

臺灣新竹地方法院民事小額判決

107年度竹勞小字第7號

原告 何知行

被告 新竹市政府

法定代理人 林智堅

訴訟代理人 洪桂如律師

上列當事人間給付年終獎金等事件，本院於民國108年1月17日
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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或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項第3款定有明文。查本件原告起訴時聲明第2項為：被告應依法核給喪假5日半，且工資新臺幣（下同）6,160元照給，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。嗣變更聲明為：被告應依法核給喪假5日，且工資5,600元照給，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。（參民國108年1月17日民事補充理由（二）狀，見本院卷第144頁），核屬單純擴張、減縮應受判決事項之聲明，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自106年9月30日起至106年12月31日止、及自107年1月1日起至107年12月31日止，受僱於被告擔任新竹市政府社會處之身心障礙福利科（下稱身障科）之按月計資臨時人員，時薪分別為133元及140元，雙方簽有新竹市政府臨時人員僱用契約書（下稱系爭僱用契約書），按新竹市政府臨時人員工作規則（下稱系爭工作規則）第30條第5款第2目規定，臨時人員之喪假得依習俗百日內分次申請，工資照

給，（外）祖父母…喪亡者，給予喪假6日。勞動基準法（以下簡稱勞基法）第29條規定，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。系爭工作規則第40條亦規定，臨時人員年終工作獎金之發給得比照行政院每年訂頒之軍公教人員年終工作獎金發給注意事項及相關標準發給規定辦理。然於106年10月25日原告之外祖父逝世，原告僅於106年11月3日請喪假半日並獲准，剩餘喪假5日半仍未請畢；又於107年2月10日被告並未給付原告自106年9月30日至106年12月31日之按比例發給之年終工作獎金7,231元。嗣後於107年5月中旬，原告以書面方式請求原告之直屬主管即身障科之科長准予請畢剩餘喪假及給付年終獎金，並請求其將該書面併呈轉於新竹市政府之相關處室處理，詎料系爭年終獎金竟遭拒絕給付；系爭喪假則未獲任何回應。原告於新竹市政府員工入口網機關內部人事業務系統分別申請107年7月23、26、27、31日及107年8月1日之系爭喪假，仍遭拒絕，為此提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告年終工作獎金7,231元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。（二）被告應依法核給喪假5日，且工資5,600元照給，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。（三）訴訟程序費用由被告負擔。（四）原告願供擔保請准假執行宣告。

二、被告則以：

原告為被告因業務需要分別於106年9月30日起至106年12月31日、107年1月1日至107年12月31日，雇用按月／時計資臨時人員。事業單位發給年終獎金，屬勞工福利事項，發放要件勞基法並無規定，可由勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定。按勞基法第29條規定，以當年度公司如有盈餘獲利狀況，分配給員工「獎金」，其屬「獎勵」性質，非屬「工資」，被告非屬事業單位亦未有盈餘獲利狀況，無適

01 用該條規定。又按系爭工作規則第40條雖規定臨時人員年終
02 工作獎金之發放得比照行政院每年頒訂之軍公教人員年終工
03 作獎金發給注意事項及相關標準發給規定辦理，然依系爭工
04 作規則第2條規定所稱之臨時人員，係指本府非依公務人員
05 法規以人事費以外經費自行進用，並依「按月計酬」獲致工
06 資者。查兩造間所簽訂系爭僱用契約書第3條僱用報酬規定
07 係為「按時計酬」計薪臨時人員，故非按月計酬之臨時人員
08 如原告，非系爭工作規則所指之臨時人員，故原告非「一百
09 零六年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」適用對象及
10 比照前述注意事項規定核發年終工作獎金之人員。另106年
11 10月25日原告外祖父過世之喪假，原告未依勞基法及社會一
12 般大眾習俗於百日內分次申請完畢，亦未於百日前申請有特
13 殊習俗需求延假，已無請假事由，而未到班提供勞務，自無
14 給付工資之問題。且系爭僱用契約書第10條約定，原告請假
15 應依系爭工作規則及相關規定辦理，臨時人員喪假得依習俗
16 百日內分次申請，工資照給，是原告請喪假應受兩造契約約
17 定及系爭工作規則拘束，於喪事百日內分次請畢，惟原告恣
18 意擴張解釋其申請應無期限限制云云，悖於法令給予勞工喪
19 假之目的。又原告除於106年11月3日有請喪假外，其在喪
20 事百日內均未再請喪假，遲至107年5月間才再提出申請，
21 惟當時被告已難准許，原告復於107年9月25日庭訊時自承
22 其以曠職代替喪假等語，當無從再請求判決放5日喪假，且
23 原告已不在被告處上班，請求其餘喪假屬客觀上給付不能。
24 原告自認其以曠職代替喪假而未工作，如此其未工作顯非可
25 歸責於被告所致，被告自無給付其曠職期間薪資之義務等語
26 以茲抗辯，並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用
27 由原告負擔。（三）被告願供擔保，請准宣告免假執行。

28 三、本判之判斷：

29 （一）查原告主張自106年9月30日起至106年12月31日止、10
30 7年1月1日起至107年12月31日止，受雇被告擔任被告
31 新竹市政府社會處身障科之臨時人員，時薪分別為133元

01 、140 元，被告並未發給106 年度依比例計算之年終獎金
02 ；另106 年10月25日原告之外祖父去世，原告於106 年11
03 月3 日請喪假半日並獲准，剩餘喪假5 日半未請等節，業
04 據原告提出系爭僱用契約書、訃聞、喪假請示單等件為證
05 ，並為被告所不爭執，堪認為真。原告主張被告應給予原
06 告年終獎金及核給未請之5 日有給喪假，則為被告所否認
07 ，並以上情置辯。是本件爭點厥為，原告於被告處擔任以
08 時計薪之臨時員工，被告是否應給予原告年終工作獎金？
09 被告應否補給原告未請之5 日有給喪假？

10 （二）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
11 ，民事訴訟法第277 條前段有明文規定；次按請求履行債
12 務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，
13 應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明
14 其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此
15 為舉證責任分擔之原則，最高法院著有43年台上字第377
16 號判例意旨可參。又按勞基法第2 條第3 款規定：「工資
17 ，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時
18 、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
19 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工
20 作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所
21 謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得
22 之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經
23 常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何
24 ，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約
25 之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂
26 立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之
27 勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供
28 勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工
29 資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條
30 規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈
31 餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞

工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度臺上字第801號判決意旨參照）。又工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與，倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。再者，勞基法施行細則第10條規定：「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。一、紅利。二、獎金：指年終獎金…。三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，該規定將「年終獎金」排除在經常性給與之外，自不得列入工資之範圍（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。再按年終獎金之發給，係勉勵性質之非法定給與，非屬勞務對價性質之工資，勞工對於年終獎金並無請求雇主發給之權利（參照臺灣高等法院92年度勞上字第64號判決意旨）。綜上可知，年終獎金之性質乃事業單位就年度結算後之盈餘款項基於獎勵表現優良之員工所適度核發之獎勵性、恩惠性給與，並非具有經常性、必然性之性質，亦與勞務不具有對價關係，甚為明確。

（三）原告主張被告並非無盈餘，且原告雖屬按時計酬而非按月計酬之臨時人員，惟原告每日工作時數、每月上班日數、每月10日受領工資期日、請假規則等皆與其他臨時人員完全相同，且被告轄下之社會處臨時人員蔡璘玉、陳麗琴亦皆為按時計酬之臨時人員，但其等均領有年終工作獎金，故被告應給付原告106年度之年終獎金云云；然此節已為被告所否認。經查，依兩造於106年、107年分別簽訂之系爭僱用契約書第3條約定「僱用報酬：『按時計酬』時薪新臺幣133元（140元）」等文字（見本院卷第14、15頁），此部分約定已與系爭工作規則第2條「本規則所稱之臨時人員，係指本府非依公務人員法規以人事費以外經

費自行進用，並『按月計酬』獲致工資者」之規定不符，原告就年終獎金部分是否係適用系爭工作規則之臨時人員而得主張依該規則第40條有受領年終工作獎金之權利，已有疑問。再者，原告主張年終工作獎金係經常性、對價性給付之工資等語（見本院卷第55頁），惟並未就年終工作獎金屬於正常敘薪之範圍等情提出具體證據以實其說，且原告亦未舉證兩造就年終獎金之發放標準有何具體之約定，此與原告工作態樣是否與其他臨時人員相同、與被告是否有盈餘等等，並無關連，依上揭說明，原告主張被告負有給付106年度依工作時間比例計算之年終獎金之義務云云，亦非有據。再查，依「一百零六年軍公教人員年終工作獎金及慰問金發給注意事項」第2點規定「發給對象如下（一）各級政府年度總預算所列員額與年度中經核准增加員額之現職軍公教人員（含技警工友），（二）年度中退休（役、職）、資遣、死亡人員。」等內容，再觀兩造間所簽訂之系爭僱用契約書載明為應業務需要而僱用之有僱傭期間之定期契約已如上述，可知原告並非上開注意事項可發放年終獎金規定之任何職稱人員、亦非受被告年度管考而有考績或考核並憑以發放年終獎金依據之人員，而係與被告間成立勞動契約之私法關係，並非上開注意事項所規範之對象，是被告自無從依上開注意事項之規定發放年終獎金予原告之餘地，原告對於年終獎金當亦無請求雇主即被告發給之權利自明；何況依兩造簽訂之系爭僱用契約書內容可知，係屬臨時、短期之定期契約，期滿即離職，是原告也未就定期勞動契約下、期滿即與雇主不再有關係之情形下，何以被告在隔年仍對原告負有給付年終工作獎金義務之事實負舉證責任。是以，原告既無請求被告發放年終獎金之法律依據，則其主張被告應依勞基法第29條等規定，給付106年度按比例發給之年終獎金7,231元，核屬無據，應予駁回。

（四）又查，依兩造簽立之系爭僱用契約書第10條約定，原告請

01 假應依系爭工作規則及相關規定辦理（見本院卷第14頁）
02 ；而系爭工作規則第30條第5款復規定「喪假：臨時人員
03 喪假得依習俗百日內分次申請，工資照給」（見本院卷第
04 11頁），原告與被告間係成立勞動契約之私法關係已如上
05 述，則原告請喪假當應受兩造契約約定及系爭工作規則之
06 拘束，於喪事百日內分次請畢，自屬當然。查原告於其外
07 祖父過世期間，除於106年11月3日請喪假半日外，百日
08 內未再申請喪假一節，為兩造不爭執，依系爭工作規則第
09 30條第5款規定，於百日外不得再為有給喪假之申請。原
10 告雖主張系爭工作規則規定「得」依習俗於百日內分次申
11 請，非強制性規定，勞工有選擇之自由，若勞工選擇不以
12 此方式為之，自當適用勞工請假規則第3條第2款有關喪
13 假之規定，該規定並無對喪假作出「應」為幾日內請畢之
14 規定或解釋，自應依前開勞工請假規則第3條規定准許原
15 告請喪假云云。惟，請假係因有法定事由或其他正當理由
16 發生，無法於應到班日到班服勞務所設計之制度，原即應
17 在發生該事由之日而為，若事由連續，則請假連續，例如
18 因病請假，當係在生病時請假，若病情持續未好轉，則連
19 續請病假，再例如因事請假，事務若須以數日連續處理，
20 則連續請事假，皆係有發生事病事由才有請假、且一次請
21 畢，此為事理自然，至勞工請假規則雖未規定勞工申請喪
22 假之時間，惟依前開說明，原應在有喪假事由發生時一次
23 請畢，但婚、喪事在本國非如事、病事，有其各式之禮俗
24 必須遵守或限制，喪事更有奔喪、喪期間之法事或追思舉
25 行、出殯等事宜須處理，無法一次性連續處理，故而在許
26 多士農工商之請假規則中放寬喪假規定，而得於民間習俗
27 之百日內喪期分次申請，系爭工作規則亦係將喪假放寬至
28 百日內得分次申請，優於勞工請假規則之規定。依上開說
29 明，應認請假原則上應於事由發生始能請假、且應一次請
30 畢，喪假則例外可「依習俗」於百日內分次請畢，故若無
31 「依習俗」得分次請假之事由，喪假則應於處理親屬喪葬

01 事宜期間一次請畢。是以，原告自行將原已放寬之喪假申
02 請，再擴張解釋認「得」於百日內請畢之規定既非強制規
03 定，故而可選擇於其他日期申請喪假云云，違背前揭喪假
04 給予係處理親屬喪葬事宜之初意，亦有權利濫用之嫌，而
05 無足遽採。況原告未證明其於外祖父去世7個月後有何依
06 習俗須處理親人喪葬之事，而必須於該時間請假以供被告
07 審酌，應認原告須受兩造就喪假依習俗百日內分次請畢之
08 約定的拘束，不得任意解釋為其有「無限期內分次請喪假
09 之自由」。再查，原告於其外祖父106年10月25日去世後
10 喪期之106年11月3日請喪假半日，於百日內未再申請喪
11 假，應認原告捨棄其餘得申請之喪假，且兩造間係定期勞
12 動契約已如前述，依106年度之系爭僱用契約書（見本院
13 卷第14頁）可知兩造契約於106年12月31日即告終止，權
14 利義務亦歸終止，縱認原告主張該規定非強制規定、而可
15 隨時請喪假一節可採，惟原告亦無權將其於前一勞動契約
16 可得申請之喪假延展至新的勞動契約中，是原告遲至隔年
17 即107年5月間、7月底至8月初間，再以外祖父去世之
18 「同一喪事」申請喪假，應認當時係另一勞動契約期間、
19 且非百日內、並無喪事事由，不合兩造年度之僱用契約書
20 之約定、亦不符系爭工作規則及勞工請假規則，而不應准
21 許，該5日之工資5,600元之請求亦失其附麗而無理由，
22 應予駁回。

23 四、綜上所述，原告本於勞動契約及民法之法律關係，請求被告
24 應給付年終工作獎金7,231元，及自起訴狀繕本送達之翌日
25 起至清償日止按年息百分之5計算之利息、暨被告應核給喪
26 假5日，且工資5,600元照給，及自起訴狀繕本送達之翌日
27 起至清償日止按年息百分之5計算之利息，為無理由，均應
28 予駁回。至原告雖聲請供擔保為假執行之宣告，無非促使法
29 院職權之發動而已，本院自無須就其聲請為准駁之裁判，附
30 此敘明。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判

01 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條之19條第1項、
03 第78條。

04 中 華 民 國 108 年 2 月 27 日

05 新竹簡易庭 法官 楊麗文

06 以上正本證明與原本無異。

07 如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於判決
08 送達後20日內向本院提出上訴狀並記載上訴理由（須按他造當事
09 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
10 裁判費。

11 中 華 民 國 108 年 3 月 4 日

12 書記官 陳筱筑

13 附錄：

14 一、民事訴訟法第436條之18第1項：

15 （小額訴訟程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事
16 項，於必要時得加記理由要領。

17 二、民事訴訟法第436條之24第2項：

18 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
19 理由，不得為之。

20 三、民事訴訟法第436條之25：

21 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

22 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

23 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。