臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第55號

原　　告　鍾尚文

被　　告　美爾敦股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳昉冀

訴訟代理人　陳祐良律師

　　李佳璋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳仟參佰參拾參元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣肆拾貳元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟參佰參拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序事項：

按當事人就一定法律關係而生之訴訟得以文書合意定第一審管轄法院，民事訴訟法第24條定有明文。原告主張兩造於簽訂之「員工聘僱合約書」第14條約定「甲乙雙方同意因本合約所生之或與本合約相關一切法律行動或訴訟，台灣台北地方法院有第一審管轄權。」，而其提出之原證1「員工聘僱合約書」雖無兩造簽名蓋章，惟被告並不否認兩造簽訂有員工聘僱合約書，且已表明對於本院為管轄法院不爭執（見本院卷第56、55頁），是本院就本件訴訟有管轄權，先予敘明。

二、原告主張：伊自民國106年7月10日起受僱於被告，擔任技術支援工程師，並與被告簽訂有員工聘僱合約書。被告依員工聘僱合約書第4條約定，應給付伊保障年終獎金2個月，該保

障年終獎金屬工資之性質，雖於日曆上無對應之月份，而無從按照日曆上之月份推論應發給日期，但員工聘僱合約書既已約定保障年終獎金2個月，依文義解釋，應認為被告每年度應給付原告之薪資總額應達14個月份之月薪。嗣伊於108年2月15日離職，107年度應提供之勞務均已於107年12月31日給付完畢，被告自應給付107年度之保障年終獎金2個月予伊。又伊離職前之薪資為每月新臺幣（下同）56,000元，被告於108年2月僅給付1個月之107年度年終獎金予伊，尚欠1個月之保障年終獎金56,000元未給付，前經伊向新北市政府申請勞資爭議調解未果，爰依員工聘僱合約書第4條約定，訴請被告如數給付等語。並聲明：被告應給付原告56,000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。

三、被告則以：兩造簽訂之員工聘僱合約書第4條約定，係以「保障年薪14個月」之方式，約定每年除有12個月月薪外，伊應額外給付原告2個月月薪之工資，而原告既主張伊依該條約定，每年度應給付之薪資總額應達14個月始符契約約定，顯見其自始即知悉兩造間締約真意係原告為伊提供勞務，伊每年總共應給付原告相當於14個月月薪之工資。又依伊公司給付員工薪資之慣例，係將保障年薪14個月扣除12個月薪資總額之餘額，依比例於當年7月、10月及次年2月發放，伊已分別於107年7月及10月間以端午獎金及中秋獎金之名義，給付原告相當於1個月月薪之工資，並於108年2月15日給付原告1個月年終獎金56,000元，確已給付原告107年度保障年薪14個月，實無積欠工資之情，原告以伊給付之年終獎金僅有1個月月薪為由，請求伊再給付1個月月薪之年終獎金，為無理由。縱認系爭合約書第4條約定之年終獎金非屬工資而為恩惠性給與，伊亦無給付義務。又縱認系爭合約書第4條所定之年終獎金屬附條件贈與，因原告並未完成伊指派之專案，兩造間贈與年終獎金之契約亦因條件未成就而不生效力，原告不得請求伊給付1個月月薪之年終獎金；再縱

將系爭合約書第4條之年終獎金定性為附負擔之贈與，惟原告未完成伊指派之專案，未履行其負擔，伊亦得依民法第408條、第412條規定（答辯狀誤載為第421條）撤銷贈與，原告不得請求伊給付1個月月薪之年終獎金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第130頁）：

㈠原告自106年7月10日起受僱於被告，擔任技術支援工程師，約定薪資為月薪56,000元，最後工作日為108年2月15日。

㈡兩造簽訂有如原告提出之「員工聘僱合約書」（即原證1），且合約書第4條「薪資及績效獎金」記載：「年終獎金：完成甲方指派各項任務，保障獎金【貳個月】」。

五、得心證之理由：

原告主張被告依員工聘僱合約書第4條約定，應給付其保障年終獎金2個月，然被告於108年2月僅給付1個月月薪之107年度年終獎金，訴請被告給付年終獎金不足額部分56,000元等語，被告則否認之，並以前揭情詞置辯。是本件應審究者為：㈠員工聘僱合約書第4條約定「年終獎金…保障獎金【貳個月】」之真意為何？㈡原告依員工聘僱合約書第4條約定請求被告給付56,000元，有無理由？本院判斷如下：

㈠員工聘僱合約書第4條約定「年終獎金…保障獎金【貳個月】」之真意為何？

1.按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，自該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，為全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院104年度台上字第1877號判決意旨參照）。本件兩造對於員工聘僱合約書第4條「薪資及績效獎金」約定：「…年終獎金：完成甲方指派各項任務，保障獎金【貳個月】。

…」，並無爭執，原告主張被告依此應給付「年終獎金」2個月，被告辯稱該條文約定係被告每年應給付原告保障年薪14個月之意，則該條約定「年終獎金…保障獎金【貳個月】」之真意究為被告保障原告年薪14個月月薪之工資約定，或被告應另給付「年終獎金」2個月之約定，即有未明，自應綜觀員工聘僱合約書之全文及兩造辯論意旨判斷之。

2.查員工聘僱合約書第4條全文為「薪資及績效獎金　每月基本底薪：NT42,000元(含伙食津貼)。年終獎金：完成甲方指派各項任務，保障獎金【貳個月】。業績獎金：由部門另訂定之。」足認此條款係有關「工資」之約定，所稱「年終獎金」乃員工完成年度被指派各項任務之對價，並非屬恩惠性給予之性質甚明，亦非為被告所辯之附條件贈與或付負擔贈與。又查，原告於起訴狀即主張「依文義解釋，應認為被告每年度應給付原告之【薪資總額應達14個月份之月薪】。是以，原告每年度應提供之勞務，於107年12月31日均以給付完畢，其保障之年終獎金貳個月，亦應於第12個月薪資之發薪日同時給付完畢，以符合每年度保障年領14個月月薪資之契約約定。縱被告公司或有於該年度農曆春節前發放之習慣，亦僅屬薪資之延後發放，非可以此定性該系爭合約書第四條屬年終獎金」等語（見本院卷第15頁），與被告所辯該約定係被告每年應給付原告保障年薪14個月之意，並不衝突；且被告於109年2月間，亦依原告於108年任職期間（最後工作日為108年2月15日）占全年比例，補發保障年薪之差額13,689元予原告，有原告提出之薪資單查詢資料在卷可稽（見本院卷第39頁）。從而，堪認員工聘僱合約書第4條約定「年終獎金…保障獎金【貳個月】」之真意，係被告每年應給付原告保障年薪14個月月薪（即被告除按月給付12個月薪資外，每年應另給付原告2個月薪資之獎金）。

㈡原告依員工聘僱合約書第4條約定請求被告給付56,000元，

有無理由？

1.承前所述，員工聘僱合約書第4條約定「年終獎金…保障獎金【貳個月】」之真意，係被告每年度應給付原告保障年薪14個月月薪。被告辯稱其除按月給付12個月之薪資予原告外，其餘2個月之保障年薪分別於該年度以中秋獎金及端午獎金名義給付共1個月，另於次年度以年終獎金名義給付1個月等語，並提出陳證1原告工資清冊、被告於國泰世華商業銀行股份有限公司開立之薪轉帳戶交易明細等件影本為證（本院卷第141至181頁）。而依原告提出之薪資單查詢資料（見本院卷第29至39頁），其中107年6月、107年9月分別記載「端午獎金25,667元」、「中秋節金28,000元」，足認被告確實曾於端午節、中秋節各給付原告一筆薪資，又查兩造於員工聘僱合約書並未另約定有此類獎金，故此應再探究者，乃被告給付此二筆款項是否即屬保障年薪14個月之一部分。經查被告提出之原告工資清冊內容，被告於107年2月份給付原告獎金「46,667元」，比對原告於108年2月份給付之獎金項目，此獎金應即為106年度「年終獎金」，故認原告於107年2月領取106年度年終獎金「46,667元」；衡以此獎金數額並未達原告1個月之月薪（以原告於106年7月1日到職比例計算，應保障有1個月年終獎金），原告亦自承其進公司當年度（106年度）也有拿到中秋獎金，其復未主張被告於前年度有未足額給付年終獎金之情形，足認被告所辯其將每月月薪以外之2個月保障年薪（年終獎金），分別於該年度以中秋獎金、端午獎金名義給付共1個月，另於次年度以年終獎金名義給付1個月等語，應屬可信。

2.被告雖以其提出之陳證1原告工資清冊及薪轉帳戶交易明細為憑，辯稱其於107年7月及10月以端午獎金及中秋獎金之名義給付原告相當於1個月月薪之工資，並於108年2月15日給付原告1個月年終獎金56,000元，已給付原告107年度保障年薪14個月，實無積欠工資之情云云。惟觀之原告

工資清冊（本院卷第141頁），其中「107端午」、「107中秋」兩列之「應付薪資」欄固分別記載「32,436元、28,000元」，然比對前揭原告提出之薪資單查詢資料，被告所給付之「32,436元」實為「端午獎金25,667元」及「業績獎金6,769元」之總和（此亦為被告於書狀所自認，見本院卷第134頁第7至10行），而員工聘僱合約書第4條約定既已將「業績獎金」獨立於「年終獎金」之外，自不得再將業績獎金列入年終獎金計算，故認被告已給付原告107年度「年終獎金」僅有109,667元（即25,667元＋28,000元＋56,000元），較其依員工聘僱合約書第4條約定應給付「年終獎金2個月」短少2,333元〈計算式：（56,000元×2）－109,667元＝2,333元〉，是原告於此數額範圍之請求，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據。

3.至被告辯稱因原告未完成其指派之任務（專案），不得依員工聘僱合約書第4條請求1個月月薪之年終獎金，惟未舉證以實其說，且被告實際上已提出給付，僅給付之數額不足，故其此部分所辯並不足採。

六、綜上所述，原告依員工聘僱合約書第4條約定請求被告給付約定之年終獎金差額2,333元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、本判決第1項係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），其中42元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　林春鈴

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　巫玉媛

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。