老闆可以不發年終獎金嗎？剛到職或年前離職也可以領嗎？

文:郭柏鴻（認證法律人） · 勞動·工作 · 2026-03-05

本文

每到歲末年終，上班族們最期待的就是領到公司發放的年終獎金。不過，法律有規定雇主一定要發放年終獎金嗎？如果公司沒賺錢，是不是就可以不用發？此外，如果是到職未滿一年的新進員工，或是在發放年終獎金前就離職的員工，是否也能領到年終呢？

一、雇主是否有發放年終獎金的義務？（見圖1）

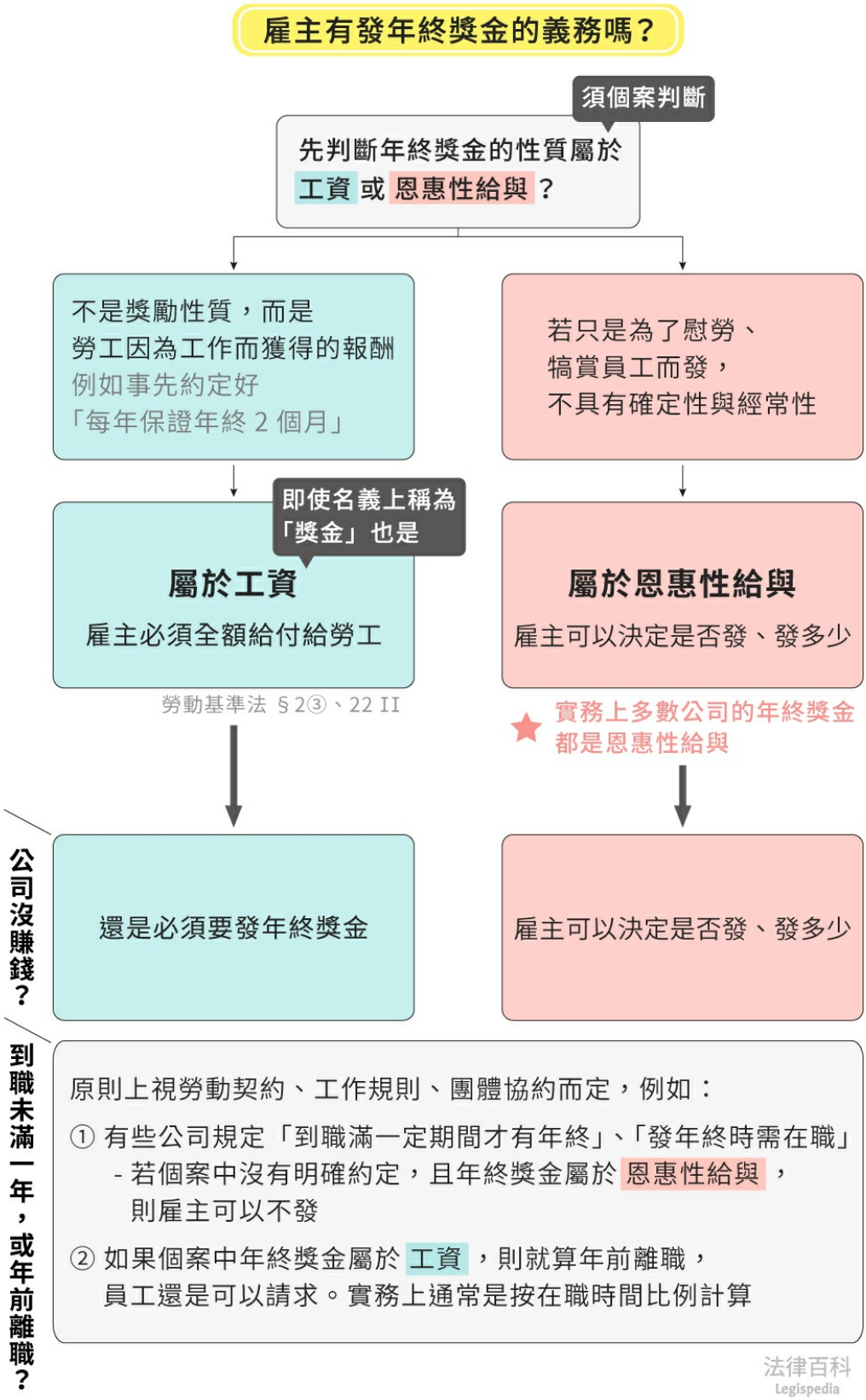


圖1　雇主有發年終獎金的義務嗎？

資料來源：郭柏鴻　/　繪圖：Yen

(一) 認識「工資」與「恩惠性給與」

在判斷雇主是否有發放年終獎金的義務之前，要先瞭解勞動基準法（下稱「勞基法」）上一個重要的概念，就是雇主給付給勞工的東西（通常是金錢），主要可分為「工資」以及「恩惠性給與」兩種。

所謂的工資，指的是按勞基法第2條第3款規定，勞工因為付出勞力工作而獲得的報酬（法律上的說法是「具有勞務對價性」），包含了最常見的工資、薪金，以及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式，固定發放的獎金、津貼或其他給付（法律上的說法是「給與經常性」或「經常性給與」[1]）。因此，不論雇主所使用的名義是什麼，即使名義上是「獎金」，只要符合「勞務對價性」和「給與經常性」兩個要件，還是會被法院認定屬於工資[2]。

所謂的恩惠性給與，指的是在工資以外，出於雇主單方目的所為的任意性、恩惠性的給付，而不是勞工因為工作而獲得的對價（例如年資獎金、租屋津貼），由於這類的給付不符合前面提到的「勞務對價性」或「給與經常性」，因此就會被排除於工資範圍之外。

而之所以要區分工資與恩惠性給與的理由是：一項給付是否屬於工資，除了會影響到勞工退休、資遣時退休金和資遣費的計算外，如果屬於工資，原則上就必須按勞基法規定全額直接給付給勞工，不能夠由雇主任意扣減[3]。

（二）雇主有發年終獎金的義務嗎？

因此，在判斷雇主是否有發放年終獎金給員工的義務時，就要先釐清年終獎金的性質是屬於「恩惠性給與」還是「工資」，而這要依個案情況判斷，無法一概而論。

1. 屬於恩惠性給與：可以不發

一般而言，如果年終獎金是雇主為了犒賞、慰勞員工一年來的工作辛勞而發放，屬於勉勵、嘉獎的性質，且不具有確定性及經常性，則屬於「恩惠性給與[4]」，雇主對於發放與否、發放金額，原則上都有自主決定權。實務上大多數公司所發放的年終獎金，即屬於恩惠性給與。

2. 屬於工資：必須要發

但若在個案中，年終獎金並非犒賞、獎勵的性質，而是勞工因為工作而獲得的經常性報酬，就會構成工資的一部分，雇主必須全額給付給勞工。最常見的例子，像是雇主事前就已經與員工約定好，「每年保證年終2個月」、「保證年薪14個月」等等，此時雖然超出12個月月薪的部分，是以「獎金」的名目發放，名義上不是工資，但仍會被認為是工資的一部分，所以無論公司是否有賺錢，都必須發放給員工[5]。

（三）發放年終獎金，與公司是否賺錢有關係嗎？

勞基法第29條規定，事業單位於營業年度終了結算後，如果有盈餘，在繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金之外，對於「全年工作」並且「無過失」的勞工，應給與獎金或分配紅利[6]。

不過，本條所規定的「獎金」是否就是一般民間習慣所稱的「年終獎金」？勞工是否可依此條規定請求公司給

付年終獎金？實務上的見解還不是很明確[7]，因此仍然要回歸個案，視該獎金的性質而定[8]。如果個案中年終獎金已具有工資的性質，則不論公司有沒有賺錢，還是必須要全額給付給勞工（好比公司不能因為虧錢或盈餘不多，就不發薪水）。

二、到職不到一年，或年前離職也可以領年終獎金嗎？

新到職的員工，或是於發放年終獎金前就已經離職的員工，是否能領取該年度的年終獎金，原則上要視勞雇雙方約定、公司工作規則或團體協約而定。

（一）公司可以不發年終的狀況

像是有些公司會規定，發放年終獎金時若到職未滿一定期間就不予發放，或發放獎金時需在職才予發放等。如果個案中勞雇雙方沒有明確約定，且年終獎金通常是屬於恩惠性、不具勞務對價性的給與，並非工資，則雇主不予發放，原則上並不會違法。

（二）公司必須發年終的狀況

但若個案中年終獎金已具有工資的性質，則即使於發放年終獎金前離職，員工仍然有可能依勞動契約、工作規則或團體協約向雇主請求給付獎金[9]。至於給付的金額，同樣也是依照雙方約定或是工作規則、團體協約而定，實務上通常是按在職時間比例計算[10]。

註腳

[1] 勞動基準法第2條第3款：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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。」

[2] 最高法院100年度台上字第1256號民事判決：「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。是以雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，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。」

[3] 勞動基準法第22條第2項：「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。」

[4] 勞動基準法施行細則第10條第2款：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」
最高法院92年度台上字第1960號民事判決：「勞動基準法施行細則第十條規定：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與，其第二款所規定之獎金係指：年終獎金、競賽獎

金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。是依上開有關規定，年終獎金並非勞動基準法第五十九條第二款之工資之一種。」

[5] 最高法院104年度台上字第613號民事判決：「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。至勞基法細則第十條第二款所稱之年終獎金，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。」

[6] 勞動基準法第29條：「事業單位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，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」

[7] 勞動部（78）台勞動二字第01874號函（1989/2/1）：「有關勞基法廿九條所稱之獎金是否專指年終獎金乙節，依本會七十七年七月十九日台七十七勞動二字第一五九七六號函釋：『勞動基準法第廿九條規定「事業單位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、公債金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」所稱獎金似與公司法第二百卅五條所稱之分紅性質相同，均係於稅後盈餘中發放，而異於我國民間習俗於農曆年前無論盈虧均發放之年終獎金（稅前）。』當無疑義。」

最高法院85年度台上字1342號民事判決：「按年終獎金係事業單位於營業年度終了扣除一切費用仍有盈餘時，對全年在職並無過失之勞工，所應給予之獎金，此觀勞動基準法第二十九條之規定自明。」

[8] 最高法院105年度台上字第2274號民事判決：「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，此與同法第二十九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十條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別。」

[9] 最高法院100年度台上字第801號民事判決：「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……與同法施行細則第十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。本件由上開offering letter或公告內容觀之，上訴人繼續工作滿半年以上，且於六月三十日或十二月三十一日仍然在職，被上訴人即有依上訴人當時本薪給付上訴人各一個月獎金之義務，則被上訴人之給付，是否非依勞動契約或工作規則之給與？是否在制度上不具勞務對價性？是否在時間上不具反覆經常性？是否屬勞動基準法第二十九條之獎金或同法施行細則第十條之『年終獎金』？均有未明。原審未予深究，徒依甲○○之證詞及被上訴人之工作規則第八十三條約定為由，遽認系爭年終（中）獎金非經常性及勞務性之給付，而為不利上訴人之認定，亦嫌速斷。」

[10]最高法院104年度台上字第613號民事判決：「查兩造合約約定，第一金公司應給付甲○○年薪一百二十三萬二千元，分為每月基本薪資八萬八千元及年終獎金（金額相當於兩個月每月基本薪資），年終獎金計算方式將依當年度之在職天數比例計算之（見第一審卷(一)一六至一七頁）。依上開約定，第一金公司應依甲○○工作時間比例給付年終獎金，其非屬勞基法第二十九條所定依盈餘狀況而發給之獎金至明，自為工資之一部。」

延伸閱讀

林大鈞（2022），《工資範圍包括績效獎金、全勤獎金和誤餐費嗎？》。

林大鈞（2022），《平均工資如何計算？》。

陳玠宇（2022），《正職、兼任、代理、代課教師的工作時間、薪資與年終獎金各有什麼規定？》。

標籤

年終獎金， 年終， 工資， 恩惠性給與， 勞務對價性