

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第22號

上訴人 江德川

被上訴人 長榮鋼鐵股份有限公司

法定代理人 林耿立

訴訟代理人 黃瑞真律師

複代理人 何盈蓁律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國112年3月14日本院111年度勞簡字第295號第一審判決提起上訴並為訴之追加，本院於112年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按於簡易訴訟第二審程序為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第436條之1第3項、第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。上訴人起訴時，原僅依據勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定請求被上訴人給付損害賠償新臺幣（下同）15萬2,000元，嗣追加依照勞基法第25條、民法第1條、第148條、第184條第1項前段，請求給付前開金額，核其請求之基礎事實同一，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人起訴主張及上訴意旨：

（一）上訴人自民國77年7月1日起任職於被上訴人，迄至110年3月2日退休。被上訴人於109年發放員工4個月年終獎金，惟無一定規章標準可循，逕任意扣減上訴人2個月年終獎金，致上訴人受有損失15萬2,000元（計算式：7萬6,000元×2個月）。又上訴人任職被上訴人期間近33年，被上訴人

01 每年發放員工年終獎金月數雖不同，然同工同酬，所有員
02 工每年領取均等月數之年終獎金。又上訴人戮力工作，催
03 進貨原料進度及出貨，盯協力商生產進度，如期完成交貨
04 收貨及請款。上訴人工作未遲到早退，平日經常加班至晚
05 上8、9點，被上訴人並未給付加班費，如工作遇趕工或請
06 款所需，假日亦會到班工作，且未曾受被上訴人為記過、
07 申誡、警告等懲處。

08 (二) 上訴人於109年10月遭主管蔡忠訓經理職場霸凌，上訴人
09 打電話向被上訴人董事長投訴，其後林家陞副理詢問投訴
10 職場霸凌一事並言語暗示及恐嚇，上開主管係上訴人考績
11 考核主管，任憑主管恣意考核為黑箱作業，已失公允，且
12 考核與年終獎金規章辦法本無關連，亦未曾宣導考核得扣
13 除獎金，而具有嚴重瑕疵，違背民法第148條之精神，其
14 考績獎金發放存有不公，侵害上訴人之財產權，爰依勞基
15 法第29條、第25條、民法第1條、第148條規定、第184條
16 第1項前段，提起本件訴訟。

17 二、被上訴人則以：

18 (一) 年終獎金並非工資，乃係恩惠性、勉勵性給與，並非工
19 資，且被上訴人已依勞基法規定給予上訴人年終獎金。勞
20 基法並未規定應給予多少數額或比例之獎金，此屬於企業
21 自治權限，上訴人依照勞動基準法第25條規定，請求同工
22 同酬，自屬無據。又被上訴人年終獎金之發給並非固定，
23 且發放每名員工年終獎金之月數，係依績效考評結果，並
24 非齊頭式平等。被上訴人對上訴人所為考績考核，屬人事
25 管理範疇，為企業管理之一環，具有高度屬人性，被上訴
26 人有自主權限，且為人事管理制度核心，上訴人請求依照
27 民法第148條規定請求短少獎金，並無依據。

28 (二) 又上訴人主張之年終獎金已於109年12月底發放，上訴人
29 於本案上訴後始追加侵權行為損害賠償，顯已罹於時效，
30 且年終獎金之發放屬於企業自治一環，並無違法性等語，
31 資為抗辯，爰聲明：上訴駁回。

01 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並聲明：

02 (一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人15萬2000元。被上
03 訴人則聲明：上訴駁回。

04 四、兩造間不爭執事項：

05 (一)上訴人自77年7月1日起受僱於被上訴人，至110年3月2日
06 退休，退休前擔任被上訴人新竹廠製一課工程師。

07 (二)被上訴人核定109年年終獎金基數4(4個月本薪)，並依
08 績效表現，發放上訴人2個月年終獎金15萬2,000元。

09 五、得心證之理由：

10 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
11 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
12 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
13 2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及
14 「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般
15 情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
16 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
17 之，其給付名稱為何？尚非所問（最高法院110年度台上
18 字第2035號判決意旨參照）。又勞基法第29條規定之獎金
19 或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納
20 稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之
21 給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠
22 性、勉勵性，為雇主非經常性支出之勞動成本，自非屬工
23 資。依被上訴人109年度年終獎金核發事宜申議書（見原
24 審卷第63至64頁、第93至94頁），被上訴人該年度之年終
25 獎金發放基數為「4個月本薪」，惟發放原則第2點（績效
26 表現）規定，依員工年度考核及平日工作表現，分別由高
27 級主管或部門最高主管予以評定個人績效等級，績效評等
28 列5至1等而異，各核發4.8個月至1個月不等月數年終獎
29 金，另依第3、4點（獎懲加/扣款、勤惰扣款）規定，而
30 有扣款或加減發年終獎金情形。則被上訴人發放員工年終
31 獎金係視各該年度營運績效、員工績效等級而為給與，並

01 非不論盈虧，於各年度以固定月數本薪為基準，發放固定
02 年終獎金，被上訴人就當年度發放所屬員工年終獎金設有
03 不同標準，獎金比例或各等級領取人數分布相異，益徵並
04 非每位員工均領取相同月數之獎金，被上訴人抗辯年終獎
05 金係屬勉勵性之給與，並非工資，應可採信。上訴人之年
06 終獎金依照前開說明，既非屬工資之一部，且為考評員工
07 表現而發給之獎勵制度，本即得為不同之對待，上訴人依
08 照勞基法第25條規定主張同工同酬而應給付年終獎金差
09 額，即無依據。

10 (二) 又按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
11 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無
12 過失之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有
13 規定，惟該條未規範雇主應給予勞工多少數額或比例之獎
14 金，且依前開說明，此亦僅屬於恩惠性給予，上訴人主張
15 依該條規定，請求發放如上開申議書所述「4個月本薪」
16 基數之「足額」年終獎金，即無所據。

17 (三) 上訴人固主張前開績效考核屬於黑箱作業存有不公云云，
18 惟績效考核係雇主對於員工在過去特定期間工作表現或於
19 完成特定工作後，所為成果考核，屬人力資源管理體系一
20 環。雇主對勞工設有績效考核制度，對於雇主而言，足資
21 作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給與、教育訓練及
22 業務改善等依據，亦可以作為激勵員工工作效能，進而提
23 高組織士氣，推動公司業務發展。又員工考績之實施，通
24 常係由部門直屬主管依據員工之工作能力、工作態度及實
25 際績效等標準加以評價，再由人事管理負責人對於各部門
26 或員工考績做最終調整。由於各項考績評定標準較為抽
27 象，且有時相當重視工作態度，具有高度專業屬人性，因
28 此各級主管為考績之評定時，應有一定之裁量餘地，且人
29 事考評為公司治理行使必要手段，亦屬人事管理制度核
30 心，專屬企業主對員工所為之考核，尚非法院得以取代。
31 另依據上開申議書，核定基數為4，績效評等自1至5，對

01 應核發月數1個月至4.8個月，核定績效評等為3，核發月
02 數為4個月者，約為74.5%，其餘評等等級暨核發月數，
03 大致為常態分布，並依照勤惰、專案加/扣款，經由課
04 長、經理、總經理、董事長層層簽核（見原審卷第63至64
05 頁）。上訴人主張遭受職場霸凌以致其考績存有偏頗，雖
06 提出通訊軟體對話記錄為佐（見原審卷第27至33頁），然
07 其內容大抵為出貨等工作流程事宜，及片段之「被你經理
08 逼走了」等語，復其上並無通訊日期及通訊方相關紀錄，
09 難僅憑此認上訴人主張可採。上訴人復未提出被上訴人所
10 為評定個人績效等級存有程序上重大明顯瑕疵之情事，而
11 考核結果是否失當，屬應循內部申訴制度救濟之事項，揆
12 諸上開說明，非得由法院越俎代庖取代企業人事考核，其
13 主張並無理由。又上訴人固請求通知被上訴人人資部門課
14 長到庭證述被上訴人年終獎金均為4個月，且無任何規章
15 辦法可扣除獎金，個人考績亦憑主管主觀任意核定欠缺客
16 觀性云云，然被上訴人上開申議書已明確記載核定之年終
17 獎金本呈常態分布而有不同，並經層層簽核，業如前述，
18 上訴人請求證人到庭作證前情，難認有調查之必要。

19 （四）另按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有
20 損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，自有侵權
21 行為時起，逾10年者亦同；時效完成後，債務人得拒絕給
22 付，民法第197條第1項、第144條第1項分別定有明文。上
23 訴人主張被上訴人核定考績、發放獎金存有不公平，係過
24 失侵害上訴人財產權。然上訴人主張之年終獎金核定後，
25 係於109年12月31日發放，上訴人應於此時已知悉其所領
26 年終獎金核定存有差額之損害，惟其迄至本案上訴後始於
27 112年11月23日之民事言詞辯論意旨書狀追加依照侵權行
28 為請求年終獎金差額，有該書狀暨本院收狀戳章在卷可稽
29 （見本院卷第135至138頁），顯然上訴人此項請求權已因
30 2年時效之經過而消滅，被上訴人為時效抗辯並拒絕賠
31 償，應屬有據。

01 (五) 上訴人又主張依照民法第148條、第1條規定，請求給付年
02 終獎金差額，惟前開規定，均非上訴人得據之對被上訴人
03 主張給付差額之請求權基礎，上訴人主張亦無可採。

04 六、綜上所述，上訴人依勞基法第29條，請求被上訴人給付年終
05 獎金差額15萬2000元，為無理由，應予駁回。原審為上訴人
06 敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原審判決不當，求予
07 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人於本院追加
08 依勞基法第25條、民法第1條、第148條規定、第184條第1項
09 前段規定請求前開金額，亦為無理由，應併予駁回。

10 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
11 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
13 勞動法庭 審判長 法 官 薛嘉珩

14 法 官 莊仁杰

15 法 官 曾育祺

16 以上正本係照原本作成。

17 本判決不得上訴。

18 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
19 書記官 林祐均