

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第122號

原告 蔡良卿 住○○市○○區○○街000號

訴訟代理人 洪明儒律師

江怡欣律師

被告 台灣佳能股份有限公司

法定代理人 真田敬太

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

李佑均律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月25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

一、原告主張：原告自民國85年9月24日起受僱於被告，先後擔任環境推進課課長及安全衛生課課長，並於109年3月異動為總務部擔當課長，職司防火管理人之工作。被告除每月給付薪資外，另會發放上期節金(即中秋節金，下稱中秋節金)、下期節金(即年終獎金，下稱年終獎金，並與中秋節金合稱系爭獎金)。系爭獎金係由「基本額」、「個人業績」與「公司業績」3個細項所組成。其中「基本額」係依照各員工之職等區間(ZONE)而有不同；「個人業績」則依個人人事評價決定，且均以個別出勤日數為計算基準，故系爭獎金之「基本額」、「個人業績」部分，應屬原告勞務給付之對價，且為經常性之給予，其性質屬於工資。原告於104年至108年間，所受領之系爭獎金「基本額」、「個人業績」部分，均分別為新臺幣(下同)16萬元、5萬元，惟109年年終獎金，被告僅給付原告「基本額」16萬元，未給付「個人業

01 績」5萬元。又被告於110年4月26日要求原告自當日起至110  
02 年9月24日即原告退休日止，不得再進入公司，並收回原告  
03 門禁卡，使原告欲提供勞務，而無法提供，堪認被告遲延受  
04 領勞務，原告應得請求報酬。上開期間被告雖有給付原告月  
05 薪，然110年中秋節金僅給付1,000元，而非給付「基本額」  
06 16萬元、「個人業績」5萬元，請求被告給付短少之109年年  
07 終獎金「個人業績」、110中秋節金「基本額」及「個人業  
08 績」之差額合計25萬9,000元(計算式：5萬元+16萬元+5萬  
09 元-1,000元=25萬9,000元)。此外，原告於110年9月24日退  
10 休時，被告未將中秋節金之「基本額」16萬元、「個人業  
11 績」5萬元列入平均工資計算，致原告受有140萬元退休金損  
12 失，併請求自110年10月25日起按週年利率5%計算之遲延利  
13 息。爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、第55條第1  
14 至3項規定，提起本件訴訟等語。聲明：被告應給付原告165  
15 萬9,000元，及其中140萬元自110年10月25日起，其中25萬  
16 9,000元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年  
17 利率5%計算之利息。

18 二、被告則以：依被告修正前、後獎金支給規程第1-1條規定，  
19 系爭獎金係屬於勉勵、慰勞性質之恩惠性給與，被告對於系  
20 爭獎金確實有斟酌調整之權利。縱使原告104至108年間就系  
21 爭獎金均領取「基本額」16萬元、「個人業績」5萬元，不  
22 得據此認定被告承諾日後亦將恆常性地發放上開項目及數  
23 額。且被告於110年1月22日修訂獎金支給規程(下稱110年規  
24 程)，該規程不再明訂「基本額」、「個人業績」與「公司  
25 業績」等細項。又原告擔任擔當課長期間，屢有工作消極怠  
26 惰之情事，致109年度之人事評價僅為C2，故109年年終獎金  
27 被告僅給付16萬元以示警惕，原告主張被告就109年年終獎  
28 金應固定給付「基本額」16萬元及「個人業績」5萬元，為  
29 無理由。原告於110年間經被告警告多次後，其工作表現不  
30 理想之情形仍未改善，如擔任防火管理人因未善盡職責，未  
31 制定完善之消防計畫，亦未確實演練、經常擅自長時間離廠

01 而未申報、工作時間持續使用私人手機從事私務等情。惟考  
02 量原告將於110年9月24日達勞基法自請退休條件，遂與原告  
03 合意以110年4月23日為最後工作日，後續110年4月24日至同  
04 年9月23日均以停職處理，並於同年9月24日發放退休金。因  
05 原告於110年間工作表現不佳，並非工作無過失，且大多數  
06 時間亦未提供勞務，無實際產出，故110年度中秋節金被告  
07 僅酌給1,000元。被告係合法減發獎金，並依法發給原告舊  
08 制勞工退休金410萬4,560元，原告主張短少發給勞工退休  
09 金，亦無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執之事項(見本院卷第284至286頁)

11 (一)原告自85年9月24日起受僱於被告，先後擔任環境推進課課  
12 長及安全衛生課課長，並於109年3月異動為總務部擔當課  
13 長，職司防火管理人之工作，工作內容如被證11所示。

14 (二)自104年7月起至109年1月，被告均有發給名稱為「基本  
15 額」、「個人業績」、「公司業績」之金額予原告，給付年  
16 度、數額分別如附表編號1至10「年度」、「基本額」、  
17 「個人業績」、「公司業績」欄所示。另於109年7月、110  
18 年1月，被告發給名稱為「生產繼續激勵金」、「年終獎  
19 金」之金額予原告，數額分別如附表編號11、12「支給總  
20 額」欄所示。

21 (三)附表「公司業績」欄之發放數額，係依被告當年度之盈餘狀  
22 況決定。

23 (四)於110年7月23日被告匯款1,000元之「獎勵金即中秋獎金」  
24 予原告。

25 (五)被告於109年7月13日起修訂之獎金支給規程(下稱109年規  
26 程)、110年規程之性質屬於工作規則。

27 (六)被告將原告109年年終獎金人事評價評等為C2。

28 (七)109年上半年，因受新冠肺炎疫情影響，被告有停工2個月，  
29 109年上期營業額相較預估值減少39%，會計帳上為被告創  
30 社49年來首次巨額赤字。

31 (八)被告於110年1月28日作成被證8，其中手寫的部分經原告親

01 自簽名。

02 (九)於經濟部產業園區管理局臺中分局113年8月21日經園中環字  
03 第1130008474號函文檢送資料，各文件中原告及被告法定代  
04 理人之印文均為真正。

05 (十)原告自85年9月24日起受僱於被告，於110年9月24日退休，  
06 工作年資25年，舊制退休金之基數為40。原告退休時，被告  
07 以平均工資10萬2,614元計算原告之退休金。

08 (十一)原告於110年1月29日、110年2月9日、110年2月24日、110年  
09 3月3日、110年3月9日及110年3月11日，均曾於工作時間離  
10 廠外出。

11 (十二)被告之電子情報機密管理規程第11條第(2)項、第(4)項分別明  
12 揭：「禁止利用網際網路進行與業務無關之活動或是其他不  
13 法之行為；並不得使用公司之網際網路進入網路聊天室或討  
14 論區等網站，進行與業務無關連之交談行為。」、「為確保  
15 整體情報之安全，IT推進課得定期將各部門之網際網路使用  
16 情形，送交各課課長稽核之，若有發現不法情事者，得依本  
17 規定（機密保持與遵守法令之義務）處理之」，申明被告有  
18 檢核、監察同仁公務電腦之權限。上開規定公開揭示於被告  
19 之雲端公務系統中。

20 (十三)原告於110年4月24日至110年9月24日期間均無工作之客觀事  
21 實，惟被告於該期間仍照常發放每月薪資。

#### 22 四、得心證之理由

23 (一)原告請求被告給付109年年終獎金之「個人業績」部分5萬  
24 元、110年中秋節金之「基本額」、「個人業績」之差額20  
25 萬9千元，合計25萬9,000元，無理由：

26 1.原告雖主張：被告向原告承諾給付原告系爭獎金之「基本  
27 額」數額必為16萬元及「個人業績」數額必為5萬元等語，  
28 惟被告否認之。查，兩造就被告於104年起至108年給付系爭  
29 獎金之「基本額」、「個人業績」數額分別如附表「基本  
30 額」、「個人業績」欄所示並不爭執(見不爭執事項(二))，固  
31 堪認於上開期間被告給付系爭獎金之「基本額」、「個人業

01 績」均為16萬元、5萬元，然不能據以認定被告有向原告承  
02 諾給付系爭獎金之「基本額」數額必為16萬元、「個人業  
03 績」數額必為5萬元。況109年、110年被告即未給付原告系  
04 爭獎金之「基本額」、「個人業績」，是該主張是否真實仍  
05 需參酌卷內其他事證以斷。又觀109年規程規程第4條、第7  
06 條規定，可知被告給付之系爭獎金由「基本額」、「個人業  
07 績」、「公司業績」構成，且員工在獎金計算基準期間內請  
08 事假、病假、曠工或是中途到職、復職、留職停薪，獎金會  
09 依實際欠勤日數扣減，此有原告提出之109年規程附卷可憑  
10 (見本院卷第31至33頁)。被告發放之系爭獎金既會依員工實  
11 際欠勤日數扣減，則於未確定原告出勤狀況之情況下，被告  
12 如何向原告承諾給付之「基本額」數額必為16萬元及「個人  
13 業績」數額必為5萬元？亦屬有疑。復按當事人主張有利於  
14 己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條  
15 本文定有明文。原告就前開主張又未能提出相關證據以實其  
16 說，自難採信。

17 2.被告得以原告109年人事評價評為C2為由，酌定發放予原告1  
18 09年年終獎金之數額：

19 (1)所謂績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、薪資調  
20 整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞工工作  
21 情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精  
22 神。則雇主對於受僱勞工所為之績效考核，既屬於人事管理  
23 範疇，勞工本應遵循企業內申訴制度方為正當，民事法院尚  
24 無從介入審查其績效考核之妥當性。準此，本院就被告將原  
25 告109年人事評價評為C2之妥當性，無從實質加以審查，原  
26 告倘不服該人事評價，自應循被告內部之申訴管道以重新核  
27 定。本件原告未循被告內部管道重新核定其人事評價，且被  
28 告所發放之年終獎金性質為恩惠性、勉勵性給與(詳如下(二)  
29 所述)，被告自得依據原告之人事評價結果，決定年終獎金  
30 發放數額。

31 (2)依109年規程第4條規定，系爭獎金中之「個人業績」，係依

01 個人人事評價決定(見本院卷第31頁)。則被告以原告109年  
02 人事評價為C2為由，就原告之109年年終獎金僅發給「基本  
03 額」16萬元，未發給「個人業績」，核屬有據。

04 3.被告得以原告自110年4月24日至110年9月24日止均無工作之  
05 客觀事實，以酌定發放予原告110年中秋節金數額：

06 本件被告所發放之中秋節金性質為恩惠性、勉勵性給與(詳  
07 如下(二)所述)，且被告係於110年7月25日發放該年之中秋節  
08 金及原告於110年4月24日至110年9月24日期間均無工作之客  
09 觀事實，惟被告於該期間仍照常發放每月薪資予原告等情，  
10 為兩造不爭執(見不爭執事項(三)、本院卷第378頁)，被告自  
11 得審酌原告上開出勤狀況以酌定發放予原告之110年中秋節  
12 金數額。是被告審酌原告上開出勤狀況，就110年之中秋節  
13 金，僅發給1,000元，符合109年規程之規定。

14 4.基上，系爭獎金非屬工資，而屬恩惠性、勉勵性之給與，原  
15 告本不得依勞基法第22條第2項規定請求被告給付。且被告  
16 未發給原告上開獎金，亦符合109年規程之規定。從而，原  
17 告請求被告發放109年年終獎金差額5萬元及110年中秋節金  
18 差額20萬9千元合計25萬9,000元，於法無據，尚難准許。

19 (二)系爭獎金(含原告所受領之「基本額」、「個人業績」部分)  
20 性質非屬工資。

21 1.所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金  
22 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
23 金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條  
24 第3款定有明文。足見勞基法第2條第3款所規定之「工  
25 資」，係指勞工因工作而獲得之報酬。該所謂「因工作而獲  
26 得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言。所謂「經常  
27 性之給與」者，則係指在一般情形下經常可以領得之給付。  
28 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應  
29 依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問  
30 (最高法院100年度台上字第801號裁判要旨參照)。又按勞  
31 基法第2條第3款規定屬工資之其他任何名義之經常性給與，

01 並不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎  
02 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金、春  
03 節、端午節、中秋節給與之節金等在內，勞基法施行細則第  
04 10條第2款、第3款亦定有明文。是工資係勞工勞動之對價且  
05 為經常性之給與，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係  
06 事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧  
07 損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，因該項給與  
08 既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，  
09 非雇主經常性支出之勞動成本，自不得列入工資範疇。

10 2.被告所發給之獎金分為中秋節金、年終獎金，此有109年規  
11 程、110年規程在卷可憑(見本院卷第31、83頁)，且為兩造  
12 所不爭執，是前開事實自堪以認定。又勞基法施細則第10條  
13 第2、3款雖明定中秋節金、年終獎金非經常性給與，然依上  
14 開實務見解，本件被告所給付之中秋節金、年終獎金，法院  
15 應法院實質判斷是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，  
16 而不能僅以給付名義逕認定非屬工資。經查：109年規程第4  
17 條(獎金構成)記載：「③基本額：由職等的Zone決定。④個  
18 人業績：依個人人事評價決定。⑤公司業績：依公司當年度  
19 之盈餘狀況。」，足見被告依109年規程所發放之系爭獎金  
20 (含中秋節金、年終獎金)可細分為「基本額」、「個人業  
21 績」、「公司業績」3部分：「基本額」部分，係依照原告  
22 職等的Zone發放，似與其勞務提供有所關聯，然僅因職等高  
23 低而有所差異，並不足以直接推論「基本額」即具有勞務對  
24 價性。因雇主發放具恩惠性給與性質之獎金時，並非不得基  
25 於整體組織管理策略，透過區分層級以體現差異化待遇。

26 「個人業績」部分，則係依個人人事評價作為發放標準，惟  
27 勞動關係中勞工只要依雇主指示提供勞務，雇主即應給付工  
28 資，縱勞工依指示提供勞務後所生之結果未達雇主預期，亦  
29 不免雇主給付工資之義務，蓋勞動契約重點在於勞務之提供  
30 而非透過勞務達到某特定結果。被告依人事評價發放「個人  
31 業績」獎金，並非只要提供勞務即發放，依109年規程第1-1

01 條規定，尚需全年工作並無過失，本質上係依勞務提供之整  
02 體表現(含出勤狀況、工作態度等)支給，是「個人業績」即  
03 不具有勞務對價性。再觀109年規程第6條(給與限制)記載：  
04 「(1)凡在當年度各該獎金支給日前，辭職或解僱者，不支給  
05 獎金。」(見本院卷第32頁)，可見員工若於獎金支付前辭職  
06 或解僱，被告即不支給系爭獎金，益徵系爭獎金之支給與提  
07 供勞務間不具有關聯性。

08 3.又被告之中秋節金係提前於當年度7月25日支給；年終獎金  
09 則提前於次年度1月25日支給，若農曆除夕為1月25日前則於  
10 除夕前支給乙節，有109、110年規程在卷可佐(見本院卷第3  
11 1、83頁)。原則上被告係分別於當年度7月25日、次年度1月  
12 25日發放中秋節金、年終獎金，然不能據以認定中秋節金、  
13 年終獎金為經常性給與。理由在於勞基法施行細則第10條第  
14 2、3款已明定中秋節金、年終獎金非經常性給與，非屬工  
15 資，該條文明確區分經常性與非經常性給與，可避免雇主之  
16 節慶獎勵性給付，因形式上之連續發放，而誤認為係屬工資  
17 項目，即使雇主每年皆固定發放中秋節金與年終獎金，亦不  
18 因此改變其非經常性給與之性質。是以，雇主即便出於企業  
19 文化或慣例，逐年發放中秋節金、年終獎金，其性質仍屬非  
20 經常性給與甚明。

21 4.此外，109年規程第1-1條記載：「(定義)獎金：為激勵員  
22 工士氣，慰勉工作辛苦，公司於營業年度中間及年度終了結  
23 算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損、提列公積金外，對  
24 於全年工作並無過失之員工依本規程規定支給獎金。」(見  
25 本院卷第31頁)，復比對勞基法第29條內容，可知109年規程  
26 第1-1條與勞基法第29條均係公司結算後，如有盈餘，除繳  
27 納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並  
28 無過失之勞工，給與獎金。顯見109年規程係因被告欲依勞  
29 基法第29條規定支給獎金予員工所制定，是依109年規程所  
30 給付之獎金性質非屬工資。況被告曾有員工因108年上半年  
31 評價僅獲得C2，未獲發放該年中秋節金之「個人業績」。亦

01 有兩名員工因109年度工作評價低落，人事評價分別為C1、C  
02 2，獲發放之年終獎金均較上年度大幅減少等情，有被告提  
03 出之獎金發放資料在卷可憑(見本院卷第93至107頁)。又109  
04 年上半年，因受新冠肺炎疫情影響，被告有停工2個月，109  
05 年上期營業額相較預估值減少39%，會計帳上為被告創社49  
06 年來首次巨額赤字等情，為兩造所不爭執(見不爭執事項  
07 (七))。而被告109年度因會計帳上出現赤字，無法支給員工中  
08 秋節金，然考量公司需要員工協助度過當時嚴峻環境，因此  
09 被告發放「生產繼續激勵金」予員工，並於109年7月給付原  
10 告17萬9,000元「生產繼續激勵金」之事實，有「2020年生  
11 產繼續激勵金」、「被告生產繼續激勵金-蔡良卿」附卷可  
12 憑(見本院卷第120、121頁)，足徵被告依109年規程所載獎  
13 金確為公司有盈餘時方支給，不具勞務對價性，僅屬恩惠  
14 性、勉勵性給與。至109年規程第6條雖記載：「(給與限制)  
15 …(2)退休人員：依實際出勤日數之比例計算當期獎金，金額  
16 經董事長裁決，於退休日起30日內支給或依決裁書辦  
17 理。」，從「實際出勤日數之比例計算當期獎金」觀之，似  
18 具有勞務對價性，然是否具勞務對價應整體綜合考量。109  
19 年規程之「獎金(含中秋節金、年終獎金)」係公司有盈餘時  
20 支給，且依規程第1-1條文字，足認該「獎金」與勞基法第2  
21 9條之「獎金」性質相同，且獎金中「基本額」、「個人業  
22 績」部分非有提供勞務即會給付，亦非經常性給與等情，均  
23 已詳述如前，被告非不得依出勤日數之比例計算此恩惠性、  
24 勉勵性獎金給付數額。

25 5. 綜上，被告給付之系爭獎金及給付原告系爭獎金之「基本  
26 額」、「個人業績」部分，均為恩惠性、勉勵性給與，其性  
27 質並非工資。

28 (三) 原告請求被告給付退休金差額140萬元，無理由：

29 按勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給  
30 與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基  
31 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半

01 年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休  
02 時1個月平均工資，勞基法第55條第1、2項定有明文。本件  
03 原告自85年9月24日起受僱於被告，於110年9月24日退休，  
04 工作年資25年，舊制退休金之基數為40。原告退休時，被告  
05 以平均工資10萬2,614元計算原告之退休金等情，為兩造所  
06 不爭執(見不爭執事項(十))。原告固主張：原告於110年9月24  
07 日退休時，被告未將系爭獎金之「基本額」16萬元及「個人  
08 業績」5萬元列入平均工資計算，致給付原告之退休金短少1  
09 40萬元等語。然被告給付予原告之系爭獎金性質並非工資，  
10 自不應列入退休之平均工資。是原告主張被告應將系爭獎金  
11 之「基本額」16萬元、「個人業績」5萬元納入核給退休金  
12 之平均工資計算，依勞基法第55條第1項至第3項規定，請求  
13 被告應再給付原告140萬元退休金及遲延利息，洵屬無據，  
14 不應准許。

15 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第55條第1至3項規  
16 定，請求被告給付系爭獎金上開「基本額」、「個人業績」  
17 之差額共25萬9,000元及退休金差額140萬元本息，均無理  
18 由，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
20 不生影響，爰不逐一論述。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日

23 勞動法庭 審判長法官 黃煥文

24 法官 許仁純

25 法官 陳宥愷

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕  
28 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日

02 書記官 邱芮俞

03 附表：

04

編號	年度	獎金	基本額	個人業績	公司業績	支給總額
1	104 年 獎金預 定額	中秋	16萬元	5萬元	(會社業績除 外)	
2		年終	16萬元	5萬元		
3	105年	中秋	16萬元	5萬元	5萬4,000元	26萬4,000元
4		年終	16萬元	5萬元	10萬2,000元	31萬2,000元
5	106年	中秋	16萬元	5萬元	5萬4,000元	26萬4,000元
6		年終	16萬元	5萬元	10萬8,000元	31萬8,000元
7	107年	中秋	16萬元	5萬元	5萬4,000元	26萬4,000元
8		年終	16萬元	5萬元	10萬8,000元	31萬8,000元
9	108年	中秋	16萬元	5萬元	4萬2,000元	25萬2,000元
10		年終	16萬元	5萬元	9萬6,000元	30萬6,000元
11	109年生產繼 續激勵金					17萬9,000元
12	109年	年終				16萬元