

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞簡字第29號

原告 王鈞呈
被告 達詳自動化股份有限公司

法定代理人 黃皓倫

訴訟代理人 邱垂鉸

上列當事人間請求給付薪資事件，於民國一一五年六月九日辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣拾萬參仟貳佰柒拾陸元，並自民國一一五年三月七日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決主文第一項得假執行。但如被告以新臺幣拾萬參仟貳佰柒拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國112年5月2日起受僱於被告公司，擔任機械設計工程師一職，兩造並有約定月薪為新臺幣(下同)6萬2,000元，亦於被告公司寄予原告之「錄取通知書」(下稱系爭通知書)中已有載明「保障年薪14個月」等語，且與「年終獎金」細目分列，顯見被告公司就「保障年薪14個月」之性質應認定為經常性給與，而與年終獎金之性質有別，故原告於任職被告公司期間，薪資即應以「年薪14個月」計。又被告公司既已於系爭通知書中提及「保障年薪14個月」一事，足見被告公司有向原告為「保障年薪14個月」要約之意思表示，後於兩造間勞動契約又未為推翻之意，兩造就此約定即達成合意，被告自應給付原告保障年薪14個月，先予敘明。

(二)詎料，原告於114年10月31日與被告公司終止勞動契約後，被告公司竟未依原告於114年任職期間按比例給付保障年薪

01 差額，即原告自114年1月1日至114年10月31日期間，在職日
02 數共為304日，則被告公司尚應給付原告按比例計算保障年
03 薪差額10萬3,276元【計算式：月薪6萬2,000元×2個月×304
04 日÷365日＝10萬3,276元】，被告公司迄未給付，自有依兩
05 造間勞動契約及勞動基準法(下稱勞基法)第22條之規定向原
06 告給付薪資差額之義務。

07 (三)至被告公司雖提出工作規則(下稱本件工作規則)稱兩造間並
08 無保障年薪14個月之約定、所謂保障年薪14個月性質為年終
09 獎金云云，惟被告公司所提工作規則實非於原告在職期間所
10 訂立，故無論本件工作規則中有何記載，均與原告無涉，被
11 告公司仍不得據此拒絕給付原告保障年薪差額。

12 (四)為此，原告爰依兩造間勞動契約及勞基法第22條之規定提起
13 本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告10萬3,276元，及自
14 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
15 息；2.訴訟費用由被告負擔；3.願供擔保請轉宣告假執行。

16 二、被告則以：

17 (一)系爭通知書所載「保障年薪14個月」等語係訂於「經主管確
18 認後，您在本公司的薪資福利如下」等語下方，顯見所謂
19 「保障年薪14個月」此一約定並非屬薪資約定，自不得逕認
20 為薪資之一部。又依兩造間勞動契約第8條之約定可見，除
21 每月固定領取薪資以外之給付均屬獎金、恩惠性給與等非經
22 常性給與，即非屬勞基法及相關規定所定之工資項目，而兩
23 造既已明確約定原告月薪為6萬2,000元，且一年僅有12個
24 月，則多出之「2個月給付」本非屬月薪性質，而僅具有年
25 終獎金性質，甚為明確。原告遽認「保障年薪14個月」之性
26 質均為薪資，並稱伊另有按比例給付薪資差額之義務，已無
27 理由。

28 (二)再者，無論依勞基法第29條之規定，抑或於114年9月15日公
29 告並經桃園市政府核備之本件工作規則第20條之規定中，皆
30 可見得年終獎金發放標準係以「全年工作並無過失之勞工」
31 為對象，且須勞工於發放年終獎金時仍在職，方有受領資

01 格，然原告於114年10月31日即已離職，未任職滿114年整年
02 度，顯與伊所訂年終獎金發放標準要件未合，伊自無向原告
03 給付114年年終獎金之義務。故原告請求伊給付10萬3,276
04 元，亦無理由等詞，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執
05 行之聲請均駁回；2.訴訟費用由原告負擔；3.如受不利判
06 決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

07 三、兩造不爭執事項(勞簡卷第29頁)：

08 (一)原告自112年5月2日至114年10月31日任職被告公司。

09 (二)原告114年度月薪為6萬2,000元。

10 (三)錄取通知書上有載明「10. 保障年薪14個月，未過試用期不
11 適用」等語。

12 四、本院之判斷

13 (一)兩造約定年薪為原告14個月月薪：

14 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
15 詞句，民法第98條定有明文。如契約之文字已表示當事人之
16 真意，無需別事探求者，固不得捨契約文字而為曲解，然苟
17 契約文字文義不明，自有以過去事實及其他一切證據資料為
18 斷定標準，以探求當事人立約當時之真意何在之必要，最高
19 法院80年度台上字第1541號裁判要旨參照。

20 2.經查，觀諸被告所通知原告之錄取通知書上載有「10. 保障
21 年薪14個月，未過試用期不適用」，為兩造所不爭執。被告
22 雖抗辯多出之「2個月給付」並非月薪，而僅具有年終獎金
23 性質，故原告無請求權云云。然錄取通知書上亦有載明「5.
24 年終依公司稅前營利15%，全體員工依照年度考核分紅」等
25 情，此有錄取通知書可佐(見勞簡專調卷第13頁)，可見被告
26 公司除有保障年薪外，另亦會發放年終獎金，是以兩造間約
27 定保障年薪為14個月月薪，未附帶其他條件，被告不得自行
28 曲解部分為年終獎金而得單方面調整之或自行變更計算方
29 式。

30 (二)原告請求被告給付原告10萬3,276元，為有理由

31 兩造勞動契約約定保障年薪14個月月薪，業如前述。原告請

01 求自114年1月1日起至114年10月31日，依任職天數比例計算
02 保障年薪14個月之工資差額，應為10萬3,276元，自應准
03 許。

04 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
05 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
06 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
07 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
08 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。復按資遣
09 費應於終止勞動契約後30日內發給；且依勞基法終止勞動契
10 約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項
11 及勞基法施行細則第9條亦有明文。查本件原告所請求之給
12 付，為有確定期限之債務，被告逾期未為給付，應負遲延責
13 任，是原告請求被告給付自民事起訴狀繕本送達翌日即115
14 年3月7日（見本院勞簡專調卷第25頁）起至清償日止，按週
15 年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

16 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約之約定，請求被告給付10萬
17 3,276元，及自115年3月7日起至清償日止，按週年利率百分
18 之5計算之利息，為有理由，應予准許。

19 六、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴判決部分，應依勞動
20 事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同
21 時酌定相當之金額宣告被告得供擔保免為假執行，原告聲請
22 願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院
23 不受拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭
24 知。

25 七、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
26 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15
28 條。

29 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
30 勞動法庭 法 官 高健祐

31 正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日

04 書記官 劉明芳