臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第15號

原　　告　陳明賢

被　　告　久益立數位科技有限公司

法定代理人　謝宗穎

訴訟代理人　林光宇

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣72,000元，及自民國111年4月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，其中新臺幣960元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但如被告以新臺幣72,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年9月1日起任職於被告，約定薪資為年薪14個月，後被告於111年1月10日依勞動基準法第11條第4款之事由終止勞動契約，並給付原告資遣費新臺幣（下同）24,500元。然被告尚欠2個月薪資72,000元未給付，並短付資遣費3,184元，經原告向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調解，然被告仍拒絕給付。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告75,184元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：依原告提出之職位邀請及作確認書，薪資欄固記載「年薪14個月」，但非記載「保障年薪14個月」，該年薪14個月係指每年12個月工資及公司內部基於勉勵、恩惠性質所給與員工約2個月工資數額之獎金（如年終獎金、三節獎

金等）合稱之用語而已。再觀之被告於原告應聘之104人力銀行所刊登之徵才廣告，就薪酬獎勵部分即明確登載「固定月薪（年終1-2個月，發放標準為：過試用期和依到職日比例考核分數發放）」。而原告應徵面談時，被告公司主管亦有對原告說明薪資條件及職務內容。且被告每月均交付薪資單予原告以供核對，薪資單上僅載約定薪資36,000元，並無任何保障年薪14個月之記載。被告為原告提繳退休金亦係按月薪36,000元提繳。如該計薪方式不合於兩造之約定，原告應會立即反應要求重新計算，然原告長期容任以此方式領薪，而未表示異議，顯見該計薪方式確為原告所同意，也可見被告並未承諾原告保障年薪14個月。再者，被告訂之之工作規則中，明定「本公司得依據年度營運情形、同仁全年在職期間及績效表現，酌予加發獎金」，被告並於每年年底對員工辦理年度績效考核，以作為發給年終獎金之參考依據，且其他員工與原告均同因未通過考核而予以資遣，及未發放年終獎金，足見被告就獎金之發給與否及金額之多寡，須視當年度公司營運狀況、個別員工全年工作日數及績效表現優劣而定，並非所有員工均得無條件獲取被告所發給之獎金，該獎金並非屬原告提供勞務之對價，性質非屬工資。況依勞動基準法施行細則第10條第2款、第3款規定，亦將年終獎金及三節獎金排除在經常性給予外。從而，被告已依兩造間勞動契約約定如數給付110年度之工資，並依平均工資36,000元核算資遣費25,400元（應為24,500元之誤繕）予原告，原告請求2個月工資及資遣費差額，自不足採等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）原告主張兩造間約定每年年薪14個月，並提出職位邀請及作確認書為佐（見本院卷第18頁）。被告則以前揭情詞置辯。查，觀之職位邀請及工作確認書之內容，其薪資欄記載「年薪14個月」，另載「三節禮金與其他獎金依公司相關規則發放」。被告已明確將「年薪14個月」與「三節禮

金及其他獎金」分別約定，可認前者為工資之約定，後者係獎金之約定，並無發生年薪14個月中的2個月是否屬獎金而非工資之疑義。亦即，兩造勞動契約已就原告之工資有明確約定。被告前揭所辯，均係在強調其中2個月薪資係屬恩惠性之年終獎金，此部分抗辯自無足採。

（二）按工資應全額直接給付勞工。報酬應依約定之期限給付之，勞動基準法第22條第2項本文及民法第486條前段分別定有明文。查，原告自109年9月1日起至111年1月10日止任職於被告公司，其110年度全年在職，依兩造之約定，被告即應給付原告年薪14個月，而被告僅按月給付1個月薪資，共給付12個月薪資，為兩造所不爭執，則原告再請求被告給付2個月薪資72,000元，自屬有據。

（三）又按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又依勞動基準法第2條第4款規定，平均工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。本件原告之年薪為14個月薪資，業如前述，而其中除按月給付月薪外，其餘2個月薪資係於過年前一天發放，此有證人甲○○證述可佐（見本院卷第104頁）。是被告就應給付予原告110年度之14個月薪資，其中2個月薪資部分應於111年過年前一天發放。雖勞動基準法施行細則第9條規定「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」，亦即勞工離職時，雇主即應結算工資，在解釋上前述2個月薪資，應予提前結算並給付予勞工。然此處提前結清，實際上尚未屆清償期，自不能認該部分應列入「離職當日前六個月內所得工資總額」計算勞工之平均工資。被告係於111年1月10日以勞動基準法第11條第4款之事由終止勞動契約，被告固應結算該2個月

薪資並給付予原告，但計算原告離職時之平均工資，應不能將之納入計算。是以，原告主張將2個月薪資列入平均工資計算，以此認為被告尚應給付資遣費差額，並非可採。

（四）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件兩造勞動契約係於111年1月10日終止，被告就上開應給付予原告之工資即應於上開日期結算並給付予原告，業如前述，是以原告請求積欠工資72,000元，並請求自起訴狀繕本送達翌日即自111年4月20日（見本院卷第30頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由，應予准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付原告72,000元，及自111年4月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），其中960元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

本件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應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟

資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　25　　日

書記官　許秋莉