

臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞簡字第6號

原告 許順亮

被告 富昱生化科技股份有限公司

法定代理人 林素香

訴訟代理人 邱毓嫻律師

上列當事人間請求給付年終獎金等事件，本院於民國115年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張略以：

一、原告自民國108年4月1日起受僱於被告，擔任作業員，任職期間均依約提供勞務，被告歷年均於年度終了時發放年終獎金及紅利予員工；且紅利部分設有明確發放條件，即員工年度請假未超過8日者，即得領取紅利，是上開給付具有經常性及制度性，應屬工資之一部，而非被告得任意裁量之恩惠性給付。以113年度為例，被告即發放相當於2個月薪資之年終獎金新臺幣（下同）6萬8,000元及紅利3萬5,000元。而原告於114年度僅請假6日，自符合發放條件。因被告於114年12月24日年終獎金及紅利發放前夕，單方面將原告資遣，並拒絕給付114年度原告應得之年終獎金及紅利，其中就年終獎金部分，被告至少亦應按原告114年度在職期間比例計算。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，請求被告按原告113年度給付之紅利與年終獎金之數額，給付114年度之年終獎金6萬8,000元及紅利3萬5,000元（下稱系爭年終獎金、紅利）等語。

二、並聲明：

（一）、被告應給付原告年終獎金6萬8,000元。

01 (二)、被告應給付原告114年度紅利3萬5,000元。

02 (三)、前二項金額，均自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百
03 分之5計算之利息。

04 貳、被告答辯略以：

05 一、否認原告主張被告就紅利部分設有員工年度請假未超過8日
06 者即得領取之規定。又被告就是否發放紅利、年終獎金及其
07 數額？並未設有發放條件，實際上皆由被告視年度終了營運
08 情形、員工表現等因素單方決定。縱使被告曾決定發放紅利
09 或年終獎金，各員工得領取之紅利或年終獎金之數額亦無任
10 何內部規定。觀之原告任職期間，曾領取之紅利從0至3萬5,
11 000元都有；且108年度，原告請假日數未超過原告主張之8
12 日，亦未領得紅利，故無原告所謂員工年度請假未超過8日
13 即得領取紅利之規定。又原告曾領取之年終獎金，從2萬4,7
14 50元至6萬8,000元都有，亦無固定比例或金額。是本件原告
15 之主張並無依據，其請求實無理由等語。

16 二、答辯聲明：

17 (一)、原告之訴駁回。

18 (二)、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 參、兩造經本院整理及簡化爭點，兩造不爭執事項如下（本院卷
20 第101頁，本院依判決格式調整文字）：

21 一、原告自108年4月1日起至114年12月24日止受僱於被告。

22 二、兩造所提證物形式上均為真正。

23 肆、本院之判斷：

24 一、勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報
25 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
26 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
27 均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
28 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
29 般情形下經常可以領得之給付。又勞基法第2條第3款所稱之
30 其他任何名義之經常性給與係指「年終獎金、競賽獎金、研
31 究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金

及其他非經常性獎金」以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款已有規定。再勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，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，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。是紅利之發放或依我國民間習俗於農曆年前發給之年終獎金、春節獎金，如係具有勉勵、恩惠性質之給與，即非工資，而屬事業單位之勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞基法未見明文規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條亦有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證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證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

二、原告主張被告應給付系爭年終獎金、紅利等語。被告則否認之，並以前詞置辯。是本件兩造爭執重點厥為：原告請求系爭年終獎金、紅利，有無理由？經查：

(一)、按雇主對勞工所為之績效考核與懲處，乃雇主人事權，屬管理權之核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事管理權之行使，是法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷（最高法院113年度台上字第626號民事判決意旨參照），除非該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，或有逾越權限或權利濫用、程序明顯瑕疵外，法院自應予尊重。再勞資雙方就紅利、年終獎金之發放標準，於無工作規則與契約明文的情形下，紅利、年終獎金之發放應屬於雇主之經營管理裁量權。雇主基於激勵不同員工之目的，依

01 據年資、職位重要性及考核結果給予不同數額之獎金，乃企
02 業管理之常態，並非違反平等原則或權利濫用行為。

03 (二)、查兩造間所訂之勞動契約並無紅利、年終獎金發放數額之約
04 定，原告亦未舉證雙方曾就紅利、年終獎金之「固定金額」
05 或「具體比例」達成合意。則依前開規定及說明，兩造既未
06 約定紅利、年終獎金發放金額，被告稱發放紅利、年終獎
07 金，及其數額，皆由被告視年度終了營運情形、員工表現等
08 因素單方決定，被告並未設有發放條件，縱使決定發放紅利
09 或年終獎金，各員工得領取之紅利或年終獎金之數額亦無任
10 何內部規定等語，即無違法可言。原告雖主張系爭年終獎
11 金、紅利，性質上屬工資，被告有給付義務云云。然就原告
12 歷年領取紅利及年終獎金觀之（本院卷第77頁），原告領取
13 之紅利從0至3萬5,000元都有，其中108年度，原告請假日數
14 未超過原告主張之8日，亦未領得紅利；又原告領取之年終
15 獎金從2萬4,000元至6萬8,000元都有，顯見被告歷年發放年
16 終獎金、紅利並非定額，且與當年度薪資多寡並無關聯性，
17 益證紅利與年終獎金之核發與否及數額，繫諸被告當年度有
18 盈餘之不確定條件。若無盈餘，即減少發放或不發給紅利或
19 年終獎金，可見該紅利與年終獎金之性質尚非可解為經常性
20 之給與。再者，兩造間既未就發放系爭年終獎金、紅利之發
21 放條件、數額為約定，原告亦未舉證兩造間有此約定存在。
22 則原告請求被告按其113年度給付之紅利與年終獎金之數額
23 給付114年度之系爭年終獎金、紅利，尚屬無據。

24 三、綜上所述，本件原告之主張尚屬無據。從而，原告依勞基法
25 第2條第3款等規定，請求被告給付系爭紅利3萬5,000元、系
26 爭年終獎金6萬8,000元，為無理由，應予駁回。

27 伍、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
28 據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列。

30 陸、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條規定。

31 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本），如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

書記官 李盈菽