

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞小字第3號

原告 賴韋銘

被告 英諾瓦資訊科技服務有限公司

法定代理人 盧沛旭Roopesh Kumar DEORAH

訴訟代理人 魏妸瑩律師

楊宛萱律師

程巽凱

莊于

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國114年2月12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、原告主張：原告前經被告公司人資部門招募主任（下稱人資主任）李承真（英文名：Jill）招募至被告公司擔任軟體工程師。李承真於民國111年7月22日與原告通話過程中，向原告說明任職被告公司之薪資條件為年薪新臺幣（下同）70萬元，計算基礎為月薪5萬元、合計14個月，支給方式為按月支薪，並於農曆年前發放另2個月薪資。原告嗣於與人資主任通話後之隔週一，電覆接受上開招募條件，並自111年8月15日起至被告公司任職。嗣至112年4月，原告之月薪經調整為5萬941元。詎被告未依約定如期於113年2月8日農曆年前發給2個月薪資，而係於同年3月4日始給付1個月薪資，另一個月的薪資5萬941元迄未給付。至於被告公司於113年6月間所給付者，係兩造於同年4、5月間約定之留任獎金，亦即原告於113年6月30日前未離職即可獲得之獎金，非被告公司應

01 於農曆年前給付之約定薪資。爰依兩造間僱傭契約提起本件
02 訴訟，請求被告給付薪資等語。並聲明：被告應給付原告5
03 萬941元，及自113年2月8日起至清償日止按週年利率5%計
04 算之利息。

05 二、被告則辯以：

06 (一) 兩造間於111年7月27日簽訂Letter of Appointment (下
07 稱聘函)，就原告薪資約款載明其基本工資5萬元(含伙
08 食津貼2400元)、一年發放12個月；就年終獎金部分載明
09 發放時原告須在職、原則上為月薪2倍、公司有權根據經
10 營狀況及當時內部政策調整分配金額等語。又原告入職
11 時，被告公司人員即寄發檢附被告公司107年5月25日之公
12 司內部公告之電子郵件，說明關於公司發放年終獎金之資
13 格條件及標準，其中載明被告保有單方修改、變更、調整
14 及解釋獎金發放政策、條款與條件之權利，並自原告到職
15 時適用，適用範圍包括兩造間簽訂之聘函內有關年終獎金
16 條款，於有不一致時，以該信件檢附之公告為準。是兩造
17 間就薪資約定係每年發給12個月基本工資，另給付年終獎
18 金，惟是否發給年終獎金及其數額，乃被告公司之權限。

19 (二) 原告主張入職前經被告公司人資主任李承真口頭表示其薪
20 資為年薪14個月等語，僅為要約，原告未立時承諾，該要
21 約乃失其拘束力；又依原告與李承真對話錄音內容，原告
22 表示「那就是薪資結構的部分您是說我們這個70萬的部
23 分，是12個月+2個月算是年終吧？」等語，足見原告當
24 時已瞭解該2個月係指年終獎金而非工資；況李承真非被
25 告公司法定代理人，被告亦未曾授權李承真與原告簽訂僱
26 傭契約，是其於111年7月22日向原告所為之意思表示乃無
27 權代理，兩造間就原告薪資約定，仍應依兩造間簽立之聘
28 函所載。

29 (三) 被告公司因112年度營收受有衝擊，勞資雙方遂召開年終
30 獎金協商會議，並達成發放勞方1個月年終獎金及特別獎
31 金之共識，嗣分別於113年3月4日、同年6月間發放，故原

01 告業已領取相當於2個月基本薪資之獎金，則原告上開請
02 求，自屬無據等語。並聲明：（一）原告之訴駁回；

03 （二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（見本院卷第177至178頁）：

05 （一）原告於111年8月15日起受僱於被告，擔任軟體工程師，
06 原約定每月薪資5萬元，嗣於112年4月調升為5萬941元。
07 被告之最後上班日為113年7月21日。

08 （二）被告公司人資部門之招募主任李承真於111年7月22日，
09 透過電話向原告告知被告公司提供之僱傭契約條件，對話
10 內容如原告提出之錄音光碟及譯文（本院卷第29至33頁）
11 所示。

12 （三）被告公司於111年7月25日以電子郵件寄送聘函（本院卷
13 第63至65頁）予原告，其中提及每年薪資12個月，除基本
14 薪資外，每年年終獎金原則上為相當於2個月薪資，但須
15 於獎金發放日仍在職，且公司得依營運狀況及內部政策調
16 整。

17 （四）被告公司於107年5月25日發布年終獎金資格條件及發放
18 標準。

19 （五）被告公司曾於113年2月29日、3月4日、3月6日召開
20 年終獎金協商會議，惟原告並未參與上開會議。

21 （六）原告於113年3月4日收受被告公司給付之5萬941元；
22 另於113年6月30日收受被告公司給付之5萬941元。

23 四、本院之判斷：

24 （一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
25 任，民事訴訟法第277條前段有明文。民事訴訟如係由原
26 告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉
27 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實
28 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之
29 請求（最高法院104年度台上字第41號判決意旨參照）。

30 次按年終獎金依我國慣例，係僱主在農曆過年時期，發放
31 予員工以酬謝員工過去一年之辛勞，常具有勉勵、恩惠性

01 質而屬恩惠型之給與，故勞基法施行細則第10條乃將年終
02 獎金排除在經常性給與之外，是以，除兩造有約定年終獎
03 金屬工資之一部分外，該等獎金原則上即不屬於工資範
04 圍。

05 (二) 查原告主張兩造間約定每年年薪14個月，並提出其於111
06 年7月22日與訴外人即被告公司人資主任李承真之通話錄
07 音光碟及譯文為證（本院卷第29至33頁），被告公司雖不
08 爭執其真正，惟以前揭情詞置辯。依上開錄音內容所示，
09 李承真於對話中提及「我們的base是12+2，所以你一個月
10 是五萬塊錢」、「（那就是薪資結構的部分您是說我們這
11 個70萬的部分是12個月+兩個月算是年終吧？）對，我們
12 這兩個月會是在農曆年前。那第一年不滿一年會依比例
13 算。」等語（本院卷第29頁），則其所指農曆年前發放之
14 2個月部分，是否屬工資，非無疑問。又被告公司於111
15 年7月25日另以電子郵件寄送記載完整聘僱條件之聘函予
16 原告（本院卷第63至65頁），其中提及每年薪資12個月，
17 除基本薪資外，每年年終獎金原則上為相當於2個月薪
18 資，但須於獎金發放日仍在職，且公司得依營運狀況及內
19 部政策調整等內容。而原告對於其於111年7月25日收受聘
20 函並在其上簽名等情均不爭執（本院卷第176至178頁），
21 則被告公司所辯兩造之僱傭契約內容應以系爭聘函為準乙
22 節，自屬有據。且系爭聘函業已載明，兩造約定每年12個
23 月薪資以外，另於農曆年前發放相當於2個月薪資部分屬
24 年終獎金，此亦與上開對話內容一致，足認該款項之性質
25 應屬年終獎金。

26 (三) 另依系爭聘函所載，無論原告前一年度對被告公司貢獻度
27 為何，如原告於被告公司發放年終獎金時不在職，即不符
28 合年終獎金之發放條件，且公司尚可依營運情況等調整年
29 終獎金，實難認年終獎金具備勞務對價性，應屬被告公司
30 於每年年度終了時，對於包括原告在內之受僱人發給之恩
31 惠性給與，並非工資。此外，原告復未能提出其他積極證

01 據供本院審酌，故原告主張上開款項應屬薪資，難認可
02 採。是以，原告主張被告積欠薪資，依兩造間僱傭契約提
03 起請求被告給付5萬941元，自屬無據，不應准許。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之
05 證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無
06 逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

07 六、本件為小額訴訟事件，依民事訴訟法第436條之19第1項規
08 定，確定訴訟費用額為第一審裁判費1000元，應由原告負
09 擔。

10 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
11 條。

12 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日
13 勞 動 法 庭 法 官 張 淑 美

14 以上正本係照原本作成。

15 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
16 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
17 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
18 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
19 繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日
21 書 記 官 翁 嘉 偉