

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第41號

上訴人 今心顧問有限公司

法定代理人

即 清算人 張志豪

訴訟代理人 張名賢律師

陳彥霓律師

被上訴人 張定凱

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於本院民國112年8月11日112年度勞簡字第63號第一審民事簡易判決提起上訴，本院合議庭於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣肆仟捌佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：其於民國110年3月收受上訴人入職通知（下稱系爭通知），內容議定其擔任Mobile Team Lead之職位，月薪新臺幣（下同）10萬5,000元且保證獎金3個月，共計年薪15個月，兩造亦就上述內容達成意思表示合致，其遂自110年4月12日起任職於上訴人（下稱系爭契約），也曾領得110年度在職日數比例之保證獎金。嗣其於111年12月9日離職，上訴人本應依其111年度在職日數比例計算、給付29萬6,013元之保證獎金（計算式： $105,000 \times 3 \times 343/365 = 296,013$ ，下稱系爭獎金），詎上訴人111年12月30日給付之薪資項目中竟未含系爭獎金，更稱系爭獎金乃恩惠性給與且以工作表現考核分數為標準，實與系爭契約約定不合，爰依系爭契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：（一）上訴人應給付被上訴人29萬6,013元；（二）願供擔保，請准宣告假執行。嗣經原審判決被上訴人勝訴，上訴人不服提起上訴後，其答辯聲明則為：上訴駁回。

01 二、上訴人則以：

02 (一)被上訴人於110 年4 月12日起擔任上訴人Mobile Team Lead
03 ，月薪10萬5,000 元，惟兩造間未合意保證年薪15個月，此
04 自系爭通知內容中僅載月薪而無年薪字樣，薪資部分使用「
05 Salary」，與獎金部分使用「bonus 」乃不同單字即悉。系
06 爭獎金乃年終獎金，伊並設有在職約款以激勵、降低人員變
07 動率，如110 年度系爭獎金即因被上訴人於當年12月31日仍
08 在職且完成工作考核評估，上訴人遂於111 年1 月22日農曆
09 年前發放110 年度年終獎金22萬4,000 元（扣稅後實領21萬
10 2,800 元）。該給付條件、方式業行之有年，如計算方式係
11 以員工上、下半年工作表現考核複評分數加總平均後，除以
12 基準分數30，再與年度在職足月數比例及保證獎金相乘，即
13 【（上半年複評分數＋下半年複評分數）÷ 2 ÷ 30×年度在
14 職足月數/12 ×「guarantee bonus 」月份× 月薪】，工作
15 表現高於基準分之員工可獲取高於保證年終獎金之金額，工
16 作表現未達基準分者亦得領取至少3 個月保證年終獎金，被
17 上訴人直屬主管梁志翔（英文名：Redd）也多次向被上訴人
18 與其他員工說明，且以被上訴人110 年在職月份非足月卻可
19 取得22萬4,000 元整數而未曾異議，益徵已悉此計算方式，
20 上訴人就該筆獎金明細亦與110 年12月薪資明細分別發給與
21 寄出，顯具有恩惠勉勵性質，與勞務對價性無涉。

22 (二)另就在職約款部分，依111 年軍公教人員年終工作獎金發給
23 注意事項第一點、第三點(三)前段、第四點前段規定，可知年
24 終獎金給付之目的本為獎勵員工過去1 年工作表現，及勉勵
25 員工留任至年底，並降低人員變動率之激勵措施，具恩惠性
26 給與性質，依一般經驗法則，應以該年度末日仍在職為要件
27 ，並於隔年度農曆新年前發放。從被上訴人於111 年11月提
28 出預計同年12月9 日離職之要求，因距111 年末僅餘22日，
29 上訴人法定代理人亦以系爭獎金領取條件為由、勸說被上訴
30 人留任至年底，惟猶遭被上訴人以須接手擔任其他公司負責
31 人、該等公司急需人力為由予以拒絕，並改提出雖於同年月

01 19日退保其勞健保且不支薪，但對外宣稱其居家辦公且繼續
02 提供勞務至同年月31日止以達請領系爭獎金條件再正式離職
03 之方案，然此顯於法有違，更悖於系爭獎金發放目的，對其
04 他員工難謂公平而經被上訴人法定代理人回絕等客觀事實下
05 ，益見被上訴人熟稔系爭獎金發放條件以在職為慣例之經驗
06 ，其既仍於111 年12月9 日離職，當不得再向上訴人請求發
07 放屬年終獎金性質之系爭獎金。至被上訴人所為110 年度年
08 終獎金乃5 萬元之主張，並無任何證據，所提帳戶歷史交易
09 明細更係以現金存入方式，不僅無法追溯來源，111 年2 月
10 17日之存入時點更晚於當年農曆除夕即同年1 月31日，自非
11 年終獎金甚明。

12 (三)原審判決未要求被上訴人盡其舉證責任，逸脫系爭通知之文
13 字範疇以為解釋，未參考一般商業慣例及社會通念，且未衡
14 酌被上訴人與上訴人法定代理人間為「bonus 」字眼之磋商
15 ，若係額外獎金，在111 年度尚未結束以前給付與否尚屬未
16 定之天，要無被上訴人猶須商討提供勞務至111 年12月31日
17 止方能領取獎金之必要，足謂系爭獎金應屬年終獎金而非保
18 證獎金。縱系爭通知約定保障年薪15個月，然因年薪不侷限
19 於工資，尚含紅利、獎金、福利等項目，又須經勞資雙方議
20 定，是該3 個月「bonus 」應為年終獎金，以在職足月數及
21 員工年度考核為計算基準至明等語，資為抗辯。並聲明：1.
22 原判決廢棄；2.被上訴人於第一審之訴及其假執行之聲請均
23 駁回。

24 三、兩造不爭執事實（見本院卷第114 頁，並依判決格式修正或
25 刪減文句）：

26 (一)被上訴人於110 年3 月收受系爭通知，上約定其以月薪10萬
27 5,000 元受僱於上訴人擔任technical consultant (mobile
28 team lead)。另系爭通知電子郵件就薪酬條件記載：「1.
29 Monthly Salary of NTD 105,000 with a guarantee bonus
30 of 3 months。Total 15 months . 2. There will be a 3
31 months probation period which can be brought forward

01 .3.Additional bonus opportunity based on year-end
02 declaration from the company .4.Other benefits as
03 outlined in the employee handbook . 」(即系爭契約)
04 。

05 (二)兩造間系爭契約存續期間係自110 年4 月12日至111 年12月
06 9 日合意終止，除不爭執事實□薪酬條件上所載「with a
07 guarantee bonus of 3months」之獎金項目(下稱系爭獎金
08)外，其餘薪資業經上訴人於111 年12月30日給付完畢。

09 (三)上訴人曾於111 年1 月22日發放110 年度系爭獎金22萬4,00
10 0 元(扣稅後實發21萬2,800 元)。

11 四、被上訴人另主張上訴人尚未給付系爭獎金，應依其111 年度
12 在職期間比例計算、給付系爭獎金數額共29萬6,013 元等情
13 ，則為上訴人所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為
14 ：(一)系爭獎金性質：1.系爭獎金是否具有勞務對價性及給付
15 經常性？或是否僅為恩惠性給與？2.系爭獎金是否以需留任
16 至年底即當年12月31日仍在職為給付要件？(二)被上訴人請求
17 上訴人給付111 年度按其在職期間比例計算之29萬6,013 元
18 ，有無理由？(見本院卷第114 頁，且依論述先後、妥適性
19 及全辯論意旨調整順序內容)茲分述如下：

20 (一)系爭獎金應屬有勞務對價性及給付經常性之工資，且非以需
21 留任至每年年底即當年12月31日仍在職為給付要件：

22 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
23 辭句，民法第98條定有明文。然契約文字業已表示當事人真
24 意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。另
25 勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報酬
26 ；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
27 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
28 屬之，此觀勞動基準法第2 條第3 款即明。又所謂「因工作
29 而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對
30 價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
31 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111年度台上字第698號、110年度台上字第2035號判決要旨參照）。又雇主依勞動契約、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（最高法院111年度台上字第971號、103年度台上字第1659號判決要旨參照）。再勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。系爭獎金乃被上訴人於系爭契約存續期間自上訴人處所得受領項目，依前開勞動事件法第37條規定，當推定為工資，並由上訴人就非屬工資之抗辯負舉證責任，合先敘明。

2. 復不爭執事實(一)所示系爭通知之薪酬待遇，業於第一點揭櫫：「1. Monthly Salary of NTD 105,000 with a guarantee bonus of 3months. Total 15 months .」（見原審卷第15頁），此並有被上訴人與上訴人法定代理人間確認該薪酬待遇之通訊軟體對話紀錄擷圖等在卷足稽（見本院卷第113頁、第121頁至第123頁），並經兩造坦言別無其他勞動契約文件約定在卷（見本院卷第112頁）。自文義解釋以觀，第一點雖各以salary、bonus字眼為列載，但明確揭示該3個月為「quarantee bonus」即保證被上訴人可領取之額外收入，且每年共計15個月薪資，要無含「年末在職」抑或符合「考績評定要求」之任何條件約定。勾稽薪資待遇條件尚於第三、四點載以：「3. Additional bonus opportunity based on year-end declaration from the company . 4. Other benefits as outlined in the employee handbook .」等顯有於年終公告發放之額外獎金項目可能性、員工手冊上載優惠等記載發放條件之特別約定，諒與第一點所示內容有異，益徵系爭獎金純具有被上訴人之勞務對價性與年給

付經常性，自屬工資性質無誤。

3.上訴人雖以前詞辯稱系爭獎金乃恩惠性給與、屬年終獎金性質，係以年底在職及工作考核標準為要件云云，並提出上訴人法定代理人與被上訴人間對話紀錄擷圖、會計師事務所之電子郵件暨附件、考核電子郵件、111 上半年度員工考核表，112 年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項等件為佐（見原審卷第79頁、第137 頁至第187 頁、第255 頁至第257 頁；本院卷第137 頁至第149 頁）。惟查：

①上訴人就系爭獎金給付要件，於本件訴訟繫屬中最初陳稱係以年末在職為要件而與工作表現毫無關聯（見原審卷第71頁），一度稱除年末在職外尚以前一年度工作考核為計算基準，且110 年度無上半年考核複評分數故以下半年考核複評分數、在職足月數比例為計算（見原審卷第123 頁、第127 頁），又再補充考核複評分數除以基準分數數值至少為1 乙情（見原審卷第209 頁；本院卷第38頁），所言前後不一，已屬有疑。再者，衡諸常情，考核分數計算標準若有具體確切數字基準、因入職期間而異考評年度基準，為免勞雇雙方事後糾紛，多會明文約定或公告以杜糾紛，上訴人抗辯卻乏任何依憑，考核電子郵件也未有任何關於獎金影響之隻字片語，至伊就軍公教人員年終工作獎金發給注意事項等規定之抗辯，基於債之相對性，系爭契約當無適用之必要，是伊此部分所辯，更難採信。

②再上訴人雖以伊法定代理人與被上訴人間通訊軟體對話紀錄擷圖、員工薪資條等據（見原審卷第79頁、第143 頁、第181 頁至第187 頁），辯稱系爭獎金以年末在職為給付要件云云，但參被上訴人薪轉戶歷史交易明細所示（見原審卷第103 頁至第121 頁），多有自上訴人處撥款逾10萬元之紀錄（見原審卷第107 頁、第111 頁、第117 頁），亦有員工薪資條上「其他獎金」欄位所示偶有金額不一之金錢匯入乙情足資憑佐（見原審卷第139 頁、第155 頁、第159 頁），上訴人亦不否認另有「管理獎金」、「專案獎金」等獎金項目之

發放可能性（見原審卷第209 頁、第213 頁；本院卷第116 頁），該對話紀錄擷圖所稱「bonus 」無從逕認為系爭獎金之定義；員工薪資條所載「年終獎金」字眼尚與是否有年末在職、考核分數等發放要件甚或恩惠性給與無涉，猶應回歸兩造間之約定內容，同不足為有利上訴人之認定。

(二)被上訴人請求上訴人給付111 年度按其在職期間比例計算之29萬6,013 元，應屬有理：

1.按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞動基準法第22條第2 項、第23條第1 項定有明文。

2.系爭獎金既為經常性給與，被上訴人亦已提供勞務，上訴人自應支付對應之工資報酬，並就被上訴人111 年於上訴人任職之天數按比例折算予上訴人無訛。被上訴人111 年工作期間為111 年1 月1 日至同年12月9 日最後工作日止共343 日，其保證獎金3 個月工資本為31萬5,000 元，依其在職天數比例計算為29萬6,014 元（計算式： $105,000 \times 3 \times 343/365 \div 296,014$ ，元以下四捨五入），被上訴人請求上訴人給付29萬6,013 元，自屬有據。

五、綜上所述，系爭獎金具工資性質，更無以年末在職、考核基準為給付要件。從而，被上訴人依系爭契約之法律關係，請求上訴人應給付被上訴人29萬6,013 元，為有理由，應予准許。原審為本件上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨仍執陳詞指摘原判決不當，求為廢棄改判，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

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3 項、第449 條第1 項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 5 月 8 日
勞動法庭 審判長法 官 方祥鴻

01

法 官 蔡英雌

02

法 官 黃鈺純

03 以上正本係照原本作成。

04 本判決不得上訴。

05 中 華 民 國 113 年 5 月 8 日

06

書記官 李心怡