

裁判字號：臺灣臺北地方法院 107 年勞訴字第 37 號民事判決

裁判日期：民國 107 年 08 月 14 日

裁判案由：給付獎金等

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第37號

原告 陳毅任

被告 宏正自動科技股份有限公司

法定代理人 陳尚仲

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

李玟潔律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，經本院於民國107 年7月31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

一、原告自民國100年3月21起任職被告公司，擔任海外事業群亞太區辦公室經理，約定工資為月薪新臺幣（下同）97,500元，原告於106年7月7日因被告以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由終止勞動契約，而非自願離職；原告每年領取之薪資包含月薪、三節獎金及員工紅利（於每年9月發放前一年度紅利），而員工紅利分配考量權數有3項，分別為績效、職等及在職比例，原告於106年7月7日非自願離職時，曾要求被告給付應得之105年度員工分紅，惟遭被告以不符合公司員工紅利發放辦法「發放當日仍在職」之規定為由拒絕給付，然員工分紅為勞工提供勞務之對價，非雇主之恩惠給與，不應以勞工是否在職規範是否可領取此勞動對價；查被告公司104年度分派員工分紅總金額為1億2,724萬9,848元，原告時任九職等副理，上、下半年績效考核均為A-，於105年9月領取之104年員工分紅約70餘萬元，105年度分派員工分紅總金額為1億4,074萬4,215元，較104年度增加10.6%，且原告已升職為十職等經理，上、下半年績效考核均為A-，而104年度經理職級員工分紅金額均超過100萬元，據此估算原告應得之105年度分紅應不低於100萬元，爰依兩造間之勞動契約、員工薪資管理辦法、公司法第235條之1及勞動基準法（下稱勞基法）第29條等規定，請求被告給付105年度紅利100萬元。並聲明：被告應給付原告100萬元。

二、被告答辯略以：

（一）依兩造勞動契約第2條第4項及被告公司員工薪資管理辦法第

5.5條規定，被告公司年終獎金之發放，須視當年度營運狀況而定，員工紅利則須根據當年度股東大會決議及公告之發給辦法而定，均非員工不論在職與否、期間長短，單純提供勞務即可請領之對價工資；而被告公司業依勞基法第29條，於105年度營業終了、結算盈餘後給付原告年終獎金，甚且分放105年度上、半年度之營運績效獎金予原告，縱未分配紅利，或就分配紅利部分另規定領取條件，尚無違反勞基法之規定。被告公司為表彰105年度表現優秀之員工，並兼具鼓勵員工久任之意，乃於105年度員工紅利發放辦法明定凡於105年12月31日（含）到職，且於發放當日仍在職之員工，始可參與發放，原告於發放時既已非在職員工，自不得請求。被告公司就各項獎金之發放如歷年員工紅利發放辦法、營運績效獎金發放辦法、端午節獎金發放辦法等，均設有發放時仍在職之領取條件，原告知之甚詳，而被告公司往年均於9月份給付前一年度員工紅利，原告仍於106年7月6日與被告公司達成合意資遣，並簽署非自願性離職證明書，顯有自願放棄領取員工紅利之意，難謂被告公司有故意使其無法領取之情事。

- (二)依被告公司105年度員工紅利發放辦法之規定，紅利分配除績效、職等及在職比率作為計算權數外，各部門主管尚具有視個別員工發展潛力等因素，決定實際發放紅利數額之權利，且針對績效較差之員工，於各部門主管評核後，認定應給予更低或更高發放紅利時，總經理尚會評核決定，且總經理亦曾決定不予發放紅利給員工，是即使員工紅利在職亦未必能取得。被告公司就員工個別分紅金額，其分配數額之計算公式為「一般員工每點金額×個人點數」，一般員工每點金額之計算式為：分紅總額/總點數；個人點數之計算式為：
- （上半年團體績效倍數+下半年團體績效倍數）×上、下半年考績倍數×職等倍數×主管倍數×年資倍數。據此，被告公司105年度總經理核定之一般員工分紅總額為9,614萬9,717元，一般員工總點數為7965.8，一般員工每點金額約為12,070.315元（ $9,6149,717/7965.8=12,070.315$ ），原告之個人點數為32.487【 $(1+1.1) \times 1 \times 1 \times 9.1 \times 1.7=32.487$ 】，故原告之個人分紅金額應為392,128元（ $12,070.315 \times 32.487=392,128$ ）。另因105年度有部分員工因記過所扣減之分紅，及部分員工於發放日前離職而未發放之分紅金額，依規定將另按基數重行分配予在職員工，是原告若於發放日在職應得再領取5,489.19266元，總計原告所得領取之個別員工分紅金額約為397,617元（ $392,128+5,489.19266=397,617$ ），原告若仍在職，可得分紅之金額以此為基數計算另加主管分配分紅，對照原告106年度期中績效考核為63分、B等，並經主管於106年度期中考核表之職務發展欄位中，勾選「不適任此職務，應個別輔導」，顯示原告之未來發展有限，且其106年度個人考績為C，主管將其分紅獎金更改

為-67.16%，由上足見原告並不適宜繼續擔任主管職，主管分配部分將會減除，而因原告上半年考績為B，最少將酌減分配紅利50%之比例，若原告之請求有理由，其所得分配之紅利數額應為198,584元【 $397,617 \times (1-50\%) = 198,584$ ，元以下四捨五入】。

(二)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告自100年3月21起任職被告公司，擔任亞太區辦公室經理，被告於106年7月7日以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，依勞基法第11條第1項第4款終止兩造間之勞動契約；被告公司訂有員工薪資管理辦法，並依該辦法第5.5.2條規定於每年另行公告員工紅利發放辦法，根據當年度股東大會之決議，發放上年度之紅利獎金；被告公司於106年9月4日以（106）宏人字第0035號公告公佈106年發放之105年度員工紅利發放辦法，發放日期為106年9月16日，發放資格為凡於105年12月31日前（含）到職，且於發放當日仍在職之員工，均可參與發放；又被告公司已於106年1月20日發放105年度之年終獎金等情，業據兩造分別提出離職證明書、勞動契約、員工薪資管理辦法、被告公司2017年1月13日（106）宏人字第0004號公告及2016年度年終獎金發放辦法、被告公司2017年9月4日（106）宏人字第0035號公告及105年度員工紅利發放辦法、非自願性離職同意書等件影本附卷可稽（見調解卷第9頁，本院卷第20至24頁、第25至27頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

(二)原告主張其於106年7月7日非自願離職，然遭被告以不符合公司105年度員工紅利發放辦法「發放當日仍在職」之規定為由拒絕給付其105年度之紅利，然員工分紅為勞工提供勞務之對價，非雇主之恩惠給與，不應以勞工是否在職規範是否可領取此勞動對價，爰依兩造間之勞動契約、員工薪資管理辦法、公司法第235條之1及勞基法第29條等規定，請求被告給付105年度之員工紅利100萬元。被告則以前揭情詞置辯。經查：

(1)按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工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前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通

常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上第801號裁判要旨參照）。查依被告公司員工薪資管理辦法第5.5.2 條員工紅利規定：「本公司根據當年度股東大會之決議，發放去年度之紅利獎金，其發給辦法每年另行公告。」（見本院卷第23頁）；另依原告提出被告公司105年度年報^(八)1.1.公司章程所載員工、董事、及監察人酬勞之成數或範圍記載：「本公司章程第24條：本公司年度應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董監酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額應提撥員工酬勞百分之十至百分之十六及董監酬勞不高於百分之二。員工酬勞、董監酬勞分派比率之決定及員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告於股東會。」（見本院卷第55頁背面）；又依被告公司105 年度員工紅利發放辦法規定：「三、本次員工紅利分配考量的計算權數有三項：分別為『績效』、『職等』、『在職比率』。四、主管評核規定：各處主管得根據所管轄單位團體績效、員工功過、員工表現、及員工未來發展性等等面向，於規定額度內酌予增減，惟總數不得超過部門之總金額。」（見本院卷第26頁背面）。由上開規定可知被告公司員工紅利係盈餘分配之一部分，需保留彌補累積虧損數額後尚有盈餘時，始得經董事會決議並報請股東會通過，提撥一定比率分配予員工，且就員工紅利應如何分配訂有發放辦法，除考量員工之績效、職等及在職比率外，各處主管尚得視員工之功過、表現及未來發展性等酌予增減其數額。是被告公司發放予員工之紅利既需視公司營運狀況而定，非必然固定發放，已與經常性給與有殊，且其數額亦得由被告公司各處主管視員工表現裁量增減決定，並無確定標準，顯與勞務之提供不具對價性，應認係被告公司為提升經營績效、創造盈餘所訂立，並按員工年度表現及未來發展性定其分配數額，以達激勵士氣獎優懲劣之目的，且員工需於發放時在職始可領取，亦兼有鼓勵員工久任之意，應屬於恩惠性、獎勵性之給與，自非工資甚明，原告主張被告公司分配予員工之紅利為其提供勞務之對價云云，即非可採。

- (2)按公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補，公司法第235 條之1第1項雖定有明文。然上開條文僅在規定董事會執行業務之依據，及公司章程內依法應規定之事項，上開條文規

定並非具體之請求權基礎，股份有限公司對其公司員工應負何項目及金額之給付工資或報酬義務，仍應以公司與員工間所簽訂之勞動契約而定，原告依據上開法條規定請求被告給付紅利，非有理由。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，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有明文。然員工紅利既屬恩惠性、獎勵性之給與，而非勞工提供勞務之對價報酬，雇主就員工紅利之發放與否及核發之標準、方式，自得訂定發放辦法以資規範，並應為勞資雙方共同遵循，則除雇主依勞基法第29條規定將盈餘分配列入勞動契約約定之給付項目，並決定以盈餘分配員工紅利，且於員工具備分配紅利之要件時，員工得依兩造間之勞動契約，請求雇主給付紅利外，尚難認勞工得逕依勞基法第29條規定請求雇主發給紅利，至於全年工作並無過失，僅係員工受領雇主核發紅利應具備之基本資格要件，並非員工向雇主請求給付紅利之請求權基礎，原告依勞基法第29條規定請求被告給付紅利，亦非有據。

- (3)按勞基法第29條並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，如雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金等，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反上開規定。且公司分配員工紅利之分配比例，屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工是否分紅或分紅成數，並非法所不許（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。本件原告依兩造間之勞動契約及員工薪資管理辦法請求被告給付紅利。然查，依兩造所簽訂之勞動契約第2條第4項約定：「關於乙方（即原告）之報酬、薪津、其他福利之給付方式，均依甲方（即被告）之人事薪資管理辦法及從業人員工作規則辦理。」（見本院卷第20頁）。而有關員工紅利之發放辦法係於每年另行公告，此有員工薪資管理辦法第5.5.2 條之規定可稽，且被告公司每年公告之員工紅利發放辦法其發放資格均以發放當日仍在職之員工為限，此觀原告提出被告公司104 年度員工紅利發放辦法可明（見調解卷第14頁），原告對此項約定自屬知之甚詳。是兩造就員工紅利是否發放及其數額、方式等，已達成以每年公告之紅利發放辦法定之之合意，則依106 年9月4日公告之105年度員工紅利發放辦法規定，發放日期為106 年9月15日，發放資格為凡於105 年12月31日（含）前到職，且於發放當日仍在職之員工始可參與發放，而原告已於發放日期106 年9月15日前之同年7月7日離職，並不符合105年度員工紅利發放辦法之發放資格。原告雖援引最高法院103 年度台上字第588 號判決意旨，主張其非自願性離職，被告仍應給付其105 年度員工紅利等語。然觀諸勞基法第29條之文義，並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅利、

獎金均係雇主單方之給付，屬具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為勞工提供勞務之對價，是倘若雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反勞基法第29條規定，業如前述。本件被告公司已另發給員工105年度年終獎金，此為原告所不爭執，則員工紅利既屬恩惠性、獎勵性之給與，並兼具鼓勵員工久任之意，故對於已離職之員工，已無上述目的可達，被告公司員工紅利發放辦法乃排除於發放時不在職之員工，難認與勞基法第29條之規定有違。原告所援引最高法院103年度台上字第588號判決，並未論及雇主於已發給員工年終獎金之情形下，是否仍不得就員工紅利訂有領取條件，且該判決事實與本件未盡相同，其依具體個案情形所為之判斷，尚無法比附援引，且非判例，亦無拘束本院之效力。

四、綜上所述，公司法第235條之1及勞基法第29條，非得據為原告請求被告公司給付員工紅利之請求權基礎，而原告於被告公司發放105年度員工紅利時已不在職，亦不符合被告公司105年度員工紅利發放辦法之發放資格。從而，原告依兩造間之勞動契約、員工薪資管理辦法、公司法第235條之1及勞基法第29條等規定，請求被告給付105年度員工紅利100萬元，即無理由，應予駁回。

五、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 107 年 8 月 14 日
勞工法庭 法 官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 107 年 8 月 14 日
書記官 石勝尹