臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第38號

原　　告　蕭運澤
訴訟代理人　葉書佑律師
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
　　侯羽欣律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國109年6月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參拾伍萬元，及自民國109年3月18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。

訴訟費用由原告負擔十分之一，被告負擔十分之九。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣參拾伍萬供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）106年8月16日任職被告公司擔任研發工程師，月薪新台幣（下同）8萬元，因表現良好，被告公司於107年2月21日與原告簽訂「伯樂計畫同意書」，除原有薪資外，再隨原告工作年資另發放獎金鼓勵。但於108年農曆過年前，被告公司召開員工會議公告因營運虧損，只能給付半薪，並允諾將於數月後填補財務虧損後補發短少的薪資，並且願發放被告公司股票作為員工留下來的獎勵，如員工無法配合則將依勞基法予以資遣等語，原告為共體時艱故同意留任，但一直持續到108年5月間，被告公司仍無法恢復常態，持續發放半薪，更無補發已經短發數月半薪的薪資欠款，造成原告生活困頓，原告遂於108年6月10日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約。被告公司經

108年6月20日勞資爭議調解後雖已給付大部分薪資，但仍有差額7,338元未付。為此，依照勞基法第14條第4項、第17條規定及伯樂計畫同意書約定，請求被告公司給付薪資差額7,338元（此項請求已於審理中不再主張，見本院卷第149頁）、資遣費72,889元及第2年第1期伯樂獎金35萬元。併聲明：㈠被告應給付原告430,227元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠108年初，被告公司因資金調度發生問題，向全體員工召開會議表示暫時發放半薪，如同意者，公司日後再給付剩餘工資並發放被告公司股票作為配套措施，不願留任者將依勞基法予以資遣等語，原告之後同意留任並接受暫時發放半薪的配套措施，雙方並於108年2月1日簽訂「勞雇雙方協商暫時性減少工資發放同意書」（下稱減少工資同意書），被告即依此發放原告108年2月至5月每月半薪薪資。

㈡108年6月3日，原告要求公司須先與其簽訂持股協議書，才願意繼續留任，被告公司即於108年6月5日與其簽訂技術持股協議書，但原告於簽約取得股份後，竟於當日就退出被告公司Line對話群組，更於108年6月10日要求辦理離職手續，並於同日寄發存證信函給被告，說明要終止勞動契約並請求給付資遣費，更於當日申請勞資爭議調解。被告公司於108年6月20日後，即依調解協議給付原告剩餘薪資、保障年薪和第1年第2期伯樂獎金。

㈢被告公司既然是依照減少工資同意書發放原告108年2月至5月每月半薪薪資，自無勞基法第14條第1項第5款「不依勞動契約給付工作報酬」的事由，原告據此終止勞動契約，顯無理由，且是原告主動提出離職申請，被告並無違法解雇之行為可言。故依照勞基法第18條規定，原告自不得請求被告公司發給資遣費。

㈣又根據伯樂計畫同意書第3條第2項規定，被告公司發放第2

年第1期伯樂獎金日期，為108年7月間與端午獎金一併發放，而原告於108年6月10日即提出離職申請並已離職，依照伯樂計畫同意書第4條規定，原告既已離職即不再發放，故原告自不得再向被告公司請求剩餘未發放之伯樂獎金。

㈤併聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執的事實：

㈠原告於106年8月16日任職被告公司擔任研發工程師，月薪8萬元。

㈡被告公司於107年2月21日與原告簽訂「伯樂計畫同意書」，除原有薪資外，再另發放獎金鼓勵。

㈢108年農曆過年前，被告公司召開員工會議公告因營運虧損，只能給付半薪，並允諾將於數月後填補財務虧損後補發短少的薪資，並且願發放被告公司股票作為員工留下來的獎勵，如員工無法配合則將依勞基法予以資遣等情，原告同意留任，並於108年2月1日簽署減少工資同意書。

㈣被告公司於108年2月至5月間，均持續只發放半薪。

㈤雙方於108年6月5日簽訂技術持股協議書。

㈥原告於108年6月10日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約。

㈦被告公司業已依108年6月20日勞資爭議調解協議給付原告剩餘薪資、保障年薪和第1年第2期伯樂獎金共326,767元。

四、本件爭執點：

㈠原告請求給付資遣費72,889元，有無理由？

㈡原告請求給付第2年第1期伯樂獎金35萬元，有無理由？

以下分別說明

五、就原告請求給付資遣費72,889元部分

㈠按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，此由勞基法第17條、第14條第4項之規定自明。

㈡再按，工資應由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第21條第1項本文、第22條第2項及第14條第1項第5款分別定有明文。

㈢本件中，

1.原告於參加108年農曆過年前，被告公司所召開員工減薪會議後，同意被告公司所提「只給付半薪，將於數月後補發短少的薪資，並發放被告公司股票作為員工留下來的獎勵」條件而留任，並於108年2月1日簽署減少工資同意書等情，為原告所不爭執，自應認定屬實。

2.依照減少工資同意書第一條記載，雙方約定：「乙方（即原告）自2019年2月1日起配合甲方（即被告）暫時性減少工資」（見本院卷第91頁）。原告雖主張「被告公司言明保證約一、兩個月後即可恢復正常發薪，原告為共體時艱所簽署」（見本院卷第118 -119頁），此為被告所否認，再對照原告不爭執形式真正的當天會議錄音譯文可知，被告公司法定代理人當天在會議中表示：「影響的時間，就是幾個月的時間，大概快的話我們3、4月會回復正常，那慢的話會再多1、2個月」等語（見本院卷第159-161頁），原告既然參與該次會議並同意共體時艱，則此「暫時性減少工資期間」，自應認定為從108年2月1日起，最慢到6月止。

3.再依照原告提出的Line對話紀錄可知，108年6月3日被告公司主管Wayne即向原告稱「6/5應該還沒辦法把之前的半薪都返還，我估計要到7月台大和和信能有階段性驗收收款，才會比較有餘力。我們這周把配股的合約趕緊敲定下來也讓你能跟家人解釋好嗎？」，原告當天即表示：「嗯，有點困難，前幾個月，我還有辦法說明，最近真的沒辦法」，但於108年6月4日，原告即向主管Wayne表示：「配股合約可今或明天簽嗎？週四可能會請假返鄉過端午」，

主管Wayne即表示：「好的」，原告再表示：「2-5月半薪和25%伯樂獎金明天能先返還幾成？可否先返還個8成？我回家比較好講話」，主管Wayne即表示：「機率真的不高耶，....，應該還是要等到七月收更多款進來後比較有辦法」、「我也不希望給你錯誤期待，明天弄好股票是我能承諾的」，而原告也回答：「嗯，我理解」（見本院卷第129-131頁）。由上述對話過程可知，被告公司主管Wayne已經清楚向原告說明減少的薪資要等到108年7月間才可能補發放，但願意先簽署股票合約作為補償，原告也表示「理解」一語，並於次日即108年6月5日簽署技術持股協議書，自應認定原告已經了解並同意所減少的工資遞延到108年7月間再予補發放。再參照雙方所簽署的技術持股協議書內容記載：「補償計算期間：2019年2月1日至2019年6月30日，共5個月」、「補償總差額：200,000元」、「補償倍數：3倍」、「配發之股數為等值美金20,000元之股票，配發共40,000股」等情（見本院卷第95頁），更足以佐證原告已同意將108年2至6月共5個月的薪資差額（包含到6月底）先以取得技術股方式作為補償，實際減少的薪資則同意等到108年7月間再予補發放。

4.因此，原告既然了解並同意被告公司將所減少的工資遞延到108年7月間再予補發放，則原告於108年6月10日寄發存證信函予被告公司，主張依勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」規定，不經預告而終止勞動契約，顯不合法，自不發生終止勞動契約的效力。

㈣被告公司既無勞基法第14條第1項所列各款情形之一，原告終止即不合法，依照前述條文規定，原告自不得請求被告公司給付資遣費。

六、就原告請求給付第2年第1期伯樂獎金35萬元部分

㈠根據雙方所簽訂的伯樂計畫同意書第3條第2項規定：「第貳年：發放獎金柒拾萬元整，分別於當年度端午節以及年終各別發放參拾伍萬元整」（見本院卷第25頁），而被告公司也

於答辯狀陳稱設置伯樂獎金目的是：「為激勵原告之工作表現並鼓勵原告持續任職於被告公司」（見本院卷第77頁），顯然被告公司發放第2年第1期伯樂獎金的條件，應認定為「108年端午節在職者，即發放第1期獎金35萬元」，而原告於108年端午節即108年6月7日時仍在職，尚未寄發存證信函終止勞動契約，即應認定符合此項條件，被告公司自應依約發放該筆35萬元伯樂獎金予原告。

㈡被告公司雖抗辯該第1期伯樂獎金發放日期，為108年7月間與端午獎金一併發放之日，之前第1年第1期伯樂獎金即為107年7月5日，而原告於108年6月10日即提出離職申請並已離職，依照伯樂計畫同意書第4條規定，原告既已離職即不再發放云云。惟查，該第4條規定：「伯樂於發放該年度獎勵日期時，已離職、資遣或以提出離職申請、資遣通知者，則不再發放剩餘未發放之獎金，已發放之獎金則本公司概不追朔歸還」（見本院卷第25頁），此所稱「發放該年度獎勵日期時」，即為前述第3條所規定「分別於當年度『端午節』以及『年終』各別發放」。換言之，依照文義解釋，只要「於當年度端午節」時在職，即得領取該年度第1期伯樂獎金，並非如被告所抗辯是以「發放端午節獎金之日」須在職者為限。從而，被告公司此部分抗辯，自不足採信。

四、綜上所述，原告依兩造間伯樂計畫同意書約定，請求被告給付35萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月18日（見本院卷第41頁）起至清償日止按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失去依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　蔡忠衛