

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第224號

原告 許文科

訴訟代理人 呂紹瑋律師

被告 群光電能科技股份有限公司

法定代理人 呂進宗

訴訟代理人 林發立律師

林翰緯律師

李佺穎律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國107年3月26日至110年9月30日受僱於被告公司，擔任先進技術中心部門資深經理，兩造並約定原告每月薪資新臺幣(下同) 150,000元(後離職前已調整至月薪153,500元)，保障年薪16個月，該年薪16個月之發放方式，除按月發給月薪外，該年度剩餘部分，係以該年度之「年終獎金」加上次年度之「端午獎金」、「中秋獎金」等名義發給。嗣原告遭被告公司資遣前，被告公司卻僅給付原告資遣費275,026元及預告工資153,500元，改口稱兩造間並無保障年薪16個月之約定，故仍短付原告110年任職期間按比例計算之工資差額460,500元，以及資遣費差額84,278元及預告期工資差額51,167元。爰依兩造間之勞動契約及勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、勞動基準法施行細則第9條、勞工退休金條例第12條第1、2項、勞基法第16條第3

01 項等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告595,94
02 5元，及其中511,667元自110年10月1日起、其中84,278元自
03 110年11月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利
04 息。

05 二、被告則以：

06 (一)依被告公司規定及兩造契約，雙方未約定「固定」年終獎
07 金，也無保證每年年薪16個月：

08 1.原告加入被告公司時，選擇以現金方式領取年終獎金，並同
09 意「第一年保障領到所談的月數」，至於第二年則無保障16
10 個月年薪。

11 2.被告之所以同意以16個月計算原告第一年的年終獎金，乃因
12 原告於107年3月底報到，107年工作時間未滿一年，被告無
13 法以數個月之工作表現核算原告年終獎金。被告方會同意10
14 7年度之年終獎金不考慮該年度工作表現。

15 3.108及109年間，原告之年終獎金，即回歸公司通用之計算方
16 式，依照當年度考績，以「基數乘以調整權數」計算其獎金
17 數額。

18 4.至於109年度原告領取之「員工酬勞入股分紅」，為原告部
19 門主管黃中明技術長為激勵同仁，自願提撥其個人的部分酬
20 勞，以股票之形式發放予其轄下之數十名員工，與例行之現
21 金獎金係屬二事。

22 5.綜上所述，被告公司之年終獎金制度，係依據員工當年度考
23 績與公司獲利情形而決定，非經常性給予之工資，被告也從
24 未向原告保證每年均給付16個月計算之年薪。

25 (二)被告未與原告約定保證每年均給付原告年薪16個月，原告主
26 張被告短付工資，並非屬實：

27 1.查被告工作規則第20條第1款即規定：「年終獎金、端午節
28 獎金、中秋節獎、員工紅利視上一年度公司營運狀況及員工
29 個人表現發放。」，即已揭示被告公司所發放之年終獎金額
30 並非固定，而係依公司營運狀況及員工個人表現決定所發放
31 之金額，自無可能與員工約定保證年薪。

01 2.被告於錄用通知書所列「薪資」攔，明確紀載「NT\$150,000
02 (年薪16個月) 1.本公司薪資採保密制。2.上述年薪需視個
03 別績效和整體營運成果而定。」由此可知，該通知書所列
04 「年薪16個月」，顯非被告向原告保證其每年可取得年薪16
05 個月之意，原告是否得領取16個月年薪，仍應視原告之年度
06 績效表現及所任職之單位當年營運狀況來決定。

07 3.原告錄取後報到前，曾與被告公司人員Claire_Lin（即證人
08 林奕峰）就原告薪資結構進行討論，依據兩人間電子郵件內
09 容，可知原告（WenkeHsu）當時明確知道其薪資結構分為
10 「固定部分」與「浮動部分」，當時Claire_Lin（林奕峰）
11 明確告知，原告薪資為固定12個月，如原告績效不佳，僅能
12 額外領取0.5個月年終獎金，亦顯見被告並未承諾原告保證1
13 6個月年薪。

14 (三)縱認原告年薪為固定16個月（被告否認之），因被告已於11
15 0年9月1日通知包含原告在內之員工關於被告將裁撤原告所
16 屬部門，依法無須給付原告預告工資153,500元，及超過16
17 個月部分所溢領之工資26,412元，被告以對原告可請求返還
18 之179,912元不當得利返還請求權，於鈞院許可原告請求之
19 金額範圍內，為抵銷抗辯等語資為抗辯。

20 (四)答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔
21 保請准宣告免於假執行。

22 三、不爭執事實：

23 (一)原告於107 年3 月26日至110 年9 月30日受僱於被告公司，
24 擔任先進技術中心部門資深經理，原約定月薪為150,000
25 元，離職前六個月之薪資如本院卷第227 頁所附之被證14所
26 載，平均薪資為153,500元。

27 (二)如原告主張有理由，以110 年之每月月薪為153,500元計算
28 保障年薪差額。

29 (三)如被告抵銷抗辯有理由，溢領之預告期間工資153,500元、
30 按受領時之價值計算溢領股票26,412元。

31 四、至原告主張兩造有約定保障年薪為16個月之月薪，故其得再

01 請求被告給付110年工資差額460,500元、資遣費差額84,278
02 元及預告期間工資差額51,167元等語，則為被告所否認，且
03 以前詞置辯，故本件之爭點厥為：(一)原告請求被告給付110
04 年工資差額460,500元，有無理由？(二)原告請求被告給付資
05 遣費差額84,278元、預告期間工資差額51,167元，有無理
06 由？(三)被告以其對原告之溢領預告期間工資153,500元、溢
07 領之工資26,412元不當得利返還請求權為抵銷抗辯，有無理
08 由？

09 (一)原告請求被告給付110年工資差額460,500元，有無理由？

10 1.按解釋意思表示，固應探求當事人真意，不得拘泥於所用
11 之辭句，又解釋契約，應斟酌立約當時之情形，及一切證
12 據資料以為斷定之標準，庶不失契約之真意（最高法院86
13 年度台上字第2756號判決要旨參照）。但契約之文字已表
14 示當事人之真意，無需別事探求者，即不得反捨契約文字
15 而為曲解（最高法院96年度台上字第1300號判決可資參
16 照）。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有
17 舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴
18 訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原
19 告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就
20 其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦
21 應駁回原告之請求。本件原告主張兩造有約定原告任職期
22 間保障年薪16個月薪資乙節，為被告所否認，原告自應就
23 此負舉證責任。

24 2.經查，被告於107年2月13日發給原告錄取通知書，該錄取
25 通知書上薪資欄位記載：「NT\$150,000（年薪16個月）1.
26 本公司薪資採保密制。2.上述年薪需視個別績效和整體營
27 運成果而定。」等語，有該錄取通知書附卷可查（見本院
28 卷第19頁），因此，兩造雖有約定年薪以月薪16個月來計
29 算，然實際發放薪資之條件則仍須視個別績效和整體營運
30 成果決定，並非原告提供勞務即可每年無條件受領月薪16
31 個月之年薪。又被告公司工作規則第20條第1項亦載明：

「年終獎金、端午獎金、中秋節獎金、員工紅利視上一年度公司營運狀況及員工個人表現發放。」，有被告公司工作規則附卷可查（見本院卷第82頁）；被告公司之績效管理辦法5.6及5.6.1亦記載：「5.6考核後續發展5.6.1「獎金、紅利分派的依據」等語，有被告公司績效管理辦法附卷可參（見本院卷第144頁），與上開錄取通知書上薪資欄位第2點之記載相符，益徵原告主張該錄取通知書上有「年薪16個月」之記載，代表兩造間有保障年薪16個月月薪之約定云云，顯有誤解。

3.再查，證人即被告公司人資副理林奕峰亦於本院審理時證述：我在被告公司黃中明技術長面試原告之後，於107年2月8日，當面與原告談待遇，原告要求的月薪不低於15萬元，年薪資不低於當時的年薪220萬元，期待加入被告公司能有250萬元的年薪，他可以接受220到250萬元之間的年薪，當時我有跟他表示，月薪15萬元可以給他，但年薪的部分因為公司有績效考核制度，若他表現符合期待，有中等績效，則有機會可以拿到4個月的獎金，當時我有跟他表示，也有計算用公司中等績效的乘數給他看，而且原告前一個公司也是採取類似模式計算薪資；原告(1)月薪固定15萬元，每年12個月的月薪，(2)另外2個月會用所屬部門「經營權數」（如果公司沒有大虧損，原則上經營權數為1），領取的時間點是在端午節、中秋節的前三天，原告所屬部門EMT動力機械部門被裁撤，就是屬於我所稱的「大虧損」，(3)最後2個月會用「績效權數」計算，以下半年度的考績來計算，若績效A+的話是兩個月的月薪乘以1.2，A的話是兩個月的月薪乘以1.1，B的話是兩個月的月薪乘以0.9，次一年度的春節前發放，最差的D是經營權數及績效權數一共只有領0.5個月，我會把跟員工談的薪資直接寫在面評表；我於107年2月8日與原告面談後就將原告的待遇薪資送簽核，並於同年月13日發錄取通知書，並於107年2月13日傳送以本院卷第97至98頁之電

子郵件予原告，電子郵件中再度解釋一次，並強調績效D就只能拿到0.5個月，至於發給原告的錄取通知書所載「薪資：NT\$150,000(年薪16個月)」，是因為原告表示一定要寫上年薪16個月他才要來報到，所以我就把我們於107年2月8日談的薪資結構寫在下方「上述年薪須視個別績效和營運成果而定」（「個別績效」指的是「績效權數」，「營運成果」指的是「經營權數」），這部分也是每個員工錄取通知書都會如此記載，也會如此執行，所以錄用通知書上所載年薪16個月，不是指兩造約定保障年薪16個月等語（見本院卷第305至309頁），核與其於107年2月13日下午3時54分許傳送予原告之電子郵件內容大致相符，亦足佐證上開錄取通知書上雖有「年薪16個月」之記載，然原告之薪資除按約受領月薪外，其餘端午獎金、中秋獎金、年終獎金仍需按證人林奕峰所述之計算方式核發，難認兩造間有保障年薪16個月月薪之約定。

4. 又原告雖主張其向訴外人即其直屬上司、被告公司副總黃中明（以下逕稱被告公司副總黃中明）反映所受領之年薪不滿16個月之月薪，被告公司副總黃中明因而發放被告公司股數1279股之股份以代短付工資云云，並提出其於109年3月31日傳送給被告公司副總黃中明之電子郵件、被告公司副總黃中明於109年4月1日回覆之電子郵件，以及被告公司110年增資新股發放通知書及領據為證（見本院卷第33至35頁），但為被告所否認，且查：

(1) 觀諸上開原告於109年3月31日傳送給被告公司副總黃中明之電子郵件、被告公司副總黃中明於109年4月1日回覆之電子郵件內容，雖然原告於109年3月31日發送之電子郵件中有提及「選擇固定薪資16個月」等語，然而被告公司副總黃中明卻僅於109年4月1日之電子郵件答覆：「訊息收到，了解。」等語，有上開兩封電子郵件附卷可查（見本院卷第35頁），被告公司副總黃中明並未於上開回覆的電子郵件中為任何承諾，或承認兩造間

有保障年薪16個月月薪之約定，而僅僅是就原告寄送給伊電子郵件所提及之問題表示已閱，自難僅以被告公司副總黃中明於109年4月1日回覆之電子郵件而為對原告有利之認定。

(2)再者，原告雖確有於110年度領受被告所發放之被告公司股數1,279股股份，然經證人即被告公司財務中心的副總經理陳學毅於本院審理時證稱：上開原告所受領股數1,279股股份發放是我經手，這是被告公司副總黃中明以其本可取得之公司股份加發獎金，他加發了其轄下EMT 動力機械部門、智慧建築、技術中心共70幾位轄下員工，每個員工金額不一，都是以股票的方式加發109年度年終獎金，通知的日期是在110 年的春節前，和年終獎金一起通知，但是實際發放日期是110年5 月12日發放，加發之獎金換算成股數的計算方式是依照110 年3 月3 日董事會開會前一日收盤價，但是個人所得稅的金額是發放日的收盤價，我不知道被告公司副總黃中明加發這筆獎金股份的真正原因，但不只有原告一人加發等語（見本院卷第310至312頁），可見該次受領被告公司股份之員工人數眾多，並非僅有原告一人，應係被告公司副總黃中明所決定加發之獎金，而非為補足原告之年薪數額，因此該筆被告公司股份之發放與兩造間有無約定保障年薪16個月之月薪全然無涉，原告執此主張兩造間有保障年薪16個月月薪之約定，自屬無據。

5.據上，原告所舉證據，尚不足證明兩造間有保障原告年薪16個月月薪之約定，則原告請求被告給付110年工資差額460,500元云云，自無理由。

(二)原告請求被告給付資遣費差額84,278元、預告期間工資差額51,167元，有無理由？

經查，兩造間並無保障原告年薪16個月月薪之約定，已如前述，則原告主張：被告依照按任職比例計算年薪16個月月薪，離職前六個月之平均工資應為204,667元，被告應再給

01 付資遣費差額84,278元、預告期間工資差額51,167元云云，
02 自無所據。

03 (三)被告以其對原告之溢領預告期間工資153,500元、溢領之工
04 資26,412元不當得利返還請求權為抵銷抗辯，有無理由？
05 被告所為抵銷抗辯，因原告之請求均無理由，被告無給付之
06 義務，本院自無審酌之必要，附此敘明。

07 五、綜上所述，原告所提出證據，不足證明兩造間確有「保障年
08 薪16個月月薪」之約定，則原告依兩造間之勞動契約及勞基
09 法第22條第2項、勞動基準法施行細則第9條、勞工退休金條
10 例第12條第1、2項、勞基法第16條第3項等規定，請求被告
11 另再給付原告110年任職期間按比例計算之工資差額460,500
12 元，以及資遣費差額84,278元及預告工資差額51,167元，及
13 其中511,667元自110年10月1日起、其中84,278元自110年11
14 月1日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無
15 理由，應予以駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
17 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
18 附此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 111 年 8 月 11 日

21 勞動法庭 法 官 許珮育

22 以上正本係照原本作成。

23 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 111 年 8 月 12 日

26 書記官 楊佩宣