臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第2號

上　訴　人　蔡明哲
被上訴人　華南永昌綜合證券股份有限公司
法定代理人　李啓賢
訴訟代理人　張詠善律師

上列當事人間給付年終獎金事件，上訴人對於民國（下同）108年11月29日本院鳳山簡易庭108 年度鳳勞簡字第13號第一審判決，提起上訴，本院合議庭於109 年6 月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新台幣（下同）15萬元。

三、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於106 年7 月17日起受聘被上訴人公司，擔任業務協理職務，約定每月薪資9 萬元，年終獎金保障2 個月，嗣伊於107 年10月31日離職，則被上訴人應按該年度工作期間比例給付伊年終獎金15萬元，詎被上訴人以年終獎金發放當時伊並未在職為由，拒不給付，依兩造聘任約定請求被上訴人依約給付年終獎金。並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人15萬元。

二、被上訴人抗辯：年終獎金屬恩惠性給與，伊公司發予上訴人之聘任通知書約定，相關權利義務依伊公司工作規則及相關規定辦理，依伊公司工作規則、證券經紀業務人員薪獎作業要點規定，伊公司有盈餘時得依實際需要，另行支給津貼及三節、年終獎金，且年終、三節獎金等，發放日不在職或留職停薪者，不得享有，即以發放日仍在職為限，伊公司107 年度年終獎金於108 年初發放時，上訴人已不在職，自不得請求發給107 年度年終獎金，且聘任通知書所載「年終獎金保障2 個月，2 年期滿依公司規定辦理」等字樣，僅係保障年終獎金之額度且維持2 年期間而言，惟仍需符合獎金之發

放要件。

三、原審認定年終獎金乃具有勉勵、恩惠性質之雇主單方給與，並非為勞工工作給付之對價，被上訴人明定年終獎金需發放日在職之員工始得領取，不違反勞動基準法第29條規定，被上訴人發放年終獎金時，上訴人已非在職員工，則上訴人不得請求被上訴人給付年終獎金，因而判決上訴人全部敗訴。上訴人不服提起上訴，聲明：1.原判決廢棄；2.被上訴人應給付上訴人15萬元。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

1.上訴人自106 年7 月17日起受聘被上訴人公司，任職於鳳山分公司，擔任業務協理職務，雙方約定每月薪資9 萬元，年終獎金保障2 個月，2 年期滿依公司規定辦理，且兩造間權利義務，悉依被上訴人公司工作規則及相關規定辦理，上訴人於107 年10月31日離職。

2.被上訴人公司工作規則第13條規定：「本公司有盈餘時得依實際需要，另行支給津貼及三節、年終獎金」，第52條規定：「本公司年終、三節獎金等一切福利，發放日不在職或留職停薪者，不得享有；育嬰留停者除外」，證券經紀業務人員薪獎作業要點第6 條第2 項第1 款規定：「年終獎金於營利年度終了結算，若本公司、分公司有盈餘，得發給所屬業務人員年終獎金，以發放日仍在職為限」。

3.被上訴人公司107 年度年終獎金於108 年1 月25日發放。

五、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於兩造爭執之年終獎金性質上屬工資或恩惠性給與：

A.勞動基準法第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，此有最高法院100 年度台上字第801 號民事裁判要旨可資參照。

B.兩造不爭執上訴人自106 年7 月17日起受聘被上訴人公司，任職於鳳山分公司，擔任業務協理職務，雙方約定每月薪資9 萬元，年終獎金保障2 個月，2 年期滿依公司規定辦理，且兩造間權利義務，悉依被上訴人公司工作規則及相關規定辦理（見兩造不爭執事項1.），亦不爭執被上訴人公司工作規則第13條規定：「本公司有盈餘時得依實際需要，另行支給津貼及三節、年終獎金」，第52條規定：「本公司年終、三節獎金等一切福利，發放日不在職或留職停薪者，不得享有；育嬰留停者除外」，證券經紀業務人員薪獎作業要點第6 條第2 項第1 款規定：「年終獎金於營利年度終了結算，若本公司、分公司有盈餘，得發給所屬業務人員年終獎金，以發放日仍在職為限」（見兩造不爭執事項2.），而由兩造聘任通知書第二點載明：「薪資：90,000元。年終獎金保障2 個月，2 年期滿依公司規定辦理」等語，並無加註年終獎金領取條件，可見在上訴人任職2 年期內，年終獎金應係如約定之「固定2 個月」，依上開說明，屬符合「勞務對價性」及「給與經常性」之工資，2 年期滿後，始依被上訴人公司之相關規定審核應否發給及發給年終獎金之金額，此部分

年終獎金是否符合「勞務對價性」及「給與經常性」之工資，則需再予探究。而兩造不爭執上訴人係於107年10月31日離職（見兩造不爭執事項1.），則上訴人請求之107年度年終獎金，屬上訴人任職2年間之年終獎金，性質上當屬工資，被上訴人辯稱屬恩惠性給與，並無可採，且與被上訴人公司工作規則、證券經紀業務人員薪獎作業要點相關之工作規則規定，亦無關連，被上訴人辯稱本件年終獎金之請求，不符合該公司上開法規之規定，當無可採。

2.關於上訴人得請求被上訴人給付之年終獎金金額：

兩造不爭執上訴人自106年7月17日起受聘於被上訴人公司，107年10月31日離職，約定每月薪資9萬元，年終獎金保障2個月（見兩造不爭執事項1.），則就本件爭執之107年度年終獎金，上訴人在職期間比例為5/6，上訴人主張得請求被上訴人給付年終獎金15萬元（9萬x 2 × 5/6 ＝15萬），而被上訴人雖辯稱上訴人不得請求給付年終獎金，但上訴人如可請求給付年終獎金，被上訴人就前述計算方式並未加以爭執，且核，該計算方式合於一般業界以工作期間比例計發之經驗法則，自堪認該主張之金額無誤，故上訴人得請求被上訴人給付之年終獎金為15萬元，應可認定。

六、綜上所述，上訴人依聘任契約之約定，請求被上訴人給付107年度年終獎金15萬元，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴人指摘原審此部分判決有所違誤，求予廢棄改判，於法有據，爰由本院廢棄原判決，並改判如主文第2項所示。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436-1條第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　29　　日

勞動法庭審判長法　官　黃悅璇

法　官　何佩陵

法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

本判決不得再上訴。

中　　華　　民　　國　109　　年　　6　　月　　29　　日

書記官　王居玲