

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡上字第12號

上訴人 王文科
被上訴人 中鋼鋁業股份有限公司
訴訟代理人 尤中瑛律師
法定代理人 李至隆

上列當事人間給付退休金等事件，上訴人對於民國（下同）110年7月30日本院110年度勞簡字第41號第一審判決，提起上訴，本院合議庭於110年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、上訴人主張：依照被上訴人公司考評管理辦法（下稱系爭考評辦法）第8條第3款規定，被上訴人公司106年8月本應辦理伊之未達等調薪，卻疏未辦理，導致伊之後的獎金、津貼、薪資、退休金等受有共新台幣（下同）34萬1,588元之損害，請求補給差額。且系爭考評辦法第8條賦予主管可拿捏、玩弄員工可否辦理未達等調薪之權限，規定本身有不周延、不完善之處，又系爭考評辦法屬被上訴人公司訂立之工作規則，但上開主管可決定員工未達等是否調薪之規定，違反被上訴人公司與工會所訂團體協約第14條「人事制度應秉持公平、公正、公開及合法、合理、合情之原則辦理」之規定，依勞動基準法第71條規定，系爭考評辦法應屬無效，並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人34萬1,588元。
- 二、被上訴人抗辯：依系爭考評辦法第8條第3款辦理薪給調整，係規定「得」辦理調薪，而非「應」辦理調薪。上訴人如認合法權益遭受侵害，應循行政系統提出或反應，如仍無法獲得合理解決，在職時即得依申訴處理辦法（下稱系爭申訴辦法）提出申訴，上訴人不僅未循行政系統提出或反應，亦未提出申訴，於109年10月31日退休後，始對已確定之考評結果提出爭執，已生權利失效之效果。並聲明：上訴人之訴

01 駁回。

02 三、原審認系爭考評辦法第8條規定之未達等調薪，為「得」辦
03 理調薪，屬於被上訴人公司整體考量之職權核定事項，且上
04 訴人如對被上訴人公司是否未達等調薪有意見，應依系爭申
05 訴辦法規定，於106年8月情事發生後1年內提出申訴，上
06 訴人未提出申訴，被上訴人公司未辦理調薪之所為，已發生
07 確定之效果，上訴人請求被上訴人公司給付因未調薪所致獎
08 金、津貼、薪資、退休金所受34萬1,588元之差額，為無理
09 由，判決駁回上訴人之訴。上訴人不服，提起上訴，並聲明
10 ：1.原判決廢棄；二、被上訴人應給付上訴人34萬1,588元
11 。被上訴人聲明：上訴駁回。

12 四、兩造之不爭執事項：

13 1.依系爭考評辦法第8條第3款規定：「支薪等（階）未達所
14 任職位核定職等（階），或已達所任職位核定職等（階）而
15 本薪未達特定標準者，得於年中考評時依下列規定辦理薪給
16 調整：3.支薪等（階）未達所任職位核定職等（階）者，於
17 符合本條第1款規定下，得依本條第2款規定辦理未滿等調
18 薪，調整其本薪（考績調薪）後，如達上一職等（階）之最
19 低值，則逕予歸入上一職等（階），惟不超過上一職等（階
20 ）之最高本薪；未達上一職等（階）之最低本薪者，仍維持
21 原職等（階）」。

22 2.上訴人於106年年中考評時係擔任被上訴人公司工業安全處
23 長，該職位核定職等為14至15職等，14職等本薪最低7萬3,
24 500元，中值10萬3,850元，最高13萬4,200元；15職等最
25 低7萬8,400元，中值11萬0,600元，最高14萬2,800元。

26 3.上訴人在106年年中考評前為14職等，每月本薪為12萬5,22
27 5元，於年中考評等第為甲等(一)，且因支本薪14職等12萬5,
28 225元，尚未以15職等支薪（下稱系爭考評），即屬被上訴
29 人公司考評管理辦法第8條本文所稱「支薪等（階）未達所
30 任職位核定職等（階）之從業人員」。

31 4.依系爭申訴辦法第4條第1款規定：「申訴人之義務：1.申

訴人應在第2條之情事（凡從業人員在公司內之合法權益遭受侵害、不當處理、或冤抑，或業務上遭遇困難，經循行政系統提出或反應，仍無法獲得合理解決者）發生後1年內提出申訴，逾期不予受理」。

五、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於系爭考評辦法第8條第3款賦予主管可決定是否就未達等員工辦理調薪之權限，規定本身是否適當：

A.雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有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益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查，此有最高法院109年度台上字第2386號民事判決意旨可資參照。

B.兩造所不爭執系爭考評辦法第8條第3款之規定（見兩造不爭執事項1.），屬被上訴人公司關於與業績職等相關之人事規定，依上開最高法院民事判決意旨所示，乃雇主即被上訴人公司之人事權，因其對象事實往往具有專業性，本應承認被上訴人公司本於專業有一定之裁量權限與判斷餘地，故系爭考評辦法第8條第3款賦予主管可決定是否就未達等員工辦理調薪之權限，其規定本身並無不適當，僅因考評結果對員工權益影響至鉅，當注意主管之考評有無逾越權限或權利濫用等情事。

C.上訴人雖主張系爭考評辦法第8條第3款之規定草率、含糊、放任、無任何制約，主管不辦理未達等調薪也不需要敘明理由，不若年度考評規定之仔細、嚴謹、公正客觀。然如上所述，人事考評原有其專業性，且需尊重雇主之裁量權限與判斷餘地，系爭考評辦法第8條第3款賦予主管可決定是否就未達等員工辦理調薪或不調薪之權限，即在尊重雇主之裁量權限與判斷餘地，制度上當無法認前揭考評規定有草率、含糊、放任之不適當情形。另因上訴人不爭執其未依系爭申訴辦法第4條第1款規定（見兩造不爭執事項4.），在考評

01 後經由行政系統提出反應，亦未在反應無效1年內提出申訴
02 ，則被上訴人公司無法透過本身所規定之員工救濟制度，檢
03 驗此部分之考評有無逾越權限或權利濫用等情事，或制度本
04 身有無不適當而需修改處，上訴人單以年度考評規定，質疑
05 上開考評制度在仔細、嚴謹、公正客觀上之妥適，當無可採
06 。

07 2.關於系爭考評辦法第8條第3款是否違反被上訴人公司與工
08 會所訂團體協約第14條之規定而無效：

09 A.上訴人主張系爭考評辦法第8條第3項規定及系爭考評，違
10 反被上訴人公司與高雄市鋼鋁業股份有限公司企業工會所
11 訂團體協約第14條第1項：「甲方（指被上訴人公司）對於
12 人事有決定權。人事權之行使，以使甲方業務能夠順遂及發
13 展為原則，並考量從業人員之能力、適性及其他相關條件。
14 人事制度應秉持公平、公正、公開及合法、合理、合情之原
15 則辦理」之規定云云。然系爭考評辦法第8條第3款，固賦
16 予主管可決定是否就未達等員工辦理調薪之權限，但對於不
17 服考評結果或處分者，賦予於事實發生後1年內有申訴救濟
18 權限，是自難認上開考評辦法規定違反公平、公正、公開原
19 則。又上訴人未在系爭考評後經由行政系統提出反應，亦未
20 在反應無效1年內提出申訴，被上訴人公司當無法在最短時
21 間內，循正常管道檢驗上開考評制度，施行後有無上開團體
22 協約規定原則之違反，上訴人復未具體舉證證明系爭考評有
23 何違反公平、公正、公開、合法、合理、合情原則之情事，
24 其空言主張上開考評辦法違反前揭團體協約關於「人事制
25 度應秉持公平、公正、公開及合法、合理、合情之原則辦理」
26 之規定，並主張依勞動基準法第71條規定，上開考評辦法應
27 屬無效，上開主張當無可採。

28 B.上訴人雖另主張在105至109年之5年中，被上訴人公司員
29 工未達等調薪資者之第1年，即順利完成辦理未達等調薪之
30 比例高達99.9%，而在此5年中，只有3人是在符合未達等
31 調薪資格的第2年才得辦理未達等調薪，僅其1人在等到未

達等調薪第3年，不但仍未辦理未達等調薪，反遭被上訴人公司直接給予升等而不調薪，使其在工業安全處長職位永遠喪失未達等調薪資格，亦即永遠無未達等調薪升等之機會，足證系爭考評辦法第8條第3款規定，不符合前揭團體協約關於「人事制度應秉持公平、公正、公開及合法、合理、合情之原則辦理」之規定，依勞動基準法第71條規定，應認上開考評辦法無效。然先不論上訴人上開主張是否合於事實，即使屬實，如上所述，本件考評屬雇主即被上訴人公司之人事權，有其專業性，本應承認被上訴人公司本於專業有一定之裁量權限與判斷餘地，亦難逕認制度本身有違反上開團體協約規定之不適法性，或有其他不適當之處，至多僅屬執行面之問題。而關於執行面之部分，如前所述，係因上訴人未在考評後經由行政系統提出反應，亦未在反應無效1年內提出申訴，被上訴人公司無法在最短時間內，循正常管道檢驗施行後有無上開原則之違反，本院亦無法依被上訴人公司在上開救濟程序之檢驗資料，判斷上開考評制度之執行，有無上開團體協約規定原則之違反，故上訴人此部分所辯，亦無可採。

六、綜上所述，依系爭考評辦法第8條第3款規定之未達等調薪，屬雇主即被上訴人公司關於與業績職等相關之人事規定，本應承認被上訴人公司基於專業，有一定之裁量權限與判斷餘地，故上開考評辦法賦予主管可決定是否就未達等員工辦理調薪之權限，其規定本身並無違法，亦無不適當。另因上訴人在未達等沒被調薪後，未依相關申訴辦法規定，在考評後經由行政系統提出反應，亦未在反應無效1年內提出申訴，則被上訴人公司無法透過員工救濟制度，檢驗此部分之考評有無逾越權限或權利濫用等情事，或制度本身有無不適當而需修改處，本院亦無法依被上訴人公司在上開救濟程序之檢驗資料，判斷上開考評制度之執行，有無逾越權限或權利濫用之情形，此外亦查無對上訴人有利之證據，故亦難認定被上訴人公司對上訴人所為未達等不給予調薪之核定，有逾

越權限或權利濫用之情形。從而，上訴人主張被上訴人公司疏未對其辦理未達等調薪，致其之後之獎金、津貼、薪資、退休金共受有減少34萬1,588元之損害，請求被上訴人公司補給此部分差額，於法無據，不應准許。原審駁回上訴人所訴，並無不合，上訴人指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，其上訴自應予以駁回。另本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

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

中 華 民 國 111 年 1 月 10 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 洪 培 睿
法 官 鍾 淑 慧
法 官 鄭 峻 明

以上正本係照原本作成。

本判決不得再上訴。

中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
書 記 官 洪 光 耀