

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞小字第88號

原告 林義勳

被告 今心顧問有限公司

法定代理人 張志豪

訴訟代理人 張名賢律師

複代理人 陳彥霓律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年4月25日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬參仟肆佰陸拾元及自民國一百一十三
年一月十日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行；但被告若以新臺幣參萬參仟肆佰陸拾元為原告
預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。查本件原告係自民國110年8
月23日起受雇於被告公司，並約定在被告址設臺北市大安區
仁愛路3段之營業處所提供勞務，揆之前開規定，本院當有
管轄權，合先敘明。

二、復按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清
算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之經
理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察
人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦
為公司負責人；有限公司之清算，以全體股東為清算人。但

01 本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此
02 限。公司法第24條、第25條、第8條、第113條準用第79條分
03 別定有明文。查被告前於112年8月8日經股東同意解散，並
04 選任甲○○為清算人，有本院調取之被告公司變更登記表、
05 股東同意書等資料核閱屬實（本院卷第129至133頁），本件
06 自應以清算人甲○○為被告公司之法定代理人，代理被告公
07 司進行本件訴訟。

08 三、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
09 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第
10 255條第1項第3款定有明文。原告起訴時請求被告給付新臺
11 幣（下同）3萬3,460元，及自111年3月1日起至清償日止按
12 週年利率5%計算之利息，嗣於113年4月25日辯論期日當庭變
13 更聲明為：請求被告給付3萬3,460元及自起訴狀繕本送達翌
14 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。核原告前開所
15 為，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，並無不
16 合，應予准許。

17 貳、實體部分

18 一、原告起訴主張：

19 兩造間前成立勞動契約（下稱系爭契約），約定原告擔任被
20 告之技術顧問（Technical Consultant），月薪6萬9,000
21 元，並有保證獎金（guarantee bonus）3個月，合計年薪共
22 15個月，該保證獎金係系爭契約中約定工資之一部分，而原
23 告係於110年8月23日到職至111年2月28日離職，被告本應依
24 原告111年度在職天數59天之比例，計算並給付保證獎金3萬
25 3,460元（下稱系爭獎金）予原告，惟被告迄未給付，爰依
26 系爭契約第1條約定提起本件請求，並聲明：（一）如主文第1項
27 所示；（二）願供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 兩造所訂保證獎金之發放，係被告為體恤、犒賞員工1年以
30 來之辛勞，並勉勵優秀員工持續留任而設，系爭契約乃明定
31 以員工提供「完整1年」之勞務，並於當年度12月31日前仍

在職為停止條件，被告始有發放義務，此由系爭契約第1條約文所載「full year of servive」文義可知。且前開約定之保證獎金，係被告為提升經營公司績效、創造盈餘，並依員工年度表現及未來發展性而定其分配數額，以達激勵士氣、獎優懲劣之目的，係不具經常性、勞務對價性之獎勵或恩惠性給與，顯非勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所定之工資。本件原告於111年間既早於2月28日即離職，當不符發給保證獎金之停止條件，其自不得請求被告給付按其當年度在職日數比例計算之系爭獎金等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

(一)、按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有明文。而前開所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別

（最高法院100年台上字第801號判決意旨參照），先予指明。

(二)、關於原告所主張：伊任職被告之技術顧問，依系爭契約所定，伊可月領薪資6萬9,000元、保證獎金3個月，合計年薪共15個月，伊於110年8月23日到職、於111年2月28日離職，就前開111年度之在職期間59日，被告未按其在職天數比例計算應給付予伊系爭獎金等節，有原告所提被告入職通知函件（內文明列系爭契約之勞動條件）、玉山銀行存摺、中華民國勞資關係協進會勞資關係協進會調解紀錄等件（本院卷第15頁至21頁）附卷可憑，且為被告所不爭執，此部分事實業堪信實。揆諸首揭說明，雇主對員工所為給與是否為工資，係以「勞務對價性」及「給與經常性」之要件加以定性，其給與之名義為何，均非所問，而觀之系爭契約第1條明載：「Monthly Salary of NTD 69,000 with a guarantee bonus of 3 months. Total 15 months for full year of service. This will be prorated in event that the service level is less than a year」（月薪新臺幣6萬9,000元，加上保證獎金3個月，若整年度在職，總共可領取15個月，若當年度在職未滿1年，則依比例發給）等語，可知兩造就保證獎金之給付已約定「保證發給」，不論其給付之頻率係以年或月計，核已該當於「給與經常性」之性質；又前開保證獎金亦未約定何發給條件（詳後述），足認被告對於該獎金之發給無裁量權限，而屬原告提供勞務後可合理期待獲得之相對應對價，亦具「勞務對價性」之性質。職是，兩造所締關於保證獎金之給付，乃被告應約應給付之工資一部分，堪以認定。

(三)、被告雖抗辯，系爭契約所定保證獎金係雇主恩惠性之給與，非屬工資，且該獎金之發給以原告提供「完整1年」之勞務給付，當年度12月31日仍在職為停止條件云云。然：

1.關於被告所指保證獎金係雇主恩惠性之給與而非屬工資乙節，查系爭契約由整體加以觀察，該約於第1條約定月薪及

保證獎金之計算方式及數額，第3條則另有「additional bonus opportunity based on year-end declaration from the company」（基於公司年底之公告，具有額外獎金機會）之約文，此部文內容相當於首揭說明所指「事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與」，亦即前開給與非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性，非屬雇主經常性支出之勞動成本。本件兩造於系爭契約第1條所定之保證獎金，果係如被告所稱僅屬雇主恩惠性之給與，則何以第1條之保證獎金（guarantee bonus）須保證發給外，再於前開第3條另定額外獎金（additional bonus）視雇主營業年度終了結算有無盈餘，而決定是否發給？可見系爭契約所稱之保證獎金、額外獎金，雖同為「獎金」（bonus），然二者性質迥然不同，其中系爭契約第3條所定之額外獎金，與一般非經常性之年終獎金相近，具有非必然發放且無確定標準之恩惠性給與約定性質，至於第1條所定之給與（無論其名稱係月薪或保證獎金），則係具有「勞務對價性」及「給與經常性」性質，而屬勞基法第2條第3款所定工資之範疇。

2. 至關於被告所指，獎金之發給以提供「完整1年」勞務給付，且年終仍在職為條件乙節。查系爭契約第1條約內容僅載稱：「Monthly Salary of NTD 69,000 with a guarantee bonus of 3 months. Total 15 months for full year of service. This will be prorated in event that the service level is less than a year」，其文義即指月薪加上保證獎金3個月，若整年度在職，總共可領取15個月，若當年度未滿1年者，則依比例發給，已如前述，此僅係說明保證獎金之發給頻率為每年發給1次，若整年度在職則可獲得共12+3共15個月之薪水，並未加課以當年度之12月31日仍在職為要件或前提。被告雖抗辯謂：該「for full year of service」約定即係以原告提供「完整1年」勞務給付，且當年度12月31日仍在職為停止條件云云，然細

01 繹同條後段更接有完整之「This will be prorated in
02 event that the service level is less than a year」後
03 文，其整體文義表現係指：若勞工非於當年度1月1日到職，
04 該年度之保證獎金將依任職日數比例計算發給。且揆諸實
05 際，本件原告係於110年8月23日到職，而關於110年度之保
06 證獎金，被告確已依約按原告到職期間，比例發給原告，此
07 亦為被告答辯二狀中所自承（見本院卷第109至111頁）。準
08 此，倘被告所屬員工非於當年度1月1日到職（當年度任職不
09 滿1年），而未能滿足被告指稱之應提供「完整1年」勞務給
10 付之停止條件，卻可依比例領取保證獎金，自己齟齬；遑論
11 被告所指「於當年度12月31日仍在職」為領取保證獎金之停
12 止條件乙節，自始未形諸於兩造間之契約約定，非可認係兩
13 造約定之一部分。是被告上開所辯，委無可採。

14 (四)、按勞雇雙方固為減少因每日計算工時、工資、往付銀行匯
15 款、會計帳務製作等成本，而約定累積一定之工資，按月、
16 季、年給付，此僅係雙方約定便宜之作業方法，非謂勞工工
17 作時間未及約定之月、季、年等給付時點，即無工資報酬請
18 求權，而得免除雇主之給付義務。準上所述，系爭契約所定
19 保證獎金既屬勞務給付之對價，且原告已提出勞動給付，身
20 為雇主之被告即應依約支付對應之工資報酬。而被告於111
21 年度應給付予原告之保證獎金，應以原告該年度在被告公司
22 任職之日數按比例計算予原告，即自1月1日起至2月28日止
23 任職共59日、月薪6萬9,000元、保證獎金3個月等條件核
24 計，則原告可領取之保證獎金應為3萬3,460元（計算式：
25 $59/365 \times 69,000 \times 3 = 33,460$ ，不滿1元部分捨去）。

26 (五)、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
27 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
28 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
29 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
30 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
31 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年

01 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203
02 條分別定有明文。本件兩造並未約定給付期限，原告請求被
03 告自起訴狀繕本送達被告之翌日即113年1月10日起，按週年
04 利率5%計算之利息，即屬有據。

05 四、綜上所述，原告依系爭契約第1條約定請求被告給付111年之
06 保證獎金3萬3,460元及自113年1月10日起至清償日止按週年
07 利率5%計算之利息為有理由，應予准許。

08 五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，惟本
09 件係法院就勞工即原告之給付請求訴訟，並經於主文第1項
10 命給付金錢部分為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第
11 1項之規定，此部分應依職權宣告假執行，併依同條第2項規
12 定，同時宣告被告得供擔保而免為假執行。兩造之聲請僅係
13 促使本院依職權發動，均無庸為准駁之諭知。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
15 不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

16 七、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條之19第1項、第78
17 條規定，確定本件訴訟費用額為1000元，並為訴訟費用負擔
18 之諭知。

19 中 華 民 國 113 年 5 月 13 日
20 民事第三庭 法 官 蔡英雌

21 以上正本係以原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 5 月 13 日
25 書記官 劉宇晴