臺灣臺中地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第117號

原　　告　彭全忠

被　　告　利通能源科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林成乙

上列當事人間請求給付獎金事件，經臺灣臺北地方法院移送前來，本院於民國112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣參拾陸萬元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾陸萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）366,000元。嗣於民國112年11月21日當庭變更聲明為：被告應給付原告364,000元（見本院卷第81頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

二、本件被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自107年3月12日起受僱於被告，兩造於107年10月1日簽訂員工種子獎金服務合約（下稱系爭契約），被告同意發給原告480,000元之獎金，約定由被告分4期即分別於108年1月5日、109年1月5日、110年1月5日、111年1月5日各給付原告120,000元，原告則同意須任職至111年9月30

日。嗣原告自簽訂系爭契約起於被告服務滿4年後始於112年4月30日離職，依上開約定可領取480,000元之獎金，惟被告於108年僅給付114,000元，而未足額給付，此後更未再依約履行，尚積欠364,000元。爰依系爭契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告未於言詞辯論期日到場，據其提出之書狀所為之聲明及陳述如下：被告應給付之第1期獎金，因非屬固定薪資，被告乃依薪資所得扣繳辦法第5條第2項規定（下稱系爭代扣繳規定），先代扣繳5%之所得稅後，再將餘額給付予原告，並無債務不履行之情事；其餘各期獎金因被告虧損嚴重，雖未達需解僱之程度，依契約解釋原則，原告仍不得要求被告履行未發放之獎金；況原告有洩密之嫌，其請求無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠本件原告主張自107年3月12日起受僱於被告，兩造於107年10月1日簽訂系爭契約，被告同意發給原告480,000元之獎金，原告則同意須任職至111年9月30日，嗣原告於112年4月30日離職，被告迄今僅給付114,000元等情，業據其提出系爭契約為證（見北院卷第11頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

㈡被告依系爭契約所載之金額給付原告，是否有系爭代扣繳規定之適用？原告請求被告返還已代扣繳之第1期獎金所得稅款，有無理由？

1.按納稅義務人有由事業給付之薪資所得者，應由事業負責人為扣繳義務人，於給付時，依規定之扣繳率或扣繳辦法，扣取稅款，向國庫繳納之，並開具扣繳憑單，彙報該管稽徵機關查核，並將扣繳憑單填發納稅義務人。此觀諸所得稅法第88條第1項第2款、第89條第1項第2款、第92條第1項之規定即明。又應納所得稅之薪資所得，為在職務上或工作上取得之各種薪資收入為所得額，包括獎金在內，此亦經所得稅法第14條第1項定義明確。兩造均不爭執被告依系爭契約所應

給付之金額為工作上所得之獎金，則依上開法條規定，被告之法定代理人為扣繳義務人，依法自有代為扣繳之義務。又依薪資所得扣繳辦法第5條規定，薪資受領人未依本辦法規定填報免稅額申報表者，應依各類所得扣繳率標準第2條第1項第1款第2目規定，按全月給付總額扣取5%。兼職所得及非每月給付之薪資，扣繳義務人按給付額扣取5%。而被告依系爭契約所應給付第1期獎金為120,000元（計算式：480,000×25%＝120,000），則被告依上開所得稅法、薪資所得扣繳辦法規定，於其法定代理人代扣繳5%之所得稅後，給付原告114,000元，並開立扣繳憑單交付原告（見本院卷第103頁），同時彙報稽徵機關查核，於法自無違誤。

2.原告雖主張：系爭契約未有被告應代為扣繳稅款之約定云云。惟被告法定代理人之代扣繳義務係依法履行，原無庸重複將法條之規定載明於系爭契約中。是原告主張被告應依系爭契約所載之金額給付予原告，並無系爭代扣繳規定之適用云云，自不足採。再者，被告依系爭契約給付薪資，如不依法由其法定代理人代為扣繳並開具憑單彙報稽徵機關，將依所得稅法第114條規定受罰，可見扣繳義務人即被告如有未依法履行其代扣繳義務，將依法遭受行政裁罰，則此代扣繳義務其性質當屬法律規定之強制義務無訛。又扣繳制度係由扣繳義務人於給付時，依規定之扣繳率或扣繳辦法，扣取稅款，並繳至公庫，故該扣繳稅款應屬雇主給付所得予員工後，員工所繳納之所得稅，且該扣繳稅款，員工可於綜合所得稅結算申報時，自其應納稅額中扣除，從而被告就系爭契約之給付金額，於扣繳稅款後給付予原告，亦與債之本旨無違。

3.原告復主張：被告應受系爭契約拘束，而按系爭契約所載之金額如數給付原告云云。惟查，承上所述，被告為前揭代扣繳之行為，係依法履行其代扣繳之法律義務，該代扣繳金額亦係繳納予稅捐機關，而非被告擅自減少其給付金額，且被告如有溢繳情事，原告亦得依法請求稅捐機關予以退還，自

難謂被告有自行變更、減少其應給付金額之事實。是原告上開主張，亦不足採。

4.綜此，被告依系爭契約所載之金額給付原告，自應有系爭代扣繳規定之適用，故原告請求被告返還已代扣繳之第1期獎金所得稅款6,000元，並無理由。

㈢原告請求被告給付第2至4期獎金計360,000元，有無理由？

1.按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解；又解釋之結果不能逸出契約中最大可能之文義。

2.經查，系爭契約第1條約定：「甲方（即被告）基於倚重乙方（即原告）之專業技術及工作能力，發放給予乙方480,000元之種子獎金以茲獎勵，乙方承諾自簽約日起於甲方之任職期間至少4年。簽約期間：107年10月1日至111年9月30日」、第2條約定：「種子獎金發放數額及期間如下：1.於108年1月5日，發放前述獎金之25%。2.於109年1月5日，發放前述獎金之25%。3.於110年1月5日，發放前述獎金之25%。4.於111年1月5日，發放前述獎金之25%。」、第4條約定：「乙方同意如乙方於111年9月30日前自甲方或關係企業離職者，應無條件於其離職前返還上述已受領獎勵金全額（不得扣除任何稅額或費用）予甲方，乙方並同意甲方或關係企業得自乙方離職前之薪資中直接扣除或主張法律上抵銷權利，以確保雙方權益。如有不足，乙方應於離職當日一次返還。惟係因甲方營運策略需解僱乙方時，乙方不需返還已領取之獎金且不得要求甲方履行未發放之獎金」、第5條約定：「乙方不得故意做出違反甲方相關規定之行為以終止本合約，迫使甲方將其解僱。若因前述原因之解僱，乙方除返還已領取之獎金外，並應賠償平均2個月薪資的違約金予甲方」、第6條約定：「…如有違反公司規定之保密義務經查證屬實時，除終止相關契約外，乙方需全數返還已領取之種子獎金，並應賠償公司平均6個月薪資之違約金，不得異

議」（見北院卷第11頁）。綜合上開約定，足認兩造約定發放獎金之條件僅有原告須任職至111年9月30日，並就原告提前離職之各項原因分別列明是否返還獎金，不以被告有盈餘或無虧損為要件，且觀諸系爭契約全文，亦未規定被告如無盈餘即無庸發放，而被告就此節所辯，復未能舉證以實其說，自難採信。是原告以其自簽訂系爭契約起於被告服務滿4年後始於112年4月30日離職，依前開約定，請求被告給付第2至4期獎金計360,000元，應屬有據。

四、綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，請求被告給付360,000元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、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。

六、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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　9　　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　　113　　年　　1　　月　　9　　日

書記官　劉雅玲