

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞小字第91號

原告 周子揚
被告 今心顧問有限公司

法定代理人 張志豪

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬貳仟壹佰伍拾捌元，及自民國一百一十一年十二月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以捌萬貳仟壹佰伍拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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2日起受僱於被告公司，並約定在址設臺北市大安區仁愛路3段之營業處所提供勞務，揆之首開規定，本院當有管轄權，合先敘明。

二、次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。查本件被告公司經股東決議解散，並選任張志
04 豪為清算人乙節，經本院依職權調取被告公司變更登記表、
05 股東同意書等資料核閱屬實，則本件自應以清算人張志豪為
06 被告公司之法定代理人，代理被告公司進行本件訴訟。

07 三、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無
08 民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由
09 其一造辯論而為判決。

10 貳、實體部分：

11 一、原告主張：原告於110年7月收到被告之入職通知，內容議定
12 原告擔任公司之技術顧問（Technical Consultant），每月
13 薪資為新臺幣（下同）8萬5000元，保證獎金3個月，總共年
14 薪15個月，兩造依此通知達成合意，原告自110年8月2日起
15 任職於被告。嗣原告於111年4月22日離職（111年調整月薪
16 為8萬9250元），被告自應依原告111年度在職天數之比例計
17 算保證獎金8萬2158元（下稱系爭獎金，獎金計算說明：月
18 薪8萬9250元×保證獎金3個月×112/365天，小數點以下無條
19 件捨去），詎被告於111年4月28日僅支付結清薪資10萬5838
20 元（即111年4月份薪資6萬5450元+13.57日特休未休薪資4萬
21 0388元），並未包含系爭獎金，爰依兩造間勞動契約請求被
22 告給付之，並聲明：（一）被告應給付原告8萬2158元，及自
23 原告離職翌日即111年4月23日起至清償日止，按年息5%計
24 算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀
26 作任何聲明或陳述。

27 三、得心證之理由：

28 （一）按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
29 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
30 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
31 與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合

「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，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號判決參照）。

（二）經查，原告所主張之事實，業據其提出入職通知電子郵件、永豐銀行交易明細、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、員工薪資條等件影本為證（見本院卷第19至25頁、67頁），而觀諸兩造間之勞動契約（下稱系爭契約）約定「Monthly Salary of NTD 85,000 with a guarantee bonus of 3 months. Total 15 months.」之文義記載，可悉除首揭約定被告提供原告每月薪資為8萬5000元，另合意「保證」3個月獎金，總計應給與15個月薪資之約定。而系爭契約關於薪酬條件乃分點臚列，該3個月保證獎金列於第1點薪資項目中，除月薪以外，「保證」原告所能領取之額外收入，共計15個月薪資；且關於該3個月保證獎金並無約定任何領取條件，凡原告在職持續提供勞務，公司即無裁量空間而必有發給之義務，具有「勞務對價性」及「給與經常性」之給付，堪信保證獎金屬雇主因應勞工之勞動給付而應支付之工資報酬。再查原告111年度之保證獎金，應自111年1月1

01 日起計至同年4月22日最後工作日止，共112日，按原告在職
02 天數比例計算即為8萬2158元（計算式：月薪8萬9250元×3個
03 月×112/365天=8萬2158元，小數點以下無條件捨去）。至被
04 告經本院合法通知無正當理由未到場，亦未提出任何書狀作
05 何聲明及陳述。則綜上事證，堪信原告主張被告應給付系爭
06 獎金乙情為真實。

07 （三）末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
12 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
13 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203
14 條分別定有明文。查原告雖主張自其離職翌日即111年4月23
15 日起計算利息，然未就系爭獎金之給付有確定期限及其已於
16 離職時即予催告被告給付等節舉證以實其說，自難採認，然
17 其前向中華民國勞資關係協進會就系爭獎金爭議申請勞資爭
18 議調解，該會業於111年12月23日送達該申請文件暨開會通
19 知予被告，有勞資爭議調解紀錄在卷足憑（見本院卷第25
20 頁），堪認原告斯時即為與送達訴狀、支付命令相類之行為
21 者，與催告有同一之效力，故應自該翌日即111年12月24日
22 起算法定遲延利息，超過此部分之利息請求，則屬無據。

23 四、綜上所述，原告依系爭契約約定，請求被告給付原告111年
24 之保證獎金8萬2158元及自111年12月24日起至清償日止按週
25 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，
26 為無理由，應予駁回。

27 五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係法院就勞工
28 即原告之給付請求訴訟，並經本院於主文第1項命給付金錢
29 部分為雇主即被告敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1
30 項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依
31 職權發動，無庸為准駁之諭知。併依勞動事件法第15條準用

01 民事訴訟法第436條之23規定，先準用同法第436條第2項，
02 再準用同法第392條第2項規定，宣告被告預供相當之擔保金
03 額後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失
04 其依據，應予駁回。

05 六、末依勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條之19第1項、第
06 79條規定，確定本件訴訟費用額為1000元，並為訴訟費用負
07 擔之諭知。

08 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
09 勞動法庭 法 官 楊承翰

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 1 月 2 日
14 書記官 吳珊華