

花紅

案情簡介：

A 受聘於 Z 公司，入職時，公司曾表示設有花紅獎金，而花紅的發放標準須同時結合考慮以下條件：一、因應公司當年的業績盈利；二、僱員已完成試用期；三、為全職僱員；四、僱員的工作表現；五、僱員於花紅發放時仍然在職。

2010 年農曆新年後，由於 A 因工作已滿三個月但未滿一年，Z 公司按一個月的工資比例向 A 發放 2009 年度的花紅。

2011 年 1 月，A 收到 Z 公司通知，將於 2011 年 2 月 1 日獲發放 2010 年度的花紅，其後 A 向公司呈辭，並於 2011 年 1 月 20 日起離職。

A 離職時，Z 公司並未有向其支付花紅。因 Z 公司認為發放花紅的目的之一是為了確保僱員的穩定性，而且發放花紅的條件之一是僱員必須仍然在職，雖然 A 已符合收取花紅的其他條件，但其於發放花紅前已離職，故應視 A 為自願放棄花紅。

為此，A 向勞工事務局提出投訴，要求 Z 公司支付 2010 年度的花紅。

案情分析：

根據 7/2008 號法律《勞動關係法》第 58 條的規定，工作的報酬包括基本報酬及浮動報酬。另根據同一法律第 2 條第(4)及第(5)項的規定，“基本報酬”是指僱員因提供工作而應獲得的，由僱主與僱員協議或法律規定的所有定期金錢給付，而不論其名稱或計算方式；“浮動報酬”是指由僱主酌情給予的所有非定期給付，尤指屬賞贈性質的津貼、獎金、佣金，以及僱主無法控制的小費等。案中，由於花紅的發放非單純取決於僱員把其勞動力置於公司的差遣或其工作勞力的付出，而是必須取決於 Z 公司內部規定的五項條件能否成就，尤其須考慮公司的盈利、僱員的工作表現等無法控制的因素決定。所以，Z 公司向僱員發放的花紅，其性質並不能視為具定期給付性質的基本報酬，應屬具非定期給付性質的浮動報酬。

如上所述，浮動報酬是工作報酬的一種，是由僱主酌情給予的所有非定期給付，其發放要件是取決於僱員是否符合僱主就浮動報酬所設定的條件，當僱員已符合所有條件時，僱主必須給予僱員相應的報酬，但若僱員未能符合有關條件，則不具有取得花紅的資格。須注意是，倘條件的成就是基於僱主的阻礙（如僱主

在發放花紅時無理解僱僱員致令僱員仍在職的條件無法達成〉，在此情況下，法律仍會視有關條件已符合。

本文中，僱員 A 於 2011 年 2 月 1 日〈花紅發放日〉前已自行呈辭並離職，致未能符合入職時所訂定的其中一項花紅發放條件〈僱員於花紅發放日仍在職〉，因此，僱員 A 無法取得 2010 年度的花紅。