

臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第73號

原告 劉美鑾
被告 友訊科技股份有限公司
法定代理人 李中旺
訴訟代理人 呂文正律師
複代理人 蔣子嫣律師

上列當事人間請求請求給付獎金等事件，本院於民國110年2月5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。
訴訟費用新臺幣4,630元，由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）361,000元。嗣於審理中變更為：被告應給付原告426,933元（見本院卷第106頁），經核原告係擴張應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國100年4月6日起受僱於被告，被告於109年3月20日以原告對所擔任之工作不能勝任為由，資遣原告。而被告自100年至107年，不論公司盈虧，均於當年度12月31日發放年終獎金，該年終獎金已屬員工在制度上可經常性取得之勞務對價，屬工資之性質，並非恩惠性給與，故被告應發放108年度年終獎金268,000元，然被告竟拒絕發放。又被告給付原告之資遣費未將上開年終獎金列入計算，致短少100,033元。再原告係非自願性離職，被告應給付109年度依原告任職期間（3月20日）比例計算之年終獎金58,960元。爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟等語，並聲

明：（一）被告應給付原告426,933元。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：年終獎金並非工資，乃屬恩惠性給付，此觀之勞動基準法施行細則第10條即可明，既為恩惠性給付，被告未發給，並無不合規定之處。況被告查覺原告於108年度出勤狀況並非正常，或有遲到、早退，甚至有曠工3日之情，本已符合勞動基準法第12條第1項第6款雇主無須預告而得終止勞動契約之事由，既原告出勤情形並非正常，且其職務係擔任稽核人員，明知故犯，難期許能獲較佳考評而可獲得年終獎金。原告於109年初，衡量情況後與原告協商以勞動基準法第11條第5款事由資遣原告，原告亦已領取資遣費600,209元，且簽名承諾「日後不得再行主張任何費用，或以包括但不限於調解、訴訟等手段向公司請求之」，可見當時原告已確認資遣費數額正確無誤，且已拋棄其餘請求，原告明知其情，卻於事後再行主張計算基礎有誤云云，不足憑採等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）原告主張被告歷年年底給付之年終獎金為工資之一部分，被告應發放108年度年終獎金268,000元，有無理由？

1.按勞動基準法第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年度台上字第2274號判決意旨參照）。

2.原告主張依員工規則第20條第1項「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」（見本院卷第116頁），其108年度並無過失，且於108年12月31日仍在職，符合發放資格等語。查，上開工作規則第1項內容雖與勞動基準法第29條規定相同，然被告既已在員工規則中約定年終獎金之發給方式，自成為勞動契約之一部分，故如符合該規則要件，員工自非不得依該約定請求原告發放年終獎金。查，依原告提出之被告歷年盈餘資料（見本院卷第112頁），被告於108年度每股盈餘為負0.78元，並無盈餘，則被告於該年度未發放年終獎金予原告，要難認違反上開員工規則。原告僅以其108年全年工作並無過失，被告有依上開規則給予年終獎金之義務，容有誤會。

3.原告再主張被告自100年至107年，不論公司盈虧，均於當年度12月31日發放年終獎金，該年終獎金已屬員工在制度上可經常性取得之勞務對價，屬工資之性質等語。查，依原告簽署之聘僱合約書（見本院卷第64頁），第5條標題為「福利」，約定「除前條約定之薪資外，甲方（即被告）得按其經營狀況提供下列福利措施：（一）年終獎金：依甲方訂定之相關獎勵辦法核發。…」，已明文將年終獎金列為「福利措施」，而非列為「薪資」，且係依甲方

訂定之「獎勵辦法」核發。上開合約內容與前揭員工規則第20條第1項約定相對照，可知於公司該年度有盈餘之情形，員工固可依上揭員工規則請求公司發放年終獎金，如公司在當年度屬虧損，公司並無發放年終獎金之義務，而公司仍發放年終獎金時，其性質應為福利措施，屬恩惠性、勉勵性給與。是以，即使原告自100年任職以來，被告歷年不論盈虧情形，仍發放年終獎金予原告，具有經常性之外觀，然不能憑此即認被告於虧損年度所發放之年終獎金即係屬原告提供勞務之對價，為原告之工資。原告此部分主張，尚非可採。

4. 綜上，原告主張被告108年底之年終獎金為工資，其符合員工規則第20條第1項，被告應發放該年度之年終獎金268,000元云云，並不可採。

(二) 原告請求被告給付資遣費短少100,033元及109年度年終獎金58,960元，有無理由？

查，被告發放之108年度年終獎金並非工資，於計算資遣費時，自不能計入平均工資計算，原告主張被告給付原告之資遣費未將上開年終獎金列入計算，致短少100,033元云云，自非可採。再上開員工規則第20條第2項明文「本公司年終獎金以2個月為發放原則，…本發放日（當年度12月31日）仍在職者」，是員工於年中離職，不論其離職原因，即無年終獎金請求權。原告係於109年3月20日離職，於該年12月31日並未在職，縱原告係非自願性離職，其請求被告應給付109年度依原告任職期間（3月20日）比例計算之年終獎金58,960元，難認有理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付原告108年度年終獎金268,000元、資遣費短少100,033元及109年度年終獎金58,960元，合計426,933元，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌

01 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。
02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定原告應負
03 擔之訴訟費用額為4,630元（第一審裁判費）。

04 中 華 民 國 110 年 2 月 22 日
05 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

06 本件為正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
08 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
09 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
10 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
11 繕本）。

12 中 華 民 國 110 年 2 月 22 日
13 書 記 官 許 秋 莉