臺灣臺南地方法院新市簡易庭民事判決

107年度新勞小字第12號

原　　告　楊富凱
訴訟代理人　蔡晉豪
被　　告　茂迪股份有限公司
法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　蔡東欽
　　吳冠龍律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國108年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆萬伍仟肆佰零參元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣肆萬伍仟肆佰零參元或等值之銀行可轉讓定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原訴之聲明第1項請求「被告應給付原告新臺幣(下同)78,856元」。嗣於民國108年2月18日言詞辯論縮減訴之聲明為「被告應給付原告45,403元」，查原告之訴訟標的及請求之原因事實仍屬相同，核其所為係縮減應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許，合先敘明。

事實及理由

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

被告公司於原告任職期間均固定發放2個月之年終獎金，然被告公司於107年8月23日資遣原告卻未依兩造間勞動契約即員工每年固定有14個月薪資之約定，給付原告107年度之年終獎金之薪資，該年終獎金係屬工資，而非被告公司所稱恩

惠性給與。此外，被告公司於106年進行裁員時，仍依年度在職期間比例給付年終獎金，然被告公司於107年8月23日資遣原告卻未按年度在職期間比例給付年終獎金，有違公平原則。應以原告107年於被告公司公司在職天數為235日，每月薪資為35,260元，依此比例計算，被告公司應給付原告年終獎金45,403元。為此，爰依勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：被告公司應給付原告45,403元；併願供擔保准予假執行。

二、被告公司則以：

依原告所簽署之人員聘僱書，約定被告公司所頒布之一切公司制度規章、工作規則等相關規定適用於兩造間勞動契約，而被告公司公司人事行政管理程序經被告公司公開揭示於網站上，即屬兩造勞動契約之一部，原告應受拘束，因此年終獎金之發放應依上開人事行政管理程序為之。而被告公司之人事行政管理程序之規定，年終獎金之發放係考慮員工之職務、職等、年資、考績、獎懲及特殊貢獻後始發放，發放額度則依獎金發放所屬年度之在職年資比例，並僅限發放日仍在職之員工方具領取資格，且原告簽署之聘僱合約亦將基本薪資與年終獎金分別記載，可知年終獎金與工作薪資性質不同，亦非就全體員工無條件發放，故年終獎金並非如工作薪資經常性發放，而係被告公司為獎勵在職員工所為之勉勵性、恩惠性之給付，且107年之年終獎金係於108年1月21日發放，原告已非在職員工，是原告請求給付年終獎金並無理由。另原告主張被告公司於網站上載明固定年薪14個月之文件係被告公司企業社會責任報告書，而非招聘廣告，並非兩造間勞動契約之內容，該報告書僅是揭示被告公司公司營運方針、政策目標及員工可領得薪資之內容及種類等情形，無從據以認定年終獎金為經常性給付，況且，企業社會責任報告書乃原告於知悉資遣後自他人處取得，因此，解釋兩造間勞動權利義務不應以企業社會責任報告書做為參考。而原告雖稱依聘僱合約內容約明年終獎金之發放為慣例，然聘僱合約

內亦將Base Salary與Year-end Bonus分列，可知年終獎金與經常性之基本薪資不同，僅有恩惠、勉勵性質。至於原告稱被告公司於106年底資遣員工有發放年終獎金，然該次資遣被告公司考量年關將近，員工另尋工作不易，並考量被告公司當時經營狀況後，始例外優待的給予該批員工優惠離職金，並非年終獎金，且此為個案特殊情形，無從比附援引。並聲明：①原告之訴及假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願以現金或等值之銀行可轉讓定存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告主張被告公司應給付年終獎金之性質應屬工資：

1.按勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「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。是以雇主依勞動契約、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，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年台上字第2274號判決參照）。

2.符合第2條規定之上市公司應每年參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI）發布之GRI準則、行業揭露及依行業特性參採其他適用之準則編製前一年度之企業社會責任報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及社會重大主題、管理方針、揭露項目及其報導要求，且至少應符合GRI準則之核心選項。上市公司應於企業社會責任報告書內揭露報告書內容對應GRI準則之內容索引，並於報告書內註明各揭露項目是否取得第三方確認、確信或保證。第一項所述之揭露項目，應採用符合目的事業主管機關規定之標準進行衡量與揭露，如目的事業主管機關未發布適用之標準，則應採用實務慣用之衡量方法，上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法（下稱企業責任報告書作業辦法）第2條定有明文。原告身為被告公司之員工乃為利害關係之第三人，被告公司依據企業責任報告書作業辦法製作企業社會報告書，其目的乃在使被告公司於創造利潤、對股東利益負責的同時，還要承擔對所有利害關係人的責任，員工既為利害關係人之一，被告公司本應依據企業社會責任報告書所揭露公司員工之原則，對於員工負起企業責任。依據2013茂迪企業社會責任報告書，其中有關公司員工部分明確記載：「固定薪資：固定14個月年薪」，2014至2018茂迪企業社會責任報告書則均記載：「固定薪資：固定薪資12個月及2個月年終獎金（台灣地區」等語，（參見被告公司http://www.motech.com.tw/t w/download_center. php網址中企業責任報告書下載專區），被告公司2014至2018企業社會責任報告書，雖修正為「固定薪資：固定薪資12個月及2個月年終獎金」，然被告公司仍將年終獎金列於固定薪資欄位，而被告公司尚有自行顯列及定義「變動薪資」之部分，足徵被告公司於企業社會責任報告書中已明確向利害關係人即員工揭露，公司員工薪資政策乃為固定薪資14個月。

3.被告公司人事管理程序第5.4.4條規定：每年依公司章程所載比例提撥年終獎金及員工分紅預算，綜合考慮同仁之職務

、職等、年資、考績、獎懲及特殊貢獻後，由總經理暨董事長決核等情，有人事行政管理程序附卷可查。固足認被告公司關於年終獎金是否發放設有依公司章程所載比例提撥及考量同仁職等、年資、考績、獎懲及特殊貢獻之要件。惟被告公司「年終獎金給付天數」之標準，依據人事管理程序第5.4.4條規定：「年終獎金：二個月全薪，發放額度依獎金發放所屬年度之在職年資比例發放」，足認被告公司係以員工進入公司貢獻勞力之時間作為計算發放年終獎金之基準，係對其勞工之勞力付出給與對價，自具有勞務對價性。再者，被告公司歷年發放與員工年終獎金之額度均為2個月全薪，未曾有未發放年終獎金之情況，而106年、107年間被告公司於業務虧損、裁員、賣出部分廠房之情況下，被告公司亦仍依員工該年度在職比例按2個月全薪予以發放年終獎金，顯見被告公司並非依據人事管理程序之規定要件為發放標準，被告公司於虧損之情況下仍依如往年發放年終獎金，亦徵被告公司發放年終獎金顯屬於制度上之經常性給與。

4.承上，被告公司發放年終獎金係以員工進入公司貢獻勞力之時間作為計算發放年終獎金之基準，係對其勞工之勞力付出給與對價，具有勞務對價性，且不論公司虧損與否，更不以人事行政管理程序所規定發放年終獎金之要件為基準，每年均以員工該年度在職比例按2個月全薪比例給與年終獎金，具有經常性，是以原告主張被告公司給付年終獎金之性質，係屬工資一節，係屬有據。

㈡原告主張被告應給付年終獎金45,403元，為有理由：

1.本件原告主張被告公司應給付其107年任職於被告公司年終獎金45,403元等情，為被告公司所否認，並辯稱依人事管理程序第5.4.6條規定，年終獎金限於發放日在職之正職員工始可領取等語。惟觀諸被告公司歷年來發放年終獎金之時間均在農曆年前（約於國曆1、2月間）發放其所屬員工之年終獎金，以適度反應員工一年度勞力付出之貢獻，並以此方式期能留住優秀員工，使其不會輕易離職，此從被告公司人事

管理程序第5.4.6條將激勵獎金、年終獎金及員工紅利同列，要件為僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格，可知被告公司當時制訂人事管理程序，發放年終獎金、激勵獎金、員工紅利之目的，均在獎勵員工能夠久任公司、不輕易任意離職等情無訛。而上開人事行政管理程序之範疇，乃員工於年度中自行離職或因可歸責於員工事由而離職之情形，並未規範非可規責員工事由而離職者，不得領取年終獎金。蓋被告公司於106年11月間資遣200多名員工，該員工於106年10月間遭資遣，不僅未符合被告公司歷年於翌年始發放年終獎金之時間點，及人事管理程序規定發放時需在職之要件，被告公司仍於106年11月間發放年終獎金與該年度遭資遣之人，被告公司雖辯稱106年11月發放年終獎金為額外給付優惠離職金等語，然觀諸該106年預告工資與資遣費給付，其上記載年終獎金（依比例），並無記載係給付額外優惠離職金等情，有原告提出之106年員工預告工資及資遣費給付1紙為證，而係如原告所主張被告公司所給付之年終獎金係屬工資性質，且人事管理程序並未規範遭資遣者不得領取年終獎金，故106年10月遭資遣之人，縱使尚未屆被告公司發放年終獎金之際，仍予以發放。此外，被告公司辯稱106年給付遭資遣者年終獎金乃屬額外給付優惠離職金，並未提出任何證據以實其說，是被告辯稱106年給付資遣者年終獎金係屬額外給付離職金等情，自非可採。再者，被告公司於107年11月29日即發佈資遣員工之訊息，被告公司並未於發佈後之60日將員工資遣。原告主張遭被告公司於107年11月29日發佈遭資遣之員工，於107年12月1日便沒有到被告公司上班等情，亦為被告公司所不爭執，益徵被告公司為規避人事管理程序當時制訂之際所未預想之情況，逕自將遭資遣員工之離職日延至108年1月28日（被告公司於108年1月21日發放年終獎金），以使107年11月發佈即將遭資遣之員工得以領取年終獎金。是以，從被告公司人事管理程序第5.4.6條規定之目的性解釋，及避免被告公司恣意選擇資遣員工之時間，以逃避

發放年終獎金，應將被告公司人事管理程序第5.4.6條規定為目的性限縮解釋，認非可歸責員工事由，而離職之員工，應不受上開規定之拘束，從而，被告上開辯稱，自無可採。

2.本件原告主張其107年8月23日經被告公司合法資遣，每月薪資為35,260元等情，有原告所提出之被告公司資遣通知書暨附件為證，且為被告公司所不爭執，是原告主張之上開事實，堪信為真實。而兩造之僱傭契約於107年8月23日終止，而原告主張之年終獎金係屬固定薪資之勞務對價性給付，且為全年度薪資之一部，即應依原告於該年度服勞務之比例按2個月薪資給付，是原告主張被告應給付原告45,403元（計算式:35,260× 2× 235/365＝45,403，元以下四捨五入），自為可採。被告辯稱年終獎金係屬恩惠性質，且不符合人事管理程序規定，尚難採憑。

四、綜上所述，被告公司所發放之年終獎金具有勞務對價性且具經常性，性質應為工資等情，已如前述，而被告公司人事管理程序5.4.6條規定應為目的性限縮解釋，不適用於非可歸責於員工事由而離職之情況，是以原告依據勞動契約請求被告公司應給付年終獎金45,403元，為有理由，應予准許。

五、本判決係就民事訴訟法第436條之8第1項所定訴訟適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行。原告聲請供擔保為假執行，即無為准駁之必要。另被告陳明願供擔保以代釋明，聲請宣告免為假執行，合於法律之規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

六、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；又小額訴訟程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額，民事訴訟法第78條、第436條之19第1項分別定有明文。本件訴訟費用額確定為1,000元（即第一審裁判費），而原告之請求為有理由，依上開規定，爰確定被告應負擔之訴訟費用如主文第2項所示。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1項。

中　　華　　民　　國　108　　年　　3　　月　　11　　日

臺灣臺南地方法院新市簡易庭

法　官　葉淑儀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　13　　日

書記官　徐毓羚