

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第15號

上訴人 宋偉民

訴訟代理人 賴國欽律師

被上訴人 春源鋼鐵工業股份有限公司

法定代理人 鄭毅明

訴訟代理人 郭穎名律師

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10月20日臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，並追加假執行之聲請，本院於114年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國73年11月6日起受僱於被上訴人，於108年7月3日簽訂委任經理人契約書（下稱系爭契約），升任第一事業部協理，約定酬勞除月薪外，被上訴人每年應給付年終獎金及獎勵金。詎被上訴人於110年間以伊未盡監督查核責任，記伊小過為由，拒付年終獎金、獎勵金各新臺幣（下同）132萬9,300元、431萬1,286元（下合稱系爭獎金）。另伊遭被上訴人職場霸凌，致精神遭受重大折磨，被上訴人應賠償伊非財產上損害120萬元。爰依系爭契約第3條、年終獎金發放辦法、經理人獎勵金發放辦法、民法第184條第1項前、後段、第2項、第487條之1第1項、第195條第1項、職業災害勞工保護法（下稱職災保護法）第7條規定，求為命被上訴人給付伊684萬0,586元，及其中564萬0,586元自111年5月26日起，其餘120萬元自同年11月4日起算法定遲延利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。於本院上訴及追加聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人684萬0,586元，及其中564萬

01 0,586元自111年5月26日起，其餘120萬元自同年11月4日  
02 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔  
03 保，請准宣告假執行。

04 二、被上訴人則以：上訴人於109、110年間擔任第一事業部最高  
05 主管，卻未盡管理、監督職責，致伊受有損害，伊自得不發  
06 放系爭獎金予上訴人。另伊並無職場霸凌行為，上訴人不得  
07 請求伊賠償等語，資為抗辯。於本院答辯聲明：(一)上訴駁  
08 回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

09 三、上訴人自73年11月6日起受僱於被上訴人，於108年7月3日簽  
10 立系爭契約，升任第一事業部門協理，主管鋼板事業部、直  
11 銷事業部，被上訴人之人事評議委員會（下稱人評會）於  
12 110年11月22日以上訴人督導不週為由，決議記上訴人小過2  
13 次，被上訴人於同年11月21日評核上訴人當年度考績為乙  
14 上，於同年12月1日免除上訴人擔任上開部門主管職務等  
15 情，為兩造所不爭執（見本院卷第627至628頁），並有員工  
16 個人歷史資料、系爭契約、會議記錄、評核名冊在卷可參  
17 （見原審(一)卷第231至237、17至25、257頁），堪信為真  
18 正。上訴人主張伊無督導不週，且遭職場罷凌，被上訴人應  
19 給付伊系爭獎金及精神慰撫金等語，為被上訴人所否認，並  
20 以前詞置辯。茲析述如下：

21 (一)上訴人請求被上訴人給付系爭獎金，為無理由：

22 1.事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、  
23 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失  
24 之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞動基準法（下稱勞基  
25 法）第29條定有明文。是該項給與既非必然發放，且無確  
26 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之  
27 勞動成本，自非工資，又此等為達雇主營業目的而提供之  
28 恩惠、勉勵性獎金，即使為達激勵勞工績效表現及培育事  
29 業經營人才之目的，以勞務給付為其計算之基礎，但既非  
30 因勞務提供即經常可資獲取，仍須視有益於雇主事業經營  
31 之其他因素而定，非屬因勞務提出即有權請求之對價性報

01 酬，自不因獎金計算與勞務給付具一定之關聯性，即謂此  
02 等獎金乃勞基法所稱之工資。至該獎金或紅利如何分配，  
03 乃企業自治事項，如雇主已於營業年度終了後，在盈餘範  
04 圍內，依其制定之辦法，按員工業務之表現決定是否給予  
05 獎金，法院自應就雇主所為懲處、不予核發獎金是否合法  
06 為實質上審理，除非有顯然違法、不當之情事，對於雇主  
07 本於對公司治理所為判斷，應予適度尊重，以符企業自治  
08 之精神，並兼顧勞資權益。

09 2. 觀諸系爭契約第3條約定：乙方（即上訴人）委任報酬及  
10 甲方（即被上訴人）支付方式，詳附件1等字句。附件1第  
11 4、5項關於年終獎金、獎勵金部分，則記載：依甲方各年  
12 度年終獎金發放辦法、經理人獎勵金發放辦法等詞，有系  
13 爭契約在卷可參（見原審(一)卷第17、25頁），可見上訴人  
14 可否領取系爭獎金，悉依被上訴人之獎金發放辦法定之。  
15 再依被上訴人人力資源部經理黃麗玲（下稱黃麗玲）證  
16 述：被上訴人每年度會決定年終獎金額度，由單位主管決  
17 定發放金額，上訴人之主管即訴外人蔡錫奇依照基數所對  
18 應之獎金額度，決定不發放110年度年終獎金予上訴人，  
19 考績乙等獎金最小值可以為0元。年終獎金發放辦法內容  
20 包含各年度年終獎金發回事宜，即計算公式、發放時間、  
21 考勤懲處等。另被上訴人並無書面之經理人獎勵金發放辦  
22 法，獎勵金發放與否與被上訴人當年度營業狀況有關，每  
23 年額度非固定，係由董事長決定獎勵金額度。年終獎金、  
24 獎勵金均是不固定金額等語（見原審(一)卷第366至377  
25 頁）；被上訴人會計部經理林怡君（下稱林怡君）亦證  
26 稱：伊於109年間到職，被上訴人無書面之經理人獎勵金  
27 發放辦法，獎勵金發放明細經董事長、人資部經理、副理  
28 簽核就會發放等語（見原審(二)卷第31至38頁）；被上訴人  
29 業務副總黃俊鏞同證稱：被上訴人無書面之經理人獎勵金  
30 發放辦法，獎勵金金額是不固定的，要看被上訴人當年度  
31 營業狀況、盈餘狀況、單位損益，由董事長決定發放金額

01 等詞（見原審(二)卷第39至41頁），足見被上訴人訂立年終  
02 獎金發放辦法，規定年終獎金發放標準，而獎勵金則未訂  
03 立書面發放辦法，係被上訴人依當年度營運狀況由董事長  
04 決定發放金額。又被上訴人110年度二職等及以上人員年  
05 終獎金發放辦法第1條規定：「獎金發放計算公式：年終  
06 獎金＝〔（考績基數×70%）＋（職位基數×15%）＋（年資  
07 基數×15%）〕×年終獎金月數×個人月本薪×在職比例×  
08 貢獻時數比例。貢獻時數＝實際出勤之時數」等字句，另  
09 考績乙上之考績、職位、年資績數最低可到0，為該辦法  
10 第3條所明訂等情（見原審(一)卷第89、97、93頁），可知  
11 年終獎金需依據被上訴人當年度營運、盈虧狀況、員工個  
12 人表現而定，其金額因上開基數、員工考績而異。由上觀  
13 之，系爭獎金非在一般情形下經常可以領得之給付，不具  
14 制度上經常性及勞務對價性，非勞基法第2條第3款規定之  
15 工資，被上訴人係綜合考量當年度盈餘及上訴人表現狀  
16 況，決定是否發放上訴人系爭獎金。

17 3. 上訴人自108年7月3日起擔任第一事業部門協理，主管直  
18 銷事業部、鋼板事業部乙情，有公司內部組織架構圖在卷  
19 可參（見原審(一)卷第39頁），可見上訴人110年度為該部  
20 門最高主管，有總管、督導該部門事務之職責。然：

21 (1) 觀諸鋼板事業部帳款回收管理辦法第5.3.1條、第5.3.2  
22 條、第5.5.2條分別規定：「當日收回之票據、現金或  
23 當日T/T（即電匯）之帳款，並即時填具貨款入帳單，  
24 並經主管簽核後轉至管理課沖帳」、「…2. 借方與資方  
25 金額應相符。3. 填具各項借方之科目分類是否正讀。4.  
26 入帳金額與應收帳款是否相符…」、「逾期帳款查詢  
27 （超過2個月未收款），以利後續帳款追蹤回收」等字詞  
28 （見原審(一)卷第246至247頁），可知鋼板事業部之帳款  
29 收回、沖銷，由該部門負責。惟鋼板事業部就訴外人臺  
30 灣三洋電機股份有限公司（下稱三洋公司）於109年3月  
31 10日、同年4月14日、同年5月12日、同年6月11日、同

01 年7月13日所交付貨款係沖銷前帳，而未沖銷相對應之  
02 應收帳款，且將發票金額拆成2筆帳款銷帳，另被上訴  
03 人於112年6月6日將對三洋公司之催收款163萬1,990元  
04 轉列呆帳等情，有貨款入帳單、明細帳查詢在卷可參  
05 （見本院卷第399至407頁、原審(一)卷第351頁），佐以  
06 林怡君表示：負責三洋公司貨款業務的是訴外人曹昌儒  
07 （下稱曹昌儒），上訴人是其主管。沖帳是事業部門核  
08 准後，會計部門看總額是否符合，至於沖何筆帳，只有  
09 事業部門清楚。三洋公司的呆帳是因為鋼板事業部沒有  
10 逐一追款、沖銷所致等語（見原審(二)卷第35至36頁），  
11 另三洋公司員工沈君勵陳稱：被上訴人於110年底向三  
12 洋公司反應有貨款未付，雙方會同盤點發現確有已收  
13 貨，但沒有發票、收料單的情形，這是因為被上訴人在  
14 109、110年間交貨異常，有重複交貨、未交貨、夜間交  
15 貨導致無人簽收之情形，伊不知道交貨異常的原因。三  
16 洋公司僅支付其認為有收到貨物之款項等語（見本院卷  
17 第573至575頁），參互以觀，可知上訴人就其所管理部  
18 門之交貨、收受帳款沖銷、發票開立確有未督促下屬依  
19 公司規定執行，致上開帳款沖帳、發票開立產生歧異，  
20 而有帳款未能收回，被上訴人因此受有損害之情，應可  
21 認定。

22 (2)被上訴人客訴作業管理辦法第5.5.1條規定：「簽核作  
23 業管理時效：1.申請階段（業務申請日～主管核准日）  
24 次日內完成。2.指派階段（主管核准日～研發指派日）  
25 次日內完成。3.處理階段（研發指派日～廠長核准日）  
26 7日內完成。4.會簽階段（廠長核准日～會簽主管核准  
27 日）次日內完成。5.結案階段（會簽主管核准日～結案  
28 主管核准日）與客戶協調處理方式完成後7日內完  
29 成…」等字句（見原審(一)卷第251頁）。曹昌儒於109年  
30 4月29日依被上訴人客戶金山鐵線股份有限公司客訴填  
31 寫通知單，並於同年月30日呈報上訴人，然該客訴遲至

01 110年6月28日方處理完畢，期間僅於109年5月底協助該  
02 公司進行測試等節，有客訴反應抱怨通知單在卷可按  
03 （見本院卷第171至173頁），核與上開自申請日起至結  
04 案日止計17日內完成客訴處理之規定有違，可見上訴人  
05 確有未掌握下屬處理客訴進度、監督下屬儘速處理客訴  
06 之情。另依被上訴人訂單作業管理辦法第5.4條規定：  
07 「訂單開立時應注意客戶名稱、指送地點…並合釘呈送  
08 主管簽核」等語，有該規定在卷可稽（見原審(一)卷第  
09 254頁），則上訴人就下屬所開訂單，應核實客戶名  
10 稱、送貨地點是否與平日交易習慣有違之異常情況。然  
11 曹昌儒自109年4月28日起至110年7月9日止，以被上訴  
12 人客戶州巧科技股份有限公司（下稱州巧公司）名義開  
13 立訂貨單共43筆，合計49萬4,385公斤之鋼捲送往第三  
14 人處乙情，有被上訴人112年5月15日（112）春律字第  
15 0515-1號函、州巧公司112年6月12日州巧管1120612001  
16 號函可參（見本院卷第497至549頁），足徵上訴人未核  
17 實下屬所開訂單內容、送貨狀況，確有未盡監督、管理  
18 其所轄部門事務之情。上訴人主張其處理符合被上訴人  
19 規定，洵非可採。

20 4.依系爭契約第4條、從業人員獎懲辦法第5條第2項、獎懲  
21 認定標準貳一(三)規定：「乙方（即上訴人）應以善良管理  
22 人之注意，誠實勤勉，並依甲方（即被上訴人）公司職務  
23 說明書、制度規章，行使職權，並從事甲方營業之一切業  
24 務。」、「審議標準：獎懲事實之審議，應審酌其動機、  
25 原因、影響、過去工作表現及事後態度，對照『獎懲認定  
26 標準』（如附件）酌予加重或減輕其獎懲。」、「從業人  
27 員有下列情事之一者，應由其直屬主管、人力資源部、事  
28 例發生之相關部門或人事評議委員會，依從業人員獎懲辦  
29 法第三條第二項具體簽報懲處之：…(三)對所屬督導不力管  
30 教無方，致公司遭受損失者。」等字句（見原審(一)卷第  
31 17、393、395頁），則上訴人執行業務而生懲處事由時，

01 被上訴人依據上開規定具懲戒權。而上訴人因未核實監督  
02 下屬，致被上訴人受有貨款、貨物損失，已如上2、3所  
03 述，則被上訴人依上開規定，蒐集上訴人管理缺失之客觀  
04 情狀、證據，於110年11月9日召開人評會，並給予上訴人  
05 到場陳述表達意見之機會，而為記過處分，上訴人對此又  
06 未提出申訴（見原審(-)卷第369頁），難認被上訴人有何  
07 違法不當之處。又被上訴人綜合上訴人共同核心能力、階  
08 層別核心能力、職能別核心能力，評核其110年度考績為  
09 乙上乙情，有評核名冊在卷可考（見原審(-)卷第257  
10 頁），足徵被上訴人乃依其人事管理權限，基於上訴人工  
11 作表現、能力、態度，而給予上開考核，無從認有上訴人  
12 所指遭不公平對待之情事，亦難認有違社會上一般企業之  
13 正當考核程序、比例原則，及程序有違合理正當性或刻意  
14 打壓之不公平之處，本院對該評核結果自應予尊重。是  
15 以，上訴人110年度考績評核結果為乙上，被上訴人再依  
16 年終獎金發放辦法規定及董事長核發獎勵金權限，決定不  
17 發110年度系爭獎金予上訴人，難認有何不當之處。上訴  
18 人雖主張被上訴人所評核分數未在該評核名冊所載分數區  
19 間云云，然該評核名冊雖就各評核項目載有分數區間，但  
20 該分數區間非強制規定，則縱被上訴人評核分數未於該分  
21 數區間，亦難認有何違法之處，上訴人此部分主張，無可  
22 採信。基上，上訴人請求被上訴人給付系爭獎金，並無理  
23 由。

24 (二)上訴人請求被上訴人給付精神慰撫金120萬元，為無理由：

- 25 1.當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，  
26 民事訴訟法第277條有明文規定。而民事訴訟如係由原告  
27 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉  
28 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實  
29 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之  
30 請求。又侵權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵  
31 害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，

01 並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權  
02 行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負  
03 舉證責任。又所謂霸凌，指個人或集體持續以言語、文  
04 字、圖畫、符號、肢體動作或其他方式，直接或間接對他  
05 人為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於  
06 具有敵意或不友善之環境，或難以抗拒，產生精神上、生  
07 理上或財產上之損害，或影響正常活動之進行而言。

08 2. 上訴人主張被上訴人自110年12月1日起至伊退休時止，有  
09 未通知伊參與經營會議、寄送年節賀卡、告知公告事項、  
10 辦理退休歡送會，而孤立、罷凌伊，伊自得請求精神慰撫  
11 金120萬元云云，為被上訴人所否認。查上訴人於110年12  
12 月1日免任第一事業部門主管、免兼鋼鐵事業部主管，於  
13 112年2月25日申請退休，並於同年6月29日退休等情，有  
14 異動公告、退休申請書在卷可參（見本院卷第221頁、原  
15 審(一)卷第87頁），可見上訴人自110年12月1日起未擔任部  
16 門主管，不具實質管理權限。又被上訴人經營會議之參與  
17 對象為具實質管理權限主管乙情，有組織圖、電子郵件可  
18 按（見本院卷第397、339頁），則被上訴人未通知上訴人  
19 開會事宜，非屬罷凌行為，況被上訴人就其會議參與人員  
20 之層級，本於企業決定權限，自得決定是否通知遭不具實  
21 質管理權限之上訴人參與會議，要難因被上訴人未通知上  
22 訴人開會事宜，即認被上訴人有何貶抑、排擠、欺負上訴  
23 人之情。另上訴人提出往年收受被上訴人之電子賀卡（見  
24 原審(一)卷第129至133頁），僅可說明其曾收過電子賀卡，  
25 但無法推論被上訴人於111年初刻意將電子賀卡寄予除上  
26 訴人以外之其他全體員工，則被上訴人於111年初未寄發  
27 賀年卡片予上訴人，難認有何孤立上訴人之行為。另上訴  
28 人未證明被上訴人均以電子郵件告知公司全體員工公告事  
29 項、對於退休人員均辦理歡送會，故縱被上訴人未以傳送  
30 電子郵件方式，將公告事項告知上訴人，或未為上訴人辦  
31 理退休歡送會，亦難認係為排擠上訴人。另上訴人所提就

01 診紀錄（見原審(一)卷第33至37頁），僅能知悉其於111年1  
02 月間曾因伴有憂鬱情緒之適應疾患而就醫，無法遽認其身  
03 心狀況之成因為何，況其申請退休之原因為「生涯規劃」  
04 等詞，有從業人員退休申請書在卷可參（見原審(一)卷第87  
05 頁），則上訴人主張被上訴人有職場霸凌行為，致其身心  
06 受創，始提前自請退休等節，尚屬無據。上訴人無法證明  
07 其遭受被上訴人職場罷凌，則其依民法第184條第1項前、  
08 後段、第2項、第487條之1第1項、第195條第1項、職災保  
09 護法第7條規定，請求被上訴人給付精神慰撫金120萬元，  
10 即無理由。

11 四、綜上所述，上訴人依系爭契約第3條、年終獎金發放辦法、  
12 經理人獎勵金發放辦法、民法第184條第1項前、後段、第2  
13 項、第487條之1第1項、第195條第1項、職災保護法第7條規  
14 定，請求被上訴人給付684萬0,586元，及其中564萬0,586元  
15 自111年5月26日起，其餘120萬元自111年11月4日起，均至  
16 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准  
17 許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指  
18 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上  
19 訴人之上訴既經駁回，其於本院追加假執行之聲請亦失所附  
20 麗，應併予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造所為其餘攻擊、防禦及舉證，經本  
22 院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘  
23 明。

24 六、據上論結，本件上訴及追加假執行之聲請均無理由，依民事  
25 訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 114 年 6 月 3 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 邱育佩

29 法 官 郭俊德

30 法 官 朱美璘

31 正本係照原本作成。

01 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  
02 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  
03 （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  
04 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  
05 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  
06 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  
07 者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 6 月 3 日

09 書記官 張郁琳