

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第49號

原告 顏文卿

訴訟代理人 李泓律師

被告 統一企業股份有限公司

法定代理人 羅智先

訴訟代理人 林衍鋒律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，於民國113年1月16日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時，訴之聲明原為：請求被告給付原告新臺幣（下同）377萬元及自起訴狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。嗣於民國112年7月20日具狀變更訴之聲明為：(一)被告應重新核定原告於102年度、103年度、105年度、108年度以及110年度之考績。(二)被告應給付原告377萬元及自起訴狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息（見本院卷第41至46頁），經核原告上開所為追加、變更聲明部分，均係基於兩造間關於被告對原告於102年、103年、105年、108年及110年執行業務所為考績評比之爭議，係屬基於同一基礎事實，合於前揭法條規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自72年8月22日起任職於被告公司，且於102年11月16日調任生技中心（中壢）擔任高級研究員、104年3

01 月1日調任副高級研究員、111年3月1日卸任及111年8月28日
02 退休。原告於任職期間表現良好，常年績效考評為甲等，豈
03 料被告竟於102、103、105、108及110年無故將原告之個人
04 績效降為甲下等（下稱系爭考績評分），並將原告由「高級
05 研究員」降級至「副高級研究員」，並於原告退休前無故再
06 將原告降級至「研究員」。原告業曾於103年2月13日循公司
07 內部申訴機制向被告反應，但被告竟由原考績初核主管兼任
08 覆核之核定主管不附理由維持原考績；原告對於被告設定的
09 各項數值KPI均有達成，且都有指導其他研究員，被告卻連
10 續兩年刻意將原告評等為甲下，將原告降級，實屬故意侵害
11 原告權利，原告申訴無效；就原告所知，年度考績由經理決
12 定，申訴則由所長處理，但102年由訴外人甲○○擔任經理
13 兼所長，縱有申訴，均由一人決之，乃屬不公，且亦是甲○
14 ○請訴外人乙○○告知原告，因為麵粉部門業績不好需要一
15 定比例人員將考績讓給麵粉研究人員，所以原告的考評才是
16 甲下，原告求助無門，僅能於111年退休後經桃園市政府提
17 起勞資調解，卻仍以被告拒絕告終。又被告業於104年無故
18 將原告由高級研究員降級至副高級研究員，退休前又無故再
19 將原告降級為研究員，致原告無法領取主管績效獎金350萬
20 元、汽車保險補助10萬元、考績等第間差額獎金17萬元，累
21 計至111年原告已損失377萬元等語。爰依勞動基準法第70條
22 第6款、勞動基準法第29條等規定，提起訴訟，並聲明：如
23 上開變更後之聲明所示。

24 二、被告則以：

- 25 (一)原告自72年8月22日起任職於被告公司，當時被告並未與一
26 般員工簽署勞動契約，合先敘明，又原告所言不實，原告自
27 72年任職至111年，其考核績效不乏特優等、甲等、甲下
28 等，尚非原告所述常年績效考核甲等。
- 29 (二)原告於102、103、105、108及110年度個人績效皆經被告考
30 核為甲下等，本即據其該年度工作表現、工作能力、工作態
31 度、特殊貢獻即發展潛力綜合考量，以為評比，自非無故為

01 之。又原告曾於102年度循被告內部申訴管道申訴，其考績
02 調查小組意見略為：被告負責PL事業組，雖顯然有達成年度
03 目標，但其在新品上市的貢獻度不多，且星巴克的產品陣亡
04 率極高，顯示研發本身的貢獻度與PL BU不對襯，在同儕評
05 比下，依考績規定列為甲下。足以證明原告於102年度個人
06 績效考核為甲下等，並非被告無故為之。

07 (三)另據被告之幕僚職位設置與聘任辦法，研發職類：中研院所
08 及PL商品研發小組設置研發幕僚職位，職位名稱為「主任研
09 究員」、「副主任研究員」、「高級研究員」、「副高級研
10 究員」及「研究員」；高級研究員，考績條件：最近三年考
11 績不得有甲下(含)以下，且近三年考績積分須達4.75分(含)
12 以上；副高級研究員，考績條件：近一年考績須達甲等(含)
13 以上；續聘作業：1. 基本原則：幕僚職位續聘採一年一聘
14 制，且需符合考績基本要求，達成組織賦予的績效目標：考
15 績要件：最近一年考績須為甲下等(含)以上，但「考績近三
16 年二次甲下等(含)以下，其幕僚職位需降一階聘任」，然原
17 告本擔任高級研究員，因連續於102、103年度個人績效考核
18 為甲下等，是經被告於104年3月1日將之降任為副高級研究
19 員，又因原告於108、110年度等個人績效考核為甲下，是被
20 告於111年3月1日將之降任為研究員，洵屬有據。

21 (四)原告各該年度之勞績獎金計算方式為，依據被告每年所公告
22 之考績天數，據原告各該年度個人績效考核級等所計算而
23 來，亦即將個人薪資換算為日薪資額後，乘上各相應考績等
24 級所核給之天數。

25 (五)至主管績效獎金則未有規定於工作規則或內部公告，是隨公
26 司每年度營運績效變動之恩惠性給予，由上級主管視擔任主
27 管職或一定職務以上者之個人貢獻調整或決定發放額度，又
28 原告自104年3月1日降任改聘為副高級研究員即不再符合主
29 管績效獎金之發放對象，亦不符合汽車保費補助申請對象，
30 為此，原告主張之主管績效獎金、汽車保費補助顯屬無據。

31 (六)雖原告於102、103、105、108、110年度均經被告考核為甲

01 下等，惟原告僅就102年度個人績效提出申訴，並依被告內
02 部考績申訴機制及流程辦理，被告公司最終議決仍維持原考
03 績，此部分原告亦未再異議。

04 (七)就原告請求金額部分，主管績效獎金為每年隨公司營運績效
05 變動，由主管視個人年度績效調整或決定發放額度，自無法
06 估算金額，且原告自104年3月1日起即降任為副高級研究
07 員，自不符合此獎金發放對象；至汽車保費補助計算需視每
08 年汽車保險內容金額計算，亦無法估算，又原告改任副高級
09 研究員後即不符合主管績效獎金發放及汽車保費補助申請對
10 象等語，資為抗辯。

11 (八)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
12 行。

13 三、經查，原告自72年8月22日起任職於被告，於111年8月22日
14 退休；原告於102年、103年、105年、108年、110年將之個
15 人績效均為「甲下」等；原告於102 年度原係擔任高級研究
16 員，經被告於104年3月1日降任為副高級研究員，又經被告
17 於111年3月1日降任為研究員等情，有原告個人資料表影本
18 在卷可稽（本院111年度勞專調字第251號卷，下稱調解卷，
19 第101至102頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實（本院卷
20 第24頁）。

21 四、得心證之理由：

22 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
23 民事訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張
24 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
25 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
26 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
27 院110年度台上字第1096號判決意旨可資參照）。而原告主
28 張被告應依兩造間約定對於102年、103年、105年、108年、
29 110年之考績評比，應將原告成績評核為甲等並發給原告勞
30 績獎金、主管績效獎金及汽車保險補助乙節，乃為被告所否
31 認，並以前詞置辯，揆諸前揭規定及說明，原告自應就其此

01 節主張先負舉證責任。經查：

02 1.按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第
03 7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦
04 應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之
05 變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有
06 工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既
07 為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如
08 資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項
09 時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第
10 10條之1始規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
11 之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，
12 且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
13 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、
14 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過
15 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活
16 利益」。參以勞基法第10條之1立法理由謂：「……二、雇
17 主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利
18 濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職
19 務不得違反之五原則」，是雇主調動勞工職務，縱勞資雙方
20 有資方得調動勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行
21 使，至少須符合勞動契約及勞基法第10條之1第1至5款所定
22 調職五原則，始為合法有效。就系爭考績評分是否合法有
23 效，茲分述如下：

24 (1)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
25 工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其
26 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
27 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
28 環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、
29 薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞
30 工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業
31 之精神。雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事

01 權，其對象事實往往具有專業性，應承認雇主本於其專業有
02 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
03 益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判
04 斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最
05 高法院109年台上字第2386號判決意旨參照）。

06 (2)經查，被告對於其受雇人員之績效考評訂有考績作業辦法，
07 第3條第1項規定，每年三月人資部通知各考績比率單位自訂
08 績效評核指標與辦法時，將宣導公司年度績效評核政策，單
09 位辦法修訂時應予以落實（本院卷第109頁）；並有研究人
10 員KPI績效評估辦法，且經歷次修正，並區分員工職級而有
11 不同評核程序及標準，於102、103、105及108年度績效評估
12 所適用版本，依其辦法第2.1.3條規範，應由被評估者填寫
13 計劃性計劃欄位，包括：①業績利潤計劃（對應SKU或ODM營
14 運）、②研發專案計畫、③行政庶務執行或管理計畫。第3.1
15 及3.2條規範績效評估項目包含：①業績利潤貢獻（對應SKU
16 或ODM營運）、②研發專案貢獻、③行政庶務執行或管理等三
17 項，績效評估權重由各單位依據職責自行擬定。惟斯時KPI
18 系統，僅呈現KPI及其績效，再由主管據之在人資部門所提
19 供之考績表填寫分數，尚無法呈現各項KPI指標分數，僅能
20 查詢最終之考績分數。另於110年度之績效評估，則適用109
21 年3月16日修訂版本，將KPI系統評分標準明確包含五個部
22 分：①月報分數（每兩個月各研究員進行進度與成果報告，
23 由課主管及部主管進行評分），占40%；②CAR（Condition
24 Action Result，平日表現及態度，由課主管進行評分），
25 占20%；③專案分數（專案結案報告，由課主管及部主管進
26 行評分），占40%，及④專利分數（如當年度有獲得專利，
27 則額外加分）、⑤部主管加減分（綜合整年表現進行加減
28 分），據研究人員KPI績效評估辦法，研究人員於各該年度1
29 月10日完成年初作業，由研究人員在系統上訂定KPI內容，
30 再由課主管、部主管在系統上簽認核准後執行，分別於各該
31 年度7月10日、12月10日前完成年中作業、年底作業，其中

01 年底作業由課主管及部主管評核研究人員全年度達成結果
02 （調解卷第205至214頁）。據上述辦法規定，員工於102、1
03 03、105及108年當年度績效評估項目應為員工自提後交與主
04 管核定，110年度績效評估則為細分項目後，同樣係由員工
05 自行填寫後交由主管簽認之，被告當無恣意制定考核規則之
06 情事，而員工之考核原為雇主基於其對於企業經營、生產組
07 織所擁有之主導權而來，此權限原具有相當之正當性，在其
08 考核之對象事實上亦應具有其專業特性及企業本身之考量，
09 於某程度內，雇主自應具一定之裁量權限或判斷餘地，惟為
10 適當保護勞工之權益，非企業經營專業之法院為介入時，於
11 此應僅得就其程序或形式上是否顯有瑕疵，及雇主之裁量是
12 否有牴觸法律強行或禁止規定、權利濫用、平等待遇等原則
13 而為審查。

14 (3)又被告抗辯其對原告之考評係依據原告各年度工作表現、工
15 作能力、工作態度、特殊貢獻及發展潛力等綜合考量等情，
16 業據援引考績作業辦法及研究人員KPI績效評估辦法為憑
17 （本院卷第109至114頁、調解卷第205至214頁），堪信其抗
18 辯，對原告之考績評核乃依據相當程序，非任意為之等情，
19 應屬有據。該等考核標準既未違反性別工作平等法等強制或
20 禁止規定，且依勞動部函釋見解，勞雇雙方本得就考核標準
21 自為約定，原告對於系爭辦法內容未曾表示任何反對之意思
22 表示，系爭辦法自得視為兩造雙方勞動契約內容之一部，原
23 告應受其拘束，且被告對原告所為之績效考核，本於其專業
24 有一定之裁量權限與判斷餘地，業如前述，雖於102年度原
25 告之考績初核與核定主管以及申訴之覆核主管皆為同一人，
26 然原告既未具體證明被告核定其102年度、103 年度、105年
27 度、108年度、110年度考績，係出於恣意、主觀任意為之，
28 或有判斷、裁量違法或程序有明顯瑕疵等情事，僅主張被告
29 係無故將其個人績效考核為「甲下」等，自無從據以為有利
30 於原告之認定。

31 (4)次查證人即被告公司員工丙○○（原告之108及110年度考核

01 之部主管) 到庭證述，考績表上之分數是由課長手寫後交由
02 其核定，考核分數尚非最終KPI分數，KPI分數是透過電腦內
03 所設定相關參數，所得之數值，有一些評核項目需要手動鍵
04 入，各項評核項目占最終分數的百分比是已經設定好，至於
05 原告所主張證人在110年度向原告說明因原告要退休，故評
06 等為甲下及108年度係證人請課長乙○○向原告稱因永康麵
07 粉研究課成績不佳，故須有中壢的研究員一人即原告成績為
08 甲下，證人均予以否認等情（見本院卷第32至35頁）。證人
09 即被告公司員工乙○○（原告之103、105及108年度考績初
10 核主管）亦到庭證述，公司每年有考績的審核制度，一般來
11 說就會給我們一個比例，甲下加乙的部分會有百分之三十
12 （同考績作業辦法第7條，本院卷第111頁），公司並未要求
13 為遵守該考績比例，必須將原本達到考績之人，評等為較低
14 之考績分數，但是會有一個甲下的比例，會按照當年度的表
15 現評估，依照整個部門的業績、各組之間表現，當年度會有
16 考核小組去評定，就103年度考績表中原告之成績，則否認
17 係伊修改，另表示未曾說過108年度因麵粉研究部門績效不
18 好，故須將原告考績打甲下等語（見本院卷第62至65頁）。
19 證人即原為被告公司員工甲○○（原告之102年度考績初核
20 及核定主管、申訴之覆核主管、103年度考績核定主管）亦
21 到庭證述，公司的考評針對研發部分會參考兩個部分，第一
22 個是所負責的產品業績好不好，第二個就是每個月都會有研
23 究專案月報，要看這個月做實驗的過程投入的努力及程度，
24 還有該人員有沒有幫助其他人即對單位的貢獻。關於原告10
25 3年的考績，確實是由其調整，原因是因為公司對每個部門
26 的考績都有一定比例，我根據上開標準打完分數後發現不符
27 合公司要求的比例，所以有些人要調整為甲下，所以我會去
28 參考我的紀錄及上開標準，所以就把原告的考績往下調整，
29 因為是一個相對的標準，不是一個絕對的標準，與原告102
30 年申訴一點關係都沒有。關於考績申訴審核意見表的原因事
31 實理由，我會填一填理由交給人資單位，再由受理申訴的單

01 位告知申訴人，關於遵守比例人數要求的問題，採取的是相
02 對的標準，如果產品業績比不上別人，考績就會調整下來，
03 考績表下面就會把考績人數比例列出來，如果送出去的考績
04 表不符合比例就會被退回來，一般都是依照公司的標準來作
05 業等語（見本院卷第88至92頁）。另參以被告所附考績作業
06 辦法第5條第2項前段，被告公司績效評核係以呈至上二級主
07 管核定為原則，既原告於103年任職單位為生技中心：麵包
08 開發小組，又該年度績效評核之初評主管為乙○○、核定主
09 管為甲○○，則甲○○為原告之103年度績效評核核定主
10 管，自有最終修改原告考績之權利，當無程序瑕疵。觀諸證
11 人所述，證人對於原告所為評分皆依照公司規定，難認有僅
12 憑主觀印象評比系爭考績評分之情事，原告復未就對於證人
13 評分有不公允之情事提出具體事證，足見被告就各單位及員
14 工個人之績效考核係依各年度考績評核注意事項規定為據，
15 且除當年度考績之核定主管外，尚有人資部門審視各該考績
16 表是否與規定相符，並行之有年，評核程序均無違於上開規
17 定，其主管為如是之考核，亦無濫權之情事，被告列原告之
18 考核即應認屬正當，並無所稱不公情形，系爭考績評分即為
19 合法有效。

20 (5)另參酌被告提出對於原告之102年考績申訴審核意見表（調
21 解卷第105頁）就其考績核定之原因、事實及理由記載，單
22 位考績為單位人員相對比較，依公司規定有比例規定限制，
23 顏君（即原告）102年所對應之PL BU雖有達成其目標，但主
24 要為行銷及超商通路之功勞，顏君所提申訴並無其個人努力
25 之績效，在高級研究員評比下，排比居最末，依考績比例規
26 定，考績維持甲下等不變。並據同年考績申訴調查小組調查
27 意見表（調解卷第103頁）記載，顏君負責PL事業組顯然有
28 達成年度目標，但其在新品上市的貢獻不多〈缺少實作的指
29 導〉且星巴克的產品陣亡率極高，顯示研發本身的貢獻度和
30 PLBU不對稱，在同儕評比下，依考績規定列為甲下。105年
31 考績批註（調解卷第247頁）蛋麵包未定預定達成目標，造

01 型燒的部分請與惠茲檢討後訂立達成目標；108年KPI評估
02 （調解卷第249至250頁）所包含項目，計有業績利潤貢獻5
03 0%、研發專案貢獻35%、行政庶務執行或管理15%，其中
04 在業績利潤貢獻項目，原告之目標達成程度相去甚遠；110
05 年考績項目明確包含五個部分，月報分數，每兩個月各研究
06 員進行進度與成果報告，由課主管及部主管進行評分，占4
07 0%；CAR（Condition Action Result），平日表現及態
08 度，由課主管進行評分，占20%；專案分數，每人以專案結
09 案報告，由課主管及部主管進行評分，占40%；專利分數
10 （如當年度有獲得專利屬額外加分項目）；部主管加減分
11 （綜合整年表現由部主管進行加減分），且原告於110年度
12 並未繳納專案報告為原告所自承（本院卷第61頁）故該年度
13 專案分數為0分，洵屬有據，佐以被告之考績作業辦法第1、
14 3條，可知被告對於原告之考核，皆以其考績作業辦法、被
15 告之各單位自訂之績效評核指標與辦法為據，並有多項考核
16 項目評估原告對於被告所為貢獻、年度工作表現及其發展潛
17 力，尚非各級主管恣意評分，是本件雇主因對勞工為考績評
18 等而調動勞工職務，無違勞動契約及勞基法第10條之1第1至
19 5款所定調職五原則，自屬合法有效。

20 2.次按所謂受僱人之考核，係指僱用人對其受僱人在過去某一
21 段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做貢獻度之檢
22 核，並對其具有之潛在發展能力所為評估，以瞭解其將來在
23 執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體
24 系中開發管理之一環。完善之績效考核制度，可供事業組織
25 作為獎懲、人力配置、薪資調整、教育訓練及業務改善之依
26 據，並得激勵受僱人之工作意願，提高組織士氣。受僱人之
27 考核既屬人事管理之範疇，僱用人依考核規定所為之裁量
28 權，即非民事法院所得介入（臺灣高等法院高雄分院102年
29 度上易字第38號民事判決意旨參照）。準此，被告員工之平
30 時考核成績之年度考核，除丁等牽涉解僱、解聘外暨僅涉及
31 降級以下等懲戒事實存否及懲戒處分之輕重是否適當等爭

01 議，因分屬僱用人之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，
02 且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不
03 宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之
04 界限。但若係為解僱、解聘等影響受僱人權益之重大人事考
05 核或懲戒處分，因涉及僱傭關係存否之爭議，始屬民事訴訟
06 審理之範圍。

07 (1)經查。按被告公司幕僚職位設置與聘任辦法第3條第2項規
08 項：「(二)研發職類：中央研究所及PL商品研發小組設置研發
09 幕僚職位，職位名稱為『主任研究員』、『副主任研究
10 員』、『高級研究員』、『副高級研究員』及『研究
11 員』。」，第5條第3項第1款規定：「…幕僚職位續聘採一
12 年一聘制，且須符合考績基本要件、達成組織賦予的績效目
13 標。(1)考績要件：最近一年考績須為甲下等（含）以上，但
14 「考績近三年二次甲下等（含）以下，且最近一年為甲下等
15 （含）以下」者，其幕僚職位須降一階聘任…」（調解卷第
16 107、111頁），被告於102年、103年、105年、108年、110
17 年考核原告為「甲下」等，無從遽認係出於恣意、主觀任意
18 為之或有判斷、裁量違法或程序明顯瑕疵，已如前述，從
19 而，被告於104年3月1日將原告自「高級研究員」降任為
20 「副高級研究員」，又於111年3月1日降任為「研究員」，
21 符合上開幕僚職位設置與聘任辦法規定，應屬合法。且原告
22 自承除102年以外並未針對103年、105年、108年及110年之
23 考績依同仁考績申訴作業規範提出申訴等情（見本院卷第58
24 頁），而權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權
25 利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權
26 利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對義
27 務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權
28 利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利失效
29 理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾
30 行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利所生法
31 秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎

重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年度台上字第854號判決意旨參照）。原告既然收到103年、105年、108年及110年之考績後，未依考績申訴作業規範提出申訴，已經形成足以使人產生其不欲行使權利之正當信賴，依上開說明，其於111年11月25日起訴爭執103年、105年、108年及110年之考績，有權利濫用，而構成失權效果。況原告考績經被告核予甲下等，並無涉及員工任何解聘與解僱之重大事由，故本院自不應亦不宜介入，以尊重被告公司之人事管理權責。考績評定既屬雇主人事管理範疇，難認被告對於原告102年、103年、105年、108年及110年年度考績評定甲下等構成不法侵害行為，亦與勞動契約中履行雇主義務無關。故，除涉及雇主行使解雇違反解雇之最後手段性原則以外，被告依據考績作業辦法所為之考績評等，係基於僱用人之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責，

(2)從而，原告請求將102、103、105、108及110年度考績重新核定為甲等云云，欠缺法律上依據，並無理由。本院認為被告於102年、103年、105年、108年、110年考核原告為「甲下」等，並非出於恣意、主觀任意為之或有判斷、裁量違法或程序明顯瑕疵，已如前述，原告請求被告將上開年度考績重新核定列為甲等，且職位名稱應為「高級研究員」，並給付因考績評等差距而生勞績獎金差額17萬元均為無理由。

(二)再按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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。是以雇主依勞動契約、工

01 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
02 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
03 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
04 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
05 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，從而
06 雇主對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金
07 額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為「年
08 終獎金」，亦不失其為工資之性質。此與同法第29條規定之
09 獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳
10 納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給
11 與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、
12 勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形
13 未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且
14 非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台
15 上字第801號、104年度台上字第613號、104年度台上字第72
16 8號民事裁判要旨參照）。又按勞基法第29條並未課予雇主
17 應一併給予獎金及分配紅利之義務，如雇主已於營業年度終
18 了後給予勞工年終獎金等，縱未分配紅利，或就分配紅利部
19 分，另規定領取之條件，尚難認違反上開規定。且公司分配
20 員工紅利之分配比例，屬企業自治事項，公司在盈餘範圍
21 內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等
22 展望性之考量決定員工是否分紅或分紅成數，並非法所不許
23 （最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。經
24 查：被告幕僚職位設置與聘任辦法第6條第1項規定：「（幕
25 僚職位職務加給及福利）職稱：高級研究員，職務加給6,00
26 0元。」（調解卷第111頁）及被告之102年度本業與非本業
27 勞績獎金標準暨元月份薪資提前發放事宜公告第4條、103年
28 度本業與非本業勞績獎金發放事宜第5條、105年度本業與非
29 本業勞績獎金發放事宜第4條、108年度本業與非本業勞績獎
30 金發放事宜第4條、110年度本業與非本業勞績獎金標準暨元
31 月份薪資提前發放事宜公告第4條分別有相似之規範：「於

01 各該年度擔任線上『管理職』之各級管理幹部，為慰勉其辛
02 勞，再額外加發職務加給4或3.5或6個月(依其各該年度擔任
03 管理職之月數，按比例發給)，經獎懲委員會審議不發給之
04 主管，則不另外加發職務加給。」，另自105年度開始，該
05 管理職職務加給尚須當年度考績為乙等以上始得加發(調解
06 卷第145至153頁)，此為兩造所不爭執，原告於本院審理時
07 亦陳稱：「主管績效獎金是看相對人企業體下各營收情形每
08 年金額不定，我是詢問課長的同仁才得知10年的主管績效獎
09 金為350萬」等語(見本院勞專調卷第196頁)，原告既不爭
10 執自104年3月1日起改任副高級研究員，自111年3月1日起擔
11 任研究員，此有原告個人資料表影本可稽(見本院卷第101
12 頁)，依上開規定，原告不符合主管績效獎金發放對象。況
13 依被告所提員工歷年年終、績效獎金發放標準，其核給金額
14 並非固定(見前開調解卷第145至153頁)，顯非在制度上依
15 勞工在職天數比例，按每提供一年之勞務，即應給付固定金
16 額之方式計算該主管績效獎金，足見被告所發放主管績效獎
17 金確實是衡酌被告之年度營運情況、擔任之職務、工作績
18 效、辦事勤惰等事涉勞工對被告貢獻程度之考核，以作為是
19 否發放該獎金及發放數額多寡之參考標準，且其核發復需經
20 被告總經理同意，是被告對於此主管績效獎金是否發放、發
21 放金額多寡均有單方決定之權限，並無應予發放之義務，揆
22 諸上開規定及說明，被告所發放之年終、績效獎金性質上自
23 不具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬於恩惠性、
24 勉勵性給與，而被告既已合法有效調整原告之職位，自無核
25 發該主管績效獎金之必要。據此，原告主張被告應給付因考
26 績落差致生之主管績效獎金350萬元乙節，難認可採。

27 (三)又被告前所發放之勞績獎金、主管績效獎金均不具有「勞務
28 對價性」及「給與經常性」之工資性質，而應屬於恩惠性、
29 勉勵性給與乙節，已如前述，汽車保險補助亦非工資，依據
30 被告幕僚職位設置與聘任辦法第6條第2項規定：「(幕僚職
31 位職務加給及福利)職稱：高級研究員，福利事項：汽車保

費補助。」（調解卷第112頁）及被告之汽車保費補助申請第一條：補助對象：1. 因職務關係領固定汽車津貼之同仁。2. 管理職課長(含)以上人員。3. 幕僚職：助理課長、高級工程師/高級研究員(含)以上人員。4. 95薪制11職等(含)以上人員。5. 派海外未脫鉤公司管理職課長(含)以上且未配車者。第三條：汽車保費補助核定標準，據被告所訂汽車保費核定上限標準表內容所示，該保費係以車齡區分(分別為1至5年及6年以上)、以補助項目(綜合損失險、竊盜損失險、零配件竊盜險、第三人責任險)核定公司得為補助額度之上限，故汽車保費各單項補助，以表列金額半數為補助上限，憑證未達上列金額者，以憑證上補助項目金額之半數為補助標準（本院卷第199頁）。經查，被告公司內得以申領汽車保費補助者，首先應符合補助對象之資格條件限制，並於自行投保後，填寫補助申請書向被告申辦，然查，原告經被告合法調整其職務後，本與被告之汽車保費補助對象並不符合，自無從向被告申請汽車保費補助，況據原告所提出之車險保單管理資料顯示，原告自106年始有投保汽車保險資料，各年度之保費金額亦不相同（本院卷第201至203頁），且無從比對是否與被告所提補助項目相符，縱有全部項目皆符合全額得申請補助項目之情形，依被告所提得為補助之標準表計算其金額，近6年合計亦僅得申請53,465元與原告所主張之金額相去甚遠。再者，汽車保費補助係與個人職務相關福利措施，尚非原告提供勞務所獲之經常性對價，性質上自不具有「勞務對價性」及「給與經常性」，應屬於恩惠性、勉勵性給與，而被告既已合法有效調整原告之職位，自無核發汽車保費補助之必要。據此，原告主張被告應給付因考績落差致生之汽車保費補助10萬元乙節，尚屬無據。

(四)原告主張被告應將其上開年度考績重新核定改列甲等，並進而主張被告應發予獎金差額17萬元、主管績效獎金350萬元、汽車保險補助10萬元均無理由，應予駁回。

五、綜上所述，本件原告依勞動基準法第70條規定請求被告應重

01 新核定原告於102年度、103年度、105年度、108年度以及11
02 0年度之考績，被告應給付原告377萬元，及自起訴狀繕本送
03 達之翌日起至清償日止按年息5 %計算利息，均為無理由，
04 應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附
05 麗，應併駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
07 與判決結果無涉，爰不一一論述，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
09 條。

10 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
11 勞動法庭 法官 徐培元

12 正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

14 如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 113 年 2 月 23 日
16 書記官 石幸子