

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第102號

原告 林友智
被告 承啟醫系股份有限公司

法定代理人 曾伊禪

訴訟代理人 李政諺

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣玖萬陸仟元及自民國一百一十年九月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖萬陸仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由要領

- 一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出之書狀及言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

(一)年終獎金部分：

- 1.按勞動基準法第2條第3款固規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金、及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼、及其他任何名義經常性給與均屬之」。惟所稱之其他任何名義之經常性給與，並不包括年終獎金在內，該法施行細則第10條第2款定有明文（最高法院75年度台上字第469號判決意旨參照），故年終獎金乃具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞動基準法所規定應給付之工資。又勞動基準法第29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損

01 及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應
02 給予獎金或分配紅利」，可見雇主並非應於每年固定發放年
03 終獎金或分配紅利，且關於年終獎金發放與否，以及發放金
04 額，應視事業單位、雇主當年度有無盈餘而定，非謂勞工每
05 年均有請求雇主給付年終獎金之權。此外，原告復未舉證證
06 明兩造曾約定被告每年應給付原告年終獎金或約定年終獎金
07 為工資範圍等情，則其主張被告應給付民國109年度之年終
08 獎金新臺幣（下同）110,000元，難認有據。

09 2.至原告提出被告於人力銀行刊登之徵才廣告雖載有「員工福
10 利：員工旅遊、交通補助、年終獎金、工作獎金、尾牙或春
11 酒、員工聚餐」、「福利制度：年終獎金、績效獎金（視
12 當年度營運及個人表現績效而定）」等語（見本院卷(一)第47
13 至51、219至243頁），惟觀諸該內容僅係在公司制度獎金類
14 項下臚列年終獎金，並無從認定被告究係屬恩惠性、勉勵性
15 給予年終獎金，或已將發給年終獎金制定為工作規則內，成
16 為勞動契約之一部，而使被告受拘束且有發放之義務。況其
17 後再附加「視當年度營運及個人表現績效而定」等額外條件
18 之限制，更徵被告所發放之年終獎金，於制度上並非必然發
19 放，仍應由被告視營運狀況及勞工之工作表現以定之，自非
20 因工作即可取得之勞務對價，原告此部分主張，亦無足取。

21 (二)例假日及休息日工資部分：

22 1.由原告所提零用金申請表、存摺內頁（見本院卷(一)第245至3
23 19頁），可知原告確有為此提供勞務，並為被告受領，被告
24 既未拒絕原告提供此部分勞務而予以受領，應認兩造已就此
25 部分延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬
26 延長工作時間，被告有給付延長工作時間工資之義務，惟其
27 中107年3月3日、11月18日、12月8日、12月9日、108年1月2
28 7日（見本院卷(一)第頁），未顯示支出款項，無由認定確有
29 於該日為該等勞務，故不予認定該數日工時。

30 2.按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為
31 休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在

二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞動基準法第36條第1項、第24條第2項、第39條前段分別定有明文。經查，原告每月工資為60,000元，換算日薪為2,000元，時薪為250元，本院衡酌參加學會活動此勞務內容及性質所需時間，認原告主張每日均以2,000元計算尚屬合理，故原告得請求之例假日及休息日工資合計為36,000元（計算式： $2,000 \times 12 + 2,000 \times 6 = 36,000$ ），逾此範圍之請求，則乏依據。

(三)特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。查原告自107年1月1日起受僱於被告，迄離職日止，原告主張尚有30日特別休假未休，被告未能證明原告已休畢特別休假，則原告請求被告給付特別休假未休工資60,000元（計算式： $2,000 \times 30 = 60,000$ ），即屬有據。

(四)預告期間工資部分：

- 1.被告於109年12月30日以電子郵件通知原告，以「友智因與本公司相關業務規劃上有摩擦與衝突，所以不適任」為由，終止兩造間之勞動契約，並通知原告最後工作日為109年12月31日，原告已於110年1月4日繳回公司鑰匙、感應扣、客戶資料等物品，有電子郵件、離職交接代辦事項說明附卷可

01 稽（見本院卷(一)第163、171至173頁）。審酌原告繳回之上
02 揭物品，均為原告擔任原本職務所必須使用之重要物品，將
03 該等物品繳回之後，即無從再執行原本職務，足見原告已辦
04 理離職並完成物品、業務移交。是被告抗辯其於109年12月3
05 0日向原告表示終止勞動契約之意思表示，雙方勞動契約關
06 係已於109年12月31日終止，應堪採信。

07 2.按勞動基準法第16條之規定為有關於雇主依同法第11條、第
08 13條但書終止勞動契約時，應分別依勞工繼續工作之時間，
09 給予預告期間，及如不依規定預告終止勞動契約，應給付預
10 告期間之工資。經查，原告自107年1月1日起受僱於被告，
11 至109年12月31日被告終止勞動契約止，原告在被告處繼續
12 工作3年以上，依勞動基準法第16條第1項第3款規定，被告
13 於以同法第11條規定終止與原告間之勞動契約時，應於30日
14 前預告之，被告於109年12月30日對原告預告於同年月31日
15 終止勞動契約，固有違該款預告期間之規定，惟未依規定給
16 予預告期間，依同條第2項規定，僅須給付預告工資而已，
17 非謂終止勞動契約為不合法，且被告已將110年1月1日起至1
18 10年1月31日之工資給付原告，原告猶請求被告給付預告期
19 間工資，即非有據。

20 3.況被告向主管機關為資遣通報之法律依據，係就業服務法第
21 33條第1項規定，再依同條第2項之規定：「公立就業服務機
22 構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能
23 力，協助其再就業」，可知上開通報義務目的在於便利主管
24 機關或就業服務機構，協助被資遣勞工再就業。而被告向勞
25 動契約之相對人即原告終止契約，其終止契約之效力，自應
26 以被告對原告所為之意思表示內容為據，並非視其向主管機
27 關通報之內容為何。本件被告係於109年12月30日向原告預
28 告於同年月31日終止兩造間之勞動契約，已如前述，其對原
29 告所為終止意思表示之內容，並不因被告向主管機關通報之
30 內容而有所改變。至被告公司總經理陳重光於110年1月6日
31 致電原告，僅係在澄清被告未給予預告期間而終止勞動契

約，依法應給付預告工資，故欲更改資遣費併預告工資之匯款日（見本院卷(二)第19至24頁），主觀上亦無對原告變更終止日之意。據此，原告以被告之資遣通報內容及被告公司總經理事後之電話對談，主張被告於110年1月6日變更終止日為同年月31日，應給付原告預告期間短少5日之工資10,000元云云，亦不足採。

(五)零用金部分：

兩造間之勞動契約既於109年12月31日終止，則原告自110年1月1日即無服勞務之義務，被告亦無受領原告服勞務之義務，原告既然未有受被告指派工作之事實，則其請求被告給付110年1月份之零用金，自屬無據。

三、綜上所述，原告依勞動基準法第24條第2項、第38條第1項、第4項、第39條規定，請求被告給付96,000元（計算式：36,000+60,000=96,000），及自起訴狀繕本送達翌日即110年9月7日（見本院卷(一)第137頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

四、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、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 4 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 4 月 19 日
書 記 官 劉 雅 玲

