

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第88號

上訴人 賴明燦

訴訟代理人 蘇清文律師

吳詩凡律師

被上訴人 陽明海運股份有限公司

法定代理人 蔡豐明

訴訟代理人 王嘉琪律師

上列當事人間請求給付獎金紅利等事件，上訴人對於中華民國113年3月28日臺灣基隆地方法院112年度勞訴字第11號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。本件上訴人原請求被上訴人給付新臺幣（下同）110萬元，及自起訴狀繕本送達之日起按週年利率5%計算之利息（見本院卷第29頁）。嗣於本院減縮聲明為：被上訴人應給付上訴人110萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5%計算之利息；並擴張請求被上訴人應給付上訴人45萬元，及自民國113年11月26日民事二審擴張訴訟標的金額狀繕本送達翌日起至清償日

01 止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第157頁），核屬
02 減縮（減縮利息起算日部分）、擴張（45萬元本息部分）應
03 受判決事項之聲明，應予准許，合先敘明。

04 二、被上訴人之法定代理人原為鄭貞茂，於訴訟繫屬間變更為蔡
05 豐明，有公司變更登記表可參（見本院卷第136至140頁），
06 並據蔡豐明聲明承受訴訟（見本院卷第121至125頁），核無
07 不合，應予准許。

08 貳、實體方面：

09 一、上訴人主張：上訴人於73年國家高考國貿人員及格後，經甄
10 試至被上訴人任職，被上訴人民營化後，上訴人仍留用至11
11 2年6月29日止，擔任保險理賠部管理師。110年因疫情關係
12 及蘇伊士運河塞港事件，運價大漲，被上訴人大賺3336.87
13 億元，稅後淨利1652.69億元。被上訴人董事會、股東會決
14 議發放每位員工獎金及紅利平均約21個月約250萬元。上訴
15 人為111年度全年在職之岸勤人員，依111年1月14日被上訴
16 人第368次（第20屆第11次）董事會臨時動議第一案決議（下
17 稱系爭決議），110年岸勤人員績效獎金提高50%至平均12個
18 月、110年員工酬勞平均不低於18個月。依系爭決議，上訴
19 人可獲發12個月共98萬4000元之績效獎金（下稱系爭績效獎
20 金）及18個月共147萬6000元之員工酬勞（下稱系爭員工酬
21 勞），但上訴人僅各領得24萬6000元、16萬4000元。爰依被
22 上訴人岸勤從業人員年度績效獎金辦法（下稱績效獎金辦
23 法）第3條、第5條及勞動基準法（下稱勞基法）第29條、公
24 司法第235條之1之規定，求為命被上訴人給付155萬元本息
25 之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服提起上
26 訴，並為訴之追加）。其上訴及追加之訴聲明：(一)原判決廢
27 棄。(二)被上訴人應給付上訴人110萬元，及自起訴狀繕本送
28 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應
29 給付上訴人45萬元，及自113年11月26日民事二審擴張訴訟
30 標的金額狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
31 息。(四)願供擔保請准宣告假執行。

01 二、被上訴人則以：依績效獎金辦法第3條規及岸勤從業人員工
02 作規則（下稱系爭工作規則）第44條規定，績效獎金係以被
03 上訴人有盈餘作為發放獎金之前提，如公司有盈餘，將參考
04 每股稅後純益金額高低，決定所對應提列之獎金總數額，提
05 報董事會核定後，由董事長在獎金總數額度內，審酌各部門
06 之績效，核定各部門可獲得之獎金額度後，再由各部門主管
07 參考員工績效表現等第後，決定不同等第所對應之獎金數
08 額，據以核發個人獎金，且領取者須以獎金核發當時尚在
09 職、服務滿三個月以上的從業人員為前提；倘當年度並無盈
10 餘、或該部門整體績效表現不彰，則無法獲得分配，該部門
11 之同仁亦無法領取績效獎金。顯見績效獎金之金額高低與上
12 訴人個人之勞力提供並無直接關聯，乃屬被上訴人為激勵員
13 工士氣所發給之獎勵性質之恩惠性給與，並不具勞務對價性
14 之工資。又依被上訴人章程第18條第1項、第3項之規定，員
15 工酬勞係以公司有盈餘作為提撥、發放之前提，如公司有盈
16 餘，將從盈餘中提列百分之1至百分之5比例做為發放獎勵員
17 工之員工酬勞，並需提交董事會核定以及股東會報告。顯見
18 員工酬勞亦屬盈餘分配之性質，發放目的在鼓勵員工創造利
19 潤，性質上屬恩惠性給予。則系爭績效獎金及員工酬勞均非
20 屬工資，且被上訴人從未保證必然核發或核發之數額。經被
21 上訴人依前揭規定，審酌盈餘、每股稅後純益、部門整體績
22 效表現，以及上訴人110年度考績為丙等，原屬績效表現不
23 符合期望、不符合被上訴人獎勵目的而不發給，然考量當年
24 度被上訴人之盈餘、上訴人為資深同仁，經主管請示高層後
25 例外決定發給2個月薪資之績效獎金，嗣因111年1月14日第3
26 68次董事會決議提高50%，最後核發3個月薪資即24萬6,000
27 元之系爭績效獎金及2個月薪資即16萬4,000元之系爭員工酬
28 勞，上訴人主張被上訴人短發，並要求被上訴人給付其所期
29 望之差額，於法無據等語。並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴
30 均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。
31 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第158至160頁）

- 01 (一)上訴人係於74年3月16日至112年6月29日受僱於被上訴人，
02 離職前擔任被上訴人保險理賠部之管理師。
- 03 (二)被上訴人之岸勤從業人員績效考核暨升遷作業程序書（下稱
04 考核作業程序書）第3.1條、5.3條、4.4條、5.4.9條規定，
05 公司七職等（含）以下非主管人員應經該員之組主管為第一
06 次初核、部門副主管為第二次初核、部門主管為最終之複
07 核，如無組主管編制之部門（人員），由部門主管指定之人
08 員初核。其中四、五職等人員之考核項目有工作成果考核及
09 工作態度/能力考核，比重各為百分之50，各項考核分數評
10 定後，將考核分數乘以所占權重，即為考核總分。績效等級
11 則區分為如附件。
- 12 (三)前開績效等級於111年間經被上訴人調整為等第制，而區分
13 為：優等：績效表現卓越。甲等：績效表現優秀。乙等：績
14 效表現符合期望。丙等：績效表現不符合期望。
- 15 (四)上訴人係四職等之員工，110年度「工作成果考核」之分數
16 為79.08分，「工作態度/能力考核」之分數為78.6分，經乘
17 以各項權重後，考核總分為78.84分，並經複核主管即當時
18 兼任上訴人所屬部門之部門主管之被上訴人行政長何秀綺核
19 定上訴人之績效考評為丙等。
- 20 (五)被上訴人董事會決議自該公司110年度盈餘提撥百分之1，合
21 計20億2,004萬8,957元作為員工酬勞分配。
- 22 (六)被上訴人人力資源部簽陳被上訴人董事長核定員工酬勞之發
23 放對象為：岸勤人員年度內任職滿3個月且試用期滿，於核
24 發當日仍在職者，其發放原則為：考績優等平均加1個月，
25 甲等者以平均月數計，乙等者平均減1個月；績效低於乙等
26 者，原則不發放。
- 27 (七)被上訴人110年度績效獎金之發放，由被上訴人人力資源部
28 簽陳該公司董事長依被上訴人績效獎金辦法在獎金總額內，
29 審酌各部門績效核定部門獎金額度，並按各部門個人績效考
30 核結果，核定發放總金額為7億8,065萬8,848元，發放原則
31 為：經理人與一般同仁適用同一發放原則，即考績優等者9

01 個月，甲等者8個月，乙等及無考核者7個月。

02 (八)上訴人所領得之績效獎金及員工酬勞各為上訴人2個月薪
03 資，嗣因被上訴人董事會決議岸勤人員之績效獎金提高百分
04 之50，故上訴人最終領得之績效獎金及員工報酬各為上訴人
05 3個月、2個月薪資，即績效獎金部分為24萬6,000元、員工
06 酬勞部分為16萬4,000元，總計為41萬元。

07 四、本院得心證之理由：

08 上訴人主張被上訴人短發系爭績效獎金及員工酬勞，依績效
09 獎金辦法第3、5條、勞基法第29條、公司法第235條之1等規
10 定，請求被上訴人給付短發之155萬元本息等語。則為被上
11 訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

12 (一)系爭績效獎金及員工酬勞是否屬工資：

13 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
14 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
15 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
16 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
17 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
18 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
19 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之
20 ，其給付名稱為何？尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工
21 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
22 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
23 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
24 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）
25 ，即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號民事判
26 決意旨參照）。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬
27 ，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價
28 性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充
29 性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞
30 工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

31 2.被上訴人發放系爭績效獎金，係依系爭工作規則第44條規

01 定：「本公司年度決算如有盈餘，得提撥績效獎金，其提撥
02 金額及發給方式，依本公司岸勤從業人員績效獎金辦法辦理
03 （即績效獎金辦法）」（見原審卷第175至176頁）。又依績
04 效獎金辦法第3條第1、2項規定：「獎金總額：1. 年度預算
05 目標達成，應發放1個月獎金數額。2. 如有盈餘，另按當年
06 度決算稅後純益提撥獎金總額之公式如下：……」、第5條
07 規定：「董事長在獎金總額內審酌各部門績效核定部門獎金
08 額度，各部門於獎金額度內，按績效考核結果核發個人獎
09 金」（見原審卷第19至20頁），可知系爭績效獎金之發放，
10 繫於被上訴人年度預算目標是否達成，或年度終了結算是否
11 有盈餘，並非員工提供勞務，並達到績效標準即必然可領
12 取。另觀諸績效獎金辦法第1條亦規定：「目的：為鼓勵岸
13 勤從業人員發揮潛能，提升整體經營績效，創造利潤，特訂
14 定本辦法」，可知系爭績效獎金係為鼓勵員工提升經營績
15 效，創造公司稅後純益為目的，佐以系爭績效獎金具有以被
16 上訴人年度終了結算有盈餘為發放前提之特性，堪認系爭績
17 效獎金性質上屬鼓勵、激勵員工之恩惠性給予。又依被上訴
18 人公司章程第18條第1項：「本公司年度如有獲利，應提撥
19 百分之1至百分之5為員工酬勞」、第3項：「員工酬勞及董
20 事酬勞分派案，由董事會決議，並提股東會報告」規定（見
21 原審卷第179至180頁），係以公司有獲利作為提撥、發放之
22 前提，如公司有盈餘，將從盈餘中提列百分之1至5比例作為
23 發放獎勵員工之員工酬勞之用，並須提交董事會核定，及股
24 東會報告。是以，系爭員工酬勞之發放，亦繫於被上訴人年
25 度終了結算是否有獲利，並非員工提供勞務，並達到績效標
26 準即必然可領取。況被上訴人102年、103年、105年、106年
27 、108年、109年間均未發放績效獎金；102年至109年亦未發
28 放員工酬勞乙節，為上訴人所不爭執（見原審卷第383
29 頁），足見系爭績效獎金與員工酬勞非在一般情形下經常可
30 以領得之給付，不具制度上經常性及勞務對價性，揆諸首揭
31 說明，並非勞基法第2條第3款規定之工資。

01 (二)上訴人依績效獎金辦法第3條、第5條及勞基法第29條、公司
02 法第235條之1等規定，請求被上訴人給付短發之系爭績效獎
03 金及員工酬勞155萬元，有無理由：

04 1.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
05 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
06 勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有明文，惟
07 並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅
08 利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、恩惠性質之給
09 與，並非為勞工之工作給付之對價（勞基法施行細則第10條
10 第1、2款規定參照）。且分配比例則屬企業自治事項，公司
11 在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司
12 共創利益等展望性之考量決定員工分配成數，並非法所不
13 許。又按勞基法第29條並未課予雇主應一併給予獎金及分配
14 紅利之義務，如雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金
15 等，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條
16 件，尚難認違反上開規定。且公司分配員工紅利之分配比
17 例，屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體
18 未來發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員
19 工是否分紅或分紅成數，並非法所不許（最高法院105年度
20 台上字第2274號判決意旨參照）。

21 2.查被上訴人主張：110年度系爭績效獎金之發放，經被上訴
22 人人力資源部簽陳董事長依績效獎金辦法核定發放總金額為
23 7億8,065萬8,848元、發放原則為：「經理人與一般同仁適
24 用同一發放原則，即考績優等者9個月，甲等者8個月，乙等
25 及無考核者7個月。110在職未滿1年者，依在職比例計算發
26 放」；系爭員工酬勞部分，經董事會依該公司章程決議自11
27 0年度盈餘提撥百分之1，合計20億2,004萬8,957元作為員工
28 酬勞分配，並由人力資源部簽陳董事長核定系爭員工酬勞之
29 發放對象須為：岸勤人員年度內任職滿三個月且試用期滿，
30 於核發當日仍在職者，其發放原則為：考績優等平均加1個
31 月，甲等者以平均月數計，乙等者平均減1個月；績效低於

01 乙等者，原則不發放。上訴人發放2個月等情，業據其提出1
02 10年度績效獎金發放簽呈、110年度員工酬勞發放簽呈為憑
03 （見原審卷第277至279頁、第273至275頁），堪以信採。是
04 以，因上訴人110年度之績效考核經考列丙等（詳後述），
05 依上開規定未達領取系爭績效獎金及員工酬勞之標準，本無
06 發放的必要，惟被上訴人仍發給相當於3個月薪資之系爭績
07 效獎金及2個月薪資之系爭員工酬勞，顯未短發之情，則上
08 訴人依勞基法第29條規定，請求系爭績效獎金及員工酬勞，
09 已屬無據。

10 3.上訴人雖主張係因其擔任工會幹部、福利委員，意見與公司
11 相左，亦有訴訟，而遭打壓不給予升遷，且以空泛不具體之
12 理由對上訴人為不公平之對待，甚於111年度更改考績辦
13 法，為免臨退人員請領鉅額退休金，而將考績分為等第制，
14 並規定丙等者不給予應有之獎金云云，並提出其87年之薪資
15 明細、87年薪資調整名冊及上訴人於92年間對被上訴人提起
16 訴願之行政院決定書及上訴人與工會間本院91年度上字第25
17 7號撤銷會員代表選舉事件判決為參（見本院卷第227至249
18 頁）。然查：

19 (1)按所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之
20 工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其
21 所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務
22 之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一
23 環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、
24 薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞
25 工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業
26 之精神。雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事
27 權，其對象事實往往具有專業性，應承認雇主本於其專業有
28 一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權
29 益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判
30 斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最
31 高法院109年台上字第2386號判決意旨參照）。

01 (2)依被上訴人考核作業程序書第3.1條、5.3條、4.4條、5.4.9
02 條等規定，公司七職等（含）以下非主管人員應經該員之組
03 主管為第一次初核、部門副主管為第二次初核、部門主管為
04 最終之複核，如無組主管編制之部門（人員），由部門主管
05 指定之人員初核。其中四、五職等人員之考核項目有工作成
06 果考核及工作態度/能力考核，比重各為百分之50，各項考
07 核分數評定後，將考核分數乘以所占權重，即為考核總分。
08 績效等級則區分為如附件等情，有考核作業程序書可參（見
09 原審卷第239至243頁）。是以，被上訴人就員工考核規定，
10 係審酌「工作成果考核」及「工作態度/能力考核」等兩項
11 主要參考指標，並依員工職等，予以該兩項參考指標不同之
12 權重比，分由第一初核主管、第二初核主管相評，最後再由
13 複核主管最終核定員工之考核成績。且前揭績效等級，經被
14 上訴人於111年間調整為「等第制」，調整後之績效等級分
15 為「優、甲、乙、丙」等情，亦有被上訴人111年7月考績制
16 度說明檔可參（見原審卷第245至255頁），且為兩造所不爭
17 執（詳上三所載），堪以認定。

18 (3)又上訴人為四職等，第一初核主管為組主管楊勝煙，第二初
19 核主管為部門副主管林珈如，複核主管則為當時兼該部門主
20 管之行政長何秀綺，上訴人110年「工作目標考核」之分數
21 為79.08分，主管評語為：「處理貨損理賠案件一律採取拒
22 賠之策略，或對於代理行詢問之問題經常拖延或答非所問，
23 無法寫出具體且合法合理之理賠函。案件無法理解突破時，
24 通常指責別人之錯誤」；「工作態度/能力考核」之分數則
25 為78.6分，主管之評語為：「個人情緒起伏大已影響工作及
26 其他同仁，在本部門貨損理賠組多年，仍無法掌握案件重點
27 及相關權利義務關係，很難期望能有好的工作表現」，兩項
28 權重各為50%，故110年度之考核總分為78.84分【計算式：
29 $(79.08+78.6)\div 2=78.84$ 】，並經複核主管即當時之行政長
30 何秀綺最後核定成績為不符合期望之「D等(即丙等)」，有
31 上訴人110年度工作目標考核表、工作態度/能力考核表、考

績結果查詢表及110年度領取系爭績效獎金及員工酬勞之數額及說明可憑（見原審卷第257至271頁、第177頁），堪認被上訴人對上訴人之考績評核乃依據上開程序，由權責主管初核、複核評定，始完成考評程序，非任意為之等情，應屬有據。

(4)又證人楊勝煙即第一初核主管於原審證稱：我在被上訴人公司擔任保險理賠部組經理，上訴人為我的組員，考績由我擔任初評。上訴人110年工作目標考核表我給80分，因為我是擔任公司理賠組主管，理賠就是公司貨物托運人或收貨人貨物有問題求償時，負責理賠的業務，所以我的組員每個人的工作項目都一樣，每一個人的處理業務態度、方式、能力都不一樣，但每一個案件都是由我負責，理賠多少錢、是否理賠承辦人都要跟我商量做決定，上訴人也是一樣，上訴人的案件如果有問題，我會告訴或指導上訴人，把案件解決，這時上訴人已經要退休了，基於兩人的情誼，我當然會給上訴人一個比較好的分數。實質上上訴人的特質很有訴訟經驗，跟公司已經打過很多官司，所以在跟求償人交涉時，我可以借重此特質來處理案件。做理賠時有一套系統，需要把資料輸入系統，有客戶諮詢時，上訴人要回覆，這些事情不論是我或是同事主管，都認為上訴人做的不好，但是跟我在案件配合上都能夠解決，所以我也只能接受，因為公司不會把上訴人調走。擔任主管期間，指導上訴人及溝通所需花費之心力是比指導其他組員還要多。林珈如對上訴人的評語「個人情緒起伏大，已影響工作及其他同仁」這句話，我贊同。

「年度策略/對策工作項目」，我是打86分，打86分的原因一樣，因為上訴人是跟我一起做案件，基於個人情誼給上訴人比較好的分數，考評之標準有稍微放寬等語（見原審卷第297至303頁），可知上訴人於110年度之績效考核，其第二次初核主管林珈如所給予之評語確有所本。且證人楊勝煙於「貨櫃險保單屆期前完成續約或換約」、「貨櫃出險超過自付額案件之處理」、「辦理教育訓練及損害防阻會議，不定

期發佈風險提示（Risk Watch）」、「協助有關單位關於運送責任、提單及保險相關之釐清」、「協助有關單位關於理賠案件之處理」、「協助內部團隊學習，包含海事法律及保險等資料；及善用保險公司或律師行之專業訓練課程」、

「代理行責任險事宜及案件處理」等考核項目中，分別給予80分、82分之考評，係因上訴人即將退休，且基於其與上訴人個人之情誼，而給予之評分。至上訴人雖聲請被上訴人提出考核系統之修改紀錄，欲證明被上訴人係有意將上訴人考績列為丙等云云，然被上訴人否認有修改情事，且考評資料均已於原審提出等語為辯。經審諸上開110年工作目標考核表、工作態度/能力考核表上所載內容，業經證人楊勝煙證述為其所為之評價等語（見原審卷第299至302頁），堪信為真實。上訴人徒憑臆測其考績遭修改乙節，洵無足採。

(5)從而，上訴人之考績係經主管基於上訴人平日之工作表現及工作態度、能力，而給予上開考核，難認有何上訴人所指其遭不公平對待之情事，亦難認有違社會上一般企業之正當考核程序及原則，及程序有違合理正當性或刻意打壓之不公平之處。上訴人主張係因擔任工會幹部，即將退休，被上訴人為使上訴人無法領得獎金或紅利，顯遭打壓，並進而謂該考評不公平云云，尚難信採。況勞工退休金之核算基準係以勞工之工資為依據，系爭績效獎金及員工酬勞並非工資，即與勞工退休金之給予無涉。故上訴人以被上訴人為免臨退人員請領鉅額退休金，而將考績分為等第制並規定丙等者不給予應有之獎金云云，亦屬無據。是以，被上訴人於考核上訴人110年度為丙等，亦無從遽認係出於恣意、主觀任意為之，或有違反平等原則、比例原則、判斷、裁量違法或程序明顯瑕疵等情事，已如前述，本院對該考核結果自應予尊重。則上訴人未達得領取績效獎金之標準，其依績效獎金標準第3條、第5條規定，請求被上訴人給付短發之62萬元系爭績效獎金，並無理由。

4.再按「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，

01 分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補」，公司
02 法第235條之1第1項雖有明文。然上開條文係在規定董事會
03 執行業務之依據，及公司章程內依法應規定之事項，上開條
04 文規定並非具體之請求權基礎，股份有限公司對其公司員工
05 應負何項目及金額之給付工資或報酬義務，主要仍應以公司
06 與員工間所簽訂之勞動契約而定，況參諸上開之規定，應係
07 公司於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工
08 所為之給與，並非必然發放，僅具恩惠性、勉勵性給與，故
09 上訴人依公司法第235條之1規定，請求被上訴人給付短發之
10 110年度系爭員工酬勞差額93萬元，亦屬無據，不予准許。

11 五、綜上所述，上訴人依績效獎金辦法第3條、第5條、勞基法第
12 29條、公司法第235條之1之規定，請求被上訴人給付110萬
13 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
14 利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並
15 駁回其假執行之聲請，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不
16 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人依
17 上開規定請求被上訴人給付45萬元（155萬元-110萬元），
18 及自113年11月26日民事二審擴張訴訟標的金額狀繕本送達
19 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦為無理由，應
20 予駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

21 六、兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均
22 不足以影響本判決之結果，而無逐一論駁之必要，併此敘
23 明。

24 七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，爰判決如主
25 文。

26 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

27 勞動法庭

28 審判長法官 黃雯惠

29 法官 戴嘉慧

30 法官 林佑珊

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 3 月 31 日

09 書記官 蕭毓婷

01 附表：（見本院卷第143、177頁）

02

	上訴人於原審請求金額	上訴人上訴及追加後請求金額	上訴人主張其應可領得之金額及計算式	被上訴人實際發放金額	上訴人主張之請求權基礎
110 年系爭績效獎金	110萬元	62萬元	98萬4000元 依系爭決議，110年岸勤人員績效獎金提高50%至平均12個月；8萬2000元×12個月=98萬4,000元	24萬6000元 （計算式：8萬2000元×3個月=24萬6000元）	績效獎金辦法第3條、第5條
110 年系爭員工酬勞		93萬元	147萬6000元 依系爭決議，110年員工酬勞平均不低於18個月；8萬2000元×18=147萬6000元	16萬4000元 （計算式：8萬2000元×2個月=16萬4000元）	勞基法第29條、公司法第235條之1
合計	110萬元	155萬元	246萬元	41萬元	

03 附件

04

90分以上	績效表現卓越，創造力豐富，判斷能力強，能獨立作業，專業知識強。
85分以上不滿90分	具水準以上績效表現，賦予任何工作，均有良好績效表現，適應能力強。
80分以上不滿85分	整體績效表現良好，但不能完全符合主管對每件事情的要求與期望，主管需適時關切，以使績效達一般以上水準。
75分以上不滿80分	日常例行性工作之績效表現上能符合主管要求標準，但對於較複雜、創新、緊急性工作，則須較嚴密的督導，以協助其達到績效水準。
不滿75分	績效表現不佳，遠低於既定要求。
其中考核成績如為75分以上未滿80分者，須由初、複核主管提交當年度實施之員工輔導計畫。	