

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡上字第6號

上訴人 邱翊淙

被上訴人 景碩科技股份有限公司

法定代理人 廖賜政

訴訟代理人 陳業鑫律師

葉智超律師

上列當事人間請求年終獎金等事件，上訴人對於民國一一四年二月二十五日本院第一審判決（113年度勞簡字第61號），提起上訴，本院於民國一一五年一月三十日言詞辯論終結，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、上訴人起訴主張及於本院陳述略以：

(一)上訴人自民國111年11月22日起任職於被上訴人並擔任工程師，約定月薪為新臺幣(下同)5萬2,900元，任職之初所屬部門員工為7人，員工後於112年3月初陸續離職，至同年4月部門人數銳減為3人，被上訴人因一時無法補足人力，遂陸續要求上訴人承接離職員工之業務，至同年4月底承擔其中2位離職員工各1項業務，當時上訴人所屬主管告知此僅為暫時職務代理，日後人力補足時即重新分配業務。詎被上訴人並未立即補足人力，上訴人因而多次以電子郵件告知業務負擔過重，均未獲被上訴人回應，上訴人僅得持續承擔工作負擔，惟被上訴人卻因上訴人多次去信說明工作負擔過重而引起主管不悅，竟於113年1月本應發放前一年之112年10月至12月季獎金1萬5,000元，及112年全年2個月薪資年終獎金計10萬5,800元均未發放，並聲稱係因上訴人112年績效評估為C等，故不予發放，然分別於112年6、8、9月遞補至上訴人所

01 任職部門之新人，均有拿到部分年終獎金及季獎金。上訴人  
02 任職期間兢兢業業，在人力短缺且被上訴人管制加班時數  
03 下，仍完成指定工作不敢怠慢，竟因工作量負擔過重並與高  
04 層要求調整人力而遭評為C等，且因此被扣除年終獎金及季  
05 獎金，上訴人以電子郵件申訴，仍未獲置理。

06 (二)被上訴人於求職網頁一再強調每年有2個月年終獎金，顯見  
07 此為工作一定時間之對待給付，而兩造所簽立之受僱服務契  
08 約書（下稱系爭受僱契約）第7條標題雖記載為「非工資之  
09 恩惠性給與」，然該條第3項內容為勞動基準法（下稱勞基  
10 法）第29條規定之重申，顯見如勞工於事業單位營業年度終  
11 了結算時在職，且當年度工作無過失，即具備分配紅利之要  
12 件，對符合前開要件之勞工，事業單位不可任意不予發給，  
13 次依被上訴人112年度年終獎金發放公告（下稱系爭2023年  
14 年獎發放公告）、本院110年度勞訴字第81號民事判決，均  
15 揭示公司有盈餘後即應發放年終獎金之義務，而上訴人於11  
16 2年亦確實有受領111年年終獎金，可見被上訴人於112年度  
17 終了結算時確有盈餘，並有員工領取年終獎金，而上訴人為  
18 在職且無過失有領取年終獎金之權利，堪認年終獎金確係上  
19 訴人提供勞務後，在一般情形下即經常可領取，非單純恩惠  
20 性給與，故上訴人當得請求2個月薪資年終獎金計10萬5,800  
21 元。

22 (三)被上訴人於112年第1至3季均分別已發放季獎金各1萬5,000  
23 元予上訴人，顯見被上訴人發放時並無認定上訴人有過失，  
24 今卻無端扣第4季季獎金1萬5,000元。依被上訴人訂定之季  
25 紅利獎金管理辦法（下稱系爭季紅利獎金辦法）第4.2.3.2  
26 條、第4.2.3條、第3.2.1條、第3.2.2條等規定，被上訴人  
27 於112年年初完全未與上訴人進行所謂「績效及職能目標設  
28 定面談」，被上訴人公司品質系統部於112年3月後因多位員  
29 工離職，被上訴人指派上訴人負責異常管理課兼代理品質系  
30 統課，上訴人工作負擔可謂過重，而其他部門員工僅負責單  
31 一課業務，在此情形下被上訴人卻未具體說明合理理由，為

01 何對兼二課別之上訴人為過苛考績不給予季獎金，被上訴人  
02 未遵循自訂規章進行績效目標設定、面談，後續自行評定之  
03 績效在無目標前提下如何得為有效考核，故被上訴人無從以  
04 考績理由不給予季獎金。

05 (四)上訴人於113年2月1日雖有與被上訴人就考績結果進行申訴  
06 面談，結論為主管有表示願意再就有問題事項給予說明，惟  
07 未達成認定上訴人考核無瑕疵之結論，上訴人後續持續以電  
08 子郵件詢問人資為何不給相關資料及申訴結果，被上訴人均  
09 置之不理，足見被上訴人未符申訴程序應有義務，且被上訴  
10 人無採規章流程反覆調查，反藉故懲處上訴人而於同年4月1  
11 8日提出獎懲申請單，然上訴人未見聞過員工訪談表亦未簽  
12 名，甚113年4月獎懲資料如何認定112年被上訴人所為考績  
13 評等、拒發年終獎金為合法。若上訴人工作表現差勁，被上  
14 訴人為何未將離職人員之業務交由訴外人即上訴人同部門同  
15 事朱宏凱、謝佳君，且上訴人年中考績為何評核為B等，被  
16 上訴人須特別敘明理由。

17 (五)上訴人分別於113年2月27日、同年3月1日請病假，均遭被上  
18 訴人拒絕而認定為曠職，被上訴人訂定之出勤管理辦法（下  
19 稱系爭出勤辦法）第6.1.2條雖記載「遇有緊急事故或急病  
20 而未能事先辦妥請假手續者，得於上班前向主任級（含）以  
21 上直屬主管先行口頭報備或委託同事代辦請假手續」，惟此  
22 非強制事前報備制，上訴人於病假後上班即補提請假證明  
23 書，卻遭認定曠職而扣2日薪資計3,526元（計算式：5萬2,9  
24 00元×2日/30日，上訴人自行將小數點以下無條件捨去），  
25 惟被上訴人過往對上訴人請病假百般刁難，上訴人不得已未  
26 提前提出請假說明，而事後立即提出病假證明應為合法請  
27 假，依勞工請假規則第4條第4項規定，普通傷病假1年內未  
28 超過30日部分，工資折半發給，故被上訴人應返還1,763元  
29 予上訴人。另被上訴人就桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢  
30 處）以違反勞基法第43條規定裁罰後提起訴願，而勞動部決  
31 定訴願駁回，肯認上訴人請假合理、合法，被上訴人剋扣薪

01 水無理由。

02 (六)被上訴人另有拒絕上訴人於113年3月25日請特別休假，上訴  
03 人因而申請勞資爭議調解，惟調解不成立。嗣上訴人於113  
04 年5月2日以新屋郵局存證號碼000048號存證信函通知被上訴  
05 人違反勞工法令，並於同年6月6日終止勞動契約，請求被上  
06 訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，再上訴人於同年  
07 月16日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年6月4日在  
08 桃園市新世紀愛鄉協會進行調解，惟因兩造未能達成共識以  
09 致調解不成立。後被上訴人於同年6月25日以存證信函通知  
10 已給付資遣費予上訴人，並檢附開立離職原因為勞基法第14  
11 條第1項第6款之非自願離職證明書，惟仍不願補足年終獎  
12 金、季獎金及扣曠職病假之薪資。

13 (七)為此，爰依勞基法第29條、勞工請假規則第4條第4項等規定  
14 提起本件訴訟等語。並聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢  
15 棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人給付上訴人12萬2,563元及  
16 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算  
17 之利息。(三)一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

18 二、被上訴人則以：

19 (一)上訴人分別於113年2月27日、同年3月1日請病假，均未依照  
20 勞工請假規則第10條、勞動部104年勞動條3字第1040130742  
21 號函、系爭出勤辦法第6.1.2條等規定，於事前請假或委託  
22 他人代辦請假手續，甚連口頭通知主管或委託他人代辦手續  
23 亦未為之，即連續2日逕行未到班，事後更未提出任何急病  
24 證明文件以說明有何事前請假之困難存在，顯無視法令及職  
25 場規範，亦與勞工請假規則及系爭出勤辦法規定之內容不  
26 符，上訴人既無正當理由未依照請假程序辦理，亦未出勤提  
27 供勞務，上訴人本無給付該2日工資之義務，且系爭出勤辦  
28 法絕非可解釋為倘有緊急事故或急病即可恣意不遵守規定，  
29 上訴人所患非急病亦非緊急事故，為何無法遵守系爭出勤辦  
30 法之規定，上訴人亦未依規定檢附證明文件。另行政機關駁  
31 回上訴人提出之訴願，係僅憑上訴人就診收據認定其曠職屬

01 合法有據，顯然有不適用法律恣意認定之重大瑕疵。

- 02 (二)參照最高行政法院111年度上字第244號、臺北高等行政法院  
03 110年度簡上字第27號等判決，上訴人之季獎金屬恩惠性給  
04 與性質，並非工資。依系爭季紅利獎金辦法第1.2條、第4.  
05 2.3.1條、第4.2.3.2條等規定，季紅利獎金之發放除取決於  
06 上訴人營運獲利，並須考量勞工工作表現優劣，以決定是否  
07 發放及發放金額，非勞工只要提供勞務即可領取，故季紅利  
08 獎金性質應屬雇主基於留才及勉勵目的而發放之恩惠性給  
09 與，不具備勞務對價性而非屬工資。上訴人主張因主管不滿  
10 其反映工作負擔過重故拒絕核發季獎金一事，上訴人並未舉  
11 證以實其說，且上訴人所提出之通訊軟體LINE對話紀錄係斷  
12 章取義片面擷取，與事實不符。上訴人被評為C等係因其工  
13 作表現不佳且有諸多缺失所致，而上訴人未獲季獎金原因，  
14 實係因其工作上錯誤百出，於任職期間除負責處理之CAR、F  
15 MEA等業務進度落後未準時完成且品質未符合要求外，亦與其  
16 他同事溝通不良發生衝突，被上訴人對於考核等第最佳之A  
17 與最末之C會要求主管務必於考核表敘明理由，而上訴人經  
18 評核為C等之理由為「1.接手CAR業務進度持續落後未符合要  
19 求。2.值班2次進度不符合要求」，故上訴人於112年度考績僅  
20 獲得C等且為部門末位，因此依照系爭季紅利獎金辦法第4.  
21 2.3.2條規定，上訴人本無權請求被上訴人發放季紅利獎  
22 金。又謝佳君因其工作表現效率高於平均且比上訴人優秀，  
23 故獲得較高之考績實屬正常；訴外人即上訴人同部門同事吳  
24 亭瑩因112年年中考評結果不佳，故依系爭季紅利獎金辦法  
25 第4.2.3.2條規定，確未領到112年7月、10月發放之季獎  
26 金，後因吳亭瑩經提點後工作表現有改善，因此年底考績評  
27 核成績優於上訴人，自有權領取當年度第4季季獎金。
- 28 (三)依系爭受僱契約第7條第3項約定，及系爭2023年年獎發放公  
29 告說明二、(-)之內容：「2023年度年終獎金發放說明：(-)評  
30 核計算方式：實際金額依2023年期間個人工作績效表現、實  
31 際任職天數...等因素核算後由主管評核調整之」，可知年

01 終獎金發放取決於被上訴人營運獲利，並須考量勞工工作表  
02 現優劣，以決定是否發放及發放金額，非發放定額，亦非上  
03 訴人有工作即必然可領取之勞務對價，故年終獎金性質應屬  
04 恩惠性給與而非工資，且依最高法院108年度台上字第890  
05 號、臺灣新北地方法院112年度勞簡字第59號等判決可知，  
06 對於勞工之考績評核，主管有其權限且為雇主人事管理核  
07 心，非法院可介入審查之標的，勞工亦無從置喙。上訴人於  
08 112年間至少有69.5小時之請假或曠職，已與發放年終獎金  
09 之「全年工作」要件不符，又上訴人於其經辦工作多有遲誤  
10 延宕及疏失違誤之情，業經訴外人即上訴人直屬主管林胤堯  
11 多次面談提醒，惟上訴人毫無改進，林胤堯始於112年年終  
12 考績給予上訴人C等考績，上訴人因不滿而提出內部申訴，  
13 林胤堯與訴外人即上訴人處級主管廖書筠偕同人資部門於11  
14 3年2月1日再次召開面談會議，說明上訴人對其負責之CAR業  
15 務未落實追蹤管理責任，且內容錯誤百出經主管逐一指正，  
16 對於主管詢問追蹤事項毫不理解亦無意釐清，對於承辦業務  
17 確有疏失。上訴人經112年底評核C等考績後仍拒絕改善持續  
18 延宕，並於113年4月被處以小過乙次，而上訴人於112年2月  
19 開始進入績效改善計畫，惟其於被上訴人尚未告知最終結果  
20 前即主動終止勞動契約，足證上訴人根本無權領取年終獎  
21 金。另上訴人提出之人力銀行招募廣告截圖所刊登之徵才資  
22 訊係何時刊載並非明確，形式真正性亦屬可疑，更非兩造間  
23 合意約定之契約內容，上訴人勞動條件應以系爭受僱契約為  
24 準，無從以徵才廣告為請求權基礎。況招募廣告所提「平均  
25 年薪14個月」與「年終平均發放2個月」係指全公司工作表  
26 現良好之人員平均可領取之給付，上訴人於112年度考績僅  
27 獲得C等且為部門末位，難謂工作表現良好無過失，故無權  
28 請求被上訴人給付年終獎金。

29 (四)被上訴人對季獎金、年終獎金均設有發放條件，除參酌營運  
30 獲利外，亦須考量勞工工作表現有無過失及考績分數，非提  
31 供勞務即必然可領取，足證不具備勞務對價性。上訴人援引

01 本院110年度勞訴字第81號民事判決係指雇主對年終獎金數  
02 額計算已有制訂標準，於本件無比附援引之可能。另依本院  
03 113年度重勞訴字第1號民事判決，倘年終獎金計算方式係依  
04 雇主营收情形、個人考績優劣、主管評核等不確定因素進行  
05 調整，即不具勞務對價性而非屬工資。

06 (五)上訴人雖主張其加班時數最多代表工作表現最佳，惟加班時  
07 數多寡並無法與工作表現優劣劃上等號，加班原因有可能為  
08 工作較多或工作效率不佳，而上訴人有諸多工作缺失及延  
09 宕，可知上訴人會加班純粹係因工作效率不佳所致，其主張  
10 顯與事實不符，況對照上訴人所屬部門同事之工時分析紀  
11 錄，上訴人非實際工時最多者，可見上訴人不僅誇大自身工  
12 作表現，亦對造成同仁困擾無反省之意等語，資為抗辯。並  
13 聲明：1.上訴駁回。2.第一、二審訴訟費用由上訴人負擔。

14 三、兩造不爭執事項（本院勞簡上卷第134至135頁）：

15 (一)上訴人自111年11月22日起受僱於被上訴人，擔任工程師，  
16 約定每月工資為5萬2,900元，最後工作日為113年5月6日。

17 (二)被上訴人於111年11月22日以月提繳工資5萬3,000元為上訴  
18 人提繳勞退金；嗣於113年3月1日將月提繳工資調整為5萬5,  
19 400元，迨於同年5月11日停繳。

20 (三)上訴人於112年績效評估為C等。

21 (四)被上訴人有給付上訴人112年第1至3季各1萬5,000元之季獎  
22 金、111年年終獎金1萬3,700元（原審卷二第189頁），惟被  
23 上訴人迄未給付上訴人112年10月至12月之季獎金、112年年  
24 終獎金。

25 (五)上訴人經被上訴人認定於113年2月27日、同年3月1日曠職，  
26 後被上訴人遭勞檢處以其違反勞基法第43條規定，裁罰2萬  
27 元，而被上訴人提起訴願後，經勞動部於113年10月25日以  
28 勞動法訴字第1130010905號訴願決定書（下稱系爭決定書）  
29 訴願駁回在案（原審卷二第77至78頁）。

30 (六)被上訴人於113年6月25日以新屋郵局存證號碼000076號存證  
31 信函計算上訴人之資遣費3萬9,223元、加班費368元，合計

01 共3萬9,591元，另隨函檢附離職原因為勞基法第14條第1項  
02 第6款之非自願離職證明書送達上訴人。

03 (七)上訴人於113年5月16日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經  
04 桃園市新世紀愛鄉協會於同年6月4日召開調解會議，但調解  
05 不成立。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)上訴人於113年2月27日、同年3月1日所申請之病假程序不合  
08 法。

09 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，  
10 雇主得不經預告終止契約；勞工因婚、喪、疾病或其他正當  
11 事由得請假；勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或  
12 休養者，得在規定範圍內請普通傷病假；勞工因有事故必須  
13 親自處理者，得請事假；勞工請假時，應於事前親自以口頭  
14 或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委  
15 託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提  
16 出有關證明文件，勞基法第12條第1項第6款、第43條前段、  
17 勞工請假規則第4條第1項、第7條前段、第10條分別定有明  
18 文。準此，勞工因病或於有事故，必須親自處理時，固得請  
19 假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義  
20 務，則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理  
21 由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契  
22 約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第  
23 13號判決亦同此旨）。又所謂曠工，係指勞工於應工作之日  
24 不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處  
25 理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規  
26 定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成  
27 曠工（最高法院109年度台上字第2250號判決要旨參照）。

28 2.上訴人主張系爭出勤辦法第6.1.2條之記載並非強制事前報  
29 備制，且事前請假僅適用於一般請假，並無適用在急病或緊  
30 急事故之情形，並以前詞抗辯。經查：依系爭出勤辦法第6.  
31 1.2條規定：「遇有緊急事故或急病而未能事先辦妥請假手

01 續者，得於上班前向主任級（含）以上直屬主管先行口頭報  
02 備或委託同事代辦請假手續；惟如需補述理由或提供證明  
03 者，當事人應於請假日後二日內提送相關證明文件呈請權責  
04 主管核定後，送人事單位存查，當天未申請請假手續者一律  
05 以曠職論」（原審卷一第118、197頁）；次依工作規則第32  
06 條第4項規定：「員工請假時，應於事前親自以口頭或書面  
07 敘明請假理由及日數證明文件，經主管同意後生效，未依規  
08 定辦理者，以曠職論」（原審卷一第207、209頁）；再依系  
09 爭受僱契約第38項條約定：「甲方（即被上訴人，下同）所  
10 訂工作規則、各項管理規章、安全衛生守則、文件表單及行  
11 政公告內容視為本契約之一部分，甲乙（即上訴人，下同）  
12 雙方有遵守之義務」（原審卷一第63、237頁），經核前開  
13 系爭出勤辦法、工作規則所訂之請假程序，並無違反勞工請  
14 假規則第10條所訂之請假原則，則上訴人依系爭受僱契約第  
15 38項條約定，自應遵守系爭出勤辦法所訂之請假規定，如上  
16 訴人而未依系爭出勤辦法所訂請假規定之程序完成請假手續  
17 即遲未到班，揆諸首揭規定，自屬無故曠工。

18 3. 而上訴人並未舉證病情有嚴重至無法依系爭出勤辦法第6.1.  
19 2條規定，於事前向主任級（含）以上直屬主管先行口頭報  
20 備或委託同事代辦請假手續之程度，況上訴人亦未提出就醫  
21 之診斷證明書供本院參酌。又系爭出勤辦法第6.1.2條、工  
22 作規則第32條第4項已分別規定：「當天未申請請假手續者  
23 一律以曠職論」、「員工請假時，應於事前……，未依規定  
24 辦理者，以曠職論」，而請假日後2日內提送相關證明文  
25 件，僅為需補述理由或提供證明者，此僅為涉及被上訴人對  
26 於請假程序是否合法之事後審核，而非據以認為上訴人已完  
27 成請假手續，而無須於事前提出請假之申請。是以，上訴人  
28 如確患有急病固非不得由同事代辦或事後再親自補辦請假手  
29 續，倘被上訴人容任員工得不按請假規定之程序辦理，恐將  
30 影響被上訴人人事管理及工作紀律維持，而上訴人既未能證  
31 明其確有急病至無法事前報備或委託同事代辦請假手續，確

01 已違反系爭出勤辦法、工作規則等規定，及系爭受僱契約之  
02 約定，顯與系爭出勤辦法、工作規則所訂之請假規定不符，  
03 上訴人事前並無不能委託他人或告知主管而申請病假，卻未  
04 依規定辦理，未盡其應依法定程序辦理請假手續之義務，堪  
05 認其有故意不依規定辦理請假之意思，足已顯示其並無到職  
06 服勞務的主觀意思，從而，上訴人請求被上訴人返還2日病  
07 假半薪1,763元之本息，自屬無據。至於被上訴人雖經勞檢  
08 處處以罰鍰，被上訴人進而提起訴願，後經勞動部以系爭決  
09 定書駁回被上訴人訴願一情，然上開訴願決定並無拘束法院  
10 之效力，況勞動部未實際審究上訴人請病假之病因、症狀與  
11 嚴重程度，是否確實無法事先委託他人代辦請假手續，尚難  
12 逕以該訴願決定為上訴人有利之認定。

13 (二)上訴人請求被上訴人給付季獎金之金額本息，為無理由。

14 1.按雇主對勞工所為之績效考核與懲處，乃雇主人事權，屬管  
15 理權之核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得  
16 取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事  
17 管理權之行使，是法院原則上應承認雇主本於其專業有一定  
18 之裁量權限與判斷；惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至  
19 鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量  
20 違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法院11  
21 3年度台上字第626號判決意旨參照）。

22 2.依兩造簽立之系爭受僱契約第2條約定：「乙方之每月工資  
23 金額、項目、給付標準及條件等相關事宜，依甲方薪資管理  
24 辦法辦理」（原審卷一第61、200、234頁）；次依系爭季紅  
25 利獎金辦法第1.1條、第1.2條、第4.2.1條、第4.2.3.1條、  
26 第4.2.3.2條分別規定：「為強化本公司優秀人才之招募與  
27 留才措施，以提升公司整體營運之競爭能力」、「藉由定期  
28 評核員工之工作優劣表現，並依公司營運獲利狀況，給予同  
29 仁適時之激勵與回饋，以使各部門達成既定之工作目標，進  
30 而有效活化人才管理機制」、「季紅利獎金之給付，係依員  
31 工在職天數與個人工作表現優劣差異評核發放之」、「單位

01 主管依據各部門之績效評核指標與工作執行成果，據實評核  
02 所屬同仁之工作表現優劣狀況，以作為季末核發當季紅利獎  
03 金增減之依據」、「年中考核考績等第評核為最末位者，則  
04 該年度第二季與第三季之季紅利獎金不予發給；年底考核考  
05 績等第評核為最末位者，則第四季與隔年第一季之季紅利獎  
06 金不予發給。……」（原審卷一第123至124頁）；再依被上  
07 訴人訂定之工作規則第39條第1項規定：「本公司依每月實  
08 際經營獲利狀況及部門主管評核同仁工作表現優劣差異，秉  
09 持『創造利潤，分享員工』的原則，視管理需要，對同仁的  
10 工作績效與貢獻給予及時的激勵回饋，分配月紅利獎金」

11 （原審卷一209頁）。由上可知，領取季獎金之要件為：須  
12 經單位主管就員工在職天數與個人工作表現優劣為評核，而  
13 年中或年底之考核為最末位者，則無法領取季獎金，即非屬  
14 考核最末位者始可領取季獎金，可證季獎金之發放與否，與  
15 員工工作表現優劣有關，顯非繫於上訴人有勞務付出，即必  
16 然得以領取季獎金，仍視公司整體盈餘表現及員工個人有無  
17 達成年度評核標準而定，如年底考核考績等第評核為最末位  
18 者，將無從領取任何季獎金，而員工是否可達成年度評核標  
19 準，尚屬未定，並非提供勞務即當然可取得季獎金。又系爭  
20 季紅利獎金辦法與工作規則均已就季獎金加以定義，即被上  
21 訴人核發季獎金之目的係為強化優秀人才之招募與留才措  
22 施，以提升公司整體營運競爭能力，兼衡以適時給予員工激  
23 勵與回饋，以使各部門達成既定工作目標，進而有效活化人  
24 才管理機制，具有獎勵性質，雖與勞務提供相關聯但並非提  
25 供勞務之對價，是難認季獎金具有「勞務對價性」。

26 3. 上訴人固主張：被上訴人於112年第1至3季均分別已發放季  
27 獎金各1萬5,000元云云（原審卷一第17頁），然依系爭季紅  
28 利獎金辦法第3.1.1條、第4.1條分別規定：「本辦法所稱之  
29 季紅利獎金，係依本公司經營運作狀況及同仁工作表現優劣  
30 差異，視實際管理需要所發放之獎金；亦即非屬經常性給與  
31 之工資，……」、「平均基準金額：依公司實際經營獲利狀

01 況另行公告之」（原審卷一第123頁），可見季獎金金額並  
02 未訂有明確之計算方式，實際發放金額仍需視被上訴人實際  
03 經營獲利狀況及員工個人工作表現優劣進行調整，至於被上  
04 訴人徵才廣告部分雖有提及季獎金至少1萬5,000元等情，但  
05 此部分僅為要約之引誘，尚難認被上訴人有明確承諾獎金發  
06 放之金額，是系爭季紅利獎金辦法既未明確訂定出發放季獎  
07 金之計算公式，顯無固定標準，亦有可能產生不發放之情  
08 形，是上訴人之主張季獎金有給與經常性，難認有據。

09 4. 況上訴人未能領取112年第4季季獎金，係因其112年年終考  
10 核為C等，理由則為「1. 接手CAR業務進度持續落後未符合要  
11 求。2. 值班2次進度不符合要求」，此有被上訴人提出之上訴  
12 人考核單在卷可參（原審卷一125、127頁），後上訴人就其  
13 考核遭評核為C等一事提出內部申訴，被上訴人對該事件亦  
14 於113年2月1日召開「同仁申訴事件處理協調會議」，此有  
15 被上訴人寄發予上訴人、被上訴人公司處長、經理等會議通  
16 知之電子郵件在卷可參（原審卷二第17頁），可知並無上訴  
17 人所指「未見任何具體合理理由」之情，又被上訴人對於員  
18 工之績效考核，事涉公司內部經營管理事項或業務分工制度  
19 之環節，除有明顯濫用裁量權限或違反公司相關管理規範致  
20 有不法情事外，自有賦與公司裁量空間。

21 5. 綜上，被上訴人係考量公司營運獲利狀況、員工之工作優劣  
22 表現後始發給季獎金，非屬對於勞工提供勞務之對價，亦非  
23 經常性之給與，自不屬工資之一部分，且112年年終考核C等  
24 為雇主人事權之行使，無明顯濫用之情。從而，上訴人請求  
25 被上訴人給付112年第4季季獎金1萬5,000元之本息，尚無可  
26 採。

27 (三) 上訴人請求被上訴人給付年終獎金之金額本息，並無理由。

28 1. 依系爭受僱契約第7條第3項條約定：「甲方於營業年度終了  
29 結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積  
30 金外，對於全年工作並無過失之員工，應給與年終獎  
31 金……」（原審卷一第61、200、234頁）；次依工作規則第3

01 9條第2、3項分別規定：「本公司於營業年度終了結算，如有  
02 盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於  
03 全年工作並無過失之員工，應給與年終獎金……」、「基於  
04 留才目的，年終獎金給與及紅利分配，皆以發放時員工在職  
05 者為限」（原審卷一第209至210頁；卷二第67頁），由前開  
06 說明可知，領取年終獎金設有被上訴人當年度有盈餘、員工  
07 全年工作無過失、發放時需在職等要件，顯非制度上未設有  
08 條件而全體員工一律皆能領取，即非屬勞工提供勞務之對  
09 價，況上訴人經被上訴人考核為C等為部門最末位（原審卷一  
10 第125、127頁），而上訴人經考核為C等之理由，已如前述，  
11 是已難認上訴人符合領取年終獎金之要件。再參前開工作規  
12 則第39條第3項規定內容，已明訂年終獎金發放之目的係「基  
13 於留才目的」，益證年終獎金非屬勞工提供勞務之對價。依  
14 系爭2023年年獎發放公告說明一及說明二第1點之內容：  
15 「……公司以兩個月為基礎做為年終獎金的作業預算，  
16 ……」、「評核計算方式：實際金額依2023年期間個人工作  
17 績效表現、實際任職天數...等因素核算後由主管評核調整  
18 之」（原審卷一第129頁），可見被上訴人係以2個月薪資做  
19 為計算年終獎金之計算基礎，且實際核發金額仍須視員工任  
20 職績效、任職天數及最終實際考核成績等情節，做為核發年  
21 終獎金之依據，再觀上訴人提出2022年度年終獎金發放公告  
22 （原審卷二第69頁），說明一及說明二第1點之內容：「……  
23 公司提撥三個月做為年終獎金的作業預算，……」、「評核  
24 計算方式：總核發數額約為2.5~3.5個月，實際金額依2022  
25 年期間個人工作績效表現、實際任職天數...等因素核算後由  
26 主管評核調整之」，顯見被上訴人之年終獎金並非「保障」  
27 有2個月，金額亦非「固定」，且尚須依員工個人工作績效表  
28 現、實際任職天數等因素做為評核，故非謂員工有上班即得  
29 以領取2個月薪資之年終獎金，更證年終獎金非屬勞工提供勞  
30 務之對價，而係被上訴人對員工為具勉勵性、恩惠性之給  
31 與。

01 2.而又被上訴人對於員工之績效考核，事涉公司內部經營管理  
02 事項或業務分工制度之環節，除有明顯濫用裁量權限或違反  
03 公司相關管理規範致有不法情事外，自有賦與其職務分派自  
04 由裁量空間，業如前述。綜上，被上訴人係依員工個人工作  
05 績效表現、實際任職天數為評核而為年終獎金之發放，非屬  
06 對於勞工提供勞務之對價，亦非經常性之給與，自不屬工資  
07 之一部分。從而，上訴人請求被上訴人給付2個月薪資年終獎  
08 金10萬5,800元，自屬無據。

09 五、綜上，上訴人依兩造間之勞動契約及其所衍生之法律關係，  
10 請求被上訴人給付上訴人12萬2,563元，及自起訴狀繕本送  
11 達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理  
12 由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴  
13 意旨指摘原判決不當，求予廢棄，應認為無理由，應駁回其  
14 上訴。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判  
16 決結果無影響，爰不另一一論列，併予敘明。

17 七、訴訟費用之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條  
18 之1第3項、第449條第1項、第78條規定。

19 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日  
20 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 姚 葦 嵐  
21 法 官 潘 曉 萱  
22 法 官 高 健 祐

23 正本係照原本作成。

24 本判決不得上訴。

25 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日  
26 書 記 官 劉 明 芳