

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞簡上字第4號

上訴人 維諾森資訊服務有限公司

法定代理人 陳威志

訴訟代理人 周逸濱律師

魯忠翰律師

李宛蓉律師

被上訴人 林哲逸

訴訟代理人 吳俊達律師

王亭涵律師

陳禮文律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國114年1月3日本院113年度勞簡字第11號第一審判決提起上訴，本院於114年10月2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、被上訴人主張：伊自民國110年9月13日起受僱於上訴人，擔任軟體工程師，最後工作日為112年5月24日。依上訴人工作規則規定，年終獎金分兩次發放，分別為1月和7月，屬制度化、具有經常性及勞務對價之工資，且並未以勞工應在職為發放條件；又依110年11月6日伊與上訴人時任總經理吳胤弘（暱稱吳爬，下稱吳爬）之對話內容（下稱110年11月6日對話紀錄），確認年終為「人民幣1萬5,000元x12個月」，分兩次發放，亦為雙方對約定保障年終之合意。然111年度之年終獎金，上訴人僅於112年1月間給付一半即新臺幣（以下如未特別標註幣別則均同）43萬6,100元，112年7月應給付之另一半則迄未給付。另，依兩造勞動契約約定，薪資包

01 含獎金每月人民幣1萬5,000元，上訴人並曾於112年7月20日
02 勞資爭議調解會議中主張，願意給付112年4月份獎金6,340
03 元，足證上訴人確實積欠112年4月份獎金6,340元未付。爰
04 依兩造間勞動契約及工作規則，請求上訴人應給付伊111年
05 度另一半年終獎金43萬6,100元、112年4月份獎金6,340元，
06 合計44萬2,440元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年10月13
07 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語（原審駁
08 回被上訴人逾上開範圍之請求，未據被上訴人聲明不服，已
09 告確定，非本院審理範圍）。

10 二、上訴人則以：(一)被上訴人原受僱於光碩資訊有限公司（下稱
11 光碩公司），光碩公司於111年9月19日因業務調整而解散，
12 伊與原光碩公司之員工（含被上訴人）約定，續用勞動契
13 約。(二)按勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條之規
14 定，年終獎金並非勞基法第2條第3款之工資。兩造間勞動契
15 約（即被上訴人與光碩公司於110年12月15日簽署之勞動契
16 約，嗣由伊續用，下稱系爭書面契約）亦未載明年終獎金給
17 付之約定。110年11月6日對話紀錄中，吳爬針對被上訴人提
18 出之薪資結構訊息回答「好」，無法確認係單純收到了，抑
19 或同意勞動條件；況110年11月6日對話紀錄記載之勞動條件
20 開始時間為「110年12月13日」，與系爭書面契約記載甲方
21 （即光碩公司）自「110年9月13日」起僱用乙方（即被上訴
22 人），日期不一致，且110年11月6日對話紀錄發送日較系爭
23 書面契約為早，自應以後者即系爭書面契約作為兩造合意之
24 勞動條件，難認兩造間有年終獎金給付之約定。再者，工作
25 規則已揭示「年終獎金視公司當年度運營狀況發放與調
26 整」，可見屬伊依營運狀況酌情發放之恩惠性給予，至於分
27 兩次發放，分別為1月及7月，僅在說明獎金可能發放之時間
28 點。112年2月1日時任人力資源主管暱稱為蘇喜（下稱蘇
29 喜）與被上訴人對話紀錄（下稱112年2月1日對話紀錄）
30 中，蘇喜回覆僅係回應獎金可能分兩次發放之一般作業機
31 制，且蘇喜所附之年終獎金金額明細亦無固定計算基礎，該

01 對話紀錄中被上訴人所稱之「另一半」並不當然等同下半年
02 之年終獎金數額即43萬6,100元，亦可能為另一階段的獎勵
03 金或下半年貢獻所對應之獎勵。(三)系爭書面契約未載明伊應
04 給付被上訴人固定每月獎金，故被上訴人請求112年4月獎金
05 部分亦無任何依據等語置辯。

06 三、原審對於被上訴人上開請求，為其勝訴之判決。上訴人全部
07 聲明不服，提起上訴，聲明為：(一)原判決不利於上訴人部分
08 廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上
09 訴人則聲明：上訴駁回。

10 四、本院得心證之理由

11 (一)、111年度年終獎金部分：

12 1. 按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
13 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
14 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
15 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給
16 付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以
17 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
18 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
19 何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號、113年度
20 台簡上字第5號判決意旨參照）。

21 2. 被上訴人主張其於110年11月6日與上訴人時任總經理吳爬面
22 談後，同日發訊予吳爬確認回台工作之起始時、地、內容，
23 其中提及薪資結構「(底薪135000TWD+獎金15000CNY)×12+年
24 終15000CNY×12(分兩次發放)」，吳爬即回覆：「好(ok圖
25 示)」乙節，有被上訴人提出之110年11月6日對話紀錄可參
26 (見臺灣臺北地方法院112年度勞簡字第162號卷【下稱北院
27 卷】第37頁)。又檢視被上訴人任職後至111年10月間，上
28 訴人公司人員暱稱李澤(下稱李澤)按月寄送通知被上訴人
29 每月工作獎金明細(人民幣15,000元)、蘇喜及其他員工寄
30 送之工作獎金訊息截圖(見北院卷第41頁至第55頁、第59頁
31 至第67頁)，亦堪認被上訴人返台工作後薪資受領情形與11

01 0年11月6日對話紀錄大致相符。另112年1月31日蘇喜寄送年
02 終獎金金額明細（43萬6,100元）予被上訴人後，被上訴人
03 於同年2月1日與之確認「請問這是半年的份嗎？下半年會拿
04 到另一半？」，蘇喜回覆：「是的」（即112年2月1日對話
05 紀錄，見北院卷第39頁），亦核與110年11月6日對話紀錄所
06 載之薪資結構吻合。是可認被上訴人之薪資結構，確實每月
07 底薪以新臺幣為單位、每月工作獎金以人民幣為單位、年終
08 獎金以人民幣計算但分二次給付，均屬具勞務對價性之工
09 資，非僅如系爭書面契約所載之每月底薪。被上訴人主張兩
10 造約定之薪資條件包含每年定額之年終獎金，分兩次給付乙
11 節，應堪信實。

12 3. 上訴人雖抗辯吳爬僅是回覆「好（ok圖示）」，並非表示同
13 意云云，然110年11月6日對話紀錄之脈絡為吳爬要約被上訴
14 人返台工作，經當面溝通後，對於工作始期、工作地點、工
15 作內容、薪資待遇等重要條件達成共識，被上訴人發上開訊
16 息給吳爬之用意即係將雙方共識訴諸於對話紀錄作為佐證，
17 吳爬倘若不認同或認被上訴人有誤會當會回覆，但上訴人未
18 提出吳爬除上開回覆訊息外，另有其他回覆，其所辯自無可
19 採。

20 4. 再檢視上訴人公司之工作規則「參、人事管理制度」第7條
21 第7項有關年終獎金發放規則之內容，雖有記載「視公司當
22 年度運營狀況發放與調整」之文字，但同條第1、2、3款分
23 別記載：「1. 在項目獎金池中的人員，分兩次發放，分別為
24 1月和7月。」、「2. 不在獎金池中的人員，按照年服務月份
25 （核算截止日期為12.31）/12*月薪（按截止12.31日底薪）
26 【大於等於12月按12月，小於2月則無年終，一次性全部發
27 放】。」、「3. 若13薪大於獎金池中獎金時，以13薪的金額
28 來發放，發放途徑同13薪模式一致。」（見北院卷第33頁），
29 已具有年度薪資最低保障之性質。由此可知，關於年終獎金
30 之給付，已經予以制度化，甚為明確。則被上訴人本於該制
31 度，因提供勞務，於一般情形下經常可以取得「年終獎金」

01 之給付，該「年終獎金」給付，即具有勞務對價性及經常
02 性，而屬工資之性質為是。至於上訴人提出之系爭書面契
03 約，第6條雖記載月薪13萬5,000元，但第9條、第14條，亦
04 另有「本契約未規定事項，依上訴人內部相關規定、工作規
05 則等辦理」之約定（見北院卷第111頁至第112頁），解釋
06 上，該第6條之約定，顯然係指底薪部分，自不得執此約款
07 即認兩造間並無定額年終獎金或其他獎金之約定。

08 5. 上訴人雖另抗辯112年7月被上訴人已不在職云云。但本件年
09 終獎金應屬工資性質，已如前述，111年度之年終獎金自屬
10 當年度所服勞務對價之一部，被上訴人既已完整提供111年
11 度之勞務，即具受領資格，不因其嗣後於112年5月24日離職
12 而有異。況上訴人之工作規則並無明文「發放時勞工應在
13 職」之要件，上訴人亦未能舉證證明兩造間有此發放要件之
14 約定，是上訴人此部分抗辯，亦非可採。

15 6. 至兩造雖係約定以人民幣為計算單位，然111年度年終獎金
16 之前半發放時，係依匯率換算成新臺幣給付，已如前述，且
17 兩造對於本院如認被上訴人有理由時，以新臺幣命給付、及
18 換算金額如原審認定之金額，均表示無意見（見本院卷第12
19 0頁），故被上訴人依兩造勞動契約及工作規則，請求上訴
20 人給付111年度半數之年終獎金43萬6,100元，當屬有據。

21 (二)、112年4月份獎金6,340元部分：

22 1. 查兩造間約定之被上訴人薪資結構，每月底薪以新臺幣為單
23 位、每月工作獎金以人民幣為單位、年終獎金以人民幣計算
24 但分二次給付，均屬具勞務對價性之工資，已詳如前述。雖
25 自被上訴人任職上訴人開始迄至112年3月間，上訴人按月給
26 付予被上訴人之獎金金額，各有高低不同之情形（見北院卷
27 第41頁至第67頁），惟被上訴人每月收受金額明細，就較低
28 之數額亦無異議，可認被上訴人應有默示同意上訴人就此部
29 分獎金之調整。

30 2. 再觀諸兩造先後於112年7月20日、同年8月18日，在臺北市
31 政府勞動局進行勞資爭議調解時，上訴人方面之主張，包含

01 「4月份獎金部分，本公司結算正確金額為6,340元，本公司
02 願意給付。」，有被上訴人提出之勞資爭議調解紀錄影本可
03 憑（見北院卷第17頁至第27頁），此有關結算正確金額部
04 分，核屬確認事實之性質，既經上訴人自行結算確認，就此
05 金額範圍，當有給付之義務。

06 3. 準此，被上訴人請求上訴人給付112年4月份獎金6,340元，
07 核屬有據，應予准許。至兩造雖係約定以人民幣為計算單
08 位，但實際發放時，均係依匯率換算成新臺幣給付（見北院
09 卷第41頁至第67頁），且兩造對於本院如認被上訴人有理由
10 時，以新臺幣命給付、及換算金額如原審認定之金額，均表
11 示無意見（見本院卷第120頁），是被上訴人逕依新臺幣請
12 求之，於法並無不合，併與敘明。

13 五、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、工作規則請求上訴
14 人給付111年度其餘年終獎金43萬6,100元、112年度4月份工
15 作獎金6,340元，合計44萬2,440元，及自起訴狀繕本送達翌
16 日即112年10月13日（北院卷第87頁）起至清償日止，按週
17 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為被上
18 訴人勝訴之判決，核無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求
19 予廢棄，為無理由，應予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，
21 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
22 論列，併此敘明。

23 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
24 3項、第449條第1項、第78條判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日
26 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 佳 純
27 法 官 林 銘 宏
28 法 官 絲 鈺 雲

29 以上正本係照原本作成。

30 本件判決不得上訴。

31 中 華 民 國 114 年 11 月 10 日

