

臺灣雲林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第10號

原告 鍾新政

訴訟代理人 鐘育儒律師

被告 雲林縣斗六市公所

法定代理人 林聖爵

訴訟代理人 楊騏駿

李佳修

黃健珉

梁樹綸律師

上列當事人間請求給付年終獎金事件，於民國113年7月1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

一、原告主張：

(一)原告於民國106年起受雇於被告擔任清潔隊隊員，原告工作盡責，詎料被告無合法事由，於108年、109年，將原告之年終考評分別核定為丙等、丁等，並於110年3月3日發函解雇原告，嗣經原告向本院請求確認兩造僱傭關係存在，經本院以110年度勞訴字第12號判決兩造僱傭關係存在，原告乃依前案判決結果於111年返回工作崗位，詎料被告仍未停止其迫害，無合法事由，將原告111年度年終考評核定為丙等。依被告提出之原告108、109及111年度之年終考核評分表（下合稱系爭考核表），原告於各該年度之平時工作考核分數、單位主管初評分數應分別為甲等、乙等、乙等，依被告自行訂定之「雲林縣斗六市清潔隊隊員管理要點」（下稱系爭管理要點）第63條，原告之年終考評分數即應以上開認定為據，然被告於系爭考核表非法增設「首長評定分數」欄

01 位，推翻平時考評認定，而以「首長評定分數」為最終考評  
02 分數，將原告於108、109及111年度之考評核定為丙等、丁  
03 等、丙等（各年度考評分數詳如附表一所示），足認被告所  
04 為考評核定違法。

05 (二)故原告於108、109、111年度之年終考評應為甲等、乙等、  
06 乙等，原告109、110、111、112及113年各年度之俸點應為1  
07 60、165、170、170、170，被告違法考評導致原告俸點未調  
08 升，被告短少給付原告薪資、年終獎金及考績獎金共計新臺  
09 幣（下同）358,661元（詳如附表二所示）。爰依兩造僱傭  
10 契約，請求被告給付短少給付之薪資及獎金。

11 (三)並聲明：1.被告應給付原告358,661元，及自起訴狀繕本送  
12 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.願供擔保，  
13 請准宣告假執行。

## 14 二、被告則以：

15 (一)系爭管理要點63條係記載年終考核應以平時考核為依據，但  
16 並非表示平時考核即為唯一依據，又系爭考核表除平時工作  
17 考核分數、單位主管初評分數外，尚有「首長評定分數」，  
18 並以「首長評定分數」為最終考評分數，係被告長年內部慣  
19 行，蓋因首長較單位主管更有機會接觸各方人士、瞭解外界  
20 資訊，經由更廣泛瞭解，再以單位主管初核分數為基礎，進  
21 行最評評分。本件進行「單位主管評分」之被告主任秘書係  
22 因收到外界陳情，指原告工作態度不佳，始據此評分。且依  
23 被告清潔隊長每半年針對所屬清潔隊員所製作之「平時成績  
24 考核紀錄表」之各項目評等，亦難認被告可獲得如其所請求  
25 之年終考核即甲等、乙等、乙等。故本件考核評分應屬有  
26 據。

27 (二)退而言之，縱認被告考核評分確有不當，仍須被告依規定重  
28 新辦理考核，才能就重新考核之結果予以適當之俸點、獎金  
29 調整，以及差額補發，無法逕由法院判決補發，故原告請求  
30 應屬無據。

31 (三)並聲明；1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利判

01 決，願供擔保，請准免予假執行。

02 三、本院之判斷：

03 (一)原告主張其自106年起受雇於被告擔任清潔隊隊員，於108  
04 年、109年之年終考評經被告核定為丙等、丁等，嗣被告並  
05 於110年3月3日發函解雇原告，經本院以110年度勞訴字第12  
06 號判決確認兩造僱傭關係存在，原告乃依前案判決結果於11  
07 1年返回工作崗位，原告復職後，112年度年終考評經被告核  
08 定為丙等，又原告108、109及111年度之年終考核評分表上  
09 記載之「平時工作考核分數」、「單位主管初評分數」及  
10 「首長評定分數」分別如附表一所示之事實，為被告所不爭  
11 執，並有原告提出之雲林縣斗六市公所勞動契約、雲林縣斗  
12 六市公所清潔隊員108年年終考核通知書、雲林縣斗六市公  
13 所清潔隊員109年年終考核通知書、雲林縣斗六市公所清潔  
14 隊員111年年終考核通知函、雲林縣斗六市公所110年3月3日  
15 斗六市清字第1100006122號函、本院110年度勞訴字第12號  
16 判決及確定證明書、系爭管理要點等件（見本院卷第21至41  
17 頁、第51至67頁），及被告提供之「斗六市公所清潔隊108  
18 年度隊員年終、另予考核評分表」、「斗六市公所清潔隊10  
19 9年度隊員年終、另予考核評分表」及「斗六市公所清潔隊1  
20 11年度隊員年終、另予考核評分表」（下合稱系爭3年度考  
21 核評分表）等件（見本院卷第169、173、176頁）在卷可  
22 佐，堪信為真實。

23 (二)原告主張其108、109、111年度年終考核（下合稱系爭考  
24 核）應為甲等、乙等、乙等，且請求依變更後考核，調升其  
25 俸點，並請求薪資及獎金差額，為被告以前詞否認，是本件  
26 爭點應為：1.本院可得審查系爭考核之範圍；2.系爭考核之  
27 評定程序是否合法；3.系爭考核評定之結果是否妥當。茲分  
28 述如下。

29 (三)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  
30 工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其  
31 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

01 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  
02 環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、  
03 薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞  
04 工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業  
05 之精神。則雇主對於受僱勞工所為之績效考核，屬人事管理  
06 範疇，民事法院應僅得審查其合法性，而無從介入審查其妥  
07 當性並代為核定（臺灣高等法院109年度勞上字第41號判決  
08 意旨參照）。

09 (四)經查，系爭管理要點為被告所制訂，為清潔隊隊員之工作規  
10 則，兩造當受系爭管理要點內有關考核及獎懲之規定之拘  
11 束，為兩造所不爭執，並有兩造間勞動契約在卷可佐（見本  
12 院卷第21至24頁）。是系爭考評之核定程序，若未違反系爭  
13 管理要點規定，即屬合法。再系爭3年度年終考核評分表上  
14 記載之「平時工作考核分數」、「單位主管初評分數」及  
15 「首長評定分數」分別如附表一所示，被告係以「首長評定  
16 分數」為最終考核結果，為兩造所不爭執。原告雖稱被告設  
17 置「首長評定分數」項目，並以此決定年終考核分數，違  
18 反系爭管理要點第63條等語。然查，系爭管理要點第63條第  
19 1項規定「隊員年終考核或另予考核均應以平時考核為依  
20 據」，稽之該條文「平時考核」用語，與系爭3年度年終考  
21 核評分表之「平時工作考核分數」欄位之「平時工作考核」  
22 用語並非完全一致，且系爭3年度年終考核表，除有「平時  
23 工作考核分數」及兩造爭執之「首長評定分數」外，尚有  
24 「單位主管初評分數」，此欄位亦由原告直屬主管即清潔隊  
25 長評分，原告對此欄位分數亦未爭執，是原告主張應僅以  
26 「平時工作考核」欄位為最終考核依據，即有未合。況以一  
27 般公務機關每年所屬公務員可獲考績甲等人數並非固定，而  
28 係以所屬公務員人數乘以上級單位每年核定之考績甲等比例  
29 計算，是即使某公務員所屬單位主管核定其考績為甲等，仍  
30 有可能於後續之考績委員會審議時，因考量機關內全部考績  
31 甲等人數比例，而變更其考績為其他等第，不會僅以各該單

01 位主管考核分數決定考績等第，此為本院職務上已知之事  
02 實。被告與原告間雖為私法之僱傭關係，然被告因係公務機  
03 關，仍依循上開規則，此有被告所提107年1月17日、107年1  
04 2月23日清潔隊簽呈附卷可憑（見本卷第263至266頁），足  
05 認被告所辯未以單位主管初評分數決定年終考核分數，尚非  
06 全然無據，且依被告提出之「斗六市公所清潔隊107年度隊  
07 員年終、另予考核評分表」（見本院卷第267頁），可知被  
08 告於107年時即已採用以「首長評定分數」決定年終考核分  
09 數之模式，且原告對該年度之考核亦無異議，衡以當時尚未  
10 發生原告遭被告解雇、兩造就僱傭關係存否爭訟之事件，被  
11 告當無刻意針對原告之動機，則當年度之考核評表格式，  
12 應足證明被告所述由「首長評定分數」決定最後考核結果，  
13 係其機關內長期慣行等語，並非無據，是原告認為系爭考核  
14 程序不法等語，無從憑採。

15 (五)綜上，系爭考核程序並無不法，本院即無從就系爭3年度年  
16 終考核表「首長評定分數」之評分結果是否妥當加以審查。  
17 且依前述說明，縱本院認定系爭考核程序違法而將之除去，  
18 被告亦因除去之效果為重新核定，原告所獲之系爭3年度考  
19 核非必然為其主張之甲等、乙等、乙等，而不必然取得請求  
20 甲等、乙等、乙等薪資、獎金差額之權利，是原告請求，應  
21 屬無據，尚難准許。

22 四、原告請求本院核定系爭年終考核為甲等、乙等、乙等，並據  
23 以請求如附表二所示之薪資及獎金差額，為無理由，應予駁  
24 回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併  
25 予駁回，爰判決如主文第1項所示。

26 五、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  
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
28 逐一論列，附此敘明。

29 六、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

31 勞 動 法 庭 法 官 楊 謹 瑜

01 以上正本係照原本作成。  
 02 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴  
 03 理由；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20  
 04 日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

05 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日  
 06 書記官 蕭亦倫

07 附表一

08

年度 (民國)	平時工作 考核分數	單位主管 初評分數	首長評定分數
108	80	80	69
109	70	70	59
111	70	70	69

09 附表二

10

年度 (應有俸 點)	薪資差額 (新臺幣元)	年終獎金差額 (新臺幣元)	考績獎金差額 (新臺幣元)
108 (155俸點)	無	49,110	32,740
109 (160俸點)	6,540 (計算式： { 33,285-32, 740 } ×12=6,5 40)	49,928	16,643
110 (165俸點)	13,080 (計算式： { 33,830-32, 740 } ×12=13, 080)	50,745	16,915
111	20,400	53,655	17,885

(續上頁)

01

(170俸點， 已為最高俸 點，下同)	(計算式： { 35,770-34, 070 } ×12=20, 400)		
112 (170俸點)	20,400 (計算式： { 35,770-34, 070 } ×12=20, 400)	無	無
113年 (170俸點)	10,620 (計算式： { 38,110-36, 340 } ×6=10,6 20) (僅請求1至6 月之薪資差 額)	無	無
小計	71,040	203,438	84,183
合計	358,661		