

臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第31號

原告 蔡人豪
被告 宸宇企業有限公司

法定代理人 鄒沛瑄

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊自民國111年8月31日起任職被告公司擔任垃圾車司機，自同年11月起約定每月工資新臺幣（下同）70,000元，被告公司於112年1月24日無理由叫伊不用來，被告公司應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定給付伊資遣費14,098元，及依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1、3項規定給付預告期間工資（下稱預告工資）23,333元，另應依兩造間約定補給伊111年度年終獎金13,333元等語，並聲明：被告應給付原告50,764元，及自112年1月24日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。

二、被告抗辯略以：

（一）依訴外人即伊公司主管馬紹霖（以下逕稱其名）與原告間之通訊軟體LINE對話紀錄，原告於111年10月21日下午3時31分許向馬紹霖提出離職申請，馬紹霖於翌日上午8時30分同意；111年11月間因工作調整，伊公司再次聘任原告，原告於同年12月27日上午6時再次提出離職申請，馬紹霖亦於同日上午6時13分同意；原告於112年1月21日下午3時2分表明年後即112年1月25日起即不來上班，馬紹霖於同日下午7時21分許請其工作至1月21日並繳回汽車鑰

01 匙。由以上過程可知，原告為自請離職，並非伊公司資
02 遣，伊公司無庸給付資遣費及預告工資。

03 (二) 依勞基法第29條規定，原告並未全年度服務，伊公司以其
04 表現發放10,000元獎金，年終獎金不是工資，是獎勵員工
05 的獎金。

06 (三) 聲明：原告之訴駁回。

07 三、得心證之理由：

08 (一) 原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資
09 遣費及依勞基法第16條第1、3項規定請求被告公司給付預
10 告工資是否有理由？金額分別若干？

11 1、按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
12 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
13 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
14 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二
15 分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
16 以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
17 規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三
18 十日內發給。勞退條例第12條第1、2項分別定有明文。再
19 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
20 告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作三年以上者，於
21 三十日前預告之。…雇主未依第1項規定期間預告而終止
22 契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3
23 款、第3項亦有明文。可見請求資遣費係以雇主依勞基法
24 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
25 護法第23條、第24條規定終止勞動契約為前提，請求預告
26 工資則係雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動
27 契約為前提。另按當事人主張有利於己之事實者，就其事
28 實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平
29 者，不在此限。民事訴訟法第277條規定甚明。

30 2、經查：

31 原告於112年5月17日言詞辯論期日時自承：「（法官問：

01 你主張被告公司資遣你，被告公司是何時、地以何方式？
02 依勞基法第幾條規定資遣你？）過年就放初一、初二、初
03 三，初四我去上班，被告就叫我不用來，傳LINE說我
04 不用作，我就回答他我初四還是會去上班，我馬上表達我
05 沒有要離職的意思，不能強制我離職，如果要我離職，要
06 事先告訴我。（法官問原告：你自己有沒有終止勞動契
07 約？）沒有。（法官問原告：被告公司有沒有用勞基法第
08 11條規定資遣你？）沒有。」等語（見本院卷第161
09 頁），足見原告主張自己並未依勞基法第14條第1項各款
10 規定終止勞動契約，被告公司亦未依勞基法第11條各款規
11 定終止勞動契約，且依前揭說明，原告主張被告公司無理
12 由解僱縱然屬實，被告公司既非依勞基法第11條各款、第
13 13條但書、第20條規定終止勞動契約，原告亦未主張或舉
14 證其有依勞基法第14條或職業災害勞工保護法第23條、第
15 24條規定終止勞動契約，其依勞退條例第12條第1項規定
16 請求被告公司給付資遣費14,098元，依勞基法第16條第
17 1、3項規定請求被告公司給付預告工資23,333元，即乏依
18 據。

19 （二）原告依兩造間約定請求被告公司給付年終獎金是否有理
20 由？金額若干？

- 21 1、按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報
22 酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
23 物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與
24 均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經
25 常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基
26 法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給
27 與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之
28 經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎
29 金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
30 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
31 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所

01 謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認
02 定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而
03 定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以
04 勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給
05 與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩
06 惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有
07 別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第13
08 42號判決意旨參照）。

09 2、經查：

10 (1) 被告法定代理人陳稱：「我們年終獎金是根據員工壹年
11 的表現給他獎金，沒有明白說是年終獎金，因為平常不
12 能請假，所以適度發放獎金補貼一下，所以沒有固定一
13 定發多少，年終獎金不是工資，是獎勵員工的一個獎
14 金。」等語（見本院卷第162頁），足見被告公司年終
15 獎金發放，須考量該年度經營情形並兼具鼓勵員工工作
16 表現之特性，無論原告前一年度如何對被告公司作出貢
17 獻，如被告公司經營成果不佳，或原告於被告公司發放
18 年終獎金時不在職，即不符合年終獎金之發放條件，難
19 認年終獎金具備勞務對價性，而為被告公司於每年年度
20 終了時，對於包括原告在內之受僱人發給之恩惠性給
21 與，並非工資。

22 (2) 原告雖主張：依兩造約定，被告公司應發放年終獎金云
23 云，然其亦自承：「（法官問：為何認為被告公司還要
24 補給你年終獎金13,333元？）因為照比例，同事都發一
25 個月，我工作8月21日到1月24日，少給我新台幣13,333
26 元，當初面試的時候沒有答應我。」等語（見本院卷第
27 162頁），足見兩造就給付年終獎金乙節亦無合意；再
28 參酌我國社會發展下，企業發放勞工之年終獎金屬恩惠
29 性給與，不具工資之性質，縱有於每年農曆年前發放之
30 經常性，亦不因此而使恩惠性給與變更為工資性質，故
31 難認年終獎金之發放為勞動習慣或兩造間勞動條件之默

01 示合意，原告此部分主張實屬無稽。

02 四、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項規定、勞基法第
03 16條第1、3項規定請求被告公司給付資遣費14,098元及預告
04 工資23,333元，另依兩造間約定請求被告公司給付111年度
05 年終獎金差額13,333元，總計50,764元，及自112年1月24日
06 起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，均為無理由，
07 應予駁回。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
09 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

10 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條第2項、
11 第436條之23、第436條之19第1項。

12 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日
13 勞動法庭 法官 方祥鴻

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日
18 書記官 潘惠敏