

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第62號

原告 連香慈
訴訟代理人 游聖佳律師(法扶律師)
被告 臺洋維企業股份有限公司

法定代理人 謝采芬
訴訟代理人 謝武昌

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣參萬元及自民國一百一十三年三月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參萬元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告原起訴請求被告給付預告工資差額、特休未休工資差額、開立非自願離職證明書部分，業經於113年5月14日成立和解，有卷附之和解筆錄可按。原告請求提繳勞工退休金差額，並經被告依法提繳差額，有被告提出之被證2之勞工提繳異動資料查詢表可按（見本院卷第2

01 19頁)，且為原告所不爭，則原告請求撤回提繳勞工退休金
02 差額部分之請求，並經被告同意(見本院卷第279頁、113年1
03 0月1日筆錄)，附此敘明。

04 貳、實體上理由

05 一、原告起訴主張：其自民國(下同)111年11月1日起受雇於被
06 告，擔任業務員，月薪為新臺幣(下同)6萬元。然被告於1
07 12年10月31日無預警以業務緊縮為由資遣原告，是原告自得
08 年終獎金2個月之比例給付10萬元、爰依兩造間之僱傭關
09 係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告
10 10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
11 之五計算之利息。並願供擔保請准宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)勞動基準法(下稱勞基法)施行細則第10條第1、2款之規定，
14 被告因限於鉅額虧損、業務持續下滑狀態，故於113年1月5
15 日公告全體員工均不發放年終獎金，是依前開規定，被告應
16 無給付原告112年之年終獎金之義務。縱認原告有此義務(僅
17 假設語氣)，則被告為抵銷抗辯，按民法第334條第1項前
18 段、第335條第1項之規定及參照最高法院110年度台上字第8
19 11號判決意旨，本案如鈞院認被告應給付年終獎金，則被告
20 對比例計算方式無意見，原告受雇期間為111年11月1日至同
21 年12月31日，工作2個月，該年度之年終獎金實為2萬元【計
22 算式： $60000 * 2 * (2/12) = 20000$ 】，惟因被告計算錯誤共計給
23 付9萬元，扣除2萬元，被告溢付7萬元，自得為本件抵銷抗
24 辯，是被告僅須給付3萬元。

25 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
26 行。

27 三、兩造不爭執之事項(見113年5月14日筆錄，本院卷第165至1
28 66頁)：

29 (一)原告自111年11月1日起受雇於被告，擔任業務部業務員，約
30 定薪資6萬元，有原告提出原證4錄取通知可按(見本院卷第
31 27頁)

- 01 (二)被告於112年10月31日以業務緊縮為由資遣原告。
- 02 (三)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證
- 03 5之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第29頁）
- 04 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付年終獎金1
- 05 0萬元，是否有理由？茲分述如下：
- 06 (一)年終獎金是否為工資？
- 07 1. 工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
- 08 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
- 09 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
- 10 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
- 11 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
- 12 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
- 13 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
- 14 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
- 15 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
- 16 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
- 17 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。
- 18 （台灣高等法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準
- 19 此，勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給
- 20 與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。但須視勞工
- 21 是否工作認真，由雇主斟酌其勞工提供勞務之狀況，而核發
- 22 數額不固定之獎金，自屬恩惠性及勉勵性給予，則非屬於工
- 23 資之性質。
- 24 2. 原告主張兩造合意之勞動條件為月薪6萬元及2個月之年終獎
- 25 金，有原告提出之原證4錄取通知可按（見本院卷第27
- 26 頁），準此，原告之年終獎金2個月已明訂於兩造間之勞動
- 27 契約，並非繫於被告公司之營運狀況所為之給付，具有固定
- 28 性及經常性，且自為原告之工資之一部分，被告抗辯年終獎
- 29 金為恩惠性給予，並非工資，於112年度鉅額虧損而不核發
- 30 年終獎金，並提出被證4之公告為憑，並無理由。
- 31 3. 原告依據其於112年度在職10個月之比例，請求年終獎金10

01 萬元，應屬有據。

02 4. 被告則以111年度核發年終獎金9萬元，依據原告於111年度
03 在職期間比例2個月僅能請求2萬元，原告溢領獎金7萬元，
04 請求抵銷後，原告僅能請求3萬元云云，然查，原告於111年
05 度實際在職年資為2個月(12/12X2=2)，依據原證4之錄取通
06 知，被告僅需核發年終獎金2萬元，然被告於111年度核發年
07 終獎金7萬5000元，將原告在職累積年資誤載為3個月，又於
08 111年核發年中獎金1萬5000元，將原告在職年資誤載為2個
09 月又24日，準此。被告核發年中或年終獎金均誤載原告年資
10 導致計算錯誤，從而，被告溢發年終獎金7萬元，據此主張
11 抵銷，原告請求被告給付年終獎金3萬元，應屬有據，逾此
12 部分，應予駁回。

13 (二)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
14 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
15 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
16 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
17 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
18 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
19 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
20 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年3月18日收受
21 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第63、65
22 頁)，因此，原告請求被告應自113年3月19日起至清償日
23 止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

24 五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求
25 被告應給付原告3萬元及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月1
26 9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，
27 逾此部分，應予駁回。

28 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
29 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
30 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
31 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規

01 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
02 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

03 七、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

04 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日

05 勞動法庭 法官 徐玉玲

06 以上正本係照原本作成。

07 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

08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 10 月 15 日

10 書記官 王思穎