臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞簡上字第16號

上　訴　人　台灣百應生物科技股份有限公司

000000000000000000

通訊地址：臺北市○○區○○街00號
（台大創新育成中心B棟2樓208室）

法定代理人　邱柏瑞

訴訟代理人　簡榮宗律師
林羿萱律師
許寶仁律師

被上訴人　　鄭瑜靖

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國115年4月14日本院勞動法庭114年度勞簡字第152號第一審判決提起上訴，本院於民國115年9月15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：

被上訴人自民國107年2月21日起受僱於上訴人，擔任財務經理，約定每月薪資新臺幣（下同）3萬6,000元，並約定年薪為13個月薪資（含1個月年終獎金），嗣於111年2月起調整薪資每月7萬1,000元。被上訴人任職上訴人期間，上訴人於107年至110年度均有發給年終獎金，並表示如果公司營運狀況良好，則再額外增加發放金額，其後亦未曾宣布停發或變更原本發放年終獎金之約定，惟上訴人自111年起未支付年終獎金，而於113年9月6日以電子郵件承諾補發給被上訴人111至112年度之年終獎金，然未說明具體補發時間、方式及金額。嗣後上訴人突然以業務緊縮為由，於114年2月8日資遣被上訴人，尚欠111至113年度年終獎金21萬3,000元（計算式：7萬1,000元x3＝21萬3,000元），及短付資遣費4萬1,

234元，合計積欠被上訴人25萬4,234元（計算式：21萬3,000元＋4萬1,234元＝25萬4,234元）。為此，爰依兩造間勞動契約口頭約定、電子郵件及對話紀錄、勞動基準法（下稱勞基法）第23條第1項、勞基法施行細則第9條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項前段之規定，提起本件訴訟等語。而於原審聲明：上訴人應給付被上訴人25萬4,234元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、上訴人則以：

(一)兩造勞動契約並無年終獎金之約定，關於年終獎金之發放時間及金額均無具體約定，無統一固定之發放公式，亦無內部發放規則可依循，上訴人從未承諾給付被上訴人每年有13個月薪資，或以一個月月薪作為年終獎金。上訴人係與員工個別約定發放年終獎金，係因公司每年度財務狀況不同，須依照每年現金流、募資進程及整體募資市場熱量，個別依照員工年度貢獻度為考量而個別洽談，並非常態性之約定。縱然有發放年終獎金，性質屬於恩惠性、勉勵性給與，並非薪資或勞動之對價，尚須視當年度有無盈餘、盈餘多寡來決定發放年終獎金之金額及對象。被上訴人所提出對話紀錄中，上訴人一再強調年終獎金係看公司狀況發放，從未承諾必然發放；斯時公司營運狀況欠佳，為安撫被上訴人情緒，方允諾給予108年度年終獎金，該次發放僅為單一年度個別事件，且上訴人縱於107年至110年曾發放1個月之年終獎金，亦係考量各年度現金流、募資進程及員工貢獻度所為個別勉勵，不能據此擴張解釋為上訴人有每年度常態發放之義務。然上訴人之營運狀況至今尚未回穩，B輪融資尚未完成，發放年終獎金條件未成就，被上訴人請求發放111年至113年度年終獎金，即無理由。被上訴人於原審並未提出上訴人承諾每年給付13個月薪資之事證，原審逕認為上訴人曾發放之年終獎金為經常性給與，性質屬於工資，並為不利上訴人之認定，顯有速斷之嫌。

(二)被上訴人離職前6個月之平均工資為7萬1,000元，按新制基數3.48472計算資遣費應為24萬7,415元（計算式：7萬1,000元x3.48472＝24萬7,415.1元，元以下四捨五入），上訴人給付被上訴人資遣費24萬7,876元，已優於勞基法之規定。被上訴人自行將非工資性質之年終獎金加入計算而主張其平均工資8萬2,965元，據此計算資遣費並請求上訴人補發資遣費4萬1,234元為無理由等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人23萬3,618元，及自114年6月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，而駁回被上訴人其餘之請求，並就被上訴人勝訴部分，依職權分別為假執行及免為假執行之宣告。上訴人就原審敗訴部分不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人第一審之請求駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人於原審敗訴部分，未據其聲明不服，非本院審理範圍，併此敘明）。

四、本院之判斷：

(一)被上訴人請求上訴人給付111至113年度年終獎金合計21萬3,000元，為有理由：

1、按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款定有明文。雇主對勞工之給付，應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價，即「勞務對價性」之要件，決定是否屬工資，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨參照）。又勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇

主依勞動契約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。準此，年終獎金是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價作為判斷之依據，並以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準。

2、經查，被上訴人於107年2月1日任職於上訴人，擔任財務經理，嗣後幾經調整，於111年2月起調整為每月7萬1,000元乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第50頁），堪以認定。兩造於107年1月7日簽署之員工合約第3條第2項固約定：「除薪資及法定福利外，本公司每年得視盈餘狀況，依本公司規定並參考員工服務績效，決定是否給予其他福利或獎勵措施。」（見士林地院卷第58頁），惟上訴人自陳關於年終獎金之發放並無訂定工作規則，而是由上訴人之法定代理人與個別員工協商討論等語（見原審卷第32頁），而依被上訴人與上訴人法定代理人間之Slack對話紀錄所示，被上訴人於108年8月13日詢問上訴人法定代理人：「我的薪水調整為多少？」等語，經上訴人法定代理人回復：「.....實拿六萬五如何？年終 還是一個月 但是看公司狀況 如果有賺錢我們再多發 如何？.....」等語，被上訴人則回復：「OK 我沒問題 比我預計的還要多很多。」等語（見原審卷第23頁），顯見上訴人法定代理人已於108年8月13日與上訴人個別協商討論其薪資數額，確認上訴人每月薪資為6萬5,000元，並加計至少1個月薪資之年終獎金，且依據上開對話紀錄前後脈絡觀之，此乃兩造就被上訴人整體薪資結構進行協商討論之結果，並非僅就當年度年終獎金進行協商，自應認為兩造已約定上訴人每年至少應給付1個月薪資之年終獎金予被上訴人；則該年終獎金雖名義為「獎金」，實乃構成被上訴人保證年薪之一部分，不受上訴人當年度盈虧情況之影響，為被上訴人提供勞務之對價。復參被上訴人與上訴人法定代理人於113年9月6日往返之電子郵件所示（見士林地院

卷第26至28頁），被上訴人表示：「您提到會補發我之前未收到的2022年和2023年的年終獎金。關於補發的具體時間和方式，後續會再通知我。」等語，上訴人法定代理人則回復：「是的，具體方式，時間，細節和年終金額等會待公司營運稍微穩定後通知.....」等語，益證兩造此前確已具體約定年終獎金之給付；且依兩造先前已約定年終獎金之數額至少為1個月薪資等情以觀，上訴人法定代理人所稱「年終金額等會待公司營運稍微穩定後通知」等語，應係指年終獎金如有發給超過1個月薪資之數額者需再為確認，並不能以此推翻兩造前已約定年終獎金至少為1個月薪資數額之事實。又依據被上訴人提出之帳戶交易明細所示（見士林地院卷第22至24頁），上訴人曾於108年1月4日、109年1月17日、111年1月5日、111年1月24日給付被上訴人107年至110年度年終獎金，且各該年終獎金之數額均為1個月薪資之事實，更徵上開年終獎金確實係上訴人對被上訴人所提供之勞務於一定時期反覆給付之固定金額，具有經常性給與之特徵，是該給付雖以「年終獎金」為其名義，然依一般社會通常之觀念，既已具有勞務對價性及經常性，性質上即應認為屬工資，被告抗辯此「年終獎金」純屬恩惠性給予，為不可採。

3、準此，被上訴人請求上訴人給付111至113年度年終獎金合計21萬3,000元（計算式：7萬1,000元x3＝21萬3,000元），即有理由。

(二)被上訴人請求上訴人給付短付之資遣費2萬618元，為有理由：

1、按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第

1項定有明文。

2、經查，上訴人於114年1月13日預告資遣被上訴人，被上訴人最後工作日為114年2月8日，有員工資遣預告通知書在卷可稽（見士林地院卷第30頁），堪以認定。依據被上訴人113年8月至114年2月薪資條及銀行帳戶交易明細所示（見本院卷第89至95頁），被上訴人離職前回溯6個月即113年8月9日至114年2月8日實領薪水為44萬469元【(6萬8,000元÷30×23)＋6萬8,000元×3＋9萬4,400元＋7萬1,000元＋1萬8,936元＝44萬469.33元，元以下四捨五入】，而上訴人應給付被上訴人至少1個月薪資之年終獎金亦屬工資，業經本院認定如前，自應計入被上訴人離職前6個月工資，計為51萬3,736元（計算式：44萬469元＋7萬1,000元＝51萬1,469元），以此計算被上訴人離職前6個月平均工資為8萬5,245元（計算式：51萬1,469元÷6＝8萬5,244.83元，元以下四捨五入），而被上訴人自107年2月21日起至114年2月8日止共於被告任職6年又349天，新制資遣基數為3.48472，以此計算上訴人應給付被上訴人之資遣費為29萬7,055元（計算式：8萬5,245元×3.48472＝29萬7,054.95元，元以下四捨五入），而上訴人僅給付被上訴人資遣費24萬7,876元，為兩造所不爭執（見本院卷第50頁），自有短付資遣費之情況。準此，被上訴人請求上訴人給付短付之資遣費元，即有理由。

(三)綜上，原審命上訴人給付被上訴人23萬3,618元（計算式：21萬3,000元＋2萬618元＝23萬3,618元），為有理由。

(四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。又依勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條之規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；另

資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞退條例第12條第2項亦有明文。查本件所命上訴人給付之金額，均屬有確定期限之給付，上訴人屆期未為清償，自應負遲延責任。從而，被上訴人請求上訴人給付自起訴狀繕本送達翌日即114年6月19日（見士林地院卷第50頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，於法亦屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約口頭約定、電子郵件及對話紀錄、勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條、勞退條例第12條第1項前段之規定，請求上訴人給付23萬3,618元，及自114年6月19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。原審判命上訴人如數給付，並依職權為准、免假執行之宣告，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料，經核與判決基礎不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

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　　115　　年　　10　　月　　13　　日

勞動法庭　審判長　法　官　薛嘉珩

法　官　方祥鴻

法　官　呂俐雯

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　13　　日

書記官　鄧家柔