

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

114年度基勞簡字第10號

原告 李貴芳
被告 旭騰股份有限公司

法定代理人 郭炳源

訴訟代理人 侯俊安律師

上列當事人間請求給付績效獎金事件，本院於民國114年11月4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、程序事項

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他
訴，但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之
聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上
或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第43
6條第2項、第255條第1項第2款、第3款、第256條分別定有
明文。查原告起訴時原聲明「被告應給付原告於民國107年
至110年期間未領取之績效獎金，約略金額為新臺幣（下
同）12萬元，並自起訴日起按年息5%計算至清償日止」

（見本院卷第11頁起訴狀）。因原告聲明請求之金額未臻特
定，經本院闡明後，原告乃具狀更正其請求被告給付之金額
為12萬元（見本院卷第61頁），並變更本件遲延利息起算日
為起訴狀繕本送達之翌日及追加以被告工作規則第42條規定
（下稱系爭規定）為其請求權基礎（見本院卷第85-86頁言
詞辯論筆錄），核其特定請求金額部分，屬更正其事實上之
陳述；變更遲延利息起算日部分，則屬訴之聲明之減縮；請
求權基礎追加部分，其基礎事實同一均核與首揭規定相符，
自應准許。

01 貳、實體事項

02 一、原告主張：

03 (一)伊自100年6月1日起至111年7月20日止在被告處任職，擔任
04 繪圖人員，而伊在職期間持續忠誠任事、配合被告無償加
05 班，並承擔眾多職責以外之工作。詎料，被告歷年來本有發
06 放績效獎金（下稱系爭獎金）以激勵員工，然自107年起未
07 再發放系爭獎金後，嗣於112年始補發前開期間之系爭獎金
08 與被告在職人員。而伊與前開人員在職期間完全重疊，應具
09 相同請領資格，惟被告未予說明理由即拒絕補發，構成差別
10 待遇。

11 (二)又兩造就系爭獎金發放爭議，曾經進行調解。被告雖於調解
12 時陳稱該公司自107年起至110年止係因公司虧損及財務困難
13 而未發放系爭獎金，嗣於112年間因公司獲利而恢復發放，
14 然據原告所知，上開停發系爭獎金之決定乃被告某高階主管
15 所為，該主管離職後，新任主管即決定恢復並補發系爭獎
16 金，足認被告當時並無正當理由停發系爭獎金。原告既與被
17 告其他在職人員於任職期間同樣承擔工作與業績責任，僅因
18 時間及人事更替等因素遭排除在補償名單之外，有違勞動法
19 規之誠信與平等原則。

20 (三)基於上述，因系爭獎金為伊在職期間應得之給付，具工資之
21 性質，故被告應依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項
22 （按：原告書狀誤載為第1項）規定全額發放系爭獎金，是
23 以伊雖已自被告處離職，仍得參照被告先前核發系爭獎金之
24 慣例及被告發給在職人員之數額，依兩造間僱傭契約之法律
25 關係、系爭規定，請求被告給付伊於107年至110年間應領之
26 系爭獎金12萬元等語。並聲明：被告應給付原告12萬元，及
27 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
28 算之利息。

29 二、被告答辯：

30 系爭規定明載「本公司為激勵士氣，確保工作精進，得視需
31 要辦理年度員工考核（績）」，其適用對象並不包含離職員

01 工，原告既於111年7月21日自被告處離職，自非112年度系
02 爭獎金之發放對象。緣被告於107年至110年期間受新冠肺炎
03 疫情影響，僅能勉強維持，無法發放系爭獎金。嗣被告於11
04 2年度產生盈餘後，為獎勵員工共體時艱，復考量新冠肺炎
05 疫情結束後員工工作量上升，始依系爭規定發放系爭獎金，
06 並評估所屬各單位之營運績效、員工年資與前年度工作表現
07 等因素作為發放系爭獎金之依據，而系爭獎金發放目的在於
08 激勵員工士氣，係屬非經常性、獎勵性、恩惠性之給付，並
09 非工資。是原告請求被告給付系爭獎金，並無理由等語。並
10 聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項（見本院卷第87頁言詞辯論筆錄）：

- 12 (一)原告自100年6月1日起至111年7月20日止任職於被告，擔任
13 繪圖人員工作。
14 (二)原告離職時每月約定薪資為4萬5,800元。
15 (三)原告請求給付之系爭獎金屬獎勵性質，並非工資。
16 (四)被告自107年起至111年止並未發放系爭獎金。
17 (五)兩造提出之書證形式上為真正。

18 四、本院之判斷：

- 19 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
20 民事訴訟法第277條本文定有明文。經查，原告主張系爭獎
21 金乃被告補發其所屬員工自107年起至110年止應受領之績效
22 獎金一節，其亦有受領資格云云，為被告所否認，並以前詞
23 置辯，依上規定，自應由原告就此負舉證之責。而原告雖提
24 出其與前同事間之通訊軟體對話紀錄為憑（見本院卷第29
25 頁、第129頁），然細觀該對話之內容，僅為被告與其前同
26 事間就發放系爭獎金一事之議論，且原告之前同事並無明確
27 表示該等獎金具回溯發放性質之意，尚無從據以認定被告確
28 有承認系爭獎金乃回溯發放107年起至110年止績效獎金之事
29 實。此外，原告就關此利己事實別無其他舉證，是其所述，
30 首已欠缺憑信。

- 31 (二)原告固爭執其得依兩造間先前存在之僱傭關係及系爭規定請

01 求補發107年至110年間應領之系爭獎金云云。惟按稱僱傭
02 者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞
03 務，他方給付報酬之契約。工資應全額直接給付勞工。但法
04 令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。民法第482
05 條，勞基法第22條第2項定有明文。次按勞基法第2條第3款
06 規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
07 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
08 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂
09 「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務對價性」而言；
10 所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之
11 給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
12 性」，應依一般社會之通常觀念為之。準此，給付之性質如
13 欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」之一，即難認屬工
14 資。又績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽
15 取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，
16 即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決意旨參
17 照）。是以，倘雇主以績效獎金名目發放之給與，不具勞務
18 對價之性質，自無勞基法第22條第2項規定適用。

19 (三)而查，被告依系爭規定所為之給付，目的在視公司需要激勵
20 員工士氣、確保工作精進等節，有被告提出之工作規則手
21 冊、基隆市政府110年2月3日基府社關參字第1100005794號
22 核備函附卷可稽（見本院卷第97-127頁），且參諸該工作規
23 則第43條第1款第4目之規定，亦明定被告得發放獎金作為該
24 公司從業人員之獎勵（見本院卷第116頁），又原告對該工
25 作規則之適用亦無意見（見本院卷第86頁言詞辯論筆錄）。
26 由此可知，被告係基於獎勵目的，依據其考核在職員工表現
27 之結果決定是否及如何發放系爭獎金予所屬員工，並依系爭
28 規定保有調整及發放與否之權限，該等獎金顯非勞工提供勞
29 務所應受領之直接對價甚明。兼之原告雖曾具狀爭執系爭獎
30 金具工資之性質（見本院卷第89頁），然最終對系爭獎金具
31 有獎勵員工性質，非屬工資乙節已無爭執（見不爭執事項

01 (三) ，並自承其到職前幾年被告績效未達標，且其年資很
02 少，故無法領取系爭獎金等語（見本院卷第86頁言詞辯論筆
03 錄），更足認系爭獎金並非定期發放之勞務對價，自非屬原
04 告任職被告期間所應受領之工資，原告主張被告應本於兩造
05 間僱傭契約法律關係及系爭規定，依勞動基準法第22條第2
06 項規定全額發放其應領工資，並回溯發放其自107年起至110
07 年止在職期間之系爭獎金，要乏所據。

08 (四)末以，系爭獎金既為被告視需要對員工所為之獎勵性給與，
09 被告就其決定核發獎金之時間、對象及考核標準，自有裁量
10 之權限。而原告於被告發放112年度系爭獎金之際，業已離
11 職，則被告既依系爭規定，僅以其當年度在職員工作為核發
12 系爭獎金之對象，洵屬正當；原告於離職後起訴請求被告回
13 溯發放自107年起至110年止之系爭獎金，並爭執倘若被告未
14 發放該筆獎金即屬違反平等及誠信原則云云，自無可取。至
15 原告雖提出其在被告處任職期間之受領薪資及年終獎金明細
16 （見本院卷第25頁、第31頁、第129頁），欲證明被告發放
17 系爭獎金之標準及決策過程有恣意、不透明之情，並質疑新
18 冠肺炎疫情係於109年初爆發至112年5月間結束，且被告曾
19 於上開期間提高工資、年終獎金數額，足認其所述關於107
20 年至110年期間營運績效均受上開疫情影響一節與事實不符
21 云云。然被告本有裁量如何發放系爭獎金之權限，已如前
22 述，且原告亦未證明其受領工資及年終獎金數額高低與被告
23 經營績效之關聯，尚無足證明被告發放系爭獎金之標準有何
24 違法不當之處，自難援引對原告為有利之認定。

25 五、綜上所述，本件原告未證明其有請求被告給付系爭獎金之權
26 利，其依兩造間本已終止之僱傭契約法律關係及系爭規定，
27 請求被告給付系爭獎金12萬元及遲延利息，為無理由，應予
28 駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經採用之證
30 據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述。又本件事證
31 已明，原告聲請調取被告112年間發放系爭獎金之名單與金

01 額資料，核無必要，附此敘明。

02 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依勞動事件法第15
03 條，民事訴訟法第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

05 勞動法庭 法官 張逸群

06 以上正本係照原本作成。

07 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
08 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。如
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

11 書記官 顏培容