

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第25號

原告 歐宏俊  
訴訟代理人 吳龍偉律師（法扶律師）  
被告 美築科技股份有限公司

法定代理人 郭耀井  
訴訟代理人 林俊宏律師  
韓念庭律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣玖萬零捌佰貳拾貳元，及自民國一十二年七月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之七十五，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣玖萬零捌佰貳拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國96年4月16日起受僱於被告，擔任資深工程師，離職前薪資為新臺幣（下同）6萬548元（下稱系爭勞動契約）。嗣被告於112年6月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第20條規定，終止系爭勞動契約。惟被告於計算資遣費時，未將111年度年終獎金、112年度端午節獎金納入計算平均工資，而短少給付原告資遣費10萬5,959元，另被告尚積欠原告112年度端午節獎金1萬5,137元。為此，爰依附表一所示之請求權基礎，求為命被告應給付原告12萬1,096元併計付法定遲延利息等語，並聲明：（一）被告應給付原告12萬1,096元，及其中10萬5,959元自112年7月31日起，其餘1

01 萬5,137元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年  
02 息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：年終獎金、端午節獎金並不具有勞務對價性與經  
04 常性給與，該等發放係規定於人事管理辦法（下稱系爭辦  
05 法）「福利」章下，而與「薪給」章區分為不同規範，自非  
06 屬於工資，此亦經勞基法施行細則第10條明文排除於其他任  
07 何名義之經常性給與之範圍，而不得列入平均工資計算；至  
08 原告請求被告給付112年度端午節獎金部分，其既非屬於工  
09 資，且被告於112年端午節時以發放禮券方式為之，原告自  
10 不得再請求被告給付端午節獎金等語，資為抗辯。並聲明：  
11 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
12 假執行。

13 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第281至282頁，並依判決文字  
14 調整）

15 (一)原告自96年4月16日起受僱於被告，擔任資深工程師，離職  
16 前月薪為6萬548元，嗣被告於112年6月30日依勞基法第20條  
17 規定終止系爭勞動契約。

18 (二)被告於112年7月5日已給付未將111年度年終獎金、112年度  
19 端午節獎金納入計算平均工資基礎之資遣費共計37萬4,010  
20 元予原告。

21 (三)原告已收受被告發放之112年度端午節禮券6,000元。

22 (四)原告有收到被證1電子郵件。

23 四、得心證之理由：

24 (一)端午節獎金、年終獎金是否應計入平均工資計算資遣費？

25 1.按勞基法第2條第3款規定：「三、工資：指勞工因工作而獲  
26 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以  
27 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  
28 性給與均屬之。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符  
29 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在  
30 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞  
31 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為

01 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
02 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  
03 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  
04 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常  
05 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
06 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

07 2.經查，被告於附表二所示日期給付原告如附表二所示金額乙  
08 節，為被告所不爭執（見本院卷第235頁、第255至256  
09 頁），被告雖辯稱：附表二編號2有關於2萬4,525元之給付  
10 為員工分紅等語，固提出107年度員工分紅明細表、員工分  
11 紅分派管理辦法為憑（見本院卷第261至263頁、第295  
12 頁），然被告迄未提出其所謂「107年度員工分紅」之標  
13 準，或經董事會決議、股東會承認之相關會議紀錄以資為  
14 證，是被告此部分所辯，要難可採。則原告主張被告於附表  
15 二所示日期發放如附表二所示之端午節獎金、年終獎金，尚  
16 非無據。

17 3.是自108年度起至111年度止，原告於每年度分別領有如附表  
18 二所示底薪4分之1的端午節獎金、底薪1.5個月之年終獎  
19 金，核與系爭辦法第6章第2條規定相符（見本院卷第31  
20 頁），前揭獎金應具勞務對價性及給與經常性，而屬工資。  
21 復徵諸勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之  
22 爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定  
23 為勞工因工作而獲得之報酬」之旨，被告雖抗辯：上開獎金  
24 發放係規定於系爭辦法「福利」章下，而與「薪給」章區分  
25 為不同規範，自非屬於工資等語。惟本院於審酌該等獎金是  
26 否具備「勞務對價性」時，本不受被告給付名義所限，被告  
27 固將端午節獎金、年終獎金規範於系爭辦法之「福利」章  
28 下，然該等獎金及其金額標準既已明確規定於工作規則，並  
29 非繫於被告之營運狀況所為之給付，衡情已可認為具有勞務  
30 對價性，此外，被告復未提出確切證據足以認定108年度至1  
31 11年度之端午節獎金與年終獎金等給付非勞務之對價（僅具

01 恩惠性、勉勵性給與)或非經常性之給與(並非必然發放，  
02 且無確定標準)而不屬於工資，被告此部分所辯，自難憑  
03 採。

04 4.至112年度端午節獎金部分，被告抗辯：訴外人奇力新電子  
05 股份有限公司(下稱奇力新公司)於111年9月1日以電子郵件  
06 方式告知被告公司員工，原美桀相關規章同時廢止，改依  
07 奇力新公司總部人力資源部工作規則(下稱系爭工作規則)  
08 等語(見本院卷第93頁)，有被告提出之電子郵件、工作規  
09 則、被告公司網站操作畫面為證(見本院卷第147至170頁、  
10 第265至271頁)，兩造亦不爭執原告有收到上開電子郵件  
11 (見不爭執事項(四))，是系爭辦法已為系爭工作規則所取  
12 代，而有拘束兩造之效力，則端午節獎金已非固定給付，再  
13 觀諸奇力新聯合職工福利委員會第1屆第3次定期會議決議所  
14 示，依資金狀況及在職員工估算，預計於113年6月20日發放  
15 端午節禮券6,000元等節，有該次會議紀錄可憑(見本院卷  
16 第172頁)，而原告已收受被告發放之112年度端午節禮券6,  
17 000元乙節，為兩造所不爭執(見不爭執事項(三))，則112年  
18 度端午節獎金已不具備「勞務對價性」與「給與經常性」，  
19 而非屬於工資。是被告抗辯：112年度端午節獎金非屬於工  
20 資等語，要屬有據。

21 (二)原告得向被告請求之項目及金額部分：

22 1.資遣費差額部分：

23 (1)按勞工適用勞工退休金條例(下稱勞退條例)之退休金制度  
24 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11  
25 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第  
26 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，  
27 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  
28 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條  
29 之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，被告前依  
30 勞基法第20條規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依  
31 上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

01 (2)又年終獎金屬於工資，而112年端午節獎金不屬於工資，不  
02 應列入平均工資計算基礎，已如前述，且兩造不爭執，若本  
03 院最後認為年終獎金應列入平均工資計算基礎，端午節獎金  
04 不應列入，對於原告可請求之資遣費差額為9萬822元，形式  
05 上不爭執（見本院卷第281頁），是原告請求資遣費差額9萬  
06 822元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

## 07 2.112年度端午節獎金部分

08 112年度端午節獎金既非屬於工資，原告並已收受被告發放  
09 之端午節禮券6,000元，且系爭辦法亦為系爭工作規則所取  
10 代，業如前述，則原告依勞基法第22條第2項、民法第486  
11 條、系爭辦法第6章第2條第7項規定，請求被告給付112年度  
12 端午節獎金，為無理由。

13 五、從而，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資  
14 遣費差額9萬822元，及自112年7月31日（勞退條例第12條第  
15 2項）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有  
16 理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁  
17 回。

18 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，  
19 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
20 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
21 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
22 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執  
23 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請  
24 失所附麗，爰併予駁回。

25 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
26 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
27 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日  
30 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

31 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日

04 書記官 張月姝

05 附表一：原告請求之項目、金額與請求權基礎  
06

編號	項目	金額 (新臺幣)	請求權基礎
1	資遣費差額	105,959元	勞退條例第12條第1項
2	112年度端午節獎金	15,137元	勞基法第22條第2項、 民法第486條、人事管理辦法第6章第2條第7項

07 附表二：原告主張被告發放端午節獎金、年終獎金之日期與金額  
08 (見本院卷第242頁)  
09

編號	項目	給付日期 (民國)	金額 (新臺幣)	備註
1	108年度端午節獎金	108年6月5日	13,625元	被告不爭執
2	108年度年終獎金	108年12月31日	24,525元	被告抗辯此為員工分紅
		109年1月22日	57,225元	被告抗辯108年營收不佳，年終獎金調降
3	109年度端午節獎金	109年6月24日	13,625元	被告不爭執
4	109年度年終獎金	110年2月5日	81,750元	被告不爭執
5	110年度端午節獎金	110年6月11日	13,625元	被告不爭執

(續上頁)

01

6	110年度年 終獎金	111年1月27日	55,275元	被告不爭執
		111年12月22日	28,575元	被告不爭執
7	111年度端 午節獎金	111年6月8日	14,375元	被告不爭執
8	111年度年 終獎金	112年1月18日	90,882元	被告不爭執