

臺灣基隆地方法院民事判決

115年度勞簡上字第1號

上訴人 李貴芳

被上訴人 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

複代理人 徐莉晶

上列當事人間請求給付績效獎金事件，上訴人對於中華民國114年11月28日本院基隆簡易庭114年度基勞簡字第10號第一審判決提起上訴，本院第二審合議庭於115年6月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條定有明文，上開規定於簡易訴訟程序之上訴，依同法第436條之1第3項規定亦準用之。

二、兩造於原審之主張、抗辯援引原審判決書所載。

三、原審經審酌上訴人之主張並調查相關證據後，為上訴人敗訴之判決。上訴人不服提起上訴，上訴聲明：原判決廢棄；被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）12萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

上訴理由略為：

(一)被上訴人因於民國107年至110年暫停發放績效獎金，故於112年又補發107年至110年績效獎金。此從上訴人與前同事之L

INE對話內容「提及獎金補發」，可證被上訴人於112年發放之績效獎金乃是回溯發放。上訴人所提之聊天紀錄，是多位在職員工於不同時間點提供之資訊，內容相互呼應，應可採信。

(二)是否是屬經常性給付，應綜合實際發放情形、年度間是否具一致性、是否依一定條件或慣例判斷。被上訴人抗辯績效獎金非經常性給與，但未提出任何歷年實際發放清單、年度發放金額、受領對象或內部決議資料佐證，原審採認被上訴人所述，顯未調查證據。

(三)被上訴人於112年下半年度後始有承攬較大規模案件，在此之前，扣除營運成本後並無實質盈餘可供分配，故未發放獎金，係反映當時客觀營運條件，而非制度不存在，此亦與被上訴人於後期年度有盈餘時即發放獎金之情形相互呼應。特定年度未發放獎金，僅能說明當年度未具備發放條件，尚不足以據此否定後期年度於已有盈餘情形下，是否已形成依一定條件或慣例發放獎金之制度性模式。原審以早期年度之個別情況，推論否定本案所涉年度之給付性質，顯有因果關係錯置。

(四)依員工規章，載明獎金制度之存在及發放原則，被上訴人之裁量權應受規章之拘束，不得恣意排除特定員工或否認制度之存在。原審認被上訴人有完全裁量之權限，顯有適用法則不當及理由矛盾之情形。

(五)上訴人是請求107年至110年在職期間應發放之績效獎金，該請求權係於上訴人完成當年度勞務時即已發生，不因被上訴人延宕發放或上訴人嗣後離職而消滅。倘依原判決見解，雇主僅須刻意延後獎金之發放時點，待員工離職後始予發放，即可規避給付義務，核與保障勞工勞務對價之基本原則相違。

(六)績效獎金為經常性給付，高度仰賴實際發放結果加以驗證，相關證據均在被上訴人處，若法院未為調查，逕行採信被上訴人說法，將致上訴人陷於無法舉證之不利地位。法

01 院應調閱112、113年度績效獎金發放名單、金額之清冊，證
02 明112年是補發107至110年之績效獎金。

03 四、被上訴人之抗辯理由引用原審提出之證據及陳述，並補充被
04 上訴人各年發放績效獎金之標準不同，被上訴人於112年12
05 月底是發放112年度之績效獎金，與107年至110年度之績效
06 無涉，不能以113年發放之績效獎金較少，推認112年發放之
07 績效獎金與107年至111年績效有關等語，並聲明：上訴駁
08 回。

09 五、得心證之理由

10 原審判決認定上訴人敗訴之理由，經本院審理結果，認關於
11 上訴人主張不可採及法律上之意見，均與第一審判決理由相
12 同，原審審認核無違誤，茲引用之，不予重述。並補充：

13 (一)按績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部
14 分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，即非
15 屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決意旨參照）。
16 觀被上訴人之工作守則第43條規定被上訴人為激勵士氣、確
17 保工作精進，「得」視員工表現辦理員工獎懲及升遷，同條
18 第1款訂定對從業人員之獎勵並包含「獎金」。可悉被上訴
19 人為慰勉勞工提昇經營目標為目的，得依狀況視員工表現進
20 行獎勵（包含發放獎金），核屬具勉勵性質之給付，性質上
21 非單純之勞工勞力所得或勞動對價而給付之經常性給與，至
22 為明確，揆之前揭說明，上揭工作守則第43條規定無違法之
23 情事。是以，被上訴人自得透過績效獎金給與所欲達成客觀
24 合理之經濟目的，不以任何約定保障員工必須每年發放績效
25 獎金，與工資係因勞務之付出依約必然可獲得之代價者迥
26 異。查上訴人於被上訴人發放112年度績效獎金時，早已離
27 職，則被上訴人依上揭工作守則規定，自得裁量決定核發獎
28 金之時間、對象（在職從業人員）及考核標準。上訴人猶執
29 前詞，主張被上訴人於有盈餘之情形下，已形成慣例發放獎
30 金之制度，上訴人之績效獎金請求權是於當年度勞務時即已
31 發生，不因被上訴人延宕發放或上訴人嗣後離職而消滅，顯

01 無理由。

02 (二)上訴人雖提出與前同事間之LINE對話紀錄（見原審卷第27至
03 31頁、第129頁），內容乃上訴人與上訴人所稱之「前同
04 事」就發放績效獎金之聊天，雖與上訴人對話之對話有提到
05 「107年到110年的業績獎金」、「4年的獎金」、「他沒單
06 子，他說單子沒用，有錢就好」、「他應該是丟掉了」，然
07 上訴人將對話內容之對照頭像刪除，則該人是否為上訴人之
08 前同事不明，且對話內容並無「被上訴人於112年發放之績
09 效獎金是補發107年到110年的績效獎金」之前後脈絡，自無
10 從以不詳人講出「107年到110年的業績獎金」、「4年的獎
11 金」，即推論該不詳人所述可採暨被上訴人112年發放之獎
12 金是回溯4年獎金之事實。上訴人以上揭對話內容主張可證
13 明被上訴人於112年間發放之獎金是補發107年至110年績效
14 獎金，要屬無憑，不足為採。

15 (三)績效獎金屬被上訴人恩惠性之給與，被上訴人本得裁量決定
16 核發獎金之時間、對象（在職從業人員）及考核標準，業如
17 前述，是上訴人聲請本院令被上訴人提出112、113年度績效
18 獎金發放名單、金額之清冊，仍無足剝奪被上訴人之裁量
19 權，核無必要。

20 (四)從而，原審判決為上訴人敗訴判決，於法要無不合。上訴人
21 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，其上訴應予駁
22 回。

23 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
24 3項、第449條第1項、第454條、第78條，判決如主文。

25 中 華 民 國 115 年 7 月 6 日
26 民事第二庭審判長法官 曹庭毓

27 法官 姚貴美

28 法官 黃梅淑

29 以上正本係照原本作成

01 本判決不得上訴

02 中 華 民 國 115 年 7 月 6 日

03 書記官 林逸宸