

臺灣臺北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第61號

原告 柯述議

輔佐人 王凱

被告 兆豐證券股份有限公司

法定代理人 陳佩君

訴訟代理人 黃國恩

陳巧妙

羅世安

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告於起訴後，更正對被告請求金額包括起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之利息，並撤回訴訟費用負擔及假執行之聲請（見本院卷第360-361頁），經核係基於同一基礎事實、擴張聲明，依照民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款之規定，應屬合法，先予敘明。

二、原告起訴主張：伊自民國109年2月12日起至112年10月16日任職於被告公司，擔任業務主任，離職前每月薪資為新臺幣（下同）2萬8,800元，被告公司允諾給予14個月保障底薪（端午節、中秋節各0.5個月、春節1個月），故春節獎金屬於工資之一部。伊於112年度任職期間約9.5個月，被告公司本應按比例給付該年度春節獎金（下稱系爭獎金）2萬1,600元，卻拒絕給付，爰依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告公司如數給付等語，並聲明：被告應給付原告2萬1,600元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率

01 5%計算之利息。

02 三、被告則以：系爭獎金係伊為使員工具有較高生活品質而給付
03 之恩惠性給與，並非對價性之工資；又原告已於112年10月1
04 6日離職，於113年1月10日發放當日已不在職，不符合發給
05 資格；另原告本薪為2萬6,400元，112年度在職天數為279
06 日，依比例計算系爭獎金應為2萬180元，而非2萬1,600元等
07 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

08 四、兩造不爭執事項（見本院卷第365頁）：

09 (一)原告自109年2月12日起至112年10月16日任職於被告公司，
10 擔任業務主任，聘雇時本薪為2萬5,000元、伙食津貼2,400
11 元，至112年度4-9月薪資皆為2萬8,800元（含本薪2萬6,400
12 元、伙食津貼2,400元）（本院卷第101、133、152、154、1
13 56、159、161、163頁）。

14 (二)原告於112年1月10日領取春節獎金為2萬6,400元（本院卷第
15 105頁）。

16 (三)被告公司於113年1月10日發放系爭獎金（本院卷第103
17 頁）。

18 五、得心證之理由：

19 (一)按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報
20 酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
21 等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬
22 之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給
23 與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細
24 則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，
25 規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係
26 指左列各款以外之給與。三、春節、端午節、中秋節給與之
27 節金」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換
28 言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲
29 致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於
30 無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常
31 性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、

01 恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有
02 別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342
03 號判決意旨參照）。

04 (二)原告雖主張系爭獎金屬於工資之一部分云云，並提出被告公
05 司人力資源部公告為憑（見本院卷第247-251頁），然而，
06 前開公告僅表明為激勵員工為公司服務，感謝辛勞付出，為
07 歡度佳節（春節、端午節、中秋節），故被告公司發放三節
08 獎金，顯係出於勉勵、恩惠性質之給與，尚不足以證明系爭
09 獎金具有勞務對價性。何況，依據原告聘僱條件確認函（見
10 本院卷第133頁），可知其每月薪資結構為本薪2萬5,000
11 元、主管加給0元、伙食津貼2,400元，卻未提及系爭獎金，
12 亦難認原告所稱工資包含系爭獎金一事為真。另對照原告所
13 提出之被告公司人力銀行徵才廣告（見本院卷第131-132
14 頁），其中關於三節獎金則屬於福利制度，而不在每月薪資
15 範圍內，更足見系爭獎金不具勞務對價性，自不能列入工資
16 範圍內，故原告據此請求給付系爭獎金，難認有據。

17 (三)其次，系爭獎金既非工資之一部分，自應依照被告公司規定
18 給付。而依被告公司人力資源部公告可知（見本院卷第247
19 頁），該獎金發放對象為被告公司員工（含長期工讀生），
20 發放金額為任職滿一年者發放一個月，未滿一個月者不發
21 放，未滿一年者按在職比例發放，且皆以發放時員工仍在職
22 為限。而系爭獎金發放日為113年1月10日，斯時原告業已離
23 職，為兩造所不爭執如前，準此，原告既不符合發放資格，
24 則其主張被告公司應給付系爭獎金，自非可採。

25 六、綜上所述，系爭獎金並非工資之一部分，而屬於恩惠性給
26 與，原告亦不符合發放資格，故其依勞動契約之法律關係，
27 請求被告公司給付系爭獎金2萬1,600元及遲延利息，為無理
28 由，應予駁回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審
30 酌後於本件判決結果亦無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

31 八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1

01 9、第78條，判決如主文。

02 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日

03 勞動法庭 法官 劉育琳

04 以上正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
06 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
07 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
08 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
09 繕本）。

10 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日

11 書記官 林霈恩