

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第58號

原告 李怡樺

輔佐人 鄧楚琛

被告 林同棧工程顧問股份有限公司

法定代理人 王宇睿

訴訟代理人 沈尚賢

彭仁傑

孫吉甯

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國115年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應交付原告成色999.9之黃金2兩。

二、訴訟費用新臺幣4,750元由被告負擔，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣345,316元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

原告起訴時請求被告給付黃金2兩，或調解成立日或判決確定日當日臺灣銀行黃金公告牌價換算之金額，並自民國114年12月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣於訴訟繫屬中變更聲明如主文第一項所示（見勞簡卷第262頁），核其變更前後訴之基礎事實同一，相關事實證據均可相互流用，依民事訴訟法第255條第1項但書第2款規定，應准許變更。

貳、實體方面：

一、原告主張：其自80年2月8日起受僱於被告，至100年2月8日任職滿20年，至105年2月8日任職滿25年，嗣於114年6月3日退休。依被告94年工作規則（下稱舊工作規則）第82條第

01 3、4款規定，原告於任職滿20年時，應得獎牌及1兩金牌1
02 枚，於任職滿25年時，應得獎牌及3兩金牌1枚。被告雖於10
03 7年10月2日公布久任獎金獎勵辦法（下稱新獎金辦法），然
04 原告上述既得之權利當不受影響，被告亦於109年8月10日勞
05 資會議上承諾保障原告等既得之權利。訴外人蔣春敏與原告
06 年資相仿，於112年間退休時，亦依舊工作規則規定，如數
07 領得4兩之黃金獎牌1面。然原告退休時，被告僅發給2兩之
08 黃金獎牌1面，短少黃金2兩。爰依被告94年工作規則第82條
09 第3、4款規定，請求被告補給黃金2兩等語。並聲明：如主
10 文第一項所示。

11 二、被告則以：被告依法公布新獎金辦法，變更舊工作規則之久
12 任獎金規定，是為因應公司財務及福利制度之公平及合理
13 性，並確保企業永續經營，將原本之金牌改為以本薪比例計
14 算，於106年6月27日、107年9月10日經勞資會議決議通過，
15 確有合理性，得拘束全體勞工，已行之有年。原告長年來均
16 未曾異議，顯已默示同意，不得再行翻異。又被告之久任獎
17 金係恩惠性給與，並非工資，且屬贈與性質，被告亦可予以
18 撤銷。再者，蔣春敏是財務部經理退休，原告則為財務部專
19 員，兩者職級、職等不同，被告依其等各自之貢獻，贈與獎
20 牌，純屬贈與。而109年8月10日勞資會議被告僅表示要另行
21 協商，並未達成確定之結論。況舊工作規則僅規定發給「金
22 牌」，並非規定發給黃金，故原告之聲明於法無據等語，資
23 為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

24 三、本院之判斷：

25 (一)查原告自80年2月8日起受僱於被告，至100年2月8日任職滿2
26 0年，至105年2月8日任職滿25年，嗣於114年6月3日退休。
27 被告舊工作規則第82條原規定：「勞工連續服務屆滿一定期
28 限者，依下列規定給予獎勵：一、屆滿十年者，發給獎牌乙
29 枚。二、屆滿十五年者，發給獎牌及五錢金牌乙枚。三、屆
30 滿二十年者，發給獎牌及一兩金牌乙枚。四、屆滿二十五年
31 者，發給獎牌及三兩金牌乙枚。五、屆滿三十年者，發給獎

牌及五兩金牌乙枚。」被告嗣於107年10月2日公布新獎金辦法，將久任獎金規定修改為：「員工於退任時連續服務屆滿一定之期限者，擇一（以屆滿之最高期限為準）給予下列規定之獎勵，但因違反工作規則第十五條規定而解僱者，不適用之：一、屆滿十年者，發給獎牌（獎座）。二、屆滿十五年者，發給獎牌（獎座）及0.5個月本薪。三、屆滿二十年者，發給獎牌（獎座）及0.66個月本薪。四、屆滿二十五年者，發給獎牌（獎座）及0.88個月本薪。五、屆滿三十年者，發給獎牌（獎座）及1.2個月本薪。前項所稱本薪者為員工薪資明細所示本薪之單項金額（不含其他名目之給付）。」而原告退休時，被告有發給20錢（2兩）之黃金獎牌1面，上開事實為兩造所不爭執（見勞簡卷第263-264頁），且有原告退休簽呈影本、相關規定在卷足憑（見勞簡卷第59、63-67頁），可先認定。

(二)按勞動基準法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。而為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，雇主變更工作規則，就勞動條件為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，即可單獨為之，並可拘束表示反對之勞工，無待勞方之同意，即屬有效，此固有最高法院106年度台上字第1255號、106年度台上字第2745號、112年度台上字第1439號民事判決可參。然而，依據契約嚴守原則（Pacta sunt servanda），契約上所生私法上之權利義務，有拘束契約當事人之效力，其中一方於事後不得任意增減，此參最高法院105年度台上字第929號、111年度台上字第738號民事判決意旨即明。工作規則作為定型化契約，具有契約之拘束力，依據工作規則而已具體發生之請求權，為當事人之既得權利，應受法律保障。故變更後之工作規則，原則上僅向後生效。變更前已到期而具體發生之工資請求權，既屬於勞工之既得權利，已非「勞動條件」，雇主尚不

01 得以變更工作規則之方式，單方、溯及地予以處分或變更。
02 比較法上，我國工作規則法制係繼受自日本法，而日本判例
03 法上亦明認，工資、退休金請求權等既已發生之具體權利，
04 不得以溯及適用事後締結之團體協約、事後變更之工作規則
05 之方式，予以處分變更，有香港上海銀行事件・最一小判平
06 成元年9月7日判例タイムズ757号122頁、朝日火災海上保險
07 事件・最三小判平成8年3月26日民集50卷4號1008頁、北海
08 道國際航空事件・最一小判平成15年12月18日労働判例866
09 号14頁等，亦可資參考。查原告於100年2月8日任職滿20
10 年，於105年2月8日任職滿25年，依當時有效之舊工作規則
11 第82條第3、4款規定，分別應得1兩、3兩金牌各1枚。此項
12 久任獎金請求權於當時已具體發生，係原告之既得權利，被
13 告於107年10月2日公布新獎金辦法，以變更舊工作規則之規
14 定，但就此既得權利，仍不得以變更工作規則之方式，單
15 方、溯及地予以處分或變更。是以，依舊工作規則規定，原
16 告應得1兩、3兩金牌各1枚。

17 (三)按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，
18 足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特
19 別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默
20 示之意思表示，此有最高法院29年渝上字第762號民事判例
21 意旨可參。在勞動關係中，勞工從屬於雇主，接受其指揮命
22 令，且須仰賴工資維持生計，其實力與雇主本不對等，縱使
23 遭逢不利待遇，也常有隱忍屈從之可能，同時，勞工蒐集資
24 訊之能力亦低於雇主，雙方資訊常不對等，故雇主未依約給
25 付工資或獎金者，勞工縱未立即表明異議，亦不得直接斷定
26 勞工就雇主計算工資或獎金之方法已有默示合意，或勞工有
27 默示拋棄請求權之意思表示，應審酌該勞工有無容認、接受
28 之言行，該等言行之態樣及前後脈絡，以及雇主就工資或獎
29 金之計算方法及可能結果有無說明或提供資訊等因素，妥為
30 認定，必須客觀上有合理之理由，依社會觀念，足認勞工係
31 基於自由之意思而為同意者，始得認定有默示合意或默示拋

棄權利之意思表示。查被告109年8月10日勞資會議中，曾有提案：公司同仁依舊工作規則，已符合久任獎金之要件者，請予發給等語，當時資方代表說明：公司會保障同仁已取得的權利，但因事涉未參與勞資會議之其他年資較久同仁之權益、公司現金流、發放方式等問題，公司另覓時間召開相關事項的協商會議等語，決議則為：經討論後皆同意由公司另覓時間召開協商會議等語，有當次會議紀錄在卷足憑（見勞簡卷第267-269頁），則原告未即時請求給付久任獎金，待退休時始為請求，係因信賴被告之宣示所致，不得遽認為默示同意新獎金辦法、或默示拋棄久任獎金請求權之意思表示。被告此節所辯，亦不足採。

(四)按稱贈與者，謂當事人約定，一方以自己之財產無償給與他方，他方允受之契約；贈與物之權利未移轉前，贈與人得撤銷其贈與，其一部已移轉者，得就其未移轉之部分撤銷之，民法第406條、第408條第1項定有明文。而有償契約，謂雙方當事人有相互為對價給付義務之契約，如僅一方有給付之義務，而他方無對價給付之義務，則為無償契約，此有最高法院110年度台上字第1544號民事判決意旨可參。雇主因勞工繼續服務一定期間，而給付之金錢或股票等財物，乃雇主對勞工提供勞務所給與之對價，並非贈與，不得撤銷，此觀臺灣高等法院109年度勞上字第209號民事判決意旨亦明。申言之，此類久任獎金，目的在於促使勞工長久任職，以免勞工頻繁更替導致業務停擺，並使勞工不斷累積經驗，提升效能，進而促進雇主業務之精進與發展，故久任獎金係勞工因長久工作而獲得之報酬，自然具有對價性，並非無償給付，亦非贈與，自無任意撤銷之餘地。至於勞動基準法施行細則第10條第2款雖規定：「本法第二條第三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。」然此條文係採例示概括型之構造，其中例示事項與概括文句

01 乃是互相限制，例示事項屬於概括文句所表示之事項之一，
02 概括文句之範圍亦受例示事項性質之限制（參鄭玉波（198
03 4），〈法條十二型〉，氏著，《法諺(一)》，第171頁，三民
04 出版），是以，綜觀該條文結構可知，此處例示「久任獎
05 金」，係為說明其「非經常性」，故非勞動基準法上之工
06 資，在計算加班費、資遣費及退休金等法定給付時，不應列
07 計於基數內，然此規定並未排除久任獎金之勞務對價性，自
08 不能據此認定久任獎金為贈與。故被告辯稱：久任獎金係恩
09 惠性給與，並非工資，且屬贈與性質云云，主張予以撤銷，
10 自不可採。

11 (五)按債權人基於債之關係，得向債務人請求給付，民法第199
12 條第1項定有明文。故債權人基於契約，享有履行請求權，
13 得請求債務人依債之本旨履行契約。債務人所為之給付若不
14 符債之本旨，債權人不僅得依債務不履行之規定，請求損害
15 賠償，更得請求債務人履行契約而為給付。原告任職滿20、
16 25年時，本得依舊工作規則規定，分別請求被告交付1兩、3
17 兩金牌各1枚，被告迄今僅交付原告20錢（2兩）之黃金獎牌
18 1面，其黃金質量不足，自不合於債之本旨，原告自得請求
19 履行債務。又所謂金牌，無非係以黃金加以塑形、雕刻而成
20 之工藝品，原告本得請求被告重新交付1兩、3兩金牌各1
21 枚，其於本件僅請求被告交付短少之黃金2兩，相當於僅請
22 求被告交付金牌之材料，而未請求被告予以塑形、雕刻或修
23 補，其請求並未逾越舊工作規則規定之範圍，自應允許。又
24 就交付黃金之成色，舊工作規則雖未明定，然被告交付予原
25 告、訴外人蔣春敏之金牌，均註明成色為999.9，有憑證照
26 片在卷足憑（見勞簡卷第273、275頁），足認兩造均有此共
27 同之認知，則被告補行交付之黃金2兩，亦應為成色999.9
28 者，始為一致。

29 四、綜上所述，原告依舊工作規則第82條第3、4款規定，請求被
30 告交付成色999.9之黃金2兩，為有理由，應予准許。

31 五、本件係勞動事件，就原告（即勞工）之給付請求，為被告

01 (即雇主)敗訴判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當
02 之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
04 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
05 駁，併此敘明。

06 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條後
07 段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第78條、第87條第1
08 項、第91條第3項，判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
10 勞動法庭 法 官 王沛元

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
15 書記官 葉愷茹