

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞小字第25號

原告 周德修

被告 緯創軟體股份有限公司

法定代理人 蕭清志

訴訟代理人 洪灝凌

劉俊良

上列當事人間請求給付獎金事件，經本院臺南簡易庭於民國115年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣82,416元，及自民國115年2月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

訴訟費用新臺幣1,500元由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣82,416元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國113年6月12日起受僱於被告，參與台積電專案，工作地點在台積電南科晶圓十四廠P1辦公樓。而被告於114年度終了結算有盈餘，且原告於114年全年度在職，復無任何受懲戒之過失紀錄，考績經評定為「甲+」，是原告最後在職日雖為115年2月16日，然原告於被告115年2月10日發放114年度年終獎金時，已符合被告公司薪酬管理規則第8條所定之領取資格（即當年度12月31日前到職，且發放日仍需在職之正職員工）。詎與原告同部門、績效相近之同仁均已領取年終獎金1.2個月至1.5個月，被告卻刻意排除原告應發放之年終獎金，顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第29條規

01 定；又被告行使核配權利，顯係以損害勞工權益、節省資遣
02 成本為目的，嚴重違反誠實信用原則。爰依勞基法第29條、
03 民法第148條及被告公司薪酬管理規則第8條之規定提起本件
04 訴訟，請求被告給付年終獎金新臺幣（下同）82,416元【計
05 算式：依原告113年度之在職比例（55.46%）與實領金額推
06 算，被告發放之年終基數約為1.212個月。原告114年度月薪
07 為68,000元，計算預估應得金額為82,416元】。

08 (二)被告以原告考績為由拒發獎金，與過往發放慣例矛盾：

09 1.依勞基法第29條規定，事業單位依本條規定決定以盈餘分
10 配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在
11 職，且當年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對
12 符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給。本件
13 原告於113年度之考績亦經評定為「甲+」，且被告於114
14 年1月23日已按原告當時之在職比例，核發年終獎金在
15 案。可證在被告公司內部評核制度中，「甲+」等級向來
16 被視為「合格」且「具備領取年終獎金資格」。被告於本
17 案中改稱「甲+」績效不理想或以此為由不予發放，顯係
18 為規避勞基法第29條所定給付義務所為之事後扭曲與差別
19 待遇。

20 2.被告針對相同等第之考績，於114年給予獎金，卻於115年
21 拒絕給付，其行為前後矛盾，不僅違反誠信原則，更損及
22 勞工基於過往慣例所生之正當合理期待。

23 (三)被告以「專案未獲利」或「留才誘因」，拒絕發放年終獎金
24 不具備正當性：

25 1.被告公司薪酬管理規則係依「部門預算」核發，從未規定
26 需精算至「單一員工專案是否獲利」，且與原告同部門、
27 績效相近之同仁均已領取年終獎金，足見部門是有預算發
28 放年終獎金，且招募主管曾明確承諾台積電專案之發放慣
29 例，原告對此具合法期待利益。

30 2.兩造間勞動契約終止係由被告主動發動之資遣，非原告主
31 動離職，而年終獎金本質上係對勞工過去一年辛勞與績效

之對價，並非對未來留任之預付，若容許雇主以留才誘因為由，單方面剝奪員工已依規章成就之獎金請求權，無異於鼓勵企業於發放年終獎金前夕大規模資遣員工以節省人力成本，嚴重違反誠實信用原則。被告以原告即將離職而拒發年終獎金，顯係變相剝奪員工已成就之請求權。

(四)並聲明：被告應給付原告82,416元，及自115年2月11日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告辯稱：

(一)年終獎金之發放屬恩惠性給予，與資遣決定並無關聯性。又被告年終獎金發放之評比標準係依公司薪酬管理規則第6條規定（甲證2），採用員工綜合績效（包含公司整體營運績效、客戶獎賞、員工本身績效）作為判斷依據，原告去年個人績效雖為「甲+」，然整體綜合績效經過不同單位評估仍無法列入發放年終獎金之資格，因此績效「甲+」員工非必然即得領取年終獎金，原告無法領取年終獎金之判斷是綜合判斷。以被告提出內部機密文件（本院卷第103頁）所示，T T0316之考績為優，但專案結束後需解散，因此未領取恩惠性給予之年終獎金，益證年終獎金與資遣並無關聯性，縱使績效優之同仁亦無法領取年終獎金。此外，原告提出之LINE對話紀錄不足證明原告可領取年終獎金。

(二)若本院認定原告符合領取年終獎之之要件，則依綜合判斷（無制式計算公式），原告得領取年終獎金為25,000元。至原告發放之年終基數約為1.212個月並不實在，蓋原告前一年領得之年終獎金為1個月即45,000元，不到1.2個月，是原告之計算方式係其所自行推估。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)經查，原告自113年6月12日起受僱於被告，被告於114年度終了結算有盈餘，且原告於114年全年度在職，復無任何受懲戒之紀錄，年度考績經評定為「甲+」，原告最後在職日為115年2月16日，被告115年2月10日發放114年度年終獎金

01 時，原告已符合被告公司薪酬管理規則第8條所定之領取資
02 格（即當年度12月31日前到職，且發放日仍需在職之正職員
03 工）等情，為兩造所不爭執，堪認為真實。

04 (二)被告關於年終獎金發放之標準，係約定於薪酬管理規則第6
05 條乙節，為兩造所不爭執，則上開規則自屬兩造勞動契約之
06 約定範圍，公司（即被告）與勞工（即原告）均應受該規則
07 所定內容拘束。換言之，原告有無請求年終獎金之權利，及
08 被告有無給付之義務，應依上開規則據以認定，非被告得恣
09 意取消或拒絕給付。故系爭年終獎金之性質，無論為勞工提
10 供勞務之對價，屬經常性取得之工資，抑或為被告恩惠性給
11 付，均不影響原告得否依上開規則請求被告給付年終獎金之
12 權利。是以，被告抗辯系爭年終獎金係恩惠性給與，被告得
13 不發給年終獎金云云，洵屬無據，並非可採。

14 (三)按雇主對勞工所為之績效考核與懲處，乃雇主人事權，屬管
15 理權之核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得
16 取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事
17 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
18 之裁量權限與判斷（最高法院113年度台上字第626號民事判
19 決意旨參照），除非該考核或懲處結果對勞工權益影響至
20 鉅，或有逾越權限或權利濫用、程序明顯瑕疵外，法院自應
21 予尊重。再勞資雙方就年終獎金之發放標準，於有規則或契
22 約之明文約定情形下，年終獎金之發放於遵守規則或契約之
23 前提下，固屬於雇主之經營管理裁量權，雇主得基於激勵不
24 同員工之目的，依據年資、職位重要性及考核結果給予不同
25 數額之獎金，乃企業管理之常態，並非違反平等原則，惟雇
26 主仍應就其管理裁量之標準提出具體之說明及依據，以供法
27 院審核雇主之裁量是否遵守規則約定、平等原則，以避免雇
28 主權利濫用。查被告雖辯稱其年終獎金發放之評比標準係依
29 公司薪酬管理規則第6條規定，採用員工綜合績效（包含公
30 司整體營運績效、客戶獎賞、員工本身績效等）作為判斷依
31 據，然經本院闡明其提出「公司年終獎金發放之評比標準及

01 原告的具体评比内容」，其並未能提出（本院卷第99、100
02 頁），則被告既未能提出原告得否領取年終獎金之具体评比
03 内容，本院自無法判斷被告之裁量權行使是否與系爭規則相
04 符，亦未能認定被告之裁量權無權利濫用之情事，而被告既
05 未能就此有利於己之事實負舉證之責，是其辯稱其係依規則
06 辦理云云，自難憑採。

07 四、綜上所述，被告並未能提出其已依系爭規則之約定如何具体
08 評定原告得否領取年終獎金，自難謂其裁量無權利濫用之情
09 蕩。從而，原告主張依系爭規則之約定及勞基法第29條之規
10 定，請求被告應給付82,416元，及自115年2月11日起至至清
11 償之日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應
12 予准許。

13 五、按小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額；
14 訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，民事訴訟法第436條之19
15 第1項、第78條分別定有明文。查本件訴訟費用即第一審裁
16 判費經核為1,500元，爰依職權確定上開訴訟費用由敗訴之
17 被告負擔，並依民事訴訟法第91條第3項之規定，諭知應於
18 裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息。

19 六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
20 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
21 將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2
22 項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開
23 規定，判決如主文第3項所示。

24 七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
25 毋庸再予審酌，附此敘明。

26 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條
27 第2項、第78條、第91條第3項、第436條之19第1項及勞動事
28 件法第44條第1、2項，判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 7 月 14 日

30 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭

31 法 官 洪碧雀

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
03 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令為理由，不
06 得為之。且上訴狀內應記載表明(一)原判決所違背之法令及其具
07 體內容；(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者
08 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
10 書記官 陳雅婷