

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞小字第15號

原告 蔡幸輯
被告 全怡保全股份有限公司
法定代理人 伊永仁
訴訟代理人 林俞佑
蔡文正

上列當事人間給付年終獎金事件，本院於民國109年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時，原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）40,927元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國108年9月18日以民事準備狀及言詞（沙勞小字卷第263、267頁），將聲明金額由40,927元變更為41,134元。原告聲明之金額雖有變更，然屬擴張應受判決事項之聲明，依照前揭規定，原告所為訴之變更，應予准許。

二、原告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告未於最後言詞辯論期日到場，據其以前到場所為聲明、陳述如下：

（一）原告自107年6月1日起至108年1月31日止任職於被告公司，擔任保全人員。原告於108年1月16日向原告之上司即被告公司勤務五課課長張圳德自請離職，並與張圳德達成協議於同

月31日離職。未料，張圳德於翌日向原告表示：公司說要離職的話，要嘛在領年終獎金前走人，要嘛做到2月底等語，以年終獎金來脅迫原告多留職1個月，經原告詢問勞工局及全聯人事科相關規定後，向張圳德表示依舊希望在108年1月31日離職。被告於108年1月25日核發年終獎金，全廠區保全人員只有原告沒有領到年終獎金，經原告詢問張圳德，張圳德表示因為原告在被告核支年終獎金前提出離職，所以被告不給原告年終獎金。被告屬全聯集團，無獨立人事單位，年終獎金發放標準是依全聯集團管理部人事科公告。原告108年6月至12月之績效考評平均為84.7分，年度考績足以為甲等，任職期間也完全沒有被懲戒的紀錄，縱使稍有犯錯，亦在所難免，但絕無知錯不改或屢勸不聽，被告在複評會將原告考績由甲等改為丙等，令人難以信服。依被告提出之年終獎金計算公式，原告應得之年終獎金為41,134元。爰起訴請求被告給付年終獎金。

(二) 聲明：

被告應給付原告41,134元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告答辯：

(一) 人事考核屬雇主核心人事管理權限，實務見解原則上尊重雇主考核結果。

(二) 年終獎金在被告公司係屬恩惠性給予，既是恩惠、勉勵性質，就並非人人可享有，雇主有權制定年終獎金之發放標準。

(三) 被告發放年終獎金標準，係依據當年度考核經過初核及複評後，都必須在乙等以上才享有年終獎金，丙等並不具有年終獎金資格。

(四) 原告任職期間，屢經管理幹部考核督導、責成檢討改善，卻屢屢再犯。原告提到為何課長所評為甲等，而沒有領到年終獎金，因被告之考核制度，直屬單位課長考核結果係屬初評，需要被告複評會議複核，方成定案。被告107年年終考核複評會議日期為107年12月17日，計有董事長、經理、副理

、各課級幹部參與審議，並由理級以上幹部做最後審定。原告任職期間諸多狀況，依據直接帶班及督導幹部平常考核所見，複評審定認為原告行為不符合甲、乙等條件，最後評定原告107年考績為丙等。因此，被告不負給付年終獎金予原告之義務。

(五) 聲明：

原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一) 原告自107年6月1日起，受僱於被告，擔任保全人員，嗣於108年1月16日，由原告向被告公司勤務五課課長張圳德自請離職，並於同月31日離職；被告核發員工107年年終獎金，係以員工薪資×年終績效考核基數×107年在職日數占全年日數比例，作為計算標準，年終績效考核甲等基數為2個月、乙等基數為0.5個月、丙等為0個月；被告於107年年終績效考核時，將原告評列為丙等，而未核發年終獎金給原告等情；均為兩造所不爭執，應認為真正。

(二) 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工作表現加以評核，並對員工所具之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其在執行業務時之適任性及未來前瞻性。雇主基於經營需求及人事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法，就相關考核、績效、獎懲及升遷內容等為規定，俾供評核員工之工作表現，以瞭解其是否具有能勝任工作之能力。雇主經由考核制度，對於員工所為之考核評比及人事懲戒程度，均屬其人事管理之權責；而員工對於考核結果，如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而非直接訴請法院為救濟，且除在員工主張其因該考核致僱傭關係之存否受有影響時，法院始得就該考核過程是否顯有瑕疵，及其裁量是否有牴觸法律強制或禁止規定、權利濫用等原則為審查判斷外，尚無從完全介入審查雇主所為績效考核之妥當性，以兼顧雇主之人事管理權能及受僱人工作權之保障。經查，被告雖將原告之107年年終績效考核評列為丙等，然兩造之僱傭契約，

01 係因原告自請離職而終止，業如前述，可見該年終績效考核
02 並未影響兩造間僱傭關係之存否；亦即，該年終績效考核評
03 等結果，對原告工作權之保障，並不生任何妨害。至於被告
04 將原告之107年年終績效考核評列為丙等，屬被告之裁量權
05 限，法院對於該評核結果是否適當，應採謙抑立場，不應介
06 入審查，亦不得逕自變更其評等，以尊重僱主之人事管理權
07 責。因此，原告主張其107年年終績效考核應評列為甲等等
08 語，自無可採。

09 (三)原告之107年年終績效考核既經被告評列為丙等，且被告公
10 司員工107年年終績效考核丙等者，並無年終獎金，亦如前
11 述，則原告請求被告給付107年度年終獎金，即屬無據。

12 四、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求被告給付41,134元
13 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
14 利息，為無理由，應予駁回。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
16 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
17 論述，附此敘明。

18 六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
19 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。原告提
20 起本件訴訟，既經本院駁回，爰確定本件第一審訴訟費用額
21 為1,000元，並依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之原告負
22 擔。

23 中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
24 勞 動 法 庭 法 官 鄭 舜 元

25 正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
29 書 記 官 童 秉 三