臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第164號

原　　告　李子青
訴訟代理人　王景暘律師

被　　告　兆豐證券股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳佩君
訴訟代理人　陳金泉律師
　　吳宗奇律師
　　葛百鈴律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國103年3月3日至111年1月31日受僱於被告，擔任協理，被告按月發給薪資及獎金，另於每年6、9月發給第1、2季團體獎金，次年2月以前按上兩季團體獎金總額之1.5倍發給第3、4季團體獎金，111年1月3日依勞動基準法第10條第5款規定預告終止僱傭契約時，同意發給110年度第3、4季團體獎金(下稱系爭獎金)新臺幣(下同)600,159元，其後卻拒絕給付，又未將110年第2季團體獎金239,623元及系爭獎金列入平均工資計算基礎，致短發資遣費553,831元，且故意隱匿原告每週得請2日謀職假，強行要求原告請特別休假及事假，原告因少領謀職假8日工資共25,576元而受有損害；原告得依兩造間僱傭契約之約定，請求被告發給系爭獎金600,159元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費差額553,831元，依民法第184條、第179條規定，請求被告賠償

謀職假工資損害25,576元等情。聲明請求命被告給付原告1,179,566元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：兩造於111年1月3日簽署協議書，合意以資遣方式於當月31日終止僱傭契約後，被告已依協議書第3條給付資遣費，依協議書第4條約定，原告同意拋棄因兩造間勞動契約所衍生之一切權利，不再對被告為任何民事請求；團體獎金是依被告所訂經紀業務本部三節團體獎金辦法(下稱系爭辦法)發放，該辦法僅供被告單方決定是否發放及如何發放團體獎金，故未公開揭示，非屬工作規則，且僅發給在職人員，故團體獎金屬於恩惠性給與，非勞務給付之對價，不列入平均工資計算基礎；謀職假明定於勞動基準法第16條第2項，被告據以訂定工作規則第16條及員工資遣辦法第3條，已公開揭示，並未隱匿，原告未曾表示須請假外出另謀工作，被告無從給予謀職假等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張：原告於103年3月3日至111年1月31日受僱於被告，擔任協理，被告按月發給薪資及獎金，111年1月3日依勞動基準法第10條第5款規定預告終止僱傭契約等情，已提出存款交易明細表為證(原證1)，被告亦不爭執，堪信屬實。

被告辯稱：兩造於111年1月3日簽署協議書，合意以資遣方式於當月31日終止僱傭契約後，被告已依協議書第3條給付資遣費等情，已提出協議書、資遣費計算明細表、存款憑條為證(被證1、2)，原告亦不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：被告於每年6、9月發給第1、2季團體獎金，次年2月以前按上兩季團體獎金總額之1.5倍發給第3、4季團體獎金，111年1月3日曾同意發給系爭獎金600,159元，其後卻拒絕給付，又未將110年第2季團體獎金239,623元及系爭獎金列入平均工資計算基礎，致短發資遣費553,831元，另故意隱匿原告每週得請2日謀職假，強行要求原告請特別休假及事假，原

告因少領謀職假8日工資共25,576元而受有損害，原告得請求被告發給系爭獎金600,159元、資遣費差額553,831元及賠償謀職假工資損害25,576元等語，被告否認之。爰依兩造爭執要點分述如次。

㈠原告依兩造間僱傭契約之約定，請求被告發給系爭獎金600,159元，為無理由：

1.「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」勞動基準法第2條第3款定有明文。所謂其他任何名義之經常性給與，依勞動基準法施行細則第10條規定，不包括年終獎金、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；故獎金僅具有恩惠性或勉勵性者，不屬於工資。

2.原告主張團體獎金屬於工資，被告否認之，辯稱：團體獎金屬於恩惠性給與，非勞務給付之對價，不屬於工資等語。審酌原告雖主張：被告應於每年6、9月發給第1、2季團體獎金，次年2月以前按上兩季團體獎金總額之1.5倍發給第3、4季團體獎金等語，並提出其銀行帳戶之存款交易明細表(原證1)為證，然該明細表僅記載110年2月8日存入獎金285,000元、同年6月10日存入獎金160,483元、同年9月13日存入獎金239,623元等情，尚難據以認為原告之主張屬實。再參酌下列事證，難認團體獎金是被告應依兩造間勞動契約或工作規則發放之工資，或是原告為被告提供勞務而必然可獲得之報酬，故被告所辯並非無據，原告之主張不足採信。

⑴被告於103年4月2日寄給原告之聘雇條件確認函、103年7月30日至107年1月31日寄給原告之聘雇條件異動通知單，所載薪資條件均無團體獎金(被證11、12)，難認兩造約定之工資包含團體獎金。

⑵被告辯稱：團體獎金是依系爭辦法發放，系爭辦法僅供

被告單方決定是否發放及如何發放團體獎金，故未公開揭示，非屬工作規則等語，原告亦主張：其未見過系爭辦法，不知其請求被告發給之團體獎金與系爭辦法有何關係，其請求之依據是存款交易明細表所載受領獎金紀錄等語(卷第273至274頁)，此外別無主張兩造如何約定被告應發給團體獎金，難認被告有依約發給團體獎金之義務。

⑶依系爭辦法第1條「為鼓勵經紀業務本部各級同仁提高經營績效，培養利益與共之觀念，特訂定本辦法」、第3條第1項「三節團體獎金係依經紀業務本部分公司分攤後稅前淨利為獎金提撥來源，依第2條第1款結算期間或年度累積為虧損者，不提撥獎金」、第5條第5項「獎金以發放當時之在職人員為主，符合發放對象但已離職者，不予發放」、第11條「分公司經理人三節團體獎金計算方式…董事長、總經理依分公司經理人績效考核成績，及內部平衡性調整」等規定(被證10)，可見團體獎金提撥來源是經紀業務本部分公司分攤後稅前淨利，如為虧損，則不提撥，亦無從發放，如有發放，其金額尚得由董事長、總經理基於內部平衡性調整，應不具經常性，且其發放之目的在於鼓勵該本部人員提高經營績效，又僅於發放時在職者始得領取，堪認屬於激勵性及鼓勵久任之獎金，應非勞務給付之對價，不屬於工資。

3.原告雖主張：被告於111年1月3日協商時，同意發給原告系爭獎金等語，惟綜觀原告所提兩造(原告與代表被告之藍璧郁等人)於111年1月3日簽署協議書過程之對話錄音譯文(被證17，即原證6經被告修正後，原告表示無意見者)，原告固曾提及團體獎金，然未見被告表示同意發給系爭獎金，故原告之主張不足採。

4.綜上，團體獎金既難認屬於工資，原告又未舉證證明兩造曾如何約定被告應發給系爭獎金，則其請求被告發給系爭獎金600,159元，為無理由。

㈡原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費差額553,831元，為無理由：

1.「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」勞動基準法第2條第4款定有明文，故得列入平均工資計算基礎者，僅有工資。

2.原告主張團體獎金屬於工資，既然不足採信，則原告以被告應將110年第2季團體獎金239,623元及系爭獎金600,159元列入平均工資計算基礎為由，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費差額553,831元，自無理由。

3.至於被告實際給付原告之資遣費414,130元(被證2)，雖略少於協議書第3條所載422,222元，惟參酌原告所提資遣費計算表(原證2)及兩造於111年1月3日簽署協議書過程之對話錄音譯文(被證17)，可見協議書第3條約定被告應給付金額「約422,222(依實際金額發放)」，是因111年1月份薪資金額須於月底確定，故先以預估金額計算平均工資及資遣費，日後再依實際金額計算結果發放(被證17第8至9頁)，故被告於同年1月31日按原告110年8月至111年1月實際薪資金額計算平均工資，同年2月25日將資遣費實際金額414,130元存入原告帳戶(被證2)，應符合兩造於協議書第3條約定之真意，且除團體獎金外，原告並未主張被告按平均工資104,659元及基數3.95694計給資遣費414,130元(被證2第1頁)有何錯漏，堪認被告已依法定標準發給資遣費，並無短少。

㈢原告依民法第184條、第179條規定，請求被告賠償謀職假工資損害25,576元，為無理由：

原告主張：被告故意隱匿原告每週得請2日謀職假，強行要求原告請特別休假及事假，原告因少領謀職假8日工資共25,576元而受有損害等語，被告否認之。審酌原告所稱謀職假，其依據應是勞動基準法第16條第2項「勞工於接到前項

預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給」之規定，難認被告如何能隱匿此規定。再者，依原告所提兩造於111年1月3日簽署協議書過程之對話錄音譯文(被證17)，僅見原告當時就特別休假部分，一再表明「我全部都要休掉，不想進公司」、「我如果有特休就休特休」等語(被證17第8、15頁)，未見被告如何強行要求原告請特別休假或事假，原告又未主張曾向被告表示欲請假外出另謀工作而遭拒絕，則其依民法第184條、第179條規定，請求被告賠償謀職假工資損害25,576元，為無理由。

㈣至於被告辯稱：依協議書第4條約定，原告同意拋棄因兩造間勞動契約所衍生之一切權利，不再對被告為任何民事請求等語，因原告請求被告發給系爭獎金600,159元、資遣費差額553,831元及賠償謀職假工資損害25,576元，均無理由，自難認原告有何因勞動契約衍生之權利，自無從拋棄，附此敘明。

四、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約之約定、勞工退休金條例第12條第1項、民法第184條、第179條規定，請求命被告給付原告1,179,566元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，於判決結果亦不生影響，亦無一一論述、審究之必要，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

以上正本係照原本作成。

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　　2　　月　　17　　日

書記官　張婕妤