

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第46號

原告 林麗香

訴訟代理人 曾國華律師

被告 尚上儀器股份有限公司

法定代理人 許焜南

訴訟代理人 張文耀

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告被告發行股份參仟股之股票證明。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

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。但被告同意者，不在此限。民事訴訟法第255條第1款定有明文。本件原告起訴時聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）294,029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，嗣於審理時將原訴之聲明變更、追加為：(一)被告應給付原告265,565元，及其中235,565元自起訴狀繕本送達翌日起，其中30,000元自民事訴之追加聲請狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告被告發行股份3,000股之股票證明或等價金額。而被告均表示同意原告所為之訴之變更、追加（見本院卷第105頁、第127頁），揆諸首揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告於民國75年4月28日起任職於被告高雄通訊處，擔任行政人員，薪資為48,500元。惟於106年起，原告多次遭被告高雄通訊處負責人明示或暗示自請退休，如原告不從即給予不當工作、非工作之壓力，甚且在未告知原告之情形下，先行填具「尚上儀器聯絡函——退休申請」之文件（下稱系爭內部聯絡函），更以給予退休優待方案「2019年即

民國108年給予原告30天休假，故薪資給付與勞保投保計算之108年2月18日；並提早給付原告於108年度之特休假未休工資」等條件為由，半強迫式要求原告簽名。是被告允諾原告離職日為108年2月18日，然原告於108年2月18日後前往申請勞工保險老年給付，始知被告於107年12月25日即將原告退保，且自108年1月起即未再支付原先同意支付之薪資及特休未休工資，被告應給付原告108年1月至108年2月18日之工資77,600元、108年之30日特休未修工資48,500元。又因被告提早停止投保原告之勞工保險，原告老年給付之計算僅得算至107年12月25日，每月僅得請領29,628元之老年給付，倘被告投保至108年2月18日，每月則得請領29,882元，原告尚有26.11年平均餘命，原告得依侵權行為規定，請求被告給付差額共79,583元及108年1月之老年給付29,882元。而原告離職日應為108年2月18日，於107年度原告均有提供勞務，被告自有給付年終獎金之義務，原告近3年年終獎金均為3萬元，是被告應給付107年之年終獎金3萬元。另原告在職期間因被告獎勵員工或用以代替年終獎金發方而取得被告發行3,000股之股份，被告應給付原告被告發行股份3,000股之股票證明或等價金額。爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告265,565元，及其中235,565元自起訴狀繕本送達翌日起，其中30,000元自民事訴之追加聲請狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告被告發行股份3,000股之股票證明或等價金額。

三、被告則以：原告自恃為資深員工，完全不遵守工作規則，工作態度散漫，不服從主管指揮，且被告規定員工上下班須於員工出勤紀錄表簽到、簽退並記載時間，但原告向來拒絕簽到、簽退，經主管多次勸導未果，至被告難以考核其出缺勤狀況，自107年5月間，被告高雄通訊處主管即告知將依規定懲處，最重可以無故曠職3日以上，不經預告終止勞動契約，然原告仍不為所動。系爭內部聯絡函雖經訴外人即高雄

01 通訊處經理張文耀簽註「擬請公司給予優特方案1.2019年給
02 予30日休假，所以薪資給付與勞保計算到2019年2月18日止
03 。2.2018年末休假，請提早給付。」，但此為張文耀個人之
04 建議，尚須呈報臺北公司董事長核准始生效力，而當日訴外
05 人即被告總經理林英毅即批示：「①准予即日退休。②張經
06 理所提，待交接完再行討論。」，足見被告只同意原告即日
07 退休，未同意張文耀所提優退方案，而原告於臺北公司未核
08 批前，即辦理簡單交接手續，於當日離職後，未再到勤，原
09 告嗣後亦知悉被告不同意張文耀所擬方案而無爭議，兩造就
10 原告於107年12月25日退休乙事已達成合意，勞動契約已因
11 兩造合意原告自請退休而終止，並無原告所述強迫退休或允
12 諾優惠退休方案之情事，原告請求被告給付108年1月至10
13 8年2月18日之工資77,600元、108年之30日特休未休工資
14 48,500元，並無理由。再者，原告既於107年12月25日退休
15 離職後，未再到勤，被告依法應自原告退休離職當日通知勞
16 工保險局退保，不得繼續保留其勞工保險，否則即為違法延
17 長其投保期限，被告考量張文耀所擬之優惠方案不合法並未
18 同意，就優退方案，兩造意思表示未合致，況原告退休與其
19 申請勞工保險老年給付間無因果關係，原告要求被告於其離
20 職後違法繼續投保，亦無理由，自無侵害原告權利之可言，
21 原告要求被告給付老年給付並無理由。而被告於107年度營
22 業結算為虧損，年終獎金亦無定額，且原告於107年1至3
23 月未依規定簽到，具有過失，被告依法規定可不發年終獎金
24 。另原告確實有被告發行3,000股之股份，被告同意給付3,
25 000股之股票證明，然股票買賣需有人欲購買始會成立，原
26 告請求給付股票金額並無理由等語，資為抗辯，並聲明：原
27 告之訴駁回。

28 四、本院得心證之理由：

29 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
30 民事訴訟法第277條前段定有明文。而民事訴訟如係由原告
31 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，

01 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
02 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最
03 高法院17年上字第917號判例意旨可資參照。參以系爭內部
04 聯絡函說明及辦法欄位記載：「因個人生涯規劃即日起申請
05 退休」，並有手寫文字「擬請公司給予優特方案1.2019年給
06 予30日休假，所以薪資給付與勞保計算到2019年2月18日止
07 。2.2018年末休假，請提早給付。」，下方有張文耀及原告
08 簽名，並記載日期為107年12月25日等情，有系爭內部聯絡
09 函在卷可參（見本院卷第17頁），而觀諸被告所提之內部聯
10 絡函，說明及辦法欄位記載內容與系爭內部聯絡函不同之處
11 僅有「優特方案」與「優退方案」一字之差，而參以二者文
12 字樣式及文字間隔均相符，可見二者應出自同一文件，僅係
13 就上開「優特方案」與「優退方案」為文字修正（見本院卷
14 第50頁），而無論由系爭內部聯絡函或被告所提之內部聯絡
15 函所記載之「擬請公司給予優特方案」或「擬請公司給予優
16 退方案」，均可認係提出希望公司給予退休方案之建議之意
17 思，尚難認已屬被告承諾原告退休後必然給予之條件。況由
18 被告所提之內部聯絡函營業處意見欄位記載：「①准予即日
19 退休。②張經理所提，待交接完再行討論。」，並有林英毅
20 簽名，亦記載日期為107年12月25日等情（見本院卷第50頁
21 ），足認被告僅同意退休之申請，然尚未同意張文耀所擬之
22 方案內容。此外，原告復未提出其他證據佐證兩造確有達成
23 系爭內部聯絡函中退休方案之合意，實難認原告此部分主張
24 為可採。而系爭內部聯絡函既載明「即日起申請退休」，日
25 期並記載為107年12月25日，由被告所提之內部聯絡函營業
26 處意見欄位亦記載准予即日退休，日期同為107年12月25日
27 ，且兩造亦均稱原告自107年12月25日後即未再至被告處所
28 上班等語（見本院卷第57頁），可認兩造間勞動契約已於10
29 7年12月25日終止乙情為真實。因而原告請求被告給付108
30 年1月至108年2月18日之工資77,600元，即無所據。另原
31 告雖稱被告同意提早給付108年特休未修之工資，僅係系爭

01 內部聯絡函誤載為2018年云云，然縱令確如原告所述有誤載
02 情事，承前所述，因系爭內部聯絡函說明及辦法欄位之記載
03 並非被告承諾事項，原告請求被告給付108年之30日特休未
04 休工資48,500元，亦無所憑。又兩造勞動契約既於107年12
05 月25日終止，原告主張被告應為原告投保勞工保險至108年
06 2月18日，即無可採，被告於107年12月25日退保，亦無侵
07 害原告權益之可言，原告請求被告給付老年給付差額共79,5
08 83元及108年1月之老年給付29,882元，洵屬無據。

09 (二)按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得
10 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
11 金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
12 給與均屬之」；但勞基法施行細則第10條則將所列包括年終
13 獎金在內之11款給與，無論是否為經常性給與，均排除係在
14 工資之列，該施行細則係經立法授權而訂定，對勞雇雙方應
15 有拘束力。又年終獎金之性質乃係雇主為獎勵勤勉、忠實之
16 員工所發給之恩惠性給與，因此雇主自得基於單方之目的訂
17 定關於恩惠性給與之發放辦法，並於取得勞工同意或公開揭
18 示後發生拘束勞資雙方之效力。觀諸上開說明，工資乃係勞
19 工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，故須符
20 合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件始得謂為
21 工資；年終獎金為雇主具勉勵、恩惠性質之給與，非屬經常
22 性給與，即非勞基法所謂之工資，除非勞動契約有明定資方
23 無論盈虧，每年均應給付年終獎金而將年終獎金列為經常性
24 給與性質之工資項目，否則縱每年均固定可領取該給付，亦
25 難謂其性質即變更為勞工提供勞務之對價。又年終獎金乃雇
26 主具勉勵、恩惠性質之給與，已如前述，故年終獎金之發給
27 應兼顧勞工利益及雇主經營獲利，視事業單位該年度營運情
28 況及盈餘多寡，衡酌員工工作績效、辦事勤惰等事涉勞工對
29 事業單位之貢獻等項之考核，以作為是否發放年終獎金及發
30 放數額多寡之參考標準，即是否發放、發放數額及對象，悉
31 由雇主依營利狀況及考核結果決定，倘事業單位營運狀況及

獲利盈餘不佳，或經雇主考核後有正當理由認員工績效不應受發給年終獎金，則該員工對雇主即不具有年終獎金之給付請求權。原告主張被告應給付年終獎金3萬元，為被告所否認，原告即應就兩造有約定每年給付年終獎金3萬元乙情負擔舉證責任，然對此原告並未提出任何事證以實其說，況由被告所提之108年1至3月份之員工薪資單，亦未能見員工有領取年終獎金之情事（見本院卷第119頁至第121頁），實難認原告此部分主張為有理由。

(三)至原告主張其有被告發行3,000股之股份，為被告所承認（見本院卷第106頁），且被告亦同意給付被告發行股份3,000股之股票證明（見本院卷第127頁），是原告此部分請求，應予准許。另原告請求被告給付3,000股股份之等價金額部分，然按給付不能者，乃債務人不能依債務本旨而為給付，民法上所謂給付不能，係指依社會觀念，其給付已屬不能者而言，而被告發行3,000股之股份，參以被告審理時稱：（問：股東如果將股票讓與他人，需做何種手續？）如果公司有人要賣股票，買的人會把錢拿給會計部，會計會作登記等語（見本院卷第126頁），可見被告發行股份雖仍在公司集中保管中，但被告給付股份之義務尚不因此而陷於給付不能之狀態，亦不發生給付不能之問題，是原告請求被告給付等價之金額，即無所據。

五、綜上所述，原告請求被告給付被告發行股份3,000股之股票證明，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，應依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 3 月 26 日

01 高雄簡易庭 法官 陳芷萱

02 以上正本係照原本作成。

03 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
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 109 年 3 月 30 日

06 書記官 陳郁惠