

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第58號

原告 梁湧昇
被告 網訊科技股份有限公司

法定代理人 張家豪

訴訟代理人 賴俊銘

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆萬參仟壹佰零壹元，及自民國一〇九年三月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣柒佰伍拾陸元由被告負擔，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告以新台幣肆萬參仟壹佰零壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

爭執事項及理由要領：

一、原告起訴主張：伊於民國106年7月25日起受僱被告公司，任職前端工程師，每月薪資新台幣（下同）5萬7000元，嗣被告於108年10月4日以勞動基準法第11條第2款資遣伊，雖已給付資遣費、特休未休薪資、108年9月及10月薪資（含預告工資），惟被告招募廣告載明：「保障年薪13個月」等語，該第13個月薪資性質上屬年終獎金，被告就該性質上屬年終獎金之108年度第13個月薪資迄未給付。為此依民法第486條及勞動基準法第29條規定提起本訴。爰聲明：被告應給付伊5萬7000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等語。

二、被告則以：伊公司制式聘僱合約書第4條規定：「年終獎金：甲方（即被告）會視當年度營運績效給予年終獎金。惟乙方（即原告）須於次年發放日仍在職者，方可獲此項獎金」等語，可知伊公司發放獎金，係以員工次年發放日仍在

職為要件，保證年薪13個月性質上屬於年終獎金，非工資，並有上揭規定適用，今原告最後任職日為108年10月4日，自不符保障年薪13個月之福利條件，原告據以請求第13個月工資，應無理由。爰聲明：駁回原告之訴等語置辯。

三、原告主張之上揭其自106年7月25日起任職被告公司，職稱前端工程師，每月薪資5萬7000元，被告曾以招募廣告載明承諾保障年薪13個月，該第13個月薪資性質屬年終獎金，及被告已於108年10月4日依勞動基準法第11條第2款資遣原告等情，為被告所不爭執，並有原告提出之勞工保險退保申報表、離職證明書、員工服務證明書、被告招募職缺資訊、被告錄取通知EMAIL（本院卷第35、37、39、43、45頁）等件為證，自堪信為真正。

四、惟原告主張被告應給付其性質上屬年終獎金之108年度第13個月薪資等情，則為被告所否認，並以前揭情辭置辯。是本件兩造間之爭點在於，被告發給該性質上屬年終獎金之第13個月薪資，是否須依其公司制式聘僱合約書第4條約定，以其公司發放該年終獎金時原告仍在職為限？按勞動基準法第29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」，並無以核發獎金或紅利時以勞工在職者為限；雖內政部74年2月27日（74）台內勞字第290597號函釋：「勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件」；惟勞動部就所詢事業單位於工作規則訂定「年終獎金及分配紅利以核發時在職為限」是否牴觸性別工作平等法第21條規定之疑義？曾於103年7月24日以該部4字第1030070998號函釋：「年終獎金屬事業單位之勞工福利，勞動基準法並無規定其發放要件、標準及方式，可由勞雇雙方約定或訂於工作規則。受僱者於育嬰留職停薪期間雖無出勤義務，惟事業單位仍可依比例發給年終獎金，以落實性別工作平等法之立法精神」。可知除非勞雇雙方已約定或訂於工作

規則，年終獎金之給與以勞工於核發時在職為限者外，事業單位仍可依比例發給年終獎金。經查，原告於108年度雖僅任職至108年10月3日，於該營業年度終了結算時未任職，惟原告係因被告依勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由終止兩造間勞動契約關係，為兩造所不爭執，並有上揭被告發給之離職證明書（見本院卷第37頁）在卷可稽，足見原告於該108年度工作並無過失，揆諸上開法文及函釋意旨，即具領取年終獎金之要件。雖被告提出聘僱合約書第4條載有：須以原告於次年發放日仍在職者，方可獲此年終獎金等語，惟該聘僱合約書屬制式條款，並未經原告簽署，有被告提出之該聘僱合約書（見本院卷第56至59頁）在卷可查，足見兩造間並無此約定或工作規則，被告執此主張兩造已有該項約定云云，即乏所據。

五、準此，原告請求被告應給付其性質上屬年終獎金之108年度第13個月薪資，堪以採信；惟主張在其108年1月1日起至同年10月3日任職期間比例計算之金額4萬3101元（57,000元×276/365日，元以下四捨五入）範圍內，應予准許；逾此範圍之請求，則不能准。被告抗辯兩造間已約定其公司年終獎金發放，須以原告於次年發放日仍在職者為限云云，不足採信。從而，原告依民法第486條及勞動基準法第29條規定請求給付年終獎金之法律關係，訴請被告給付其4萬3101元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

七、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，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，同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行；併依民事訴訟法第436之19第1項規定，確定訴訟費用額如主文所示。

01 中 華 民 國 109 年 8 月 6 日
02 勞動法庭 法 官 劉台安

03 以上正本證明與原本無異。
04 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按
05 他造當事人之人數附繕本），並表明上訴理由（上訴理由應表明
06 ；一、原判決所違背之法令及其具體內容。二、依訴訟資料可認
07 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
08 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）
09 ，如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁
10 回上訴。

11 中 華 民 國 109 年 8 月 6 日
12 書記官 吳芳玉