臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第73號

原　　告　楊迪鈞

訴訟代理人　郭祐舜律師

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

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國110年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原聲明：一、被告應給付原告新臺幣（下同）276,262元，及自各期利息起算日如起訴狀附表所示，至清償日止，按週年利率5%計算之利息；二、願供擔保，請准宣告假執行（見臺灣基隆地方法院110年基勞簡字第5號卷【下稱基勞簡卷】第11至15頁），嗣於110年8月11日本院言詞辯論時，變更其訴之聲明第1項遲延利息起算日為如本判決附表「利息起算日」欄所示（見本院卷第152頁），核原告所為遲延利息起算日之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊於民國103年10月3日經被告公司通知錄取，並於同年12月16日起受僱於被告公司，直至109年11月6日離職，依被告公司之錄取通知書（下稱系爭通知書）所

載，伊當時每月工資為新臺幣（下同）40,000元，且年薪為13個月，然至伊自被告公司離職時止，被告公司除給付每年1至12月工資外，並未給付系爭通知書中所載第13個月之工資，是伊得依兩造間之勞動契約請求被告公司給付短發之104至109年度第13個月工資；其中104年度至108年度依每年12月經常給付工資計算、109年度以每月固定工資52,000元計算，合計被告公司應給付伊276,262元等語，並聲明：如前揭變更後聲明所示。

二、被告抗辯略以：

（一）原告自103年12月16日起受僱於伊公司，於伊公司風管法務部法務組擔任法務人員，負責伊公司法令規章及對外合約之審查及建議、集團法律（含訴訟）案件等各種法律案件之處理或提供法律協助或諮詢有關之工作，於109年11月6日離職，伊公司於原告任職期間並無短發工資，原告應就伊公司有何短發工資之事實負舉證責任，又原告起訴狀所附之「薪資金額與計算」中關於原告領取之工資，均誤將職工福利委員會保健費2,000元算入工資，實則原告104年12月、105年12月、106年12月、107年12月、108年12月、109年10月之工資（含本薪、職等加給、職務加給、伙食津貼）應分別為41,000元、42,549元、44,000元、46,500元、48,048元、50,000元。

（二）原告明知伊公司於系爭通知書所載「年薪13個月」之真意為每月薪資及春節獎金1個月：

1、伊公司為求效率，於進行面試前均會發給所有應徵者其所應徵職務之工作條件說明供應徵者審閱，以確保應徵者明確知悉其所應徵職務之工作條件，如有任何問題亦得於面談時詢問伊公司負責面試之人員，或就相關工作條件內容與面試人員討論。原告係於103年9月26日上午至伊公司面試，於面試前，伊公司提供原告該年度法務人員之工作條件說明供原告審閱，於該份工作條件說明第6點薪資待遇之部分即載明「（1）起薪每月新台幣（下同）35,000

元，試用合格後每月37,000元。年薪13個月（含農曆春節加發1個月月薪，依實際在職月數比例計發。）（2）有相關工作經驗者由人力資源部核定後另行通知。（3）福利會提供保健費每月2,000元（試用期間亦有）」，原告於面試後將工作條件說明簽名交予伊公司，應認當時原告已就所謂年薪13個月係包含1個月之春節獎金明確知悉，且接受此工作條件。

2、原告於103年12月16日至伊公司報到，伊公司於當日即發給原告新進人員訓練手冊，並安排訓練課程說明伊公司之各項規定。當日伊公司人力資源制度之介紹中，就薪資制度部分，已明確說明伊公司之薪資項目包括本薪、職務加給、伙食津貼，採預發月給制，且另有春節獎金，發給數額為1個月薪資，此有當日發放之新進人員訓練手冊人力資源制度章節可稽，原告亦有全程參與伊公司之訓練課程，應認原告對於伊公司之薪資制度已有所認識。原告於了解伊公司之薪資制度包括每月發放之薪資及1個月的春節獎金後，並未對於伊公司之薪資制度表達反對意見，且於當日簽署僱用契約書並交予伊公司，足認原告於明確知悉伊公司之薪資制度後，對於伊公司之給薪條件為每月發放之薪資（包括本薪、職務加給、伙食津貼）及1個月的春節獎金表示同意。

3、伊公司除原告外，於104年度新進員工均有於系爭通知書記載「年薪13個月」的情形，過去則是記載「年薪14個月」（包括春節獎金1個月、端午節獎金0.5個月、中秋節獎金0.5個月），惟於101年12月間經伊公司薪酬委員會決議取消端午節獎金及中秋節獎金，並將該兩節獎金平均分攤至每月工資，後經伊公司董事會決議通過後公告實施。上開情形足見依伊公司長久以來之工資制度，所謂「年薪13個月」或「年薪14個月」係指該年度所領取之每月工資及三節獎金之總和達13個月或14個月，端午節獎金及中秋節獎金取消亦係平均分攤至員工每月工資，更足證伊公司

年薪之概念係每月工資加上三節獎金，而伊公司過去亦從未於三節獎金外，額外發放第13個月或第14個月之工資。

4、又原告在職期間所擔任之職務為伊公司風管法務部法務組法務人員，負責之工作內容為公司法令規章及對外合約之審查及建議、集團法律（含訴訟）案件等各種與法律案件之處理或提供法律協助或諮詢有關之工作，原告身為法務人員，審視伊公司各制度之適法性本應為其職責，然原告知悉伊公司有於系爭通知書記載「年薪13個月」之情形，亦知悉伊公司除春節獎金1個月外，從未額外發放第13個月工資之情事，原告卻從未提醒伊公司如此將可能與系爭通知書所載條件有認定上之差異而有短發員工工資之疑慮，足證原告主觀上亦認所謂「年薪13個月」係包含春節獎金1個月。

5、再者，原告於在職期間亦有參與伊公司工作規則之修訂，此有107年9月間法務同仁之電子郵件及附件可稽，原告更於107年9月28日直接提出工作規則調整建議，然於此過程中，原告亦未提出年薪13個月是否包含春節獎金1個月之問題，亦未就涉及本件訴訟爭議之制度提出任何修正意見；且原工作規則第44條之修訂，僅修改為「本公司之薪資計算方法，依需要得採計時制、計日制、計月制、計件制。…。」並未再列入年薪制度，顯見原告並未因伊公司系爭通知書之記載而認為伊公司係約定採年薪制，而認有於薪資計算方法列入年薪制之必要。

6、上開事實均足以證明伊公司於系爭通知書記載「年薪13個月」之真意為每月工資及春節獎金1個月，每年總共13個月，原告於簽署系爭通知書及僱用契約書時亦已明確知悉伊公司關於「年薪13個月」之真意包含春節獎金1個月，並對伊公司為合意之意思表示，嗣後於在職期間從未向伊公司反應有短少給付工資之情形，身為法務人員亦未提醒伊公司針對系爭通知書所載「年薪13個月」恐有解釋上疑慮，顯見原告主觀上亦未認伊公司有短發工資之情，原告

於離職後才突然主張伊公司短發工資，實有違誠信原則。原告另主張兩造於勞動契約有疑義時應作有利於勞工之解釋，然上開情事均足以證明原告明確知悉「年薪13個月」之真意包含春節獎金1個月，並對此薪資條件為合意之意思表示，兩造間之勞動契約並無任何疑義，原告提起本件訴訟請求伊公司額外給付第13個月工資，自無保護原告之必要。

（三）伊公司之職工福利委員會全名為財團法人陽明海運股份有限公司職工福利委員會（下稱福利會），為一獨立之財團法人，並非屬伊公司之內部組織，依財團法人陽明海運股份有限公司職工福利委員會組織章程（下稱福利會組織章程）第5條之規定，關於職工福利金之運用均係由福利會獨立決定辦理，而原告薪資給與通知單所列之「福利會保健費2,000元」即福利會決定發放，保健費之發放則係由伊公司先代職工福利委員會墊付，惟保健費之經費來源實為福利會之福利金支出，此有伊公司及福利會104年1月至109年12月科目借貸明細分析表及福利會104年至109年提撥福利金動支預算明細表可憑。再原告所領取由福利會之福利金所支出之保健費、禮金、獎金等，均係由福利會作為所得扣繳單位，足以證明保健費實係由福利會所支出，而非伊公司。此外，伊公司於103年9月26日法務人員面試時發放之工作條件說明，亦於第6點（3）載明「福利會提供保健費每月2,000元（試用期間亦有）」，且於原告薪資給與通知單均載明保健費係「福利會保健費」，應認原告確知該每月發放之保健費實為福利會提供。福利會是否發放保健費、發放數額為何，均係福利會獨立決定，以福利會之福利金支付，與伊公司無涉，並非伊公司對於原告提供勞務之勞務對價，自非屬勞動基準法第2條第3款所規定之工資。況依職工福利金條例第2條第1項第3款及福利會捐助章程第4條第3款之規定，福利金之來源部分來自員工每月工資，如福利金支付之保健費屬工資之一部，豈容

伊公司按月扣取員工工資，再據以發放？原告之主張顯不足採。

（四）伊公司過去春節獎金之發放均以春節（除夕當日）試用期滿且在職之員工作為發放對象，如員工已不在職則不予發放。如本院認伊公司應給付原告109年度第13個月工資，伊公司主張應以原告實際在職天數比例計發，而原告109年每月工資50,000元（本薪38,200元、職等加給7,500元、職務加給2,500元、伙食津貼1,800元），其於109年11月6日離職，109年農曆除夕為109年1月24日、110年農曆除夕為110年2月11日（含當日）共384日，於此段期間原告之實際在職日數為288日，故伊公司應給付原告之第13個月工資為37,500元（計算式：50,000×288/384=37,500）。

（五）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第153頁）：

（一）原告於103年9月26日面試時有在被證3（見本院卷第47頁）上簽名。

（二）原告自103年12月16日起受僱被告公司，擔任風管法務部法務組之法務人員，並於同日簽立「陽明海運股份有限公司岸勤從業人員雇用契約書」（見被證2，即基勞簡卷第103至104頁），於109年11月6日離職。

（三）原告之錄取通知書（即系爭通知書）詳如原證1（見基勞簡卷第17頁）。

（四）原告每月薪資單詳如被證1（見基勞簡卷第45至83頁）。

（五）被告公司於105年1月30日、106年1月20日、107年2月8日、108年1月25日、109年1月17日分別給付原告41,000元、44,000元、44,000元、46,500元、50,000元，給付項目名稱為春節獎金。

四、本件爭點（同上頁）：

（一）兩造是否有約定被告公司每年支付第13個月工資？是否即為被告公司發放之春節獎金？

（二）原告依系爭通知書、兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付104年至1 09年間第13個月工資是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）兩造是否有約定被告公司每年支付第13個月工資？是否即為被告公司發放之春節獎金？

1、按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回原告之請求。再按現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束（最高法院91年度台上字第1040號、臺灣高等法院95年度勞上易字第82號判決要旨參照）。

2、經查：

（1）被告公司發給原告之系爭通知書上固記載：「…6.起

薪：每月40,000元。年薪13個月」等語（見基勞簡卷第17頁），然依被告公司於面試前提供原告當年度法務人員工作條件說明中「薪資待遇」欄記載：「（1）起薪每月新臺幣（下同）35,000元，面試合格後每月37,000元。年薪13個月（含農曆春節加發1個月月薪，依實際在職月數比例計發）…」等語，原告並簽名於其上（見本院卷第47頁），再觀諸原告提出之被告公司工作規則即岸勤從業人員待遇辦法第3條、第10條規定：「從業人員之薪給項目如下：一、本薪。二、職等加給。三、職務加給。四、伙食津貼。前項支給標準另訂之。」、「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。」等語（見基勞簡卷第99至100頁）綜合判斷，可知岸勤從業人員待遇辦法為兩造間勞動契約之一部，被告公司係依岸勤從業人員待遇辦法第10條規定發放春節獎金予原告，而系爭通知書上所指之「年薪13個月」即為被告公司每年1、2月間發給之春節獎金。況被告公司於105年1月30日、106年1月20日、107年2月8日、108年1月25日、109年1月17日分別給付原告41,000元、44,000元、44,000元、46,500元、50,000元，給付項目名稱為春節獎金（見不爭執事項（五）），參酌原告之專業即為法務，其任職被告公司並非第1份工作（見本院卷第154頁），倘兩造確有約定每年年薪13個月，原告於任職滿1年時應已發現有短少，然原告自承其於長達近6年任職被告公司期間從未向被告公司反應有短發工資之情形，堪認兩造間並未約定被告公司每年支付第13個月工資。

（2）原告固主張：兩造就勞動契約解釋如有疑義，應為有利於勞工之解釋云云，惟按原告為法律專業人員，前亦有工作經驗，並非底層弱勢勞工，於兩造締結勞動契約時，應已明確知悉系爭通知書上所指之「年薪13個月」

即為被告公司每年1、2月間發給之春節獎金，且持續提供勞務近6年，從未反應有工資短少情形，已如前述，顯見兩造就勞動契約中關於工資待遇並無疑義，原告此部分主張實乏依據。

（二）原告依系爭通知書、兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付104年至109年間第13個月工資是否有理由？金額若干？

兩造並未約定被告公司每年支付第13個月工資，已如前認定，則原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付104年至109年間第13個月工資，即屬無據。

六、綜上所述，原告依系爭通知書、兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付104年至109年間第13個月工資，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

附表：

編號	請求工資項目	請求金額（新臺幣）	利息起算日
1	104年第13個月工資	43,000元	105年1月1日
2	105年第13個月工資	44,549元	106年1月1日
3	106年第13個月工資	46,000元	107年1月1日

4	107年第13個月工資	48,500元	108年1月1日
5	108年第13個月工資	50,048元	109年1月1日
6	109年第13個月工資	44,165元	109年11月7日
總計		276,262元	

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　110　　年　　9　　月　　15　　日

書記官　巫玉媛