

臺灣士林地方法院小額民事判決

111年度勞小字第46號

原告 藍文卿

被告 新力美科技股份有限公司

法定代理人 慕洛伊 (Roy Johannes Maria Muijtjens)

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年12月12日
言詞辯論終結，並判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國108年3月4日起任職於被告，從事採購Supply coordinator一職，兩造同意依勞動基準法施行細則第7條暨相關法令規定，於109年6月22日重新簽署新的勞動契約，第3條明定工資約定依甲方（按即被告，下同）所定薪酬管理辦法辦理（eye project-薪酬管理辦法），並自簽訂之日起生效，且被告依法將此份資料送交勞工局備存，嗣因全球集團DSM之買賣併購，被告110年4月1日起由荷商DSM轉入新買家德商Covestro，原告與被告之僱傭關係不因全球集團併購而改變，亦未重新簽署新的勞動契約，被告嗣於111年5月31日終止和原告之僱傭關係。

(二)依勞動基準法第2條第4款規定，資遣發生之當日前6個月所得工資總額，計入平均工資給足資遣費用，被告於111年5月1日發放110年度績效獎金新臺幣（下同）167,513元（下稱系爭獎金）與原告，而被告係於111年5月31日資遣原告，因該績效獎金（GSTIF）只要個人目標有達成，公司就會支付獎金，具勞務對價性，且明定三年調整比例發放，係經常性給予，而該績效獎金並未列入平均工資計算基礎，因而原告

01 之資遣費被告共短少給付101,128元（計算式： $167,513/6 \times$
02 $3.6222 = 101,128$ ），原告僅就其中100,000元為求償。為
03 此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例等
04 法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告100,000元，
05 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
06 算之利息。

07 (二)對被告抗辯之陳述：

08 (1)被告新買家德商Covestro於111年4月下旬，為因應被告預計
09 於6月起開始要進行公司/員工交割，德商Covestro在台灣設
10 立之台灣科思創之人資安排1場說明會，向被告所屬之員工
11 告知，由111年6月1日起，將有新的人事規章及僱傭/薪酬訊
12 息，在111年4月下旬之前，被告未提供任何有關這方面之資
13 訊予原告，原告亦未和被告或者是德商Covestro在台灣設立
14 之台灣科思創簽定任何新的勞動契約。若被告要求原告遵守
15 台灣科思創之工作規則，被告應遵守台灣科思創工作規則內
16 的年薪制度，發放月本薪14個月給原告，而不是僅發放月本
17 薪13個月。

18 (2)被告依法將111年1月1日至5月31日之績效獎金GSTIF(PSP)於
19 資遣給付時一併結算給付於原告，可證該績效獎金GSTIF(PS
20 P)具勞務對價性及具經常性給予，被告需依勞動基準法第2
21 條第4款規定，資遣發生之當日前6個月所得工資總額，將11
22 0年之績效獎金計入平均工資計算基礎，補足資遣費用100,0
23 00元予原告。

24 二、被告則以：

25 (一)原告於108年3月4日起任職於被告，並於111年5月31日與被
26 告終止僱傭關係。於該僱傭關係存續期間，因被告原為荷商
27 帝斯曼（下稱DSM）關係企業，於獎金制度上受DSM政策影
28 響，是原告與被告乃於109年6月22日簽署勞動契約及薪資細
29 節確認函，於109年7月1日適用DSM全球短期目標獎金制度
30 （DSM Global Short-Term Incentive，下稱STI獎金）。因
31 被告於110年4月1日因荷商DSM與德商Covestro科思創間之集

團買賣併購，變更為Covestro科思創集團之子公司，為配合Covestro科思創集團獎金政策，被告就其所屬員工之獎金制度，由原本DSM之STI獎金制度，轉換至Covestro科思創集團之全球利潤共享計劃制度（Profit Sharing Plan，下稱PSP獎金），並訂定自110年4月1日起至111年12月31日止，三個適用不同獎金發放方式之階段，作為制度轉換之過渡措施。

(二)被告於111年3月2日向所屬員工公告之信件中已詳盡說明110年度之PSP獎金計算方式及其發放日期為111年度4月薪資給付日時，原告對其應適用PSP獎金制度並無異議。被告於111年5月1日已依PSP獎金制度給付原告110年獎金167,513元，且原告對其受領前述獎金之事實已為自認，又依上開獎金發放之明細所示，其名目確係「Covestro科思創」、「PSP」獎金無訛，原告就前述獎金之數額、計算方式亦均未爭執。被告110年4月併購時即公開揭示及說明STI獎金制度將轉換為PSP獎金制度，原告未曾提出任何反對意見並繼續任職，111年3月2日被告公告2021年PSP科思創全球利潤共享計畫給付說明時，原告未有爭執，且111年5月1日被告發給原告PSP獎金時，原告亦未有任何異議。綜合上開事實以觀，依一般社會通念，應得認兩造間已就STI獎金制度轉換為PSP獎金制度達成合意無疑。準此，111年5月1日原告所適用及受領之系爭獎金是否應納入月平均工資之計算，即應視PSP獎金是否屬勞動基準法上之工資而定。

(三)本件兩造間於109年6月22日簽署之勞動契第8條第1項約定：「甲方於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，乙方（按即原告，下同）全年工作且無過失者，甲方應視盈餘情況、貢獻度、考績、年資、個人發展潛力、獎懲及其他正當理由等因素給與獎金」。查台灣科思創工作規則第21條第2項後段規定「在達成全球營運結果之前提下，全球利潤共享計畫之激勵獎金的發放日期為每年4月」，承上規定，原告所受領之前述PSP獎金，其計算方式為：（2021年全年固定年薪）×（所在職級

適用之獎金占比%) × (2021/4/1至2021/12/31期間之在職天數) × (PSP2021年總給付率)，亦即(928,330) × (10%) × (275/365) × (239.5%) = 167,513元，其中PSP2021年總給付率係依據Covestro科思創全球在集團整體之1. 【成長】-核心產品成長率、2. 【現金流量】-可自由運用之現金流、3. 【盈餘能力】-資本回報率-資本成本率等三者給付率之平均值決定總給付率，是就PSP獎金之發放，顯已明訂須考量被告之盈餘能力，而「所在職級適用之獎金占比%」部分，乃維持原本DSM之STI獎金制度所定之佔比，系爭獎金之發放仍與勞務對價性無涉。綜上，PSP獎金需視被告所屬Covestro科思創集團全球之年度盈餘狀況、集團整體暨全體員工之財務績效指標、在職與否，與其他偶發不確定性之非財務指標等因素，以決定是否核發及其金額，顯見其非員工提供勞務必然獲取之對價，亦非制度上經常性給與，非屬勞動基準法第2條第3款所謂工資，當毋庸計入原告月平均工資計算。

(四)退步言之，縱依原告主張將系爭獎金納入月平均工資之計算，被告亦以高於勞動基準法所定最低標準，給付原告優惠資遣費，並無違法短少給付。原告主張納入月平均工資計算之系爭獎金，係以110年4月1日至110年12月31日之在職期間作為適用區間，亦即系爭獎金應係該段期間提供勞務之對價，為符合平均工資之立法目的，並兼顧公平性及合理性，若以1個月以上之期間為計算單位給付工資，於計算月平均工資時，應將該筆給付平均為每月之工資，是以，原告自陳受領獎金167,513元，則110年4月1日至110年12月31日共計9個月，平均分攤至每月工資即約18,613元（計算式：167,513/9=18,613）。原告於111年5月31日與被告終止僱傭關係，是其計算月平均工資時，係以110年12月及111年1月至5月為區間，縱依原告之主張，其得加計系爭獎金平均分攤後之工資者，亦應僅有110年12月之薪資，亦僅增加約18,613元，若將上開18,613元納入原告月平均工資之計算後，原告

01 所得主張之資遣費差額，應約5,032元（計算式： $18,613/6 \times$
02 $3.24444 \times 0.5 = 5,032$ ），而被告於終止僱傭關係時，除依法
03 定標準計給資遣費141,055元（計算式：月平均工資86,953
04 可採計年資 $3.24444 \times 0.5 = 141,055$ ）外，被告尚額外優惠給
05 付2個月積數資遣費173,906元（計算式： $86,953 \times 2 = 173,90$
06 6 ），即給付予原告之資遣費總額為314,961元（計算式： 1
07 $41,055 + 173,906 = 314,961$ ），顯然已優於法定資遣費甚
08 多，被告並無短少給付資遣費之情形，原告請求被告給付資
09 遣費差額，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
10 回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、得心證之理由：

12 (一)本件原告自108年3月4日起即任職於被告，嗣於111年5月31
13 日經被告資遣。原告於110年12月1日至111年5月31日間曾自
14 被告處受領合計521,718元薪資，並於111年5月1日領取167,
15 513元獎金（下稱系爭獎金）；被告業已給付原告資遣費31
16 4,961元等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出之不定
17 期勞動契約、系爭獎金發給明細及資遣費相關給付款項收據
18 等影本在卷可查，前述事實，堪認為真正。原告固主張被告
19 並未將系爭獎金列入月平均工資計算資遣費，因而請求被告
20 應給付資遣費差額10萬元等情，然為被告所否認，並以前詞
21 抗辯，故本件所應審究者為：被告所發給之系爭獎金是否屬
22 勞動基準法（下稱勞基法）所稱之工資？被告有無短少給資
23 遣費予原告？原告請求被告應給付資遣費差額10萬元，有無
24 理由？茲分述如下：

25 (二)被告所發給之系爭獎金並非勞基法所稱之工資：

26 (1)按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得
27 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
28 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
29 給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
30 勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情
31 形下經常可以領得之給付（最高法院100年度臺上字第801

號判決意旨參照)。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本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之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。經查，本件被告就原告於111年5月1日曾自被告處受領系爭獎金之事實，並不爭執，系爭獎金既係原告於勞動存續期間自被告處所受領之給付，參照前開規定，即應推定為原告因工作而獲得之報酬，被告若抗辯系爭獎金非屬勞基法所稱之工資，而屬勉勵性給與，被告自應就此事實負舉證之責。

(2)經查，被告主張原告於111年5月1日所領取系爭獎金167,513元，係依據被告所屬科思創（Covestro）集團之全球利潤共享計畫制度（Profit Sharing Plan，下稱PSP獎金制度）所發給乙節，有被告所提出之PSP2021 & 2022發放原則及被告於111年5月11日發放系爭獎金明細等在卷可查（分見本院卷第96頁及第100頁），而前揭發放系爭獎金明細亦與由原告所提出之發放系爭獎金明細（見本院卷第32頁）相同，況該發放明細中公司名稱為「Covestro Resins (Taiwan) Ltd」，內容記載「202204PSP」，項目為「Bonus」，可徵原告所領取系爭獎金為被告依據該公司所屬科思創（Covestro）集團PSP獎金制度計算並發給等事實，應屬無疑。

(3)至於系爭獎金計算方式即PSP獎金制度，依被告所提出111年3月2日向被告所屬員工公告電子郵件（見本院卷第98頁），可知被告2021PSP獎金計算，是依據2021年度科思創全球在三大關鍵績效指標的表現所決定，其中包括「核心產品銷售成長率」、「可自由運用之現金流」、「資本回報率」等項目計算PSP獎金之總給付率，而PSP獎金計算方式則為：（2021全年固定薪資）×（所在職級適用之獎金佔比%）×（PSP2021年總給付率）×（2021/4/1至2021/12/31期間之在職天

數)等情，而原告亦曾收受此電子郵件，此參原告所提出電子郵件影本自明(見本院卷第62頁)。而據以計算系爭獎金總給付率之「核心產品銷售成長率」，係以包括原告在內之全球科思創全體員工就科思創集團核心產品之營運成果為計算，並非僅單就原告個人績效為計算獎金之依據。再參原告為擔任被告公司採購人員，而據以計算系爭獎金總給付率之「可自由運用之現金流」、「資本回報率」等項目，均與產品生產、銷售無關，而係以科思創集團於全球之財務投資、資本投資及財務成本管控等績效為依據，此與原告勞務提供與否，勞務付出多寡，或其因勞務提出所致個別績效均無關連，則系爭獎金是否具勞務對價性，誠屬有疑。

(4)雖原告主張被告原屬荷商帝斯曼(DSM)集團，依109年6月22日與被告簽訂之不定期勞動契約、薪酬細節確認函及DSM Global Short Term Incentive Framework(GSTIF，即帝斯曼全球短期目標獎金)，該GSTIF獎金制度是績效獎金，只要個人目標有達成，被告就會支付獎金，而被告於111年4月1日由荷商帝斯曼集團出售科思創集團後，即改以PSP獎金制度計算系爭獎金，故系爭獎金仍是原告績效獎金，自屬原告因工作所獲得之報酬，應屬工資等情，並提出前述不定期勞動契約、薪酬細節確認函及GSTIF帝斯曼全球短期目標獎金資料等影本為佐證(見本院卷第16至28頁)。然觀諸前揭被告於111年3月2日向被告所屬員工公告電子郵件，即已明確揭示系爭獎金係依照PSP獎金制度計算，而非以GSTIF帝斯曼全球短期目標獎金為計算，原告此部分主張，恐有違誤。況依GSTIF帝斯曼全球短期目標獎金之發放標準(見本院卷第28頁)，該發放標準除有個人目標外，尚有「帝斯曼全球目標」及「業務或部門目標」等項目，而「帝斯曼全球目標」亦有財務指標及可持續發展等項目，可認此GSTIF帝斯曼全球短期目標獎金並非僅單就原告個人績效為計算獎金之依據，而係被告為激勵全體員工士氣、加強工作績效，有如競賽獎金，屬勉勵性給與。

01 (5)準此，依被告所提出前述資料已足認定被告所發放系爭獎
02 金，並非原告單純勞務提供後所得之報酬，核屬被告對原告
03 所為之勉勵性給與，非屬勞基法所稱之工資，當不應列入月
04 平均工資，而為計算資遣費之基礎，故原告上開主張，難謂
05 有據。

06 (三)被告並無短少給付原告資遣費：

07 (1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
08 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
09 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工
10 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之
11 工作確不能勝任時。勞工適用本條例之退休金制度者，適用
12 本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條
13 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
14 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
15 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
16 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。
17 勞基法第11條及勞工退休金條例第12條第1項分別定有明
18 文。

19 (2)經查，原告自108年3月4日起即任職於被告，嗣於111年5月3
20 1日經被告資遣。另原告於110年12月1日至111年5月31日間
21 曾自被告處受領合計521,718元薪資等事實，為兩造所不爭
22 執，而系爭獎金非屬工資，無庸列入原告於資遣前6個月所
23 得工資總額內為計算，故原告於111年5月31日經被告資遣
24 時，其月平均工資為86,953元（計算式為：521,718/6=86,
25 953），依勞動部資遣費試算系統計算，依前述規定，被告
26 應給付原告資遣費為141,058元，然被告業已給付原告資遣
27 費314,961元，復為兩造所不爭執，足認被告並無短少給付
28 原告資遣費，原告前述主張，難認有據。

29 四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條
30 例等法律關係，請求被告應給付原告資遣費差額10萬元，及
31 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，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係適用小額訴訟程序之勞動事件所為原告敗訴之判決，依職權確定訴訟費用為1,000元（第一審裁判費），應由原告負擔。

中 華 民 國 112 年 1 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 莊 明 達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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 112 年 1 月 4 日
書 記 官 王 淳 平