

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第149號

原告 吳孟修
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113年1月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬陸仟肆佰肆拾玖元，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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾壹萬陸仟肆佰肆拾玖元為原告供擔保後，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。經查，原告係自民國110年10月4日起受僱於被告，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，揆諸首開規定，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。查本件被告經股東決議解散，並於民國112年8
04 月8日選任張志豪為清算人等情，業經本院依職權調取被告
05 公司變更登記表、股東同意書等資料核閱屬實（本院卷第69
06 至75頁），則本件自應以清算人張志豪為被告之法定代理
07 人，合先敘明。

08 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
09 民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由
10 其一造辯論而為判決。

11 貳、實體部分

12 一、原告主張：原告於110年9月收到被告入職通知，內容議定原
13 告擔任公司之技術顧問（Technical Consultant），每月薪
14 資為新臺幣（下同）8萬5,000元，保證獎金3個月，共年薪
15 15個月，兩造依此通知達成合意，原告自110年10月4日起任
16 職於被告，嗣原告於111年6月10日離職（111年調整月薪為8
17 萬8,000元），被告自應依「原告111年度在職天數之比例計
18 算保證獎金11萬6,449元」（下稱系爭獎金，獎金計算說
19 明：月薪88,000元×保證獎金3個月×161/365天，小數點以下
20 無條件捨去）。詎被告於111年6月29日支付結清薪資5萬
21 6,849元（即111年6月份10日薪資2萬9,330元＋9.39日特休
22 未休薪資2萬7,519元＝5萬6,849元），並未包含系爭獎金，
23 爰依兩造間勞動契約請求被告給付，並聲明：（一）被告應給付
24 原告11萬6,449元。（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）按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
29 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
30 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
31 條第3款規定定有明文。而所謂「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（本院卷第15至21頁）。觀諸尚開入職通知之電子郵件所載兩造間勞動契約（下稱系爭契約）約定，其上所載之薪酬條件（compensation package）為（本院卷第15頁）：

- 「1.Monthly Salary of NTD 85,000 with a guarantee bonus of 3 months。Total 15 months.
- 2.There will be a 3 months probation period which can be brought forward.
3. Additional bonus opportunity based on year-end declaration from the company.
4. Other benefits as outlined in the employee handbook. 」

是依上開文義記載，可悉除首揭約定被告提供原告每月薪資

01 為8萬5,000元，另合意「保證」3個月獎金，總計應給與15
02 個月薪資之約定。而系爭契約關於薪酬條件乃分4點臚列，
03 該3個月保證獎金列於第1點薪資項目中，除月薪以外，「保
04 證」原告所能領取之額外收入共15個月薪資；且關於該3個
05 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
06 務，公司即無裁量空間而必有發給之義務，應認屬具有「勞
07 務對價性」及「給與經常性」之給付，堪信保證獎金應屬雇
08 主因應勞工之勞動給付而應支付之工資報酬無訛。再查原告
09 111年度之獎金，應自111年1月1日起計至同年6月10日最後
10 工作日止共161日，按原告在職天數比例計算即為11萬6,449
11 元（計算式：8萬8,000元〈111年調整月薪〉×3月
12 ×161/365=11萬6,449元，小數點以下無條件捨去）。又被告
13 經本院合法通知無正當理由未到場，亦未提出任何書狀作何
14 聲明及陳述。從而，原告依上開規定主張被告應給付系爭獎
15 金之請求，應予准許。

16 (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
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
19 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
20 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
21 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
22 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203
23 條分別定有明文。查原告雖主張自其離職翌日即111年6月11
24 日起計算利息，然原告並未舉證系爭獎金之給付為有確定期
25 限，亦未說明原告有於離職時即予催告被告給付等情，自難
26 以原告所主張離職翌日即起算遲延利息。而查原告前向中華
27 民國勞資關係協進會就系爭獎金爭議申請勞資爭議調解，該
28 會業於111年12月23日送達該申請文件暨開會通知予被告，
29 有勞資爭議調解紀錄在卷足憑（見本院卷第21頁），則應認
30 原告於斯時起有為與送達訴狀、支付命令相類之行為者，具
31 催告之效力，而應自該翌日即111年12月24日起算法定遲延

01 利息，超過此部分之利息請求，則屬無據。

02 四、綜上所述，系爭獎金具工資性質，原告依系爭契約之約定，
03 請求被告給付原告11萬6,449元及自111年12月24日起至清償
04 日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾
05 此範圍，為無理由，應予駁回。

06 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
07 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
08 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
09 項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依
10 職權發動，無庸為准駁之諭知。併依勞動事件法第15條準用
11 民事訴訟法第436條之23規定，先準用同法第436條第2項，
12 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
13 額後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失
14 其依據，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
16 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
17 併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 113 年 1 月 26 日

20 勞動法庭 法 官 林怡君

21 以上正本係照原本作成。

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 1 月 26 日

25 書記官 林昀潔