

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第73號

原告 蘇文檳

吳佳菱

共同

訴訟代理人 吳存富律師

楊喬閔律師

被告 翰霖科技資訊股份有限公司

法定代理人 岳祺軒

訴訟代理人 吳坤紘

李育昇律師

複代理人 劉奕伶律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告蘇文檳新臺幣壹拾玖萬玖仟參佰參拾參元，及自民國一一三年六月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應給付原告吳佳菱新臺幣肆萬參仟伍佰肆拾壹元，及自民國一一三年六月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬玖仟參佰參拾參元為原告蘇文檳預供擔保，得免為假執行。
- 五、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬參仟伍佰肆拾壹元為原告吳佳菱預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告蘇文檳（以下逕稱其名）於民國109年8月至

01 111年6月30日間受僱於被告，原告吳佳菱（以下逕稱其名）
02 於110年12月1日至112年2月28日受僱於被告，均擔任軟體工
03 程師，負責與客戶溝通協調，並依客戶需求進行軟體系統之
04 開發與維護。於111年4月間，被告受訴外人勤業眾信聯合會
05 計師事務所（下稱勤業眾信事務所）委任，處理法令遵循平
06 台軟體系統之開發與優化事宜（下稱系爭專案），嗣因被告
07 人力資源有限，乃另交由蘇文檳、吳佳菱（以下合稱原告2
08 人）及另2名軟體工程師於工作時間外負責處理系爭專案之
09 開發與聯繫相關事宜，其等並約定除每月給付之工資外，另
10 依一定比例與計算方式給予額外之工作報酬。其後，蘇文檳
11 於系爭專案完成後之111年6月30日將工作報酬總額新臺幣
12 （下同）53萬元之分配方式檔案寄送予訴外人即業務主管吳
13 隆北供被告確認，被告於收受後對於系爭專案完成及工作報
14 酬分配方式未表示異議，並向蘇文檳表示其工作報酬將於11
15 1年9月份給付之，惟蘇文檳於111年9月16日向吳隆北詢問
16 時，卻遭拒絕給付；另被告雖於111年10月14日將部分工作
17 報酬即4萬3,500元給付予吳佳菱，其餘4萬3,541元迄今仍未
18 給付。為此，爰依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）約
19 定、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段規定，求
20 為判決命被告分別給付蘇文檳19萬9,333元、吳佳菱4萬3,54
21 1元，及均併計付法定遲延利息等語。並聲明：如主文第1至
22 2項所示。

23 二、被告則以：原告2人受伊指派從事系爭專案之開發與優化處
24 理，乃基於兩造間聘僱契約所為之工作指派，工作時間亦為
25 通常上班時間，而為其等本身之職務工作；其次，伊為了獎
26 勵完成系爭專案之員工，遂於原告2人擔任系爭專案專員前
27 之111年4月19日寄送系爭專案獎金發給條件之「工程章程」
28 工作規則（下稱系爭工作規則），原告2人對分配方式及條
29 件無異議，應認兩造就分配方式達成合意。又系爭工作規則
30 既以分紅名稱稱之，且以系爭專案有獲利為分配之基準，該
31 專案獎金自屬具獎勵性、恩惠性給與，原告2人依系爭勞動

01 契約約定、勞基法第22條第2項前段規定，請求給付獎金，
02 當屬無據；再者，系爭工作規則另規定，分紅時間點為1年2
03 次，即年中於7月底結算，年終於12月底結算，若離職時間
04 早於獎金發放時間或專案尚未結束即提前離職，視同放棄該
05 獎金，則蘇文檳於系爭專案結束前即已離職，不得請求系爭
06 專案獎金；另兩造曾約定系爭專案獎金分為2期給付，第1期
07 為111年9月，第2期為112年3月，吳佳菱於111年9月收受系
08 爭專案獎金4萬3,500元，然於伊給付第2筆獎金前，即已申
09 請離職，雖經伊積極勸留至領取第2筆獎金後再離職，吳佳
10 菱仍執意為之，自不得請求第2筆獎金即4萬3,541元等語，
11 資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願
12 供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、經查，蘇文檳於109年8月至111年6月30日間受僱於被告，吳
14 佳菱於110年12月1日至112年2月28日受僱於被告，原告2人
15 於111年受被告指派處理系爭專案，被告並於111年給付系爭
16 專案獎金4萬3,500元予吳佳菱，另依原證3第10頁（即臺灣
17 士林地方法院113年度勞簡字第56號卷，下稱士院卷，第50
18 頁）表格之分配比例給付訴外人陳冠瑜、賴俊利所載系爭專
19 案金額等情，有吳佳菱之台北富邦商業銀行各類存款歷史對
20 帳單、員工聘僱契約書可憑（見士院卷第150頁、第170至18
21 4頁），且為兩造所不爭執（見士院卷第14至15頁、第160
22 頁、第166頁、本院卷第32至33頁、第41至43頁），是此部
23 分之事實應堪信為真。

24 四、得心證之理由：

25 本件經兩造同意並簡化爭點為：(一)系爭專案分配金額之性質
26 係工資或恩惠性給與？(二)兩造是否受被證1工程章程（即士
27 院卷第88至108頁）所拘束？茲分述如下：

28 (一)系爭專案分配金額之性質係工資或恩惠性給與？

29 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之
30 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
31 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

01 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
02 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
03 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
04 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之
05 ，其給付名稱為何？尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工
06 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
07 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
08 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
09 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）
10 ，即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號判決意
11 旨參照）。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，
12 亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性
13 明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性
14 之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工
15 工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

16 2.經查，原告2人主張系爭專案分配金額計算方式係以勤業眾
17 信事務所給付予被告之委任費用，扣除5%稅款後，由被告抽
18 取3成、另外7成扣除7萬元被告支出之行政成本費用後，剩
19 餘金額以53萬元計等語（見士院卷第15頁），有其等所提出
20 蘇文檳與被告公司法定代理人間之對話紀錄（見士院卷第30
21 頁），後者曾提及：「公司3成、技術部分劃分7成」等語為
22 據，且為被告所未爭執，是此部分之事實堪以認定；參以被
23 告不爭執其前依原證3第10頁表格分配比例給付陳冠瑜、賴
24 俊利所載系爭專案之金額，已如前述，而觀諸該表格內容，
25 原告2人與陳冠瑜、賴俊利分配上述53萬元之比例，係以各
26 該員工負責系爭專案之工作天數所占工作百分比，輔以職級
27 薪等計算而得出，即月薪越高、負責系爭專案之工作天數越
28 多，所得領取之金額越高；再佐以原告2人與陳冠瑜、賴俊
29 利就如何分配上述53萬元乙事，經蘇文檳與被告多次討論等
30 節，亦有蘇文檳與被告公司法定代理人間之對話紀錄、蘇文
31 檳與吳隆北間之對話紀錄、群組對話紀錄、電子郵件列印資

01 料可參（見士院卷第30至48頁），堪認上開53萬元係被告之
02 系爭專案職員提供勞務給付所得之報酬總額，每位專案成員
03 依其負責系爭專案天數、月薪數額比例分配，而具有「勞務
04 對價性」，且與由雇主即被告單方決定是否發給、發給比例
05 或金額之紅利或獎金，即具有勉勵、恩惠性質之給與有別，
06 且被告於符合一定條件下即會發給，亦為「經常性給與」，
07 故系爭專案獎金具有工資之性質，應可認定。是被告辯稱系
08 爭專案獎金為恩惠性給與等語，要無憑採。

09 3.被告固提出系爭工作規則，用以證明系爭專案獎金為恩惠性
10 給與。惟依被告所提出111年4月19日寄發之電子郵件（見士
11 院卷第110頁），收件人為「Yue Grace」、「Brian」、
12 「高韻蘋」、「翰霖科技資訊-林莉芸」、「蘇文檳」，則
13 吳佳菱主張其未收到該電子郵件乙節，尚非無據。又上述電
14 子郵件之附件檔名為「系統分析文件-範本」、「工程規
15 章」，與被告主張之系爭工作規則之名稱即工程章程有別
16 （見士院卷第88頁），則原告2人主張其等未曾收受系爭工
17 作規則乙節，即非無憑。被告復未提出其他證據以實其說，
18 難認系爭工作規則係被告已提出予原告2人之勞動條件，因
19 原告2人明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，得以拘
20 束兩造。

21 (二)兩造是否受被證1工程章程所拘束？

22 如上所述，依被告所提出之證據，無從認定系爭工作規則已
23 成為勞動契約內容之一部分，兩造自不受被證1工程章程所
24 拘束，被告抗辯依系爭工作規則規定，若離職時間早於獎金
25 發放時間或專案尚未結束即提前離職，視同放棄該獎金，蘇
26 文檳於系爭專案結束前即已離職，吳佳菱於第2筆獎金給付
27 前已申請離職，自不得為本件請求等語，不足為採。是系爭
28 專案獎金既屬工資，且系爭專案亦已驗收完成，原告2人自
29 得依原證3第10頁表格請求被告給付系爭專案獎金。

30 五、從而，原告2人依系爭勞動契約約定、勞基法第22條第2項前
31 段規定，請求被告給付蘇文檳19萬9,333元、給付吳佳菱4萬

01 3,541元，及均自起訴狀繕本送達翌日即113年6月15日（見
02 士院卷第72頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法
03 定遲延利息，為有理由，應予准許。

04 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
05 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
06 免為假執行，並酌定相當之金額。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 7 月 28 日

09 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

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 114 年 7 月 28 日

14 書 記 官 張 月 妹