

臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

108年度板勞小字第41號

原告 李承旭
被告 嘉捷科技企業股份有限公司

法定代理人 黃文輝

訴訟代理人 楊淑雯

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109年2月13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、本件原告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國98年6月2日起受僱於被告，擔任專案經理，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）90,000元，每年年終獎金為2個月月薪，原告任職起每年均有領取年終獎金，該部分年終獎金係屬經常性給與，亦屬原告工資之一部分。嗣被告於104年7月31日以部門縮減為由資遣原告，當時並未按比例給與原告104年度之年終獎金，惟被告嗣後仍有發放員工104年度之年終獎金，且被告於104年11月間資遣之員工亦有按比例領取年終獎金，原告既屬非自願離職，且104年度亦有提供勞務及貢獻，被告自應按比例發放年終獎金予原告，爰依勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告100,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告則以：原告自98年6月2日起受僱於被告，擔任專案經理，兩造約定每月薪資為90,000元，原告任職時僅有簽訂聘書，並無簽訂其他書面僱傭契約，被告每年度之年終獎金係由董事會決定總額度，再按比例分配給各部門，由部門主管依照當年度個人考績，決定核發多少獎金給在職員工，因為

是恩惠性給與，故非每個員工都會領取年終獎金，領取數額亦非固定2個月之月薪，須看該員工當年度表現而定。原告是104年7月31日被資遣，被告當時還不知道104年度是否會發放年終獎金，故和原告同時期遭資遣之員工均未領取年終獎金，而一般在年底遭資遣之員工，有時考量到年關將近照顧員工之立場，會經過專案特簽核准後，給與特定員工年終獎金，但仍非每位員工都有，被告之年終獎金既屬恩惠性給與，並非經常性給與，而非屬原告工資之一部，故原告請求被告給付該部分年終獎金自無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、經查，原告主張其自98年6月2日起受僱於被告，擔任專案經理，每月月薪90,000元，嗣被告於104年7月31日以部門縮減為由資遣原告等情，業據原告提出104年7月份薪資單、新北市政府105年4月28日勞資爭議調解紀錄等件為證，且為被告所不爭執，堪信原告此部分主張為真實。至原告主張被告每年均會固定發放2個月月薪之年終獎金，該年終獎金係屬經常性給與，亦為原告工資之一部等節，則為被告所否認，並以前詞置辯，故本件應審酌者為原告依勞動契約關係請求被告給付100,000元，有無理由，茲析述如下：

(一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之；本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與……二、獎金：指年終獎金、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，勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條第2款分別定有明文。又雇主若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號判決意旨參照）。

01 (二)次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
02 ，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告
03 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證
04 ，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令
05 不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（
06 最高法院17年上字第917號裁判意旨參照）。本件原告主張
07 其在被告任職期間每年含年終獎金均得領取14個月之月薪，
08 該年終獎金係屬經常性給與等節，既為被告所否認，揆諸前
09 揭法條及裁判意旨，自應由原告就其主張上開利己之事實負
10 舉證之責，惟依原告所提出之104年7月份薪資單上所載薪
11 資明細計算資料，無從佐證兩造曾約定年終獎金屬原告工資
12 之一部，原告每年年薪即為14個月之月薪乙節，而原告就此
13 雖另陳稱其主管於應徵時即曾提及每年年薪為14個月之月薪
14 乙情，然原告亦未提出證人或書面契約等相關事證以實其說
15 ，故原告主張上開年終獎金亦屬經常性給與之工資等詞，洵
16 非有據。至原告雖另執其他104年11月間遭資遣之被告員工
17 ，亦有領取104年度年終獎金為由，主張原告得據此按比例
18 領取年終獎金，惟原告此節縱令屬實，然被告基於僱用人單
19 方之目的，本得自行決定給付其員工即受僱人非屬勞工工作
20 給付對價，而具有勉勵恩惠性質之年終獎金。況以原告係於
21 104年7月31日離職，而與其所指104年11月間離職員工之
22 任職期間並不相同，故被告審酌是否給與年終獎金之因素亦
23 有差異，原告自不得以被告曾給與其餘年底離職員工年終獎
24 金乙節，即逕認被告亦應按比例給付原告104年度之年終獎
25 金，故本件原告請求被告給付上開年終獎金100,000元，尚
26 非有據，自無憑採。

27 五、綜上所述，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付
28 100,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
29 年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
31 核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。按適用小額訴訟
02 程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事
03 訴訟法第436條之19定有明文，爰確定本件訴訟費用額如主
04 文第2項所示。

05 中 華 民 國 109 年 3 月 5 日
06 臺灣新北地方法院板橋簡易庭
07 法 官 李 宇 銘

08 以上正本係照原本作成。

09 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
10 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。當
11 事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載
12 上訴理由，表明下列各款事項：

13 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。

14 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

15 如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回
16 上訴。

17 中 華 民 國 109 年 3 月 6 日
18 書 記 官 呂 亞 馨