臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第52號

原　　告　林和興
訴訟代理人　柯尊仁律師
被　　告　全台晶像股份有限公司
兼法定代理人　曾瑞銘
共　　同
訴訟代理人　李昌明律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國110年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告全台晶像股份有限公司應給付原告新臺幣肆拾陸萬叁仟陸佰伍拾元，及自民國一一〇年四月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告全台晶像股份有限公司負擔。

本判決第一項得假執行。但被告全台晶像股份有限公司如以新臺幣肆拾陸萬叁仟陸佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告原任職於日立電子公司（下稱日立公司），民國89年間，被告全台晶像股份有限公司（下稱被告公司）董事長即被告乙○○欲挖角原告至被告公司上班，原告考量日立公司乃跨國大企業，制度健全經營穩健，薪資及福利均優渥，且當時原告在日立公司年資已超過21年，再滿3年多即能向日立公司申請退休，乃決定續留日立公司。被告乙○○因此邀原告至其辦公室詳談，表示被告公司於83年間才成立，急需有經驗之主管來規劃、管理公司，並願承認原告在日立公司之年資及退休金，原告為被告乙○○誠意打動遂同意跳槽，雙方並共同簽署「甲○○至（全台）上班事項打合記事錄」（下稱系爭記事錄），就原告於日立公司年資、退休金之損失及被告公司應給予原告之薪資、獎金、特休日數、工作職務

、職等、開始上班日、工作內容、分紅、調薪基準等細節達成協議，原告因此於89年7月31日自日立公司離職。嗣於108年12月26日，被告公司突要求原告自109年1月1日起卸下副總經理職務，調為顧問職，此時被告公司並未表示會調整原告薪資，原告遂接受職務安排，詎被告公司於109年2月初發薪時竟編織各種藉口，擅自調降原告薪資，遭原告拒絕後，被告公司便以不適任為由，於109年2月10日終止與原告間之勞動契約，經原告提起確認僱傭關係存在訴訟，一審法院判決原告勝訴，確認兩造間僱傭關係存在。依系爭記事錄第6項約定，原告每年至少有2個月之年終獎金，而被告公司年終獎金之計算方式係以該年度之月薪津加上伙食津貼為基準，原告105年至108年度之伙食津貼每月均為2,300元，原告105年至107年度之月薪津均為157,200元，108年度為159,200元、109年度比照108年度為159,200元，是被告公司應給付原告之年終獎金105年至107年度均為319,000元【（157,200元＋2,300元）x 2＝319,000元】、108年至109年度均為323,000元【（159,200元＋2,300元）x 2＝323,000元】。被告公司於105年至108年度給付原告之年終獎金分別為29萬元、207, 350元、319,000元、323,000元，105年度短付29,000元，10 6年度短付111,650元；又原告於任職期間遭被告公司非法解僱，亦未領得109年度年終獎金323,000元，原告得請求之年終獎金金額為463,650元（29,000元＋111,650元＋323,000元＝463,650元）。

(二)聲明：⑴先位聲明：被告公司應給付原告463,650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。⑵備位聲明：被告乙○○應給付原告463,650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑶願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)89年間，日立公司與被告公司均設於高雄加工出口區，彼此為同業競爭關係，嗣於89年6月1日，日立公司見報得知被告

公司準備上櫃，而備感威脅，且當時被告公司已公開發行股票，日立公司得知原告大幅投資被告公司1,061,980股，並擔任董事，認原告有違員工忠誠義務，乃要求原告變賣所持有之被告公司股份，並放棄董事之職，否則必須從日立公司離職，原告參加被告公司董事會時，得知被告公司未來增資發行新股，每股股價為40元，可預期其持有被告公司之股權價值將增加4倍，遂離開日立公司，跳槽至被告公司，因原告遭日立公司逼退，事出突然，其隨倉促手寫系爭記事錄（系爭記事錄內容有諸多語焉不詳，矛盾衝突之處，譬如：第6項所載「獎金（年度）：2個月」其真意為何？又如第3項既載「年資承認：OK」，為何第4項又載「年資補償：退職金依Hitachi計算Base」，似有矛盾），並求見被告公司董事長即被告乙○○，表明有意跳槽至被告公司任職，希望被告公司同意其所寫系爭記事錄之條件。原告任職被告公司20餘年期間，未曾主張短付年終獎金，其自89年至108年所受領之年終獎金，部分年度超過2個月月薪，部分不足2個月月薪，其中97、98年度甚至未核發年終獎金；另由被告公司101年第七屆第四次、102年第七屆第八次董事會會議討論案，可知被告公司有關經理人年終獎金之發放，係以各年度經營績效、經理人個人表現及人才留任等因素，作為核發年終獎金之依據，年終獎金之比例亦隨各年度之經營績效而有所不同，此亦經原告以董事身份表示同意在案，原告既已同意前開公司經理人年終獎金之發放標準，自生契約更新之效力。由上足見系爭記事錄所謂「獎金（年度）：2個月」只是基準參數，而非絕對值，原告依系爭記事錄主張被告公司短付年終獎金，自無理由。另被告乙○○係以被告公司法定代理人身份簽署系爭記事錄，原告備位聲明部分，顯無理由。

(二)依100年3月18日金融監督管理委員會公布「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第7條第2項第1款規定：「薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：一、董事、監察人及經理人之績效

評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性」。足徵股票上市公司經理人薪資報酬（含年終獎金）之核給原則，須受上市公司薪資報酬委員會所監督之範疇，被告公司董事會決議有關經理人之年終獎金發放標準，係由所屬薪資報酬委員會提案，並經董事會全體通過，是被告公司就其所屬經理人各年度年終獎金之發放標準及原則，必須由所屬薪資報酬委員會提案，並以公司年度經營績效、個人表現及人才留任等因素，決定該年度年終獎金發放之比例，並不存在至少「2個月」年終獎金之拘束，否則即違反前開強制或禁止之法律規定。縱系爭記事錄第6項之真意，確如原告所主張者，該約定依民法第71條之規定亦為無效。

(三)原告於109年2月11日至110年6月7日退休期間，未實際提供勞務，除因而有所減省費用外，甚至其利用等同休假期間（兩造另案確認僱傭關係存在事件於臺灣高等法院高雄分院調解成立，被告全額給付該期間全部薪資），仍從事其私下經營玩美活動公關顧問有限公司之業務（其為該公司之實質董事長），賺取其營業所得，原告自無從請求109年度之年終獎金。再者，依被告公司「薪資管理辦法」第3.6.1條規定：「…對於全年工作無過失者給予獎金」，原告所任顧問職，與副總經理同等級，參財政部證券暨期貨管理委員會92年3月27日台財證三字第0920001301號函釋，屬證券交易法第157條第1項所規定公司之「內部人」，原告於109年度期間，涉及違反前揭同法第157條第1項規定，獲利之金額目前仍在核算中，被告公司已另案行使歸入權（本院110年度金字第28號），原告違反證券交易法第157條第1項之規定，而獲有利益，難謂無過失；又原告於任職期間長期使用公務電子信箱，做為其經營副業之工具，而坐在被告公司之辦公室，經營自己的事業，顯有違反對雇主之忠誠義務；另被告公司曾於109年3月11日調閱原告所使用之公務門號行動電話通聯紀錄，以監督有無被濫用之情，原告明知其所使用者為登記

使用人為被告公司之公務用行動電話門號，被告公司有權申請調閱通聯紀錄，竟對被告公司董事長提起違反個人資料保護法之告訴，欲誣陷被告公司董事長入罪，經檢察官不起訴處分及本院裁定駁回交付審判聲請而確定，原告上開加害行為，顯有違反工作規則第46條忠誠履行職務之規定，依前揭「薪資管理辦法」第3.6.1條規定，被告公司實無給付109年度年終獎金之義務。

(四)聲明：⑴原告之訴及假執行之聲請均駁回。⑵如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第28頁、第154至155頁）：

(一)被告公司負責人即被告乙○○代表被告公司與原告洽談至被告公司任職事宜，兩造並簽訂如被證一所示之記事錄。

(二)如原告請求被告給付每年2個月工資之年終獎金有理由，則105年短少年終獎金29,000元、106年短少年終獎金111,650元，109年未給付年終獎金323,000元，合計463,650元。

(三)兩造另案請求確認僱傭關係存在事件於臺灣高等法院高雄分院調解成立（110年度勞上移調字第29號），兩造同意僱傭關係於110年6月7日止消滅。

四、本院之判斷：

原告依系爭記事錄第6項約定請求被告公司給付短付之年終獎金463,650元，被告公司則以前揭情詞置辯。經查：

(一)按勞動基準法第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，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（最高法院100年度台上字第801號、105年度台上字第2274號裁判要旨參照）。勞基法細則第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號裁判要旨參照）。

(二)查依系爭記事錄約定：「1.職務：廠長。2.職等：V1。3.年資承認：OK。4.年資補償：退職金依Hitachi計算Base。5.薪俸（月薪）：NT91000。6.獎金（年度）：2個月。員工分紅：民國90年開始分配，依滿一年方式。特休假：14天。」（勞簡專調卷第73頁）。可知原告與被告公司就原告至被告公司任職所擔任之職務、職等、原告於日立公司之年資、退休金之計算基準、薪資、年度獎金、分紅及特休日數等勞動條件達成合意。其中第6項約定「獎金（年度）：2個月」，依其文義乃被告公司應給予原告每年度2個月月薪之獎金（下稱年終獎金），而該項約定並未限制被告公司需有盈餘或應視原告之績效或工作上是否有過失而定，被告公司每年度均應固定給予原告2個月月薪之年終獎金，顯為經常性給與並具有勞務對價性，與勞基法第29條及同法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，係指不具確定或非經常性給與性質之年終獎金性質不同，依前開說明，系爭年終獎金應屬工資

之一部，原告依系爭記事錄第6項約定請求被告給付短付之年終獎金，要無不合。又被告公司薪資管理辦法第3.6.1條規定：「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失者，應給與獎金。」，其內容與勞基法第29條之規定相同，而系爭年終獎金具有工資之性質，非屬上開不確定給付之年終獎金，業如前述，被告公司以原告工作上有過失並有違反工作規則第46條忠誠履行職務之規定，依前揭薪資管理辦法第3.6.1條規定，無給付年終獎金之義務云云，即非可採。

(三)被告公司辯稱原告於任職期間未曾主張短付年終獎金，其中有部分年度超過2個月月薪，部分不足2個月月薪，甚有未核發年終獎金者，且被告公司101年第七屆第四次、102年第七屆第八次董事會會議討論案，就有關經理人年終獎金之發放，係以各年度經營績效、經理人個人表現及人才留任等因素，作為核發年終獎金之依據，此經原告以董事身份表示同意，自生契約更新之效力等語。然查，被告公司過往縱有短付年終獎金情事，原告未行使權利亦屬其個人之自由，尚不能以此即認系爭年終獎金非屬經常性給與。又被告公司101年第七屆第四次、102年第七屆第八次董事會會議，均有就經理人年終獎金之發放提請討論，並決議考量該年度公司經營績效、個人表現及人才留任等因素，年終獎金發放分別以月薪0.8-1.2個月、0.5-2.5個月計算，原告均以董事身分出席上開會議（勞簡專調卷第81至88頁）。然原告與被告公司訂有系爭記事錄，約定原告之薪資報酬及年終獎金之給與，雙方自應依該契約內容履行，縱原告以董事身分出席上開會議並表示同意該決議，然觀之上開決議內容，應係就被告公司薪資管理辦法第3.6.1條所規定不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金所為之決議，與系爭記事錄第6項所約定之年終獎金係屬工資，兩者性質不同，被告公司亦未證明原告有同意以此會議決議內容取代系爭記事錄第6項之約定，被告公司辯稱已生契約更新之效力云云，並無可採。

(四)被告公司另辯稱依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」（下稱系爭辦法）第7條第2項第1款規定：「薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：一、董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性」，系爭記事錄第6項之約定違反上開強制規定，依民法第71條之規定應屬無效等語。查依系爭辦法第1條規定：本辦法依證券交易法第14條之6第1項規定訂定之。又依證券交易法第14條之6規定：「股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會；其成員專業資格、所定職權之行使及相關事項之辦法，由主管機關定之。前項薪資報酬應包括董事、監察人及經理人之薪資、股票選擇權與其他具有實質獎勵之措施。」。則按「證券交易法第14條之6乃取締規定，非效力規定，無民法第71條規定之適用。股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司違反該項規定，未經薪酬委員會個別評估，逕定董事、監察人、經理人之薪資、報酬或退休金等，僅主管機關得否對該公司為行政處分，非謂其薪資等決定行為概為無效。原審未察，遽謂上訴人退休金額未經被上訴人薪酬委員會評估後再送交董事會決定，其不得依系爭退休辦法請求被上訴人給付退休金，已有可議」（最高法院107年台上字第1280號裁判要旨參照）。是被告公司所舉系爭辦法之規定為取締規定，非效力規定，無民法第71條規定之適用，縱有違反，僅主管機關得否對被告公司為行政處分，不得謂系爭記事錄第6項之約定為無效。

(五)被告公司復辯稱原告於109年2月11日至110年6月7日退休期間，未實際提供勞務，除因而減省費用外，並從事其私下經營玩美活動公關顧問有限公司之業務，賺取營業所得，原告不得請求109年度之年終獎金等語。然按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人

因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。被告公司於109年2月10日終止與原告間之勞動契約，經原告提起確認僱傭關係存在訴訟，經本院以109年度勞訴字第29號判決原告勝訴（勞簡專調卷第21至40頁），嗣兩造於臺灣高等法院高雄分院調解成立（110年度勞上移調字第29號），兩造同意僱傭關係於110年6月7日止消滅（本院卷第149頁）。則被告公司於109年2月10日向原告為終止勞動契約之意思表示，即已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告公司提供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，但為被告公司所拒絕，揆諸前開說明，應認被告公司已處於受領勞務遲延之狀態，被告公司亦同意兩造僱傭關係於110年6月7日消滅，則原告請求被告公司給付109年度年終獎金，自屬有據。至於原告於不服勞務期間所減省之費用為何，或是否轉往他處服勞務而有所得，被告公司均未舉證以實其說，所辯亦無足取。

五、從而，原告先位之訴請求被告公司給付年終獎金463,650元，及自起訴狀繕本送達被告公司翌日即110年4月14日（勞簡專調卷第55頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原告先位之訴部分既獲勝訴之判決，其備位之訴即毋庸審酌。又本判決係法院就勞工之給

付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　24　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　24　　日

書記官　林怡君