臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度北勞小字第18號

原　　告　王秋燕
被　　告　世代傳媒股份有限公司
法定代理人　王健壯
訴訟代理人　宋重和律師
　　鄭俊彥律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於中華民國108 年4 月 9 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬貳仟元，及自民國一百零八年三月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣柒萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

理由要領

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；簡易訴訟程序，除本章別有規定外，仍適用第一章通常訴訟程序之規定；第436 條之規定，於小額程序準用之，民事訴訟法第255 條第1 項第1 款、第3 款、第436 條第2 項、第436 條之23分別定有明文。本件原告就法定遲延利息部分，原係請求「自民國108 年1 月6 日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷第5 頁），嗣於民國108 年4 月9 日言詞辯論期日變更為「自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（見本院卷第70頁），核原告前揭變更，屬減縮應受判決事項之聲明，且經被告同意（見本院卷第70頁），與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於民國106 年8 月1 日起受僱於被告，擔任國際中心副主任，就職時雙方簽訂之「世代傳媒國際股份有

限公司勞動契約書（國際部）」（下稱系爭勞動契約）第 4 條4.1 約定：「甲方（即被告；下同）聘僱乙方（即原告；下同）之工資為每月新臺幣（下同）72,000元，並保障年領13個月，乙方並同意甲方於辦理勞工保險、全民健康保險、提撥勞工退休金及其他一切應依法為勞工辦理之事項時，均以本項工資為基準辦理之。本項工資調整時，亦同」；惟於107 年12月5 日，原告之直屬長官即上報副總編、國際中心主任簡嘉宏以被告公司業務縮編為由資遣原告，並要求原告服務至107 年12月31日止；簡嘉宏亦表示僅能給予原告非自願離職證明書及資遣費，但不給付系爭勞動契約條文中所提及之第13個月保障薪資，且告知原告若欲領得系爭勞動契約所保障之第13個月薪資，就不能領取非自願離職證明書及資遣費，上述兩種選擇，只能擇一；原告雖當場表示這是違反雙方勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）規定，但為保全日後領取失業補助金權利，只得選擇先領取非自願離職證明書及資遣費；嗣後，原告為積極爭取應領取之第13個月薪資，曾於108 年1 月14日與被告至中華民國勞資關係協進會，進行勞資爭議調解，惟被告辯稱該第13個月薪資係年終獎金，原告僅任職至107 年12月31日止，不得領取，故調解無法成立，為維護原告勞工權益，爰提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告72,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告所稱被告應給付之第13個月薪資，係屬被告於營業年度終了結算，如有盈餘，對於全年工作並無過失之勞工，所給與之獎金，核其性質及公司給付之目的，係屬具有任意、恩給性質之給付，不具勞務對價性，亦無經常性給付之特性，非屬工資，顯見該項給與非必然發放；再者，107 年度年終獎金係於108 年農曆年前發放，於年終獎金發放時原告已不在職，顯見原告不具備領取年終獎金之要件資格；系爭勞動契約不可作為判斷系爭第13個月薪資性質之唯一依據，原告應就勞務對價性及給付經常性等要件負舉證責任

，系爭第13個月薪資實屬被告任意、恩給性質與目的之給付，故屬年終獎金，原告主張被告應給付系爭第13個月薪資，洵無足採等語，做為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告於106年8月1日受僱於被告，擔任國際中心副主任，就職時雙方簽訂系爭勞動契約，約定原告每月工資為72,000元，嗣原告於107年12月31日離職，領有非自願離職書及資遣費等情，有系爭勞動契約（見本院卷第9頁至第17頁）及原告被保險人投保資料（隨卷外放）附卷可稽，並為兩造所不爭執（見本院卷第70頁至第71頁），堪信為真正。

按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款亦有明定；給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問；至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言；倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。又按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院107年度台上字第2311號、第2142號、第1956號、第1843號、第1378號、第216號判決意旨參照）。

原告主張依系爭勞動契約第4條4.1約定，請求被告給付107年保障之第13個月未付薪資72,000元等語（見本院卷第6頁），惟被告否認之，並以前揭情詞置辯。經查，系爭勞動

契約第4條4.1約定「甲方聘僱乙方之工資為每月72,000元，並保障年領13個月，乙方並同意甲方於辦理勞工保險、全民健康保險、提撥勞工退休金及其他一切應依法為勞工辦理之事項時，均以本項工資為基準辦理之。本項工資調整時，亦同」（見本院卷第9頁），兩造均不爭執，已如前述。觀諸該約定內容，明文載「保障年領13個月」，足認被告依系爭勞動契約之約定，已對原告提供之勞務，明確約定於每年度內所為反覆給付固定金額即年領13個月工資，而此固定金額乃為原告工作1年之對價，不論其名稱為何，即便為年終獎金，依前開說明，亦不失其為工資之性質。準此，被告辯稱原告請求之第13個月薪資具有任意、恩給性質之給付，不具勞務對價性，亦無經常性給付之特性，非屬工資，而屬年終獎金性質，且107年度年終獎金於108年農曆年前發放時，原告已不在職，不具備領取年終獎金之要件資格云云，應非有據，難以憑採。原告主張依系爭勞動契約第4條4.1約定，請求被告給付107年保障之第13個月未付薪資72,000元等語，核屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付72,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年3月6日（見本院卷第41頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件係就民事訴訟法第436條之8適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第436條之20規定，應依職權宣告假執行。並依同法第436條之23準用第436條第2項，適用同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

臺北簡易庭　　法　官　詹慶堂

計算書：

項　　目	金　額（新臺幣）	備　　註

第一審裁判費　　1,000 元
合　　計　　1,000 元
上列正本係照原本作成。
如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　4　　月　　30　　日
書記官　陳鳳瀅
附錄：
一、民事訴訟法第436 條之24第2 項：
對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。
二、民事訴訟法第436 條之25：
上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：
原判決所違背之法令及其具體內容。
依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。
三、民事訴訟法第436 條之32條第2 項：
第438 條至第445 條、第448 條至第450 條、第454 條、第455 條、第459 條、第462 條、第463 條、第468 條、第469 條第1 款至第5 款、第471 條至第473 條及第475 條第 1 項之規定，於小額事件之上訴程序準用之。=