

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第108號

上訴人 香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司

法定代理人 葉一堅

訴訟代理人 曾威凱律師

被上訴人 施春美

李鴻明

游智勝

徐曉蓓

徐珮君

鐘曼菱

陳愛琇

陳堯河

方萬民

劉耿豪

侯世駿

趙文彬

共同

訴訟代理人 陳肇英律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國113年5月17日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第328號第一審判決提起上訴，本院於114年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人施春美負擔百分之八、李鴻明負擔百分之十一、游智勝負擔百分之十一、徐曉蓓負擔百分之十

01 三、徐珮君負擔百分之九、鐘曼菱負擔百分之六、陳愛琇負擔百
02 分之八、陳堯河負擔百分之十一、方萬民負擔百分之八、劉耿豪
03 負擔百分之八、侯世駿負擔百分之五，餘由趙文彬負擔。

04 事實及理由

05 一、被上訴人（下分稱姓名，並合稱被上訴人）主張：伊等自原
06 判決附表（下稱附表）「任職日期」欄所示之日起受僱於上
07 訴人，約定上訴人每年給付1個月本薪之年終獎金，到職未
08 滿1年者，依實際服務天數之比例計算。上訴人於附表「資
09 遣日期」欄所示日期，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條
10 第2款規定，終止與施春美、李鴻明、游智勝、徐曉蓓、徐
11 珮君、鐘曼菱、方萬民、劉耿豪、侯世駿間之勞動契約；依
12 同條第4款規定，終止與陳愛琇、陳堯河、趙文彬間之勞動
13 契約，惟未將年終獎金計入伊等資遣前6個月之工資總額，
14 致平均工資短少計算，而短少發給如附表「應補發金額」欄
15 所示之資遣費（下合稱系爭資遣費差額）。爰依兩造間之勞
16 動契約、勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
17 第12條第1項規定，求為命上訴人給付系爭資遣費差額，及
18 均加計自附表「利息起算日」欄所示之日起算法定遲延利息
19 之判決。

20 二、上訴人則以：年終獎金非屬工資，僅係伊單方面恩惠性給
21 予，無須將之計入被上訴人資遣費平均工資之計算；且伊於
22 106年間增訂工作規則第25條第2項，明定年終獎金僅係伊因
23 應中國新年節慶，視公司營運情形而決議是否發放，該增訂
24 之工作規則送請並經臺北市政府勞動局同意核備後公告施
25 行，被上訴人當應受拘束，伊並無短少發給系爭資遣費差額
26 等語，資為抗辯。

27 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)
28 原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人均答
29 辯聲明：上訴駁回。

30 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第12至1
31 3頁、第163頁，並依判決格式增刪修改文句)：

01 (一)被上訴人原受僱於上訴人；上訴人於附表「資遣日期」欄所
02 示日期，依勞基法第11條第2款規定，終止與施春美、李鴻
03 明、游智勝、徐曉蓓、徐珮君、鐘曼菱、方萬民、劉耿豪、
04 侯世駿間之勞動契約；依同條第4款規定，終止與陳愛琇、
05 陳堯河、趙文彬間之勞動契約，並發給被上訴人如附表「已
06 領資遣費」欄所示之資遣費，有卷附資遣通知單可稽（見臺
07 灣士林地方法院112年度勞專調字第19號卷〈下稱原審士院
08 調字卷〉第46至56頁、第228頁）。

09 (二)上訴人發給被上訴人如附表「已領資遣費」欄所示之資遣
10 費，未將年終獎金列入平均工資計算。

11 五、茲就兩造爭點：被上訴人請求上訴人給付系爭資遣費差額，
12 有無理由？說明本院判斷如下：

13 (一)按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
14 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
15 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
16 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
17 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。因
18 此給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是
19 否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則
20 非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，
21 應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主
22 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工所提供之
23 勞務應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工
24 作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之
25 性質（最高法院113年度台簡上字第5號判決意旨參照）。基
26 此，年終獎金是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之
27 對價且屬經常性給與，為判斷依據。

28 (二)經查，陳愛琇與訴外人香港商壹傳媒出版有限公司台灣分公
29 司（下稱壹傳媒公司）於90年9月4日簽訂聘僱合約，約定：
30 「歡迎閣下（即陳愛琇）加入壹傳媒出版有限公司（以下簡
31 稱『壹傳媒』）服務……閣下與壹傳媒之聘僱約定事項如

01 下：……4. 到職日期：90年9月3日起」（見原審士院調字卷
02 第62頁）。嗣陳愛琇於106年10月1日與上訴人簽訂聘僱合
03 約，約定：「歡迎閣下（即陳愛琇）加入香港商蘋果日報出
04 版發展有限公司台灣分公司（以下簡稱本公司，即上訴人）
05 服務……閣下與本公司之聘僱約定事項如下：……3. 到職日
06 期：106年10月1日起，閣下自90年9月3日至106年9月30日
07 止，任職於『香港商壹傳媒出版有限公司台灣分公司』之年
08 資合併計之」（見原審士院調字卷第210頁）。依上可知，
09 陳愛琇原受僱於壹傳媒公司，並自106年10月1日起受僱於上
10 訴人，而由上訴人承認陳愛琇自90年9月30日起至106年9月3
11 0日止受僱於壹傳媒公司之工作年資。是以陳愛琇與上訴人
12 間之勞動契約關係，當以其等於106年10月1日簽訂之聘僱合
13 約為據，先予敘明。

14 (三)次查，細繹趙文彬於105年2月1日與上訴人簽訂之聘僱合約
15 第4條約定：「4. 薪酬及獎金：【年終獎金】於中國新年加
16 發相等於1個月【基本薪資】+【伙食津貼】之年終獎金；服
17 務滿1年或以上者，可享有全額之年終獎金或服務未滿1年者
18 將依實際服務天數比例計算之，若閣下（即趙文彬）於獎金
19 發放日前離職此獎金將不被支付」（見原審士院調字卷第22
20 2頁）；陳愛琇於106年10月1日與上訴人簽訂聘僱合約，該
21 合約第4條約定：「4. 薪酬及獎金：【年終獎金】本獎金非
22 勞基法第29條之紅利獎金，而是本公司為因應中國新年節慶
23 而發放者。發放與否，將視本公司營運情形。若決議發放
24 時，將以1個月【基本薪資】+【伙食津貼】作為發放基準。
25 若服務未滿1年者，將以實際服務天數比例計算之。然若閣
26 下於獎金發放日前離職，則此獎金將不予發放」（見原審士
27 院調字卷第210頁）。是依陳愛琇、趙文彬（下合稱陳愛琇
28 等2人）與上訴人簽訂之聘僱合約，已明確約定年終獎金係
29 上訴人因應中國新年而加發，且係以當年度之實際營業情形
30 決議是否發放，發放時並以陳愛琇等2人仍在職為限，足見
31 年終獎金性質非屬經常性給與，而屬恩惠性、勉勵性給與之

01 性質，非屬工資。

02 (四)再查：

03 1.觀諸施春美、李鴻明、游智勝、徐曉蓓、徐珮君、鐘曼菱、
04 陳堯河、方萬民、劉耿豪、侯世駿（下合稱施春美等10人）
05 各與上訴人簽訂之聘僱合約第9條約定：「年終獎金：1個月
06 本薪，服務滿1年之在職員工，每年有前述獎金；服務未滿1
07 年之在職員工將依實際服務天數之比例計算之」（見原審士
08 院調字卷第58頁、第60頁、第64頁、第66頁、第68頁、第19
09 4頁、第198頁、第202頁、第206頁、第218頁）；依上開約
10 定，上訴人既係給付「在職員工」年終獎金，則上訴人每年
11 給付施春美等10人年終獎金，需以施春美等10人於上訴人發
12 給時仍在職為限，可見上訴人給付施春美等10人年終獎金，
13 自非施春美等10人提供勞務之對價。又雙方簽訂之聘僱合約
14 業已明確約定上訴人每年發放年終獎金時，需以施春美等10
15 人仍在職為限，該等約定並無真意不明之情形。則被上訴人
16 主張：兩造簽訂之聘僱合約並未約定上訴人發放年終獎金，
17 需以被上訴人仍在職為限，縱該約定真意不明，應採有利於
18 被上訴人之解釋云云，即無可取。

19 2.參以上訴人工作規則第25條原規定：「本公司員工因實際提
20 供勞務所獲取之經常性給予報酬。員工工資包括本薪資、津
21 貼、獎金及其他任何名義之經常性給與均屬之」（下稱工作
22 規則第25條第1項）；嗣於106年間增訂同條第2項：「本公
23 司年終獎金非勞動基準法第29條之紅利獎金，而是本公司為
24 因應中國新年節慶而發放者。發放與否，將視本公司營運情
25 形。若決議發放時，將以1個月【基本薪資】+【伙食津貼】
26 作為發放基準。若服務未滿1年者，將以實際服務天數比例
27 計算之。然若員工於獎金發放日前離職，則此獎金將不予發
28 放」，上開新（修）訂之工作規則並經臺北市政府勞動局審
29 核後同意核備（詳如後述）。是工作規則第25條第1項規定
30 提供勞務所獲取之經常性給予報酬係屬工資，而上訴人與施
31 春美等10人約定之年終獎金，並非施春美等10人提供勞務之

01 對價，自非工作規則第25條第1項所稱之員工工資；上訴人
02 增訂工作規則第25條第2項規定，更明文規定其發放年終獎
03 金之要件、基準及對象，乃係就勞雇雙方關於年終獎金之約
04 定予以制度化，並未變更施春美等10人與上訴人簽訂之聘僱
05 合約關於年終獎金之約定。準此，依施春美等10人受僱於上
06 訴人之工作規則第25條規定，年終獎金非提供勞務之對價，
07 非屬工資，至為明確。

08 (五)被上訴人雖主張：上訴人每年均固定發放伊等相當於1個月
09 工資之年終獎金，且於終止兩造勞動契約關係時，已依當年
10 度提供勞務之工作日數計算給付年終獎金，可見年終獎金係
11 伊等給付勞務之對價，屬於經常性給付，係屬工資云云，並
12 提出資遣通知書為證（見原審士院調字卷第46至56頁、第22
13 8頁）。惟兩造簽訂之聘僱合約既約定上訴人每年發放年終
14 獎金時，需以被上訴人仍在職為限，可知上訴人發放年終獎
15 金係為鼓勵發放時全年、年度內實際在職工作之員工而核
16 發，屬上訴人於年度終了後，對於員工之恩惠性、勉勵性給
17 與，其性質與勞務提供所得對價之報酬不同。而上訴人按年
18 發放年終獎金予被上訴人，乃係依兩造間之聘僱合約約定，
19 尚難據此推論該年終獎金之性質係勞務之對價而為工資。又
20 上訴人於終止兩造勞動契約時，固依被上訴人當年度提供勞
21 務之工作日數計算給付年終獎金，有卷附資遣通知書可稽
22 （見原審士院調字卷46至56頁、第228頁），且為兩造所不
23 爭執（見本院卷第13頁、第163頁），然此應僅係上訴人單
24 方終止勞動契約（此為兩造所不爭執，見本院卷第160頁）
25 而給與被上訴人之優惠離職方案，亦難憑此推論年終獎金之
26 性質係屬工資。另最高法院104年度台上字第613號判決、91
27 年度台上字第882號判決、臺灣高等法院臺南分院109年度勞
28 上字第19號判決、最高法院103年度台上字第1659號判決
29 （見原審士院調字卷第80至84頁、第94至120頁、第164至第
30 166頁）所示之案例事實，乃勞工得否請求雇主給付年終獎
31 金，核與本件年終獎金之性質是否屬工資之情節有間；臺灣

01 士林地方法院111年度勞簡上字第9號判決、最高法院103年
02 度台上字第1659號判決、本院108重勞上更三字第7號判決、
03 100年度重勞上更(一)字第2號判決、臺灣彰化地方法院110年
04 度重勞訴字第3號判決、臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第
05 454號判決所示之案例事實（見原審士院調字卷第86至100
06 頁、第122至159頁、第168至182頁），係法院依事實所為之
07 個案認定及表示法律見解，均無足比附援引為被上訴人有利
08 之認定。則被上訴人以前揭情詞，主張年終獎金之性質係屬
09 工資云云，即無可取。

10 (六)被上訴人另主張：上訴人增訂之工作規則第25條第2項，未
11 經公開揭示及被上訴人同意，違反勞基法第70條及同法施行
12 細則第38條規定及誠信原則，應為無效，對伊等並無拘束力
13 云云。惟查，上訴人於106年間新（修）訂工作規則第2條、
14 第4條之1、第7條、第17條、第20條、第22條、第25條、第2
15 6條、第29條至第31條、第35條至第40條、第42條、第43
16 條、第47條、第56條，上開新（修）訂之工作規則並經臺北
17 市政府勞動局審核後同意核備等節，有卷附上訴人用印申請
18 單、上訴人106年8月7日106蘋文字第0061號函檢送之工作規
19 則、新舊條文對照表、臺北市政府勞動局106年8月22日北市
20 勞資字第10636835500號函可稽（見原審卷第425至481
21 頁）。上訴人自陳上開新（修）訂工作規則經臺北市政府勞
22 動局核備後即施行乙節，為被上訴人不爭執（見本院卷第16
23 2頁）。而細繹上訴人新（修）訂工作規則內容除增訂工作
24 規則第25條第2項外，尚包括留職停薪、調動原則、工資內
25 容、平均工資、工作時間、延長工作時間、休假日、特別休
26 假、休假日工作、停止假期、給假及育嬰留職停薪、請假日
27 數、女性夜間工作保護、退休金給與標準、勞工保險及全民
28 健康保險等規定，攸關被上訴人工作時間、休假日及請假等
29 事宜，衡情被上訴人對於上訴人施行新（修）訂工作規則
30 （含工作規則第25條第2項）當無不知之理，自得推認上訴
31 人業已公開揭示新（修）訂之工作規則（含工作規則第25條

01 第2項)，難認違反勞基法第70條及同法施行細則第38條與
02 誠信原則。況上訴人增訂工作規則第25條第2項，僅係將其
03 發放年終獎金予以制度化，並無變更年終獎金非屬工資之性
04 質，則被上訴人以前揭情詞，主張：工作規則第25條第2項
05 規定對伊等並無拘束力云云，亦無可取。

06 (七)綜上所述，年終獎金之性質非屬工資，且遍觀兩造間簽訂之
07 聘僱合約內容，復未約定上訴人應將年終獎金計入平均工資
08 計算資遣費。則被上訴人主張年終獎金應計入平均工資計算
09 資遣費，並請求上訴人給付系爭資遣費差額，即為無理。

10 六、從而，被上訴人依兩造間之勞動契約、勞基法第17條、勞退
11 條例第12條第1項規定，請求上訴人給付系爭資遣費差額，
12 及均加計自附表「利息起算日」欄所示之日起算法定遲延利
13 息之判決，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判
14 決，並就各期給付為準、免假執行之宣告，尚有未洽，上訴
15 意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院
16 廢棄改判如主文第2項所示。

17 七、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
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 八、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由。爰依民事訴訟法第
21 450條、第78條、第85條第1項，判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 郭顏毓

25 法 官 楊雅清

26 法 官 陳心婷

27 正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

30 書記官 江珮菱