

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第35號

上訴人 鄭宜婷

王雨文

郭至綺

共 同

訴訟代理人 張建鳴律師

被上訴人 創茂生技股份有限公司

法定代理人 簡承盈

訴訟代理人 陳文靜律師

吳詩敏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年7月28日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第102號第一審判決提起上訴，本院於113年8月20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、上訴人鄭宜婷、王雨文、郭至綺（下以姓名稱之，合稱上訴人）主張：鄭宜婷自民國（下同）103年10月1日起至110年12月31日止受僱於被上訴人，離職前月薪為新臺幣（下同）7萬8500元；王雨文自102年10月30日起至110年12月31日止受僱於被上訴人，離職前月薪為7萬5000元；郭至綺則自109年1月1日起經財團法人工業技術研究院指派至被上訴人處實習，嗣於109年8月1日正式受僱於被上訴人，於110年12月31日離職，離職前月薪為7萬元。被上訴人於108年間與鄭宜婷、王雨文，及於郭至綺到職日時，約定每年度總薪資為14個月月薪及績效獎金，除按月給付月薪外，並以年終獎金名

01 義加付該額外2個月薪資，被上訴人於109年9月3日會議（下
02 稱系爭會議）決議若其獲利或業績達標超過130%，給予伊等
03 2至8個月薪資為績效獎金。上訴人於110年度獲利或業績達
04 標超過130%，則被上訴人應給付伊等6個月薪資計算之績效
05 獎金，惟被上訴人迄未給付，且未給付110年度年終獎金
06 （即2個月薪資）。爰依民法第482條規定，請求被上訴人應
07 給付鄭宜婷62萬8000元、王雨文60萬元、郭至綺56萬元各本
08 息等語（上訴人逾上開範圍之請求，經原審判決敗訴，未據
09 聲明不服，非屬本院審理範圍，茲不贅敘）。原審就此部分
10 判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：(一)原
11 判決關於駁回上訴人後開第(二)至(四)項之訴部分廢棄；(二)被上
12 訴人應給付鄭宜婷62萬8000元，及自起訴狀繕本送達翌日起
13 至清償日止，按週年利率5%之利息；(三)被上訴人應給付王雨
14 文60萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
15 利率5%之利息；(四)被上訴人應給付郭至綺56萬元，及自起訴
16 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%之利息。

17 二、被上訴人則以：兩造間並無約定伊每年應給付上訴人以年終
18 獎金名義之2個月薪資，伊亦未公告或與上訴人約定若獲利
19 或業績達標超過130%，給予上訴人2至8個月月薪計算之績效
20 獎金。伊工作規則手冊第20條規定年終獎金係依公司營運狀
21 況並視員工年資及績效考核，經董事長核准後發給，並非固
22 定發放2個月年終獎金。又系爭會議僅係討論年終及績效獎
23 金辦法草案（下稱系爭草案），該草案並未公告生效，伊自
24 不受拘束等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項(見本院卷第106、120頁)：

26 (一)鄭宜婷自103年10月1日起至110年12月31日止受僱於被上訴
27 人，擔任研發製造部經理，離職前月薪為7萬8500元；王雨
28 文自102年10月30日起至110年12月31日止受僱於被上訴人，
29 擔任業務總監，離職前月薪為7萬5000元；郭至綺自109年8
30 月1日起至110年12月31日止受僱於被上訴人，擔任專案經
31 理，離職前月薪為7萬元，有上訴人勞工保險異動查詢等影

01 本可憑（見原審卷一第36-40頁）。

02 (二)鄭宜婷、王雨文、郭至綺分別於103年10月1日、102年10月3
03 0日、109年8月3日與被上訴人簽立任職契約書，有任職契約
04 書影本可憑（見原審卷一第210-216頁）。

05 (三)鄭宜婷於110年2月8日領得109年度之年終獎金13萬6500元及
06 績效獎金54萬6000元（均未扣除所得稅及補充保費），被上
07 訴人於同日匯款109年度之年終獎金及績效獎金共計61萬307
08 4元予王雨文、匯款109年度之年終獎金及績效獎金共計42萬
09 2650元予郭至綺，有鄭宜婷薪資給付明細表、王雨文及郭至
10 綺薪資帳戶明細等影本可憑（見原審卷一第46、55、60、12
11 0頁）。

12 (四)被上訴人於111年1月27日發給110年度年終獎金予在職員
13 工。

14 (五)被上訴人未將系爭會議討論之系爭草案公告。

15 四、本院得心證之理由：

16 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
17 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
18 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
19 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給
20 付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以
21 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
22 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
23 何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號、113年度
24 台簡上字第5號判決參照）。

25 (二)兩造並未約定被上訴人每年以年終獎金名義給付2個月薪資
26 及績效獎金：

27 1.依兩造所簽立之任職契約書及被上訴人提出之上訴人到職申
28 請書及歷年薪資調整申請單影本所載（見原審卷一第210-21
29 6、298-320頁），均無關於上訴人每年總薪資固定為14個月
30 （含年終獎金固定為2個月薪資）或績效獎金之記載，且依
31 被上訴人工作規則手冊第20條規定：「（津貼及獎金）1.為

01 獎勵公司員工年度內對企業貢獻度與辛勞，公司將依營運狀
02 況，並視員工年資及績效考核，經董事長同意後發給年終獎
03 金」（見原審一卷第227頁），可知年終獎金之發給係以獎
04 勵員工士氣為目的，依當年營運狀況、員工年資及績效考
05 核，由被上訴人董事長決定是否發給及發給之數額，又遍觀
06 被上訴人工作規則手冊並無關於績效獎金之規定，則上訴人
07 主張兩造約定被上訴人每年以年終獎金名義給付2個月薪資
08 及績效獎金云云，已屬無據。

09 2.參以被上訴人經理彭○瑞及郭○廷所領取之108年度至111年
10 度之年終獎金並非固定以2個月薪資計算（見原審卷二第6
11 3、65頁），且被上訴人前員工林○軒、張○睿因於被上訴
12 人發給109年度年終獎金前（109年度年終獎金於110年2月8
13 日發給）之110年2月5日離職，而未領取109年度年終獎金，
14 被上訴人前員工魏○蘭因於被上訴人發給110年度年終獎金
15 前（110年度年終獎金於111年1月27日發給）之110年2月5日
16 離職，而未領取110年度年終獎金等情，有投保單位被保險
17 人名冊、被上訴人110年2月轉帳清單、111年1月轉冊清單等
18 影本在卷可佐（見原審卷一第322、370、372頁、本院卷第1
19 53-154頁），再參諸彭○瑞及郭○廷所領取之108年度至111
20 年度績效獎金之計算基礎並非固定（見原審卷二第63、65
21 頁），被上訴人前員工林○軒、張○睿、魏○蘭均因於被上
22 訴人發給109年度或110年度績效獎金前離職而未能領取109
23 年度或110年度績效獎金等情（見原審卷一第322、370、372
24 頁、本院卷第153-154頁），可見被上訴人並非固定發給員
25 工2個月薪資計算之年終獎金及固定計算基礎之績效獎金，
26 且被上訴人發給年終獎金及績效獎金之對象均為在職之員
27 工，足見被上訴人發給之年終獎金及績效獎金，性質上不具
28 有勞務對價性及經常性，應屬恩惠性、勉勵性給與，並非工
29 資。

30 3.上訴人主張：被上訴人於系爭會議決議年終獎金固定給予2
31 個月，若被上訴人獲利或業績達標超過130%，給予伊等2至8

01 個月薪資為績效獎金云云。惟查，訴外人簡承盈（即被人法
02 定代理人）、簡美琴、莊佳霖、簡君全、王俊超、貝秀月
03 （下合稱簡承盈等6人），於109年9月3日參與系爭會議並討
04 論系爭草案，決議：「同意Alex總經理（即王俊超）【202
05 0/8/12創茂年終及績效獎金辦法提案，詳如附件1.2.3（即
06 系爭草案）】」有會議紀錄影本在卷可佐（見原審卷二第33
07 -36頁），充其量僅能證明簡承盈等6人同意調整規劃如系爭
08 草案架構之被上訴人年終及年度績效獎金辦法，然系爭草案
09 僅為被上訴人內部就人事管理制度之規劃，而系爭草案未經
10 被上訴人公告，此為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項
11 五），則系爭草案對兩造均無拘束力，尚難此逕認兩造有達
12 成被上訴人按年給付2個月月薪之年終獎金及績效獎金之約
13 定。上訴人此部分主張，尚不足採。

14 4.上訴人主張：被上訴人於108年間與鄭宜婷、王雨文，及於
15 郭至綺到職日時，約定每年度總薪資為14個月月薪及績效獎
16 金云云，固據證人王俊超本院證稱：伊自108年至110年年底
17 擔任被上訴人總經理，伊接任總經理後因公司業務狀況不
18 錯，所以有調整公司所有員工的年薪，就是12個月加2個月
19 年終獎金，固定14個月，主管有績效獎金，績效獎金要看業
20 績、公司獲利情況、職位來決定獎金的多寡，總經理以下的
21 績效獎金由伊決定，伊是在某次主管會議提到保障14個月
22 薪，伊有說會有績效獎金，但沒有說固定多少，年終獎金與
23 績效獎金係在農曆過年前一併發放，沒有說過發放時要在
24 職，曾經有員工在發放年終獎金及績效獎金前離職，被上訴
25 人還是有補發年終獎金及績效獎金給該員工；績效獎金分為
26 關鍵人員、經理級、經理級以下的一般職員等三個階層，每
27 個階層發放的計算基礎都不一樣，但與個人評等沒有關係，
28 原則上同一階層員工績效獎金會相同；伊擔任總經理之前，
29 由總經理每年告知董事會要提撥多少獎金，董事會同意後，
30 再由總經理決定員工具體獎金金額，伊於108年擔任總經理
31 後希望年終獎金及績效獎金可以制度化並適用到全體員工，

01 於系爭會議提出系爭草案，該草案雖然沒有公告，但109年
02 度的年終獎金及績效獎金有依照該草案發放；以體制而言，
03 要經過董事長或董事會同意才可以核發年終獎金及績效獎金
04 等語（見本院卷第120-124、128頁）。惟查，王俊超既證稱
05 核發年終及績效獎金依體制須經董事長或董事會同意，足見
06 其並無決定上訴人薪資之權限，此參諸被上訴人工作規則手
07 冊第20條規定年終獎金發放應經董事長同意亦明，縱認王俊
08 超擔任總經理期間向上訴人表示被上訴人每年固定給付2個
09 月年終獎金及給付績效獎金，充其量僅能證明其有規劃被上
10 訴人按年固定給付年終獎金及績效獎金，尚難據此而認被上
11 訴人公告或與上訴人約定每年固定給付年終獎金及績效獎
12 金。又王俊超證稱上訴人與彭○瑞均為一級主管（見本院卷
13 第128頁），然鄭宜婷、王雨文自承其等109年度績效獎金為
14 8個月薪資（見原審卷一第12、16頁），而彭○瑞109年度績
15 效獎金則為6個月（見原審卷二第63頁），可見其等績效獎
16 金之計算基礎顯有不同，則王俊超證稱發給同階層員工之績
17 效獎金計算基礎均相同，與個人評等無關乙節，尚非可採。
18 另王俊超證稱被上訴人依系爭草案發放109年度之年終及績
19 效獎金云云，惟郭○廷為業務經理（見原審卷二第65頁），
20 依系爭草案規定（見原審卷二第35-36頁），業務類型單位
21 之經理（含以上）級別之員工，109年度應發給2至3個月之
22 績效獎金（此參鄭宜婷、王雨文109年度領取8個月薪資之績
23 效獎金，可知109年度屬系爭草案規定之「獲利或業績達標
24 超過130%」之情形），郭○廷領取之109年度績效獎金卻僅
25 有1.9個月（見原審卷二第65頁），與系爭草案規定不符，
26 可見被上訴人並非依照系爭草案發放109年度績效獎金。再
27 者，被上訴人發放年終及績效獎金時員工應在職始得領取，
28 業如前述，王俊超卻證稱被上訴人並未規定發放年終獎金與
29 績效獎金時員工須在職云云，亦與事實不符。是證人王俊超
30 前揭證述，不足為有利上訴人之認定。

31 5. 綜上，兩造並未約定被上訴人每年以年終獎金名義給付2個

01 月薪資及績效獎金，則上訴人依民法第482條規定，請求被
02 上訴人給付110年度年終獎金（2個月薪資）及績效獎金（6
03 個月薪資），即給付鄭宜婷62萬8000元、王雨文60萬元、郭
04 至綺56萬元，洵屬無據。

05 五、綜上所述，上訴人依民法第482條規定，請求被上訴人應給
06 付鄭宜婷62萬8000元、王雨文60萬元、郭至綺56萬元，及均
07 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
08 之利息，為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴
09 之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予
10 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

11 六、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
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
15 項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

16 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 陳心婷

19 法 官 楊雅清

20 法 官 郭俊德

21 正本係照原本作成。

22 上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於
23 收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，
24 應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人
25 之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之
26 委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任
27 人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係
28 之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
29 判費。

30 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日
31 書記官 林虹雯