臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞簡字第60號

原　　告　吳龍興

被　　告　貿隆機械股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　嚴華洲

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　孫德至律師

　　蔡儀律師

上列當事人間請求給付薪資差額事件，經本院於民國111年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

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。查原告聲請支付命令時係請求被告給付新臺幣（下同）116,372元，嗣於訴訟中變更聲明為：被告應給付原告113,372元（見本院卷第241頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

㈠原告自民國90年7月1日受僱於被告，於100年間升為設計課課長，年薪為100萬元，薪資單上「年終追加」項目之金額，即係補足100萬元之差額。被告於108年間以原告業績未達公司要求，扣減原告薪資48,745元，原告前同事亦被以同樣理由扣薪，惟被告無法說明業績要求及計算方式。被告於109年間以原告未向時任研發經理王奕碩索取其個人欲取得

之軟體研發技術資料為由，扣減原告薪資2萬元，並將此2萬元轉給業務副理黃崇顯，同年亦無故再扣減原告薪資11,955元，故被告於109年合計共扣原告薪資31,955元。原告於110年8月31日離職，以年薪100萬元按比例計算，110年應獲得8個月薪資共666,664元，然原告實際僅領得553,295元，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款規定，請求被告給付薪資差額113,372元等語。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告113,372元。

2.訴訟費用由被告負擔。

三、被告抗辯：

㈠被告每年有四季獎金，前3次為清明、端午、中秋節金，第4次為「年終基本」與「年終追加」。原告僅任職至110年8月31日，而110年中秋節為9月21日，原告請求離職後之中秋節金，顯無理由。

㈡「年終基本」、「年終追加」兩項年終獎金之差別，在於「年終基本」乃係於全體人員間均就其每日報酬發放一樣天數之額度【計算式：各人員每日報酬金額×天數】，每年發放數額隨各該年度整體出貨、營收狀況不同，屬激勵全體同仁士氣之勉勵、恩惠性給與；「年終追加」則係被告為鼓勵各別人員之辛勞，分別追加額度不一之獎金，無固定計算方式，原告薪資並非固定年薪100萬元。「年終基本」、「年終追加」此二項年終獎金均是繫諸有無盈餘而發放之「恩惠性給與」，此由原告自105年至109年所受領之年終基本或年終追加之數額(如附表所示)即明。原告主張薪資差額，為每年最後1項獎金即年終追加，屬恩惠性給予，無明確工作規則，主要視公司營運狀況即整體同仁士氣予以調整，各年度不同，然原告離職前與其他員工拷貝大量公司檔案，涉及營業秘密及著作權侵害，故被告無法給予原告恩惠性給與等語。

㈢並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

四、得心證之理由：

㈠原告主張其於90年7月1日起迄110年8月31日任職於被告公司，原告110年8月31日離職時，就110年1月1日起至同年8月31日止，總計給付原告薪資553,295元等情，並提出薪資單為證，且為被告所不爭執，此部分事實，堪認為真實。

㈡原告另主張其年薪為100萬元，以年薪100萬元按月比例計算，被告應給付原告110年工作8月之薪資為666,664元，然原告實際僅領得553,295元，是依勞動契約請求被告給付薪資差額113,372元等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。

1.按工資，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之經常性給與均屬之；本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款分別定有明文。次按工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，是雇主若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，應不得列入工資範圍之內（最高法院96年度台上字第2741號判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文；民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院106年度台上字第2752號、第298號判決意旨參照）。

2.經查，原告薪資結構除每月固定項目之本薪、職務加給、伙食津貼、全勤獎金、誤餐津貼、績效獎金、其他津貼、其他加給、加班費等項目外，另有非固定期日給予之「年終基本」、「年終追加」、三節(指清明、端午、中秋節)獎金、特殊貢獻獎金等項目，此有兩造提出之薪資單在卷可稽。

3.次查，依薪資單所示，被告就員工薪資結構之年終基本及年終追加項目，均係在農曆春節前發放，而其中年終基本於發放前，被告是評估該年度(即農曆春節之前年度)公司出貨數量、公司盈餘等營收狀況，核定發放之天數，並向全體員工公告後，在依各勞工每日報酬(即日薪)乘以公告天數計算各別得取得之「年終基本」。至於，「年終追加」則為被告為鼓勵不同員工辛勞，另外再追加額度不一之獎金，並無固定之計算方式等情，此有被告提出之107至108年度之公告在卷可參(見本院卷第235至237頁)。參酌上開公告內容載有基本年終(即「年終基本」項目)、年假未休、下半年度績效考核獎金、特殊貢獻之考核依據，卻未記載有年終追加之考核內容，再勾稽原告於105年至109年期間，各年度之年終追加數額不一，並無一定比例之計算方式，且最高數額與最低數額之間，亦有10餘萬元之差距，足證被告所稱，年終追加是為獎勵不同員工，另外再追加額度不一之獎金，實堪採信。基此，「年終追加」應屬被告基於僱用人單方獎勵員工之目的，自行決定給付受僱員工非屬服勞務之對價，而具有勉勵恩惠性質之年終獎金性質，且無論係固定發放與否，均無變更其獎勵恩惠給與性質，自非屬勞基法第2條第3款規定之工資範圍，堪以認定。

4.原告雖主張薪資單上「年終追加」項目之金額，即是補足100萬元之差額云云。惟查，依原告自行核算105年至109年間各年度薪資總額依序為999,999元、1,000,000元、1,000,025元、951,255元、968,045元，即無原告主張每年度有補足100萬元之薪資總額。再者，依原告薪資結構所示，原告各年度薪資總額含有原告於約定工時以外加班始能取得之加班

費、表現優越始能取得之績效獎金、特殊項獻獎，及原告特休假未休應得之工資，如以「年終追加」獎金方式補足原告100萬元薪資，將造成原告越優越、積極的為被告服務，所得「年終追加」數額越少之不公平現象，是以原告主張「年終追加」是補足其年薪100萬元之工資，實與常情有違，實難採信。此外，原告復未舉證證明每年度總額100萬元工資之事實，依舉證責任分配原則，原告請求被告給付薪資差額，自屬無據，並無可採。

五、綜上所述，原告依勞動契約請求被告應給付原告113,372元，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據方法，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　田幸艷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。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　　2　　月　　5　　日

書記官　駱映庭

附表：

年度	年終基本	年終追加
105	42,360元 （相當於60日之報酬）	270,233元
106	42,360元 （相當於60日之報酬）	314,914元
107	52,000元 （相當於50日之報酬）	292,969元

（續上頁）

108	46,800元 （相當於45日之報酬）	266,303元
109	57,200元 （相當於55日之報酬）	190,889元