

臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第43號

原告 劉佳琦
訴訟代理人 吳欣陽律師
被告 台灣億滋股份有限公司
法定代理人 熊卓威
訴訟代理人 朱玉文律師
蕭玗卉律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，本院於民國109年9月11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3,090元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款分別定有明文。本件原告起訴時聲明第2項為：被告應提繳新臺幣（下同）52,434元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。後來在審理中數度變更，最後於民國109年8月14日提出民事訴之變更暨準備二狀變更為（見本院卷第156頁）：被告應提繳49,518元至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。經核原告係減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自102年10月1日起受僱於被告，兩造約定原告年薪14個月，每月給付1個月，年底再補發2個月工資。上開原告之保障年薪，先後自每年1,374,800元調漲至每年2,205,580元。後來原告另有生涯規劃，於108年9月30日與被告合意終止勞動契約，但上開年底應補發之2個月工資，按原告該年度之任職期間比例計算為235,666元，應於年底發放予原告。然被告竟以該2個月工資係年終獎金，而

原告年底未在職為由拒絕發放。另被告於原告任職期間亦未足額提繳原告個人退休金，共短少49,518元。爰依兩造間勞動契約關係及勞工退休金條例第14條第1項、第5項規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告235,666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。（二）被告應提繳49,518元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：依兩造簽立之聘僱契約（下稱系爭契約），並無保障年薪14個月之約定，而是就年終獎金之約定。原告薪資單上所載年薪金額包含2個月年終獎金，是被告為嘉勉員工所採之有利於員工之計算方式（例如調薪的基礎），並不使年終獎金當然構成工資。另觀之系爭契約第4b條「若您於每年12月31日時仍在本公司任職，本公司將支付您年終獎金」，此給付條件屬於附停止條件之約定，並非如原告所述僅是行政作業方便而於年底結算之安排，兩造既於108年9月30日合意終止勞動契約，原告於12月31日非在職，停止條件未成就，被告自無須給付年終獎金。且原告無法獲得年終獎金，係其自行選擇之結果，難認被告有可歸責情事，原告不能再請求被告給付年終獎金。而年終獎金並非工資，被告自無提繳為此所生勞工退休金之義務。綜上，原告之訴無理由等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

三、本院之判斷：

（一）被告年底給付之2個月年終獎金是否為工資之一部分？

1.按勞動基準法第2條第3款規定「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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般

01 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以
02 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
03 供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定
04 工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其
05 名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
06 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同
07 法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
08 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
09 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確
10 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞
11 動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第
12 10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有
13 別（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。
14 另按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥
15 於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別
16 事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17
17 年上字第1118號判例要旨參照）。

- 18 2.原告主張被告係以保障年薪方式計算原告每月工資及年終
19 獎金等語，並提出系爭契約、被告製作之調薪暨升遷紀錄
20 、薪資條等件為憑。經查，依原告所提出102年簽署之系
21 爭契約（見本院卷第26頁至30頁），其中第4條就有關薪
22 資與福利部分之約定，為a)「Salary/薪資：Your month
23 ly salary will be NT\$98,200 plus monthly meal all
24 owance NT\$1,800 and will be paid on the regular p
25 ayment date of the Company subject to the deductio
26 n of applica ble withholding tax and statutory ins
27 urance premium .Your next salary review will take
28 place on April 1,2014.您的每月基本薪資為新臺幣98,2
29 00元，另有用餐津貼每月新臺幣1,800元。您的薪資將由
30 本公司依法扣繳所得稅及扣除法定保險費後於每月固定之
31 發薪日支付。您的下一次薪資調整審核將於民國103年4

月1日進行。」，b)「Year-End Bonus/ 年終獎金：You will be entitled to two months base salary as year-end bonus .The year-end bouns will be paid if you remain employed on the 31st December of a calendar year . Your bouns entitlement in the first year will be pro-rated according to your length of service in the year . 您可得到相當於二個月基本薪資之年終獎金。若您於每年12月31日時仍在本公司任職，本公司將支付您年終獎金。您工作第一年的年終獎金將依您該年度於本公司服務時間之比例支付。」，依系爭契約約定內容，明確約定原告每個月基本薪資，另外如於年底仍任職於被告，被告將支付2個月之年終獎金。該2個月之「年終獎金」係與「薪資」分別記載，且年終獎金以年底仍在職為發放條件，應認係被告為鼓勵員工留任之恩惠性給予，非屬原告提供勞務之對價，自不能認係工資性質。原告雖再主張系爭契約中另有「管理獎勵計畫」，係以公司營利狀況及員工績效為發放依據，始屬被告恩惠性、勉勵性給予，而系爭契約中「年終獎金」係機械性、確定性之給予，給付目的並非獎勵員工，而是必然發放之慣例，故縱使以年終獎金為名，仍應屬工資之一部分，只是遲至年底再發放等語。然「管理獎勵計畫」與「年終獎金」之性質不同，自不能以「管理獎勵計畫」屬恩惠性、勉勵性給予，推論「年終獎金」即非屬恩惠性、勉勵性給予。且系爭契約已明確記載「您於每年12月31日時仍在本公司任職，本公司將支付您年終獎金」，核其性質即係以年底在職為發放之停止條件，並非以年底為發放期日，原告此部分主張，尚非可採。

3.再觀之原告於103年4月1日調薪、同年10月1日升遷、105年4月1日調薪、同年7月1日升遷、106年4月1日調薪、107年4月1日調薪、108年4月1日調薪時，被告製作之調薪暨升遷紀錄（見本院卷第32頁至38頁），

01 上載「Current Annual Salary」、「New Annual Salar
02 y」、「Annual Base Salary」，要僅係在說明該年度及
03 次年度工資加2個月年終獎金若如數領取時，其數額若干
04 ，尚難憑認系爭契約第4b條所指「Bonus/年終獎金」已屬
05 「Salary/薪資」的一部分，或以之認定被告已就「Bonu
06 s/年終獎金」為保證發放之承諾。是以原告主張被告承諾
07 保障年薪14個月，年底發放之2個月年終獎金係保障年薪
08 之一部分云云，尚非可採。

09 (二) 原告依系爭契約請求被告給付年終獎金，有無理由？

10 原告主張被告應依系爭契約給付年終獎金235,666元等語
11 。查，依系爭契約，108年度之年終獎金以原告於108年
12 12月31日在職為條件，原告於108年9月30日離職，不符
13 合領取資格。且年終獎金非工資性質，已如上述，則原告
14 自無從依系爭契約請求被告依其108年在職期間比例給付
15 年終獎金，原告此部分主張，即非可採。

16 (三) 原告請求被告提撥勞工退休金，有無理由？

17 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
18 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
19 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
20 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
21 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
22 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
23 請求損害賠償。

24 2.原告主張被告未依保障年薪14個月換算原告每月薪，作為
25 提繳退休金之依據，而係以年薪12個月計算，致每月未足
26 額提繳退休金，自102年10月起至108年9月止共短少49
27 ,518元等語。查，既兩造並無保障年薪14個月之約定，被
28 告以原告每月工資數額計算並提繳原告之退休金，難認有
29 何致原告受有損害，則原告依勞工退休金條例第14條第1
30 項、第5項規定，請求被告提繳49,518元至勞工保險局設
31 立之原告勞工退休金個人專戶，自無理由。

01 四、從而，原告依兩造間勞動契約關係及勞工退休金條例第14條
02 第1項、第5項規定，請求被告給付原告235,666元及自起
03 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
04 ，另請求被告提繳49,518元至勞工保險局設立之原告勞工退
05 休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
07 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

08 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定原告應負
09 擔之訴訟費用額為3,090元（第一審裁判費）。

10 中 華 民 國 109 年 9 月 25 日
11 勞動法庭 法官 林銘宏

12 本件為正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
14 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
15 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
16 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
17 繕本）。

18 中 華 民 國 109 年 9 月 25 日
19 書記官 許秋莉