

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第76號

上訴人 呂國輝

訴訟代理人 陳建偉律師

林筠傑律師

被上訴人 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

上列當事人間請求給付年終獎金事件，上訴人對於中華民國110年4月19日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第436號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於111年5月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人於第二審為訴之變更、追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。查上訴人於原審依勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定請求被上訴人給付上訴人新臺幣（下同）146萬9,300元本息。嗣於本院審理中，追加依被上訴人工作規則（下稱工作規則）第20條為請求權基礎（見本院卷一第105、125頁），上訴人上開追加之訴與原訴均係基於主張被上訴人短付民國108年度年終獎金之同一基礎事實，有其社會事實之共通性及關連性，且就原訴所主張事實及證據資料，於追加之訴得加以利用，依首揭

規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自95年9月20日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人MKB事業部（可攜式鍵盤事業部）中國蘇州廠塑膠部廠長。被上訴人於109年5月間以伊年滿65歲為由強制伊退休，伊遂於同年5月31日離職。詎被上訴人以伊有諸多重大疏失，將伊108年度考績評核為C等，僅給付伊年終獎金13萬0,700元。惟伊任職於被上訴人期間，工作表現深獲被上訴人肯定，且被上訴人於108年5月1日以考績調薪為由調高伊薪資，並因伊108年上半年度考績優良（A+），於同年10月30日給付伊庫藏股作為獎勵，伊所負責管理之工廠108年度之平均營業額（NSB）、平均出貨數（NUB）、平均產出數（UTS）均有所成長，且超過被上訴人之年度計畫達成率，工廠現場管理應可評為A到A+，可見伊108年度之工作表現優良。被上訴人於108年度以人評會方式給予伊考評為C等，違反其斯時之權責分工，無合理正當性，係出於恣意及任意，合理推測係因預計將伊強制退休，刻意針對伊，惡意以降低伊評等之方式，達減少給付年終獎金之目的。被上訴人對各事業部門年終獎金之發放，係董事會依各事業部之年度平均營業額（NSB）、平均出貨數（NUB）目標達成率核定發放金額之多寡，並授權各事業部總經理核發，無一明確標準。被上訴人於108年度給付員工之年終獎金成長約22%，依被上訴人內部規定，如擔任管理職之員工其轄下其餘員工於年度終了時，廣義離職率低於20%，狹義離職率低於10%，年終獎金加發10%。伊107年度年終獎金為129萬9,500元，依成長22%計算，108年度年終獎金應為158萬5,390元；因伊擔任廠長之中國蘇州MKB事業部於108年之狹義離職率為6.7%，廣義離職率為9.95%，應再加計10%，伊108年度之年終獎金應為174萬3,929元，被上訴人顯然短付。爰依勞基法第29條規定，請求被上訴人給付年終獎金差額146萬9,300元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。並於本院

01 追加依工作規則第20條為同一聲明之請求。

02 二、被上訴人則以：上訴人於108年之工作有諸多重大疏失，諸
03 如：上訴人拒絕提交先行管理計畫(或稱「移模計畫」)，致
04 PMC部門無法及時會同採購單位執行作業流程如估價、發包
05 等事宜，進而使MKB事業部因為缺料，致出貨業績與獲利受
06 損；上訴人負責之電子菸模具，不僅無法達到客戶JUUL公司
07 之標準，甚至在未經客戶同意之情形下，擅自變更模具之設
08 計(孔穴數)，致客戶極為不滿，拒絕給付原本約定之金
09 額，伊不得不以賠本價出售該批模具；上訴人於108年提倡
10 採用之整模射出技術有諸多瑕疵，致成品遲遲無法達到客戶
11 華碩公司要求之標準，遲誤交貨期限；上訴人於108年之工
12 作，尚有模具設計不良，無法減少模具套數，反而使伊公司
13 需額外支付成本加開其他模具，及塑膠射出部分，該年度每
14 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
15 準備數量等疏失。伊據以核定上訴人之考績為C，具有客觀
16 合理依據，絕無違法恣意。且訴外人即MKB事業部總經理蔡
17 錦成為求慎重，本其管理權限，邀集4位與上訴人有合作關
18 係之主管，綜合其等之意見，完整評估上訴人之工作表現，
19 係基於其管理之專業判斷與核決權限，縱最後結果與上訴人
20 之考評看法不同，實難謂有何不當，更無任何違法。上訴人
21 一再以其工廠管理表現優異，不應獲得C等云云，顯無視伊
22 有考評之人事管理裁量權。上訴人稱其係受到惡意針對云
23 云，顯屬空言。伊依慣例對考績為C之上訴人，核發年終獎
24 金共19萬6,050元，並無短付。縱上訴人之請求有理由，伊
25 以原定於110年5月發放，上訴人依約本不得受領但因上訴人
26 即將退休而優待於109年6月2日發放予上訴人之「110年員工
27 服務承諾獎勵金」2,700股共23萬8,680元【計算式：2,700x
28 88.4(109年6月2日收盤價)=238,680元】之不當得利債權，
29 為預備抵銷抗辯等語置辯。

30 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服提起上訴，並上訴聲
31 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人146萬9,300元

01 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
02 息。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

03 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第95、326頁）：

04 （一）上訴人自95年9月20日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人MKB
05 事業部（可攜式鍵盤事業部）中國蘇州廠塑膠部廠長，108
06 年5月起約定本薪為12萬8,300元。該部門負責業務包含「塑
07 膠射出」及「模具設計開發」。

08 （二）被上訴人於109年5月間以上訴人年滿65歲為由強制上訴人退
09 休。上訴人於109年5月31日離職。

10 （三）上訴人自97年至107年間，其中97、98、104年度考評為B
11 等，其餘皆為A等或A+等，108年度上半年度考績評比為A+，
12 獲被上訴人給予員工庫藏股，108年度考績評核為C。

13 （四）被上訴人於108年5月1日以「考績調薪」之原因調高上訴人
14 薪資。

15 （五）上訴人於102年度領取之年終獎金為160萬9,160元，103年度
16 為169萬7,850元，104年度為128萬6,500元，105年度為139
17 萬1,330元，106年度為142萬6,400元，107年度為129萬9,50
18 0元，108年度為13萬0,700元。

19 （六）被上訴人於106年度營業利益為4,509,330仟元，稅後淨利為
20 4,021,529仟元；107年度營業利益為4,649,536仟元，稅後
21 淨利3,590,711仟元。依被上訴人108年度季報，被上訴人10
22 8年度公司合併營業收入淨額為92,552,325仟元，較107年度
23 成長約6%，營業利益為6,269,465仟元，稅後淨利為5,838,8
24 17仟元，兩者分別較107年度成長35%、63%。

25 （七）依被上訴人106、107、108年度年報，被上訴人於「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。

29 （八）被上訴人通常考核程序為自我初評，再經部門主管複評。

30 （九）徐傑祥代總經理管理範圍係在大陸端之工廠。蔡錦成曾任代
31 總經理，管理MKB事業部。

01 五、上訴人主張伊在108年度表現甚佳，被上訴人將伊考核為C
02 等，係出於恣意、任意為之；以伊107年度年終獎金129萬9,
03 500元為基準，按被上訴人成長22%之比例計算，加上狹義
04 及廣義離職率之加給，伊應可領得年終獎金174萬3,929元，
05 爰依勞基法第29條、工作規則第20條規定，請求被上訴人給
06 付短付之年終獎金146萬9,300元等語，為被上訴人所否認，
07 並以前揭情詞置辯。茲查：

08 (一)按所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之
09 工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其
10 所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務
11 之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一
12 環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、
13 薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞
14 工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業
15 之精神。雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事
16 權，其對象事實往往具有專業性，應承認雇主本於其專業有
17 一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權
18 益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判
19 斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最
20 高法院109年台上字第2386號判決意旨參照）。又依被上訴
21 人工作規則第42條規定：「本公司為激勵士氣，確保工作精
22 進，得視需要辦理年度員工考核（績）」（見新北地院勞訴
23 字卷，下稱新北卷第201頁）。

24 (二)被上訴人於108年度給予上訴人考核C等，是否出於恣意、主
25 觀任意為之？是否違反平等原則、比例原則？是否有判斷、
26 裁量違法或程序有明顯瑕疵等情事存在？

27 1. 被上訴人抗辯108年度對上訴人之考評乃經由上訴人自評、
28 其直屬主管即蘇州廠區主管王惠凱（Mike）副總初評、MKB
29 事業部大陸廠端代總經理徐傑祥（Jason）複評，MKB事業部
30 代總經理蔡錦成針對事業部主管考績之認定，並召集MKB事
31 業部負責業務、研發、統購以及專案管理之4位主管，即產

01 品研發部協理陳宗民、市場產品管理處協理楊經武、行銷業
02 務部資深處長王宸豪及統購部資深處長官大國，於考評表無
03 記名勾選其等認為該年度表現及績效不佳應給予考評C及D之
04 人員後核決，並由人資副理呂知芸製作考績彙總表，交王惠
05 凱副總及MKB事業部代總經理徐傑祥簽核，復交事業部代總
06 經理蔡錦成簽核，再經交集團總經理呂進宗核決，完成考評
07 程序等情，業據援引員工考績表、考績複核表、MKB處長級
08 考評表、MKB部門108年度下半年處級考績彙總表、電子郵件
09 件、證人陳宗民及呂知芸之證詞（見原審北院勞訴字卷，下
10 稱原審卷第111頁、本院卷一第131、132、138至140、149、
11 151頁、卷二第79、80、89頁）為憑，堪信其抗辯對上訴人
12 之考績評核乃依據相當程序，由權責主管評定後，再經複評
13 及簽核核決，始完成考評程序，絕非任意為之等情，應屬有
14 據。

15 2. 上訴人雖否認MKB處長級人員考評表、MKB部門108年度下半
16 年處級考績彙總表之形式真正。惟證人陳宗民結證稱：MKB
17 處長級人員考評表為真正，新北卷第107頁下方文字為伊所
18 寫，係108年12月初，由伊所屬事業部總經理蔡錦成將主管
19 考評紀錄影印4份，每人2份，給伊、業務部王宸豪處長、統
20 購處官大國處長、產品管理處楊經武協理，因蔡總經理對MK
21 B處長及副處長人員作考績評核，伊等4人係直接面對客戶第
22 一窗口，因伊等與上訴人有直接之工作上下層關係，希望伊
23 等4人提供一些評核供其參考，總經理只交代會召集伊等4人
24 帶著評核表（即MKB處長級人員考評表）到其辦公室，在辦
25 公室直接問伊等4人對評核者成績之看法等語（見本院卷一
26 第130至132、134頁）。證人呂知芸亦證稱：MKB部門108年
27 度下半年處級考績彙總表係伊製作等語（見本院卷一第138
28 頁）。可見MKB處長級人員考評表、MKB部門108年度下半年
29 處級考績彙總表確屬真正。

30 3. 上訴人以蔡錦成負責管理MKB事業部臺北端之開發、業務、
31 統購、產品管理部門，與伊並非相互隸屬，無給予伊評核之

01 依據，且被上訴人考評程序本無須經所謂4位主管以不記名
02 投票方式討論之程序，卻於108年度另增此一程序，蔡錦成
03 所召集之相關部門主管皆為其轄下之部門主管，並無最清楚
04 伊工作表現之直屬上級主管即王惠凱副總、徐傑祥總經理，
05 違反權責分工，無正當合理性可言，可見被上訴人108年度
06 之考評，特別針對伊並藉此惡意將伊評比為C等云云。惟兩
07 造不爭執上訴人係擔任被上訴人MKB事業部中國蘇州廠塑膠
08 部廠長。證人陳宗民證稱：蔡總經理負責所有事業部門之考
09 績評核，他不希望因不了解而誤評，所以評核時要和上訴人
10 有直接工作上下層關係者評核作為參考等語（見本院卷一第
11 132頁），證人呂知芸亦證稱：MKB事業部核決主管係蔡錦成
12 等語（見本院卷一第374頁），佐以上訴人管理之塑膠廠模
13 具外發之送簽單上須經蔡錦成批示（見本院卷一第315
14 頁），大陸工廠招募及薪資發放之簽呈亦經蔡錦成簽核（見
15 本院卷一第317、319頁），自不因蔡錦成於109年7月1日前
16 為MKB事業部代總經理，即認其管理範圍未能涵蓋大陸工廠
17 端事務。上訴人不爭執真正之王惠凱之聲明書亦記載：伊僅
18 負責工廠端之管理，上訴人工作表現應該是直屬主管徐傑祥
19 總經理與蔡錦成總經理最清楚等語（見本院卷二第91、165
20 頁）。足見蔡錦成有權對上訴人考績進行評核。又徐傑祥給
21 予上訴人108年度考評為B等，亦非A等（見本院卷一第149
22 頁）。且細觀被上訴人所提出之MKB處長級考評表，乃針對M
23 KB處長級人員在108年對MKB之貢獻與努力做年終考績評比，
24 其上並記載各評等應有人數，C、D各應有1人，而其下並列
25 出17人，可看出上訴人共有5票評等為D，2票評等為C，最終
26 被評等為C（見原審卷第103至111頁、本院卷二第80頁），
27 足見該考評程序並非針對上訴人1人，而係針對MKB事業部處
28 長級以上共17人票選，且產品研發部協理陳宗民、市場產品
29 管理處協理楊經武、行銷業務部資深處長王承豪及統購部資
30 深處長官大國雖非上訴人直屬主管，惟因其等與上訴人有業
31 務上合作關係，可提供蔡錦成評核參考，其中並有多票認上

01 訴人應評等為C等或D等，最終核定結果並經王惠凱副總、徐
02 傑祥總經理於考績彙總表上簽名確認，並經證人陳宗民、呂
03 知芸證述在卷。縱往年並無請相關合作部門主管評核之程
04 序，惟被上訴人並非針對上訴人為該考評程序，且多此一相
05 關部門主管評核程序，亦難認有違社會上一般企業之正當考
06 核程序及原則，尚難認有違權責分工，或程序有違合理正當
07 性。徐傑祥於108年12月20日已在MKB部門108年度下半年處
08 級考績彙總表簽名確認（見原審卷第111頁），自無所謂蔡
09 錦成係利用集團總經理呂進宗名義強令徐傑祥同意之情事。
10 上訴人空言主張相關人員係迎合上意，並進而謂該考評無客
11 觀公平性可言，或其所獲考績乃公司內部權力鬥爭云云，僅
12 為其主觀揣測，無從據以為有利於上訴人之認定。

13 4. 上訴人雖主張：伊任職被上訴人期間，工作表現深獲肯定，
14 且於108年5月1日經被上訴人以「考績調薪」之原因調高伊
15 薪資，於同年上半年度因考績優良獲被上訴人給予員工庫藏
16 股作為獎勵，王惠凱副總並稱伊塑膠廠之工廠管理可評為A
17 到A+，且伊負責管理工廠108年度之NSB、NUB不僅有所成
18 長，甚至超過被上訴人年度計畫達成率，卻遭被上訴人考評
19 為C等，顯係被上訴人出於恣意，未客觀評斷所致云云，並
20 提出上訴人歷年薪資核定通知單、通訊軟體對話紀錄截圖、
21 上訴人證券存款存摺內頁、年報節錄、電子郵件（見新北卷
22 第35至67、91至99、107頁）為憑。被上訴人則抗辯：上訴
23 人於108年度下半年有多項重大疏失，並造成伊公司至少美
24 金20萬元損失，更嚴重損害客戶對伊之信賴，伊係依客觀工
25 作表現核定上訴人之考績，並無違反比例原則、平等原則情
26 事等語。茲查：

27 (1)關於被上訴人抗辯上訴人於108年度提倡採用之整模射出技
28 術有瑕疵，致成品無法達到客戶華碩公司要求之標準，遲誤
29 交貨期限：

30 ①據證人即MKB開發部協理陳宗民證稱：上訴人於108年度負責
31 伊設計下游工作，負責模具開發射出成型，當時其提倡一新

01 的模具技術，叫整模射出，其中華碩有一個案子及HP的二個
02 案子，在模具開發過程中，尺寸精度一直無法達到客戶要
03 求，造成客戶對伊RD部門有非常大的抱怨，影響到接下來10
04 9年度生意無法即時；伊會帶著零件跟業務、BPM（產品經
05 理）、RD（設計開發）一起和客戶做尺寸測量及成品判定，
06 客戶會在會議上針對產品做判定；伊係因整模射出機種之部
07 分考評上訴人不佳，不包含電子菸事件等語（見本院卷一第
08 131、133、135頁）。佐以被上訴人業務廖雅盈於108年10月
09 14日寄發電子郵件予上訴人不爭執為其直屬下級，於其領導
10 管理下，處理模具開發事宜之楊肅國經理（Allen Yang）
11 （見本院卷一第326頁），副本並送上訴人，要求上訴人管
12 理之工廠先用散模射出，如果等整模修好才射出，會延誤10
13 月20日之交期，並強調交期優先，不要延誤交期，如果做不
14 出來或會影響到伊要東西的時間點，就請用散模處理等語，
15 並於同年月15日寄予楊肅國之電子郵件中直接提醒上訴人10
16 月20日要成品交貨，並稱以目前料況看已經延誤等語（見本
17 院卷一221至224頁）。證人陳宗民亦於同日發信予楊肅國，
18 副本送上訴人，稱上訴人負責開發之「19C9/G6」及「19C8/
19 G5」等機種所用模具開發時間已經接近4個月，迄今無法投
20 入量產，19G6之模具並有「內拱、毛邊、尺寸偏小」，19G5
21 之模具有「FKey縮水、壓力大、粘頂針」之問題等語，且楊
22 肅國同日回函亦承認19G5及19G6模具確實均有內拱問題，計
23 畫安排10月16日試模，依現有進度安排計畫下週五完成送簽
24 樣等語（見本院卷一第219、220頁），可見迄至10月15日確
25 實尚未試模，更未投入產線，確實不及於10月20日交貨給華
26 碩公司。堪認被上訴人抗辯因上訴人部門於生產華碩公司所
27 需之鍵盤模具有問題，致產品延誤時程等情，應屬有據。

28 ②上訴人雖主張前開電子郵件僅係被上訴人內部人員往來文
29 件，並非客戶抱怨模具射出尺寸，精度無法達到客戶要求之
30 開會紀錄，且係被上訴人業務部門一再無理壓縮交期，無法
31 證明實際上有延誤交期或客戶因此有抱怨，況倘整模射出技

術如此不堪，被上訴人內部為何仍要求以該技術生產製造，又新案子最容易產生問題者往往是因RD在對塑膠、模具專業不足之情況下所為不合理或不利生產之之設計，並造成各部門間發生爭議，且被上訴人所提出之電子郵件並未呈現RD設計變更，模具部向RD申請開模費用之經過、生產部門PVT時反應難組裝等不良問題之經過，刻意擷取片段將責任全數歸咎至上訴人云云。然由楊肅國前開回覆已可認定19G5及19G6模具確實均有內拱問題，且確實影響交期，上訴人身為塑膠廠之廠長，對於其部門生產華碩公司所需之產品延誤時程，被上訴人於考評時據以認定上訴人108年下半年工作表現，自難認定係恣意。尚難以上訴人前開主張為有利於上訴人之認定。上訴人另主張遲延原因係因被上訴人之研發(RD)部門，一再變更設計所致云云，然為被上訴人否認，且上訴人未舉證以實其說，自不足採。

(2)關於被上訴人抗辯上訴人負責之電子菸模具無法達到客戶JUUL公司之標準，在未經客戶同意之情形下，擅自變更模具設計（孔穴數），造成客戶原下單金額約40萬美元，最後僅付20萬美元：

據證人陳宗民證稱：伊知道108年下半年蘇州塑膠廠因無法達到客戶對模具需求，發生少付貨款乙事，該客戶是美國JUUL是一家賣電子菸的公司，當初模具規劃是客戶直接到蘇州廠當地與上訴人討論，伊從郵件的往來知道一開始的模具價格是接近40萬元美金，但在開發過程當中有一套模具我們一直無法做到客人承認之外觀，後來上訴人爲了要能夠滿足生產，就逕自加開一套16穴的模具，這套模具到7、8月份驗收時，客戶發覺這套模具不是當初規劃好之24穴模具，所以客戶在模具價格上，一開始不願意承認，經過業務和客戶多次討論，客戶好像只同意付20幾萬元美元等語（見本院卷一第132頁），被上訴人並提出與JUUL公司間往來電子郵件、帳單、付款完成通知單為據（見本院卷一第209至217、229至239、313、329、330頁）。觀諸JUUL公司於108年7月31日以

01 電子郵件通知被上訴人：「This is not acceptable we or
02 dered a 24 cavity tool and you are proposing to prov
03 ide a 16 cavity tool to switch it out?」（見本院卷一
04 第213頁），被上訴人承辦業務Carrie Liao於同年10月8日
05 以電子郵件通知JUUL公司：「For End Cap tools, we quote
06 d at \$75,000 with 24 cavities and we did make 24 cav
07 ities tooling. However, as we explained, due to technic
08 al issue (P/L surface problem), we made "additional
09 16 cavity one" to solve the surface problem...Chicony
10 actually kicked off 6 tools (Light pipe/End cap 24/E
11 nd cap 16/Charger Bottom/Charger Top/Skeleton), of c
12 ourse, End cap with 16 cavities is not included in PO
13 #0000000. After internal discussion, Chicony managemen
14 t update the counter proposal with "US\$225,000 for al
15 l 6 tools and items listed (Light pipe/End cap 24/En
16 d cap 16/Charger Bottom/Charger Top/Skeleton). Pleas
17 e understand, the amount of US\$225,000 is the cost wi
18 thout overhead & profit from Chicony.」，於同年10月1
19 6日另通知JUUL公司：「Chicony will fully support your
20 supplier to move 5 tools (Light pipe/End cap 24/Char
21 ger Bottom/Charger Top/Skeleton), we propose they ca
22 n start the moving process after JUUL remit the paym
23 ent」等語（見本院卷一第313、329、330頁），足見被上訴
24 人係因客戶要求24穴之模具有外觀表面之問題，上訴人管理
25 之塑膠部將模具改為16穴位，惟客戶不接受，並因此與客戶
26 協商付款金額為22萬5,000美元。被上訴人並於同年10月17
27 日開立INVOICE（見本院卷一第215頁），JUUL公司則於108
28 年11月12日開立付款完成通知單予被上訴人。核與證人陳宗
29 民證稱上訴人逕自加開16穴模具，但7月要驗收時，客戶JUUL
30 L公司不接受，經過討論後，JUUL公司最終就該筆訂單給付
31 總金額為22萬5,000元美金等節，大致符合。模具規劃既係

01 客戶直接與上訴人討論，上訴人管理之工廠所提供24穴模具
02 無法達到客戶JUUL公司之要求，且JUUL公司不同意變更為16
03 穴模具，經協商後JUUL公司交付之金額確實為22萬5,000美
04 元，衡情若非因上訴人負責生產之模具確不符JUUL公司之要
05 求，不可能另協商應付價款。堪認被上訴人抗辯上訴人負責
06 之電子菸模具無法達到客戶JUUL公司之標準，且未經客戶同
07 意擅自變更模具設計（孔穴數），造成客戶最後僅付20萬美
08 元等情，尚非子虛。至JUUL公司實際上有無收受16穴模具，
09 16穴是否品質尺寸均較原本24穴優良，並不影響前開認定。
10 證人陳宗民就16穴位模具客戶有無收貨，一開始證稱：伊不
11 清楚，後又稱沒有交給客戶，因為客戶不驗收等語，惟證人
12 陳宗民已證稱：伊對電子菸事件直接接觸不深，細節要問承
13 辦業務等語（見本院卷一第133頁），自不因證人陳宗民就1
14 6穴位模具有無交付客戶部分之陳述，即據以認定其其餘證
15 詞不可採信。

16 (3)關於被上訴人抗辯上訴人未適當規劃機臺產能並安排移模計
17 畫：

18 查上訴人不爭執108年度機臺設備不足，產能無法跟上訂單
19 之數量，且在訴外人李莉108年7月8日寄予訴外人徐兆鵬之
20 電子郵件前即已存在，又產能吃緊狀況難以改善，受到被上
21 訴人位於臺北部門之主管質疑等情（見原審卷第33、35、13
22 5頁）。又觀諸上訴人自承為其麾下之塑膠布生產主管田海
23 權於108年12月4日向臺北方之主管說明製造工廠產能吃緊原
24 因之資料（見原審卷第135頁），主要有生產設備老化及良
25 穴率提升緩慢，除因長期生產機種沒有修磨保養時間外，亦
26 有整體技術力不足，並確認內部管理存在問題，觀念落後，
27 未跟上同業作法，足見塑膠廠管理上確實有問題（見原審卷
28 第151頁）。既然之前就已經有機臺設備數量不足，產能受
29 限之情形，並經李莉於7月間告知產能將會出現瓶頸，且8月
30 下旬120T機台會再減少，請考慮快速將單模生產之機種外
31 移，劉顧娣則轉寄先將移模計畫單寫出會簽，上訴人以訊息

01 稱：「你們要什麼計劃書？怎麼寫？不要設那麼多坎，反正
02 這些機種INJ盡力排生產，交不出來，也別催」等語（見新
03 北卷第207、208頁），實難認上訴人有積極處理。又徐傑祥
04 於同年12月2日時仍稱：「我的方向很簡單，重慶的70%移到
05 重慶生產，我們保留30%，3廠的30%左右外發，其他留廠
06 內，這樣大概400萬套鍵帽在c廠家其他約算500萬，足夠
07 了」，上訴人僅稱：「報告徐總，現有機台已可滿足你所說
08 的500萬產能，且有過」，徐傑祥則表示：「不能規劃的太
09 滿，七八成的運力才能應付設計修模，不良重工，急單補
10 單...」等語（原審卷第149頁），徐兆鵬於109年3月23日始
11 簽請產線外移（見原審卷第137頁）。可見被上訴人抗辯上
12 訴人未適當規劃機臺產能並安排移模計畫，致無法滿足客戶
13 訂單，亦非全然無據。

14 (4)上訴人於108年5月1日雖經被上訴人以「考績調薪」之原因
15 調高伊薪資，於同年上半年度因考績優良獲被上訴人給予員
16 工庫藏股作為獎勵。惟考評制度乃雇主本其經營管理權限，
17 就從業員工之自我表現、團隊配合、敬業程度及職務績效等
18 所為考核制度，據為人事進用、汰除及升遷之參考，以求有
19 效運用人力、提升競爭效能。人事考評既為管理權行使之必
20 要手段，為人事管理制度之核心，雇主本其專業有一定之裁
21 量權限與判斷餘地，勞工若有異議本應遵循企業內申訴制
22 度，民事法院介入審查績效考核之妥當性亦應謹慎為之，以
23 兼顧企業正常發展及勞工權益之保障。被上訴人抗辯因上訴
24 人部門生產華碩公司之模具有問題，致遲誤被上訴人於108
25 年10月20日交貨予華碩公司之期限；上訴人負責之電子菸24
26 穴模具無法達到客戶JUUL公司之標準，在未經客戶同意之情
27 形下，擅自變更模具設計（孔穴數），造成客戶最後僅付22
28 萬5,000美元；上訴人未適當規劃機臺產能，致無法滿足客
29 戶訂單等情，尚非無據，業經本院認定於前。又兩造均不爭
30 執108年下半年考績係以員工全年度表現綜合評比（見本院
31 卷二第168、187頁）。則被上訴人據上情，認上訴人108年

度下半年有多項重大疏失，與MKB事業部其他處長級以上人員綜合評比，通盤考評上訴人108年度之表現後，考評上訴人當年度為C等，並經簽核確認，本屬被上訴人企業經營上之專業判斷，尚難認係出於恣意、惡意，有逾越權限、權利濫用、判斷違法等情事，法院自應予相當之尊重，尚不得以上訴人上半年考績為A+，即認被上訴人考評C等為權利濫用。另被上訴人MKB事業部大陸地區王副總傳送之電子郵件雖稱塑膠廠之工廠管理可評為A到A+，惟亦有提及「現場空間略為不足...模具規劃部分仍有改進空間...希望能安排與你討論下列議題，以有效提高整體生產營運效率」等語（見新北卷第107頁），足見塑膠廠仍有應改善處。且上訴人職務範圍非限於工廠管理，更不能以蘇州廠區營業額成長即稱被上訴人考評上訴人為C等係出於恣意。又徐傑祥於109年1月21日雖向上訴人表示：「今年的獎金台北黑箱作業作掉了」、「找幾個不聽話的」等語，但其前已表示：「我也不是很清楚」等語（見新北卷第61、63頁），惟徐傑翔亦有在MKB部門108年度下半年處級考績彙總表簽認，自不得以該通訊軟體之內容，認定被上訴人之考績有考核不當，更無從據以逕謂被上訴人係因已預計將上訴人強制退休，為達減少給付上訴人年終獎金之目的，惡意將上訴人考評為C等。況證人呂知芸證稱：通常考績被評為C者都會向被上訴人公司負責員工關係之王經理反映，王經理會請他找直屬主管了解工作表現是否有需要改進之處等語（見本院卷一第139頁）。上訴人於109年1月4日即已知悉其108年度年終考績為C等，並未提出申訴，甚至表示：「這樣也好，心無罣礙」（見新北卷第61、63頁），可見其原本對考評結果亦無異議。

- (5)上訴人雖一再聲請被上訴人提出其歷年完整考評資料及其他員工之考評紀錄，並主張如被上訴人不提出，應認其所主張被上訴人於108年度將其考績評核為C，為恣意、不合法，且有重大瑕疵存在乙事為真云云。惟人事考評係針對個別員工單一年度之表現為考核，被上訴人已提出108年度之考評資

料，並已舉證證明對上訴人108年度之考核係經相當之程序，且該程序並非特別針對上訴人或出於惡意。被上訴人縱未提出上訴人之前年度或其他員工之考評資料，亦不能因而逕謂被上訴人108年度對上訴人考評為C等係出於恣意、判斷違法或有重大瑕疵存在。

5. 據上，上訴人主張被上訴人於108年度給予伊考核為C等，係出於恣意、主觀任意為之，違反平等原則、比例原則，有判斷、裁量違法或程序有明顯瑕疵等情事云云，均屬無據，不能採信。

(三)上訴人依勞基法第29條、工作規則第20條規定，請求被上訴人給付108年度年終獎金差額146萬9,300元，有無理由？

1. 按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。是該獎金或分配紅利僅擇一為之即符上開規定，而該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自非工資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。又被上訴人工作規則第20條第1款規定：「年終獎金、端午節獎金、中秋節獎、員工紅利視上一年度公司營運狀況及員工個人表現發放。」（見新北卷第192頁）。

2. 被上訴人抗辯伊發放獎金、員工分紅係以員工下半年考績為依據；考績C等者，可領得1個月本薪及各0.25個月之中秋、端午節獎金，沒有員工分紅；上訴人108年度下半年考績評核為C等，可領得1個月本薪13萬0,700元、合計0.5個月之中秋及端午節獎金6萬5,350元，共19萬6,050元，伊已給付等語，業據提出MKB處長級考評表、MKB部門108年下半年處級考績彙總表、108年度年終獎金發放紀錄表及考績C等之被上訴人其他員工獎金表為證（見原審卷第103至115頁），並經證人即被上訴人人資部門副理呂知芸證述在卷（見本院卷一

第137、376頁），堪認屬實。又被上訴人於108年度考核上訴人為C等，亦無從遽認係出於恣意、主觀任意為之，或有違反平等原則、比例原則、判斷、裁量違法或程序明顯瑕疵等情事，本院對該考核結果自應予尊重，已如前述。從而，上訴人主張其108年度考績等第應為A+或A，應可領得年終獎金174萬3,929元，被上訴人僅給付13萬0,700元，短付146萬9,300元云云，即乏所據。則上訴人主張依勞基法第29條、工作規則第20條規定，請求被上訴人給付108年度年終獎金差額146萬9,300元，自不足採。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第29條規定，請求被上訴人給付108年度年終獎金差額146萬9,300元，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴判決，及駁回其假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。上訴人於本院追加主張依工作規則第20條規定為同一聲明之請求，亦屬無據，應予駁回。

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，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 6 月 7 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 陳杰正

法 官 沈佳宜

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 6 月 7 日

書記官 陳禹任