臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

113年度基勞小字第4號

原　　告　龔其榮

被　　告　陽明海運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭貞茂

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　普若琦律師

上列當事人間給付工資事件，本院於民國113年5月8日辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國66年7月13日起，受僱於被告擔任岸勤從業人員，雙方約定「保障年薪14個月」，是於102年以前，被告每年均以「端午」、「中秋」、「春節」獎金之名義，就原告各發放半個月、半個月、1個月之工資數額，藉此滿足「年薪14個月」之勞動條件；後被告於102年調整薪資發放結構，將原「端午」、「中秋」獎金分散滾入每月薪資一併發放，僅止保留1個月工資數額作為「春節」獎金，故原告於108年10月31日退休當時，應受「年薪13個月」之工資保障。因原告退休時之每月薪資為新臺幣（下同）120,000元，若按原告當年度之在職比例計算，原告應可獲得100,000元之「春節」獎金（計算式：120,000元×10個月÷12個月＝100,000元），然被告僅於109年1月給付春節獎金91,186元，迄仍短付原告工資8,814元（計算式：100,000元－91,186元＝8,814元），為此，乃本於兩造間之勞動契約，提起本件給付工資之請求，並聲明：被告應給付原告8,814元，及自108年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

息。

二、被告答辯：

兩造並未約定「保障年薪13個月」，「春節」獎金亦「非」工資，而僅係因應傳統節慶之恩惠性給予，尤以陽明海運股份有限公司岸勤從業人員待遇辦法（下稱系爭辦法），係以獎金發放當日在職且任職期滿1個月之員工作為發放對象，是於春節屆至前退休之原告（108年10月31日退休），客觀上並「無」春節獎金之請求依據；至被告於109年1月17日，按原告之在職日數（108年除夕至109年除夕之天數354日，而原告108年在職日數269日），比例核給春節獎金91,186元（計算式：120,000元×269日÷354日＝91,186元）乙事，乃被告考量員工貢獻而以特案簽核方式所予額外獎勵，係被告片面決定之恩給而毋待同意。基上，爰聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自66年7月13日起，受僱於被告擔任岸勤從業人員，後於108年10月31日退休，退休當時每月薪資為120,000元。

㈡被告曾於109年1月17日，按原告之在職日數（108年除夕至109年除夕之天數354日，而原告108年在職日數269日），比例核給春節獎金91,186元（計算式：120,000元×269日÷354日＝91,186元）。

四、本院判斷：

原告主張兩造合意「保障年薪13個月」云云，悉經被告否認在卷，原告亦不能就此適切舉證，是所謂「年薪保障13個月」云云，首即欠缺根據而難憑採。其次，細觀被告提出之系爭辦法，其中第1條、第10條明定：「本公司岸勤從業人員（以下簡稱從業人員）之待遇事項，悉依本辦法辦理。…」「本公司為獎勵各級已試用期滿從業人員工作之辛勞，於『每年春節加發一個月薪給之獎金』。但工作年資未滿一年者，按月數比例計發。」是自客觀以言，系爭辦法顯為「被告核給在職從業人員待遇之基準」，因系爭辦法明訂春

節獎金乃「已試用期滿之從業人員所提供之勞務，於每年春節固定加發一個月之薪給」，是春節獎金無疑乃「從業人員在職工作一段時間之對價」，故春節獎金應係「經常性之給與」，然而，依系爭辦法所確立之核給原則，勞工必須「試用期滿且於春節期間仍然在職」，方得適用系爭辦法核給春節獎金，是若勞工於春節屆至以前即已離職，該名勞工即無適用系爭辦法請求加給春節獎金之餘地。承前三㈠所述，原告係於108年10月31日退休離職，故109年春節獎金發放當時，原告顯然已不在職，而不能再援系爭辦法請求加給；至原告雖稱被告董事會曾於109年11月12日決議（下稱系爭決議），承認「春節獎金」乃薪資並應加發云云，並且一再藉此要求調查被告公司內部簽呈，然觀諸系爭決議記載：「劉董事文慶：建議公司與退休主管之退休金訴訟於一審判訴後不再上訴，避免公司與員工對簿公堂造成公司形象傷害，同時積極建立明確之退休制度如年節獎金、交通津貼計算機制，以杜絕類似紛爭之可能…」「鄭董事補充說明：有關員工退休金差額之補償，除已提起訴訟之退休員工外，本公司將盤點5年內退休同仁，如有雷同情形，將一併全額補償差額並同步修正公司內部制度」等語，可知相關之與會發言，僅止事涉「公司內部之討論與意見交換」，而非係被告已向其員工為如何之意思表示，是系爭決議本非員工所得援以請求之適法依據，遑論被告業於109年1月17日，按原告之在職日數（108年除夕至109年除夕之天數354日，而原告108年在職日數269日），比例核給春節獎金91,186元（計算式：120,000元×269日÷354日＝91,186元），本院遍觀系爭決議所載內容，亦「無」應「按在職月數比例」核給之片言隻語，是原告祇因不滿被告額外予以恩給之計算方式，旋藉詞興訟而就被告請求再為給付，自係毫無根據而不可取。

五、綜上，原告主張被告短付工資，乃援兩造間之勞動契約，請求被告給付8,814元本息，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經

本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不予逐一論述。

七、訴訟費用由敗訴之原告負擔。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　8　　日

勞動法庭法　官　王慧惠

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

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　　113　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　余筑祐