臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞小上字第8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　蔡晉豪

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國108 年3月11日本院新市簡易庭第一審判決（107 年度新勞小字第9 號）提起上訴，本院於108年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按對於小額程序之第一審裁判，得以裁判違背法令為理由，上訴或抗告於管轄之地方法院；上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：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，民事訴訟法第436 條之24、第436 條之25分別定有明文。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，核其上開所指內容，已對原審判決違背法令之情事為具體之指摘，是上訴人提起本件上訴，應認為已具備合法要件。

貳、實體方面：

一、被上訴人於原審起訴及本院主張：被上訴人於民國105 年7月11日起受僱於上訴人，於應徵時上訴人之主管向被上訴人表示保障年薪14個月，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，且上訴人於106 年進行裁員時，亦依該年度在職期間比例給付年終獎金，故年終獎金應屬工資

，而非恩惠性給與。詎上訴人於107 年8 月23日資遣被上訴人時，竟未依兩造間勞動契約即員工每年固定有14個月工資之約定，給付被上訴人107 年度之年終獎金，爰依勞動契約請求上訴人按在職期間比例給付年終獎金新臺幣（下同）51,880元等語。

二、上訴人則辯以：

兩造間簽有任職同意書，其中約定「關於甲方（即被上訴人）之工作時間、休息時間、……、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」，足見兩造間勞動契約之內容，除任職同意書之約定外，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。

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聯絡單之記載，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，且設有發放時仍在職者為條件，並非無條件全數發放予全體員工，顯與不論員工是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作1天亦得領取勞務對價之「工資」不同。原審認定年終獎金屬工資，違反兩造間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。

又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。

ŋ上訴人於106年度資遣員工時，雖有發放年終獎金，然當事人間本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。

三、被上訴人於原審起訴聲明：上訴人應給付被上訴人51,880元。願供擔保請准宣告假執行。上訴人於原審答辯聲明：被上訴人之訴駁回。原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並為上訴聲明：原判決廢棄。被上訴人於第一審之訴駁回或發回第一審更為審理。被上訴人則於本院答辯聲明：上訴駁回。

四、得心證之理由：

上訴人發給被上訴人之年終獎金具工資性質：

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年度台上字第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。

經查，上訴人於102年茂迪企業社會責任報告書（見原審卷第19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、106年度之企業責任報告書中（見原審卷第153至159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，足認上訴人就「年終獎金」之解釋，在員工工資政策上已明確將年終獎金制度固定化為工資之一部，同時以此為誘因招聘員工，以確定整體薪酬具有競爭力，核與被上訴人所述其於應徵時上訴人之主管向被上訴人表示保障年薪14個月等情相符。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等語，惟上訴人既自陳其將企業社會責任報告書公開於網站上（見原審卷第70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。至上訴人另提出107 年茂迪企業社會責任報告書（見本院卷第57、58頁），其上雖已無「12個月及2 個月年終獎金」之記載，然觀其內容實係該企業報告書已無就「固定薪資」內容為說明，自未能在其項下提及「12個月及2 個月年終獎金」，難認此企業報告書已變更上開年終獎金原有性質，自無從為上訴人有利之認定。

上訴人另辯稱依人事行政管理程序第5.4.4 條及公司章程第19條規定，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、對價性之給付等語。惟依上訴人所提出其核發106 年年終獎金通知之聯絡單所示（見原審卷第81頁），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，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，亦即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，是自上訴人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。

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，有公開資訊觀測站網頁資料在卷可稽（見原審卷第63頁），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，上訴人仍依員工該年度在職比例按2 個月全薪予以發放年終獎金，亦足認定上訴人已將該2 個月之年終獎金發給，認作工資，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，故該年終獎金實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。

綜上，上訴人發放年終獎金係以員工進入公司貢獻勞力之時間作為計算發放年終獎金之基準，係對其勞工之勞力付出給與對價，具有勞務對價性，且不論上訴人虧損與否，更不以人事行政管理程序所規定發放年終獎金之要件為基準，每年均以員工該年度在職比例按2 個月全薪比例給與年終獎金，具有經常性，是以被上訴人主張上訴人給付年終獎金之性質，係屬工資一節，係屬有據，上訴人辯稱年終獎金為恩惠性給與，則屬無據。

上訴人另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。惟年終獎金具有工資之性質，已如前述，該年終獎金即屬被上訴人對上訴人提供勞務之對價，僅是考量年終時發放同俱激勵、促進員工久任等效果，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，自應得請求勞務之對價，否則無異於雇主得任意選擇資遣時間，以規避已認定性質為工資之年終獎金之發放。又上訴人發放年終獎金未依循該人事行政管理程序所定之盈餘、員工綜合表現為之，而經本院認定上訴人所發放之年終獎金屬工資，可見上訴人之人事管理程序並未與時俱進，自有漏洞，是上訴人之人事管理程序第5.4.6 條規定自應為目的性限縮，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」之情形始有適用，方屬就兩造勞動契約所為合理之解釋。

據上，兩造之勞動契約因上訴人虧損或業務緊縮於107年8月23日終止，為兩造所不爭執，係屬非可歸責於被上訴人之事由終止，而被上訴人主張之年終獎金屬固定薪資之勞務對價性給付，且為全年度工資之一部，亦如前述，被上訴人自得請求上訴人按年度在職期間比例給付年終獎金。又上訴人不爭執依此計算之金額為51,880元（見原審卷第144頁），從而，被上訴人請求上訴人給付51,880元，即屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約請求上訴人給付工資51,880元，為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨仍執前詞指摘原判決不當，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。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第449條第1項、第436條之19第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日

民事勞工法庭 審判長法　官　蘇正賢

法　官　田玉芬

法　官　潘明彥

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　鄭梅君