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8號

原　　告　蘇名翊
被　　告　茂迪股份有限公司
法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　呂佩真
　　蔡東欽
　　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國108年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣陸萬柒仟陸佰肆拾壹元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣陸萬柒仟陸佰肆拾壹元或等值之銀行可轉讓定存單為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國97年10月13日起進入被告任職，原告任職期間每年薪資均固定為14個月，惟被告於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，而非被告所稱恩惠性給與。另依被告於107年12月對外發布之新聞稿表示公司財務健全、營運無虞，並無被告所稱財務困難之情形。此外，被告於106年、107年12月至108年1月進行裁員時，均有依年度在職期間比例給付年終獎金，而非被告所辯之優惠離職金，然被告於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。而原告107年在職天數為235天，每月薪資為新臺幣（下同）52,530元，依此比例計算，被告應給付原告年終獎金67,641元。為此，爰依勞動契約及勞動基準法施行細則第9條之規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告6

7,641元。

二、被告則辯以：依原告所簽署之任職同意書，即約定被告所頒布之工作規則、人事行政管理程序等相關規定適用於兩造間勞動契約，而上開人事行政管理程序經被告公開揭示於網站上，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。而依被告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，可知被告年終獎金之發放並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。另原告主張被告於網站上載明固定年薪14個月之文件係被告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，且被告103年版企業社會責任報告書已將薪資欄位修正為12個月月薪及2個月年終獎金；另101年、102年之入帳明細僅係被告誤載為薪資，被告於103年即更正為獎金，且原告亦無異議，自無從以此認定年終獎金屬經常性給付。又依被告107年12月之新聞稿可知被告資遣原告時係處於大幅虧損之狀態。至原告稱被告於106年底資遣員工有發放年終獎金，然該次資遣被告考量年關將近，員工另尋工作不易，並考量被告當時經營狀況後，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；而107年11月底資遣之員工因符合上述人事行政管理程序之規定，故被告依規定發給年終獎金。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)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、被告所發給之年終獎金應認係工資，而非恩惠性給付。

(一)按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經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法細則第10條第2款所稱之年終獎金，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年台上字第613號判決參照）。是以，被告所發給原告之年終獎金性質為何，當不以其字面上之「年終獎金」名義為判斷基準，而應視其本質是否為具有勞務對價性之固定性給與，因此兩造執被告匯入原告帳戶內年終獎金之名義究竟為「薪資」或「獎金」部分，抑或是單純由勞動契約內容文義上之此二名詞之記載，實際上無從判斷此筆款項之性質究竟是否為薪資之一部，合先敘明。

(二)查被告102年茂迪企業社會責任報告書明文記載「茂迪員工薪酬福利●固定薪資：固定14個月年薪」；縱使在103年度以後之企業責任報告書中，被告就固定薪資文字修正為「12個月及2個月年終獎金」，但仍將「年終獎金」列為「固定薪資」之欄位下，而與其他變動薪資分列而論，顯見被告自己就「年終獎金」之解釋，在員工薪資政策上已明確將年終獎金制度固定化為薪資之一部。再者，參照被告所提出其核發105年、106年年終獎金通知之聯絡單各1紙及原告所提出之歷年薪資匯款紀錄1份上，歷年被告發給員工之獎金額度均為2個月月全薪。而被告亦坦認於106、107年間因業務緊縮而大幅資遣員工200餘人及本年度再度大量資遣員工之情況下，106年度、107年度（預計）依照各員工該年度在職比例按2個月全薪發給年終獎金，足認被告過去不問盈虧，均固定發給在職員工2個月年終獎金。至於原告雖提出電子新聞1紙主張被告營運無虞、無財務困難云云，然該新聞僅報

導被告勉力維持正現金流，但明年仍無法擺脫虧損，故不能證明被告營運狀況猶有盈餘、無虧損等情。佐以被告所提出其核發105年、106年年終獎金通知之聯絡單各1紙之年終獎金發放對象為全體在職之正職同仁，亦僅排除留職停薪、藍領外籍、派遣及約聘人員部分，並未另針對個別員工獎金幅度有其他績效、工作表現等考量加以區分。顯見一般正職員工僅需按時服勞務、任滿，無須有其他績效或工作表現為條件，除原有每月月薪外，每年均可另領得2個月之年終獎金。

(三)由上所認定，被告歷年發給員工年終獎金不論盈虧、不特別區分工作績效、表現等特性觀之，更徵被告確實將年終獎金制度化為固定給與之一部，只需員工付出相當時、日之勞務，則即可取得年終獎金之報酬，而非屬被告任意發給之恩惠性、勉勵性之非固定給與。否則，在105年度、106年度、107年度（前三季）被告每股盈餘虧損1.86元、5.92元、8.25元（詳見卷附公開資訊觀測站之被告財報資訊），且106、107年度已經進行人事減縮之情況下，因盈餘產生之獎勵性質獎金基礎已不存在，豈有在無盈餘之情況下未先考量撙節人事成本，仍然恩惠性地堅持發放以本薪2個月計算之年終獎金？甚至107年度仍有發給預定被資遣員工及其他員工年終獎金之計畫。由此可徵，被告發放年終獎金之實際上情況，較符合如原告所主張視為固定薪資，被告有支付義務之情況，反與被告辯稱係屬恩惠性、獎勵性給與之狀況不合。是被告應已將該2個月薪資之年終獎金發給，視為勞工薪資，且在別無領取績效或工作表現之條件限制，即行之有年地固定發給2個月月薪之年終獎金，應認此筆款項是只要員工該年度有任職在其職務上，即可領取之固定報酬，具有因勞務而所給付對價及制度上可經常性領取之工資性質。

(四)被告雖持原告簽訂之任職同意書、被告於99年11月9日修正增訂人事行政管理程序內有關年終獎金部分，即5.4.4、5.4.6.部分規定「年終獎金、季獎金及員工分紅發放原則：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、考績及特殊貢獻後，由總經理暨執行長核決」、「年終獎金：二個月月全薪。發放額度依獎金發放所屬年度之在職年資比例發放」、「激勵獎金、年終獎金及員工紅利之發放，僅限發放日在職之同仁方具領取資格」仍辯稱該獎金之發放，需依照被告公司章程所載比例提撥，且綜合評估整體員工工作表現，並非就全體員工均無條件全數發放，非屬經常性、對價性之給付云云。然：

1.被告之章程第19條雖規定「公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞…但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額」、「員工酬勞以股票或現金為之，其發給之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工」。但實際上被告核發年終獎金時，並非必定係基於有「盈餘」基礎下始發放，且發放時亦無考量職務、職等、年資、考績及特殊貢獻，業已論斷如前。因此，上述人事行政管理程序、章程之規定與被告實際上之作法，顯有不同。且該人事行政管理程序對於年終獎金額度明確規範固定為2個月全薪、正職同仁在職者均可領取，與其他「季獎金」、「員工分紅」、「激勵獎金」分別規範係依分紅或季獎金所屬年度或季別核算年資比例發放、激勵獎金有達成特定任務目標作為要件，且其他各類獎金、分紅之數額均未明確規範，顯有不同。因此，人事行政管理程序5.4.4.1部分之規定「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、考績及特殊貢獻後，由總經理暨執行長核決」，對照下方各類別獎金之發放標準，應認係屬不分類別獎金概括式之規定，實際各類別獎金之發放及性質，仍依5.4.4.2～3、5.4.5等各類獎金規定分別論之，故不能單以5.4.4.1之文義，遽認年終獎金係屬恩惠性之給與。

2.況且，參照上所認定被告不問盈虧，均固定核發2個月年終獎金乙節，另佐證被告嗣後於102年以後均對外宣稱之公司員工「固定薪資」為14個月年薪或12個月月薪與2個月年終

獎金，可見被告實際上在年終獎金之發放已未依循該人事行政管理程序所限定之「盈餘」、「員工綜合表現」為之。且被告對外公開資訊稱員工領有14個月之年薪乙節，既然發生在後，顯見被告對於員工之權利義務嗣後應有調整，但上述規則文字上並無修正，更徵被告在均固定發放該筆款項與員工之情況下，實際上並沒有那麼精準地在內部區分該筆款項之性質為薪資或年終獎金。因此在界定年終獎金之性質時，當然不能再以該部分之規定來認定年終獎金係屬恩惠性或勉勵性之給付。至被告又辯稱茂迪企業社會責任報告書並非兩造契約內容云云，且原告亦不否認此文件並非招聘公告及議薪文件，然解釋契約本需探究當事人真意，上開文件係屬被告網站上公開資料，本彰顯被告公司自己對於其發給員工薪酬性質之真意，故除非被告有意將2個月年終獎金固定化為薪酬之一部，否則當無在公開文件如此宣示之必要，因此，此雖非正式兩造之間契約內容，但並不失作為探求被告核發與年終獎金真意究竟是否為薪資之參考，併此指明。

(五)至被告另引勞動基準法施行細則第10條規定辯稱年終獎金不屬工資部分，然勞動基準法第2條第3款規定「三、工資：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」，而施行細則僅為勞動基準法之補充法規命令而不得抵觸勞動基準法，故是否為工資之判斷仍應回歸是否為經常性給與之勞務對價作為判斷，故被告單以發放名目為「年終獎金」推論此為非為工資，並不可採。另被告所引之臺灣高等法院102年度重勞上更(二)字第5號判決（同最高法院102年度台上字第1817號判決）基礎事實論據為核發年終獎金需視前一年度是否有盈餘、員工是否有過失等，與本件不同；另臺灣高等法院106年勞上更(二)字第2號判決前提事實即認「更難逕認上訴人自87年度至95年度、97年度，均有於農曆春節前後領取定額之年終獎金，再據推論該年終獎金為上訴人提供勞務之對價」，與本案被告

不問盈虧、表現每年度均有定額發給年終獎金，情況亦有不同，均無從比附援引，是被告以此辯稱其所發放之年終獎金為恩惠性、獎勵性之任意給付，無可採憑。故綜合上述判斷，本院認原告主張被告歷年來所發給之年終獎金，應屬薪資之一部，應可採信。

四、被告應給予原告67,641元之年終獎金。

(一)原告於97年10月13日任職於被告至107年8月23日，於107年8月24日經被告合法資遣，領得資遣費及預告工資317,760元，每月月薪52,530元等情，有被告之資遣通知書暨附件即預告工資與資遣費給付1份在卷可稽。而兩造之僱傭契約既然已經終止，則權利義務關係即應進行結算，而原告107年度任職共235日，而既然上述年終獎金係屬固定薪資之勞務對價性給付，則該年終獎金即屬全年度薪資之一部，即應按原告於該年度有服勞務之比例給付之，是被告應給付原告67,641元（計算式：52,530元x 2× 235/365＝67,641元，小數點以下四捨五入）。

(二)被告就此另辯稱年終獎金之發放限於在職之正職同仁等情，固與人事行政管理程序、105年、106年年終獎金通知之聯絡單上所載發放條件相符。然：

1.上開年終獎金限於發放日在職之正職同仁始可領取之限制，衡情而論，是基於一般核發年終獎金均在年度終了後發放，亦有以此促進員工久任、不輕易離職之意，倘若員工於年度中自行離職或因可歸責於員工之情事無法久任至發放年終獎金之時，被告即無發給員工年終獎金之義務。然上開人事行政管理程序，全未提及有關當員工離職原因係不可歸責於員工或違反員工意願之情況下，應如何處理，故原有規範範圍之射程，解釋上是否及於非可歸責於員工、由雇主主動所為之終止僱傭關係之行為，即有疑義。

2.再查，被告於106年10月間資遣200多名員工，仍依員工當年度任職日數比例發給年終獎金乙節，並未以其等遭資遣後至107年2月9日發放106年度年終獎金時，以該批員工並未久任

至當日為限制而拒發此筆款項等情，有原告提出之106年度遭資遣員工之預告工資與資遣費給付單據1紙為證，且為被告所不否認。則被告此一行為同樣顯示上開人事行政管理程序有關「年終獎金發放限制發放日在職同仁」並不適用於因被告虧損、業務緊縮此類不可歸責於員工，而導致無法久任至發放年終獎金時之情形。而原告係因被告依勞動基準法第11條第2款規定資遣，並非自願離職或其工作上有何可歸責之處，依照上所解釋之人事行政管理程序，有關「僅限發放日在職之同仁方具領取資格」之限制，在本件情形本無適用，故被告當不能援引此規定，拒絕依照原告107年度之在職比例發給原告年終獎金。

3.另被告雖辯稱106年度之資遣案，係因資遣時已近年底，考量離職員工另尋工作不易及當時公司整體經營因素，始例外恩惠、優待地按在職比例與離職員工優惠離職金，107年度虧損甚多不能比附援引等情，不僅未就106年度部分舉證以實其說，另被告雖於107年度有虧損，但依照被告仍針對在職或已發布將被資遣之員工有發放2個月年終獎金之計畫，故難認被告已因虧損而有更動年終獎金發放慣例之情事。且倘若如認同被告這般解釋「只要在次年度公司決定之發放年終獎金日前，遭公司以虧損、業務緊縮事由資遣（如發放日在1月20日，只要同年度1月初以前資遣），則不問前一年度員工是否在職、在職時間多寡，則可任憑被告之喜好任意選擇是否核發年終獎金」，無異於雇主只要一有虧損或業績下滑，即得任意選擇資遣時間，以規避上已認定性質為薪資之年終獎金之發放，如此解釋顯有不當之處。是以，綜合上述人事行政管理程序所為限制之目的、被告過去類似案例之適用狀況及目的性解釋之合理性等，本院認本件非可歸責於員工之情形，應不受「年終獎金發放限制發放日在職同仁」之限制，被告所為前開辯詞，並不可採。

五、綜上所述，原告本於兩造僱傭契約，請求被告給付性質等同於薪資之年終獎金67,641元，被告辯稱此為恩惠性、獎勵性

給與及不符工作規則等契約內容云云，尚難採信，因此原告之請求為有理由，應予准許。

六、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。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。

七、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，爰依上開規定確定被告應負擔之訴訟費用如主文第2項所示。

八、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　　1　　月　　29　　日

臺灣臺南地方法院新市簡易庭

法　官　李音儀

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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。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　　108　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　蘇豐展