臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞簡上字第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　　吳鐘松

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於本院新市簡易庭107年度新勞簡字第12號第一審簡易判決提起上訴，本院於108年8月6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、被上訴人即原告起訴主張：被上訴人自民國91年間進入上訴人任職，上訴人自94年、95年間開始稱公司員工保障年薪14個月，於公司簡介及薪資福利說明，亦均提到固定14個月之年薪，並開始於每年固定發放2個月或2個月以上之年終獎金，且上訴人於106年10月11日進行裁員時，亦有依年度在職期間比例給付年終獎金，故年終獎金應屬工資之性質，並非恩惠性給與。然上訴人於107年8月17日資遣被上訴人時，並未依勞動契約即員工每年固定有14個月薪資之約定，按被上訴人在職日數之比例給付被上訴人107年度之年終獎金之工資，有違公平原則，爰依勞動契約及勞動基準法施行細則第9條之規定，請求上訴人按被上訴人107年在職天數229天之比例給付被上訴人年終獎金新臺幣（下同）150,199元等語。

二、上訴人於原審答辯及上訴理由以：

（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係於101年才開始編制，被上訴人於91年間開始任職時根本無上開報告書之存在，況企業社會責任報告書亦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被上訴人之條件，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）勞動基準法施行細則第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）被上訴人於107年7月間經上訴人資遣時，資遣通知書有約定：「如台端（即被上訴人）同意本通知書之內容，請台端簽章於下列欄位，表示台端同意上開資遣條件，且自台端簽署本同意書之日起，視為台端已與茂迪股份有限公司園區分公司依法就上開資遣條件達成協議，不再因曾存在的勞動契約而對本公司有任何主張或請求」，並經被上訴人簽署同意，足見兩造已就其餘任何請求達成和解，被上訴人當時既未表明「仍保留任何請求之權利」，應認被上訴人已就任何請求（包含年終獎金）為拋棄之意思表示，依上開約定，被上訴人已不得向上訴人請求給付年終獎金。

三、被上訴人於原審起訴聲明：（一）上訴人應給付被上訴人150,199元。（二）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：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則於本院答辯聲明：上訴駁回。

四、得心證之理由：

（一）上訴人發給被上訴人之年終獎金具工資性質：

1、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。

2、經查，上訴人於102年茂迪企業社會責任報告書（見原審卷第91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年度之企業社會責任報告書中（見原審卷第126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，且同時以此為誘因招聘員工，以確定整體薪酬具有競爭力。再者，參照上訴人自認其後歷年發給員工之年終獎金額度確均為2個月全薪，且於106、107年間因業務緊縮而大幅資遣員工200餘人及本年度再度大量資遣員工之情況下，106年度、107年度（預計）亦有依照各員工該年度在職比例按2個月全薪發給年終獎金，足認被上訴人主張上訴人過去不問盈虧，均固定發給2個月年終獎金乙節，應屬可信。且觀之上訴人所提出其核發106年年終獎金通知之聯絡單之年終獎金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，並未另針對個別員工獎金幅度有其他績效、工作表現等考量加以區分。顯見一般正職員工僅需按時服勞務、任滿，無須有其他績效或工作表現為條件，除原有每月月薪外，每年均可另領得2個月之年終獎金，足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，則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。核與被上訴人所主張上訴人有承諾年薪14個月，是2個月薪資之年終獎金發給，為勞工薪資之一部分，且在別無其他績效或工作表現之條件限制，已行之有年固定發給2個月月薪之年終獎金係屬員工該年度有任職在其職務上，可領取之固定報酬等情節相符，是應認該2個月月薪亦屬員工對於勞務所給付對價及制度上可經常性領取之工資性質。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，且被上訴人至上訴人任職時並無該企業社會責任報告書，報告書內所載14個月年薪無可能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，而上訴人於被上訴人任職期間亦確已依上開內容給付年終獎金2個月予被上訴人及其他員工多年，顯見該薪資內容已經兩造合意，上訴人以被上訴人任職時上訴人公司並無企業社會責任報告書而辯稱2個月年終獎金非屬兩造勞動契約內容云云，並無可採。

3、上訴人另辯稱被上訴人任職時所簽訂之聘僱合約已有約定兩造權利義務依上訴人公司所頒布之工作規則、人事行政規章，而依人事行政管理程序第5.4.4條之規定，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，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」相互佐證可知，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。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101頁），均仍固定核發2個月年終獎金，且上訴人於102年以後均對外宣稱公司員工「固定薪資」為14個月年薪或12個月月薪與2個月年終獎金，為上訴人所不爭執，已如前述，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，而被上訴人提出之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年度企業社會責任報告書（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已有調整，而未能適時修正人事行政管理程序，是上訴人以上開人事行政管理程序之規定主張被上訴人自102年以後固定領取之2個月年終獎金非屬經常性、對價性之給付，亦無可採。

4、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，自屬有據，上訴人辯稱年終獎金為恩惠性給與，則屬無據。

（二）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。

（三）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17日以資遣方式終止，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，則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。

（四）上訴人雖另抗辯稱：上訴人所交付予被上訴人之資遣通知書上有記載「被上訴人已就資遣條件達成協議，不再因曾存在的勞動契約而對本公司有任何主張或請求」等語，亦即兩造已有達成上開內容之和解契約，被上訴人已拋棄上開內容以外之其他請求權，自不得再對上訴人為上開工資

請求云云，惟按所謂和解，乃當事人雙方互相讓步，以終止或防止爭執發生之契約，自應以當事人間之意思合致而成立。且解釋和解意思表示合致之範圍，應以當事人相互間欲求解決之爭點為限，至於其他爭點，雖與和解事件有關，如當事人並無欲求一併解決之意思，要不能因認該權利已因和解讓步而消滅。而成立和解時所拋棄之請求範圍如何，除當事人另有特別之表示外，限於所欲終止紛爭之爭點範圍。經查，本件被上訴人固有於資遣通知書上簽名確認，惟觀之上訴人所提出之資遣通知書內容，其抬頭即載明「資遣通知書」，明顯僅係在通知被上訴人自107年8月18日終止雙方勞動契約及依法計算核發予被上訴人之資遣費金額，而附註文字亦係載明就資遣條件達成協議，被上訴人縱有簽屬上開通知書，亦僅表示被上訴人同意終止勞動契約及資遣費金額，就資遣條件部分可能發生之紛爭固認已生和解契約之效力，惟尚難認兩造就資遣條件以外之其他糾紛亦有達成何協議，自不得以被上訴人在資遣通知書上簽名即認被上訴人已拋棄其他權利，上訴人辯稱年終獎金工資之爭執應已在資遣通知和解效力範圍，被上訴人已拋棄上開請求權，不得再對其請求年終獎金工資云云，亦無足採。

五、綜上所述，被上訴人主張年終獎金2個月月薪係工資，依勞動契約及勞基法施行細則第9條之規定，上訴人應按被上訴人107年在職天數229天之比例給付被上訴人上開工資為可採，上訴人所辯均為無可取。又依被上訴人之月薪及在職天數計算該年終獎金金額為150,199元，為兩造所不爭執，則被上訴人依勞動契約請求上訴人給付150,199元，為有理由，應予准許。是原審判命上訴人如數給付，並依職權宣告假執行，於法並無不合。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。

六、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　　8　　月　　27　　日

民事勞工法庭 審判長法　官　蘇正賢

法　官　田玉芬

法　官　童來好

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　　27　　日

書記官　郭純瑜