

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第130號

原告 戴苑玲

被告 奧登資訊股份有限公司

法定代理人 林志鴻

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國112年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬柒仟伍佰元及自民國一百一十一年一月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣陸萬柒仟伍佰元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：其自民國110年1月4日與被告簽訂任用聘書（下稱系爭契約），約定月薪新台幣（下同）4萬5000元，保障年薪14個月，其於111年10月5日離職，被告應給付原告於111年度在職之9個月比例計算之薪資6萬7500元，且原告主張該2個月為薪資，不得由被告片面以工作規則將薪資變更為獎金，況如為薪資變更，自應與原告協商重新簽定勞動契約，又被告片面修改獎金制度須年終在職者始能領取，並未公告或通知原告，自不合法等語。爰依系爭契約之約定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告6萬7500元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：原告受雇於伊始，被告公司甫成立，始與業務員工間約定：「任職之第1年保障60%之業績獎金及2個月之年終獎金」等情，次年即111年1月1日取消60%業績獎金，改以實際業績達成率發放，並於同年8月份主管會議決議「2個月之年終獎金」改為須於發放年終獎金仍在職者才符合領取條

01 件，並於公司成立滿2年即111年10月開始公告於「公司公告
02 區」發布實施，此均為原告離職前已知悉修改後之獎金制
03 度，並非如原告主張僅有老闆及人資知悉，況被告於原告任
04 職期間均依照被告之獎金制度發放，原告於離職前之業績達
05 成率遠低於公司要求。而系爭契約約定之「保障年薪為14個
06 月」，其中2個月為年終獎金，自應依被告公布之獎金規則
07 發放等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

08 三、兩造不爭執之事項（見112年2月21日筆錄，本院第125
09 頁）：

10 (一)原告自110年1月4日受僱於被告，有原告提出之系爭契約可
11 按（見本院卷第13頁）。

12 (二)被告提出之被證3之電子郵件為真正（見本院卷第61頁）

13 (三)原告提出於111年1月1日、111年10月11日公告之被告公司獎
14 金辦法細則（以下簡稱系爭獎金細則）為真正（見本院卷第
15 15至19頁）。

16 四、本件爭點：原告依據雇傭契約請求被告給付薪資6萬7500元，
17 是否有理由？茲分述如下：

18 (一)查工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適
19 用之團體協約規定者無效固為勞基法第71條所明定。惟依同
20 法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂
21 定工作規則，其變更時亦同，是工作規則如經報請主管機關
22 核備，不問勞工是否同意，皆能發生拘束力。雇主就工作規
23 則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞
24 工；但雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變
25 更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，
26 具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效
27 力。故於有此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限
28 縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇
29 主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違
30 反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效（最高法
31 院99年度台上字第2204號判決意旨參照）。

01 (二)觀之系爭契約第2點「薪資欄」記載：「每個月新台幣4萬5,
02 000元（含伙食津貼），保障年薪為14個月」等請，佐以系
03 爭契約第3點「獎金」記載：「全年業績達成獎金為新台幣
04 （空白）元，依季度業績達成率為獎金發放依據」等情（見
05 本院卷第13頁）以考，足見系爭契約已經就整年之薪資明定
06 為發放14個月，獎金之部分另外以季度業績達成率計算，而
07 非另外約定薪資以外，另外每年核發2個月年終獎金。是本
08 件原告111年度，計算至離職之日即111年10月5日止，已工
09 作9個月，依年薪14個月計算，須依據原告在職之時間，原
10 告依據雇傭契約，以其在職比例給付之薪資6萬7,500元（計
11 算式：4萬5,000元X14月÷12月=5萬2500元；（00000-00000）
12 X9=67500），為有理由，應予准許。

13 (二)被告固辯稱：系爭契約所規定之2個月為年終獎金，該2個月
14 獎金都是在尾牙之後發的，並非薪資，被告修改年終獎金發
15 放辦法，不是為了少發年終獎金，係為留才，且原告於任職
16 期間業績不佳云云，並提出被告留才與招募計畫討論會議紀
17 錄及原告之獎金清單為證（見本院卷第59、63頁）。然以依
18 照系爭契約係在薪資欄部分約定「保障年薪14個月」，就獎
19 金之部分另為約定，足見年薪14個月應為工資之約定，至於
20 發放之時期是否為年末尾牙之後，僅係關於工資之給付方
21 法，尚無從以給付之方式，反推給付之性質為年終獎金。又
22 觀諸系爭獎金規則雖於年終獎金部分記載：「一、依據任用
23 聘書所列之保障年薪月數扣除12個月，所剩餘之月數為此獎
24 金之發放基準月數」等語，然工作規則係就工作場所、內
25 容、方式等應注意事項，及受雇人之差勤、退休、撫卹及資
26 遣等工作條件所為就全體員工共通適用之規範，與工資為針
27 對各別勞工勞務給付之對價約定性質有異，自無從遽以系爭
28 獎金規則將系爭契約約定之薪資，變更為年終獎金。況被告
29 將原告之薪資變更為年終獎金，自屬工作規則不利益之變
30 更，揆之前開說明，被告並未說明其合理性及必要性，自不
31 得拘束原告。是被告所辯，尚無足採。

01 (三)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
02 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
03 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
04 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
05 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
06 民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應
07 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
08 率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年12月13日收
09 受起訴狀繕本等情，有送達證書在卷可佐（見本院卷第35
10 頁），因此，原告請求被告應自111年12月14日起至清償日
11 止，按年息百分之5計算之利息，應屬有據。

12 五、綜上所述，原告依據系爭契約之約定，請求被告給付薪資如
13 主文第1項所示，自屬有據。

14 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
15 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
16 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
17 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
18 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
20 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

21 八、結論，原告之訴為有理由，依據民事訴訟法第78條、勞動事
22 件法第44條第1項、第2項判決如主文。

23 中 華 民 國 112 年 3 月 7 日
24 勞動法庭 法 官 徐玉玲

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
28 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
29 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
30 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
31 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

01 中 華 民 國 112 年 3 月 7 日
02 書記官 王思穎