臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡上字第20號

上　訴　人　全台晶像股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　曾瑞銘

訴訟代理人　李昌明律師

被　上訴人　林和興

訴訟代理人　柯尊仁律師

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於民國110年11月24日本院110年度勞簡字第52號第一審判決，提起上訴，本院於112年1月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決命上訴人給付超過新臺幣貳拾玖萬零柒佰元本息部分及該部分假執行之宣告，與訴訟費用負擔之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔十分之六，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)被上訴人原任職於日立電子公司，於民國89年6月1日，兩造共同簽署「林和興至（全台）上班事項打合記事錄」（下稱系爭記事錄），就被上訴人於日立公司年資、退休金之損失及上訴人公司應給予被上訴人之薪資、獎金、特休日數、工作職務、職等、開始上班日、工作內容、分紅、調薪基準等細節達成協議，故被上訴人自日立電子公司離職並至上訴人公司任職，嗣於109年2月10日上訴人竟以不適任為由非法終止兩造間僱傭契約，經被上訴人向本院提起確認僱傭關係存在訴訟，經本院109年度勞訴字第29號民事判決被上訴人勝訴，確認兩造間僱傭關係存在，嗣經上訴人向臺灣高等法院

高雄分院提起上訴，兩造於110年11月3日調解成立，並同意兩造僱傭關係至110年6月7日止消滅。

(二)依兩造簽訂之系爭記事錄第6項約定「獎金（年度）：2個月」，其文義乃上訴人應給予被上訴人每年度2個月月薪之獎金，而該項約定並未限制上訴人需有盈餘或應視被上訴人之績效或工作上是否有過失而定，顯為經常性給與並具有勞務對價性，屬工資之性質，與勞動基準法（下稱勞基法）第29條及同法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，係指不具確定或非經常性給與性質之年終獎金性質不同，故系爭記事錄第6項約定之年終獎金自為工資之一部。另上訴人之薪資管理辦法「1.5薪資項目」、「1.6薪資結構」均載明「另有約定，從其約定」，上訴人管理部2011年1月19日公告就有關年終獎金發放事宜亦明載「另有特別約定者，從其約定」，兩造既簽訂系爭記事錄，則被上訴人之薪資及年終獎金係屬另有約定，故上訴人應依系爭記事錄第6項之約定給付被上訴人每年2個月之年終獎金。

(三)關於上訴人短付及未付年終獎金之金額：上訴人公司年終獎金之計算方式係以該年度之月薪津加上伙食津貼為基準，而被上訴人105年至108年度之伙食津貼每月均為2300元，105年至107年度之月薪津均為15萬7200元、108年度為15萬9200元、109年度則比照108年度為15萬9200元，故上訴人應給付被上訴人之年終獎金：⑴105年至107年度均為31萬9000元【計算式：（157,200元＋2,300元）×2＝319,000元】；⑵108年至109年度均為32萬3000元【計算式：（159,200元＋2,300元）×2＝323,000元】。而上訴人於105年至108年度已給付被上訴人年終獎金之金額分別為：105年度29萬元、106年度20萬7350元、107年度31萬9000元、108年度32萬3000元，則上訴人105年度短付2萬9000元（計算式：319,000元－290,000元＝29,000元）、106年度短付11萬1650元（計算式：319,000元－207,350元＝111,650元）；又被上訴人於任職期間遭上訴人非法解僱，未領得109年度年終獎金32萬3000

元，則被上訴人亦得請求上訴人給付109年度年終獎金32萬3000元。綜上，被上訴人應得請求上訴人給付短付及未付之年終獎金總計46萬3650元（計算式：29,000元＋111,650元＋323,000元＝463,650元）等語。並聲明：上訴人應給付被上訴人46萬3650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：

(一)被上訴人原任職日立電子公司，於89年間有意跳槽至上訴人公司任職，其倉促手寫系爭記事錄並求見上訴人公司董事長曾瑞銘，曾瑞銘即代表公司與被上訴人洽談至上訴人公司任職事宜，兩造並於89年6月1日簽訂系爭記事錄，惟系爭記事錄第6項所載「獎金（年度）：2個月」之內容，除語焉不詳外，上訴人各年度所核發予經理人之年終獎金，係以各年度經營績效、經理人個人表現及人才留任等因素，作為核發年終獎金之依據，年終獎金之比例亦隨各年度之經營績效而有所不同，確屬不具確定或經常性給與性質之年終獎金，而合於勞基法施行細則第10條第2款規定所定義之年終獎金，非屬工資之性質，且被上訴人任職上訴人公司20餘年期間，未曾主張短付年終獎金，此可由被上訴人89年至108年所受領之年終獎金，部分年度超過2個月月薪、部分不足2個月月薪，其中97、98年度甚至未核發年終獎金，足徵被上訴人依系爭記事錄第6項主張短付年終獎金，並無理由。

(二)關於被上訴人主張上訴人短付105年、106年之年終獎金部分：

因金融監督管理委員會於100年3月18日公布「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第7條第2項第1款規定：「薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：一、董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性」，上訴人公司為上市公司自應遵循前開強制或禁止之法律規定，故

上訴人公司董事會決議有關經理人之年終獎金發放標準，係由上訴人公司所屬薪資報酬委員會提案，並經董事會全體通過，此於101年度、102年度董事會亦經被上訴人以董事身分表示同意在案，則被上訴人既已同意前開公司經理人年終獎金之發放標準，自生契約更新之效力，從而，被上訴人請求短付年終獎金云云，為無理由。退言之，縱系爭記事錄第6項之真意確如被上訴人所主張者，該約定亦違反前開金管會之強制或禁止法律規定，依民法第71條之規定應為無效，且有民法第227條之2規定之情事變更原則之適用，從而，被上訴人依系爭記事錄第6項主張上訴人短付年終獎金，自無理由。

(三)關於被上訴人主張上訴人未付109年度之年終獎金部分：

因上訴人公司核發予經理人之年終獎金既非屬工資之性質，被上訴人自無請求109年度年終獎金之權利，且因被上訴人於109年2月11日至110年6月7日之期間，未實際提供勞務，除因而有所減省費用外，甚至其利用等同休假期間（兩造另案確認僱傭關係存在事件於臺灣高等法院高雄分院調解成立，上訴人全額給付該期間全部薪資），擔任完美活動公關顧問有限公司（按更名前之公司名稱為「玩美活動公關顧問有限公司」，下稱完美公司）之實質上董事長，並私下經營該公司之業務賺取其營業所得，被上訴人亦於任職期間從事兩岸投資仲介，如：抽取台虹科技股份有限公司投資東富展科技有限公司之投資到位金額1%作為獎金，賺取營業仲介利潤，是上訴人自無須發給被上訴人109年度之年終獎金。再依上訴人公司「薪資管理辦法」第3.6.1條規定：「…對於全年工作無過失者給予獎金」，被上訴人於109年度期間涉及違反證券交易法第157條第1項規定，上訴人已對被上訴人另案行使歸入權（本院110年度金字第28號），則被上訴人違反前揭規定而獲有利益，難謂無過失；又被上訴人於任職期間長期使用公務電子信箱，做為其經營副業之工具，而坐在上訴人公司之辦公室，經營自己的事業，顯有違反對雇

主之忠誠義務；另上訴人曾於109年3月11日調閱被上訴人所使用之公務門號行動電話通聯紀錄，以監督有無被濫用之情，被上訴人明知其所使用者為登記使用人為上訴人公司之公務用行動電話門號，上訴人有權申請調閱通聯紀錄，竟對上訴人公司董事長提起違反個人資料保護法之告訴，欲誣陷上訴人公司董事長入罪，經檢察官不起訴處分及本院裁定駁回交付審判聲請而確定，被上訴人上開加害行為，顯有違反工作規則第46條忠誠履行職務之規定，依前揭「薪資管理辦法」第3.6.1條規定，上訴人公司實無給付109年度年終獎金之義務。

(四)綜上述，被上訴人請求上訴人給付年終獎金均無理由，應予駁回等語，資為抗辯。並於原審聲明：被上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。

三、原審經審理後判命上訴人應給付被上訴人46萬3650元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年4月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴人不服提起上訴，其上訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)被上訴人請求上訴人給付之年終獎金，並非工資：

被上訴人主張系爭記事錄第6項約定「獎金（年度）：2個月」，依其文義乃上訴人應給予被上訴人每年度2個月月薪之獎金，而該項約定並未限制上訴人需有盈餘或應視被上訴人之績效或工作上是否有過失而定，顯為經常性給與並具有勞務對價性，屬工資之性質，此為上訴人否認，並以前詞為辯，經查：

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（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。又雇主若為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，無論其係固定發放與否，倘未變更其勉勵恩惠給與性質，不得列入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號判決意旨參照）。準此，工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇。

2. 經查，被上訴人於108年12月31日前擔任上訴人公司品質保證處副總經理，月薪為：每月本俸15萬9200元、交通費1萬1500元、伙食費2300元、績效獎金1萬6000元，合計月薪為18萬9000元之事實，為兩造所不爭執（見本院卷一第364頁），並有被上訴人提起確認僱傭關係存在之本院109年度勞訴字第29號民事起訴狀及原證二報告（見本院卷一第367至374頁）附卷可佐，堪予採認，則依被上訴人擔任上訴人公司品質保證處副總經理每月領取之薪資觀之，被上訴人之薪資項目有本俸、交通費、伙食費、績效獎金，並採月給制，按月給付，則其前開各項薪資乃屬被上訴人勞動對價而由上訴人給付之經常性給與，係屬工資，堪予認定。又查，本件被上訴人起訴主張及請求之金額，係指上訴人所核算年終獎金不足2個月之差額（即105年度、106年度）及109年度以2個月計算之年終獎金，被上訴人就其已領取之107年度、108年度之年終獎金並未主張上訴人短付，準此可知，被上訴人於該系爭記事錄第6項所謂「獎金（年度）」係指上訴人於前開年度所核發予經理人之年終獎金之事實，洵堪認定，而上訴人於前開年度所核發予經理人之年終獎金，係以

各年度經營績效、經理人個人表現及人才留任等因素，作為核發年終獎金之依據，此觀之上訴人公司董事會議事錄之經理人年終獎金討論案之說明欄，關於本公司經理人之年終獎金發放所考量者為各年度經營績效、個人表現及人才留任等因素（見本院卷二第52、58、64、70、76、82、88、94頁）足徵，準此，上訴人於經理人年終獎金之發放乃依當年度上訴人公司整體獲利狀況決定，當非制度上全未設有條件得以一律領取，係具有勉勵恩惠性質之給與，非屬勞工提供勞務之對價，揆諸上開說明，當非工資甚明，而核屬勞基法施行細則第10條第2款規定所定義之年終獎金。從而，被上訴人主張年終獎金之性質係屬「工資」云云，要非可取。

(二)關於被上訴人請求上訴人給付105年度、106年度各短付之年終獎金2萬900元、11萬1650元部分：

1. 經查，被上訴人請求上訴人給付之年終獎金，非屬勞工提供勞務之對價，非屬工資，係具有勉勵恩惠性質之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款規定所定義之年終獎金，業經本院認定如前，故被上訴人以年終獎金係屬工資，而請求上訴人給付每年度2個月月薪之獎金云云，洵無可採。

2. 被上訴人另主張兩造所簽訂之系爭記事錄第6點記載「獎金（年度）2個月」為上訴人之薪資管理辦法「1.5薪資項目」、「1.6薪資結構」所載明之「另有約定，從其約定」、亦為上訴人管理部公告就年終獎金發放事宜所明載之「另有特別約定者，從其約定」之情形云云，然查，考之被上訴人係擔任上訴人公司之經理人，上訴人公司關於經理人年終獎金之發放，於90年度至100年度期間（即董事會成立薪酬委員會之前），係由上訴人公司參考基層員工之發放標準即上訴人公司管理部之公告，並依個案從優決定經理人之年終獎金，另上訴人公司自101年起（即董事會成立薪酬委員會之後），則係由薪酬委員會提案，並依各該年度之董事會議事錄所載之「薪酬委員會所提各年度董事長與經理人之年終報酬及年終獎金討論案」及「決議」作為發放上訴人公

司經理人年終獎金之依據，此經上訴人提出上證34表格並檢附有上訴人公司管理部公告、董事會議事錄暨簽到表（見本院卷二第25頁、第27至94頁、原審卷一第82至88頁）為證，且未據被上訴人爭執（見本院卷二第106頁），故上訴人公司關於經理人年終獎金之發放並非以薪資管理辦法作為發放依據、管理部公告亦非經理人年終獎金發放之直接依據，由是，被上訴人執前開薪資管理辦法及管理部公告之另有約定從其約定之記載，無從作為上訴人公司發放經理人年終獎金之依據，況系爭記事錄在被上訴人月薪部分，僅於第5點記載被上訴人「薪俸（月薪）9萬1000元」（見原審卷一第10頁），此與兩造不爭執之被上訴人擔任上訴人公司品質保證處副總經理之月薪項目及各項金額包含「每月本俸15萬9200元、交通費1萬1500元、伙食費2300元、績效獎金1萬6000元」之事實，顯已不同，則上訴人辯稱系爭記事錄之約定已有契約更新等語，尚非空言，是被上訴人仍以89年6月1日所約定之系爭記事錄為兩造所約定之勞動條件，難以憑採。

3. 綜上，於105年度、106年度關於上訴人公司經理人年終獎金之發放，業經薪酬委員會提案並由該年度之董事會議事錄決議通過，上訴人公司亦已依此核算被上訴人105年度、106年度年終獎金各29萬元、20萬7350元，此經被上訴人自承領取無訛，是上訴人並無短付情事，故被上訴人請求上訴人給付105年度、106年度各短付之年終獎金2萬900元、11萬1650元，並無依據。

(三)關於被上訴人請求上訴人給付109年度未付之年終獎金32萬300元部分：

1. 經查，上訴人於109年2月10日以不適任為由終止兩造勞動契約，被上訴人遭解雇後提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院109年度勞訴字第29號判決被上訴人勝訴，確認兩造間僱傭關係存在，上訴人不服提起上訴，兩造於臺灣高等法院高雄分院審理時調解成立，兩造同意僱傭關係至110年6月7日止消滅之事實，此有本院109年度勞訴字第29號民事判決、

臺灣高等法院高雄分院110年度勞上移調字第29號民事調解筆錄（見原審卷一第21至40頁、原審卷二第149至150頁）可憑，堪信屬實，準此，兩造之僱傭關係迄至110年6月7日始消滅，則被上訴人於109年度全年仍與上訴人有僱傭關係存在，由是，被上訴人如未遭上訴人以不適任為由解僱，其於109年度全年仍擔任上訴人公司經理人職務，自應得領取109年度之年終獎金，此不因經理人之年終獎金非屬工資之性質而有異；況上訴人既於109年2月10日以不適任為由解雇被上訴人，足認其已預示拒絕受領被上訴人提供勞務，則被上訴人109年度雖未實際提供勞務，惟此係因上訴人於109年2月10日以不適任解僱被上訴人所致，該不利益自不得由被上訴人承擔，從而，被上訴人請求上訴人給付109年度之年終獎金，為有依據。

2. 至上訴人抗辯被上訴人未實際工作，於解僱期間等同休假，除因而有所減省費用外，其私下經營完美公司業務賺取營業所得，亦從事兩岸投資仲介賺取營業仲介利潤等情，然因上訴人發給被上訴人之年終獎金非屬工資之性質，業經本院認定如前，則被上訴人於遭解僱期間縱有所得，亦無抵扣問題，故上訴人以此主張其無須發給被上訴人年終獎金云云，為無可採。又上訴人另辯稱依薪資管理辦法第3.6.1條「…對於全年工作無過失者給予獎金」之規定，上訴人公司實無給付被上訴人109年度年終獎金之義務云云，然被上訴人既擔任上訴人公司之經理人，其年終獎金發放事宜自非薪資管理辦法之適用對象，業如前述，故上訴人以薪資管理辦法之前揭規定據為拒絕發放年終獎金予被上訴人之辯詞，顯無可採。

3. 綜上，被上訴人得請求上訴人給付109年度之年終獎金，參酌上訴人公司董事會自101年成立薪酬委員會後，被上訴人年終獎金之計算方式係以各年度之「底薪加計伙食費」為基準，發放倍數則分別為：「101年度：1.0倍、102年度：1.80倍、103年度：2.00倍、104年度：2.50倍、105年度：1.82

倍、106年度：1.30倍、107年度：2.00倍、、108年度：2.00倍」（見本院卷二第25頁上證34表格），是為求公允，被上訴人於系爭解僱期間之年終獎金發放倍數應以相當前開倍數中間值之1.80倍（小數點二位數以下四捨五入）計算，準此，被上訴人得請求上訴人給付109年度年終獎金應為29萬700元【計算式：（底薪15萬9200元＋伙食費2300元）×1.80＝29萬700元】。

4.綜上述，上訴人應發給被上訴人109年度年終獎金予被上訴人，是被上訴人請求給付此年度之年終獎金29萬700元，為有理由，至逾此範圍之請求，則無理由。

五、綜上所述，被上訴人請求上訴人應給付29萬700元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年4月14日（見原審卷一第55頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，即屬無據，不應准許。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰廢棄改判如主文第1、2項所示。至於上開應准許部分，原審判命上訴人給付，並依職權為假執行之宣告，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判為無理由，應予駁回其此部分上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列；至上訴人聲請函調完美公司之國稅局109年度及110年度營利事業所得稅申報書及核定書、函調被上訴人之臺灣銀行特定帳號、兆豐國際商業銀行特定帳號、日盛國際商業銀行特定帳號於109年2月10日起至110年6月7日為止之帳戶支存明細表、命被上訴人提供其於大陸設立之中國銀行如東通海路支行特定帳號自109年2月10日起至110年6月7日之存摺或支存明細表、函調兆豐國際商業銀行戶名王美黛特定帳號之108年12月1日至110年9月30日間之存支明細，並聲請傳訊證人王美黛（見本院卷一第127至128頁、第223頁、第350頁、第365

頁），所欲待證事項乃上訴人以不適任解僱被上訴人之期間，被上訴人之營業所得、仲介所得，惟被上訴人請求上訴人給付之年終獎金既非工資，業經本院認定，則被上訴人於遭解僱期間縱有所得，亦無扣抵問題，故上訴人前開聲請調查之證據，均無必要，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　6　　日

勞動法庭審判長法　官　王　琁

法　官　鄭伊倫

法　官　黃顗雯

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　6　　日

書記官　吳翊鈴