

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第34號

原告 宋雲興  
訴訟代理人 高靜怡律師  
被告 台燿科技股份有限公司

法定代理人 辛忠衡  
訴訟代理人 黃怡仁  
陳依雯

上列當事人間給付工資事件，本院於民國114年9月25日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、原告方面

(一)聲明：

1、被告應給付原告新臺幣(下同)3,728,248元，其中2,860,248元自113年4月1日起，其餘868,000元自113年6月22日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2、訴訟費用由被告負擔。

3、願供擔保，請准宣告假執行。

(二)陳述：

1、原告自民國111年3月22日起任職台燿科技股份有限公司(即被告)擔任專案處長，迄113年6月21日離職日止，年資共2年3個月。依兩造簽立之勞動契約協議事項第5條特殊約定，原告任職被告公司3年內，保障年薪新台幣550萬元，即每月平均薪資45萬8,333.3元，被告每月給付16萬8千元(嗣每月給付16萬9千元)，不足額部分，被告應於原告任職滿1年、2年及3年之當年度3月31日前給付不足年薪550萬元部分。被告迄今仍積欠原告第2年薪資差額2,860,248元(112年4月到113年3

01 月薪資差額)、第三年薪資差額868,000元(113年4月到113  
02 年6月薪資差額),以上共3,728,248元。

03 2、兩造約定原告任職被告公司3年內,保障年薪550萬元,即每  
04 月薪資為45萬8,333.3元,給付方式為被告每月給付16萬8千  
05 元,不足額部分,被告應於112年3月31日前給付111年4月到1  
06 12年3月每月薪資差額,於113年3月31日前給付112年4月到11  
07 3年3月每月薪資差額,於114年3月31日前給付113年4月到114  
08 年3月每月薪資差額。故就兩造約定保障年薪550萬元,每月  
09 薪資為45萬8,333.3元,114年3月31日前給付113年4月到114  
10 年月每月薪資差額之事,已確定不發生,應認為被告清償原  
11 告薪資差額之清償期於113年6月21日原告離職時,被告給付  
12 每月薪資差額之清償期即已屆期。

13 3、又據勞僱契約第5條特殊約定:「同意保障年度收入新台幣55  
14 0萬元,3年」,即約明原告任職被告公司3年內,保障年薪55  
15 0萬元,給付方式為被告每月給付16萬8千元,不足額部分,  
16 被告應於原告任職分別滿1年、2年及3年時給付。原告任職第  
17 1年(111年4月到112年3月),被告給付第1年薪資,除每月  
18 給付168,000元共2,016,000元外,其餘3,484,000元部分,分  
19 成3次,分別於112年1月給付326,600元、同年5月給付280,00  
20 0元及同年9月給付2,877,400元,前開3,484,000元部分均為  
21 被告給付之薪資報酬,有被告開立之112年1月到12月各類所  
22 得扣繳暨免扣繳憑單可證。

23 4、況兩造勞動契約並未限制原告領取前一年未滿550萬元之薪資  
24 報酬須「發放日前一個月月底在職」,且按工資,依勞基法  
25 第二條第三款規定,謂勞工因工作而獲得之報酬,包括工  
26 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式  
27 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該  
28 所謂「因工作而獲得之報酬」者,係指符合「勞務對價性」  
29 而言,所謂「經常性之給與」者,係指在一般情形下經常可  
30 以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給  
31 與經常性」應依一般社會之通常觀念為之,其給付名稱為何?

01 尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可  
02 經常性取得之對價(報酬)，即具工資之性質而應納入平均工  
03 資之計算基礎。此與同法施行細則第十條所指不具經常性給  
04 與且非勞務對價之年終獎金、紅利不同，最高法院104年台上  
05 字第728號民事判決意旨在案可參。被告應給付原告年薪保障  
06 總額550萬元，屬一般情形下經常可以領得之給付，為原告提  
07 供勞務，在時間上可經常性取得之對價(報酬)，與「員工分  
08 紅」性質不同，被告主張原告不具受領資格等，顯有誤會。  
09 縱原告請求之工資差額為「員工分紅」，惟勞基法旨在規定  
10 勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社  
11 會與經濟發展。勞動基準法第29條既規定，事業單位於營業  
12 年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股  
13 息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金  
14 或分配紅利，則事業單位決定以盈餘分配員工紅利，如勞工  
15 於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過  
16 失，即具備分配紅利之要件，對符合要件之勞工，事業單位  
17 非可任意不予發給。最高法院103年台上字第588號民事判決  
18 意旨在案可參。依前揭最高法院判決意旨，被告以原告發放  
19 報酬時不在職拒付等語，顯無理由。

## 20 二、被告方面

### 21 (一)聲明：

22 原告之訴均駁回。

23 訴訟費用由原告負擔。如受不利判決，願供擔保，請准宣告  
24 免為假執行。

### 25 (二)陳述：

26 1、被告公司為銅箔基板製造商，希冀藉由原告在銅箔方面之經  
27 歷與專業技術，提升被告公司銅箔基板黏著性，雙方於111年  
28 年初曾以每月15萬元薪資、保障第一年年收入330萬元之條  
29 件達成僱傭合意如被證二，因被告公司聘書不是單純的要  
30 約，而是與受試者談定薪資條件後，經過內部簽核同意才會  
31 產出文書，惟原告於原定到職日前夕藉故延後報到，嗣後被

01 告公司始知悉原告經前雇主金居公司競業禁止二年，在此期  
02 間原告無法至銅箔領域之同業任職，而欲爭取較長年限之保  
03 障年薪，同時原告亦自抬身價，聲稱被告公司之競爭廠商提  
04 出高額薪資搶人，是以，被告公司考量提升銅箔基板黏著性  
05 專案屬中長期計畫，雙方遂達成合意，約定「任職三年，同  
06 意保障其年度收入550萬元」，方有原證二聘書。被告公司同  
07 意保障原告年度收入550萬，只要原告持續任職，被告公司會  
08 按聘書支付所約定之年薪。此外，原告年薪與被告公司多位  
09 副總經理等級之高階主管之年度酬金相比，更是有過之而無  
10 不及，若非基於久任三年之契約目的，被告公司自不可能忽  
11 視績效管理制度而同意持續三年支付高於副總經理等級之年  
12 薪。

13 2、原告於111年3月22日到職，被告公司於112年9月8日發放當年  
14 度第二次員工分紅時即依聘書約定補足原告第一年年薪，蓋  
15 因被告公司深信雙方久任之約，原告以雖未任滿三年而被告  
16 公司仍給付第一年足額年薪，認為雙方不存在久任三年之約  
17 定，可見誠信二字對原告而言猶如敝屣。此外，被告公司透  
18 過不同名目之獎酬(包含績效、年獎、員工分紅、簽約金等所  
19 有相關薪資獎酬福利)於合理期間內多次發放，乃是被告公司  
20 留才機制，目的為鼓勵員工久任，此與雙方久任三年之約相  
21 互呼應。原證二聘書內既無明文約定給付時點，自應以被告  
22 公司獎酬發放前之公告為準，是以，若原告持續在職，被告  
23 公司於113年9月6日員工分紅發放日支付原告2,860,248元，  
24 使得原告第二年年薪達到550萬元。而第三年年薪則於114年9  
25 月領足，每年度發放足額年薪的時間點僅較年資屆滿之日多  
26 六個月左右，給付時點並無逾越合理期限，如此設計，一方  
27 面原告每年度可受領全額年薪，無須等到任滿三年，被告公  
28 司亦可因原告的久任，避免人事流動，節省招聘新人力之成  
29 本，可謂雙贏。

30 3、原告可受領年薪550萬元係以久任三年為前提要件，除每月  
31 月薪總額16萬8000元外，被告將依各項獎酬發放時間分次發

01 放，此一約定乃被告公司人事政策考量，帶有獎勵久任之目  
02 的，原告並未另外提供額外之勞務，故不具勞務對價性甚  
03 明。是以，原告認為應以550萬元作為平均工資之計算基礎  
04 (每月平均薪資為458,333.33元)，從而被告應給付112年4月  
05 到6月短少之868,000元，顯無理由。

### 06 三、得心證之理由

- 07 1、原告自民國111年3月22日起任職被告公司並擔任專案處長，  
08 迄113年6月21日離職日止，年資共2年3個月。依據兩造簽立  
09 之原證2之聘書，已約定月薪資架構為月薪168000元，並於協  
10 議事項第5點特殊約定「同意保障年度收入新台幣550萬，3年  
11 (包含月薪、績效、年獎、員工分紅、簽約金等所有相關薪資  
12 獎酬福利)」等情，且被告就原告任職期間之每月薪資168000  
13 元部分，均已給付之情，為兩造所不否認，是本件所應探究  
14 者遂為聘書協議事項第5點之特殊約定真意為何。
- 15 2、按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之  
16 辭句，民法第98條定有明文。且解釋契約，應於文義上及論  
17 理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全  
18 文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他  
19 一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思表示所  
20 根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當  
21 事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基  
22 礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其  
23 真意（最高法院98年度台上字第1925號判決意旨參照），查  
24 細究兩造所簽立之原證2聘書，雙方既就月薪資架構約定為16  
25 8000元，並依月按額給付，遂無原告所述就年薪550萬元下之  
26 每月換算薪資為45萬8,333.3元之認定。再就協議事項第5點  
27 特殊約定之所謂之保障年度收入550萬部分，係包含月薪、績  
28 效、年獎、員工分紅、簽約金等所有相關薪資獎酬福利，並  
29 註明3年，顯見包含在550萬元之績效、年獎、員工分紅及簽  
30 約金等，均係被告公司為達延攬人才、激勵員工之方式，亦  
31 在藉由3年聘僱合約之規範，鼓勵員工達成績效或促使員工久

01 任之目的，故該績效、年獎及員工分紅等之前提應為訂立員  
02 工聘僱契約時，該員工仍在職或即將到職，否則即失訂立該  
03 特殊約定目的。本件原告為本件請求時既已離職而非被告員  
04 工，顯已無從達成聘僱契約內容繼續任職一定期間之規範，  
05 從而，原告依據兩造間勞僱契約請求如聲明之金額，遂失所  
06 據，不應准許。

07 3、再按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款  
08 前段定有明文。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給  
09 與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，  
10 即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與  
11 有別，應不得列入工資範圍之內。又勞工本於勞動契約所得  
12 請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給  
13 付，此觀勞基法第2條第1項第3款規定即明，至於雇主於工資  
14 外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞務之對價，自非勞工  
15 本於勞動契約可得請求。查，本件被告已提出關於公司分  
16 紅、考績及獎金之發放均以員工仍在職為要件之公告在卷，  
17 可見被告公司之上述分紅及獎金等乃係因被告年度營收、獲  
18 利成長，為激勵、獎勵在職員工辛勞，乃具有勉勵、恩惠性  
19 質之非經常性給與，自非屬工資，且被告公司之工作規則，  
20 乃具拘束原告之效力，是原告主張以保障年薪550萬元之每月  
21 薪資45萬8,333.3元計算下，係屬原告提供勞務，在時間上可  
22 經常性取得之對價，顯屬無據，自無可採。

23 四、綜上，原告依據兩造簽訂之勞動契約，請求被告給付不足年  
24 薪共3,728,248元及遲延利息部分，顯無理由，至其陳明願  
25 供擔保，聲請宣告假執行部分，亦失所附麗，併予駁回。

26 五、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主  
27 文。

28 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日  
29 民事第一庭 法官 彭淑苑

30 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日

04 書記官 陳麗麗