

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第40號

原告 星特邇科技有限公司

法定代理人 劉慧羚

訴訟代理人 余天琦律師

趙均豪律師

被告 劉振宇

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23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律
關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟
法第24條定有明文。經查，本件依兩造於民國112年10月18
日簽訂之聘僱合約書（下稱系爭契約）第15條，約定關於本
合約或因本合約而引起之糾紛，雙方同意以誠信原則解決，
如有訴訟之必要，雙方同意以本院為第一審管轄法院（見本
院卷第25至30頁），揆諸前開規定，本院就本件訴訟自有管
轄權。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）兩造於112年10月18日簽立系爭契約，約定被告自112年1月1
日起受僱於原告，薪資為每月新臺幣（下同）24萬2,400
元，此外，原告每年按個人表現及公司營運狀況決定發給員
工獎金，該等獎金並無固定數額，亦非保證給予，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

01 惠性給與。原告如決定發給員工獎金，會每年為個別員工核
02 定獎金並分二次發放，此可見原告於114年3月25日經臺北市
03 政府核備之工作規則（下稱系爭工作規則）第20條規定：

04 「……留任獎金：為獎金的70%，將在每年8月25日支
05 付。領取此期獎金後，您應保證自當期獎金服務起期（8月1
06 日）起算，繼續於公司服務一年。於前述繼續服務期間，如
07 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
08 由，導致終止聘僱合約而未能符合繼續服務之情事發生，您
09 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
10 自行負擔所產生之稅負金額，絕無異議。」可知原告發給員
11 工之獎金包括於每年2月25日發給之「年終獎金」及每年8月
12 25日發給之「留任獎金」。於114年以前，上開「年終獎
13 金」與「留任獎金」均稱為「職務獎金」，惟「留任獎金」
14 原始設定目的係一方面激勵員工投入工作，二方面鼓勵優秀
15 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
16 成本。原告為避免獎金名稱無法釐清發給目的造成混淆，故
17 於114年間修訂系爭工作規則，將職務獎金之統稱進一步調
18 整為「年終獎金」及「留任獎金」，惟獎金給付時程、比例
19 及給付條件均無變更。原告為避免員工取得高額獎金後旋即
20 離職，對公司營運造成負面影響，故系爭工作規則第20條在
21 獎金授與制度上亦增加解除條件，即員工受領留任獎金後，
22 倘於次年8月1日前自請離職或因可歸責於己之事由致與原告
23 間勞動契約終止，則屬解除條件成就，員工應於離職日返還
24 其已受領之留任獎金，此項解除條件為包含被告在內之全體
25 員工均明確知悉。

26 (二)原告前已核定並於114年8月25日給付被告114年留任獎金70
27 萬4,744元，被告本應依系爭工作規則第20條之規定，於領
28 取留任獎金後，自同年8月1日起繼續服務於原告一年，惟被
29 告於114年11月10日自請離職，並以同年月16日為離職生效
30 日，已使系爭工作規則第20條所訂解除條件成就，被告於11
31 4年11月16日即負有返還留任獎金70萬4,744元之義務。原告

自得依系爭工作規則第20條之規定，向被告請求返還留任獎金70萬4,744元，並自被告離職翌日起請求法定遲延利息。為此，爰依系爭工作規則第20條、民法第199條第1項、第229條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告70萬4,744元，及自114年11月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告於111年9月前原任職於訴外人訊歲技術有限公司（下稱訊歲公司），原告之負責人劉慧羚之配偶即訴外人廖樺興係被告任職於訊歲公司之部門主管，因廖樺興有意創業（即設立原告），於111年7、8月間邀請包含被告在內大約20名員工至其創立之公司任職，惟原告當時尚在籌備階段尚未成立，遂商請訴外人睿寬智能科技有限公司（下稱睿寬公司）暫時掛名聘僱被告等勞工，此由被告於111年8月26日收到睿寬公司之聘用書上載明「您的彙報對象是：廖樺興」可明，因當時廖樺興尚未從訊歲公司離職，並非睿寬公司職員，睿寬公司以非其職員之廖樺興為新聘勞工彙報對象，顯然被告等人任職於睿寬公司僅為掛名聘僱，嗣包含被告在內大約20名員工於同年9月間隨廖樺興陸續自訊歲公司離職。

(二)被告於111年10月3日與睿寬公司成立僱傭契約（下稱系爭睿寬公司契約），雙方約定年薪為288萬元，職務獎金每年為212萬元，其中職務獎金的30%即63萬6,000元（計算式：212萬元 $\times$ 30%=63萬6,000元）將於每年1月發薪日支付，倘若在次年1月1日前離職，同意將此部分獎金100%歸還公司，剩餘70%職務獎金即148萬4,000元（計算式：212萬元 $\times$ 70%=148萬4,000元）將於每年8月發薪日支付。嗣後兩造與睿寬公司於111年12月28日簽訂三方契約書（下稱系爭三方契約），約定：「由於原告已經設立完成並得以進行人員招募，自112年1月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。」嗣後兩造再於112年1月3日與簽署勞動契約及營業秘密保護員工契約書，並於112年10月18日簽

署更新版本之勞動契約（即系爭契約），惟就被告之薪資條件、職務獎金發放、休假等均無變動，仍與系爭睿寬公司契約之約定相同。兩造與睿寬公司自111年12月28日簽訂系爭三方契約以來，原告均依前開約定支付工資、職務獎金，並給予特休與彈性休假日數，益證兩造間之僱傭契約，就被告之薪資條件、職務獎金發放、休假等，均與系爭睿寬公司契約之約定相同。

（三）兩造與睿寬公司於111年12月28日簽訂系爭三方契約約定：

「睿寬公司與被告間之僱傭關係移轉予原告承受，而由原告聘僱被告；自112年1月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。」而系爭睿寬公司契約明文約定：「職務獎金剩餘70%（即148萬4,000元）將在每年8月發薪日支付。」準此，該職務獎金係屬被告勞務對價之經常性給予，屬於工資，原告對該職務獎金之發放並無變更或裁量權。原告於113年間片面修改系爭工作規則第20條之規定，對被告之工資發生不利益變更，並未取得被告明示或默示同意，被告與眾多勞工就系爭工作規則之制定過程並未參與程序，系爭工作規則片面減少勞工工資，並將工資性質為不利於勞工之變更，進而使原告規避兩造間工資條件之約定，該不利益變更並無必要性、合理性，且嚴重侵害勞工權益，自不能對被告等勞工發生效力。

（四）退萬步言，縱使原告於113年間片面修改系爭工作規則第20條之規定對被告發生效力（假設語，被告否認之），然原告於每年8月25日支付勞工之獎金數額應為當年2月25日支付獎金之7/3，始符系爭工作規則之規定。而原告於114年2月25日支付被告年終獎金60萬元，依據系爭工作規則第20條之規定，其於同年8月25日應支付被告之獎金即應為140萬元（計算式：60萬元 $\times$ 7/3=140萬元），惟原告於114年8月25日僅給付被告75萬元（代扣繳稅賦後實付70萬4,744元），則該70萬4,744元獎金，自非系爭工作規則第20條所定之留任獎金。抑有進者，原告未依約給付工資，被告等人向其反映短

01 發獎金時，原告竟稱其有權決定獎金數額，而不願補足未發
02 之差額，被告等人於心灰意冷之下終止勞動契約，屬於可歸
03 責原告之事由，原告自不得反而要求不可歸責之被告返還獎
04 金等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均
05 駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原告依系爭三方契約承受被告與睿寬公司間之僱傭關係，兩
08 造間關於薪資、獎金、休假等各項勞動條件，應與系爭睿寬
09 公司契約之約定相同：

10 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
11 辭句，民法第98條定有明文。是解釋契約應通觀全文，並斟酌
12 立約當時之情形及其他一切證據資料，就文義上及論理上
13 詳為探求，並參酌交易習慣與衡量誠信原則，以探求當事人
14 締約時之真意，並應兼顧其解釋之結果不能逸出契約中最大
15 可能之文義（最高法院113年度台上字第366號判決意旨參
16 照）。但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，
17 即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院110年度台上字
18 第2844號判決意旨參照）。

19 2、經查，兩造與睿寬公司111年12月28日簽訂之系爭三方契
20 約，於前言欄已約明：「……當事人擬將原甲方（即睿寬
21 公司，下同）及乙方（即被告，下同）間之僱傭關係移轉予
22 丙方（即原告，下同）承受，而由丙方聘僱乙方。」等語，
23 於第1條並約定：「由於丙方已經設立完成並得以進行人員
24 招募，自112年1月1日起，甲方及乙方間之僱傭關係將自動
25 移轉予被告承受，嗣後丙方與乙方間之僱傭關係即應遵循丙
26 方之相關規定……且丙方將承認乙方於甲方之所有工作年
27 資。」等語（見本院卷第155至157頁），顯見兩造與睿寬公
28 司已依系爭三方契約約明自112年1月1日起，由原告承受被
29 告與睿寬公司間之僱傭關係，且原告承認被告在睿寬公司之
30 所有工作年資。又系爭三方契約就睿寬公司與被告間之僱傭
31 關係如何移轉至原告並未為特殊約定或限制，就兩造僱傭關

01 係之薪資、獎金、休假等各項勞動條件，亦未為其他明文約
02 定，則參酌交易習慣並依據一般社會通念與誠信原則解釋契
03 約，應認為睿寬公司與被告之僱傭關係關於薪資、獎金、休
04 假等各項勞動條件均移轉至兩造間，由原告概括承受睿寬公
05 司原作為被告雇主之權利義務，是兩造僱傭關係中關於薪
06 資、獎金、休假等各項勞動條件，均承受系爭睿寬公司契約
07 而為相同之約定。兩造嗣於112年1月3日固另簽立員工薪資
08 架構調整同意書、聘僱合約書、營業秘密保護員工契約書；
09 112年10月18日另簽立系爭契約，有上開文書在卷可稽（見
10 本院卷第227至233、25至30頁），然細繹上開員工薪資架構
11 調整同意書所載：「本人.....同意將每月薪資科目調整如
12 下：自112年1月1日起，每月約定薪酬為24萬元整。逕將本
13 約定薪酬拆解為基本薪資19萬2,857元整及固定加班津貼4萬
14 7,143元整。」等語（見本院卷第228頁），僅係將兩造所沿
15 用系爭睿寬公司契約所約定「薪酬為288萬元整/年（稅
16 前），分12個月發放。」（見本院卷第149頁），即每月給
17 付24萬元（計算式：288萬元÷12＝24萬元）之薪酬，拆解名
18 目、調整架構為基本薪資加計加班津貼，並未變動原約定給
19 付之工資數額。而兩造112年1月3日所簽立之聘僱合約書及1
20 12年10月18日所簽立之系爭契約，關於薪資部分係分別記
21 載：「乙方（即被告）之薪資以『新進人員報到通知書』所
22 載之數額為準，而後甲方（即原告）得視社會環境物價情形
23 及公司營運狀況和個人績效調整之。」、「一、乙方（即被
24 告）之薪資以公司核准之數額為準，而後甲方（即原告）得
25 視社會環境物價情形及公司營運狀況和個人績效，依甲方薪
26 資制度調整之。」等語（見本院卷第229、25頁），並未見
27 有調整、變更原約定數額或具體約定其他任何數額，原告於
28 本院審理中亦陳述：系爭契約當時設計係為搭配任職通知，
29 任職通知上有記載公司核給員工之薪資，但被告因112年1月
30 1日已經開始任職，而其固定月薪也是按照被告先前於睿寬
31 公司之標準發給，因此兩造在系爭契約與聘僱合約書均未約

01 定具體金額等語在卷（見本院卷第265頁），顯然兩造於112
02 年1月3日所簽立之聘僱合約書及112年10月18日簽立之系爭
03 契約，亦無變動原約定之薪資、獎金、休假等各項勞動條
04 件，是兩造間關於薪資、獎金、休假等各項勞動條件，應同
05 系爭睿寬公司契約之約定。

06 （二）兩造間所約定「職務獎金」屬工資性質，原告不得以修改系
07 爭工作規則方式片面更改「職務獎金」之發放金額與條件：

08 1、按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
09 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
10 津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定
11 有明文。故所謂工資，不囿於給付名稱，應於具體個案中，
12 依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及給
13 與經常性為斷（最高法院115年度台上字第176號判決意旨參
14 照）。次按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定
15 之最低標準，勞基法第1條第2項定有明文。雇主與勞工所訂
16 勞動條件，如優於勞基法所定之最低標準，固無不可。惟雇
17 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
18 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
19 而具合理性時，始得單方為變更。故雇主就工作規則為不利
20 勞工之變更時，應由雇主舉證證明該變更之合理性（最高法
21 院106年度台上字第1255號判決意旨參照）。

22 2、經查，系爭睿寬公司契約除約定薪酬外，另有關於「職務獎
23 金」之約定如下：「您的職務獎金為212萬元整/年（稅
24 前），其中職務獎金的30%將在每年1月發薪日支付，倘若
25 在下一年1月1日前離職，您同意將此部分職務獎金100%歸
26 還至公司。職務獎金剩餘70%將在每年的8月發薪日支
27 付。」（見本院卷第149頁），系爭睿寬公司契約既直接約
28 明發放「職務獎金」之固定金額與日期，可見該「職務獎
29 金」為保證薪資之一環，不受公司當年度盈虧情況之影響，
30 係屬勞工提供勞務之報酬，具有勞務之對價性，並非公司單
31 方面之恩惠性給付，而原告承受系爭睿寬公司契約之權利義

01 務關係，既經本院認定如前，原告自應受上開「職務獎金」
02 發放約定之拘束。又原告自112年1月至114年8月間歷次發放
03 之獎金數額分別為：112年1月：63萬6,000元、112年8月：1
04 48萬4,000元、113年1月：63萬6,000元、113年8月：175萬
05 元、114年2月：60萬元、114年8月：75萬元等情，為兩造所
06 不爭執（見本院卷第132、264頁），更徵上開「職務獎金」
07 屬原告對勞工所提供之勞務於一定時期反覆給付之固定金
08 額，具有經常性給與之特徵，性質上應認為屬工資，原告主
09 張兩造間關於獎金之約定純屬恩惠性給予，為不可採。

- 10 3、再查，原告主張系爭工作規則業經臺北市政府於114年3月25
11 日核備，並於同年月31日公告員工週知等情，固提出系爭工
12 作規則及電子郵件等件為證（見本院卷第35至55頁），然系
13 爭工作規則第20條「津貼及獎金」規定：「獎金將依照個人
14 表現及公司營運狀況浮動調整。獎金項目如下：……留任
15 獎金：為獎金的70%，將在每年8月25日支付。領取此期獎金
16 後，您應保證自當期獎金服務起期（8月1日）起算，繼續於
17 公司服務一年。於前述繼續服務期間，如因任何原因自請離
18 職，或因違反工作規則等可歸責於您之事由，導致終止聘僱
19 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
20 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
21 稅負金額，絕無異議。」（見本院卷第41至42頁），經核與
22 前開兩造沿用之系爭睿寬公司契約所約定「職務獎金」有
23 別，後者為契約明定之工資，並無「依照個人表現及公司營
24 運狀況浮動調整」之可言，在未經勞工同意下，更不得以任
25 何工作規則任意為金額、比例或返還條件之不利變更。而比
26 對系爭工作規則第20條約定「留任獎金」與系爭睿寬公司契
27 約關於「職務獎金」之約定，前者將應返還原告之獎金比例
28 提高，顯然對勞工較為不利，而原告於本院審理中自承：關
29 於系爭工作規則制定、修改，原告是按照主管機關工作規則
30 範本進行制定，並依據實際與員工工作習慣、需求進行調
31 整，重大事項會與員工討論，但未特別安排勞資會議或其他

協商程序等語（見本院卷第290頁），顯然其訂定、修改系爭工作規則並未得被告之同意，則除非系爭工作規則第20條所定獎金係兩造明文約定之「職務獎金」以外，原告另發給被告之純屬恩惠性給與之獎金，否則原告自不得以修改系爭工作規則方式，片面更改兩造關於「職務獎金」發放金額與條件之約定。

(三)原告依據系爭工作規則第20條之規定，請求被告返還70萬4,744元，為無理由：

被告於114年8月25日受領原告給付之獎金70萬4,744元乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第263頁），並有薪資單在卷可稽（見本院卷第57頁），堪以認定。惟原告主張上開獎金係依系爭工作規則第20條之規定所發放之留任獎金，並依系爭工作規則第20條之規定請求被告返還上開獎金，並非主張依系爭睿寬公司契約有關「職務獎金」之約定請求被告返還「職務獎金」，而原告不得以修改系爭工作規則方式，片面更改兩造關於「職務獎金」發放金額與條件之約定，已如前述，則原告主張其係依系爭工作規則第20條之規定發放上開獎金，並依系爭工作規則第20條之規定請求被告返還上開獎金，自無理由。

四、綜上所述，原告依系爭工作規則第20條、民法第199條第1項、第229條第1項之規定，請求被告給付70萬4,744元，及自114年11月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 8 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 8 月 6 日

04 書記官 鄧家柔