

1.人事考評制度乃雇主本其經營管理權限，就員工之自我表現、團隊配合、敬業程度及職務績效等所為考核制度，據為人事進用、獎懲、汰除及升遷之參考，並藉績效評比、檢討以提升競爭力，對內得有效運用人力，充分發揮團體效能，對外足以彰顯與他企業之區隔，吸引人才進駐。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，且常涉及上開抽象標準及評比，即非法院所得以取代考核，否則不啻由法院代雇主行使人事管理權之核心事項，害及企業人事管理權之具體行使。是以關於績效考核之妥當性，非有違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權而無效等情形，尚非民事法院所得介入審查，勞工首應遵循內部申訴制度救濟方為正當。

2.查被告會計部門於110年9月間收受財政部臺北國稅局中北稽徵所通知營業稅申報異常，清查後發現業務人員即原告下屬曹昌儒課長就開立予台灣三洋電機股份有限公司（下稱三洋公司）之發票有塗改金額行為，且應收帳款沖帳無法沖完留有尾款之情事，經手之惠儷精密工業股份有限公司（下稱惠儷公司）應收帳款每月皆遲延，經手之金山鐵線股份有限公

01 司（下稱金山鐵線公司）因客訴未完整處理而未收回貨款，
02 經被告人事評議委員會認定原告就曹昌儒長期違反公司相關
03 作業規定與程序，應負主管督導不周之責，而予以記小過2
04 次處分乙節，有被告人事評議委員會110年11月9日會議紀
05 錄、所附簽呈在卷可考（見本院卷(一)235至241頁）。復證人
06 即被告會計部經理丙○○證稱：應收帳款入帳時，應該要去
07 核對沖銷哪筆帳款，不然會混在一起無法核對是哪筆入帳，
08 但三洋公司事件爆發後，經核對有部分款項三洋公司表示沒
09 有收到貨物，被告就無法回收這些發票金額，會累積這麼高
10 額的呆帳，就是因為沒有逐一追款及沖銷導致，原告身為曹
11 昌儒的主管，存有管理上疏失等語（見本院卷(二)第35頁）；
12 證人即被告業務副總甲○○證稱：原告是事業部主管，應就
13 管理部每月提供的未收帳款表單，要求事業部人員逐筆核對
14 及確認收款帳況，並即時處理客訴；三洋公司的狀況，是被
15 告清查後發現有多筆應收帳款未收回，且管理課都有逐月列
16 上開表單給原告，但原告並未處理；惠儷公司部分則是每月
17 的帳都有遲延，因為客訴狀況，客戶不願意付款，就算有付
18 款也沒有據實逐筆沖銷，而是隨便找金額相近的款項沖銷，
19 所以帳亂成一團；金山鐵線公司部分則有數十萬款項一直無
20 法收回，客戶表示曾在107年底至108年初針對品質問題提出
21 客訴，我瞭解後發現業務有寫客訴單，且工廠也有做2次回
22 報，但原告都沒有做任何處理；如果原告有落實管理權責，
23 應該可以預防大筆款項未能收回或逾期收回之情況等語（見
24 本院卷(二)第41至42、46至47頁），堪認被告就原告未盡管理
25 權責致生上開帳款爭議等節，已為相當之調查，復前開人事
26 評議會議亦經原告列席參加（見本院卷(一)第235頁簽到
27 單），原告亦未對前開懲處結果提出任何申訴（見本院卷(一)
28 第368至369頁證人即被告人力資源部經理乙○○證述），實
29 難認前開就原告管理疏失之認定經過及懲處結果有何不當。

30 3.再查被告經綜合原告共同核心能力、階層別核心能力、職能
31 別核心能力，評核其110年度考績為乙上乙節，有評核名冊

在卷可考（見本院卷(一)第257頁），此人事考評本屬被告人事管理權核心，已如前述，復前開原告管理疏失認定情形及懲處結果既如前陳，被告因而綜合考核原告110年度考績為乙上，亦非無所憑據。至原告主張被告在帳款回收及未估驗作業規範本身有漏洞、當年度原告單位獲利績效為歷年之高等節，縱使屬實，亦不代表原告即無須盡其處理客訴、督促下屬逐一追款、核對帳務等職責，是以原告泛稱被告將其110年度考績評為乙上欠缺合理正當性云云，尚無可採。

(三)年終獎金、獎勵金為恩惠性給與：

- 1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年台上字第2679號判決意旨參照）。
- 2.查被告110年度二職等及以上人員年終獎金發放辦法第1條、第6條規定，該辦法適用對象限於發放日仍在職之從業人員，且須呈請協理、副總經理、總經理核准，發放計算公式則為〔（考績基數×70%）+（職位基數×15%）+（年資基數×15%）〕×年終獎金月數×個人月本薪×在職比例×貢獻時數比例（見本院卷(一)第89、97頁），可知年終獎金係被告為勉勵發放時實際在職之員工而核發，並經被告層呈核決後發放，其金額因上開基數而異，性質上應屬雇主恩惠性之給與。又原告為主管級9職等、110年度考績為乙上，依上開辦法第2條第3項第1款之考績、職位、年資發放基數最小值為0、最大值為1.404，是被告在該規定範圍內本具有裁量權限。
- 3.再者關於獎勵金，證人乙○○證稱：被告沒有訂立經理人獎勵金發放辦法書面內容，獎勵金額度每年不固定，與當年度營業狀況有關，由會計部門依稅前盈餘計算確認後，呈准額度，最後要不要發、發多少由董事長決定等語（見本院卷(一)

第367至368頁)；證人丙○○證稱：被告沒有訂立經理人獎勵金發放辦法書面內容，會計部算完當年度獎勵金總額度後，會呈給主管即董事長等語（見本院卷(二)第30至31頁）；證人甲○○證稱：被告沒有訂立經理人獎勵金發放辦法書面內容，獎勵金就是要看盈餘狀況，會計部門計算可以發放的總額度，要不要給、給多少錢是由董事長決定，原告領的獎勵金不可能是固定金額，包括我都是不固定金額等語（見本院卷(二)第39至41頁），堪認被告限於有盈餘之情形並經會計部門核算可發總額度後，始會發放獎勵金，金額亦非屬固定，顯不具勞務對價性及經常性，應屬被告為激勵經理人表現之恩惠性給與。是被告辯稱：考量原告上開考核狀況，其連續發生多起重大管理疏失，致被告受有商譽、信用及實質呆帳之損失，而裁量決定不予發放年終獎金、獎勵金等情，核非無據。

4.原告固主張：被告就三洋公司事件僅懲處原告而未懲處其他人員，僅對原告拒發年終獎金、獎勵金，顯違反平等原則、比例原則、誠信原則、一事不再理原則、權利濫用禁止原則；被告董事長自行決定包含自己在內之經理人獎勵金，已違反內稽內控之公司治理原則云云。惟被告就恩惠性給與本具其裁量權限，原告既有前開懲處及考評紀錄，被告據以決定不予發放恩惠性給與，難認有何不當之處。再原告與其他人員之職掌及工作內容不盡相同，無從逕為比較，原告泛稱不應僅有其遭拒發年終獎金、獎勵金云云，已非可採，遑論兩造於系爭契約本無約定被告必發放年終獎金、獎勵金及該具體金額，亦無從以原告主張上開情節，逕而推論原告110年度可獲年終獎金、獎勵金金額應為564萬0,586元，是原告依系爭契約請求被告給付該金額，即無理由。

(四)慰撫金部分：

1.按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實，即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵

累，亦應駁回原告之請求（最高法院108年度台上字第129號判決意旨參照）。

2.原告主張於110年12月初時，各部門同時對原告停止派任工作、禁止原告參加各項公司會議活動、停發各項郵件及公告等內部聯繫單、員工春節賀詞予原告、未給與春節禮品，屬職場霸凌，致原告身心受創，始提前自請退休云云，惟此節已為被告所否認，應由原告舉證以實其說。原告固提出歷年新年賀卡及新春祝賀詞（見本院卷(一)第127至133頁），惟僅足推認被告歷年新春有寄送賀卡予員工及家屬之舉；所提被告人員電子郵件2封（見本院卷(一)第135至137頁），則僅可知悉原告未經列為該2封郵件之收件者，而無足認定該通知事項與原告職務內容是否相關、是否本應列原告為收件者或未列之緣由為何；原告所提就診紀錄（見本院卷(一)第33至37頁），僅能證明其於111年1月間曾因伴有憂鬱情緒之適應疾患而就醫，無法遽認該身心狀況係其主張之霸凌情事所致。況原告申請退休之原因為「生涯規劃」，主管面談內容及意見欄亦記載「生涯規劃、想休息」，有從業人員退休申請書在卷可考（見本院卷(一)第87頁），復原告亦未曾就職場霸凌情事提出申訴或救濟，則原告主張因職場霸凌，致其身心受創，始提前自請退休等節，是否與實情相符，已非無疑。原告既未舉證證明上情，則其依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第1項前段、後段、第2項、第487條之1第1項、第195條第1項，請求被告給付慰撫金，即無理由。

五、結論：

原告依系爭契約、職業災害勞工保護法第7條、民法第184條第1項前段、後段、第2項、第487條之1第1項、第195條第1項，請求被告給付684萬0,586元本息，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。至原告請求被告提出歷年協理級以上之評核名冊；主管級人員考績乙

01 上之評核名冊、年終獎金名冊及計算方式；其他因管理疏失
02 而造成1,500萬元以上未收帳款或呆帳之人員，該案之會議
03 紀錄及懲處公告、評核名冊、年終獎金名冊及其計算方式；
04 近5年業務部會議及決策會中關於逾期貸款部分之報告云云
05 （見本院卷(一)第306至307頁），惟考核為被告人事管理權之
06 核心事項，且前開考評具有相當依據，而得本於裁量權決定
07 不予發放恩惠性給與等節，均如前陳，因認無調查必要，附
08 此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 10 月 20 日
11 勞動法庭 法 官 梁夢迪

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 10 月 20 日
16 書記官 程省翰