

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第106號

原告 張仁瑋

被告 優納比科技股份有限公司

法定代理人 Philippe Chiu

訴訟代理人 林易徵律師

複代理人 李德瑋律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣5,800元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣5,800元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、被告公司之法定代理人原為Henri Bong，於民國114年7月2日變更為Philippe Chiu，並經其具狀聲明承受訴訟，於法並無不合，應予准許。
- 二、原告主張：原告自107年3月起受僱於被告，日前擔任General Manager Taiwan及Director of Global Supply Chain，雙方於112年3月1日簽訂之契約中約定原告薪資調整為年薪新臺幣（下同）400萬元，即月薪28萬5,714元、共14個月薪資（下稱系爭契約），後於112年5月時，被告進行全公司之薪資結構調整，原告之薪資調整為月薪28萬7,131元。詎被告於113年期間，僅支付原告12個月薪資，尚積欠2個月薪資共計57萬4,262元。被告雖於本件訴訟繫屬中給付64萬1,979

01 元給原告，但原告在114年4月11日遭公司解僱，公司並未給
02 付資遣費，此一數額不知道如何計算，又此2個月的薪資一
03 般會在年底或隔年過年前發放，因此請求自114年1月1日起
04 算之遲延利息，爰依系爭契約及勞動基準法（下稱勞基法）
05 第26條規定，請求被告如數給付。並聲明：被告應給付原告
06 57萬4,262元，及自114年1月1日起至清償日止，按年息5%
07 計算之利息；(二)願供擔保請准予宣告假執行。

08 三、被告則以：原告於112年3月20日至113年11月21日期間擔任
09 被告之董事，是原告既為被告依公司法第29條第1項規定選
10 任之董事，且身兼被告之總經理，衡諸一般公司營運常規，
11 其為公司處理事務時，自有相當程度之自主權及決策權，而
12 有別於一般勞工僅單純服從於公司指揮監督之情形，且其執
13 行業務之動機，亦非僅在於以其勞動力換取工資對價，無論
14 在人格上、經濟上及組織上均非從屬於被告，故兩造間實屬
15 委任關係。被告雖以薪資名目發給原告薪水，並為原告入勞
16 工保險，惟原告對被告是否得以適用勞動基準法請求給付薪
17 資，應以兩造之實質關係為判斷，不得以此逕謂兩造間為勞
18 動契約關係，是原告以勞基法第26條規定為請求，顯有誤
19 解。又被告未給付之委任報酬54萬2,857元，業已於114年4
20 月11日給付，且系爭契約並未約定給付期限，原告並未舉證
21 給付時點為何，原告主張遲延利息並無理由等語置辯。並聲
22 明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判
23 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 四、得心證之理由：

25 (一)觀諸原告提出之113年12月薪資單，可知兩造約定原告每月
26 月薪為28萬5,714元（計算式：本薪28萬3,314元＋伙食費2,
27 400元＝28萬5,714元），並有加項：「職工福利金1,417
28 元」、減項：「職工福利金1,417元＋健保費3,404元＋勞保
29 費1,100元＋所得稅1萬4,236元」（見本院卷第81頁），是
30 依照原告於114年1月3日領得113年12月之薪資數額，可知職
31 工福利金1,417元同時列於加項及減項，難認屬原告月薪數

01 額之一部，是應認被告主張原告113年12月之月薪為28萬5,7
02 14元，較為可採。

03 (二)復依被告提出之薪資單（見本院卷第123頁），可知被告已
04 於114年4月11日給付原告扣除所得稅之年終獎金54萬2,857
05 元（計算式：原告月薪28萬5,714元×2個月－所得稅2萬8,57
06 1元＝54萬2,857元），又原告自承已收到64萬1,979元（見
07 本院卷第98頁），可知上開數額係包含原告113年度之年終
08 獎金，堪認原告已經領取被告給付之113年度年終獎金54萬
09 2,857元，則原告聲明請求被告再行給付113年度年終獎金，
10 即無理由。

11 (三)又原告主張被告應給付自114年1月1日起至114年4月11日止
12 之遲延利息，為被告所否認。觀諸兩造間簽訂之系爭契約，
13 雖未明確約定年終獎金或第13、14個月薪資之給付時點，然
14 系爭契約約定：「Monthly salary is NT\$285,714.00 whic
15 h is based on the ABS for 14 months」（見本院卷第17
16 頁），已明定原告之年薪為14個月月薪，可知該2個月年終
17 獎金為保證薪資，並非公司單方面之恩惠性給付，自應屬於
18 有給付期限之工資或報酬性質。又依111年、112年年終獎金
19 發放之薪資單觀之，可知被告係於112年1月發放原告111年
20 度之年終獎金2個月薪資36萬元，於113年2月5日發放原告11
21 3年度之年終獎金2個月薪資54萬2,857元（見本院卷第139至
22 141頁），依該2個月保證薪資均係在過年前以「年終獎金」
23 之名義發放等情觀之，可認兩造間對於當年度第13、14個月
24 薪資應於隔年農曆年前給付乙節，已有所共識並行之有年，
25 足見此為兩造間對於該2個月薪資之給付期限。則當年度之
26 剩餘2個月保證薪資，至遲應於隔年年假之前1日給付等情，
27 應予認定。本件原告之113年度年終獎金54萬2,857元，至遲
28 即應於114年年假前給付，又114年年假前1日為114年1月24
29 日，則原告主張自114年1月24日起算遲延利息，尚非無據。

30 (四)被告雖抗辯兩造間並未約定年終獎金之給付期限，且其他員
31 工薪資性質與原告不同等語。然查，原告之第13、14個月薪

01 資既屬原告必然領取之薪資，衡情即屬有約定給付期限之性
02 質，況依被告公司工作規則第20條，對於月薪發放期限，亦
03 有約定係於每月5日前發放（見本院卷第28頁），自難認第1
04 3、14個月之保證薪資即無任何給付期限。被告復未提出公
05 司其他員工領得113年終獎金之期日（見本院卷第136頁），
06 依原告所提之薪資單，已足認被告均係於過年前發放年終獎
07 金，是被告此部分抗辯難認有據。另關於兩造間係屬委任關
08 係或僱傭關係乙節，兩造雖有所爭執，然此節並不影響本院
09 前揭認定，亦即，縱使原告之第13、14個月月薪係屬委任關
10 係所生之報酬，亦屬於原告之必然領取之報酬而有給付期
11 限，且約定應於過年前以「年終獎金」之名義發放，則被告
12 抗辯兩造間為委任關係等節，即非本件爭點，本院對此並無
13 論述認定之必要，併此敘明。

14 (五)準此，原告主張被告應給付自114年1月24日起算之利息，為
15 有理由。原告113年度年終獎金數額為54萬2,857元，則原告
16 請求自114年1月24日起至114年4月11日止按年息5%計算之
17 遲延利息計5,800元（小數點以下四捨五入），應屬有據，
18 逾此範圍之請求，則屬無據。

19 五、綜上所述，原告依系爭契約之約定，請求被告給付原告5,80
20 0元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，
21 應予駁回。

22 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
23 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
24 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
26 經本院審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列，併
27 此敘明。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
30 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日

04 書記官 林政彬