臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞簡上字第10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　鄭郁錦

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18日臺灣臺南地方法院新市簡易庭107 年度新勞簡字第5 號第一審簡易判決提起上訴，本院於108 年7 月25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、被上訴人即原告主張：被上訴人自民國103 年起任職於上訴人公司，兩造約定每年含年終獎金之固定薪資為14個月，詎上訴人於107 年8 月23日資遣原告，卻未依約發放原告107 年度年終獎金之薪資。上訴人雖辯稱該筆年終獎金性質上為獎勵恩惠性給與，非屬工資，然上訴人面試時承諾被上訴人之薪資為14個月，上訴人101 年後之企業社會責任報告書亦記載「固定14個月年薪」或「固定薪資12個月及2 個月年終獎金」，又上訴人於106 年11月裁員時，亦曾按在職期間比例發放年終獎金予當時被資遣之員工，足徵該給付之性質應為工資。被上訴人離職前6 個月之平均工資為新臺幣（下同）118,900 元，107 年在職日數235 日，為此，依兩造間之勞動契約提起本件訴訟，請求上訴人給付107 年按比例計算之年終獎金153,104 元【計算式：118,900 元x 2 月x 235 日／365 日≒153,104 元（小數點以下四捨五入）】。並於原審聲明：被告應給付原告153,104 元。並於本院聲明：上訴駁回。

二、上訴人即被告則以：

㈠原審以上訴人企業社會責任報告書之記載，認定被告公司之員工薪資政策乃為固定薪資14個月。惟查，兩造曾簽訂任職同意書約明：「甲方（按：即被上訴人）依茂迪頒布之工作規則、人事行政規章及上級主管合理之指示，服務於下列之場所」、「關於甲方之工作時間、休息時間、休假、例假、請假、考核、獎懲、教育、訓練、安全衛生福利、電腦資料防毒、防止破壞及其他雙方應盡之義務、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」，兩造另簽訂Employment Offer Letter 亦約明：「Please note however that prevailing Motech company policies ,guidelines and personnel manuals apply to you as well . Moetch may issue workplace policies ,guidelines and personnel manuals from time to time and these maybe subject to change at Motech's sole discretion . 」（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；下稱系爭英文聘僱合約），並未將上訴人企業社會責任報告書納入兩造之勞動契約。上訴人之企業社會責任報告書係上訴人單方對外宣示，表明公司之整體經營方向、策略及營運方針。況被上訴人係於101 年任職，自無可能以原審引用102 年後之企業社會責任報告書招聘，此亦為被上訴人於本院所自認，自不得以此作為解釋兩造間勞動契約之依據。

㈡原審依上訴人企業社會責任報告書之內容及上訴人歷年發給員工年終獎金之事實，認被上訴人請求之年終獎金為經常性領取之工資。惟勞動基準法施行細則第10條已明文將年終獎金排除於工資之外，實務見解亦肯認年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。又參以上訴人人事行政管理程序第5.4.4.2 條、第5.4.6 條規定，可知年終獎金之發放限於正職員工，並排除留職停薪、藍領

外籍、派遣及約聘人員等，且以發放時仍在職者為其條件，以當年度在職年資比例發放，並非全體員工均無條件全數發放，具有不確定性，僅為期待權之性質。且上訴人年終獎金通常於農曆年前發放，未與月薪同時發放，亦不具有勞務對價性。

㈢原審另限縮解釋上訴人人事行政管理程序第5.4.6條之規定，排除非可歸責於員工、由雇主主動所為之終止僱傭關係而離職之情形等語。惟解釋契約，契約文字業已表示當事人之真意，無須別事探求者，自不得反捨契約文字而更為曲解。上訴人人事行政管理程序第5.4.6條明定員工領取年終獎金之條件，並未以員工是否具可歸責性為前提，原審自不應捨棄契約文字為解釋。又原審以上訴人於106年度資遣案為例，但上訴人當時發放係數額相當之優惠離職金，並非年終獎金，退步言，縱屬年終獎金，亦係因上訴人與該批資遣員工另行達成合意，排除上訴人人事行政管理程序之適用，與本件之情形有別，益徵上訴人發放之年終獎金為恩惠性給與。本件被上訴人並非106年度之資遣人員，亦未證明與上訴人有何排除適用人事行政管理程序之合意，自應回歸上訴人人事行政管理程序辦理。至原審另以107年11月29日之資遣案為例，認將人事行政管理程序第5.4.6條限縮解釋始能避免雇主恣意選擇資遣時間，規避年終獎金之發放。惟上訴人107年度年終獎金之發放日期為108年1月21日，107年11月29日資遣之員工，係依大量解僱勞工保護法第4條第1項之規定於60日前公告，再於108年1月28日正式資遣，本得依人事行政管理程序第5.4.6條之規定領取年終獎金，並無規避之情事。

㈣綜上所述，被上訴人請求之年終獎金尚非工資，且被上訴人在上訴人發放時業已離職，依上訴人人事行政管理程序規定並無領取之資格。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並於本院聲明：1.原判決廢棄；2.被上訴人第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人自103 年6 月23日起至107 年8 月23日任職於上訴人公司，服務年資共4 年2 月1 日，係因非可歸責之事由，經上訴人之資遣而離職。

㈡被上訴人離職前6 個月不含福利金、勞健保等薪資代扣項之平均工資為118,900 元，上訴人並發放資遣費247,873 元、預告工資87,193元予被上訴人。

㈢上訴人107 年間係虧損狀態。

㈣上訴人於106 年11月10日資遣之員工，有領取數額與年終獎金相當之離職金（惟上訴人否認該給付為年終獎金）。

㈤上訴人另於107 年11月29日公告資遣部分桃園廠、臺南廠之員工，該批被資遣員工於107 年12月1 日即未上班，正式資遣日期則為108 年1 月28日。

四、得心證之理由：

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（最高法院105 年度台上字第2274號判決意旨參照）。至於勞動基準法施行細則第10條之規定，固將「年終獎金」排除於勞動基準法第2 條第3 款所稱之「工資」外。然勞動基準法施行細則係經勞動基準法第85條之授權訂定，自不能抵觸授權之母法，應解為就母法工資定義之進一步闡釋，是該條所稱之「年終獎金」，亦僅指「不具經常性給與性質之年終獎金」。又雇主給付之「年終獎金」究屬工資？抑或是勞動基準法施行細則第10條所定「非經常性給與之年終獎金」，仍應依勞動基準法第2 條第3 款之規定具體認定，不因形式上所用名稱為該條所稱之年

終獎金而受影響（最高法院87年度台上字第2823號判決要旨參照）。換言之，即使雇主所為給付項目與該施行細則第10條各款之名目相同，仍不得遽認其非為工資，否則，雇主儘可任意變更工資之名目，將各種給付項目均以該細則第10條各款名目稱之，片面決定勞工應得工資，自非公允。縱然雇主之給付項目之名稱與該施行細則第10條各款所規定之名稱相同，仍應進一步探討給付之實質內容，是否為勞工因提供勞務所獲得之經常性報酬。蓋因雇主依勞動契約、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，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，即具工資之性質。此與勞動基準法第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、公積金後對勞工之給與，並非必然發放，故非雇主經常性支出之勞動成本之情形未盡相同，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，合先敘明。

㈡次依臺灣證券交易所股份有限公司營業細則第47條第3 項規定「本公司得依上市公司規模、業務性質及其他必要情況，要求其編製企業社會責任報告書，並申報至本公司指定之網際網路資訊申報系統，其作業辦法另訂之」。再臺灣證券交易所「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」第3 條則規定「符合第2 條規定之上市公司應每年參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI ）發布之GRI 準則、行業揭露及依行業特性參採其他適用之準則編製前一年度之企業社會責任報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及社會重大主題、管理方針、揭露項目及其報導要求，且至少應符合GRI 準則之核心選項。上市公司應於企業社會責任報告書內揭露報告書內容對應GRI 準則之內容索引，並於報告書內註明各揭露項目是否取得第三方確認、確信或保證。第1 項所述之揭露項目，應採用符合目的事業主

管機關規定之標準進行衡量與揭露，如目的事業主管機關未發布適用之標準，則應採用實務慣用之衡量方法」。上市公司依上開辦法製作企業社會責任報告書，目的在於督促企業在從事企業經營同時，將企業社會責任相關行動納入營運策略或核心業務發展，落實推動公司治理，維護社會公益及維護利害關係人權益。透過加強公司資訊揭露之方式，強化企業競爭優勢，追求股東利益及社會公益之平衡點，藉此促進企業之永續發展。而在公司社會責任理論下，企業除股東外，尚有各種利害關係人之利益須維護，例如員工、顧客、供應商、債權人、社區，公共利潤亦必須納入考量，前開利益與公司牽連之人，均為公司之揭露對象，企業編載於企業社會責任報告書之員工勞權等勞工權益，自應本於誠信原則予以落實，縱未見諸於勞動契約或工作規則，亦非不得援引作為解釋企業意向之依據，進而成為勞動契約之一部。蓋因此等勞權事項，原已存在於企業評估之勞動成本之中，既為企業對外宣示承諾員工之社會責任，自不容企業事後以其他方式規避至明。

㈡經查，被上訴人前為上訴人之員工，任職期間自103年6月23日起至107年8月23日，因非可歸責之事由經上訴人之資遣而離職，為兩造所不爭（見不爭執事項㈠）。被上訴人另主張兩造間約定每年之固定薪資為14個月，則為上訴人所否認，辯稱其中2個月為年終獎金，非屬工資，被上訴人依上訴人人事行政管理程序第5.4.6條之規定，無權請求發放等前揭情詞置辯。然依被上訴人提出之存摺影本（見原審卷第21頁至第31頁），可知被上訴人任職於上訴人之103年至106年間，除103年未任滿1年外按比例領取外，均固定領取2個月之年終獎金，即被上訴人於104至106年均領有相當於14個月月薪之給付。再參以被上訴人提出2012年茂迪企業社會責任報告書，其中04.1「茂迪的員工」04.4.4明確記載：「總體薪酬包括了兩部分：一、固定薪資：固定14個月年薪、三節禮金和生日禮金。二、變動薪資：依據公司營運狀

況及個人績效提供員工分紅，2013年亦同（見本院卷第73頁，原審卷第119 頁）。嗣2014至2017年茂迪企業社會責任報告書雖將「固定14個月年薪」修正為「固定薪資12個月及2個月年終獎金（台灣地區）」，但仍列於「固定薪資」乙欄，與「變動薪資」分列而論（見原審卷第185 頁、第186 頁，及上訴人公司http ://www .motech .com .tw/tw/download_center .php之企業責任報告書下載專區）。可知自被上訴人任職前之101 年起至被上訴人離職之107 年前，上訴人揭露之員工薪資政策明確為固定14個月。且上訴人亦坦認於10 6年間及本年度再度大量資遣員工之情況下，仍有按員工在職期間比例發給數額與年終獎金相當之離職金及發放之計畫（見不爭執事項㈣，原審卷第139 頁），足徵上訴人在107 年前均不問盈虧，固定發放相當於14個月月薪之給付與員工，並非以其他績效或工作表現為條件，僅需員工付出相當時、日之勞務即可取得，尚非如上訴人所辯係恩惠性、勉勵性之非固定給與。否則，在105 年度、106 年度、107 年度（前三季）被告每股盈餘虧損1.86元、5.92元、8.25元（見原審卷第153 頁之上訴人財報資訊），且106 、107 年度亦進行人事減縮之情況下，公司因盈餘而生之獎勵基礎顯不復存，豈有不先考量撙節人事成本，卻仍恩惠性地發放年終獎金之理？無非係因上訴人所揭露之14個月固定年薪，係時間上之經常支出，故已在上訴人評估之總體勞動成本內。綜上，應堪認上訴人發放年終獎金之給付，性質上為提供勞務即可取得之勞務對價，制度上可經常性領取，具有工資之性質，並非勞動基準法施行細則第10條所指「不具經常性給與、且非勞務對價」之年終獎金。上訴人再辯稱106 年度之資遣人員因與上訴人另有合意，取得相當年終獎金之優惠離職金，僅為恩惠性之給與，顯與事實不符。被上訴人主張兩造勞動契約約定之固定年薪為14個月等情，應屬可採。

㈣上訴人雖執被上訴人簽訂之任職同意書及系爭英文聘僱合約，辯稱上訴人發放之年終獎金應依上訴人之人事行政管理程

序規定解釋，具有不確定性，並非勞務之對價等語。然細繹上訴人提出之人事行政管理程序，其中5.4.4 部分規定「年終獎金、季獎金及員工分紅發放原則：5.4.4.1 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。5.4.4.2 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」（見原審卷第104 頁），明確規範年終獎金固定為2 個月全薪，與5.4.4.3 之「季獎金」、「員工分紅」係依分紅或季獎金所屬年度或季別核算年資比例發放、5.4.5 之「激勵獎金」有達成特定任務目標作為要件，均未敘明其發放數額為定額之規範方式顯有不同。以上訴人年終獎金發放數額固定為2 個月，足徵上訴人實際上在年終獎金之發放並未限定有「盈餘」時，亦未考量5.4.4.1 所定之職務、職等、年資、考績及特殊貢獻等條件，自不能因上訴人將上開給付均訂於5.4.4 之章節下，概認「年終獎金、季獎金及員工分紅」均為相同恩惠性之給與。而前已敘及，被上訴人主張之2 個月年終獎金，依2014至2017年企業社會責任報告書係列於「固定薪資」，「分紅」則列於「變動薪資」，益徵上訴人對於年終獎金及分紅之給付性質，在勞動政策上已為不同之定性。況依卷內事證上訴人於101 年以企業社會責任報告書揭露員工領有14個月之年薪之事實，係發生在上訴人提出90年9 月12日制定、99年11月9 日修訂人事行政管理程序之後（見原審卷第100 頁至第101 頁），亦不能排除上訴人公司對員工之權利義務嗣後有所調整，但上述規則並未一併修正之可能性，該被上訴人到職前之人事行政管理程序之規定，自不若上訴人其後連年揭露之企業社會責任報告書，更能反應上訴人勞動政策之全貌。上訴人一再辯稱上開企業社會責任報告書並非招聘文件，不應作為契約之一部，顯然忽略解釋契約應探究當事人真意，而上訴人之企業社會責任報告書為網站之公開資料，依前開說明，目的在彰顯公司之企業政策，上訴人既有以此對外

宣示公司勞動政策、薪資內涵之旨，自非不得作為解釋其真意之依據。至上訴人另稱2018年企業社會責任報告書並未將固定薪資列入等語，亦無解於上訴人原已對外宣示之勞動政策，與上訴人歷年之發放情形及被上訴人主張之數額互核相符，縱然上訴人將2018年企業社會責任報告書之資訊內容修正，亦非謂上訴人得片面變更兩造勞動契約原已存在之約定內容，將固定薪資其中2 個月易為其他性質之給付，反推兩造間勞動契約之約定內容。

㈤上訴人另以上訴人之人事行政管理程序其中5.4.6.規定「激勵獎金、年終獎金及員工紅利之發放，僅限發放日在職之同仁方具領取資格」，辯稱被上訴人不符合上訴人之發放條件。惟按，工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2 次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞動基準法第22條第2 項、第23條第1 項分別定有明文。衡酌勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，勞動基準法之立法目的，係就勞動關係所涉及之相關事項規定，課予雇主一定作為及不作為義務，以實現保護勞工之目的。而工資乃勞動關係之核心問題，為保障勞工之經濟安全生活，是勞動基準法第22條第2 項及第23條第1 項乃明定除有法定情形外，雇主應按時將工資全額直接給付勞工，並不容雇主單方變更工資給付方式及時期，而任意排除勞動基準法前揭強制規定之適用。而上訴人發放之年終獎金，性質上為經常性給與之勞務對價，並非勞動基準法施行細則第10條所指之年終獎金，業如前述。該給付雖非按月給付，但仍係兩造勞動契約固定薪資之一部，上訴人往年於次年度之春節前後發放，屬勞動基準法第23條第1 項規定，對於其中2 個月工資發放時間「另有約定」之情形，無礙被上訴人依勞動契約請求之權利。該給付為被上訴人依勞動契約所得之勞務對價，自非上訴人以其人事行政管理程序規定得增設條件或片面免除。是縱然勞工於該年度在職

並未任滿，因上訴人之固定年薪為14個月，勞工亦得依服勞務之時間，向被上訴人請求該2 個月換算比例之報酬，不應因勞工於發放時是否在職，或離職之原因是否可歸責而有不同。上訴人之人事行政管理程序5.4.6 之規定以「年終獎金發放仍然在職」作為發放條件，不問前一年度員工在職時間多寡，無異容許雇主在虧損或業績下滑之時，得任意選擇資遣時間（縱然係合法之資遣），規避實質上為工資，本應給付與勞工之勞務對價，與勞動基準法第22條第2 項之強制規定顯然有違，上開上訴人擅自增設之給付條件，自不生拘束兩造之效力。準此，以本件而言，被上訴人雖於107 年8 月23日離職，惟107 年度仍在職235 天，自得依其在職服勞務之期間，按比例請求該性質為工資之給付。上訴人援引上開人事行政管理程序之規定，辯稱年終獎金僅為期待權，尚不足採。被上訴人依其在職天數，請求被告給付107 年度之年終獎金153,104 元【計算式：118,900 元x 2 月x 235 日／365 日＝153,104 元（小數點以下四捨五入）】，即屬有據。

五、綜上所述，被上訴人主張上訴人發放之年終獎金具有勞務對價性且具經常性，性質應為工資，兩造約定之年薪為固定14個月等情，應屬可採。被上訴人依兩造間之勞動契約，請求上訴人給付年終獎金153,104 元，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合，上訴意旨仍執前詞指摘原判決不當，請求廢棄改判，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，核與本件判決結果不生影響，爰不一一加以論述，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴人為無理由，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　　8　　月　　8　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　李杭倫

法　官　田幸艷

法　官　徐安傑

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　8　　日

書記官　謝明達