

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第35號

原告 黃詩庭

訴訟代理人 周志一律師（法扶律師）

被告 碩誠國際股份有限公司

法定代理人 陳韋涵

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬參仟參佰貳拾壹元，及自民國一一四年四月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，但被告如以新臺幣壹拾壹萬參仟參佰貳拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國106年10月5日起受僱於被告，擔任軟體工程師，兩造約定原告之本薪為每月新臺幣（下同）4萬3,000元，共計12個月，於每月5日發放，並約定另發放以1個月本薪計算之年終獎金（依照到職日按年度比例發放）。嗣原告於113年10月31日終止勞動契約，斯時原告之本薪已調整為5萬9,365元（計算式：5萬6,365元＋伙食費3,000元＝5萬9,365元），被告應依比例給付原告年終獎金4萬9,471元【計算式：5萬9,365元×（10/12）＝4萬9,471元，元以下四捨五入，下同】；且原告另有特別休假242小時尚未休畢，被告依法應換算成工資給付原告6萬3,850元（計算式：5萬9,365元÷30天÷7.5小時×242小時＝6萬3,850元），然被告拒絕給付上開11萬3,321元（計算式：4萬9,471元＋6萬3,850元＝1

1萬3,321元)。為此，爰依兩造勞間所簽立聘僱協議書、勞動基準法第2條第3款、第22條、第38條、勞動基準法施行細則第9條、第24條之1第2項第1款第2目、第2款第2目之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告11萬3,321元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

兩造間之聘僱協議書將薪資與年終獎金分項列載，而年終獎金通常在農曆年前發放，是企業給予員工年度獎勵的一種方式，發放對象必須是在職原告，然原告於10月底即已離職，等到被告發放年終獎金時，原告已離職3、4個月，自非屬連終獎金發放的對象，原告主張年終獎金為薪資的一部分，要求列入離職金計算，並無理由。又被告係以派員駐點提供資訊顧問開發專案服務為主要業務，因此原告並非在被告辦公室提供勞務，而是長期派駐在訴外人趨勢科技股份有限公司（下稱趨勢科技公司），原告之作息依照趨勢科技公司規定，工作也是接受趨勢科技公司的指揮監督，被告以駐點人員的時數向趨勢科技公司收取報酬，但依照僱傭契約發給駐點員工薪資，亦即駐點員工減少出席影響被告向客戶收取報酬的情形，被告並未轉嫁給員工；原告向趨勢科技公司請假或休假，被告並未扣薪。經結算後，原告在職期間特休未休時數為212小時，以每日工時7.5小時計算，相當於28.3日，然原告共請病假451小時，依據勞工請假規則第4條之規定，工資折半發給，以每日工時7.5小時計算，合計相當於60.1日，互為抵銷後，原告尚溢領1.75日薪資（計算式：60.1日÷2—28.3日=1.75日），被告自毋庸給付原告特休未休工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張其自106年10月5日起受僱於被告，擔任軟體工程師，約定之本薪原為4萬3,000元，另發放以1個月本薪計算

01 之年終獎金，嗣原告於113年10月31日終止勞動契約等事
02 實，業據原告提出聘僱協議書1份在卷可證（見本院卷第39
03 至41頁），且為被告所不爭執（見本院卷第124頁），堪認
04 屬實。至原告請求被告按其離職當年度在職比例給付年終獎
05 金4萬9,471元，及特別休假未休工資換算6萬3,850元等節，
06 則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：(一)
07 原告請求被告按其離職當年度在職比例給付年終獎金4萬9,4
08 71元，有無理由？(二)原告請求被告給付特別休假未休工資換
09 算6萬3,850元，有無理由？茲分敘如下：

10 (一)原告請求被告按其離職當年度在職比例給付年終獎金4萬9,4
11 71元，為有理由：

12 1、按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第
13 2條第3款定有明文。雇主對勞工之給付，應視是否屬勞工因
14 提供勞務而由雇主獲致之對價，即「勞務對價性」之要件，
15 決定是否屬工資，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為
16 工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標
17 準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單
18 方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之
19 工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得
20 列入工資範圍之內（最高法院106年度台上字第2679號判決
21 意旨參照）。又勞動基準法施行細則第10條第2款所稱之年
22 終獎金，僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。
23 倘雇主依勞動契約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定
24 時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間
25 之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法
26 院104年度台上字第613號判決意旨參照）。準此，年終獎金
27 是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價作為判斷
28 之依據，並以是否屬經常性給與作為補充性之判斷標準。

29 2、經查，兩造於聘僱協議書中已就原告之薪資待遇約定：「薪
30 資待遇：本薪：新台幣43000元整*十二個月，每月五日發
31 放。年終：本薪*一個月（依照到職日按年度比例發

放)。」等語(見本院卷第39頁),顯見兩造係將該1個月之「年終獎金」明定為原告之保證薪資,即保證原告之年薪為13個月月薪,不受公司當年度盈虧情況之影響,且原告提供勞務之時長,直接影響年終獎金之發放比例,堪認上開年終獎金具有勞務之對價性,並非公司單方面之恩惠性給付。又依原告所提出國泰世華銀行交易往來明細資料所示,被告於原告在職期間之109年至113年間,均有於年初以「年終獎金」或「薪資獎金」名義發放1個月薪資予原告之事實(見本院卷第43至55、345至351頁),互核與被告所自認:年終獎金係在每年農曆年前一天發放等語相符(見本院卷第125頁),堪認兩造對於上開「年終獎金」應於隔年農曆年前給付乙節,已有所共識並行之有年,屬公司對勞工所提供之勞務於一定時期反覆給付之固定金額,具有經常性給與之特徵,是該給付雖以「年終獎金」為其名義,然依一般社會通常之觀念,既已具有勞務對價性及經常性,性質上即應認為屬工資,於原告離職之際,被告即應按原告當年度在職期間之比例發給該「年終獎金」,被告抗辯此「年終獎金」純屬恩惠性給予,且僅針對農曆年前一天還在職的員工發放等語,為不可採。

3、原告於113年10月離職前本薪已調整為5萬9,365元乙節,業據原告提出當年度8至10月薪資明細在卷可稽(見本院卷第57至61頁)。以原告上開本薪佐以其於113年10月31日終止兩造間勞動關係之當年度在職比例計算,被告應給付原告之年終獎金為4萬9,471元【計算式:5萬9,365元 $\times$ (10/12)=4萬9,471元】。準此,原告請求被告按其離職當年度在職比例給付年終獎金4萬9,471元,即有理由。

(二)原告請求被告給付特別休假未休工資換算6萬3,850元,為有理由:

1、按勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休之日數,雇主應發給工資,勞動基準法第38條第4項定有明文。經查,原告主張其於113年10月31日終止兩造間勞動契約時,

01 仍有特別休假242小時尚未修畢之事實，業據提出其113年10
02 月薪資明細為證（見本院卷第57頁），核與被告所提出之11
03 3年10月人員出勤紀錄表1份相符（見本院卷第129頁），此
04 部分事實應堪認定。則依前揭規定，被告應給付原告未休之
05 特別休假工資，應為6萬3,850元（計算式：5萬9,365元÷30
06 天÷7.5小時×242小時＝6萬3,850元）。被告雖辯稱原告未休
07 之特別休假應僅有212小時等語，惟就此僅提出自行製作之
08 特休明細為證（見本院卷第167頁），其可信性已非無疑，
09 又其所辯原告剩餘特休時數「212小時」，復與其所製作之
10 原告113年10月薪資明細，及其所提出之113年10月人員出勤
11 紀錄表所示「242小時」均有不符（見本院卷第57、129、33
12 7頁），所辯自難採認。

13 2、再被告雖另辯稱原告在職期間所請病假，當時依照趨勢科技
14 公司之規則均未扣半薪，現在原告請求被告給付，被告主張
15 應以其溢領之病假工資抵銷其未休之特別休假工資等語。然
16 查，原告所提出之113年8至10月薪資明細均為被告製作乙
17 節，為被告所不爭執（見本院卷第124、374至375頁），而
18 觀上開薪資明細下方之記載：「請參考申請休假相關規定如
19 下：（依據駐點單位規則辦理）.....一年十二天給薪病
20 假，第四天開始需要提供醫療證明.....」等語（見本院卷
21 第57至61頁），顯見兩造當時業已約定以駐點單位即趨勢科
22 技公司之請假規則作為兩造勞動契約之條件，上開「原告每
23 年享有給薪病假12日」之條件既已構成兩造勞動契約之一
24 部，被告自不能事後臨訟否認此情，而主張原告在職期間之
25 病假應依勞工請假規則第4條之規定折半發給工資。準此，
26 原告並無溢領之病假工資，被告抗辯以原告溢領之病假工資
27 抵銷其未休之特別休假折算之工資，為無理由。

28 3、準此，原告請求被告給付特別休假未休工資換算6萬3,850
29 元，為有理由。

30 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依

法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。復依勞動基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。經查，本件所命之給付，被告本應於兩造勞動契約終止時給付，屬有確定期限之給付，兩造之勞動契約既已於113年10月31日終止，給付之期限即已屆滿，被告屆期尚未給付，應負遲延責任，是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即114年4月30日（見本院卷第83頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間聘僱協議書、勞動基準法第38條第4項之規定，請求被告給付11萬3,321元（計算式：4萬9,471+6萬3,850元=11萬3,321元），及自114年4月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項之規定，依職權宣告假執行，原告此部分假執行之聲請僅係促請本院依職權為之，爰不另為假執行擔保金之諭知；並依被告之聲請，宣告被告預供相當之擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據資料業經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 10 月 9 日
勞動法庭法官 呂俐雯

以上正本係照原本作成。

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

03 書記官 吳芳玉