臺灣桃園地方法院民事簡易判決

107年度壢勞簡字第53號

原　　告　吳國維
被　　告　揚弘實業股份有限公司
法定代理人　格博特(Thilo Volkmar Gleisberg)
訴訟代理人　吳志勇律師
　　蔡明叡律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國108 年2 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國94年2 月15日起，於被告公司任職採購專家，約定每月薪資為新臺幣（下同）70,000元，並另於每年1 月或2 月間，給付年終固定獎金，作為薪資之一部分。詎原告於107 年6 月30日離職時，被告漏未給付該年度之年終固定獎金（下稱系爭獎金），兩造經勞資爭議調解不成立，為此，爰依民法第482 條規定，提起本件訴訟，請求被告依106 年度年終固定獎金，按比例計算應給付原告之系爭獎金128,371 元（計算式：106 年度年終固定獎金 256,742元x 50% ＝系爭獎金128,371 元）等語。並聲明：被告應給付原告128,371 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告雖將年終發放獎金區分為年終獎金及年終固定獎金，惟年終固定獎金乃為激勵員工士氣，保障一部分年終獎金不因績效受影響，性質與一般社會通念之年終獎金性質相同，均屬被告於年終視公司盈餘狀況所給與之獎金或分配紅利，具獎勵、恩惠性質，不具勞務對價性，非屬勞動基準法第2 條第3 款工資之一部分，而應屬同法第29條之獎金或分配紅利。又原告於108 年發放獎金前已離職，依被告公司之工作規則第3 章第5 條，自不符合獎金給與條件，原告

之請求並無理由等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告自94年2月14日於被告公司任職，俟於107年6月30日因職涯發展而離職。

（二）原告於107年2月9日領取之年終固定獎金為256,742元（應發金額年終固定獎金為256,742元，應扣金額12,837元，實發金額為243,905元）。

四、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。故主張權利存在之人，就其權利構成要件事實負有舉證之責。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917號判例可資參照。原告主張系爭獎金屬工資之一部且原告符合領取要件，為被告所否認，自應由原告就此有利於己之事實負舉證責任。

五、稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款前段定有明文。次按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞動基準法施行細則第10條第2款規定甚明。事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，此亦為勞動基準法第29條所明定。勞動基準法依同法第1條第2項為雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準。雇主與勞工自可約定不論盈虧或有無過失，均發給固定數額獎金，惟尚不得僅執固定發放乙節遽謂發放之獎金屬工資性質。「國際標準電子公司與員工約定，員工繼續工作滿半年

以上，且於六月三十日、十二月三十一日仍在職，國際標準電子公司應給付該員工系爭獎金，倘員工於該日前離職，則不得請求國際標準電子公司給付系爭獎金，亦為原審認定之事實。果爾，國際標準電子公司之員工未繼續工作滿半年以上，或未於六月三十日、十二月三十一日仍在職時，既不得請求國際標準電子公司給付系爭獎金，非不論任職情形如何均得領取系爭獎金，則能否謂系爭獎金係工資，而非屬上開法條所定具有恩惠、勉勵性質之獎金，自非無疑。原審遽謂國際標準電子公司給與沈溫妮等十一人之系爭獎金屬具有勞務對價性、給付經常性之工資，為國際標準電子公司敗訴之判決，亦有未合。」（最高法院102 年度台上字第1817號判決意旨參照）。

六、兩造間103 年8 月1 日之聘僱契約第2 條約定除薪資及年終獎金外，乙方（即原告）並得依甲方公司（即被告）規定享有甲方所提供之福利措施（本院卷第83頁），既就「薪資」及「年終獎金」分予明列，顯然有意區分兩者不同性質而為不同之約定，而依原告提出原證4 之工作規則，年終獎金、年節獎金、各種名義之津貼及生產、效率、全勤等或其他名義之激勵性獎金給與等，其發放之條件標準及期間等規定悉依公司之規定辦理，惟公司得視營收獲利狀況予以調整，顯然兩造約定之年終獎金係激勵性給與，並非工資性質。兩造嗣後雖進行薪資結構調整，於104 年起第一次發放所謂年終固定獎金，惟依兩造不爭執真正之原證一「新薪資/ 結構說明與年終固定獎金金額」所載（本院卷第12頁），年終固定獎金之金額係由原本之年「中」獎金全額及年終獎金部分金額加總而來，並非由每月月薪提列而來，尚難謂因此薪資結構調整即將年終固定獎金轉化為工資性質。上開調整既取消年「中」獎金而改發放年「終」固定獎金，應係有意鼓勵員工儘量留任至營業年度終了時並獎勵年終時仍在職之員工，避免年中離職造成人力空缺或職務調度等困擾。系爭獎金既名之為年「終」固定獎金，則縱或非必以發放時仍在職為限

，至少應於該年度終了時仍在職始有領取資格，方符合兩造契約約定本旨，亦合於社會常情通念。至於原證一說明3所稱因在職比例折算金額，應係於已符合領取資格之情形下，例如於年度終了時仍在職，但於年中始到職、或曾留職停薪者，始有依比例折算之問題，非謂於年中離職者仍可要求依比例計算之年終固定獎金，原告之主張容有誤會。原告起訴狀所引之最高法院100年度台上字第801號案件經最高法院兩次廢棄發回後（另一次即上引最高法院102年度台上字第1817號判決），最終確定之102年度重勞上更㈡字第5號仍認該件於年終（中）獎金之發放係有條件之限制，該給付並非員工所必得領取之經常性、對價性給付，不應納為月平均工資之計算基礎，況該案係請求退休金差額而非請求獎金，主要爭點係獎金金額應否列入工資而計算退休金差額，並非年中離職之原告得否領取年終獎金。另104年度台上字第613號之案例事實係該案勞雇雙方於合約中即係明文以總年薪包含年終獎金定額之方式約定薪資，與本件案例事實尚有不同，且該案係在確認雇傭關係存在之前提下認雇主有補發年終獎金之義務，亦非謂年中離職之勞工仍得按比例領取年終獎金，均尚難比附援引。本件依據原告所舉之證據及卷證資料尚難認系爭獎金屬工資之一部且原告符合領取要件，其訴為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　26　　日

中壢簡易庭　　法　官　游智棋

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　廖芷儀