臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第245號

原　　告　游立偉
訴訟代理人　江怡欣律師
　　洪明儒律師
被　　告　台灣佳能股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　真田敬太
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師
　　李佑均律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國112年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣1,181,250元及自民國110年6月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，被告如以新臺幣1,181,250元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但擴張、減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）168萬元，㈡願供擔保請准宣告假執行；另於民國111年12月1日以書狀更正聲明為：被告應給付原告1,181,250元及自110年6月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，㈡願供擔保請准宣告假執行（本院卷第186至188頁），且於同年12月14日審理程序時經記明筆錄在卷（本院卷第214頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依據首揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張

㈠原告於85年3月19日起受僱被告，選擇適用退休金舊制，並於110年5月10日自請退休，退休金基數為40.5，經被告給付被告退休金3,855,600元；然被告於原告入社時告知原告年薪為15至16個月薪資，含月薪、上期節金（即中秋獎金，1-1.5個月薪資）、下期節金（即下期節金，2-2.5個月薪資）等項目，其中，節金則係由「基本額」、「個人業績」與「公司業績」三項目所組成，其中「基本額」係依照各員工之職等區間（ZONE）而有不同，另「個人業績」則依照個人人事評價決定，均以個別出勤日數為計算基準，又原告入社25年內，除109年間因疫情影響外，均有領取得上、下期節金，則節金要屬原告勞務給付之對價，且為經常性之給予，核屬原告薪資。惟被告竟未將110年1月25日發放予原告之109年下期節金（下稱系爭109年下期節金） 其中「基本額」12,5000元、個人業績50,000元，列入平均工資計算，致原告受有1,181,250元退休金損失。

㈡對被告抗辯之主張

1.薪資給付依照勞基法第21條第2項屬勞動條件，依據22031獎金支給規程（下稱系爭規程）第15版第4條規定：「基本額」及「個人業績」經明訂屬於工資，然被告於110年1月22日竟未經原告同意、亦未提出勞資會議或工會討論，即逕行公告實施系爭規程第16版，刪除原第4至7條節金構成規定，將「基本額」及「個人業績」性質而列為恩惠性給與，造成原告平均工資減少，影響所得請求之退休金、資遣費數額，核屬勞動條件之不利益變更，而被告並未說明變更之合理及必要性，是所為變更並非適法，是本件原告平均薪資之認定，應以系爭規程第15版為認定之依據。

2.「基本額：由職等ZONE決定。個人業績：依個人人事評價決定。」、「節金按其應出勤日與實際出勤日數之比例計算」系爭規程第15版第4、6條分別訂有明文，是基本額及個人業

績與盈餘無關，與工作日數、職等、人事評價相關；此外，被告於104年前，於每年4月1日均會發予員工職務等級及月薪、賞金相關通知，員工得依照職等對應之區間推衍出將領得節金之「基本額」，至於節金之「個人業績」乃由前一年人事評價決定，各經對應出勤天數後，即得推算取得之節金數額，要屬勞務之對價，且為經常性之給予，均與盈餘無關，要屬工資。

㈢並聲明：如變更後聲明所示。

二、被告抗辯

㈠原告退休前每月薪資81,600元，工作年資25年1月21日，舊制退休金基數40.5基數、月平均薪資為95,200元，原告退休時，以平均工資計算其退休金，並加計被告發給之禮金95,000元及被告代扣之所得稅及健保補充保費5,214元後，被告業已發給原告退休金共3,945,386元（計算式：95200×40.5+00000-0000＝0000000）。

㈡系爭109年下期節金之發放應適用系爭規程第16版規定

1.被告依據系爭規程於每年1月及7月發放年終獎金（即下期節金）及中秋節金（即上期節金），另被告則已於110年1月22日公告實施系爭規程第16版，於修訂前已對工會詳為說明，並於溝通後方正式公告實施，且經工會理事長陳金城簽認，既系爭109年下期節金於110年1月25日發放，自應適用系當時有效之爭規程第16版規定。

2.此外，⑴工作規則為雇主單方制訂，勞工若於知悉工作規則變更後仍繼續提供勞務，應認默示承諾工作規則之內容，系爭規程各版本均已約定授權公司自行修正，而系爭規程第16版業於110年1月22日由內部網路TCIS公告，全體員工均可查閱，原告身為課長，工作內容必需瀏覽以對下屬佈達及批核，自無不知之理；然原告迄至110年5月退休前，均未就系爭規程第16版提出異議，自應受其拘束；⑵此外，節金發放標準屬於期待權，並非依照勞動契約取得之既得權系爭規程之修正公告，並無既得權遭剝奪之情形；⑶再者，不論系爭

規程第15或16版，均未將「基本額」與「個人業績」列入基本薪資，且節金計算方式先後亦核屬相同；⑷且原告於系爭規程第16版施行後領取之109年下期節金數額，高於108年上期節金、107年上期節金、106年上期節金，故系爭規程之修訂對原告並無不利益變更，自應受系爭規程第16版之拘束；⑸至原告固抗辯：系爭規程第16版未經主管機關核備等語，然工作規則是否生效，乃取決於是否公開揭示，而經主管機關核備另屬行政管制要件，與工作規則是否生效無關；⑹況縱適用系爭規程第15版，然基本額與個人業績不具勞務對價性，無從視為薪資。

㈢節金屬於激勵公司員工士氣之恩惠性給予，並非工資

1.節金之發放受被告盈餘影響、非經常性給予

⑴基本額、個人業績、公司業績非個別獨立發放，僅計算節金之加項，被告酌定加總後，若有盈餘方裁量發放，並無明確給付標準，員工領得者為盈餘分配之節金，無於節金規則中明訂之實益，屬恩惠性給與非工資，被告為強化整筆數額均為盈餘分配之性質，遂於系爭規程第16版第1-1條明訂「如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損、提列公積金外，對於全年工作並無過失之員工依照本規程定支給節金」；⑵此外，系爭規程第16版公告實施前，系爭規程業已於第1條明訂：節金之發放以有盈餘為前提；⑶再者，被告於109年上半年度因疫情影響向經濟部工業局申請艱困事業營運補貼，當年度即未發放中秋節金而改發生產繼續獎勵金，有通知在卷可參，原告於109年7月24日取得之135,345元為生產繼續激勵金非節金；⑷另被告亦曾以公司利益赤字為由，公告調整109年年終獎金之支給；⑸又被告工作規則將節金與工資分列於19、20條，屬不同條文，則勞雇雙方對於節金屬於盈餘分配屬、乃被告激勵員工士氣所提供獎勵、恩惠性給予均有共識，故被告停發109年中秋節金時，員工均未有異議；堪認節金受被告盈餘影響，屬恩惠性給予，非提供勞務必然取得之對價，並非

工資。

2.節金不具勞務之對價

節金之發放與業績及出勤日數無關、取決考績之認定及該年度有無過失，若員工評價低，「個人業績」仍有不予發放之可能，①109年被告未發給節金而以生產獎勵金代之，原告時任管理職，仍正常出勤，然取得之獎勵金金額低於歷年節金，則生產獎勵金與出勤日數並無關連，②110年01月22日公告實施系爭規程第16版後，被告雖仍參考上基本額、個人業績、公司業績等項目發放員工節金，然被告就數額仍有高度裁量權；其中「個人業績」所參酌之工作考評係由董事長逐一核定，若考評不佳，可任意酌減致不發放基本額、個人業績及公司業績，並非員工只要出勤，即可取得基本額與個人業績，並納入退休金計算基準；此外，「個人業績」之計算固參考考績結果，然考績衡量指標有與個人努力無關、不具勞務對價者，如部門年間目標與人才育成項目，需考慮部門或企業本身績效，例如部門及士氣指標，乃綜合部門整體表現、參酌各項指標、經由董事長評核之結果，並非依一己勞務即可達特定考評結果；依此，既然個人評價項目包含與個人勞務給付無直接相關者，實非具勞務對價性之工資。

3.節金以發放時在職為條件

依照系爭規程第16條1-1條、第3條，節金之取得以員工全年工作且無過失，及發放時在職為要件，另系爭規程第16版已無節金按到期日比例發放之約定，即便系爭規程第15版第6條規定，亦以發放時在職為發放前提，原告於110年5月10日申請退休時，尚未屆至110年上期節金發放日即110年7月25日，不符合「發放時在職之條件」，未取得節金資格，另原告於退休時取得之95,000元實屬董事長裁決之「禮金」而非節金，又系爭節金第15版於第8條已約定，縱員工於節金發放時未在職，被告仍得酌予發給，則節金之發放實受被告營收及稅後純益影響，屬於激勵公司員工士氣之恩惠性給予，並非工資，原告主張將110年1月25日發放之年終獎金250,58

9元部分計入退休金平均薪資，請求被告給付退休金差額，並非可採。

4.被告並未保證原告每年得領取15至16個月薪資，且系爭規程既已於110年1月22日修正公告第16版、且並未規定節金之構成項目，另節金發放明細則亦僅顯示實際支給額，則原告再舉系爭規程實施前之102年11月勞資會議記錄及110年1月22日修正公告系爭規程第16版前之相關內容，自行拆解節金為基本額、個人業績、公司業績所構成，要屬無據；至被告104年以前固每年發佈職等節金通知，然於105後已不再預告各年度節金數額，原告再據以抗辯節金之構成及計算方式，亦有誤解。

㈣並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

三、爭執與不爭執事項

㈠兩造不爭執之事項：

1.被告於106年1月起至109年1月發放給原告之款項，時間、金額如本院卷第416頁、第417頁表格。

2.上表公司業績數額依被告當年度盈餘狀況決定。

3.被告於108年1月25日發放107下期節金，該次節金計算期間應出勤日為128日，原告共請病假7日，被告以125,000、50,000分別乘以實際出勤日數比例(計算式：<128-7>/128）結果，酌定基本額為118,163元、個人業績為47,265元。另被告於110年1月發放109之年下期節金，以基本額160,000元、個人業績50,000元、公司業績78,000元分別與出勤日數<應出勤日數127日-請假日數16.5日>比例相乘，金額為250,589元【計算式：<127日-16.5日>/127）=250589】

4.原告自85年3月19日受僱被告，110年5月10日退休，年資25年7月21日，退休金基數40.5。

5.原告退休時，被告以平均薪資95,200元計算退休金，並於110年6月17日匯款給付退休金3,855,600元予原告 。

6.系爭規程第16版、系爭規程第15版均屬於工作規則。

7.109年10月21日至110年3月15日之工會理事會、代表大會、

勞資會議等會議紀錄，並未提及修改22031獎金支給規程（本院卷第292至306頁）。

8.被告自105年後，未再發給員工如職務等級、月薪、賞金相關事項通知（如本院卷第202頁）。

9.若原告主張之基本額、個人業績均屬工資，被告應給付原告之差額為1,181,250元。

㈡爭執之事項

1.系爭規程於110年1月22日修正是否屬工作規則之修正？是否不利原告？未得原告同意可否拘束原告？

2.原告受領的基本額及個人業績獎金是否屬於工資？

四、本院之判斷

㈠110年1月22日修正公告施行之系爭規程第16版屬工作規則之修正，且屬工作條件之不利益變更，未得原告同意，不得拘束原告。

1.按勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部（最高法院104年度台上字第129號判決要旨參照）。查，系爭規程為工作規則，為兩造所不爭執，雖未經被告報請主管機關核備，然揆諸上開說明，仍屬兩造勞動契約之一部，先予敘明。

2.次按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，勞基法第1條第2項定有明文。惟雇主就工作規則為不利勞工之變更時，除得勞工明示或默示同意外，須兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整合而具合理性時，始得單方為變更。故雇主就工作規則為不利勞工之變更時，應由雇主舉證證明該變更之合理性（最高法院106年度台上字第1255號民事判決要旨參照），再按工資係雇主就勞工提供勞務之報酬給付，為勞動條件的重要部分，依勞基法第21條

第1項、第22條第2項規定，雇主有依約定給付全額工資之義務；另按勞基法第55條第1項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，同條第2項定有明文。所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段亦定有明文。是就工資內容之變動要屬就勞動條件之變更，應得勞工同意，方屬適法，並應由雇主就變動之合理及必要性，為舉證之責。

⑴查被告針對員工節金發放事宜，訂有系爭規程以資遵循，而「本規定所稱之獎金區分及支給日為「1.中秋獎金：提前於當年度7月25日支給。2.年終獎金：提前於次年度1月25日支給」、「獎金之構成：③基本額：由職等Zone決定④個人業績：依個人人事評價決定⑤公司業績依公司當年度盈餘狀況」系爭規程第15版第3條第1、2款、第4條分別定有明文（本院卷第176頁）。依此，原告取得節金之項目即「基本額」與「個人業績」部分，若計入工資之計算，勢將影響平均薪資之認定。次查被告於110年1月22日公告實施之系爭規程第16版，刪除系爭規程第15版第4至7條規定，已致原告平均薪資之認定受有影響，揆諸上開說明，工資既屬勞動條件，原告主張因系爭規程之修訂影響工資之計算屬勞動條件之不利益變更，即非無憑。

⑵次查，被告於系爭規程第16版修正前並未取得原告同意，另被告每3月舉行勞資會議、每年舉行會員大會，惟就系爭規程第16版之修正並未見有何說明紀錄等情，有會議記錄附卷可查（本院卷第294至307頁），亦為兩造所不爭執，準此，此工作條件之變更，自不得拘束原告。被告固抗辯：系爭規程第16版已取得公會理事長陳金城簽署，然陳金城遲至近2年後之111年12月21日方簽署系爭規程第16版，有簽署紀錄附卷可查（本院卷第238頁），則被告於110年1月25日發放系爭109年下期節金時，系爭規程第16版既未經工會、勞資會議、或員工個人同意，自不得據以拘束原告，且不受是否

經內部公告而影響。

⑶至被告另抗辯：原告於系爭規程第16版施行後領取之109年下期節金數額，高於108年上期節金、107年上期節金、106年上期節金，故系爭規程之修訂對原告並無不利益變更，自應受系爭規程第16版之拘束等語。然系爭規程第16版修正公告前，被告節金之內容包含基本額、個人業績、公司業績等部分，被告於106年至109年間下期節金金額如附表所示，為兩造所不爭執，既然節金之高低之除基本額及個人業績之加總外，另受非工資之「公司業績」金額而影響，則被告前開抗辯，仍無從遽為有利於原告之認定。

⑷此外，被告就系爭規程就工資部分，對原告所為前開不利益之變更，有何變動之合理性及必要性，並未再舉其他事證以為其佐，則被告抗辯：110年1月25日發放109年下期節金時應以系爭規程第16版為適用依據，即非可採。

㈡被告發放之節金內容即「基本額」及「個人業績」部分，屬勞務之對價，且為經常性之給付，應計入原告工資

1.按工資，依同法第2條第3款規定：「工資，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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，至所謂「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。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（最高法院111年度台上字第971號民事判決要旨參照）。

⑴節金之基本額及個人業績金額與原告之勞務給付相關

①查「基本額：由職等ZONE決定。個人業績：依個人人事評價決定」、「節金按其應出勤日與實際出勤日數之比例計算」系爭規程第15版第第4條、第6條分別約定有明文（本院卷第176至177頁），此外，被告公司發之行事曆上面每月均註記應出勤日數，有107至110年行事曆附卷可查（本院卷第198至200頁），對照❶原告於107下半年應出勤日數為128日、實際出勤日數則為121日，以基本額125,000元、個人業績50,000元對照出勤比例計算結果，核與原告取得之107年下期節金基本額為118,163元、個人業績額為472,65元相當（本院卷第161頁），❷另原告於109上期應出勤日數為117日、原告實際出勤日數為90.5日、以基本額125,000元、個人業績50,000元對照出勤比例計算結果，金額為153,363元，核與被告發給原告之生產繼續激勵金135,345元相近（本院卷第172頁），❸又被告於110年1月發放109之年下期節金，以基本額160,000元、個人業績50,000元、公司業績78,000元分別與出勤日數<應出勤日數127日-請假日數16.5日>比例相乘，金額為250,859元【計算式：<127日-16.5日>/127）=250859】，❹再原告於110上期應出勤日數為117日、實際出勤日數為67日、以基本額125,000元、個人業績50,000元對照出勤比例計算結果，金額為100,214元，扣除被告代扣之所得稅與補充保費金額5,214元，即與被告核發之禮金金額95,000元相符（本院卷第156頁），準此，系爭規程第15版第4條基本額、個人業績，既核與原告實際出勤天數相關，則原告主張屬勞務之對價為工資，即屬可採。

②被告固抗辯：105年後即未再發給職務等級通知等語，然被告就107下期節金、109年上節金之金額，仍依照出勤日數比例對應基本額、個人業績計算結果發放，另109年年終獎金計算方式為兩造所不爭執，仍依照基本額、個人業績、公司業績分別與出勤日數比例計算，依此，既被告於105年前後關於發放基本額及個人業績之計算方式，核屬大致相符，則公司裁量權介入並非明顯，被告固抗辯：109年因盈餘不佳

故並未發放節金僅發放生產繼續激勵金135,345元，然發放金額與原告出勤日數相當，業如前述四㈡1.⑴①所示，至被告所抗辯：乃由被告先裁定139,000數額後依照出勤比例計算生產繼續激勵金額等語，則未有其他證明，則原告主張基本額、個人業績依照職等有對應金額且與出勤日數相關，即較屬可採。

⑵節金之基本額及個人業績非盈餘，為經常性給付

①被告於105年前，於每年4月給付當月薪水時，會將前一事務年度員工之職級、月薪、賞金、調薪情形相關事項一併通知員工，員工得依照薪資對應之對應區間推演出基本額，有職務等級及月薪、賞金相關事項通知附卷可參（本院卷44頁、第202至208頁），雖前開通知書上載稱「預定額」之文字，然該金額實為原告全勤時，所取得之上、下期節金金額，取得數額僅受出勤天數影響，依此，原告主張：基本額於前一年度已提撥、是基本額與工作日數、職等相關，與盈餘並無相關，即非無憑。

②此外，賞金構成分為基本額、個人業績、公司業績三部分，公司營運狀況反應在公司業績，故賞金以安定支給為原則，有被告102年11月勞資會議記錄附卷可查（本院卷第308至310頁），對照系爭規程於81年第1版公告後至110年1月22日第16版修正前，關於第4條獎金由基本額、個人業績、公司業績所構成之約定，均未有不同，有系爭規程修訂沿革附卷可考（本院卷第159、第178頁），則原告主張：公司營運僅反應在公司業績乙節，即屬可採，被告辯稱：前開會議決議前未有系爭規程之制訂等語，核與系爭規程修正沿革內容相左，並非可取。

③被告固抗辯個人業績除參考員工考績結果發放外衡量指標有與個人努力無關、不具勞務對價者，例如部門及士氣指標，則個人業績係由部門整體表現、參酌各項指標、經由董事長評核，非依照一己勞務可達特定考評結果等語，然個人考核依照目標達成度、役割（即角色）完成度、管理職務完成度

決定，有總合評價表字卷可參（本院卷第350頁），被告抗辯之部門目標、人才育成項目均屬管理職務完成度項下之考核事項，依據原告就己身管理職務履行之結果所為之評比，乃高度與原告所提供勞務完成度相關，原告主張屬勞務之對價，亦屬可採。

④被告另抗辯若員工長期對發放標準之變動不表示意見，另被告於工作規則中將節金與工資分列於第17條、第20條，又被告停發109下期節金時，員工亦未有異議，應認默示同意節金不具工資之性質等語，然被告於105年停止寄送職務等級通知後，原告取得節金之計算仍沿用105年前方式，則被告主張105年後業已變動節金發放標準，即非有據；佐以原告於110年1月22日被告公告實施系爭規程第16版後，即於110年5月10日自請退休，為兩造所不爭執，原告並於111年6月28日申請勞資爭議調解，另有調解紀錄附卷可查（本院卷第58頁），則原告亦無長期默示同意被告變動節金發放方式之情形，至被告工作規則就工資及節金固分列於不同條項，然揆諸上開說明，給付名稱為何，尚非工資決定之認定依據，依此，是被告前開抗辯，仍非可取。

⑤至109年因疫情影響被告公告改發生產激勵獎金，然發放金額以原告主張基本額及個人業績及出勤日數計算結果，亦屬相近，並無重大歧異，與原告勞務之給付仍屬正相關，不因疫情受有影響，況工資之認定與發放之名稱並無相涉，被告此部分抗辯，仍無從有利於原告之認定。

⑥依此，原告主張：基本額於前一年度已提撥、個人業績乃前一年人事評價，是基本額及個人業績與工作日數、職等、人事評價相關，與盈餘無關，屬工資，不以取得時在職為條件，應屬可採。被告抗辯：基本額、個人業績、公司業績非個別獨立發放，僅計算節金之加項，被告酌定加總後，若有盈餘方裁量發放，並無明確給付標準，員工領得者為盈餘分配之節金，無於節金規則中明訂之實益，屬恩惠性給與非工資，需以被告有盈餘且員工全年無過失且發放時在職等語，

並非可取。

㈢準此，被告於系爭規程中規定之節金項目含基本額與個人業績部分，屬原告勞務給付之對價，且為經常性之給付，要屬工資，則原告請求納入平均工資計算應取得之退休金，即屬有據。而兩造就基本額及個人業績計入原告工資結果，被告應給付原告1,181,250元乙節，並未爭執，則原告請求被告給付退休金差額1,181,250元，即屬有據，要屬可採。

五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、233條第1項、第203條定有明文。此外，另依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內發給退休金，而原告於110年5月10日退休，則關於被告應給付退休金差額之利息部分，原告請求自110年6月10日起計付法定遲延利息，亦屬有據，堪予憑採。

六、綜上所述，原告請求被告給付退休金差額1,181,250元，及自110年6月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息為有理由，應予准許。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　陳航代

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　　112　　年　　10　　月　　2　　日

書記官　顏伶純

附表

編號	項目	發放時間	基本額	個人業績	公司業績	支給總額
1	105年終獎金	106.1.17.	125,000	50,000	76,500	251,500
2	106中秋節金	106.7.25.	125,000	50,000	54,000	229,000
3	106年終獎金	107.1.25.	125,000	50,000	108,000	283,000
4	107中秋節金	107.7.25.	125,000	50,000	54,000	229,000
5	107年終獎金	108.1.25.	118,163	47,265	102,093	267,521
6	108中秋節金	108.7.25.	125,000	50,000	42,000	217,000
7	108年終獎金	109.1.22.	125,000	50,000	96,000	271,000
8	109生產繼續激勵金	109.7.24.				135,345
9	109年終獎金	110.1.25.				250,589

（金額：新臺幣）