

臺灣士林地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第11號

原告 林哲逸

訴訟代理人 吳俊達律師

王亭涵律師

陳禮文律師

被告 維諾森資訊服務有限公司

法定代理人 陳威志

訴訟代理人 周逸濱律師

魯忠翰律師

上列當事人間請求請付工資事件，本院於民國113年12月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣44萬2,440元，及自民國112年10月13
日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣4,850元，由被告負擔新臺幣4,777元，其中
新臺幣1,616元並加計自本判決確定之翌日起至清償日止，
按週年利率百分之5計算之利息，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但如被告以新臺幣44萬2,44
0元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理
由要領，其中原告之主張與被告之答辯，並依同條項規定，
分別引用兩造各自提出之書狀及本件歷次言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷

(一)111年度之年終獎金新臺幣（下同）43萬6,100元方面：

被告雖抗辯兩造僅約定原告每月工資為13萬5,000元，無固
定數額獎金之合意，年終獎金屬於恩惠性給付之性質，且約

01 定發放時點（即112年7月）原告不在職，亦不得請求云云，
02 並提出原告110年12月15日簽署之書面勞動契約（下稱系爭
03 書面）影本為憑。然查：

04 1.原告主張於110年11月6日被告經理（暱稱吳爬）寄發訊息找
05 其面談後，同日並發訊予被告經理（暱稱吳爬）確認回台工
06 作之起始時、地、內容、薪資結構〔底薪135000TWD+獎金15
07 000CNY)×12+年終15000CNY×12(分兩次發放)〕等（下稱系
08 爭訊息），被告經理（暱稱吳爬）即回覆：「好（ok圖示）
09 」乙節，有原告提出之訊息截圖可參（見臺灣臺北地方法院
10 卷第37頁）；而檢視原告任職後至111年10月間，被告人員
11 （暱稱李澤）按月寄送通知原告每月工作獎金明細（人民幣
12 15,000）之訊息截圖（見同上卷第41至55頁），暨112年1月
13 31日被告人員（暱稱蘇喜）寄送年終獎金金額明細（436,10
14 0）予原告，原告詢問「請問這是半年的嗎？下半年會拿到
15 另一半？」，被告人員（暱稱蘇喜）回覆：「是的」之訊息
16 截圖（見同上卷第39頁），與系爭訊息之薪資結構部分，均
17 相吻合，且被告又未提出被告經理（暱稱吳爬）回覆「好（
18 ok圖示）」後，另有否定或更正原告系爭訊息內容之回覆，
19 可認原告主張兩造間勞動契約約定之薪資條件包含每年定額
20 之年終獎金乙節，應堪信實。

21 2.再檢視被告公司之工作規則「參、人事管理制度」第7條第7
22 項有關年終獎金發放規則之內容，雖有記載「視公司當年度
23 營運狀況發放與調整之文字」，但第1、2、3項分別記載「
24 1.在項目獎金池中的人員，分兩次發放，分別為1月和7月。
25 」、「2.不在獎金池中的人員，按照年服務月份（核算截止
26 日期為12.31）/12*月薪（按截止12.31日底薪）【大於等於
27 12月按12月，小於12月則無年終，一次性全部發放】。」、
28 「3.若13薪大於獎金池中獎金時，以13薪的金額來發放，發
29 放途徑同13薪模式一致。」，已具有年度薪資最低保障之性
30 質。由此可知，關於年終獎金之給付，已經被告公司予以制
31 度化，甚為明確。則原告本於該制度，因提供勞務，於一般

情形下經常可以取得「年終獎金」之給付，該「年終獎金」給付，即具有勞務對價性及經常性，而屬工資之性質為是。至於被告提出之系爭書面，第6條雖記載月薪13萬5,000元，但第9條、第14條，亦另有本契約未規定事項，依被告內部相關規定、工作規則等辦理之約定，解釋上，該第6條之約定，顯然係指底薪部分，自不得執此約款即認兩造間並無定額年終獎金或其他獎金之約定。

3.關於111年度之年終獎金金額，依上述112年1月31日被告人員（暱稱蘇喜）寄送年終獎金金額明細予原告時，回覆確認之內容可知，43萬6,100元為該年度年終獎金之半數無訛，另餘半數43萬6,100元應於同年7月給付。被告雖另抗辯112年7月約定給付時原告不在職云云，但本件年終獎金應屬工資性質，111年度之年終獎金自屬原告當年度所服勞務對價之一部，且111年度之年終獎金於112年1月31日即已確定金額，已析述如前，而上開工作規則並無明文「發放時勞工應在職」之要件，被告又未能舉證證明兩造間有此發放要件之約定，被告此部分抗辯，自非可採。

4.綜上，原告依兩造勞動契約及上開工作規則，請求被告給付111年度半數之年終獎金43萬6,100元，當屬有據。

(二)112年4月份獎金1萬3,203元方面：

- 1.原告另主張其每月約定薪資包含獎金人民幣1萬5,000元，111年10月以人民幣2萬5,000元計算，111年11、12月為人民幣1萬8,000元，112年1月為人民幣1萬1,000元，自112年2月起固定以人民幣3,000元計算，故請求被告給付112年4月份折算為新臺幣之獎金1萬3,203元等語。被告則抗辯每月獎金並無固定的給付標準，發放與否、金額皆由被告公司單方決定，原告請求給付特定金額之4月份獎金，並無依據等語。
- 2.經核，原告任職後，至112年3月間，被告均有按月給付上開金額不等以人民幣計算再折算為新臺幣之獎金，有原告所提出與當時主管之對話紀錄截圖可參，此部分被告亦無爭執。原告雖主張112年2月起固定以人民幣3,000元計算，但由上

開對話紀錄，僅可知112年2、3月給付之金額均為人民幣3,000元，而由原告任職期間，此部分獎金每月之金額各有高低不同之情形觀之，尚不足認定112年2月起確有固定以人民幣3,000元計算之事實。而就此部分獎金之計算發放標準，兩造均未能舉證以明，參酌上述各月已給付金額各有高低，原告每月收受金額明細，就較低之數額亦無異議，可認被告應有默示同意被告就此部分獎金之調整。則原告主張112年4月之獎金亦為人民幣3,000元乙節，尚難逕予憑採。然觀諸兩造先後於112年7月20日、同年8月18日，在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解時，被告方面之主張，包含「4月份獎金部分，本公司結算正確金額為6,340元，本公司願意給付。」，有原告提出之勞資爭議調解紀錄影本可憑，此有關結算正確金額部分，核屬確認事實之性質，既經被告自行結算確認，就此金額範圍，被告自有給付之義務。準此，原告請求被告給付112年4月份獎金6,340元，核屬有據，應予准許。逾此金額之請求，即難准許。

三、從而，原告依勞動契約及被告工作規則之法律關係，請求被告給付如主文第一項所示，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

四、兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後認於判決結果不生影響，不再逐一論述，附此敘明。

中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

勞動法庭 法 官 施月耀

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（須依對造人數附繕本）。

中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

書記官 朱鈴玉