臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞簡字第12號

原　　告　星特邇科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉慧羚

000000000000000000

訴訟代理人　余天琦律師

　　趙均豪律師

被　　告　蔡涵婷

000000000000000000

訴訟代理人　黃馬煜律師

上列當事人間請求返還留任獎金事件，本院於民國115年7月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣424,504元，及自民國114年11月1日起至清償日止，按年息百分之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，但被告如以新臺幣141,501元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張略以:

(一)被告前為原告之員工，兩造於民國112年10月18日簽訂聘僱合約書，約定被告自112年1月1日起受僱於原告。嗣於114年10月16日被告以電子郵件向原告自請離職，並預告以同年月31日為離職生效日，兩造間勞動契約亦於同日終止。兩造勞動契約終止前，被告之每月工資為新臺幣（下同）202,400元。

原告每年按照個人表現及公司營運狀況決定是否發給員工獎金；該等獎金並無固定數額，亦非原告保證給予，而係由原告視員工個人績效及公司營運狀況浮動調整，屬獎勵性質的恩惠給與。依原告經臺北市政府核備並公告之113年2月制定

之工作規則(原證10之2，下稱工作規則①)，後於114年3月修訂工作規則(原證4，下稱工作規則②，並與規則①合稱為系爭工作規則)第20條規定：「留任獎金：為獎金的70%，將在每年08月25日支付。領取此期獎金後，您應保證自當期獎金服務起期（08月01日）起算，繼續於公司服務一年。於前述繼續服務期間，如因任何原因自請離職，或因違反工作規則等可歸責於您之事由，導致終止聘僱合約而未能符合繼續服務之情事發生，您應於離職日前返還當期已領取之職務獎金之全額予公司，且自行負擔所產生之稅負金額，絕無異議。」。

原告所定之年終獎金與留任獎金在114年前，均稱為職務獎金。而原告發給高額獎金實為留才手段，然因創業初期營業有限，先咬緊牙關發放獎金以維持員工對公司發展前景信心，並將第一期作為農曆春節之年終獎金、第二期作為獎勵員工對公司營運積效之付出及鼓勵優秀員工長期留任，以平衡員工績效產出及公司投入人事費用之成本，於114年間，為避免獎金名稱無法釐清發給目的而造成混淆，故修訂工作規則，將職務獎金之統稱進一步調整為年終獎金及留任獎金，但獎金給付時程、比例及給付條件均無變更。進一步而言，原告為避免員工取得高額獎金後旋即離職，對公司營運造成負面影響，系爭工作規則第20條在獎金授與制度上加諸了解除條件：員工受領留任獎金後，倘其於次年8月1日前自請離職或因可歸責於己之事由致與原告間勞動契約終止，則屬解除條件成就，員工應於離職日返還其已受領之留任獎金，就此返還條件全體員工亦均明確知悉。

(二)原告核定被告114年之留任獎金為424,504元，並於114年8月25日給付。惟被告於114年10月16日自請離職，並以114年10月31日為離職生效日，顯已使系爭工作規則第20條所訂之解除條件成就，被告即負有返還留任獎金424,504元之義務；被告向原告提出自請離職之通知後，原告即於114年10月20日以電子郵件向被告表示接受其離職，並同時附上留任獎金

返還通知書通知被告應於離職日(即114年10月31日）前返還留任獎金424,504元，惟被告未於離職日前返還上開留任獎金。為此，爰依民法第199條第1項、第229條第1項、系爭工作規則第20條規定提起本件訴訟等語。並聲明:被告應給付原告424,504元，暨自114年11月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息;原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯解略以:

(一)訴外人即原告總經理廖樺興乃原告之法定代理人劉慧羚之配偶，111年7、8月間廖樺興邀請時任其於訊崴技術有限公司部門下屬之被告等20餘人至其創立之公司任職，因原告公司斯時尚未完成設立登記，廖樺興遂商請由睿寬智能科技有限公司（下稱睿寬公司）掛名聘僱被告等勞工。被告於111年8月26日收到睿寬公司之聘用書，並於同年10月3日與睿寬公司簽立聘僱合約書，雙方約定:薪酬2,400,000元整/年（稅前），分12個月發放；外加伙食津貼2,400元/月;職務獎金2,000,000元整/年（稅前），其中職務獎金的30%（即600,000元）將在每年1月發薪日支付，倘若在下一年1月1日前離職，您同意將此部分職務獎金100%歸還至公司。職務獎金剩餘70%（即1,400,000元）將在每年8月發薪日支付;特別休假日計算方式為到職當年15日，外加3日彈性休假。而由睿寬公司代原告掛名聘僱被告等勞工，於原告設立完成後，兩造即與睿寬公司於111年12月30日簽訂三方契約書，將睿寬公司與被告間之僱傭契約移轉予原告承受。兩造於112年1月3日、112年10月18日分別簽定聘僱合約書，該聘僱合約書就被告之薪資條件、職務獎金發放、休假等均無變動，是以被告之職務與薪資條件自112年1月1日起至114年離職日止，均無任何變動，兩造間之僱傭契約，就被告之薪資條件、職務獎金發放、休假等，仍與被告及睿寬公司間之聘僱契約相同。

(二)依被告與睿寬公司間之契約約定：「職務獎金剩餘70%（即1,400,000元）將在每年8月發薪日支付。」該職務獎金之7

0%並未設定發放條件，原告就該職務獎金之70%亦無變更或裁量權，屬被告勞務對價之經常性給付，自屬被告之工資而非屬留任獎金。原告固依114年3月25日制訂之工作規則第20條規定，稱原告於114年8月25日發放之職務獎金為留任獎金，惟系爭工作規則係由原告片面制定，並對被告之工資發生不利益變更，該不利益變更並無必要性、合理性，且嚴重侵害勞工權益，自不對被告發生效力。是原告114年3月25日片面制定之工作規則第20條規定，對被告不生效力。

縱認系爭工作規則對被告發生效力，原告未依該工作規則之規定發放114年8月之獎金，乃原告未遵守工作規則在先，被告因此終止僱傭契約，原告自不得據此而要求不可歸責之被告返還該獎金。蓋依系爭工作規則第20條規定，原告於114年8月25日支付之獎金，須為其114年2月25日支付之年終獎金之7/3，始符該工作規則之規定。查原告於114年2月25日支付予被告之年終獎金為510,000元，於114年8月25日支付予被告之獎金則應為1,190,000元（計算式:510,000元*7/3=1,190,000元），惟原告僅給付450,000元，在被告等勞工向原告反映短發獎金時，原告仍辯稱其有權決定獎金數額而不願補足獎金差額，伊始向原告終止聘僱契約。是以，原告未遵守該工作規則而短發獎金在先，被告據此終止僱傭契約在後，此情事應係可歸責於原告，原告自不得據此而要求不可歸責之被告返還該獎金等語。並聲明:原告之訴駁回;如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷:

原告主張被告自112年1月1日起受僱於原告，嗣被告於114年10月自請離職生效。原告每年依照員工個人績效表現及公司營運狀況，決定是否發給員工「職務獎金」(114年前之名稱)及浮動調整獎金數額，該等獎金性質上屬恩惠給與而非工資，有原告於113年2月制定經臺北市政府核備並公告之工作規則①，及嗣為避免「職務獎金」名稱無法釐清該獎金之發給目的，而於114年3月修訂工作規則②，其中第20條中明

定獎金項目包括每年2月25日發給之「年終獎金」及於每年8月25日發給之「留任獎金」(以下未標明「職務獎金」、「年終獎金」或「留任獎金」時，以系爭獎金統稱之)。而本件原告核定被告114年之留任獎金為424,504元，已於同年8月25日給付，惟被告於同年10月31日自請離職生效，致系爭工作規則第20條所訂之解除條件成就，原告自得依民法第199條第1項、第229條第1項、系爭工作規則第20條規定請求被告返還系爭獎金本息等情，為被告所否認，並置辯如上，茲就本件爭點及本院之判斷析述如下:

(一)被告主張其與睿寬公司間僱傭關係自112年1月1日起由原告承受一情，應屬有據:

1、原告固不否認總經理廖樺興乃原告法定代理人劉慧羚之配偶，廖樺興於111年12月間詢問其時任睿寬公司部門包含被告等下屬(幾乎均為廖樺興前自訊崴技術有限公司【下稱訊崴公司】部門帶來的下屬)至其創立之原告公司任職，且於同年月30日由兩造與睿寬公司共同簽訂三方契約書等情(見本院卷第212、213頁)，然辯以:係因睿寬公司擔心離職員工嗣後向該公司請求資遣費，而備妥三方契約書並要求兩造共同簽署之，並據此否認睿寬公司與被告間之勞動契約因此移轉由原告承受。

2、按第三人與債權人訂立契約承擔債務人之債務者，其債務於契約成立時，移轉於該第三人；第三人與債務人訂立契約承擔其債務者，非經債權人承認，對於債權人不生效力，民法第300條、第301條分別定有明文，兩者締約當事人並不相同。又當事人之一方將其因契約所生之權利義務，概括的讓與第三人承受者，屬契約承擔，與單純的債權讓與不同，承受人所承擔者非僅限於讓與人享有之債權及負擔之債務，且及於因契約所生法律上地位。舉凡撤銷權、解除權、終止權等與契約關係不可分離之形成權，均由承受人行使之，讓與人則脫離原有契約關係;契約承擔與單純的債權讓與不同，非經他方之承認，對他方不生效力。（最高法院87年度台上

字第2272號、108年度台簡上字第27號判決要旨參照）。再按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。經查，參諸兩造與睿寬公司於111年12月30日共同簽訂之三方契約之前言:乙方(按指被告，下同)為甲方(按指睿寬公司，下同)之員工，因業務運營需要，當事人擬將原甲方及乙方間之僱傭關係移轉予兩方公司(按指原告，下同)承受，而由兩方聘僱乙方;第1條亦載明:移轉僱傭關係:由於原告已經設立完成並得以進行人員招募，自112年1日1日起，睿寬公司及被告間之僱傭關係將自動移轉予原告承受等詞（見本院卷第99、100頁），可知，原告依三方契約之約定乃概括承受被告與睿寬公司間之僱傭關係，且依上說明，當事人一方將其因契約所生之權利義務，概括的讓與第三人承受者，屬契約承擔，是原告所承擔者自及於睿寬公司因契約所生法律上地位，即以契約承擔方式取代睿寬公司成為被告之雇主，而承受契約之全部權利義務及法律上地位。

3、再者，被告係於111年8月26日收到睿寬公司之聘用書，並於同年10月3日與睿寬公司簽立聘僱合約書、於112年12月30日簽立三方契約書等節，業據被告提出該聘用書、聘僱合約書及三方契約書在卷可證(見本院卷第93至101頁)，是原告依三方契約之約定概括受讓睿寬公司依上開聘用書、聘僱合約書(下稱原契約)所生權利義務及法律上地位，且三方契約明定原告自112年1月1日起受讓之，且經被告共同簽署承認，故被告主張其與睿寬公司間僱傭關係自112年1月1日起由原告承受等語，堪以憑採。至原告徒以空言辯稱:係因睿寬公司擔心離職員工嗣後向該公司請求資遣費，而備妥三方契約書並要求兩造共同簽署之，並據此否認睿寬公司與被告間僱傭關係因此移轉由原告承受云云，其未有舉證，難信為真實。

4、至被告主張111年8月26日之聘用書載明被告彙報對象是廖樺

興，而廖樺興於同年9月中始到任，辯以睿寬公司僅係代原告掛名聘僱被告等語，為原告所否認。查被告自111年8月26日收到睿寬公司聘用書，同年10月3日與睿寬公司簽立聘僱合約書成為該公司員工，迄112年1月1日起始由原告公司受讓取得睿寬公司依原契約所生權利義務及法律上地位，已如前述。按我國民法，就法人資格之取得，採登記要件主義，在公司在設立登記前，不得以公司名義經營業務或為其他法律行為，公司法第19條第1項定有明文。而被告自承原告公司於111年10月24日經核准設立(本院卷第145頁)，酌以原告公司既未經設立登記，本無從以公司名義開立帳戶進行交易，申請發票提供予交易相對人，則被告任職睿寬公司期間，在原告公司設立登記完成前，究辦理何等「以原告公司名義經營之業務」乙節，不啻與商業交易常情不符，復全然未見其提出事證以實其說，是被告上開所辯自難憑採;至111年8月26日聘用書所載其彙報對象是將於次月到職之廖樺興，固可見到職期間之差別，惟衡以企業招募員工之到職日、報到日，通常由勞資雙方在錄取階段共同協商決定，並非即以錄取當日為員工到職日，亦難徒憑到職期間之差別，逕認睿寬公司僅係代原告掛名聘僱被告。況且，原告依三方契約之約定概括受讓睿寬公司依原契約所生權利義務及法律上地位，亦經本院說明如上，故被告所辯睿寬公司僅係代原告掛名聘僱被告云云，洵無足採。至被告請求向勞動部勞工保險局調閱廖樺興在111年7月至112年2月間之勞保投保紀錄，及向臺北市政府商業處調閱原告之公司名稱預查申辦申請時間，以證明廖樺興在離開訊崴技術有限公司前已開始進行公司籌設程序，及睿寬公司在111年間係代原告掛名聘僱被告等情，然睿寬公司非代原告掛名聘僱被告乙節，已說明如上，並無調查必要，附此敘明。

(二)原告依系爭工作規則第20條規定，請求被告返還已領取之114年留任獎金424,504元，為有理由:

1、原告每年依照員工個人績效表現及公司營運狀況，決定是否

發給員工「職務獎金」(114年前之名稱)及浮動調整獎金數額，該等獎金性質上屬恩惠給與而非工資，有原告於113年2月制定經臺北市政府核備並公告之工作規則①，及嗣為避免該「職務獎金」名稱無法釐清該獎金之發給目的，而於114年3月修訂之工作規則②第20條中明定包括「年終獎金」及「留任獎金」等語，然為被告所否認。按工資係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。勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款明定。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100年度台上字第801號判決參照）。次按，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條亦有明文。本件被告所辯其自兩造與睿寬公司共同簽立三方契約書以來，每月受領之工資及112年至113年受領之「職務獎金」數額，均與被告及睿寬公司間原契約約定相符等語，除就系爭獎金數額部分，被告本於勞動關係受領給付系爭獎金乙節未據原告爭執，揆諸前開說明，系爭獎金推定為被告因工作獲得之報酬，即推定為工資，原告自應就系爭獎金性質非為工資負舉證之責，合先敘明。

2、原告主張系爭獎金性質非為工資，無非以其於113年2月制定經臺北市政府核備並公告之工作規則①，及於114年3月修訂之工作規則②第20條中明定系爭獎金依照「個人績效」及「公司營運狀況」浮動調整;項目包括每年1月25日支付其中30%之「年終獎金」及於每年8月25日支付70%之「留任獎金」，後者並以自當期獎金服務起期即8月1日起算繼續服務1年之久任條件，及以自請離職或可歸責事由致未符久任條

件之解除條件成就者，負全額返還義務為主要論據。經查，原告依三方契約之約定概括承受被告與睿寬公司間之僱傭關係，承受原契約之全部權利義務及法律上地位，業經本院認定如上。次查，參之被告與睿寬公司間之聘用書關於「職務獎金」乃約定，被告之職務獎金為定額200萬元(稅前)，其中30%於每年1月支付並附加久任條件，另每年8月支付70%部分，未附久任條件等情，有該聘用書在卷足憑(見本院卷第93頁)，可知原契約除未以「個人績效」及「公司營運狀況」核備系爭獎金是否發放及數額外，且僅就年初支付30%部分附加久任條件，並未附因自請離職或可歸責事由致未符久任條件之解除條件等節，均與系爭工作規則第20條規定有間。

3、又按雇主公開揭示工作規則時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞、雇雙方之意思表示。勞工知悉後如仍為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。且雇主就工作規則為不利勞工之變更時，除得勞工明示或默示同意外，須兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整合而具合理性時，始得單方為變更。故雇主就工作規則為不利勞工之變更時，應由雇主舉證證明該變更之合理性（最高法院106年度台上字第1255號判決意旨參照）。經查，綜觀被告於112年1月3日簽立之員工薪資架構調整同意書、聘僱合約書約定之薪資條件、休假等勞動條件均無變更一情，為被告所不爭執(本院卷第148頁)，復未見有何關於系爭獎金之規定，亦有上開同意書及合約書在案可參(本院卷第239至244頁)，則系爭工作規則變更原契約核備系爭獎金之發放及數額，將之繫諸勞工之「個人績效」及「公司營運狀況」，且改就70%部分附加久任條件，及附加因自請離職或可歸責事由致未符久任條件之解除條件等節，就兩造間勞動契約整體觀之，自屬對勞工不利益之變更。復以被告於原告制定之113年2月工作規則①公告後，既仍繼續提供勞務並領取114年1月30%之系爭獎金，自屬默示同意該工作規則之內容。再者，參諸原告主張其發給

高額獎金實為留才之手段，然因創業初期營業有限，先咬緊牙關發放獎金以維持員工對公司發展前景信心，並將第一期作為農曆春節之年終獎金、第二期作為獎勵員工對公司營運積效之付出及鼓勵優秀員工長期留任，以平衡員工績效產出及公司投入人事費用之成本，而制定系爭工作規則等語，自非恣意或針對特定勞工所為，而屬企業經營之正常需求，且有必要性，符合社會一般觀念，依上說明，系爭工作規則之變更具有合理性，兩造均應受其拘束。

4、復查，原告核定被告114年之留任獎金為424,504元，並於114年8月25日給付予被告一情，業據原告提出薪資單為證（見本院卷第55頁）。嗣被告於114年10月16日以電子郵件自請離職並通知原告確認於同年00月00日生效乙節，業據原告提出電子郵件附卷可稽(見本院卷第31、57、58頁)，是原告主張被告自請離職致系爭工作規則第20條所訂之解除條件成就，被告負有返還留任獎金424,504元之義務等情，洵屬有據。基此，原告依系爭工作規則第20條請求被告返還上開獎金，為有理由。至被告以原告未依工作規則發放114年8月獎金，未遵守工作規則在先，被告因此終止契約，屬不可歸責於被告之事由，原告不得據此請求被告返還云云，惟查，原告已合法變更獎金發放規則，兩造均同受拘束，已如前述，再者，被告於114年10月16日以電子郵件通知原告自請離職，其所為預告終止勞動契約之意思表示，性質上屬形成權之行使，無須得雇主之承諾或同意，一經提出並到達雇主即發生效力，是其事後翻異前詞變更終止事由，亦無從撤回其自請離職終止勞動契約之意思表示，而勞工自請離職者，依系爭工作規則第20條規定，本無須探究其離職原因而同屬解除條件，是以被告上開所辯其離職事由可歸責於原告，原告不得依上規定請求其返還獎金云云，洵無足採。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權

人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件原告依系爭工作規則第20條規定請求被告返還留任獎金，該規則既明訂勞工應於「離職日前」返還當期已領取之獎金，參以被告於114年10月31日自請離職生效，依上說明，原告請求自114年11月1日起至清償日止，按年息5%計算利息，亦應准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付424,504元，暨自114年11月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本判決所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規定，應依職權宣告假執行。又被告就其敗訴部分聲明願供擔保，請准宣告免假執行，係合於同法第392 條第2 項之規定，本院亦酌定相當之擔保金額准許之。

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，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由。爰依民事訴訟法第78條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　蒲心智

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　　115　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　呂承祐