臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第56號

上　訴　人　緻圓股份有限公司
法定代理人　陳興
訴訟代理人　鄭丹逢律師
　　宋易達律師
被　上訴人　曹壹翔

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國107年7月23日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第6號第一審判決提起上訴，經本院於民國108年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：

㈠被上訴人自民國104年3月9日起受僱於上訴人，擔任上訴人所營運位於中和國立臺灣圖書館據點（下稱系爭據點）之執行長，兩造約定被上訴人月薪為新臺幣（下同）10萬元，且依公司福利制度包含主管職年終獎金2個月以上，被上訴人於應徵面試時，上訴人負責人確有口頭承諾待遇依照公司招募網頁福利制度，保障年薪14個月。嗣上訴人於104年5月6日以被上訴人對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間僱傭關係，被上訴人認遭非法解僱，遂起訴請求上訴人給付104年5月7日至104年12月6日間之薪資，經臺灣臺北地方法院先後以104年度北勞簡字第93號、105年度勞簡上字第8號判決被上訴人勝訴，並確認兩造於該段期間僱傭關係存在。又上訴人嗣再依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造僱傭關係，並經臺灣臺北地方法院以106年度重勞訴字第13號判決兩造間僱傭關係自105年2月1日起不存在，是兩造間僱傭關係於104年3月9日至105年1月31日仍然存續。

㈡被上訴人得請求年終獎金179,954元之計算方式：

1.104年度年終獎金163,287元：2個月全薪20萬元X(工作日數298天/365)＝163287.67。

2.105年度年終獎金16,667元：2個月全薪20萬元÷12(工作日數31天即1個月)＝16,666.66。

3.合併上開2年度上訴人未計發之年終獎金金額為179,954元。

㈢爰依法提起本件訴訟，並聲明：上訴人應給付被上訴人179,954元，及自起訴狀繕本送達上訴人之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、上訴人則以：

㈠被上訴人於任職期間之工作態度、服從度及工作能力均有不足，且品德及個性亦有欠缺而與同仁相處不睦，經公司負責人甲○多次勸誡未見改善，上訴人始依勞基法第11條第5款不能勝任工作之規定，於104年5月6日終止兩造間僱傭關係。詎上訴人於離職後，迄至105年5月19日間，對公司負責人傳送719則手機簡訊，更曾於一個月間傳送300則SKYPE訊息，亦另向公司經理人馮承森傳送數以百計的手機簡訊，多半係凌晨或清晨休息時段傳送，內容不乏侮辱性言詞，二人對此不堪其擾，被上訴人甚於105年度勞簡上字第8號另案審理期間，猶視法官諭知禁止騷擾上訴人之誡命於無物，持續傳送侮辱性訊息，足證被上訴人難以勝任單位領導職務。嗣上訴人另以被上訴人對上訴人公司法定代理人及經理有重大侮辱之行為，於105年2月1日依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間僱傭關係，並經臺灣臺北地方法院以106年度重勞訴字第13號、臺灣高等法院以106年度重勞上字第51號判決認定上訴人終止合法，兩造間僱傭關係自105年2月1日起即不存在。

㈡按經常性給與不包括年終獎金、春節給與之節金及夜點費等，勞基法施行細則第10條定有明文，是本件年終獎金應屬雇主之恩惠性給與，且上訴人亦未曾承諾經常性給與被上訴人2個月之年終獎金，被上訴人引用起訴狀所附104人力銀行截圖，徵求職務及工作地點並非系爭據點，亦非被上訴人應徵

時之徵才網頁，顯有移花接木、魚目混珠，上訴人人才招募依不同據點、委託業主不同而異其工作性質、薪獎條件，況該網頁係105年12月28日擷圖資料，並非被上訴人應徵時之要約，且其上已註明「部分福利會依職缺有所不同，請面試時詢問」，自無法證明兩造間有「保障2個月年終獎金」之約定。另上訴人公司經理人張文慶亦於原審當庭說明否認此節，是被上訴人並未舉證證明年終獎金具經常性給與之性質，無以執此請求2個月年終獎金。是以，上訴人考量被上訴人所任職系爭據點於104年度間一直處於入不敷出的虧損狀態，亦進行人事精簡縮編，並參以被上訴人對於雇主及同仁有上開重大侮辱情事，經年度員工考核列為丁等考績，乃依勞基法第29條規定，未發給被上訴人年終獎金，於法有據等語，資為抗辯。

三、原審判命上訴人應給付被上訴人104年度年終獎金163,287元，及自106年11月16日起至清償日止，按週年息百分之5計算之利息，原告其餘之訴駁回，並依職權宣告假執行。上訴人不服提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。（被上訴人未就其敗訴部分提起上訴，該部分即105年度年終獎金部分即已確定，不在本院審理範圍內）

四、查，被上訴人自104年3月9日起受僱於上訴人公司，擔任中和國立臺灣圖書館營運據點之執行長，月薪10萬元。經上訴人認被上訴人對其法定代理人及經理為重大侮辱之行為，於105年2月1日依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間僱傭契約，並經本院以106年度重勞訴字第13號判決、臺灣高等法院以106年度重勞上字第51號確定判決認定上訴人之終止為合法，兩造間僱傭關係自105年2月1日起不存在等情，為兩造所不爭執（本院卷第162、178頁），並有上開案號判決在卷可按（原審卷第74至87頁），應堪認為真實。

五、得心證之理由：

被上訴人主張兩造勞動契約合意約定之薪資包括「保障2個月年終獎金」（即年薪為14個月），上訴人未給付其104年度年終獎金，上訴人則否認之，則本件之爭點，乃兩造勞動契約合意約定之薪資內容是否包括「保障2個月年終獎金」？被上訴人得否請求104年度年終獎金及數額為何？茲析述如次：

㈠按勞基法第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年度台上字第801號、105年度台上字第2274號判決理由參照）。查，本件被上訴人主張兩造約定依招募網頁之福利制度，上訴人承諾保障其年薪14個月以上，年終獎金自屬薪資之一部分，上訴人則以年終獎金並非薪資，僅係公司經營獲利時且經考評員工年度工作表現始發給之獎勵為辯。則本件上訴人發放年終獎金是否屬工資之一部分，揆諸上開說明

，仍應以其性質上是否具「勞務對價性」及「給與經常性」而具體認定之，尚不能僅以形式上名稱為「年終獎金」，逕依勞基法施行細則第10條規定，遽認為屬雇主恩惠性、勉勵性之給與，而非工資，合先敘明。

㈡再查，被上訴人主張兩造間有上開保障主管年終獎金2個月，並提出上訴人於104人力銀行刊登徵才廣告截圖為證（原審卷第3頁附件，列印日期為105年12月28日），上訴人則不爭執此文書形式上真正及內容為上訴人公司透過人力銀行刊登之招聘網頁資料，僅爭執證明力。依該徵才廣告上福利制度部分之記載：「1.周休二日、2.年終獎金：主管2個月以上，員工1個月至2個月。3.晚上加班超過8Pm，有誤餐費100元。4.全勤獎金1000。5.不定期員工聚餐。6.勞健保。7.年假。8.員工制服。*部份福利會依職缺有所不同，請面試詢問*」等內容，確實已白紙黑字載明上訴人公司據點主管職務年終獎金2個月以上之要約，其後並未再附加須以公司經營獲利，且經考評員工表現等額外條件之限制，堪認此為上訴人公司薪資福利制度之一環。另上訴人並未舉證與被上訴人應徵面談時，兩造曾以特約排除此部分福利制度條款適用之情形，而以據點主管職缺可得2個月「以上」年終獎金的給與，金額非微，如當時有排除之例外情形，將致應徵條件與其他同等主管職務之勞動條件有相當落差，於被上訴人之權益影響至為重大，衡情兩造應徵面談時對此條件理當確認再三，不至於對此視若未睹，上訴人公司亦應會妥為保存相關人事或工資明細資為發放薪資或獎金依據，理當能於訟訴訟中迅即提出兩造間有以特約排除上開年終獎金要約之事證，故其事後僅空言主張應以營業據點實績計算損益，並由董事長考核決定考績及薪獎，此條件無法事先寫在104徵才網頁云云，即無足採認，則被上訴人主張兩造間係依與上開網頁相同福利制度內容來議定勞動契約，應認有據。因此，被上訴人依其在上訴人據點主管職務得領取至少2個月之年終獎金，係提供勞務後經常可得之給付，屬勞務之對價，且為

經常性給與，並非上訴人公司單純恩惠性或勉勵性之給與，具勞基法第2條第3款規定工資性質，屬工資之一部分，即堪認定，是上訴人應依勞基法第22條規定給付與被上訴人。又被上訴人於104年3月9日至105年1月31日間任職上訴人系爭據點主管職務，月薪為10萬元，此為兩造所不爭執（本院卷第178頁），被上訴人於104年12月間仍在職。準此，被上訴人請求上訴人給付104年度之年終獎金163,287元（計算式：2個月全薪20萬元X(工作日數298天/365)＝163287.67），為有理由，應予准許

㈡上訴人辯解無以採憑之理由：

1.至於上訴人另質疑上開徵才廣告為被上訴人事後移花接木，不足證明兩造間有關年終獎金之約定云云，惟上訴人公司既不爭執徵才廣告內容係其透過人力銀行所刊登招聘網頁資料，且上訴人於原審時亦供稱：「104徵才網頁由人資在管理，如果有改，也是公開的修改，...我們本身也沒有常常在求職」、「年終獎金的部分，是以104網站上列的薪酬條件為原則...」等語（原審卷第69頁），並有被上訴人提出更改後刊登徵才廣告可資對照（原審卷第104頁），足認上訴人並非經常性對外徵才，104徵才網頁求職內容所載勞動條件要約於本件爭訟之前並未有所重大變動，上訴人原則上亦以網頁上所刊登薪酬條件作為與勞工間勞動契約內容，益徵本件上訴人給與被上訴人之最低年度薪資保障，至少包含每月10萬元薪資及2個月以上年終獎金。上訴人其後主張年終獎金需考量據點經營獲利狀況，且經考評職務表現始行發放云云，自無可採。

2.此外，上訴人屢稱被上訴人諸多侮辱雇主、同仁之情事，認個人考評有嚴重缺失，應不得請領年終獎金等語，被上訴人所為縱合於勞基法第12條第1項第2款事由，構成上訴人得單方終止與被上訴人間僱傭契約之要件，惟同法第29條所定之公司年度結算盈餘經繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對於全年工作並無過失之勞工，所應給與獎金或分配

紅利，屬非必然發放之恩給性給與，與本件屬經常性給與之工資，性質並不相同，已如上述，被上訴人上開侮辱雇主之行為固有不當，致生遭上訴人解僱的效果，惟此尚無礙本件年終獎金之請求。

㈣末按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、民法第203條分別定有明文。查被上訴人得請求之年終獎金，上訴人僅稱公司係於每年的1或2月發放前一年度的年終獎金（原審卷第70頁），並未約定有一定給付期限，依前揭規定，被上訴人應依法催告上訴人後，上訴人始負遲延責任。是被上訴人以起訴狀送達代催告之意思表示，併請求自起訴狀繕本送達上訴人之翌日即106年11月16日起至清償日止，按年息百分之5計算的遲延利息，亦屬有據。

六、原審就上開應准許部分，命上訴人如數給付，並依職權為假執行之宣告，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　18　　日

勞工法庭審判長法　官　林春鈴

法　官　陳威帆

法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　18　　日

書記官　江慧君