臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞小上字第6號

上　訴　人　茂迪股份有限公司
法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師
被　上訴人　許文豪

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國108 年1 月15日本院新市簡易庭107 年度新勞小字第15號第一審判決提起上訴，本院於民國108 年6 月4 日辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣1,500元由上訴人負擔。

理　由

壹、對於小額程序第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由不得為之；所謂判決違背法令，係指原判決有不適用法規或適用不當，或民事訴訟法第469 條第1 款至第5 款所定當然違背法令之情形，民事訴訟法第436 條之24第2 項、第436 條之32第2 項準用第468 條、第469 條第1 款至第5 款定有明文。本件上訴人提起上訴，指摘原審判決將年終獎金認定為工資有違勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條第2 款之規定、違反契約自由原則，已屬違背法令等語（見民事上訴狀第5 至8 頁，勞小上卷第19至22頁），堪認上訴人對於原審小額程序判決違背法令情事已有具體指摘，揆諸前揭說明，其上訴應屬合法，先予敘明。

貳、被上訴人於原審起訴及本院主張：

一、被上訴人於民國103 年9 月1 日起至上訴人任職，上訴人於被上訴人任職期間均有固定發放2 個月之年終獎金。不論聘僱網站上公告、聘僱合約都有保障14個月薪資，公司發放之公司簡介及薪資福利說明，亦提到固定14個月之年薪，故所謂2 個月年終獎金是工資性質，並非恩惠性給與。

二、被上訴人遭上訴人於107 年8 月23日非自願性資遣，致被上訴人於發放107 年度年終獎金時已不在職，依民法第110 條第1 項規定，應視為被上訴人在職之條件已成就，上訴人應給付被上訴人年終獎金。

三、上訴人於106 年10月11日資遣200 多名員工，均有依年度在職期間比例給付年終獎金，然上訴人資遣被上訴人卻未按年度在職期間比例給付年終獎金，有違公平原則。另被上訴人請求按年度在職期間比例給付年終獎金，不會與在職員工發生不公平之處。從而，被上訴人於107 年在職天數為235 日，每月薪資為新臺幣（下同）57,780元，依此比例計算，上訴人應給付被上訴人年終獎金74,402元。

四、並於原審聲明：上訴人應給付被上訴人74,402元；願供擔保，請准宣告假執行。

參、上訴人於原審答辯及上訴理由：

一、兩造間簽有任職同意書及「Employment Offer Letter 」（下稱聘僱合約），約定兩造間勞動權利義務關係。其中任職同意書約定：「關於甲方（即被上訴人）之工作時間……應享之權利等事項，本同意書未規定者，悉依茂迪頒布之工作規則行之」；聘僱合約約定：「（中譯）但請注意，現行的茂迪公司政策、準則和人事手冊也適用於您。茂迪有時會發布工作場所政策、準則和人事手冊，且茂迪對其有變更權限。」，足見兩造間勞動契約之內容，除任職同意書及聘僱合約之約定外，至多僅適用上訴人工作規則及人事手冊等規定，並未包括企業社會責任報告書。又企業社會責任報告書僅係表明上訴人公司整體經營方向、策略及營運方針，上訴人未曾以企業社會責任報告書作為招聘條件，企業社會責任報告書非屬兩造合意之勞動契約內容。原審以企業社會責任報告書作為勞動契約內容之解釋，違反辯論主義、民事訴訟法第279 條、契約解釋不當及經驗法則。

二、勞基法施行細則第10條明文排除年終獎金為勞動基準法（下稱勞基法）第2 條所定工資。且兩造間聘僱合約將基本薪資

與年終獎金分列，可知年終獎金與基本薪資不同，年終獎金僅具恩惠性、勉勵性質。又依上訴人之人事行政管理程序第5.4.4.2條、第5.4.6條規定及上訴人發放年終獎金通知單之記載，可知年終獎金之發放限於正職員工，排除留職停薪、藍領外籍、派遣及約聘人員等，並非就全體員工均無條件全數發放，即年終獎金之發放有條件限制。且年終獎金之發放以員工於年終獎金發放時是否在職為要件，並非以員工提供勞務為對價，顯與已提供勞務者，工作即使只有1天亦得領取勞務對價之「工資」顯然不同。原審認定年終獎金屬工資，違反兩造勞動契約之約定及勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款規定。

三、上訴人人事行政管理程序第5.4.6條明訂「年終獎金之發放，僅限發放日仍在職之同仁方具領取資格」，未另以員工是否具可歸責性為前提，文字沒有任何不明或疑義，原審卻區分為「是否可歸責於員工」，解釋契約顯有不當。

四、上訴人於106年度資遣員工雖有發放年終獎金，然當事人間本自得就勞動權利義務另行達成合意，上訴人考量當時年關將近，而與106年度資遣員工另行達成合意始發放年終獎金，不得以此認定年終獎金屬工資性質。

五、並於原審聲明：被上訴人之訴駁回。

肆、原審判命上訴人應給付被上訴人74,402元，並宣告假執行及預供擔保免為假執行。上訴人不服提起上訴，並聲明：㈠、原判決廢棄。㈡、被上訴人於第一審之訴駁回或發回第一審更為審理。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

伍、得心證之理由：

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。至勞基法施行細則第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 號判決意旨參照）。是以，上訴人發給被上訴人之年終獎金性質為何，當不以其字面稱為「年終獎金」為判斷基準，而應視其本質是否為具有勞務對價性之經常性給與。因此兩造執上訴人匯入被上訴人帳戶內年終獎金之名義究竟為「薪資」或「獎金」部分，抑或單純由勞動契約內容文義上之此二名詞之文義記載，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、本件爭執所在即「年終獎金是否為工資之性質」，經查：

㈠、依兩造103 年聘僱合約之約定（見原審卷第33頁），就被上訴人之權益列出基本薪資（Base Salary ）、季獎金（Quarterly Bonus ）、年終獎金（Year－end Bonus ）、利潤分享（Profit Sharing）、其他福利（Other Benefits），固將年終獎金與基本薪資分列。然年終獎金部分記載「You will receive 2－month Year－end Bonus ……,subject to our prevailing policy and practice（根據我們現行政策和慣例，你將會收到2 個月年終獎金）」，至其餘獎金、利潤方面，聘僱合約僅記載「You will participate in……You will be eligible to participate in（你可以參與、你有資格參與）」，顯示2個月的年終獎金為上訴人公司政策，屬經常性給與，而與其他季獎金、利潤分享之計算方式有別。

㈡、復參酌上訴人於102 年茂迪企業社會責任報告書（見原審卷第99頁）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（見原審卷第166 頁），上訴人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。與上述聘僱合約約定年終獎金是「You will receive（你將會收到）」，而其他獎金、利潤是「You will participate in （你可以參與）」，得互相印證，足認上訴人就「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，同時以此為誘因招聘員工，以確定整體薪酬具有競爭力。上訴人雖主張企業社會責任報告書僅係表明上訴人整體經營方向、策略及營運方針，非屬兩造合意之勞動契約內容。惟上訴人既將企業社會責任報告書公開於網站上（見原審卷第31頁），彰顯上訴人自己對於其發給員工款項性質之真意，當係上訴人有意將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、網站如此宣示之必要。

㈢、上訴人主張依人事行政管理程序，年終獎金之發放需綜合評估整體員工表現、公司盈虧後，才予以發放，非屬經常性、對價性之給付。就此：

1.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：2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，上訴人之人事行政管理程序5.4.4.1、5.4.4.2定有明文（見原審卷第84頁）。且公司章程第19條亦有規定「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」等語，惟依上訴人所提出其核發105年、106年年終獎金通知之聯絡單及被上訴人所提出之歷年薪資匯款紀錄所示，歷年上訴人發給員工之獎金額度均為2個月全薪，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，並未針對個別員工年終獎金之幅度，以其考績、貢獻、工作表現等考量加以區分，顯見員工僅需按時服勞務，無需有其他績效或工作

表現良好作為條件，原則上除原有每月月薪外，均可領得2個月之年終獎金。足見上訴人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，益徵上訴人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，即可取得年終獎金之報酬，而非屬上訴人任意發給之恩惠性、勉勵性之非固定給與。

2. 況上訴人於105 年度、106 年度、107 年度（前三季）每股盈餘虧損1.86元、5.92元、8.25元（詳見原審卷附公開資訊觀測站之上訴人財報資訊），甚至於106 、107 年度已經進行人事減縮，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，上訴人發放年終獎金之實際情況，應如被上訴人所主張為固定薪資之一部分，上訴人有支付義務之情況（僅是在農曆年前發放），反與上訴人辯稱係屬恩惠性、獎勵性給與不合。是上訴人應已將該2 個月薪資之年終獎金發給，認作勞工薪資，且不考量員工績效、表現良好與否，固定發給2 個月月薪之年終獎金，應認此筆款項只要員工該年度有任職在其職務上，有服勞務，即可領取之固定報酬，具有因勞務所給付對價性及制度上可經常性領取之工資性質。

3. 上訴人主張年終獎金之發放依人事行政管理程序5.4.4.1 之規定要綜合考慮員工之職務、職等、年資、考績及特殊貢獻，除與實際情形有異，亦與聘僱合約中年終獎金部分記載「（中譯）根據我們現行政策和慣例，你將會收到2 個月年終獎金」有別。顯見人事行政管理程序與聘僱合約兩者相較，亦非一貫。且該人事行政管理程序對於年終獎金額度明確規範為2 個月全薪，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，而

此年終獎金與季獎金、分紅、利潤分享有別之情形，復與上述聘僱合約之內容一致。亦與茂迪企業社會責任報告書將年終獎金列為「固定薪資」，其餘則為「變動薪資」相互佐證。綜此，人事行政管理程序5.4.4.1 雖規定「年終獎金也要綜合考慮同仁之職務、職等、年資、考績及特殊貢獻後」，但對照下方各類別獎金之發放標準，年終獎金已固定2 個月月薪，其餘獎金則保有彈性，應認人事行政管理程序5.4.4.1 屬不分類別獎金的概括規定，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。

㈣、從而，實際上上訴人不問盈虧，均固定核發2 個月年終獎金，另上訴人於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，可見上訴人實際上在年終獎金之發放已未依循該人事管理程序所限定之「盈餘」、「員工綜合表現」為之。再者，人事行政管理程序制訂於90年9 月12日，於99年11月9 日修訂，而被上訴人提出【102 年】茂迪企業社會責任報告書（固定薪資：固定14個月年薪），上訴人提出之【103 年】度企業責任報告書（固定薪資：12個月及2 個月年終獎金），均在人事行政管理程序修訂後，顯見上訴人對於員工之權利義務嗣後應有調整，而未能適時修正人事行政管理程序。

㈤、上訴人主張將年終獎金認定屬於工資，會違反勞基法施行細則第10條第2 款規定云云。惟勞基法第2 條第3 款已將工資定義為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。施行細則僅為勞基法之補充法規命令，不得抵觸勞基法，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，故上訴人單以發放名目為「年終獎金」推論此非為工資，並不可採。

三、上訴人辯稱依據人事行政管理程序第5.4.6 條規定，年終獎

金之發放限於員工於發放時在職為要件，而被上訴人經資遣而非在職，自無須發放云云。惟年終獎金之性質經本院認定為工資，即屬被上訴人對上訴人提供勞務之對價，年終獎金之給付目的即在給付勞工提供雇主勞務之報酬，僅是考量年終時發放同俱激勵、有錢好過年、促使留任等效果，則被上訴人既已依勞動契約提供勞務，於非可歸責於被上訴人之情形下，由上訴人片面終止勞動契約時，本得請求勞務之對價。且上訴人之人事管理程序第5.4.6條等規定，頂多是99年11月9日修訂，而兩造103年的聘僱合約（根據我們現行政策和慣例，你將會收到2個月年終獎金）、102、103年企業社會責任報告書及公開網站之宣示，經本院認定勞務對價即14個月月薪，可見人事管理程序並未與時俱進，自有漏洞。是人事管理程序第5.4.6條自應為目的性限縮，將年終獎金以勞工「發放時仍在職」方得領取之要件，限於「有可歸責於員工之事由終止勞動契約」之情形方有適用，方屬就兩造勞動契約所為合理之解釋。

四、綜上，年終獎金係屬固定薪資之勞務對價性給付，且不可歸責於被上訴人而離職之情形，不受「年終獎金發放限制發放日在職同仁」之限制。又上訴人對於被上訴人請求有理由時，金額為74,402元並不爭執（見原審卷第155頁）。則本件被上訴人請求上訴人給付74,402元（按任職日數計算年終獎金之比例）即有理由。

陸、綜上所述，原審以年終獎金係屬工資之一部分，並認為不受發放日在職之限制，據此認被上訴人請求上訴人按年度在職期間比例給付年終獎金為有理由，而為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴人提起上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又本件小額事件之上訴既經駁回，則該第二審訴訟費用1,500元（即第二審裁判費）應由敗訴之上訴人負擔，爰確定如主文第2項所示。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　18　　日

民事勞工法庭 審判長法　官　蘇正賢

法　官　潘明彥

法　官　羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　18　　日

書記官　陳鈺翰