

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第11號

原告 陳昀瑄  
被告 櫻雪旅行社股份有限公司

法定代理人 賈永謙

上列當事人間給付獎金事件，本院於110年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣210,000元，及自民國109年7月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行，如被告以新臺幣210,000元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106年8月14日起任職於被告公司，並於每年冬季由被告外派日本新潟縣，負責當地雪場管理工作。因受武漢肺炎疫情影響，原告於109年3月19日應被告之要求返台服務，詎料完成居家檢疫後，於同年4月9日返回工作崗位當日，遭被告突然資遣，並要求原告應於同年4月29日離職。離職後經原告請求，被告雖給付資遣費共計新臺幣（下同）75,720元，惟並未給付自107年積欠之年終獎金共計210,000元。經原告多次催告被告給付上開年終獎金未果，爰提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告210,000元，及自支付命令送達翌日至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告公司發放年終獎金前提為需當年表現良好、且於公司盈餘足夠之情況下才會發放，原告所要求之「獎勵年終」210,000元並非基本工資，亦非經常性給與及個人表現之業績獎金，純粹為公司盈餘之恩惠性給與。惟查被告公

01 司自109年1月起因武漢肺炎疫情配合政府之規定，不得出團  
02 旅遊已長達1年以上，期間皆無任何收入，且目前疫情仍未  
03 見好轉，國內外已有多家旅行社倒閉，被告公司現況根本沒  
04 有任何盈餘可供發放額外獎金；且原告於被告公司任職之10  
05 8年期間表現不良，無法完成公司指派之專案任務，造成公  
06 司大量人力物力及金錢損失，甚至於109年4月以「不知道今  
07 天要幹嘛」為由不帶公司配給之工作必需品（筆記型電腦）  
08 上班，以致整日無法執行業務，顯然根本無心於工作，本應  
09 予以開除處分，被告公司念在其經濟需求及需請領失業補助  
10 故以資遣處理，然而原告明知公司經營已陷入困難，還於離  
11 職後要求被告公司支付上開年終獎金，實屬無理等語，資為  
12 抗辯。並聲明：(一)駁回原告之訴。(二)如受不利之判決，願供  
13 擔保請准宣告免為假執行。

14 三、經查，原告自106年8月14日起任職於被告公司，於每年冬季  
15 由被告外派日本新潟縣，負責當地雪場管理工作，109年4月  
16 9日遭被告資遣。原告離職前每月薪資本薪46,000元、資訊  
17 專業加給9,000元，被告已給付原告資遣費75,720元。原告  
18 曾領取106年考績年終35,000元、於108年2月1日領取106（2  
19 017）年獎勵年終35,000元、107年考績84,000元，共計119,  
20 000元，扣除公司代扣5%稅金後，計為113,050元，此為兩  
21 造所不爭執，堪信為真實。

#### 22 四、本院之判斷：

23 原告請求被告給付發放名目為「19年獎勵年終」之107年度  
24 年終獎金210,000元，為被告所否認，並以前詞置辯，是本  
25 件爭點為：原告主張之107年年終獎金210,000元，性質為  
26 何？原告請求被告給付210,000元，有無理由？茲分述如  
27 下：

28 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
29 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
30 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，為勞動基準法第  
31 2條第3款所明文規定。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，

01 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，  
02 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  
03 具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常  
04 觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契  
05 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應  
06 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  
07 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度  
08 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價  
09 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，  
10 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  
11 終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積  
12 金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確  
13 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動  
14 成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條  
15 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  
16 （最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。

17 (二)經查，被告公司發放之獎金分為「獎勵年終」及「考績年  
18 終」，依照原告提出「107年終獎金稅後實領薪資（見本院  
19 卷第47頁）」顯示，應領薪資為119,000元，此對照原告提  
20 出「2018年度年終獎金發放明細（見本院卷第39頁）」，原  
21 告所領取「17年獎勵年終」35,000元加計「18年考績獎金」  
22 84,000元，即為119,000元，前後金額相符，又扣除預扣所  
23 得稅金額5,950元，即為113,050元，此與原告提出薪資帳戶  
24 存摺內頁顯示，原告於108年2月1日領取獎金113,050元，金  
25 額亦為相同。原告所受領之獎金金額係當年度（107年）之  
26 考績獎金及前一年度（106年）之獎勵獎金，此發放方式既  
27 與一般薪資作業方式不同，而在社會經驗上卻與一般公司發  
28 放年終獎勵作業相符，原告固主張此係基於勞務對價發放之  
29 薪資，然卻未曾提出因收取此項支出所給付如何之勞務，更  
30 未說明將因減少如何之勞務，遂減少獲取107年獎勵金額之  
31 對價，是107年獎勵金額與原告提供勞務間難謂有因果之關

連，則被告抗辯「獎勵年終獎金」乃屬公司非經常性，基於員工個人表現，獎勵性質發放之恩惠給付，並非薪資，尚非虛言。

(三)兩造間關於年終獎金之約定，並無相關書面可佐，惟原告提出與被告公司前任會計人員之對話內容，原告於107年2月14日曾詢問「阿橋辛苦了，新年快樂～～請問第二張圖的意思是年終是先領一個月嗎？」、會計人員Elsie.Wu回覆「是的，獎勵年終會在明年發放」、原告再詢以「請問是明年的什麼時候？第一次看到分開發的...」、Elsie.Wu答以「明年發年終的時候」等情（參見本院卷第43頁），而107年2月13日被告確有以匯款方式給付106年度考績年終35,000元予原告（參見本院卷第119頁原告之存摺交易明細）；再被告之法定代理人於108年1月31日以LINE訊息傳送原告薪資及年終獎金表予原告（參見本院卷第47頁）該表格內容含有「17年獎勵年終-1」、「18年考績年終-2」、「19年獎勵年終-5」，108年2月1日，被告公司時任會計人員「夢雅」復以LINE訊息傳送薪資明細表予原告，其中關於「107年終獎金、應領薪資119,000、代扣所得稅（5,950）、實領金額113,050」，即包括106年獎勵年終金額35,000元、107考核年終金額84,000元（見本院卷第47、49頁），且於同日將113,050元匯入原告薪資帳戶內（見本院卷第121頁），堪認106（2017）年之年終獎金確實分為2筆，於107年初先領1筆，另獎勵年終則約定與翌年之年終獎金同時領取，與107年考績年終同時發放，且被告亦不爭執106年度原告年終獎金共領取7萬元，拆成2次發放（見本院卷第135頁）。是以，原告主張與被告間關於年終獎金領取之約定，確於次年初即已核定該年度金額，然分成2個年度發放之情，與事實相符。被告雖辯稱年終獎金為恩惠性給予，然兩造間既於107年2月14日已就年終獎金發放方式為上開約定，被告並未舉證另有以公司有盈餘為限始給付之約定，則自應受原約定方式之拘束發放年終獎金。

(四)兩造間既有前述約定，則被告之法定代理人於108年1月31日傳送之年終獎金表，關於「17獎勵年終」部分係106年之第2筆年終獎金已足認定，業如前述。而關於「18年考績年終」、「19年獎勵年終」，自107年初起兩造間約定之發發年終獎金模式觀之，可認實應為107年度之第1、第2筆年終獎金，始與兩造之約定相符。被告雖否認關於「19年獎勵年終」係107年之獎金，惟被告法定代理人於109年4月7日與原告之對話內容中原告問及年終獎金是否會發，離職後能否領取，被告法定代理人均答以「...去年...可能就沒有年終了啦！」、「會會會前年的都會...都會再發」、「會、會...我們這個不給你就是違法的啦！你可以告我啦！這沒有問題的。」可知被告法定代理人亦不否認仍有第2筆之107年度獎勵年終尚未發放，且承諾縱使原告離職亦將會發放，此既為兩造間之約定，自不容事後再以公司虧損未有盈餘為由拒絕給付。至上開年終獎金表中雖記載「19年獎勵年終-5」、「19年獎勵金額210,000」，被告據此辯稱此乃關於108年之年終獎金，並非107年之年終獎金，而108年度並無盈餘無從發放云云。惟因被告公司常以西元與民國年度混用，以致發生誤載情事，此由上開獎金表中第2欄記載原告「到職日」為「2016/08/14」，與原告實際到職日不符，應為「106/08/14」之誤載；又被告提出之原告任職期間薪資表中第1列為原告106年終獎金，第2列以下則以西元年度2018年為紀錄，於2019/01之下橫列又記載「107年終獎金」，亦可得知被告公司確常有二者混用情形。而被告所發放予原告之107年終獎金，其實內含106年（2017）獎勵年終1個月及107（2018）考核年終2個月之部分，業如前所述，則所謂19年獎勵年終，實應為107年（2018年）第2筆發放之獎勵年終之誤繕。縱或該名義為「19年獎勵年終」，然依據兩造既定模式，「19年年終」同時發放「18年獎勵年終+19年考績年終」，益證該表上所謂「19獎勵年終」實應含括「18年獎勵年終」。況被告法定代理人發送上開表格予原告之時間為10

01 8（2019）年1月31日，可知僅為108年初，衡諸常情，無論  
02 考績年終或獎勵年終獎金均係對於過往年度之考核或獎勵，  
03 自無可能於年初即預告對未來之年度考核與獎勵，從而被告  
04 所辯，應不足採信。

05 (五)又被告抗辯因武漢肺炎疫情導致公司未出團長達1年之久，  
06 期間皆無收入，並提出資產負債表顯示，被告公司本期（10  
07 8年）損益僅剩12,898元，又被告員工另案（本院109年度勞  
08 簡字第144號）中，對於被告109年間因營業受疫情影響已公  
09 布不發放108年年終獎金一事，並不爭執，惟本件原告係請  
10 求被告發放約定之107年度年終獎金，自與108年度之年終獎  
11 金無涉。

12 (六)從而，原告依據兩造間於108年1月31日關於107年度年終獎  
13 金之約定，請求被告核發第2筆5個月之獎勵年終金額，依據  
14 107年月薪42,000元計算，共計210,000元，核屬有據，應予  
15 准許。

16 五、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約之約定，請求被告給付  
17 積欠之107年度第2筆年終獎金210,000元，及自支付命令送  
18 達翌日至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由。

19 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
20 法第44條第1項規定，就原告勝訴部分應依職權宣告假執行  
21 ，並依同條第2項規定，同時宣告雇主得供擔保而免為假執  
22 行。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
24 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
25 併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 110 年 5 月 31 日  
28 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

29 以上正本係照原本作成。

30 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  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 5 月 31 日  
02 書記官 范國豪