

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

108年度板勞簡字第44號

原告 洪健峰
被告 美爾敦股份有限公司
法定代理人 吳昉冀
訴訟代理人 陳祐良律師
江佩蓁律師

上一人

複代理人 侯羽欣律師

上列當事人間請求給付薪資事件，於民國109年3月3日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟玖佰柒拾貳元，及自民國一百零八年十月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

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。本件原告原起訴聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）148,685元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；嗣於民國109年1月14日當庭變更聲明為：被告應給付原告73,639元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

二、原告起訴：原告自民國107年3月12日起受雇於被告，擔任工程師，約定薪資為每月55,000元，並約定2個月之保障獎金，嗣於108年初被告對全體員工召開會議，宣布因公司資金周轉不靈，希望全體員工暫時發放半薪，並於日後返還積欠之工資，不願接受之員工則以資遣流程辦理，原告當時接

01 受被告之提議共體時艱，惟於108年4月8日，被告再次召
02 開會議，以資金虧損及業務緊縮為由，希望員工能重新簽訂
03 勞動契約，不接受之員工亦以資遣流程辦理，原告選擇資遣
04 流程，並於108年4月30日辦理相關程序，而108年4月8
05 日被告係以全體員工會議之方式，未明確表示終止勞動契約
06 之意亦未確定離職期日，就資遣或留職顯未達成合意，被告
07 自應給付原告20日之預告工資36,667元；另原告於被告任職
08 1年1月又19日，被告原應給付原告保障獎金124,972元，
09 然原告僅收到88,000元，是被告尚積欠差額36,972元未付，
10 以上合計73,639元。為此，爰依兩造間之勞動契約及勞動基
11 準法相關規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告73,639元
12 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5
13 計算之利息。

14 三、被告則以：被告為激勵員工工作表現，並鼓勵員工持續任職
15 ，乃約定原告任職於被告期間，每年發放最高兩個月薪資之
16 獎金，並分別以端午獎金、中秋獎金和年終獎金之名義發放
17 ，若原告於獎金發放時已離職，即不得請領，該獎金之性質
18 自屬恩惠性給與，非經常性給與，而原告於107年度任職之
19 日數總計290天，該年度得請求之獎金應為88,611元，被告
20 業已給付88,000元，原告僅得再請求611元，又原告於108
21 年4月30日業已離職，108年度之端午節、中秋節和109年
22 度農曆過年均未在被告任職，原告自不得請求108年度之獎
23 金。另被告於108年4月8日因資金調度問題，向全體員工
24 召開會議，表示希望與各員工重新簽訂勞動契約，若員工不
25 願簽訂，則以資遣流程為辦理，被告公司主管於同年月10日
26 亦找原告洽談並提出新勞動契約內容，擬與原告重新簽訂，
27 然因原告拒絕，乃任職至同年月30日，是被告在原告離職前
28 20日即向原告預告資遣事宜，原告請求20日預告期間之工資
29 ，自無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

30 四、原告主張其自107年3月12日起受雇於被告，擔任工程師，
31 約定薪資為每月55,000元，於108年4月30日離職等事實，

業據其提出不定期勞動契約書、聘任通知書、薪資明細、非自願離職證明等件影本為證，復為被告所不爭執，堪信為真實。至原告主張被告應給付保障獎金之差額及20日之預告工資，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)原告請求保障獎金之差額，是否有理？(二)原告請求20日之預告工資，是否有理？茲分敘如下：

(一)原告請求保障獎金之差額，是否有理？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文；復按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項前段亦有明定。而勞動基準法第2條第3款規定：「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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年台上字第801號判決意旨參照）。

2.查，參以原告之聘任通知書，其上「核定薪資暨試用」欄記

載：「每月基本底薪：NT55000 元（含伙食津貼）」、「保障獎金：【貳個月】」、「業績獎金：以績效達成狀況作為獎金發放依據」等語，是自該「保障」獎金之文義，及契約內尚有需視績效決定發放與否之業績獎金之體系以觀，即知原告於任職提供勞務期間，被告無論有無盈餘均需發放該保障獎金，即有保障年薪14個月之意，屬被告對原告反覆應為之給與，自具勞動基準法第2條第3款工資之性質。至被告稱該保障獎金係以端午獎金、中秋獎金和年終獎金名義發放，屬恩惠性給與，發放時倘不在職即不得請領云云，惟遍查兩造間之勞動契約書及聘任通知書內容，洵未見發放時間之約定，亦為被告所不爭，是於端午節、中秋節、農曆年節發放獎金，僅係被告單方面決定之發放時間，又兩造間既有上開保障獎金之約定，自不得憑被告係以節日獎金之名目發放為由，即認屬勞動基準法施行細則第10條第2款所稱之非經常性獎金，而謂於發放之日不在職被告即毋庸給付，否則不啻以此方式規避工資應全額給付予勞工之義務，是被告上開辯解，實無足採。又原告於被告之任職期間為107年3月12日至108年4月30日，已如前述，是被告應給付保障獎金之總額為125,068元（計算式：55,000元×2月×415/365＝125,068元，元以下四捨五入），而被告業已給付原告88,000元，有原告之薪資明細3紙可稽，為兩造所不爭，是被告尚有差額37,068元（125,068元－88,000元＝37,068元）未為給付，原告僅就36,972元為請求，自屬有據，應予准許。

(二)原告請求20日之預告工資，是否有理？

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之，二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之，三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。查，被告於108年4月8日召開會議，向全體員工表

示因虧損及業務緊縮，希望員工重新簽訂勞動契約，不接受之員工則以資遣辦理等語後，被告公司之主管於同年月10日即找原告洽談，並提出新擬定之勞動契約書予原告，原告當下未立即回覆，而於同年月16日覆以不願簽署，嗣原告於同年月30日離職，被告並開立離職原因為「勞動基準法第11條第2款（按即虧損或業務緊縮）」之非自願離職證明書予原告等情，此有勞動契約書、非自願離職證明書影本各乙份可稽，亦為兩造所不爭（見109年3月3日言詞辯論筆錄），則被告人員既於108年4月10日始提出新勞動契約書予原告，原告未及閱覽以決定是否簽署，是斯日被告自未向原告為終止勞動契約之意思表示，又原告係於同年月16日始告以被告不簽署之決定，被告即循資遣之流程，應認當日被告方有依勞動基準法第11條第2款終止勞動契約之意，又被告欲資遣原告之日期為108年4月30日，而原告於被告任職期間為1年以上3年未滿，預告期間應為20日，自不足預告期間6日，是原告請求被告給付預告期間之工資於11,000元（計算式：55,000元÷30日×6=11,000元）之範圍內，核屬有據，應予准許，逾此部分之請求，即屬無據。

(三)綜上，原告共得請求47,972元（計算式：36,972元+11,000元=47,972元）。

五、從而，原告依兩造間之勞動契約及勞動基準法之規定，請求被告給付47,972元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年10月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與舉證，經審酌核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、本判決原告勝訴部分，係依簡易程序而為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 4 月 17 日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法 官 洪任遠

以上為正本係照原本作成。

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，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 4 月 17 日

書記官 王昱平