

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第55號

原告 林建宏
被告 志沛企業有限公司

法定代理人 李鴻英

上列當事人間給付工資差額等事件，本院於民國112年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。經查：原告起訴時原聲明：一、被告應給付原告新臺幣（下同）260,710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、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第13頁）嗣於民國112年4月6日本院勞動調解期日追加請求111年度年終獎金差額22,000元，擴張訴之聲明第1項金額為282,710元（見本院卷第80頁），又於112年5月17日追加請求112年1至5月工資差額49,170元（見本院卷第106頁），核原告所為前揭變更合於前述規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自83年10月24日起受僱被告公司，自91年4月1日起至110年之每月投保薪資為38,200元。詎被告公司為逼迫伊退休，達到減少給付退休金之目的，自110年4月起，羅織伊工作績效不佳之事由，在未得伊同意下，單方、片面表示將伊職務由印刷手降調為印刷助手，每月減薪10,000元，

01 年終獎金亦短少給付22,000元。

02 (二) 伊請求之項目如下：

03 1、工資差額265,880元：被告公司應按月給付伊38,200元，
04 卻自110年4月至112年5月均短少給付工資，總計265,880
05 元（計算式：38,200元－每月實領工資），爰依勞動基準
06 法（下稱勞基法）第21條第1項前段、第22條規定請求被
07 告公司給付前揭工資差額。

08 2、年終獎金差額66,000元：伊已在被告公司工作達25年以
09 上，之前每年均得領取年終獎金34,000元，然被告公司片
10 面以伊工作績效不佳為由僅給付109、110、111年度年終
11 獎金各12,000元，每年度各短少給付22,000元，爰依同上
12 規定請求被告公司給付前揭年終獎金差額等語。

13 (三) 聲明：

14 1、被告應給付原告331,880元，及自起訴狀繕本送達翌日起
15 至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

16 2、願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告抗辯略以：

18 (一) 原告原為伊公司印刷手，薪資結構為一般薪資24,000元、
19 其他（津貼）4,000元、印刷手津貼2,300元，共30,300
20 元，另加計印刷獎金及如有延長工時之延長工時工資（俗
21 稱加班費），後因原告原負責操作1機台，另有3名助手，
22 原告時常藉故休息，短則30分鐘，長至1小時以上，造成
23 機台無主要操作人員而閒置無法生產，公司主管已多次
24 （10次以上）當面口頭規勸要求改善，原告仍未改善，工
25 作有不能勝任之情形（使用機台印刷之不良率高），伊公
26 司始於110年4月起將其降職為印刷助手，調的時候也有跟
27 原告說，薪資結構變為一般薪資24,000元、其他（津貼）
28 4,000 元，共28,000元加計生產獎金。以上各期間，原告
29 之平均月薪資均未達38,200元。

30 (二) 年終獎金係依工作表現發放，原告109至111年度工作表現
31 不佳，伊公司仍有各給予12,000元，且年終獎金只是獎勵

01 性質。

02 (三) 聲明：

03 1、原告之訴駁回；

04 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、得心證之理由：

06 原告主張被告公司與其約定每月工資38,200元，被告公司自
07 110年4月迄今均未給付足額工資，請求被告公司給付110年4
08 月至112年5月工資差額，並補給109、110、111年度年終獎
09 金差額66,000元等情，為被告公司所否認，則本件爭點厥
10 為：（一）原告依勞基法第21條第1項前段、第22條第2項規
11 定請求被告公司給付110年4月至112年5月工資差額是否有理
12 由？金額若干？（二）原告依同規定請求被告公司給付年終
13 獎金差額是否有理由？金額若干？茲分述如下：

14 （一）原告依勞基法第21條第1項前段、第22條第2項規定請求被
15 告公司給付110年4月至112年5月工資差額是否有理由？金
16 額若干？

17 1、按工資由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工。但
18 法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法
19 第21條第1項前段、第22條第2項分別定有明文。另按當事
20 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法
21 律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴
22 訟法第277條規定甚明。

23 2、經查：

24 （1）原告主張兩造約定工資為38,200元，固提出勞工保險投
25 保資料表為證（見本院卷第25頁），然依被告公司提出
26 之108年迄112年4月原告工資清冊，原告每月工資均未
27 達38,200元（見本院卷第169至177頁），是原告以38,2
28 00元扣除實際領取之工資請求此部分差額，即難憑信。
29 至原告雖提出108年至111年度薪資條影本為證（見本院
30 卷第97頁），主張加計年終獎金、特別休假未休折算工
31 資（下稱特休工資）後，每月約定工資超過38,200元云

01 云，然年終獎金不屬工資性質，詳如後（二）所述，而
02 特休工資之發放，係雇主依勞基法第38條第1項規定給
03 予勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
04 數，雇主固應發給工資，然此特休工資與勞僱雙方每月
05 約定之工資不同，勞工可能全數休畢，亦可能因雇主基
06 於企業經營上之急迫需求或勞工個人因素未休畢而於年
07 底折算工資發給，尚難認特休工資屬勞僱雙方每月約定
08 工資之範圍內，原告此部分主張容有誤會。另原告提出
09 之綜合所得稅各類所得資料清單（見本院卷第113至123
10 頁）僅得證明原告自被告公司受領之所得總額，然無法
11 證明所得是否為工資性質，以及兩造間每月約定工資數
12 額為何，併此敘明。

13 （2）關於110年4月起被告公司給付之工資少於110年4月前之
14 緣由，被告公司抗辯：係因原告長年不能勝任工作，始
15 自110年4月起將原告降職為印刷助手等語，雖為原告否
16 認，然觀諸證人即原告主管張建焜（以下逕稱其名）證
17 稱：「我們是觸控螢幕的加工廠，技師要操作印刷機，
18 助理是在印刷機旁邊協助，一條線一個技師三個助理，
19 因為原告從任職以來產能比較少，我們公司有六條線，
20 一樣的東西，別人印一天，原告要印兩天。在110年4月
21 之前約有一整年，已經有跟原告說請他加油，是我跟原
22 告說的，我是接收老闆的指令，另外有一位葉先生也會
23 跟原告說。我說如果再這樣下去要請你把職缺讓出來，
24 讓有產能的員工做。這是長久以來的問題。跟機器無
25 關，我自己也下去操作過，十年前原告就有抱怨過機器
26 的問題，當時也有換過機器。」等語（見本院卷第251
27 頁）、證人即原告同部門同事彭月嬌（以下逕稱其名）
28 亦證述：「原告工作情形不佳，因為原告都比較不印，
29 動作慢，貨趕不出來。」等語（見本院卷第254頁），
30 足見原告於110年4月前確有不能勝任工作之情事，且依
31 張建焜、彭月嬌之證詞，被告公司於110年4月將原告降

01 職為印刷助手前，亦有多次提醒原告加快速度，但因原
02 告聽不進去而並未改善（見本院卷第252、254頁），再
03 審酌被告公司提出之工作日報表（見本院111年度勞小
04 字第34號卷第65至87頁），可知原告操作機台時之刷數
05 確實少於其他人，經勸導亦未改善，是被告公司據此將
06 原告之職務由印刷手調整為印刷助手，其調職應為合
07 法。至原告雖主張：刷數係依主管排定之數量、張數而
08 定，與印刷手無關云云，惟張建焜證稱：「（法官問：
09 原告說印刷生產是依主管排定之數量、張數而定，刷數
10 低怎麼會是印刷手的責任？是否如此？）固然不能全用
11 刷數來判斷，有的時候要換不同的版，有的時候是一版
12 到底，因為如果大家都是印相同的東西，原告的產能就
13 是比別人少。」、「…如果依照我剛剛所述，大家的基
14 礎都是一樣的話，原告的產能就是比別人低。…」等語
15 （見本院卷第252、253頁），彭月嬌亦證稱：「（原告
16 問：我的刷數少就是因為主管排給我的張數就是少？）
17 例如：品名是03315，客戶下60，這批如果經常是原告
18 在印的就會給原告印，不可能客戶下60，讓原告印10
19 0。主管並沒有把下比較少單的客戶給原告印。」等語
20 （見本院卷第255至256頁），其等均係經隔離訊問而為
21 前揭證詞，堪信為真實。故縱使刷數不能作為判斷原告
22 是否勝任印刷手工作之絕對標準，亦得由主管及其他同
23 事陳述原告平日之工作情形而為綜合判斷，原告此部分
24 主張即屬無據。

25 （二）原告依同規定請求被告公司給付年終獎金差額是否有理
26 由？金額若干？

- 27 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
28 酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
29 物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與
30 均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經
31 常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基

法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「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。一、紅利。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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

2、經查：

- (1) 被告法定代理人陳稱：「…年終獎金只是獎勵。」、「年終獎金依照所得稅法就是要報在所得裡面，跟是否為工資性質無關，那是酬謝的性質。」等語（見本院卷第108、257頁），足見被告公司年終獎金之發放，須考量該年度經營情形並兼具鼓勵員工工作表現之特性，無論原告前一年度如何對被告公司作出貢獻，如被告公司經營成果不佳，或原告於被告公司發放年終獎金時不在職，即不符合年終獎金之發放條件，難認年終獎金具備勞務對價性，而為被告公司於每年年度終了時，對於包括原告在內之受僱人發給之恩惠性給與，並非工資。
- (2) 原告雖主張：依兩造約定，被告公司先前每年均固定發放年終獎金34,000元，且年終獎金有計入所得稅清單之所得額云云，然被告公司係依所得稅法第14條規定申報原告之所得，而上述所得稅法之薪資範圍與勞基法工資之範圍不同，無從單憑被告公司將年終獎金計入原告所得，即遽認年終獎金具工資性質；再原告並未舉證證明

01 兩造有約定給付年終獎金之具體數額，難認兩造就給付
02 年終獎金乙節有何合意；另參酌我國社會發展下，企業
03 發放勞工之年終獎金屬恩惠性給與，不具工資之性質，
04 縱有於每年農曆年前發放之經常性，亦不因此而使恩惠
05 性給與變更為工資性質，故難認年終獎金之發放為勞動
06 習慣或兩造間勞動條件之默示合意，原告此部分主張亦
07 屬無稽。

08 四、綜上，原告依勞基法第21條第1項前段、第22條規定請求被
09 告公司給付110年4月至112年5月工資差額265,880元及10
10 9、110、111年度年終獎金差額66,000元，暨前揭金額之法
11 定遲延利息，均為無理由，應予駁回。

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

15 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78
16 條，判決如主文。

17 中 華 民 國 112 年 7 月 12 日
18 勞動法庭 法 官 方祥鴻

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 112 年 7 月 12 日
23 書記官 潘惠敏