

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡上字第9號

原告即

上訴人 陳肇英

被告即

被上訴人 香港商壹傳媒出版有限公司臺灣分公司

法定代理人 邱銘輝

訴訟代理人 宋重和律師

許恩典律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於民國111年2月9日本院士林簡易庭110年度勞簡字第73號第一審判決提起上訴，本院於111年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌萬貳仟零陸拾伍元，及自民國一百零五年七月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

經廢棄之第一審訴訟費用由被上訴人負擔。第二審訴訟費用由被上訴人負擔五分之二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、實體部分：

一、上訴人起訴主張略以：上訴人自民國90年2月26日起受僱於被上訴人，兩造約定年資應溯及89年2月11日，最後擔任副主任職務，每月工資為新臺幣（下同）109,868元。又兩造間之聘僱合約第9條「年終獎金」部分載明：服務滿一年者，每年被上訴人給付上訴人固定一個月本薪；服務未滿一年者，依實際服務天數之比例計算之。故被上訴人並非以其盈利狀況決定是否發放年終獎金，且歷年來均固定於每年農曆春節前發放一個月本薪之年終獎金，足見年終獎金之性質

01 為具有勞務對價性、經常性受領之工資。嗣被上訴人於105
02 年6月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終
03 止兩造間之勞動契約，依法應將上開具工資性質之年終獎金
04 列入平均工資計算基礎而給付上訴人資遣費1,379,277元，
05 然被上訴人竟將其扣除，致僅給付上訴人資遣費1,183,378
06 元，短少195,899元。為此，爰依勞動基準法第17條、勞工
07 退休金條例第12條規定提起本訴，請求被上訴人給付上開資
08 遣費差額等語。

09 二、被上訴人則以：上訴人係依被上訴人於105年5月19日公告之
10 「自請優惠離職方案」自請離職而與被上訴人合意終止聘僱
11 合約，被上訴人並已依該優惠離職方案給付上訴人1,607,81
12 1元，優於依勞動法規計算之資遣費1,183,378元及上訴人主
13 張之1,379,277元。又兩造間聘僱合約關於年終獎金之給
14 付，並非約定保障上訴人年薪13個月，且勞基法施行細則第
15 10條第2、3款明定年終獎金、春節節金非屬勞基法第2條第3
16 款之工資，上訴人任職時之薪資管理辦法2.2.5.2並規定
17 「年終獎金：於中國新年加發相當於一個月基本薪資+伙食
18 津貼之年終獎金。…若於獎金發放日前離職時將未能享
19 有。」是被上訴人所發放之年終獎金與上開春節節金同係因
20 中國新年之民俗節日而發給勞工之恩惠性給與，且勞工須於
21 發放年終獎金時仍在職始能領取，顯非經常性給與或因員工
22 提供勞務而獲得之報酬，自非屬工資等語置辯。

23 三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並上訴聲
24 明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人195,
25 899元，及自105年7月21日起至清償日止，按年息5%計算之
26 利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

27 四、得心證之理由：

28 （一）經查，上訴人自90年2月26日起受僱於被上訴人，嗣以被
29 上訴人105年5月19日所公告之優惠離職方案辦理資遣而與
30 被上訴人合意於105年6月20日終止兩造間勞動契約關係，
31 該優惠離職方案之內容為被上訴人應依勞基法、勞工退休

01 金條例之規定給付資遣費、另加計三個月之工資予上訴
02 人；上訴人離職前6個月之平均工資如不含年終獎金，其
03 金額為108,401元，如加計年終獎金，其金額則為116,229
04 元；又被上訴人於兩造間勞動契約終止時，已給付上訴人
05 資遣費1,183,378元【其中，按勞退舊制計算之資遣費為5
06 87,172元、按勞退新制計算之資遣費為596,206元】等
07 情，有被上訴人所製作之資遣通知單、兩造間之聘僱合約
08 在卷可稽（見原審卷第20至23頁），復為兩造所不爭執
09 （見本院卷第22、68、95、96、134、141頁），足認屬
10 實，合先敘明。

11 （二）本件年終獎金應計入平均工資計算基礎：

- 12 1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得
13 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
14 現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經
15 常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，
16 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
17 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
18 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
19 會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
20 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
21 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
22 作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名
23 義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可
24 經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平
25 均工資之計算基礎，從而雇主對勞工提供之勞務約定應於
26 一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一
27 段時間之對價，縱名為「年終獎金」，亦不失其為工資之
28 性質。此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於
29 營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列
30 股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然
31 發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經

01 常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同
02 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
03 終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號、
04 104年度台上字第613號、104年度台上字第728號民事裁判
05 要旨參照）。

06 2. 經查：兩造間聘僱合約第9條明訂：「年終獎金：1個月本
07 薪，服務滿一年之在職員工，每年享有前述獎金，服務未
08 滿一年之在職員工將依實際服務天數之比例計算之。」
09 （見原審卷第22頁），且被上訴人就其所發放年終獎金每
10 年均係按一個月工資之標準發放乙節，亦不爭執（見本院
11 卷第97頁），據此，足認被上訴人所給付之年終獎金雖名
12 為「獎金」，然實際上與被上訴人年度營運情況、盈餘多
13 寡無涉，亦非衡酌勞工工作績效、辦事勤惰等事涉勞工對
14 被上訴人貢獻程度之考核，以作為是否發放該獎金及發放
15 數額多寡之參考標準，而係在制度上應依勞工在職天數比
16 例，按每提供一年之勞務，即應給付固定金額即一個月工
17 資之方式計算該「年終獎金」，從而其自為雇主即被上訴
18 人對勞工提供之勞務，約定於一定時期反覆應為固定金額
19 之給與，被上訴人依勞僱契約對於此年終獎金是否發放、
20 發放金額多寡均無單方決定之權限，揆諸上開規定及說
21 明，此經常且固定金額之給與自為勞工工作一段時間之對
22 價，縱名為「年終獎金」，亦不失其為工資之性質，是上
23 訴人主張此年終獎金應計入其離職前平均工資之計算基
24 礎，即屬有據。

25 （三）上訴人得請求資遣費差額82,065元：

26 1. 按依勞基法第17條規定，適用勞基法之工作年資，其資遣
27 費（即勞退舊制之資遣費）之計算標準為：每滿1年發給1
28 個月平均工資之資遣費；未滿1年者，以比例計給；未滿1
29 個月以1個月計。又依勞工退休金條例第12條規定，適用
30 勞工退休金條例之工作年資，其資遣費（即勞退新制之資
31 遣費）之計算標準為：每滿1年發給二分之一個月平均工

資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限。

2. 查，上訴人離職前6個月工資加計年終獎金所計算之平均工資數額為116,229元乙節，已如前述，而上訴人主張兩造約定其年資應溯及至89年2月11日起算乙節，核與前揭兩造間聘僱合約第5條所約定：「年資追溯：閣下自89年2月11日加入普司特科技股份有限公司服務，壹傳媒對該日起至90年2月25日止之工作年資將予併計。」相符（見原審卷第22頁），且前揭被上訴人所製作之資遣通知單於「資遣費（勞退舊制）」項「備註」欄中載明「2000/02/11～2005/07/10約65個月」（見原審卷第20頁），足見被上訴人計算上訴人勞退舊制之資遣年資時，確有採計89年2月11日起算之年資，此與上訴人之主張亦屬相符，且被上訴人就此復未爭執，足徵上訴人此節主張應屬可採。又上訴人任職之初，原應依勞基法之規定適用勞退舊制，且依前揭資遣通知單所載，上訴人係於勞工退休金條例施行後之94年7月11日起改選適用勞退新制，兩造就此均未爭執，是亦足認為真實。準此，自89年2月11日起算至上訴人105年6月20日離職日止，上訴人之舊制資遣年資為5年5個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為5又5/12【舊制資遣基數計算公式：5年+5月÷12=4+5/12】；新制資遣年資為10年11月9天（未滿1年者以比例計算），新制資遣基數為5又113/240【新制資遣基數計算公式：[10年+(11月+9日÷30)÷12]÷2=5+113/240】，則新舊制資遣基數合計為10又71/80，是上訴人得請求被上訴人給付之資遣費應為1,265,443元【計算式：平均工資116,229元×資遣費基數（10+71/80）=1,265,443元，元以下四捨五入】。上訴人主張之新制資遣年資11年，並不符合勞工退休金條例第12條未滿1年應以比例計算之規定，以致計算結果有所誤差，併此敘明。

3. 綜上，上訴人得請求被上訴人給付之資遣費應為1,265,44

3，扣除被上訴人已給付之資遣費1,183,378元後，上訴人尚得請求被上訴人給付之資遣費差額為82,065元，是上訴人在此範圍內所為請求，核屬有據，逾此範圍之請求，則非可採。

(四) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，同條例第12條第2項亦有明文。查兩造間勞動契約係於105年6月20日終止，則依上開勞工退休金條例之規定，被上訴人至遲應於105年7月20日前給付資遣費予上訴人，而上訴人就本件資遣費差額經准許部分，逾期迄未給付，依民法第229條第1項規定，自應負遲延責任，是上訴人就此併請求被上訴人給付自105年7月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，上訴人本於兩造間所約定之優惠離職方案，依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費差額82,065元，及自105年7月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄改判如主文第2項所示。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴意旨就此部分，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判

01 決如主文。
02 中 華 民 國 111 年 11 月 21 日
03 勞動法庭 審判長法官 蔡志宏
04 法官 張新楣
05 法官 趙彥強
06 以上正本係照原本作成。
07 本件判決不得上訴。
08 中 華 民 國 111 年 11 月 21 日
09 書記官 呂子彥