

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第26號

上訴人 劉佳琦
訴訟代理人 吳欣陽律師
被上訴人 台灣億滋股份有限公司
法定代理人 蘇彥竹
訴訟代理人 朱玉文律師
蕭玟卉律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國109年9月25日本院109年度勞簡字第43號第一審判決提起上訴，本院於110年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、被上訴人應提繳新臺幣4萬9,518元，至上訴人之勞動部勞工保險局退休金專戶。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔17%，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、被上訴人之法定代理人原為熊卓威，於本院審理中變更為蘇彥竹並經其具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、經濟部商工登記公示資料等件在卷可稽（見本院卷第168至180頁），核與民事訴訟法第175條第1項、第176條規定相符，應予准許。
- 二、上訴人於本院審理中補充其係依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定請求被上訴人提繳勞工退休金（見本院卷第344頁），核屬民事訴訟法第256條不變更訴訟標的而補充法律上陳述，應予准許。

貳、實體方面：

- 一、上訴人主張：伊自民國102年10月1日起受僱於被上訴人，

並約定給付薪資方式以保障年薪除以14，每月給付1份，年底再補發2個月份之薪資方式發給。伊之保障年薪原為每年新臺幣（下同）137萬4,800元，嗣陸續調升至每年220萬5,580元，且伊每年均有領得調薪後之2個月份薪資。兩造於108年9月30日合意終止勞動契約，惟被上訴人並未按該年度服務時間比例計算年底應發給伊該年年底之2個月份薪資，且伊任職期間，被上訴人亦有高薪低報勞工退休金及未足額提繳等情。爰依兩造間勞動契約關係、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，求為命：(一)被上訴人應給付伊23萬5,666元本息；(二)被上訴人應向伊之勞動部勞工保險局退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）提繳4萬9,518元之判決。

二、被上訴人則以：依兩造簽立之聘僱契約（下稱系爭契約），並無保障年薪14個月之約定，系爭契約第4b條亦明文約定年終獎金發放之數額及給付條件。伊每年發放相當於2個月基本薪資之年終獎金予上訴人，乃獎勵上訴人當年度之辛勞，並冀能留任上訴人，該年終獎金發放係以當年度12月31日仍在職為限，上訴人既於108年12月31日已不在職，自不符合給付條件，故伊依約拒絕給付。又年終獎金性質上並非工資，伊無庸提撥為此而生之勞工退休金等語，資為抗辯。

三、原審判決：上訴人之訴駁回。

上訴人不服，提起上訴，並聲明：

(一)原判決廢棄。

(二)被上訴人應給付上訴人23萬5,666元，及自原審民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

(三)被上訴人應向系爭勞退專戶提繳4萬9,518元。

被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第274、324、344、345頁）：

(一)上訴人自102年10月1日起受雇於被上訴人，並於108年9月30日自願離職。

01 (二)兩造於系爭契約第4b條約定「您可得到相當於2個月基本薪
02 資之年終獎金。若您於每年12月31日仍在本公司任職，本公
03 司將支付您年終獎金」。

04 (三)上訴人任職期間，被上訴人在歷次調薪及升職通知上載有「
05 New Annual Salary」、「Annual Base Salary」、「Sala
06 ry (New)」字樣。

07 (四)若上訴人主張被上訴人年底給付之2個月年終獎金為工資有
08 理由，兩造就23萬5,666元之計算式不爭執。

09 (五)若本件年終獎金為工資，被上訴人據此應另提撥勞工退休金
10 時，同意以上訴人計算之4萬9,518元為準。

11 五、本院之判斷：

12 (一)上訴人不得請求被上訴人給付108年度年終獎金23萬5,666
13 元：

14 1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全
15 額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，
16 不在此限，勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22
17 條第2項分別定有明文。又當事人主張有利於己之事實者，
18 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文亦有明定
19 。再(1)勞雇雙方所訂定之勞動條件低於勞基法所定者，固屬
20 違反強制禁止規定而無效。然若雇主未故意濫用其經濟上之
21 優勢地位，而與勞工締結之勞動條件，復無其他顯失公平，
22 並違反誠信原則或權利濫用之情者，基於契約自由原則，勞
23 雇雙方關於締結勞動條件之契約，即應認該約定為合法、有
24 效，勞雇雙方自應受其拘束。(2)當事人於其利己事實之主張
25 ，除事實於法院已顯著，或為其職權上已認知者外，應負立
26 證之責。負舉證責任之當事人，須證明至使法院就該待證事
27 實獲得確實之心證，始盡其證明責任（最高法院106年度台
28 上字第2062號判決意旨參照）。

29 2.經查，兩造於系爭契約第4b條約定「您可得到相當於2個月
30 基本薪資之年終獎金。若您於每年12月31日仍在本公司任職
31 ，本公司將支付您年終獎金」（參上述不爭執事項(二)所示）

，堪認兩造已另就年終獎金之支付，約定以上訴人每年12月31日仍在職為其條件（下稱系爭條件）。上訴人雖主張：兩造間有以調薪及升職通知上所載之「New Annual Salary」、「Annual Base Salary」、「Salary (New)」所載年薪，取代系爭條件而成為保障14個月年薪云云（見本院卷第335至338頁），然為被上訴人所否認，則依上說明，上訴人自應就此有利於己之事實負舉證責任。上訴人雖舉調薪及升職通知單、兩造往來電子郵件暨附件等件為證（見原審卷第32至38頁、本院卷第202至210頁）。惟查，被上訴人在歷次調薪及升職通知上固載有：「New Annual Salary」、「Annual Base Salary」、「Salary (New)」等字樣（參上述不爭執事項(二)所示），然此至多僅能說明上訴人經歷次調薪及升職後，若其整年度均在職時可得領取之薪資總額為若干，尚難遽認兩造間已有變更系爭條件之共識存在。縱其中載有：「All other terms and conditions of employment will be changed in accordance with your new salary grade」（所有其他僱傭之條款及條件應依您新的薪資級數改變）等字樣（見原審卷第35頁、本院卷第338頁），亦僅在說明系爭契約之其他條款及條件，應依上訴人「新的薪資級數」改變而已，並未變更系爭契約所載年終獎金之發放條件。又觀諸上訴人所提兩造往來電子郵件暨附件內容，縱載有：「Compensation Framework Taiwan February 2016」（薪酬架構台灣2016年2月）、「Fixed Remuneration: —Market Competitive base salary (14 months)」（固定報酬—具有市場競爭力的基本薪資（14個月））等字樣（見本院卷第202至210、337頁），此亦僅能說明該年度薪資上訴人若得如數領取時，其數額為14個月之薪資而已，仍非可遽認兩造間已有變更系爭條件之共識，或被上訴人有何保證發放14個月年薪之情形。此外，上訴人復未舉出其他相當之證據，證明兩造間確實已有變更系爭條件而成為保障14個月年薪之共識，是上訴人此部分主張，自難憑採。

01 3.上訴人雖又稱：在兩造間採用保障年薪制下，不與績效掛勾
02 之年終獎金屬於工資，非留任對價，上訴人自得依已提供勞
03 務之時間比例請求被上訴人直接給付，不得預先拋棄請求權
04 而以年底在職為領取條件云云（見本院卷第338至343頁）
05 。惟查，上訴人就兩造間係採用保障年薪制乙節，並未舉出
06 相當之證據以實其說，是其此部分主張，已非可取。況即令
07 本件年終獎金屬勞基法第2條第3款所稱之工資，其發放條
08 件依法亦非不得由兩造另行協議定之。兩造既已另就年終獎
09 金之支付約定系爭條件，且上訴人亦未能證明系爭條件有何
10 顯失公平，並違反誠信原則或權利濫用等情，則基於契約自
11 由原則，即應認系爭條件之約定為合法、有效，兩造自應受
12 其拘束，是上訴人徒謂本件年終獎金不得以年底在職為領取
13 條件云云，亦非有據。

14 4.基此，依兩造間系爭條件之約定，108年度年終獎金乃以上
15 訴人於108年12月31日仍在職為其發放條件。上訴人既已於
16 108年9月30日自願離職（參上述不爭執事項(一)所示），則
17 其自不符合108年度年終獎金之發放條件，是上訴人請求被
18 上訴人給付108年度年終獎金23萬5,666元本息，即非有理。

19 (二)被上訴人應提繳4萬9,518元至系爭勞退專戶：

20 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
21 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7
22 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
23 工資6%。雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
24 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，
25 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別
26 定有明文。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本
27 於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得
28 之報酬；雇主否認勞動事件法（下稱勞事法）第37條之推定
29 者，應提出反對證據證明之，勞事法第37條、勞動事件審理
30 細則第62條亦分別有明定。

31 2.次按(1)勞基法第2條第3款所謂「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（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。(2)雇主未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（同院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

- 3.經查，上訴人主張其任職期間每年均有自被上訴人處領得年底給付之年終獎金（下稱系爭年終獎金）乙情（見本院卷第328、330、333頁），業據提出薪資條等件為證（見原審卷第40至47頁），而被上訴人就此並無異詞，僅抗辯：系爭年終獎金非工資之一部分云云（見本院卷第310至314頁），是依上說明，上訴人本於勞動關係已自被上訴人處所受領系爭年終獎金之給付，即應推定為上訴人因工作而獲得之報酬（工資），被上訴人否認此項推定，應提出反對證據證明之。被上訴人雖泛稱：兩造於系爭契約第4b條已約定系爭條件，可知年終獎金並非一律發放，故不具有經常性；亦佐證年終獎金發放除被上訴人酬謝員工過去1年之辛勞外，更有為延攬人才、增加員工留任穩定性之目的，而就此上訴人無須另外提供額外之勞務，因而不具勞務對價性，故非屬於工資云云（見本院卷第312頁），並舉系爭契約為證（見原審卷第26至30頁）。惟查，勞基法第2條第3款所稱工資之發

放條件，依法本得由兩造另行協議定之，兩造於系爭契約第4b條約定系爭條件，非必表示系爭年終獎金即非屬工資，至被上訴人所謂酬謝員工辛勞、延攬人才、增加員工留任穩定性等目的，則未見諸於系爭契約明文，是尚難僅憑系爭契約所載內容，遽認系爭年終獎金給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資。此外，被上訴人復未舉出其他確切之反對證據，證明系爭年終獎金給付非屬工資，是被上訴人此部分所辯，當不足採。

4.系爭年終獎金既為工資，則本件被上訴人即有未依上訴人實際工資為上訴人提繳勞工退休金，而違反上開勞退條例規定之情事。又兩造就被上訴人據此應另提撥之勞工退休金，已同意以上訴人計算之4萬9,518元為準（參上述不爭執事項(五)所示，見本院卷第324、344、345頁），是上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人提繳4萬9,518元至系爭勞退專戶，即屬有據。

六、綜上所述，上訴人依勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人應提繳4萬9,518元至系爭勞退專戶，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，駁回上訴人之訴，容有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，於法並無違誤，上訴意旨就此部分求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均於判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 16 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 欣 怡
法 官 絲 鈺 雲

01
02
03
04
05

以上正本係照原本作成。
本件判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 9 月 16 日

法 官 林大為

書記官 葉乙成