臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第9號

原　　告　宋炳翰

被　　告　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　段奇琬律師

上列當事人間給付績效獎金等事件，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬陸仟陸佰陸拾伍元，及自民國一一二年五月十七日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣貳萬玖仟肆佰陸拾貳元，及自民國一一二年八月九日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔十二分之一，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣柒萬陸仟陸佰陸拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣貳萬玖仟肆佰陸拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國109年4月13日起至000年00月00日間受僱於被告林園石化事業部擔任技術員，應得領取111年度全額績效獎金新臺幣（下同）83,634元及工作獎金32,140元，爰依兩造間勞動關係請求被告給付上開獎金，及分別自原應發放日112年5月17日及112年8月9日起按週年利率5%計算之利息等語，並聲明：㈠被告應給付原告83,634元，及自112年5月17日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈡被告應給付原告32,140元，及自112年8月9日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

依被告所訂工作規則第39條、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、被告年度核發績效獎金應行注意事項之規定，年度終了之日已自請離職人員非屬得請領績效獎金及工作獎金之對象，且該等獎金亦非屬工資，而屬被告恩惠性、獎勵性之給與，原告亦無從請求被告給付等語資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經法官會同兩造整理爭點，結果如下：

㈠不爭執事項（本院採為判決之基礎）：

1.原告自109年4月13日起任職於被告，擔任林園石化事業部技術員，至111年12月12日自請離職獲准，於翌日離職。

2.被告未發給原告111年度績效獎金及工作獎金，該等獎金如符合發放條件時，前者係於112年5月16日發給，後者則係於112年8月9日發給。

3.經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第四點、㈥及被告年度核發績效獎金應行注意事項，均規定績效獎金之分配以年度終了之日或全年度在職人員為對象，年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及在職死亡人員得各按當年度內在職月數比例發給。後者另規定調其他公務機關（構）亦得按上開比例發給，且在職期間不足半月不計，半個月以上者按一個月計。

㈡爭執事項：

1.被告發放111年度績效獎金及工作獎金，是否需以年度結束前未自行離職為要件？

2.計算績效獎金及工作獎金時，在職期間之計算應以何段期間為準？如原告得請求該等獎金時，其數額為何？

四、得心證之理由：

㈠被告發放111年度績效獎金及工作獎金，不應以年度結束前未自行離職為要件：

1.按現代勞務關係中，僱主為提高人事行政管理之效率，就工

作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。僱主將之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容（最高法院106年度台上字第2627號判決意旨參照）。原告任職被告期間，上訴人訂有工作規則、年度核發績效獎金應行注意事項，且有將經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點列為其人事法規，並均經公告乙節，業據被告提出該工作規則、高雄市政府勞工局備查函、經濟部檢送修正所屬事業經營績效獎金實施要點之函文暨該要點、被告人事法規及被告年度核發績效獎金應行注意事項暨經濟部備查函與被告網站公布之人事法規頁面等為證（見本院卷第55至96頁），原告於得知悉上開規定之情形下，亦默示為被告繼續提供勞務，以之作為準則，未見其爭執，應屬兩造間勞動契約之內容，堪以認定。

2.而經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第四點、㈥及被告年度核發績效獎金應行注意事項，均規定績效獎金之分配以年度終了之日或全年度在職人員為對象，年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及在職死亡人員得各按當年度內在職月數比例發給。後者另規定調其他公務機關（構）亦得按上開比例發給，且在職期間不足半月不計，半個月以上者按一個月計等情，固為兩造所不爭執。然依前開實施要點及應行注意事項規定內容，可知經營績效獎金（含原告請求之績效獎金及工作獎金）之發放，原則上雖係以年度終了之日或全年度在職人員為對象，但例外於年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及在職死亡人員，或調其他公務機關（構）等情形，均仍得依在職月數比例發給，其中無論係自願性之申請退休、育嬰假、調任等情形，或係非自願性之命令退休、資遣、在職死亡等情形，均有依在職月數比例發給，堪認該規

定之目的，即在於考量員工雖未全年度在職，但其在職期間仍對被告有所貢獻，故仍得依在職月數比例給予經營績效獎金，是該等規定中雖未明列自行離職之情形有其適用，但考量該規定之目的，於自行離職之情形亦無不同對待之理由，自應認年度結束前自行離職時，仍得適用該規定按當年度內在職月數比例發給經營績效獎金，從而，原告雖係於111年度終了前自行離職，仍得依上開規定請求被告按在職月數比例發給績效獎金及工作獎金。

3.被告雖辯稱依「明示其一，排除其他」之法理，該等規定應排除自請離職之情形云云，惟經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第四點、㈥規定「年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及在職死亡人員」得按在職月數比例發給績效獎金，而被告年度核發績效獎金應行注意事項則「年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及在職死亡人員」及「調其他公務機關（構）」之情形得按在職月數比例發給績效獎金，二者適用之情形並非完全一致，可知該等規定得適用之情形僅係例示規定，並無明示其一，排除其他之意，否則不啻係被告自承其所定年度核發績效獎金應行注意事項違背經濟部所定所屬事業經營績效獎金實施要點，其辯解自有矛盾，應不足採。

㈡計算績效獎金及工作獎金時，在職期間之計算應以111年度全年期間為準：

1.原告得依其在職月數比例請求被告給予績效獎金及工作獎金已如前述，惟該等獎金之發放對象既原則上係以年度終了之日或全年度在職人員為對象，且係用以評價該年度員工對被告之貢獻，所謂在職月份自應以該年度之在職月數為準，亦即應以該年度之1月1日至12月31日為準，是原告於111年度任職之期間既為1月1日至12月12日，依該規定所定在職期間不足半月不計，半個月以上者按一個月計，其在職期間應以11個月為準。原告雖主張應依被告工作規則第39條以前一年

之12月26日計算至當年度之12月25日，然被告工作規則第39條中關於前一年之12月26日計算至當年度之12月25日計算係針對特別休假所為規定，並未規定績效獎金在職月數之計算亦採相同標準，自難援引該條規定作為計算在職期間之依據，原告此部分主張，尚屬無據。

2.又就原告請求績效獎金部分，原告計算金額83,634元與被告計算金額76,665元之差距，僅在於原告係以12個月計算，被告則係以11個月計算，亦即被告計算之金額即為原告計算金額之12分之11，而本件原告在職期間應以11個月計算已如前述，故原告得請求之績效獎金應為被告計算之33,300元，應堪認定。至於工作獎金部分，原告計算金額32,140元與被告計算金額29,462元之差距，亦僅在於前述在職月數比例不同，故亦應為被告計算之29,462元為可採。

3.又被告並未發給原告績效獎金及工作獎金，該等獎金如符合發放條件時，前者係於112年5月16日發給，後者則係於112年8月9日發給，為兩造所不爭執，是原告既得請求被告給付該等獎金，則被告於上開應發放日起即已遲延給付，是原告請求被告分別自112年5月16日及112年8月9日起至清償日止按法定遲延利率即週年利率5%計算之遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告雖於111年度終了前已自請離職，惟仍得適用經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點及被告年度核發績效獎金應行注意事項依在職月數比例請求被告發給績效獎金及工作獎金，但因其在職月數應僅11個月，故僅得分別請求76,665元及29,462元。從而，原告依兩造間勞動契約關係請求被告給付績效獎金及工作獎金，於請求被告給付76,665元，及自112年5月17日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；暨請求被告給付原告29,462元，及自112年8月9日起至清償日止按週年利率5%計算之利息範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、又本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之

判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　蕭承信

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　林慧雯