

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第61號

原告 邱翊淦

訴訟代理人 游淑琄律師（法扶律師）

被告 景碩科技股份有限公司

法定代理人 廖賜政

訴訟代理人 葉智超律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求給付年終獎金等事件，本院於民國114年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。民事訴訟法第262條第1、2項分別定有明文。查，原告起訴時原訴之聲明第2項為：請求被告應提繳新臺幣（下同）2,791元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（本院卷一9頁），嗣於民國114年2月18日言詞辯論期日撤回對該項聲明之起訴（本院卷二189頁），此亦據被告之訴訟代理人當庭表示同意在案（本院卷二189頁），揆諸上開規定，此部分已生撤回之效力。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自111年11月22日起任職於被告並擔任工程師，約定月薪為52,900元，任職之初所屬部門員工為7人，員工後於112

01 年3月初陸續離職，至同年4月部門人數銳減為3人，被告因
02 一時無法補足人力，遂陸續要求原告承接離職員工之業務，
03 至同年4月底承擔其中2位離職員工各1項業務，當時原告所
04 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
05 配業務。詎被告並未立即補足人力，原告因而多次以電子郵件
06 告知業務負擔過重，均未獲被告回應，原告僅得持續承擔
07 工作負擔，惟被告卻因原告多次去信說明工作負擔過重而引起
08 主管不悅，竟於113年1月本應發放前一年之112年10月至1
09 2月季獎金15,000元，及112年全年2個月薪資年終獎金計10
10 5,800元均未發放，並聲稱係因原告112年績效評估為C等，
11 故不予發放，然分別於112年6、8、9月遞補至原告所任職部
12 門之新人，均有拿到部分年終獎金及季獎金。原告任職期間
13 兢兢業業，在人力短缺且被告管制加班時數下，仍完成指定
14 工作不敢怠慢，竟因工作量負擔過重並與高層要求調整人力
15 而遭評為C等，且因此被扣除年終獎金及季獎金，原告以電
16 子郵件申訴，仍未獲置理。

17 (二)被告於求職網頁一再強調每年有2個月年終獎金，顯見此為
18 工作一定時間之對待給付，而兩造所簽立之受僱服務契約書
19 (下稱系爭受僱契約)第7條標題雖記載為「非工資之恩惠
20 性給與」，然該條第3項內容為勞動基準法(下稱勞基法)
21 第29條規定之重申，顯見如勞工於事業單位營業年度終了結
22 算時在職，且當年度工作無過失，即具備分配紅利之要件，
23 對符合前開要件之勞工，事業單位不可任意不予發給，次依
24 被告112年度年終獎金發放公告(下稱系爭2023年年獎發放
25 公告)、本院110年度勞訴字第81號民事判決，均揭示公司
26 有盈餘後即應發放年終獎金之義務，而原告於112年亦確實
27 有受領111年年終獎金，可見被告於112年度終了結算時確有
28 盈餘，並有員工領取年終獎金，而原告為在職且無過失有領
29 取年終獎金之權利，堪認年終獎金確係原告提供勞務後，在
30 一般情形下即經常可領取，非單純恩惠性給與，故原告當得
31 請求2個月薪資年終獎金計105,800元。

01 (三)被告於112年第1至3季均分別已發放季獎金各15,000元予原
02 告，顯見被告發放時並無認定原告有過失，今卻無端扣第4
03 季季獎金15,000元。依被告訂定之季紅利獎金管理辦法（下
04 稱系爭季紅利獎金辦法）第4.2.3.2條、第4.2.3條、第3.2.
05 1條、第3.2.2條等規定，被告於112年年初完全未與原告進
06 行所謂「績效及職能目標設定面談」，被告公司品質系統部
07 於112年3月後因多位員工離職，被告指派原告負責異常管理
08 課兼代理品質系統課，原告工作負擔可謂過重，而其他部門
09 員工僅負責單一課業務，在此情形下被告卻未具體說明合理
10 理由，為何對兼2課別之原告為過苛考績不給予季獎金，被
11 告未遵循自訂規章進行績效目標設定、面談，後續自行評定
12 之績效在無目標前提下如何得為有效考核，故被告無從以考
13 績理由不給予季獎金。

14 (四)原告於113年2月1日雖有與被告就考績結果進行申訴面談，
15 結論為主管有表示願意再就有問題事項給予說明，惟未達成
16 認定原告考核無瑕疵之結論，原告後續持續以電子郵件詢問
17 人資為何不給相關資料及申訴結果，被告均置之不理，足見
18 被告未符申訴程序應有義務，且被告無採規章流程反覆調
19 查，反藉故懲處原告而於同年4月18日提出獎懲申請單，然
20 原告未見聞過員工訪談表亦未簽名，甚113年4月獎懲資料如
21 何認定112年被告所為考績評等、拒發年終獎金為合法。若
22 原告工作表現差勁，被告為何未將離職人員之業務交由訴外
23 人即原告同部門同事朱宏凱、謝佳君，且原告年中考績為何
24 評核為B等，被告須特別敘明理由。

25 (五)原告分別於113年2月27日、同年3月1日請病假，均遭被告拒
26 絕而認定為曠職，被告訂定之出勤管理辦法（下稱系爭出勤
27 辦法）第6.1.2條雖記載「遇有緊急事故或急病而未能事先
28 辦妥請假手續者，得於上班前向主任級（含）以上直屬主管
29 先行口頭報備或委託同事代辦請假手續」，惟此非強制事前
30 報備制，原告於病假後上班即補提請假證明書，卻遭認定曠
31 職而扣2日薪資計3,526元（計算式：52,900元×2/30，原告

自行將小數點以下無條件捨去），惟被告過往對原告請病假百般刁難，原告不得已未提前提出請假說明，而事後立即提出病假證明應為合法請假，依勞工請假規則第4條第4項規定，普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，故被告應返還1,763元予原告。另被告就桃園市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）以違反勞基法第43條規定裁罰後提起訴願，而勞動部決定訴願駁回，肯認原告請假合理、合法，被告剋扣薪水無理由。

(六)被告另有拒絕原告於113年3月25日請特別休假，原告因而申請勞資爭議調解，惟調解不成立。嗣原告於113年5月2日以新屋郵局存證號碼000048號存證信函通知被告違反勞工法令，並於同年月6日終止勞動契約，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，再原告於同年月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致調解不成立。後被告於同年6月25日以存證信函通知已給付資遣費予原告，並檢附開立離職原因為勞基法第14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金、季獎金及扣曠職病假之薪資。

(七)為此，爰依勞基法第29條、勞工請假規則第4條第4項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告122,563元（含季獎金15,000元、年終獎金105,800元、2日病假半薪1,763元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告分別於113年2月27日、同年3月1日請病假，均未依照勞工請假規則第10條、勞動部104年勞動條3字第1040130742號函、系爭出勤辦法第6.1.2條等規定，於事前請假或委託他人代辦請假手續，甚連口頭通知主管或委託他人代辦手續亦未為之，即連續2日逕行未到班，事後更未提出任何急病證明文件以說明有何事前請假之困難存在，顯無視法令及職場

01 規範，亦與勞工請假規則及系爭出勤辦法規定之內容不符，
02 原告既無正當理由未依照請假程序辦理，亦未出勤提供勞
03 務，被告本無給付該2日工資之義務，且系爭出勤辦法絕非
04 可解釋為倘有緊急事故或急病即可恣意不遵守規定，原告所
05 患非急病亦非緊急事故，為何無法遵守系爭出勤辦法之規
06 定，原告亦未依規定檢附證明文件。另行政機關駁回被告提
07 出之訴願，係僅憑原告就診收據認定其曠職屬合法有據，顯
08 然有不適用法律恣意認定之重大瑕疵。

09 (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
10 110年度簡上字第27號等判決，被告之季獎金屬恩惠性給與
11 性質，並非工資。依系爭季紅利獎金辦法第1.2條、第4.2.
12 3.1條、第4.2.3.2條等規定，季紅利獎金之發放除取決於被
13 告營運獲利，並須考量勞工工作表現優劣，以決定是否發放
14 及發放金額，非勞工只要提供勞務即可領取，故季紅利獎金
15 性質應屬雇主基於留才及勉勵目的而發放之恩惠性給與，不
16 具備勞務對價性而非屬工資。原告主張因主管不滿其反映工
17 作負擔過重故拒絕核發季獎金一事，原告並未舉證以實其
18 說，且原告所提出之通訊軟體LINE對話紀錄係斷章取義片面
19 擷取，與事實不符。原告被評為C等係因其工作表現不佳且
20 有諸多缺失所致，而原告未獲季獎金原因，實係因其工作上
21 錯誤百出，於任職期間除負責處理之CAR、FMEA等業務進度
22 落後未準時完成且品質未符合要求外，亦與其他同事溝通不良
23 發生衝突，被告對於考核等第最佳之A與最末之C會要求主管
24 務必於考核表敘明理由，而原告經評核為C等之理由為「1.
25 接手CAR業務進度持續落後未符合要求。2.值班2次進度不符
26 要求」，故原告於112年度考績僅獲得C等且為部門末位，因
27 此依照系爭季紅利獎金辦法第4.2.3.2條規定，原告本無權
28 請求被告發放季紅利獎金。又謝佳君因其工作表現效率高於
29 平均且比原告優秀，故獲得較高之考績實屬正常；訴外人即
30 原告同部門同事吳亭瑩因112年年中考評結果不佳，故依系
31 爭季紅利獎金辦法第4.2.3.2條規定，確未領到112年7月、1

01 0月發放之季獎金，後因吳亭瑩經提點後工作表現有改善，
02 因此年底考績評核成績優於原告，自有權領取當年度第4季
03 季獎金。

04 (三)依系爭受僱契約第7條第3項規定，及系爭2023年年獎發放公
05 告說明二、(一)之內容：「2023年度年終獎金發放說明：(一)評
06 核計算方式：實際金額依2023年期間個人工作績效表現、實
07 際任職天數...等因素核算後由主管評核調整之」，可知年
08 終獎金發放取決於被告營運獲利，並須考量勞工工作表現優
09 劣，以決定是否發放及發放金額，非發放定額，亦非原告有
10 工作即必然可領取之勞務對價，故年終獎金性質應屬恩惠性
11 給與而非工資，且依最高法院108年度台上字第890號、臺灣
12 新北地方法院112年度勞簡字第59號等判決可知，對於勞工
13 之考績評核，主管有其權限且為雇主人事管理核心，非法院
14 可介入審查之標的，勞工亦無從置喙。原告於112年間至少
15 有69.5小時之請假或曠職，已與發放年終獎金之「全年工
16 作」要件不符，又原告於其經辦工作多有遲誤延宕及疏失違
17 誤之情，業經訴外人即原告直屬主管林胤堯多次面談提醒，
18 惟原告毫無改進，林胤堯始於112年年終考績給予原告C等考
19 績，原告因不滿而提出內部申訴，林胤堯與訴外人即原告處
20 級主管廖書筠偕同人資部門於113年2月1日再次召開面談會
21 議，說明原告對其負責之CAR業務未落實追蹤管理責任，且
22 內容錯誤百出經主管逐一指正，對於主管詢問追蹤事項毫不
23 理解亦無意釐清，對於承辦業務確有疏失。原告經112年底
24 評核C等考績後仍拒絕改善持續延宕，並於113年4月被處以
25 小過乙次，而原告於112年2月開始進入績效改善計畫，惟其
26 於被告尚未告知最終結果前即主動終止勞動契約，足證原告
27 根本無權領取年終獎金。另原告提出之人力銀行招募廣告截
28 圖所刊登之徵才資訊係何時刊載並非明確，形式真正性亦屬
29 可疑，更非兩造間合意約定之契約內容，原告勞動條件應以
30 系爭受僱契約為準，無從以徵才廣告為請求權基礎。況招募
31 廣告所提「平均年薪14個月」與「年終平均發放2個月」係

01 指全公司工作表現良好之人員平均可領取之給付，原告於11
02 2年度考績僅獲得C等且為部門末位，難謂工作表現良好無過
03 失，故無權請求被告給付年終獎金。

04 (四)被告對季獎金、年終獎金均設有發放條件，除參酌營運獲利
05 外，亦須考量勞工工作表現有無過失及考績分數，非提供勞
06 務即必然可領取，足證不具備勞務對價性。原告援引本院11
07 0年度勞訴字第81號民事判決係指雇主對年終獎金數額計算
08 已有制訂標準，於本件無比附援引之可能。另依本院113年
09 度重勞訴字第1號民事判決，倘年終獎金計算方式係依雇主
10 營收情形、個人考績優劣、主管評核等不確定因素進行調
11 整，即不具勞務對價性而非屬工資。

12 (五)原告雖主張其加班時數最多代表工作表現最佳，惟加班時數
13 多寡並無法與工作表現優劣劃上等號，加班原因有可能為工
14 作較多或工作效率不佳，而原告有諸多工作缺失及延宕，可
15 知原告會加班純粹係因工作效率不佳所致，其主張顯與事實
16 不符，況對照原告所屬部門同事之工時分析紀錄，原告非實
17 際工時最多者，可見原告不僅誇大自身工作表現，亦對造成
18 同仁困擾無反省之意等語，資為抗辯。

19 (六)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之
20 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

22 (一)原告自111年11月22日起受僱於被告，擔任工程師，約定每
23 月工資為52,900元，最後工作日為113年5月6日。

24 (二)被告於111年11月22日以月提繳工資53,000元為原告提繳勞
25 退金；嗣於113年3月1日將月提繳工資調整為55,400元，迨
26 於同年5月11日停繳。

27 (三)原告於112年績效評估為C等。

28 (四)被告有給付原告112年第1至3季各15,000元之季獎金、111年
29 年終獎金13,700元（本院卷二189頁），惟被告迄未給付原
30 告112年10月至12月之季獎金、112年年終獎金。

31 (五)原告經被告認定於113年2月27日、同年3月1日曠職，後被告

遭勞檢處以其違反勞基法第43條規定，裁罰20,000元，而被告提起訴願後，經勞動部於113年10月25日以勞動法訴字第1130010905號訴願決定書（下稱系爭決定書）訴願駁回在案（本院卷二77-78頁）。

(六)被告於113年6月25日以新屋郵局存證號碼000076號存證信函計算原告之資遣費39,223元、加班費368元，合計共39,591元，另隨函檢附離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書送達原告。

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

(八)兩造對下列資料形式真正不爭執：

- 1.原告勞退金提繳異動查詢。
- 2.被告公司品質系統部管制員工加班時數之電子郵件。
- 3.原告申訴之電子郵件、請病假翻拍電腦畫面。
- 4.兩造簽立之系爭受僱契約。
- 5.被告訂定之系爭出勤辦法、系爭季紅利獎金辦法、113年之部分節錄工作規則。
- 6.原告年中人員考核單。
- 7.系爭2023年年獎發放公告。
- 8.113年2月1日討論主題為「同仁申訴事件處理與協調」之電子郵件、對原告之獎懲申請單。
- 9.原告出勤與加班紀錄。
- 10.勞保局114年1月14日保退二字第11460002951號函文。
- 11.原告任職期間薪資單翻拍電腦畫面。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告於113年2月27日、同年3月1日所申請之病假程序是否合法？原告請求各該日之病假半薪本息返還，是否有理？

- 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，雇主得不經預告終止契約；勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或

01 休養者，得在規定範圍內請普通傷病假；勞工因有事故必須
02 親自處理者，得請事假；勞工請假時，應於事前親自以口頭
03 或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委
04 託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提
05 出有關證明文件，勞基法第12條第1項第6款、第43條前段、
06 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
07 文。準此，勞工因病或於有事故，必須親自處理時，固得請
08 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
09 務，則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理
10 由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契
11 約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第
12 13號判決亦同此旨）。又所謂曠工，係指勞工於應工作之日
13 不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處
14 理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規
15 定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成
16 曠工（最高法院109年度台上字第2250號判決要旨參照）。

17 2.原告主張系爭出勤辦法第6.1.2條之記載並非強制事前報備
18 制，原告於病假後待上班即補提請假證明書，卻仍遭被告認
19 定曠職而扣薪等語（本院卷一13、136頁），惟為被告所否
20 認，並以前詞抗辯。經查：依系爭出勤辦法第6.1.2條規
21 定：「遇有緊急事故或急病而未能事先辦妥請假手續者，得
22 於上班前向主任級（含）以上直屬主管先行口頭報備或委託
23 同事代辦請假手續；惟如需補述理由或提供證明者，當事人
24 應於請假日後二日內提送相關證明文件呈請權責主管核定
25 後，送人事單位存查，當天未申請請假手續者一律以曠職
26 論」（本院卷一118、197頁）；次依工作規則第32條第4項
27 規定：「員工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假
28 理由及日數證明文件，經主管同意後生效，未依規定辦理
29 者，以曠職論」（本院卷一207、209頁）；再依系爭受僱契
30 約第38項條約定：「甲方（即被告，下同）所訂工作規則、
31 各項管理規章、安全衛生守則、文件表單及行政公告內容視

為本契約之一部分，甲乙（即原告，下同）雙方有遵守之義務」（本院卷一63、237頁），經核前開系爭出勤辦法、工作規則所訂之請假程序，並無違反勞工請假規則第10條所訂之請假原則，則原告依系爭受僱契約第38項條約定，自應遵守系爭出勤辦法所訂之請假規定，如原告無正當理由而未依系爭出勤辦法所訂請假規定之程序完成請假手續即逕未到班，揆諸首揭規定，自屬無故曠工。

- 3.原告自承其因身體肌肉疾病去復健科治療，當天很痛所以沒有事前向被告申請請病假一事(本院卷一258頁)，然原告僅表示「當天很痛」，並未提出診斷證明書證明其病症達到無法親自請假，又原告雖主張隔天有將病假證明上傳至公司系統，並提出上傳之翻拍照片為證(本院卷一43、45、187-189、258頁)，惟此仍不足以證明原告病情有嚴重至無法依系爭出勤辦法第6.1.2條規定，於事前向主任級（含）以上直屬主管先行口頭報備或委託同事代辦請假手續之程度，況原告亦未提出就醫之診斷證明書供本院參酌。又系爭出勤辦法第6.1.2條、工作規則第32條第4項已分別規定：「當天未申請請假手續者一律以曠職論」、「員工請假時，應於事前……，未依規定辦理者，以曠職論」，而請假日後2日內提送相關證明文件，僅為需補述理由或提供證明者，此僅為涉及被告對於請假程序是否合法之事後審核，而非據以認為原告已完成請假手續，而無須於事前提出請假之申請。是以，原告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續，倘被告容任員工得不按請假規定之程序辦理，恐將影響被告人事管理及工作紀律維持，而原告既未能證明其確有急病至無法事前報備或委託同事代辦請假手續，確已違反系爭出勤辦法、工作規則等規定，及系爭受僱契約之約定，故原告所稱事後有補請假云云（本院卷一136、258頁），顯與系爭出勤辦法、工作規則所訂之請假規定不符，原告事前並無不能委託他人或告知主管而申請病假，卻未依規定辦理，未盡其應依法定程序辦理請假手續之義務，堪認

其有故意不依規定辦理請假之意思，足已顯示其並無到職服勞務的主觀意思，從而，原告請求被告返還2日病假半薪1,763元之本息，自屬無據。

- 4.至原告主張被告拒絕其請病假並認定為曠職，進而剋扣該日薪資，經勞檢處處以罰鍰，被告進而提起訴願，後經勞動部以系爭決定書駁回被告訴願一情，此有原告提出系爭決定書網頁列印資料附卷可稽（本院卷二63、65、77-78頁），雖堪信屬實，惟民事審判之事實認定及裁判，本不受行政機關認定事實或見解之拘束，本院自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，依據法律加以審酌後而為判斷，再觀諸系爭決定書之理由四及五：「……訴願人（即被告，下同）所僱勞工邱君於113年2月29日向訴願人請113年2月27日之病假，互核邱君所提復健科診所開立之就診藥品明細收據日期亦為113年2月27日，與申請病假日期相符；邱君之主管林○堯以邱君113年2月27日上班前未告知需請病假，無法符合訴願人出勤管理辦法，請邱君依規定提出請假申請與訴願人所定辦法符合之相關證明後，未予准假。據此，訴願人違反勞動基準法第43條規定之事實，應可認定」、「……惟查，依勞工請假規則第10條但書規定，如遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，並無強制規定勞工須於事前完成請假流程。據訴願人所提供之請假申請單，邱君於113年2月29日確有補行提出病假之申請(2月27日8小時)。次查，雇主若對勞工請假事由有所質疑時，可依勞工請假規則第10條規定，要求勞工提出有關證明文件，邱君既已提出申請病假當日之復健科診所就診藥品明細收據為憑，其所請113年2月27日病假，尚屬合理，訴願人應依勞動基準法第43條規定核予病假。訴願人所為，核其違規情節，縱非故意，仍有應注意、能注意，而未注意之過失。則原處分……，於法有據」，勞動部無非係以原告已於事後提出與請病假當天日期相符之就診藥品明細收據，且勞工請假規則第10條但書之規定，並無強制規定勞工須於事前完成請假流程，故認定被告不准假有

違反勞基法之行為。然勞工請假規則第10條但書係指「遇有急病或緊急事故」，而原告已自承為「因身體肌肉疾病去復健科治療」（本院卷一258頁），顯與前開規定所指之情況有別，況勞動部未實際審究原告請病假之病因、症狀與嚴重程度，是否確實無法事先委託他人代辦請假手續，即以原告已有補提出當日就醫之藥品明細收據而遽以認定原告所請病假為合理，尚嫌率斷。從而，系爭決定書之結論自無從拘束本院之認定，亦不足為有利於原告之認定。

(二)原告請求被告給付季獎金之金額本息，是否有理？

1.按雇主對於勞工所擔任之工作，按勞工表現之績效，允為獎金之給與，並非單純之勞工勞力所得，或其勞動對價而給付之經常性給與，而係雇主為其營利績效考量，用以激勵勞工達成雇主單方設定之經營目標為目的，具有勉勵、恩惠性質之給付，是雇主自得根據雇主透過獎金給與所欲達成客觀合理之經濟目的，針對獎金制度，裁量設定給與評核之標準。

2.原告主張被告於112年第1至3季均分別已發放季獎金各15,000元予原告，顯見被告發放時並無認定原告有過失，今卻無端扣第4季季獎金15,000元，且其任職期間在人力短缺及被告管制加班時數下仍完成指定工作，竟因工作量負擔過重並與高層要求調整人力而遭評為C等等語（本院卷一11、17頁），惟為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

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

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金增減之依據」、「年中考核考績等第評核為最末位者，則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金不予發給。……」（本院卷○000-000頁）；再依被告訂定之工作規則第39條第1項規定：「本公司依每月實際經營獲利狀況及部門主管評核同仁工作表現優劣差異，秉持『創造利潤，分享員工』的原則，視管理需要，對同仁的工作績效與貢獻給予及時的激勵回饋，分配月紅利獎金」（本院卷一209頁）。由上可知，領取季獎金之要件為：須經單位主管就員工在職天數與個人工作表現優劣為評核，而年中或年底之考核為最末位者，則無法領取季獎金，即非屬考核最末位者始可領取季獎金，可證季獎金之發放與否，與員工工作表現優劣有關，顯非繫於原告有勞務付出，即必然得以領取季獎金，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者，將無從領取任何季獎金，而員工是否可達成年度評核標準，尚屬未定，並非提供勞務即當然可取得季獎金。又系爭季紅利獎金辦法與工作規則均已就季獎金加以定義，即被告核發季獎金之目的係為強化優秀人才之招募與留才措施，以提升公司整體營運競爭能力，兼衡以適時給予員工激勵與回饋，以使各部門達成既定工作目標，進而有效活化人才管理機制，具有獎勵性質，雖與勞務提供相關聯但並非提供勞務之對價，是難認季獎金具有「勞務對價性」及「給與經常性」。

(2)原告固主張被告於112年第1至3季均分別已發放季獎金各15,000元云云（本院卷一17頁），然依系爭季紅利獎金辦法第3.1.1條、第4.1條分別規定：「本辦法所稱之季紅利獎金，係依本公司經營運作狀況及同仁工作表現優劣差異，視實際管理需要所發放之獎金；亦即非屬經常性給與之工資，……」、「平均基準金額：依公司實際經營獲利狀況另行公

告之」（本院卷一123頁），可見季獎金金額並未訂有明確之計算方式，實際發放金額仍需視被告實際經營獲利狀況及員工個人工作表現優劣進行調整，足證系爭季紅利獎金辦法既未明確訂定出發放季獎金之計算公式，顯無固定標準，亦有可能產生不發放之情形，是原告之主張季獎金有給與經常性，難認有據。

3. 綜上，被告係考量公司營運獲利狀況、員工之工作優劣表現後始發給季獎金，非屬對於勞工提供勞務之對價，亦非經常性之給與，自不屬工資之一部分。從而，原告請求被告給付112年第4季季獎金15,000元之本息，尚無可採。

4. 至原告主張依系爭季紅利獎金辦法第4.2.3.2條、第4.2.3條、第3.2.1條、第3.2.2條等規定，被告於112年年初完全未與原告進行所謂「績效及職能目標設定面談」，被告公司品質系統部於112年3月後因多位員工離職，被告指派原告負責異常管理課兼代理品質系統課，原告工作負擔可謂過重，而被告卻對兼2課別之原告為過苛考績，未具體說明不給予季獎金之合理理由，被告未遵循自訂規章進行績效目標設定、面談，後續自行評定之績效在無目標前提下如何得為有效考核云云（本院卷二63、81、83頁）。然查，依系爭季紅利獎金辦法之內容觀之，被告核發季獎金與否不以有無進行「績效及職能目標設定面談」為要件，又原告既主張被告於112年年初並未進行前開面談作業，如何得為有效考核，卻又自承已有領取112年第1至3季各15,000元之季獎金〔兩造不爭執事項(四)〕，前後主張顯然互相矛盾，再原告未能領取112年第4季季獎金，係因其112年年終考核為C等，理由則為「1. 接手CAR業務進度持續落後未符合要求。2. 值班2次進度不符合要求」，此有被告提出之原告考核單在卷可參（本院卷一125、127頁），後原告就其考核遭評核為C等一事提出內部申訴，被告對該事件亦於113年2月1日召開「同仁申訴事件處理協調會議」，此有被告寄發予原告、被告公司處長、經理等會議通知之電子郵件在卷可參（本院卷二17頁），可

01 知並無原告所指「未見任何具體合理理由」之情，則原告主
02 張係因工作量負擔過重並與高層要求調整人力而遭評為C
03 等，並無可採。

04 5.又原告主張其持續以電子郵件詢問人資為何不給相關資料及
05 申訴結果，被告均置之不理，足見被告未符申訴程序反覆調
06 查，若被告認原告工作表現差勁，為何未將離職人員之業務
07 交由原告同部門同事朱宏凱、謝佳君，及被告為何對評核原
08 告為B等特別敘明理由云云（本院卷二83、85頁）。然查，
09 原告僅以寄發電子郵件方式詢問被告其仍不服考核為C等之
10 申訴結果，而非以書面文件再次「正式」提出再申訴之申
11 請，此是否符合原告所指被告「未符申訴程序反覆調查」之
12 正當程序，未見原告具體舉證說明，已非無疑。又被告對於
13 如何劃分各員工業務職掌範圍，自有其相當程度之評價判斷
14 成分在內，事涉公司內部經營管理事項或業務分工制度之環
15 節，除有明顯濫用裁量權限或違反公司相關管理規範致有不
16 法情事外，自有賦與其職務分派自由裁量空間，況原告當初
17 亦已同意承擔2位離職員工所遺留業務，故不宜由法院事後
18 以司法審查介入評斷業務分配之裁量適當性。另被告於年中
19 評核原告為B等之人員考核單上有敘明理由乙節（本院卷二2
20 9頁），被告已抗辯對於B+、B之考績分數，未要求主管須特
21 別敘明理由（本院卷二12頁），可見原告主管若於考核單上
22 敘明理由並非不可，可能僅係就原告工作狀況於年中考核時
23 做一紀錄，俾利於年終考核時可互相參照原告年中至年終之
24 工作狀況是否有所改善，此並非就表示對原告有差別待遇或
25 心存偏見，況被告所為敘明理由之記載，並無影響原告之工
26 作權或致其無法領取112年第1至3季之季獎金，是原告所稱
27 被告有工作分配管理不公云云（本院卷二85頁），並無所
28 據，故原告之主張，自非可取。

29 (三)原告請求被告給付年終獎金之金額本息，是否有理？

30 1.按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
31 計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之；本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與，……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款分別定有明文。可知勞基法第2條第3款所稱之工資，原則上不包括年終獎金在內。次按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。可見事業單位有發放與否之裁量權，難認其於營業年度終了時發給勞工之獎金屬於經常性給與。

2.原告主張被告於求職網頁有強調每年有2個月年終獎金，且系爭受僱契約第7條第3項為勞基法第29條規定之重申，及系爭2023年年獎發放公告均揭示公司有盈餘後即應發放年終獎金之義務，而原告於112年亦確實有受領111年年終獎金，堪認年終獎金確係原告提供勞務後，在一般情形下即經常可領取，非單純恩惠性給與等語（本院卷一15、17頁；卷二59、61頁），惟為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(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結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，應給與年終獎金……」（本院卷一61、200、234頁）；次依工作規則第39條第2、3項分別規定：「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，應給與年終獎金……」、「基於留才目的，年終獎金給與及紅利分配，皆以發放時員工在職者為限」（本院卷○000-000頁；卷二67頁），由前開說明可知，領取年終獎金設有被告當年度有盈餘、員工全年工作無過失、發放時需在職等要件，顯非制度上未設有條件而全體員工一律皆能領取，即非屬勞工提供勞務之對價，況原告經被告考核為C等為部門最末位（本院卷一125、127頁），

而原告經考核為C等之理由，已如前述，是已難認原告符合領取年終獎金之要件。再參前開工作規則第39條第3項規定內容，已明訂年終獎金發放之目的係「基於留才目的」，並證年終獎金非屬勞工提供勞務之對價。

(2)依系爭2023年年獎發放公告說明一及說明二第1點之內容：

「……公司以兩個月為基礎做為年終獎金的作業預算，……」、「評核計算方式：實際金額依2023年期間個人工作績效表現、實際任職天數…等因素核算後由主管評核調整之」（本院卷一129頁），可見被告係以2個月薪資做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職績效、任職天數及最終實際考核成績等情節，做為核發年終獎金之依據，再觀原告提出2022年度年終獎金發放公告（本院卷二69頁），說明一及說明二第1點之內容：「……公司提撥三個月做為年終獎金的作業預算，……」、「評核計算方式：總核發數額約為2.5～3.5個月，實際金額依2022年期間個人工作績效表現、實際任職天數…等因素核算後由主管評核調整之」，顯見被告之年終獎金並非「保障」有2個月，金額亦非「固定」，且尚須依員工個人工作績效表現、實際任職天數等因素做為評核，故非謂員工有上班即得以領取2個月薪資之年終獎金，更證年終獎金非屬勞工提供勞務之對價，而係被告對員工為具勉勵性、恩惠性之給與。

(3)原告固主張被告一再強調每年有2個月年終獎金，並提出求職網頁為證（本院卷一15、59頁），然觀諸該徵才廣告內容，其上並無記載刊登日期，此徵才廣告是否為原告應徵當時之徵才廣告，已非無疑，又前開徵才廣告中記載之「平均年薪14個月：……年終平均發放2個月！！」之文字，係列於「福利制度」欄位之「你不知道的福利制度」之下，既無保證給付年終獎金之文字，亦非將年終獎金列於「工作待遇」欄位下之記載，況徵才廣告為要約之引誘非要約，顯然該年終獎金之福利是否適用於原告，及年終獎金之數額應為若干，仍應視兩造間之勞動契約議定結果而定。再觀之系爭

01 受僱契約（本院卷一61-63、200、234-237頁）內容，兩造
02 並未約定每年必會固定給付年終獎金，自難認前開「福利制
03 度」已為兩造間勞動契約之一部。

04 3.綜上，被告係依員工個人工作績效表現、實際任職天數為評
05 核而為年終獎金之發放，非屬對於勞工提供勞務之對價，亦
06 非經常性之給與，自不屬工資之一部分。從而，原告請求被
07 告給付2個月薪資年終獎金105,800元，自屬無據。

08 五、綜上所述，原告所舉之證據皆不足以證明其有向被告請求季
09 獎金、年終獎金、2日病假半薪之權利，從而原告依勞基法
10 第29條、勞工請假規則第4條第4項等規定，請求判命如其聲
11 明所述之事項，均為無理由，應予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
13 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
15 條。

16 中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
17 勞動法庭 法 官 謝志偉

18 正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
20 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
21 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
22 應一併繳納上訴審裁判費。

23 書記官 邱淑利

24 中 華 民 國 114 年 2 月 25 日