

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第93號

原告 鄭鍵韋

訴訟代理人 高靖棠律師

被告 亞旭電腦股份有限公司

法定代理人 林成貴

訴訟代理人 黃志文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經臺灣新北地方法院移送前來（110年度勞簡字第111號），本院於民國111年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣31,224元，及自民國110年10月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之8，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告以新臺幣31,224元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或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項第2、3款定有明文。本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）412,142元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（臺灣新北地方法院110年度勞簡字第111號卷【下稱新北院卷】第9、13至16頁）。嗣於民國111年4月1日具狀變更聲明為：被告應給付原告406,696元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（本院卷第17、31至35頁）。經核原告變更前後之請求基礎事實同

一，屬減縮本件應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)原告於105年12月5日至被告公司擔任產品企劃經理，兩造於原告任職之105年至109年期間，逐年簽署協議書，約定年薪至少達1,500,000元，實際給付方式則由兩造口頭約定，由被告每月給付78,000元，如有剩餘差額再由被告於次年1月份併同補足。嗣被告突於110年4月20日通知原告，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止本件勞動契約關係，並以同年5月14日為原告最後任職日，惟被告仍積欠原告下述金額：

1. 110年薪資差額209,933元

被告依兩造上開協議，每年應給付原告之薪資至少為1,500,000元，惟被告於110年度僅發放348,400元之工資【計算式：78,000（被告於110年1月實際發放之工資，其逾此數額部分為補足109年度之保障工資，非當月工資）+78,000（110年2月）+78,000（110年3月）+78,000（110年4月）+36,400（110年5月1日至同年月14日）=348,400】，則被告應按原告110年在職日數比例，發給保障年薪之差額。故按原告上開保障年薪推算，相當保障原告月薪125,000元，是以原告在職4月又14日之比例計算，應保障其該年度薪資558,333元【計算式：125,000×4+125,000×14/30=558,333（元以下四捨五入）】，原告自得請求被告給付上開差額209,933元【計算式：558,333-348,400=209,933】。

2. 預告期間工資（下稱預告工資）差額16,246元

自原告110年5月14日遭資遣後之翌日往前回溯6個月為止，其各月工資分別為36,400元、78,000元、78,000元、78,000元、565,400元、78,000元、78,000元，是原告上開期間之月平均薪資為159,233元【計算式：（36,400+78,000+78,000+78,000+565,400+78,000+78,000×16/30）÷6=

159,233】。被告於110年4月20日通知原告將於同年5月14日予以資遣時，原告任職被告公司之工作年資已達3年，應於30日前預告資遣，惟被告所預告期間尚不足6日【計算式：110年5月14日-110年4月20日=6日】，原告依法得請求預告工資差額為31,846元【計算式：159,233×6/30=31,846（元以下四捨五入）】，然被告僅給付15,600元，故原告自得請求上述差額16,246元【計算式：31,846-15,600=16,246】。

3. 資遣費差額180,517元

原告自105年12月5日起任職被告公司，截至110年5月14日止，其工作年資為4年5月又10天，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，資遣基數為2+160/720，故被告原應給付之資遣費為353,780元【計算式：159,233×（2+160/720）=353,851（元以下四捨五入）】，然被告僅給付173,334元，原告自得請求被告給付差額180,517元【計算式：353,851-173,334=180,517】。

（二）綜上，爰依兩造勞動契約之約定、勞基法第16條第1項、第3項、第17條及勞退條例第12條等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告406,696元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

（一）依被告於105年11月28日致發原告之聘任通知函已明確記載，兩造約定之月薪為78,000元，且於110年並未就原告任職被告公司期間年薪不低於1,500,000元一事簽訂協議，況稽諸兩造於105年至109年間所簽訂之協議書或久任獎金合約書，均約定特別獎金需以原告在職為發放要件，原告既經被告依法資遣，自不得再行請求。

（二）勞基法第16條第3項並未規定預告工資應以平均工資計算，原告以平均工資計算本件預告工資，尚屬無據。縱認本件得依平均工資計算，惟原告將特休未休折算金額13,666元列入平均工資之計算基礎，亦屬無據。又原告列入平均工資計算

01 基礎之110年1月工資，其中包含109年之補足薪資409,400元
02 及年終獎金78,000元，上開補足薪資性質為久任獎金，依勞
03 基法施行細則第10條第2款規定，該等獎金均非平均工資之
04 計算基礎。原告將前述項目概列入計算平均工資，進而主張
05 被告未足額給付預告工資及資遣費，實屬無據等語，資為抗
06 辯。

07 (三)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利判
08 決，請准供擔保免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項（本院卷第48頁）：

10 (一)原告自105年12月5日受僱於被告，擔任產品企劃工作。兩造
11 並有簽署原證二及被證七到十之服務協議書、久任獎金合約
12 書及被證一服務及保密合約書。

13 (二)被告於110年4月20日以原證四通知書，依勞基法第11條第2
14 款規定，預告於110年5月14日終止兩造勞動契約關係，並於
15 5月14日當日給付預告工資15,600元、特休未休折現（下稱
16 特休折現）31,200元、資遣費173,334元、109年5月份工資
17 36,400元，合計256,534元。

18 四、原告主張被告積欠其110年度薪資、預告工資及資遣費差額
19 尚未給付等情，為被告所否認，並以前詞置辯，是本件兩造
20 爭點厥為：（一）原告請求被告給付110年保障年薪差額
21 209,933元，有無理由；（二）原告請求被告給付預告工資差
22 額16,246元，有無理由；（三）原告請求被告給付資遣費差額
23 180,517元，有無理由。茲分述如下：

24 (一)關於110年保障年薪差額部分

25 觀諸兩造服務協議書、久任獎金合約第1條，除106年服務協
26 議書係以原告實際到職之105年12月5日起算12個月外（新北
27 院卷第175頁），其餘107年至109年之協議書、久任獎金合
28 約，均以各該簽署年度之1月1日至12月31日為契約期間（新
29 北院卷第177至181頁、第29頁），兩造係於各該年度契約期
30 間屆滿後重新協議締約，參兩造於109年服務協議書第1條第
31 2項約定：「繼續服務期間期滿如未經雙方書面合意，本協

議書不自動續約。」、第2條第4項約定：「繼續服務期間屆滿，乙方（即原告）如仍任職甲方（即被告），則按乙方所敘職等職級之基本薪資給付薪津，並依乙方工作績效或工作表現予以調薪、給付獎金、發放或認購甲方股票等，不再適用特別獎金之約定。」（新北院卷第181頁、第29頁），堪認上開服務協議書、久任獎金合約之有效期間各為1年，屆滿後並無自動續約之效果，且兩造於109年間勞動契約業已明確協議次一年度不再適用原告保障年收入（特別獎金）制度。原告復未舉證兩造另有於110年沿用上開保障其年收入之合意，109年服務協議書第2條第3項亦約定：「甲方於發放特別獎金時，乙方須仍在職始得領取，否則全數不予發放。」原告並未任滿110年度全年，於翌年（111年）年初結算時點既未任職，亦不符領取條件，則原告以兩造於106年至109年間簽訂服務協議書、久任獎金合約之事實，逕主張被告亦應按其於110年實際任職日核算給付保障薪資差額，自無可取，其據此請求被告給付110年特別獎金209,933元，即無理由。

（二）關於預告工資差額部分

1. 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，如勞工在同一事業單位繼續工作3年以上者，雇主應於30日前預告之；雇主未於上開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。又勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令略以：「勞基法第16條第1項及第3項規定，關於預告期間計算及預告工資給付標準如下：一、預告期間之計算方式，以雇主通知勞工之次日（預告通知當日不計）起算，依曆計算至勞工依約應提供勞務之最後一日止。二、預告期間工資之給付標準，為『雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資』；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工

資計給。」上開主管機關所為之函釋意旨，核與勞基法立法目的相符，本院自得予以援用。至所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月所得總工資數額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款同有規定。

2. 另按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。……」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內。經查：

(1) 原告主張其於終止勞動契約前6個月自被告受領之給付款項金額分別為36,400元（110年5月1日至同年月14日）、78,000元（110年4月）、78,000元（110年3月）、78,000元（110年2月）、565,400元（110年1月，包含109年特別獎金409,400元、年終獎金78,000元）、91,666元（109年12月，包含特休折現13,666元）、78,000元（109年11月），110年1月部分則包含當月薪資78,000元等情，有卷附被告製作之資遣費核算明細表、原告存摺影本、原告製作之109年11月至110年3月薪資計算表、聘任通知書（新北院卷第53、61至63、111頁）可佐，復為被告所不爭執，堪認信實。

01 (2)按勞基法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得
02 享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，
03 乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而
04 設，具有免除勞務之恩惠性質。又勞基法第39條規定：「第
05 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
06 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」，勞基法施行細
07 則第24條第2、3款規定：「二、特別休假日期應由勞雇雙方
08 協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休
09 者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」；是勞工之特
10 別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，
11 但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第
12 39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致
13 年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則第24條第3款之
14 情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。易言之，勞工於該
15 年度既未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時
16 內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已依勞
17 動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞工未休畢特別休
18 假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認
19 係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，自不符合對
20 價性要件。況勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別
21 休假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終結
22 未休畢特別休假而受領之給付，亦不具備經常性。再徵以特
23 別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心機會，並有餘
24 暇充實文化、社會生活，增進生活品質，非用以易取工資，
25 是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算
26 標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，也不具經常性，
27 與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質。是被告抗
28 辯不得將特休折現視為工資，即非無據，應於計算平均工資
29 時予以扣除。

30 (3)再觀諸兩造109年服務協議書第1條第1項記載：「為鼓勵服
31 務績效良好人員長期繼續服務以強化公司競爭力，乙方同意

01 自109年1月1日至109年12月31日之12月期間內，繼續服務於
02 甲方公司（以下稱『繼續服務期間』），而甲方則同意於乙
03 方達成本協議書各項條件時，即依本協議書向乙方給付本協
04 議書第二條所定之『特別獎金』。」第2條第1項則約定：
05 「雙方同意，乙方於繼續服務期間未有下列調整特別獎金情
06 事發生時，其年收入總額不低於新台幣壹佰伍拾萬元整，年
07 收入之給付項目包括但不限於：甲方及甲方關係企業所發放
08 之各類名目之獎金（非指特別獎金）、薪資、津貼、加班
09 費、以員工紅利方式認購或發放之股票，如仍不足上述金
10 額，甲方於110年度1月結算時以特別獎金補足不足之數額，
11 並併入乙方當月薪資發放」同條第3項約定：「甲方於發放
12 特別獎金時，乙方須仍在職始得領取，否則全數不予發
13 放。」同條第5項約定：「甲方得視乙方之貢獻度、考績、
14 績效表現、獎懲等情形，酌予調整特別獎金之金額。」（新
15 北院卷第181頁、第29頁），足見系爭特別獎金乃為鼓勵員
16 工久任服務所設，其發放係以員工繼續提供勞務達該協議所
17 定之繼續服務期間為要件，實際數額則取決於被告在繼續服
18 務期間已發放之獎勵金額，及員工於該期間內之工作表現而
19 調整，再酌以兩造係逐年協議次年度之獎金事項一情，尚難
20 認為經常性質之給付，核屬恩惠性、勉勵性之獎金性質（最
21 高法院102年度台上字第1817號判決意旨參照），自不得將
22 系爭特別獎金列入平均工資之計算基礎。

23 (4)至原告於110年1月受領之年終獎金部分，此既屬原告本於勞
24 動關係受領自雇主之給付，被告並未能舉證給付欠缺「勞務
25 對價性」及「給付經常性」，依勞動事件法第37條規定，即
26 應認屬原告工資之一部。

27 3.從而，原告工資係按月計付，其勞動契約終止即110年5月14
28 日離職日前最近一個月正常工作時間所得之工資為78,000
29 元，該一日工資為2,600元（計算式：78,000÷30＝
30 2,600），又其平均工資部分，經扣除上開特休折現給付及
31 特別獎金部分後，自原告離職日往前回溯6個月止內所得工

資總額為546,000元（計算式： $78,000 \times 14/30 + 78,000 + 78,000 + 78,000 + 156,000 + 78,000 + 78,000 \times 16/30 = 546,000$ ），再除以該期間之總日數181日後，日平均工資為3,016.57元【計算式： $546,000 \div 181 = 3,016.57$ （以下四捨五入）】，月平均薪資則為91,000元【計算式： $546,000 \div 6 = 91,000$ ），以平均工資金額較高，參前揭勞動部函釋意旨，預告工資應以平均工資為計算基礎。再者，原告自105年12月5日任職於被告公司，至110年5月14日離職日止，其工作年資為4年5個月又9天，是其繼續工作3年以上，被告依法資遣前應有30日預告期間，惟被告預告期間尚不足6日，則被告應給付之預告工資差額為18,099元【計算式： $3,016.57 \times 6 = 18,099.42$ （元以下四捨五入）】，扣除已給付之15,600元，被告尚應給付2,499元【計算式： $18,099 - 15,600 = 2,499$ 元】。

（三）關於資遣費差額部分

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查原告之離職前6個月之月平均工資為91,000元，工作年資為4年5個月又9天，均如上述，新制資遣基數為 $2 + 41/186$ ，故原告得請求被告給付之資遣費為202,059元【計算式： $91,000 \times (2 + 41/186) = 202,059$ （元以下四捨五入）】，扣除已給付之173,334元，被告應再給付28,725元（計算式： $202,059 - 173,334 = 28,725$ ）。

（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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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

01 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
02 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
03 5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
04 別定有明文。又雇主應於終止勞動契約後30日內發給資遣
05 費；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，
06 勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條亦有明文。查
07 本件勞動契約於110年5月14日終止後，被告尚積欠原告預告
08 工資、資遣費差額迄未清償，自應負遲延責任，則原告就前
09 開准許金額31,224元（計算式：28,725 + 2,499 =
10 31,224），請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即110年10月
11 28日（新北院卷第75頁送達證書參照）起至清償日止，按週
12 年利率百分之5計算之遲延利息，為屬有據，應予准許。

13 五、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項、第3項及勞退條例第
14 12條等規定，請求被告給付31,224元，及自110年10月28日
15 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，
16 應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

17 六、本院就原告給付請求即主文第1項所准部分，為被告敗訴之
18 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執
19 行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被告得供
20 擔保免為假執行。又原告聲明請依職權宣告假執行，僅係促
21 使法院發動職權，即無庸為准駁之諭知。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
23 本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 111 年 7 月 5 日

26 勞動法庭 法 官 林瑋桓

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 7 月 5 日

31 書記官 江慧君