

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第92號

上訴人 徐肇惠

訴訟代理人 劉柏村律師

被上訴人 凱信企業股份有限公司

法定代理人 李志宏

訴訟代理人 林佳穎律師

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國112年5月9日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第417號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、追加之訴及其假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，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446條第1項、第255條第1項第2款分別定有明文。查，上訴人在原審主張兩造間存在僱傭關係，先位依兩造於民國(下同)106年8月2日簽訂之定期約聘(僱)職工契約書(下稱系爭契約)第4條約定及民法第199條第1項規定，請求被上訴人給付106年度之年終獎金及績效獎金共計新台幣(下同)296萬2,700元(年終獎金121萬4,554元+績效獎金174萬9,516元，合計應為296萬4,070元，僅請求296萬2,700元，見原審卷第218頁、本院卷第47頁)。嗣於本院審理中，追加備位主張：兩造於106年8月2日達成合意(下稱系爭合意)，被上訴人同意給付上訴人自106年1月1日起至同年8月31日止之年終獎金121萬4,5

01 54元、績效獎金174萬9,516元，合計296萬4,070元(見本院
02 卷第90頁)；並追加再備位主張：若認系爭合意不存在，依
03 兩造間勞動契約(自64年3月起至106年8月31日止)約定，被
04 上訴人應給付上訴人退休年度即106年1月1日起至同年8月31
05 日止之106年度年終獎金121萬4,554元、績效獎金174萬9,51
06 6元，合計296萬4,070元(見本院卷第120頁)，並為同一聲明
07 之請求，經核追加之訴與原訴均為兩造間就106年度年終獎
08 金及績效獎金所生爭執，請求之基礎事實同一，依前揭規
09 定，應予准許，先予敘明。

10 貳、實體方面：

11 一、上訴人主張：伊於00年0月間起受僱於被上訴人，擔任事業
12 部副總經理，於106年8月31日屆齡退休，乃於106年8月2日
13 與被上訴人另簽訂系爭契約，約定於伊退休後，改以定期聘
14 任伊擔任被上訴人之資深業務，聘期自106年9月1日起至107
15 年8月31日止，先前之資歷全數歸零。又被上訴人依系爭契
16 約第4條約定，同意給付伊退休前任職期間之獎金，伊於105
17 年度之業務總獲利為2,834萬2,504元，被上訴人給付伊105
18 年度年終獎金176萬5,854元及績效獎金254萬3,641元，伊自
19 106年1月1日起至同年8月31日止之業務總獲利為1,949萬5,1
20 77元，與伊之105年度業務總獲利相比，約為68.78%(1,949
21 萬5,177元÷2,834萬2,504元，小數點第二位以下四捨五入，
22 下同)，則依上開比例計算，被上訴人應給付伊106年1月1日
23 起至同年8月31日止之年終獎金為121萬4,554元(176萬5,854
24 元×68.78%)、績效獎金為174萬9,516元(254萬3,641元×68.7
25 8%)，爰先位依系爭契約第4條約定、民法第199條第1項規
26 定，備位依系爭合意，再備位依兩造間勞動契約，請求被上
27 訴人給付伊296萬2,700元及自起訴狀繕本送達翌日至清償日
28 止，按年息5%計算之利息等語。

29 二、被上訴人則以：上訴人於106年8月31日屆齡退休，依照董事
30 會決議，對於退休員工如有延用必要，改以約聘任用，為此
31 兩造於106年8月2日簽訂系爭契約，約定定期聘任上訴人擔

01 任資深業務，系爭契約第4條約定之真意為上訴人退休後，
02 先前資歷歸零，伊並無同意給付上訴人自106年1月1日起至
03 同年8月31日止之年終獎金121萬4,554元、績效獎金174萬9,
04 516元，上訴人主張依系爭契約第4條約定、兩造間之合意為
05 請求均無理由。又兩造間勞動契約並未約定給付退休當年度
06 之年終獎金及績效獎金，且訴外人吳慶宗、黃澤群分別於10
07 3年、107年度退休時均未領得當年度在職期間按比例計算之
08 年終獎金及績效獎金，上訴人以訴外人即被上訴人倉庫主管
09 簡英福、財務經理廖國湘、副總經理吳光文退休時有領取退
10 休當年度之年終獎金及績效獎金一情，推論兩造間勞動契約
11 約定給付退休當年度之年終獎金、績效獎金，亦無理由。況
12 上訴人、上訴人之子即訴外人徐政宏均曾擔任伊之法定代理
13 人，伊歷年來核發獎金之方式係隨法定代理人變更而有不同
14 不同，且每年給付獎金之比例亦有不同，上訴人以其105年度
15 領取之年終獎金、績效獎金比例計算106年1月1日起至同年8
16 月31日之年終獎金、績效獎金並無依據等語，資為抗辯。

17 三、原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴，並追加備
18 位依系爭合意、再備位依兩造間勞動契約為同一聲明之請
19 求。其上訴及追加之訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應
20 給付上訴人296萬2,700元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
21 償日止，按年息5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執
22 行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴、追加之訴及其假執行之聲
23 請均駁回。(二)如受不利判決，願預供擔保請准宣告免為假執
24 行。

25 四、兩造不爭執事項(見原審卷第113頁、第167頁、第168頁、本
26 院卷第352頁)：

27 (一)上訴人自90年11月19日起至102年12月29日止擔任被上訴人
28 之董事長兼業務，於卸任董事長後，仍兼任業務，擔任事業
29 部副總經理，嗣於106年8月31日退休。上訴人之子徐政宏則
30 自102年12月30日起至105年12月30日止擔任被上訴人之董事
31 長。

01 (二)兩造於106年8月2日訂立系爭契約，有系爭契約影本可憑(見
02 原審卷第17頁)。

03 (三)上訴人於105年度之業務總獲利為2,834萬2,504元，並已領
04 取年終獎金176萬5,854元、績效獎金254萬3,641元，合計43
05 0萬9,495元，有105年度之銷售毛利額表、報價佣金淨利額
06 表、年終獎金、績效獎金明細等影本可憑(見原審卷第83
07 頁、第129頁)。

08 (四)上訴人自106年11日起至同年8月31日止之業務總獲利為1,94
09 9萬5,177元，有106年度之銷售毛利額表、報價佣金淨利額
10 表等影本可憑(見原審卷第133-134頁)。

11 五、得心證之理由：

12 (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，
13 民事訴訟法第277條亦定有明文。是民事訴訟如係由原告主
14 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
15 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能
16 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又解
17 釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之
18 文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，
19 即不得反捨契約文字而更為曲解。

20 (二)經查，系爭契約第1條約定：「緣於甲方(即被上訴人)擬約
21 聘乙方(即上訴人)，雙方協議訂定下列條款，載明於本契約
22 書內，以茲遵守...」；第2條第1、2項約定：「乙方約聘期
23 間之職務，悉依甲方聘用時因應需求所訂為準。本約聘契約
24 期限自民國106年9月1日起至民國107年8月31日止」；第4條
25 約定：「約聘期間甲乙雙方依照勞動基準法規範執行相關事
26 宜，約聘期滿後離職不給予任何資遣費或退職金，以下為乙
27 方同意個人所得薪資、津貼、及獎金福利等悉依契約書所載
28 為準：A. 薪資：106年止，底薪+獎薪，...D. 效率/年終獎
29 金：依公司之發放辦法...。上述各項釐定之基礎在於乙方
30 已結清約聘前在職時所累積之年資、基本薪資、獎金及年休
31 假等，即前所累積之個人資歷全數歸零、自約聘日起，悉照

01 甲乙雙方約定之勞動條件運作，乙方不得主張任何異議或要
02 求調薪等變更」(見原審卷第17頁)，可明兩造於106年8月2
03 日簽訂系爭契約，係為上訴人退休後，被上訴人改以定期約
04 聘方式僱用上訴人，於簽訂系爭契約前，兩造已結清上訴人
05 於退休前任職期間所累積之年資、基本薪資、獎金及年休
06 假，上訴人自106年9月1日起約聘之勞動條件悉依系爭契約
07 所定，是自系爭契約上開約定之文義以觀，堪認系爭契約所
08 欲規範者乃上訴人於約聘期間之勞動條件，兩造於簽訂系爭
09 契約前業已結算上訴人任職期間之獎金，系爭契約第4條約
10 定「效率/年終獎金」與上訴人於106年8月31日退休前應領
11 之獎金無關，至於兩造如何結算上訴人於退休前任職期間所
12 累積之年資、薪資、獎金及年休假則屬另事，並非系爭契約
13 約定之內容，自不得以系爭契約第4條約定記載「...結清約
14 聘前在職時所累積之年資、基本薪資、獎金及年休假...」
15 等語，逕認兩造已約定被上訴人應給付上訴人106年1月1日
16 起至同年8月31日止，按前一年度業務總獲利比例計算之年
17 終獎金121萬4,554元、績效獎金174萬9,516元。則上訴人主
18 張：被上訴人依系爭契約第4條約定及民法第199條第1項規
19 定，應給付伊自106年1月1日起至同年8月31日止之年終獎金
20 121萬4,554元、績效獎金174萬9,516元云云，核與系爭契約
21 文義顯不相符，自無可採。

22 (三)上訴人主張：兩造於106年8月2日簽署系爭契約時，被上訴
23 人同意給付伊106年1月1日起至同年8月31日止，按前一年度
24 業務總獲利比例計算之年終獎金121萬4,554元、績效獎金17
25 4萬9,516元，兩造達成系爭合意云云，並以系爭契約為證。
26 惟查，系爭契約第1條已言明兩造間定期約聘之勞動條件係
27 以系爭契約為據，系爭契約所涉之法律關係乃兩造間於106
28 年9月1日起至107年8月31日止定期約聘之勞動契約，已如前
29 述，與上訴人主張兩造間自00年0月間至106年8月31日退休
30 日止之勞動契約無涉，上訴人執系爭契約證明兩造合意由被
31 上訴人給付上訴人106年1月1日至同年8月31日之年終獎金12

01 1萬4,554元、績效獎金174萬9,516元，自屬無據。又上訴人
02 主張吳光文於104年年中退休，有領取當年度退休前之年終
03 獎金及績效獎金，嗣簡英福、廖國湘於106年年中退休，並
04 分別與被上訴人簽署定期約聘契約，亦均領有106年度退休
05 前在職期間之年終獎金及績效獎金乙情，縱為屬實，仍無得
06 據此推論被上訴人同意給付上訴人106年1月1日至同年8月31
07 日之年終獎金121萬4,554元、績效獎金174萬9,516元，上訴
08 人以吳光文、簡英福、廖國湘與其同為年中退休，均領有退
09 休當年度在職期間之年終獎金及績效獎金為由，主張兩造有
10 達成系爭合意云云，已乏所據，況依債之相對性原則，被上
11 訴人與吳光文、簡英福、廖國湘間之約定效力不及於上訴
12 人，且上訴人曾任被上訴人之董事長長達12年之久(見兩造
13 不爭執事項(-))，係具相當智識及社會經驗之人，其於簽署
14 系爭契約時自己明瞭系爭契約所欲規範者僅兩造於其退休後
15 另行成立之定期約聘法律關係，倘兩造於106年8月2日簽署
16 系爭契約時另達成系爭合意，系爭契約自無不載明系爭合意
17 之理，是系爭契約之文義既已明白表示當事人之真意，即不
18 得反捨契約文字而更為曲解，上訴人上開主張自無可採。

19 (四)上訴人主張：伊於卸任董事長後仍擔任被上訴人之業務，伊
20 於105年度、106年1月1日起至同年8月31日之業務總獲利依
21 序為2,834萬2,504元、1,949萬5,177元，且伊已領取105年
22 度之年終獎金176萬5,854元、績效獎金254萬3,641元，足認
23 兩造勞動契約約定於106年8月31日即伊退休前，被上訴人有
24 給付伊年終獎金及績效獎金之義務云云。惟查，上訴人自承
25 其與其子徐政宏先後擔任被上訴人之董事長期間，兩人發放
26 年終獎金、效率獎金(績效獎金)之標準並不一致，其等擔任
27 董事長期間均無明文規定年終獎金、效率獎金(績效獎金)之
28 發放標準，而係由董事長做最終決定(見本院卷第138頁)，
29 參以上訴人擔任董事長期間，其於97年發放年終獎金、效率
30 獎金(績效獎金)之標準，各員工均不同，年終獎金分別為1
31 個月至9個月不等，效率獎金(績效獎金)經以比例(即扣除被

01 上訴人公司人員、管理及其他費用後之金額占全公司當年度
02 業務總獲利之比例)計算後，部分員工再加計90萬、115萬元
03 或150萬元不等之金額(見本院卷第125-126頁、第131頁)，
04 迄至106年8月1日被上訴人始制定考核管理辦法，明定關於
05 年終獎金、績效獎金之發放標準(見原審卷第108頁)，可明
06 被上訴人於106年8月1日前並無明文規範年終獎金、績效獎
07 金之發放標準，且最終決定權者為董事長，被上訴人於106
08 年8月1日之前，是否發放年終獎金、績效獎金及各獎金應如
09 何計算，乃為董事長之權責，上訴人與其子徐政宏先後擔任
10 被上訴人之董事長期間，既就員工之年終獎金、績效獎金之
11 發放無標準可循，係由董事長單獨決定，足認被上訴人與其
12 員工間之勞動契約並無就年終獎金、績效獎金發放標準為約
13 定，且發放與否係由董事長決定，不同任董事長之發放標準
14 亦不相同，則上訴人以其已領取105年度之年終獎金176萬5,
15 854元、績效獎金254萬3,641元為由，主張依兩造間勞動契
16 約之約定，被上訴人應按前一年度業務總獲利計算，給付伊
17 自106年1月1日起至同年8月31日止之年終獎金、績效獎金云
18 云，亦無可採。

19 (五)又上訴人主張：黃澤群於107年中退休，領有退休當年度在
20 職期間之年終獎金及績效獎金，可認被上訴人與員工間之勞
21 動契約約定應給付退休當年度之年終獎金、績效獎金云云，
22 然據證人黃澤群證稱：伊係於被上訴人公司擔任倉庫管理工
23 作，伊自65年受僱於被上訴人以來並未看過公司任何管理辦
24 法，伊嗣於107年7月19日屆齡退休，107年退休時有領取退
25 休金，但並未領到107年退休前在職期間之獎金，伊於任職
26 期間僅領過年終獎金，並未領取績效獎金等語(見本院卷第3
27 04-305頁)，可明黃澤群於任職期間並未領取績效獎金，其
28 於107年年中退休時，亦無領取退休當年度之年終獎金及績
29 效獎金。是以，被上訴人於106年8月1日制定考核管理辦法
30 前，關於發放年終獎金及績效獎金確無一致標準，退休員工
31 並非均有領取退休當年度之年終獎金及績效獎金，自無從推

01 論兩造間勞動契約約定被上訴人應按前一年度業務總獲利計
02 算，給付上訴人退休當年度之年終獎金、績效獎金，上訴人
03 上開主張並無足採。至於上訴人雖提出103年至105年度之績
04 效獎金表(見原審卷第129頁、第159-161頁)，證明黃澤群有
05 領取103年度至105年度之績效獎金，惟縱黃澤群曾領取103
06 年度至105年度之績效獎金，亦不足以證明黃澤群於107年退
07 休時有領取當年度年終獎金及績效獎金，仍無得為有利於上
08 訴人之認定。

09 (六)準此，系爭契約係約定兩造間自106年9月1日起至107年8月3
10 1日止定期約聘之法律關係，與兩造間自00年0月間至000年0
11 月0日間之勞動契約法律關無涉，上訴人依系爭契約第4條約
12 定、民法第199條第1項規定，請求被上訴人給付自106年1月
13 1日起至同年8月31日止之年終獎金、績效獎金並無理由，上
14 訴人復未能證明兩造間達成系爭合意，及兩造間勞動契約約
15 定被上訴人應給付上訴人自106年1月1日起至同年8月31日
16 止之年終獎金、績效獎金，則上訴人依系爭合意、兩造間勞動
17 契約為同一請求，亦無理由。

18 六、綜上所述，上訴人依系爭契約第4條約定、民法第199條第1
19 項規定，請求被上訴人應給付上訴人296萬2,700元(年終獎
20 金121萬4,554元+績效獎金174萬9,516元，為一部請求)，及
21 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計
22 算之利息，非屬正當，不應准許。原審所為上訴人敗訴之判
23 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
24 為無理由，應駁回其上訴。另上訴人於本院追加備位依系爭
25 合意、再備位依兩造間勞動契約為同一聲明之請求部分，亦
26 為無理由，應予駁回。上訴人追加之訴既經駁回，其假執行
27 之聲請，即失所附麗，應併予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，附此敘明。

31 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法

01 第449條第1項、第78條，判決如主文。

02 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

03 勞動法庭

04 審判長法 官 鍾素鳳

05 法 官 郭俊德

06 法 官 楊雅清

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
09 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
10 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
11 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
12 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項
13 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
14 者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

16 書記官 陳惠娟