

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹勞簡字第15號

原告 王文貞
訴訟代理人 王元勳律師
被告 聯合再生能源股份有限公司
法定代理人 洪傳獻
訴訟代理人 張靜如
鄭宜
沈以軒律師
陳佩慶律師
鄭人豪律師

上列當事人間給付年終獎金事件，本院於民國108年7月23日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國（下同）102年6月23日同意接受昇陽光電科技股份有限公司（下稱昇陽光電公司）之聘書（下稱系爭聘書），並於同年9月2日起擔任昇陽光電公司專案處長，至107年9月30日離職時薪資為新臺幣（下同）157,600元。昇陽光電公司於107年10月1日與昱晶能源股份有限公司及新日光能源股份有限公司進行三合一合併，合併後存續公司為新日光能源科技股份有限公司，並於同日改名為聯合再生能源股份有限公司即被告。

（二）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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，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條所指定不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年台上字第801號民事判決可資參照）。

2.次按，系爭聘書約定：「一、台端應徵本公司專案處長職缺，經甄試後合格錄取，聘用條件如下：1、部門：總經理室。2、職稱：專案處長。3、職等一職級：10-1。4、薪資：月薪130,000（本薪128,200 + 伙食津貼1,800）。5、年終獎金：原則上2個月全薪（本薪 + 全勤獎金 + 專案津貼 + 主管津貼），並依個人當年度考績評核作計發。」可知，本件原告於接受昇陽光電公司聘任時，雙方即以系爭聘書明文保障年終獎金以2個月全薪計算，且原告自102年9月2日任職起，除102、105年度依任職比例計領年終獎金外，每年度均領有2個月全薪之年終獎金。再者，參諸台灣股市資訊網可知，昇陽光電公司102至106年度盈虧情形，除103年度有盈餘外，其餘年度均為虧損狀態，惟昇陽光電公司仍有按系爭聘書給予原告2個月全薪之年終獎金，準此，按上揭最高法院判決意旨所示，該年終獎金乃昇陽光電公司在訂立系爭聘書前早已評量之勞動成本，且係對原告提供之勞務反覆應為之給與，無

論其名稱為何，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），應具工資之性質。雖然依勞基法施行細則第10條所規定，年終獎金係屬於非因勞務所獲得之報酬，不具備對價性且非經常性之給與，但系爭聘書既已明文約定年終獎金原則上2個月全薪，即係對原告每年之年終獎金有所保障，且無論公司盈虧狀態為何，均有支付原告2個月全薪，由此足見昇陽光電公司102至106年度所給予原告之年終獎金，顯與勞基法施行細則第10條所規定年終獎金具任意性、恩給性之定義迥然有別。

（三）系爭聘書所約定之年終獎金既然係原告提供勞務之對價，與勞基法施行細則第10條所規定年終獎金不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥異，而具工資性質，即應無有適用昇陽光電公司工作規則第19條「津貼及獎金：員工之年終獎金及紅利視公司當年度之經營績效而訂，其發放要點另訂之」、年終獎金發放辦法第5條第2項第3款「發放日前離職或受免職、資遣處分、留職停薪未復職者，不予發放」規定之餘地，更無有受其限制與拘束，是以，本件原告得依系爭聘書向被告請求給付107年度年終獎金即工資至明。本件被告係昇陽光電公司與昱晶能源股份有限公司及新日光能源股份有限公司合併後所存續之公司，因原告不繼續留任，故按照被告資遣之方式，於107年9月30日離職。參諸系爭聘書之約定，本件原告自得向被告請求給付107年度年終獎金即工資，又本件原告之薪資於原告到職3個月後即調升至157,600元，復於107年7月升職至十一職等，因此，本件原告依系爭聘書之約定，得向被告請求給付107年度按任職期間9個月比例計算之年終獎金236,400元（計算式：157,600元×2×9/12=236,400元）。並聲明：被告應給付原告236,400元整，暨自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

01 二、被告則以：

02 (一) 昇陽光電公司與原告間並無保障年終獎金為全薪2個月之
03 約定，所給付之年終獎金亦屬激勵性質，與勞基法第2條
04 第3款所規定之工資有別，昇陽光電公司年終獎金之發給
05 ，依照年度營運狀況，並審酌勞工年終考核與平時考核之
06 結果定之，其發放顯然具有不確定性，乃係被告對於原告
07 工作情形所為勉勵性之給與，非屬勞基法第2條第3款所
08 規定之工資：

09 1.按勞基法施行細則第10條規定載明：「本法第2條第3款
10 所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給
11 與。…獎金：指年終獎金」。

12 2.查合併前，昇陽光電公司之工作規則第19條載明：「員工
13 之年終獎金及紅利視公司當年度之經營績效而訂…」；且
14 依昇陽光電公司所頒佈之「年終獎金發放辦法」亦明訂，
15 年終獎金之發放，將視公司營運及產業界狀況，並考量勞
16 工年度考績評核結果及平時考核結果決定之，此自昇陽光
17 電公司「年終獎金發放辦法」第4.1.1、4.1.2、4.1.4
18 、4.2、4.3條規定，即可知悉。因此，於合併前，昇陽
19 光電公司之年終獎金發放繫諸於公司營運狀況，並依勞工
20 平時工作表現、辦事勤惰及值勤狀況，有無受獎懲之情形
21 ，於年終時，依平時及年度考績評核結果決定年終獎金之
22 發放數額。由此可知，年終獎金之發放除視營運狀況外，
23 更端視勞工之工作表現是否良好而具有不確定性，實非經
24 常性給付，當與勞基法第2條第3款之工資情形有別。

25 3.細觀兩造間聘書約定，其發放標準雖有表示2個月之全薪
26 ，惟僅屬「原則上」之情形，其實際發放須依「個人當年
27 度考績評核作計發」，而昇陽光電公司亦已就其平時、年
28 度考績評核後之發放標準於「年終獎金發放辦法」於4.1.
29 4、4.2、4.3予以明訂，可知年終獎金之發放具不確定
30 性，與「保障」年薪為固定數額者，顯屬有別。況且，觀
31 諸昇陽光電公司與其他勞工間所簽訂之「聘書」，其中雖

亦有「原則上2個月全薪」之用語，然經昇陽光電公司依前述「工作規則」及「年終獎金發放辦法」之各項因素，考量公司營運狀況及審酌勞工平時及年終績效結果後，亦有其他同仁因年度考績結果為「乙」、「丙」，而未領取2個月全薪年終獎金之情形，由此益證昇陽光電公司當無與勞工約定保障年終獎金2個月之意思。是以，原告於103年、104年、106年雖均受領2個月全薪之年終獎金，然此為昇陽光電公司審酌於原告平時、年終績效結果所定，尚非因有「保障」年終獎金2個月之故。基於上述說明，昇陽光電公司年終獎金之發放，係依照年度營運狀況，並審酌勞工年終考核與平時考核之結果定之，而具不確定性，應非經常性之給與，且非勞工單純提供勞務即可獲得，性質上屬勉勵性之給與，非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。

(二) 昇陽光電公司雖有虧損之情形，然為激勵員工士氣，故仍發給年終獎金，當不得以被告公司於虧損期間仍發給原告年終獎金，即謂其性質是屬工資：

1. 原告雖主張：「無論公司盈虧狀態為何，均有支付原告2個月全薪」，主張該筆年終獎金與勞基法29條所稱之年終獎金有別，應為工資云云。惟按臺灣高等法院102年度勞上易字第113號民事判決載明：「觀諸卷附被上訴人自90-91年度、93-101年覆就年終獎金發放要點之公告（見本院卷第39-49頁），均載明依年終獎金發給辦法發放，90年度係核發1.7個月月薪，91年度及93年度至96年度係核發2個月月薪，97年度則核發1個月月薪，98、99年度就正式人員係核發2個月月薪，100年度則核發1.5個月月薪，101年度則核發1個月月薪。已見年終獎金並非每年均定額發放2個月月薪，且均限當年度12月31日前到職且發放日（次年度農曆春節前始發放）仍在職之員工始得領取。自98年度起之公告，更明白載明公司雖虧損嚴重，然為激勵員工士氣，及考量員工農曆春節花費需求而發放年

終獎金，堪認該年終獎金係上訴人公司為激勵員工士氣，有條件之發放，且發放之金額則由上訴人依其營業狀況每年以定之。被上訴人主張上訴人每年均發給2個月月薪之年終獎金，與事實不符，自無足採。」

2. 查昇陽光電公司所營事業，因市場環境異動，以致有虧損之情形，惟為避免優秀人才因連年虧損而流失，故昇陽光電公司即便於虧損之情況下，仍盡可能維持員工福利。原告過去為昇陽光電公司之營業處長，是屬公司重要高階主管，故為避免原告因福利變動而離職，進而影響公司營運，昇陽光電公司遂於虧損期間，仍舊依照所頒佈之「工作規則」及「年終獎金發放辦法」發給年終獎金。故昇陽光電公司於虧損期間發給年終獎金，其目的仍在於激勵、勉勵，非謂昇陽光電公司於虧損期間所發給之年終獎金即屬工資，此與前揭實務見解相符，從而原告以此主張該筆年終獎金是屬工資云云，難認可採。

(三) 原告已於107年10月1日離職，被告公司就原告107年度之表現，業已無從進行年度考績評核，已不符合年終獎金須依「當年度考績評核作計發」前提要件，且更與「年終獎金發放辦法」應全年在職及發放日在職之發放條件未合，故原告請求被告公司按在職比例發放年終獎金云云，應無理由：

1. 按昇陽光電公司與原告間之聘書第5條規定，年終獎金之發放須依「當年度考績評核作計發」；且觀諸昇陽光電公司年終獎金發放辦法第4.1.5條載明：「於發放日前離職或受免職處分者，不予發給」；4.1.6條亦載明：「未全年在職者，年度內有下列情形之一者，年終獎金按其年度內實際工作月數之比例計算。…中途到職者、停薪留職、退休者、在職中死亡者」，可知昇陽光電公司年終獎金發放，必須以當年度有進行年度考績評核為前提，且除有例外明訂比例發給之情形外，更須符合「全年在職」及於「發放日前無離職或受免職處分」之發放條件。

01 2.查原告於年度考績評核前，即行離職，從而被告公司就原
02 告107年度之表現，無從進行年度考績評核，已不符合上
03 開「當年度考績評核作計發」前提要件；況且原告於107
04 年10月份離職，更有「未全年在職」及「於發放日前離職
05 」之情形，顯未合於年終獎金之發放條件。故原告請求被
06 告公司應按在職比例發給107年度之年終獎金，應無理由
07 。並聲明：原告之訴駁回。

08 三、本院之判斷：

09 （一）原告於102年9月2日起任職於昇陽光電公司擔任專案處
10 長，於107年9月30日離職時薪資為157,600元，有系爭
11 聘書、人事通知單、勞資爭議調解紀錄等存卷可憑（見本
12 院108年度司促字第1573號卷第9至17頁），兩造對此均
13 不爭執，堪信為真正。

14 （二）原告主張被告應給付年終獎金236,400元，惟為被告否認
15 ，並以上揭情詞置辯。經查：

16 1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
17 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
18 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；本法第2
19 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款
20 以外之給與…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發
21 明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及
22 其他非經常性獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細
23 則第10條第2款分別定有明文。次按工資實係勞工之勞力
24 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，是雇主若為改
25 善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具
26 有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無
27 論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應
28 不得列入工資範圍之內（最高法院96年度台上字第2741號
29 判決意旨參照）。再者，解釋契約，固須探求當事人立約
30 時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示
31 當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更

為曲解（最高法院105年度台上字第2375號、第2356號、第2352號、第2267號、第2179號、第930號判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文；民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院106年度台上字第2752號、第298號判決意旨參照）。

2. 本件原告依系爭聘書第5條約定「年終獎金：原則上2個月全薪（本薪＋全勤獎金＋專案津貼＋主管津貼），並依個人當年度考績評核作計發。」（見同上卷第9頁），請求被告應依原告在職日數比例給付年終獎金等語。惟查，106年8月14日府勞資字第1060124769號核准之昇陽光電公司工作規則第19條規定：「員工之年終獎金及紅利視公司當年度之經營績效而訂，其發放要點另訂之。」及100年00月生效昇陽光電公司年終獎金發放辦法第4.1.5條規定：「於發放日前離職或受免職處分者，不予發放。」、同辦法第4.4.1條規定「每年度（自元月一日至十二月三十一日）年終獎金以農曆除夕前第十五日為發放基準日。」（見本院卷第97至105頁）。可知年終獎金須於發放時仍在職者，始有領取資格，而原告於107年9月30日離職，依上開規定，原告顯然於年終獎金「發放日未在职」，應無領取資格。

3. 再者，原告又主張系爭聘書約定的2個月全薪性質上並非年終獎金而係工資，認為被告不能透過工作規則剝奪原告依勞基法所應享有權益。縱使認為這2個月性質屬年終獎金，但依照被告所提年終獎金發放辦法，原告是遭被告所資遣，在性質上應適用年終獎金發放辦法第4.1.6條規定，按比例給付原告云云。惟查，前揭年終獎金發放辦法第

01 4.1.6 條規定「未全年在職者，年度內有下列情形之一者
02 年終獎金按其年度內實際工作月數之比例計算。…中途
03 到職者、停薪留職者、退休者、在職中死亡者。」，而原
04 告自承因昇陽光電公司與昱晶能源科技股份有限公司及新
05 日光能源科技股份有限公司合併，合併後存續公司名稱由
06 「新日光能源科技股份有限公司」，變更為「聯合再生能
07 源股份有限公司」，經昇陽光電公司於合併基準日前，徵
08 詢原告於合併後留用之意願後，而原告自行選擇不留用，
09 故被告公司遂於107年10月1日依法資遣等節（見司促字
10 卷第5頁、本院卷第43頁），是原告未全年在職之原因為
11 「資遣」，亦非屬前揭年終獎金發放辦法4.1.6條所列4
12 款之例外情形，顯亦不符合前揭領取年終獎金之條件。

13 4. 至原告主張自102年9月2日任職起，除102、105年度
14 依任職比例領取年終獎金外，每年度均領有2個月全薪之
15 年終獎金，雖昇陽光電公司除103年度有盈餘外，其餘年
16 度均虧損的狀態，仍按系爭聘書給予原告2個月全薪年終
17 獎金，應具工資性質云云，惟查，系爭聘書上明確記載年
18 終獎金係「原則上」2個月全薪，…，「並依個人當年度
19 考績評核作計發」等文字，已難認係固定且具經常性給予
20 之工資性質，亦難認被告須不計盈虧地一律發給，原告空
21 言系爭聘書所約定之年終獎金即係原告提供勞務之對價云
22 云，並無依據。再觀被告提出其他正式員工領有之聘書（
23 見本院卷第107至111頁），聘書之格式與原告所提出者
24 並無不同，其等在年終獎金欄內亦同樣記載「原則上」2
25 個月全薪等文字，而其他員工因年度考績結果為「乙」、
26 「丙」，而非領取2個月全薪之年終獎金等節，復有被告
27 提出之年終獎金明細表可稽（見本院卷第109至115頁）
28 ，可見被告辯稱經昇陽光電公司依前述「工作規則」及「
29 年終獎金發放辦法」之各項因素，考量公司營運狀況及審
30 酌勞工平時及年終績效結果後，亦有其他同仁未領取2個
31 月全薪年終獎金之情形等語可採，由此益證昇陽光電公司

01 本無與勞工約定保障年終獎金2個月之意思，況原告領受
02 之聘書，較之被告所提出之另2名員工之聘書，在年終獎
03 金欄內還多記載「並依個人當年度考績評核作計發」之條
04 件，更證年終獎金並非工作對價，而係具激勵性質之獎金
05 。是以，原告於103年、104年、106年縱均受領2個月
06 全薪之年終獎金，然此為昇陽光電公司審酌於原告平時、
07 年終績效結果所定，尚非因有「保障」年終獎金2個月之
08 故。再查，被告公司基於僱用人單方之目的，本得自行決
09 定給付其員工即受僱人非屬勞工工作給付對價，而具有勉
10 勵恩惠性質之年終獎金，且無論係固定發放與否，均無變
11 更其獎勵恩惠給與性質，原告自不得以昇陽光電公司在10
12 2年至106年均給予年終獎金乙節，即逕認屬勞基法第
13 2條第3款規定之工資範圍而認被告亦有給付原告年終獎
14 金之義務。此外，原告復未舉證證明被告有何給付其年終
15 獎金之義務，以實其說，依舉證責任分配原則，原告請求
16 被告給付年終獎金236,400元及法定遲延利息云云，核非
17 有據，不足憑採。

18 四、綜上所述，原告請求被告應給付原告236,400元，及自起訴
19 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息
20 ，為無理由，應予駁回。

21 五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據方法
22 ，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐
23 一詳予論駁之必要，附此敘明。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 108 年 8 月 26 日
26 新竹簡易庭 法官 楊麗文

27 以上正本證明與原本無異。

28 如不服本判決，須於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀；如委
29 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 108 年 8 月 27 日
31 書記官 陳筱筑

