最高法院民事判決

115年度台上字第1147號

上　訴　人　駱黔明
　　吳逸鳳
共　　同
訴訟代理人　陳凱達律師
　　林　凱律師
被 上訴 人　皆豪實業股份有限公司
法定代理人　曾國展
被 上訴 人　員頂建設企業股份有限公司
法定代理人　黃竹戊
共　　同
訴訟代理人　王耀德律師
　　陳志銘律師

上列當事人間請求給付獎金報酬事件，上訴人對於中華民國115年4月7日臺灣高等法院第二審判決（114年度重勞上字第32號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

一、本件上訴人主張：伊等於民國93年間，受僱於被上訴人皆豪實業股份有限公司（下稱皆豪公司），嗣該公司負責人曾國展在94年設立被上訴人員頂建設企業股份有限公司（下稱員頂公司）後，改任職於員頂公司，被上訴人均為伊等雇主。上訴人駱黔明任職期間擔任專案部主管，領導成員即上訴人吳逸鳳、訴外人常鎮臺完成○○市○○區○○段2小段205之7、207之6、213、214、220之5、220之12地號土地，及○○市○○區○○○0○段191、192、193、286之1、306之1、282之1地號土地之不動產開發（下依序稱系爭西湖案、系爭北投案，合稱系爭開發案）。駱黔明因此對被上訴人提起給付獎金訴訟，前經臺灣高等法院109年度重勞上更一字第14號（下稱前案）判決（嗣

經最高法院裁定駁回確定，下稱前案確定判決）認定被上訴人應透過專案部主管，依績效發給系爭北投案「由專案部主管依績效分發」45%之專案獎金及系爭西湖案「開發專案」35%之獎金（下合稱系爭專案獎金）。駱黔明乃於113年5月15日製作專案部專案績效表（下稱系爭績效表），核定駱黔明、吳逸鳳、常鎮臺績效比例依序為95%、2.5%、2.5%，依曾國展於94年5月間同意之獎金辦法（下稱系爭獎金辦法）第1、2條約定，伊等得分別依上開比例請求系爭專案獎金。縱認駱黔明無權核決績效比例，惟被上訴人迄今仍拒絕核決，應類推適用民法第101條第1項規定，視為已完成核決程序，則系爭專案獎金清償期屆至。倘不能類推適用，被上訴人拒絕核發致伊等受有損害，被上訴人受有利益，亦屬不當得利等情。爰先依系爭獎金辦法第1條（系爭北投案）、第2條第F項第i款（系爭西湖案）約定，後依民法第179條前段規定，求為命被上訴人不真正連帶給付駱黔明新臺幣（下同）4997萬3092元、吳逸鳳159萬972元，及均自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：駱黔明依系爭獎金辦法請求，為前案確定判決既判力效力所及，此部分起訴已非合法；且其於101年8月3日離職後始製作系爭績效表，對伊等不生效力，伊等拒絕承認係正當行使權利。又系爭獎金辦法僅規定獎金比例上限，發放與否及比例應由伊等自行核定，伊等迄未核定，上訴人尚無權請求。況吳逸鳳已領取700萬元獎金，伊等無庸再為給付。系爭專案獎金核發前為伊等所有，縱未給付，亦無不當得利可言。再者，系爭西湖案、北投案銷售時點依序為95年1月6日、101年6月19日，上訴人提起本件訴訟為請求，已罹於時效，伊等自得拒絕給付等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，係以：駱黔明於前案本於系爭開發案之開發者身分，請求給付系爭專案獎金予其個人；前案判決確定後，提起本案則係本於專案部主管核定之各成員績效比例，請求給付專案部成員之個人獎金，兩案主張之原因事實不同，本案應非前案確定判決既判力

所及，起訴應屬合法。又駱黔明、吳逸鳳於93、94年依序任職於皆豪公司、員頂公司，擔任專案部主管及成員，其後均在101年間自員頂公司退保，任職期間被上訴人同為其等之雇主，曾國展批示同意之「專案部組織表及業務」（下稱系爭專案部組織表）及系爭獎金辦法為兩造間勞動契約之一部。系爭開發案已完成，被上訴人應依系爭獎金辦法分發獎金，並負不真正連帶給付責任，為兩造所不爭。依系爭獎金辦法之約定，土地買賣部分，係按完成買賣之「依例差價（含利息、開銷、稅金）」（20%）提撥一定比例（45%）作為專案部獎金；興建銷售部分，依專案完工結案，清算完成，再依結算實據數字計算發給績效獎金，採分級累進方式，其中35%分配予專案部，業經前案確定判決認定明確。另觀第2條第E款下方備註記載，公司保留獎金50%作為虧損之保留金，如無虧損，結案1年後發還保留獎金；有虧損，扣除50%彌補虧損，另50%發放績效獎金。足見系爭北投案（土地買賣）及系爭西湖案（興建銷售）之獎金，屬於由被上訴人視專案盈虧及專案部成員績效表現發給，具有不確定性、變動性之獎勵性給與。揆諸民法第101條第1項對於條件成就之擬制，旨在禁止當事人以不正當行為操縱法律行為之效力。所謂不正當行為，係指故意積極與消極的不當行為。依系爭專案部組織表後附「專案部業務呈報」所載行政流程與行政審查流程，專案部成員績效比例之核決與獎金之發給，係被上訴人董事長有最終核決權限，駱黔明無權核決。上訴人於113年5月16日雖檢附系爭績效表致函被上訴人，然駱黔明既已離職，自無權再以專案部主管身分初核績效比例；縱認其仍得初核，然系爭績效表僅記載各成員績效比例，並無工作表現內容之記載，被上訴人斯時及現任董事長無法判斷各成員之工作表現、勤惰、貢獻進行公平客觀之核決，故被上訴人迄未核決，尚非不正當之消極不作為。上訴人之績效比例因無從核決而未能確定比例及獎金數額。被上訴人因而未發放系爭專案獎金，亦非無法律上原因。從而，駱黔明、吳逸鳳依系爭獎金辦法第1條、第2條第F項第i款，或民法第179條前段規定，

各請求被上訴人不真正連帶給付4997萬3092元、159萬972元各本息，均無理由等詞，為其判斷之基礎。

四、本院判斷：

按基於契約自由原則，當事人得自行決定契約之內容，以達成所欲發生之權利義務關係。又基於契約嚴守與誠信原則，當事人本於自由意思訂定之契約，如已合法成立生效，即應依該契約之內容或本旨據以履行。倘依契約約定，當事人一方給付利益之實現，繫於不確定事實之發生，即以該事實發生時為權利行使期限之屆至，該事實之發生又取決於他方一定之協力行為，該協力行為對契約目的之達成至關重要，他方無正當理由拒絕履行，即有違誠信原則，應認債務人以違反誠信之行為阻止該事實之發生，類推適用民法第101條第1項規定，視為期限已屆至。查駱黔明、吳逸鳳原受被上訴人僱用，擔任專案部主管與成員，系爭獎金辦法為兩造勞動契約之一部分，而系爭開發案均已完成，被上訴人應依系爭獎金辦法分發績效獎金，並負不真正連帶給付責任，又依系爭專案部組織表，專案部成員之績效比例，被上訴人之董事長方有最終核決之權限，未核決績效比例前，無法依上訴人各自績效比例確定其等得請求之獎金數額，而被上訴人迄今仍拒絕核決績效比例等情，均為原審所認定（原判決第4、7、9、10頁）。依系爭獎金辦法，系爭北投案（土地買賣）應按買賣之「依例差價」20%作為專案獎金，其中45%由專案部主管依績效分發；系爭西湖案（興建銷售）則依結算實據發給績效獎金，採分級累進方式，其中35%作為專案獎金發給專案部。則駱黔明本於其與被上訴人間之勞動契約，以其於系爭開發案完成斯時之專案部主管有初核權，提出系爭績效表請求被上訴人核決，為達上訴人依系爭獎金辦法受領績效獎金，被上訴人鼓勵專案部成員努力爭取績效而發給之目的，能否謂係該勞動契約所不許？倘被上訴人認該績效表內容不正確或不適當，能否謂其不負有核決績效比例之協力義務？在被上訴人有核決權限並有核決義務之情況，有關員工工作表現、勤惰、貢獻等係與專案績效相關之資料，本於雇主

對勞工之人事權與管理權，能否謂其無法對當時身為專案部主管與成員之上訴人工作績效行使一定之裁量與判斷，而應核決各員工之績效比例，再據以核發績效獎金？若被上訴人得為核決卻故意不為，致使上訴人之績效比例無法確定，能否謂無違誠信原則，而不能認被上訴人係以不正當行為阻止績效比例核決事實之發生，應類推適用民法第101條第1項規定，視為期限屆至？在在非無詳予研求之餘地。此攸關上訴人得否依系爭獎金辦法請求被上訴人給付系爭專案獎金，自應推闡明晰。原審未遑詳查，逕為不利於上訴人之判決，殊嫌率斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　8　　日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官　林　金　吾

法官　石　有　爲

法官　陳　蒨　儀

法官　紀　文　惠

法官　高　榮　宏

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　沛　侯

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　15　　日