臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第126號

原　　告　李俊毅
　　洪其材
　　莊世宏
　　陳義霖
　　吳祺芳
　　林志鴻

前列六人共同

訴訟代理人　杜海容律師
　　謝勝合律師

被　　告　恆怡能源科技股份有限公司

法定代理人　姚正信

訴訟代理人　陳裕文律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108 年2 月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告李俊毅新臺幣伍萬零肆佰元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告洪其材新臺幣伍萬伍仟伍佰元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告莊世宏新臺幣伍萬參仟肆佰元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告陳義霖新臺幣伍萬貳仟元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告吳祺芳新臺幣伍萬伍仟伍佰元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告林志鴻新臺幣參萬陸仟元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸仟捌佰柒拾陸元至原告李俊毅勞工保險局勞工退休金個人專戶。

被告應提撥新臺幣柒仟伍佰陸拾元至原告洪其材勞工保險局勞工

退休金個人專戶。

被告應提撥新臺幣陸仟肆佰陸拾捌元至原告莊世宏勞工保險局勞工退休金個人專戶。

被告應提撥新臺幣陸仟壹佰柒拾伍元至原告陳義霖勞工保險局勞工退休金個人專戶。

被告應提撥新臺幣伍仟零肆拾元至原告吳祺芳勞工保險局勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告分別以新臺幣伍萬柒仟貳佰柒拾陸元、新臺幣陸萬參仟零陸拾元、新臺幣伍萬玖仟捌佰陸拾捌元、新臺幣伍萬捌仟壹佰柒拾伍元、新臺幣陸萬零伍佰肆拾元、新臺幣參萬陸仟元為原告李俊毅、洪萁材、莊世宏、陳義霖、吳祺芳、林志鴻預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告等6 人均受僱於被告公司，按兩造之勞動契約約定，被告公司固定發放相當於1 個月薪資金額之年終獎金，並於每年中秋、端午，各發放0.5 個月薪資，惟於民國106 年後，被告公司財務困窘，除固定年終獎金照舊外，欲僅發給新進員工中秋、端午各新臺幣（下同）3,000 元獎金，又恐新舊員工薪資結構差異致之後加入公司之員工怨憤不平，遂在不變更勞動契約本旨之前提下，於106 年5 月24日以公告方式變更勞動契約內容（下稱系爭公告），將原中秋、端午各0.5 個月年節獎金調整至每月薪資作為計算【計算公式：（每月薪資x 14個月- 端午3,000 元- 中秋3,000元）/13 個月- 每月薪資＝調薪幅度】，復於中秋、端午時僅發放3, 000元，上述調薪方式自106 年7 月1 日開始計算，而106 年1 月至6 月應補調薪差額將另於107 年1 月5 日薪資發放日補發。詎於約定之清償期屆至時，被告竟遲未給付106 年1 月至6 月調薪差額，並藉口公司財務狀況不佳，拖延至同年2 月14日前給付，迄今仍未給付。為此，爰依兩造勞動契約及系爭公告內容，請求被告給付積欠之106 年1 月至

6月調整薪資差額、106年度年終獎金（請求金額及計算式詳如附表所示），並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第7條第1項第1款、第14條第1項規定，補提撥勞工退休金至原告等個人之勞工退休金專戶等語。並聲明：㈠被告應給付原告李俊毅50,400元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告洪萁材55,500元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告莊世宏53,400元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應給付原告陳義霖52,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被告應給付原告吳祺芳55,500元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈥被告應給付原告林志鴻36,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈦被告應提撥6,876元至原告李俊毅勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈧被告應提撥7,560元至原告洪萁材勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈨被告應提撥6,468元至原告莊世宏勞工保險局勞工退休金個人專戶。㈩被告應提撥6,175元至原告陳義霖勞工保險局勞工退休金個人專戶。⑪被告應提撥5,040元至原告吳祺芳勞工保險局勞工退休金個人專戶。⑫前開第一項至第六項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告對於原告主張初始每月受領薪資總額不爭執，惟對於原告所提出調薪之薪資結構內容有爭執，被告因近幾年來經營不善而財務狀況急轉直下，遂與公司員工達成協議，即被告公司於營運順暢時所發放之中秋節、端午節各半個月獎金，以及一個月年終獎金之情事，若被告於經營情形尚可之情形下，則中秋節、端午節先僅發放3,000元獎金，其餘部分則以每月分攤計算方式與員工每月薪資共同發放，希冀以此減輕被告公司獎金一次發放之金額過鉅，故而有系爭公告；因

此，系爭公告所指之「調薪」其真義並非係真將員工之薪資予以調漲之意，原告亦承認被告公司財政困窘之事實，則被告豈有再以系爭公告將公司所有員工予以調薪之理？故原告主張嗣後之薪資因被告公司公告後而有調漲云云，實與先前與被告公司達成共識之協議不同，其就此所為之主張，自難採信。

㈡又獎金之發放乃屬公司有營利時，公司可視該營利之狀態而予以發放，若公司並無營利，甚至營利呈現虧損時，則公司自無發放獎金之義務，亦即獎金並非屬經常性給與之性質，被告既有財務呈現虧損之狀態，則公司未依先前有營利時之狀態發放中秋節、端午節獎金，亦非法所不許，故原告主張被告應依系爭公告內容給付106年1月至6月之薪資差額部分，此實屬獎金性質，原告此部分之請求自無理由。

㈢另原告請求被告給付106年度之年終獎金，乃為依系爭公告內容每年度之年終獎金為一個月薪資云云，然公司發放年終獎金性質，本需審酌公司該年度之營運狀態是否確有獲利情事，若有，則公司或有或無發放年終獎金，皆屬於法有據並無違法，此乃因年終獎金乃屬公司與員工分享營利之恩惠，更遑論公司已呈現營運虧損之情事時，公司更無義務發放年終獎金予員工，故原告此部分請求，即屬無理由。

㈣末者，原告主張被告應依其主張調漲薪資按6%比例提撥至其勞工退休金專戶云云，惟如前所述，被告並無調漲原告之薪資，自無義務為此部分之補提撥，原告此部分之請求亦無理由等語置辯。

㈤並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

三、得心證之理由：

㈠按勞動基準法第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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，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 年度台上字第801號判決要旨可供參照

㈡查原告等6 人主張渠等與被告定有勞動契約，被告曾於106年5 月24日發布系爭公告等情，業據原告提出系爭公告、勞工保險被保險人投保資料表（明細）等件為證（見本院卷第21至22頁、第24至25頁、第29至30頁、第33頁、第35頁、第38頁、第76至77頁），並有兩造簽立之勞動契約在卷可憑（見本院卷第84至107 頁），此情堪認為真實。又查，系爭公告內容記載：「一、近年公司擴廠資金大量投入，員工人數日漸提升，未顧及公司財務運轉順暢，以及新舊員工獎金發放辦法能有一致性，同時兼顧到2017年1 月31日前（含）到職員工之端午、中秋年節獎金0.5 個月之承諾，故修訂獎金發放與調整辦法。二、公告106 年度端午、中秋年節獎金發放辦法，每人每節3000元整，全體員工適用之。三、總經理為體恤及照顧2017年1 月31日前（含）到職之員工，每年端午及中秋各發放0.5 個月年節獎金之承諾，在公司資金仍艱困之下，同意將獎金差額調整至每月薪資作為調薪，其計算

基準如下：……㈣2017年1月至6月之調薪差額＝調薪幅度×6。1-6月應補調薪差額將於2018年1月5日薪資發放日補發。」等語（見本院卷第21頁），依前開公告內容第二項之文義可知，被告公司就106年度端午、中秋節獎金均統一調整為3,000元，該調整規定適用於全體員工，然為體恤照顧106年1月31日以前到職之員工，始特別於第三項明定將獎金差額調整至每月薪資作為調薪，此情核與原告主張因被告恐新舊員工薪資結構差異致之後加入公司之員工怨憤不平，遂在不變更勞動契約本旨之前提下，以系爭公告變更勞動契約內容等語相符合；再查諸原告等人之薪資金額皆於106年7月之後為調高之記載，且被告為原告李俊毅、洪萁材、莊世宏、陳義霖、吳祺芳等人提撥之勞工退休金均自106年8月起調高提撥金額等情，此有原告等人之薪資單、已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷第108至110頁、第26至28頁、第31至32頁、第34頁、第36至37頁、第39頁），益證系爭公告第三項之規定，確係為實質上調高原告等人之每月固定薪資無訛。被告辯稱系爭公告所指之「調薪」其真義並非係真將員工之薪資予以調漲之意，原告主張被告應依系爭公告內容給付106年1月至6月之薪資差額部分，此實屬獎金性質云云，顯與上開客觀事證相違，無足採信。

㈢按所謂工資，依勞動基準法第2條第3款規定，係指「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」。勞基法施行細則第10條復規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金、差旅費、差旅津貼及其他非經常性獎金。準此，須符合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等要件，始得謂工資。雇主具勉勵、恩惠性質之給與，並非對於勞工提供勞務之對價，即非勞基法所稱工資。至於判斷某項給付是否具「勞務對價」，則應依個案調查

之結果，衡諸一般社會通常概念為斷。兩造勞動契約第17條固約定：「年終獎金：甲方（即被告）於營業年度終了將視營運績效狀況，依據乙方個人績效及貢獻，按甲方之規定辦理」（見本院卷第86頁），然原告表示106 年之前，被告公司固定發放一個月的年終獎金（見本院卷第80頁反面），被告對此亦不否認，僅表示：原告請求發放年終獎金之時點，被告之營運已發生困難，自無發放年終獎金之義務等語（見本院卷第80頁反面）；本院衡酌被告於106 年度之前均每年固定發放一個月年終獎金予原告等人，並未個別依據員工個人績效及貢獻度分別決定年終獎金發放之金額，且被告復於系爭公告第四點明訂「年終獎金固定一個月，激勵獎金需視當年營運獲利狀況及個人績效表現核發，辦法另定之」等語，且於系爭公告第三點（二）計算調薪幅度之基準係以（每月薪資x14 個月- 端午3000元- 中秋3000元/13 個月- 每月薪資= 調薪幅度）之標準計算等情，可知被告於調薪幅度計算公式中已將一個月年終獎金之給與，視為固定工資，而分別將14個月及13個月列為計算調薪幅度之基數，足認被告所發給之年終獎金，名義上雖為勞動基準法施行細則第10條第2 款所指非屬經常性給與之年終獎金，然實質上已然係每年固定所為之給付，自為員工因工作而獲得之對價，且具制度上之經常性，而屬工資無訛。是原告等人依兩造勞動契約及系爭公告內容請求被告給付如附表所示之年終獎金，自屬有據。

㈣末按，雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第 7 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資 6%。勞退條例第12條第1 項、第6 條第1 項、第14條第1 項分別定有明文。被告迄原告等人離職日前，未依原告等人之每月工資足額提撥勞工退休金至原告等人所屬之勞工退休金個人專戶，此有原告提出勞工退休金每月提繳工資分級表、已繳納勞工個人專戶明細資料，以及被告所提供之原告等人

離職申請表等資料在卷可證(見本院卷第23頁、第26至28頁、第31至32頁、第34頁、第36至37頁、第39頁、第111至113頁)，則原告依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項規定，請求被告補提撥如附表所示金額之勞工退休金至原告等人之個人勞工退休金專戶，自有理由，應予允准。

四、綜上所述，原告等人依勞動契約及系爭公告內容，請求被告給付積欠之106年1月至6月調整薪資差額、106年度年終獎金，並依勞退條例第7條第1項第1款、第14條第1項規定，補提撥勞工退休金至原告等個人之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、本件係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，職權宣告假執行，原告就此陳明願供擔保聲請准予假執行，僅係促使本院為上開職權發動，並依同法第392條第2項，依聲請為被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　27　　日

勞工法庭　法　官　謝琬萍

以上正本係照原本作成。

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　　108　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　林麗文

附表

編號	員工姓名	請求項目及金額	請求總額
1	李俊毅	⑴調整後之薪資差額13,200元【	⑴被告應給付原告

（續上頁）

		計算式：(35,000〔初始薪資〕× 14月－3,000 －3,000) /13 ≒37,200，三捨四入至百元；(37,200－35,000) × 6 ＝13,200(自106 年1 月至6 月之調薪差額) 】	李俊毅50,400元(計算式：13,200＋37,200＝50,400)。 ⑵被告應依法提撥6,876 元至原告李俊毅於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。
		⑵年終獎金37,200元	
		⑶被告每月應替原告李俊毅提撥2,292 元(計算式：38,200×6%＝2,292)至原告李俊毅個人之退休金專戶，原告李俊毅於107 年4 月30日始離職，被告僅提撥勞工退休金至107 年1 月，尚短少6,876 元(計算式：2,292 × 3 個月＝6,876)勞工退休金未提撥。	
2	洪萁材	⑴調整後之薪資差額15,000元【計算式：(38,000〔初始薪資〕× 14月－3,000 －3,000) /13 ≒40,500，三捨四入至百元；(40,500－38,000) × 6 ＝15,000(自106 年1 月至6 月之調薪差額) 】	⑴被告應給付原告洪萁材55,500元(計算式：15,000＋40,500＝55,500) 。 ⑵被告應依法提撥7,560 元至原告洪萁材於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。
		⑵年終獎金40,500元	
		⑶被告每月應替原告洪萁材提撥2,520 元(計算式：42,000×6%＝2,520)至原告洪萁材個人之退休金專戶，原告洪萁材於107 年4 月30日始離職，被告	

（續上頁）

		僅提撥勞工退休金至107 年1 月，尚短少7,560 元(計算式：2,520 × 3 個月＝7,560)勞工退休金未提撥。	
3	莊世宏	⑴調整後之薪資差額13,200元【計算式：(35,000〔初始薪資〕× 14月－3,000 －3,000) /13 ≒37,200，三捨四入至百元；(37,200－35,000) × 6 ＝13,200(自106 年1 月至6 月之調薪差額) 】	⑴被告應給付原告莊世宏53,400元(計算式：13,200 ＋40,200＝53,400)。 ⑵被告應依法提撥6,468 元至原告莊世宏於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶
		⑵年終獎金40,200元(於106 年3 月試用期滿調整薪資為38,000元，加計前揭調薪差額2,200 元，調整後月薪為40,200元)	
		⑶被告每月應替原告莊世宏提撥2,520 元(計算式：42,000×6%＝2,520)至原告洪萁材個人之退休金專戶，原告洪萁材於107 年4 月17日始離職，被告僅提撥勞工退休金至107 年1 月，尚短少6,468 元(計算式：2,520 × 2 個月＋42,000÷30× 17× 6%＝6,468)勞工退休金未提撥。	
4	陳義霖	⑴調整後之薪資差額12,000元【計算式：(33,000〔初始薪資〕× 14月－3,000 －3,000)	⑴被告應給付原告陳義霖52,000元(計算式：12,000

（續上頁）

		/13 ≒35,000，三捨四入至百元(本應為35,100元，惟原告陳義霖同意以35,000元計算)；(35,000－33,000) × 6 ＝12,000(自106 年1 月至6 月之調薪差額) 】	＋40,000＝52,000)。 ⑵被告應依法提撥6,175 元至原告陳義霖於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。
		⑵年終獎金40,000元(於106 年3 月試用期滿調整薪資為38,000元，加計前揭調薪差額2,000 元，調整後月薪為40,000元)	
		⑶被告每月應替原告陳義霖提撥2,406 元(計算式：40,100×6%＝2,406)至原告陳義霖個人之退休金專戶，原告陳義霖於107 年4 月17日始離職，被告僅提撥勞工退休金至107 年1 月，尚短少6,175 元(計算式：2,406 × 2 個月＋40,100【起訴狀誤載為41,000】÷ 30×17× 6%＝6,1756,206) 勞工退休金未提撥。	
5	吳祺芳	⑴調整後之薪資差額15,000元【計算式：(38,000〔初始薪資〕× 14月－3,000 －3,000) /13 ≒40,500，三捨四入至百元；(40,500－38,000) × 6 ＝15,000(自106 年1 月至6 月之調薪差額) 】	⑴被告應給付原告吳祺芳55,500元(計算式：15,000＋40,500＝55,500)。 ⑵被告應依法提撥5,040 元至原告吳祺芳於勞工保險局所設立之勞
		⑵年終獎金40,500元	

（續上頁）

			工退休金專戶。
		⑶被告每月應替原告吳祺芳提撥2,520 元（計算式：42,000×6%＝2,520）至原告陳義霖個人之退休金專戶，原告吳祺芳於107 年3 月31日始離職，被告僅提撥勞工退休金至107 年1 月，尚短少5,040 元（計算式：2,520 × 2 個月＝5,040）勞工退休金未提撥。	
6	林志鴻	⑴調整後之薪資差額12,600元【計算式：（33,000〔初始薪資〕× 14月－3,000 －3,000）/13 ≒35,100，三捨四入至百元；（35,100－33,000）× 6＝12,600（自106 年1 月至6 月之調薪差額）】	被告應給付原告林志鴻36,000元（計算式：12,600 ＋23,400＝36,000）。
		⑵年終獎金23,400元：原告林志鴻於106 年8 月31日即離職，惟系爭年終獎金既屬工資，即形成原告對被告之一具體債權，原告對該年終獎金非僅有個人主觀期待利益，而得依其提供勞務時間比例請求之，故原告林志鴻依兩造勞動契約得請求被告給付積欠按比例之106 年度年終獎金23,400元（計算式：35,100÷ 12個月× 8 個月＝23,400 元）。	