

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第152號

原告 鄭瑜靖
被告 台灣百應生物科技股份有限公司

法定代理人 邱柏瑞
訴訟代理人 簡榮宗律師
林羿萱律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣23萬3,618元，及自民國114年6月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔90%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣23萬3,618元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國107年2月1日任職於被告，擔任財務經理，約定每月薪資新臺幣（下同）3萬6,000元，並約定年薪為13個月薪資（含1個月年終獎金，下稱系爭勞動契約），嗣後幾經調整，原告薪資於111年2月起調整為每月7萬1,000元。然因被告業務緊縮，被告遂資遣原告，惟被告尚積欠伊111、112、113年度之年終獎金合計21萬3,000元及短付資遣費4萬1,234元，共計為25萬4,234元尚未給付原告。原告曾於114年4月11日申請勞資爭議調解，惟調解不成立。為此，爰依系爭勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第23條第1項、勞基法施行細則第9條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項前段等規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告25萬4,234元，及自起訴狀繕本送

達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告從未承諾每年給付原告13個月薪資，而被告所發給之年終獎金，係視被告當年度有無盈餘、盈餘多寡來決定發放年終獎金之金額及對象，並非經常性給與，即非工資，而屬雇主之恩惠性給與，是原告請求被告補發年終獎金並無理由；又被告已給付原告資遣費24萬7,876元，已優於勞基法之規定，原告稱被告有短付資遣費之情形，顯屬無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)原告請求被告給付111年、112年、113年之年終獎金合計21萬3,000元，有無理由？

1.按勞基法第2條第3款規定：「三、工資：指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。」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。次按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。

2.觀諸兩造於107年1月7日簽署之員工合約，其中第3條第2項

01 固約定：「除薪資及法定福利外，本公司每年得視盈餘狀
02 況，依本公司規定並參考員工服務績效，決定是否給予其他
03 福利或獎勵措施」（見士林地院卷第58頁），然兩造均稱被
04 告就年終獎金發放並無訂定工作規則，而是由被告公司法定
05 代理人與個別員工協商討論（見本院卷第32至33頁），而依
06 原告與被告法定代理人間之Slack對話紀錄，被告法定代理
07 人於108年8月13日傳訊原告「公司月付多少呢？實拿六萬五
08 如何？年終 還是一個月 但是看公司狀況 如果有賺錢我們
09 再多發…」（見本院卷第23頁），可知被告法定代理人已於
10 108年8月13日調整原告薪資為每月6萬5,000元，並確認原告
11 有至少1個月薪資之年終獎金。依上開對話紀錄前後脈絡，
12 係被告法定代理人就原告薪資結構進行整體性調整，並非僅
13 就當年度年終獎金進行協商，由此應認兩造間約定之年終獎
14 金其中1個月部分，為具有固定性及經常性之給與，並非繫
15 於被告之營運狀況所為之給付，而為原告提供勞務所獲得之
16 對價，屬於原告工資之一部分。

- 17 3.參以原告與被告法定代理人於113年9月6日之電子郵件，原
18 告信件中提到「您提到會補發我之前未收到的2022年和2023
19 年的年終獎金。關於補發的具體時間和方式，後續會再通知
20 我」，被告法定代理人則回覆「是的，具體方式，時間，細
21 節和年終金額等會待公司營運稍微穩定後通知…」（見士林
22 地院卷第26至28頁），益可認被告確實已允諾原告將補發11
23 1年與112年之年終獎金，至於被告上開信件中雖稱具體年終
24 金額會再通知等語，依兩造先前已約定原告之年終獎金為至
25 少1個月薪資等情以觀，應認被告之意係指超過1個月後之數
26 額會再確認，尚難以此部分文意推翻被告法定代理人於108
27 年8月13日就原告薪資結構所為之調整。又被告確實於108年
28 1月4日給付原告107年度年終獎金3萬4,301元、109年1月17
29 日給付原告108年度年終獎金6萬5,000元、109年度年終獎金
30 延至111年1月5日發放，及110年度年終獎金於111年1月24日
31 發放，年終獎金之數額均為1個月薪資等情，有原告提出之

01 帳戶交易明細可佐（見士林地院卷第22至24頁），益可佐證
02 兩造就年終獎金數額至少為1個月之部分，已達成合意，且
03 屬被告對於原告提供勞務所承諾支付之對價，非屬單純恩惠
04 性給付，而為工資之性質。

05 4.從而，原告依兩造間勞動契約約定，請求被告給付111年度
06 及112年度第13個月薪資各7萬1,000元，合計21萬3,000元，
07 應屬有據。

08 (二)原告請求被告給付短付之資遣費4萬1,234元，有無理由？

09 1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
10 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
11 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
12 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
13 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
14 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
15 1項定有明文。

16 2.又原告之年終獎金其中1個月薪資部分屬於工資，已如前
17 述，又原告於離職前6個月之薪資，分別為113年8月至12月
18 每月7萬1,000元，114年1月為7萬1,793元，又113年年終獎
19 金71,000元為該年度之勞務對價給付，應按該年度任職期間
20 比例計算之，故原告於113年8月至114年1月之年終獎金數
21 額，應為3萬5,500元（計算式： $71,000 \div 2 = 35,500$ ），其離
22 職前6個月工資總額合計為46萬2,293元（計算式： $71,000 \times 5$
23 $+ 71,793 + 35,500 = 462,293$ ），則原告離職前6個月之平均
24 工資為7萬7,049元（元以下四捨五入）。而原告自107年2月
25 21日起至114年2月8日止共於被告任職6年又349天，新制資
26 遣基數為3.48472。據此，被告應給付給原告之資遣費為26
27 萬8,494元（計算式： $3.48472 \times 77,049 = 268,494$ ，元以下四
28 捨五入）。被告已給付原告資遣費24萬7,876元，尚應給付2
29 萬618元，則原告請求被告給付短少之資遣費2萬618元，應
30 屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

31 (三)準此，原告請求被告給付23萬3,618元（計算式： $213,000$ 元

01 +20,618=233,618)，為有理由。另原告請求加計自起訴
02 狀繕本送達被告之翌日起（即自114年6月19日起，見士林地
03 院卷第50頁）至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，核與
04 民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段規定相
05 符，亦應准許。

06 四、綜上所述，原告請求被告給付23萬3,618元，及自114年6月1
07 9日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予
08 准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

09 五、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付
10 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職
11 權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並
12 酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所
13 依據，應併予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
15 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 115 年 4 月 14 日
18 勞動法庭 法 官 許筑婷

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 4 月 14 日
23 書記官 林政彬