

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡上字第22號

上訴人即附

帶被上訴人 歐宏俊

訴訟代理人 吳龍偉律師（法扶律師）

被上訴人即

附帶上訴人 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事件，上訴人對於民國113年8月28日本院113年度勞簡字第25號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於114年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔，附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人即被附帶上訴人（下稱上訴人）起訴主張：上訴人於民國96年4月16日起，受雇於被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人），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）。嗣被上訴人於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。惟被上訴人於計算資遣費時，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，而短少給付上訴人資遣費10萬5,959元，另被上訴人尚積欠上訴人112年度端午節獎金1萬5,137元。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第22條第2項、民法第486條及美築科技股份有限公司人事管理辦法（下稱系爭辦法）第6章第2條第7項規定，請求被上訴人給付上訴人12萬

01 1,096元併計付法定遲延利息等語。

02 二、被上訴人則以：年終獎金、端午節獎金並不具有勞務對價性
03 與經常性給與，該等發放係規定於系爭辦法之「福利」章
04 下，而與「薪給」章區分為不同規範，自非屬於工資，此亦
05 經勞基法施行細則第10條明文排除於其他任何名義之經常性
06 給與之範圍，而不得列入平均工資計算；至上訴人請求被上
07 訴人給付112年度端午節獎金部分，其既非屬於工資，且被
08 上訴人於112年端午節時以發放禮券方式為之，上訴人自不
09 得再請求被上訴人給付端午節獎金等語，資為抗辯。

10 三、原審為上訴人一部勝訴，一部敗訴之判決，判命被上訴人應
11 給付上訴人9萬822元，及自112年7月31日起至清償日止，按
12 週年利率5%計算之利息，並就勝訴部分為假執行及免為假
13 執行之宣告，駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提
14 起上訴，上訴聲明：(一)原判決駁回上訴人後開第二項之訴及
15 其假執行之聲請部分均廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人3
16 萬274元，及其中1萬5,137元自112年7月31日起、其中1萬5,
17 137元自起訴狀繕本送達之翌日起，均至清償日止，按週年
18 利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。又被
19 上訴人就其敗訴部分提起附帶上訴，附帶上訴聲明：(一)原判
20 決不利於附帶上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，附帶被上
21 訴人於原審之訴駁回。附帶被上訴人答辯聲明：附帶上訴駁
22 回。

23 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第53至54頁）

24 (一)上訴人自96年4月16日起受僱於被上訴人，擔任資深工程
25 師，離職前月薪為6萬548元，嗣被上訴人於112年6月30日依
26 勞基法第20條規定終止系爭勞動契約。

27 (二)被上訴人於112年7月5日已給付未將111年度年終獎金、112
28 年度端午節獎金納入計算平均工資基礎之資遣費共計37萬4,
29 010元予上訴人。

30 (三)上訴人已收受被上訴人發放之112年度端午節禮券6,000元。

31 (四)被上訴人於107年11月30日起成為奇力新電子股份有限公司

(下稱奇力新公司) 百分之百持股之子公司。

(五)上訴人有於111年8月31日收到原審卷第147頁之電子郵件。

五、得心證之理由：

(一)系爭辦法於上訴人離職前是否仍適用於被上訴人公司？

1.觀諸奇力新公司於111年8月31日寄給上訴人之電子郵件記載「自111年9月1日起，考勤/假勤(請假/加班)申報方式變更…或有考勤/假勤申報需求，請依循『出勤管理辦法』、『員工請假管理辦法』、原美桀相關規章同時廢止」，並附註奇力新公司入口網之網址連結(見原審卷第147頁)，而點擊上開網址連結，登入奇力新公司入口網，即可見被上訴人過去使用之所有規章，包含系爭辦法，確已廢止並由奇力新公司內部規章取代，此有網站操作畫面在卷可稽(見原審卷第265至271頁)，足見被上訴人抗辯奇力新公司於111年9月1日以電子郵件方式告知被上訴人公司員工，原美桀相關規章同時廢止，改依奇力新公司總部人力資源部工作規則(下稱系爭工作規則，見原審卷第148至170頁)等語，應可採信。

2.又系爭工作規則第1.2條規定：「(適用範圍)凡受本公司及台灣地區子公司(包含美磊、飛磁、帛漢)僱用從事工作獲致工資者均應適用之」(見原審卷第147至170頁)，雖僅記載台灣地區子公司包含美磊、飛磁、帛漢，而未載明被上訴人公司名稱，然被上訴人於107年11月30日起成為奇力新公司百分之百持股之子公司，可知被上訴人原先規章制度，將可能由奇力新集團之工作規則取而代之，是系爭工作規則第1.2條規定應僅係列舉其中幾家子公司，並無排除被上訴人公司之意，由上訴人之薪資單標題為「奇力新電子股份有限公司」(見原審卷第37頁)，益可認上訴人收受被上訴人工作規則變更之通知後，系爭辦法已為系爭工作規則所取代，而有拘束兩造之效力。

(二)被上訴人公司之端午獎金、年終獎金是否應計算平均工資計算資遣費？

01 1.按勞基法第2條第3款規定：「三、工資：指勞工因工作而獲
02 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
03 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
04 性給與均屬之。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
05 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
06 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
07 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
08 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
09 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
10 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
11 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
12 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
13 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

14 2.經查，被上訴人於附表所示日期給付上訴人如附表所示金額
15 乙節，為上訴人所不爭執（見原審卷第235頁、第255至256
16 頁），被上訴人雖辯稱：附表編號2有關於2萬4,525元之給
17 付為員工分紅等語，並提出明細表、員工分紅分派管理辦法
18 為憑（見原審卷第261至263頁、第295頁），然被上訴人並
19 未提出其所謂「107年度員工分紅」之標準，或經董事會決
20 議、股東會承認之相關會議紀錄，自無從核對上開員工分紅
21 之數額係以何種方式計算。又附表編號2所示之數額加總即
22 為8萬1,750元（計算式：24,525元+57,225元=8萬1,750
23 元），恰為上訴人當時之1.5個月底薪，與系爭辦法第6章第
24 2條第7項所定年終獎金底薪1.5個月之標準互核一致。參以
25 證人即被上訴人公司前總經理於本院證稱：原審卷第263頁
26 之明細表，是被上訴人公司曾經將年終獎金1.5個月底薪分
27 成兩個部分發，12月先發0.5個月，隔年農曆年前再發1個
28 月，這個表格記載的是0.5個月的年終獎金，這不是原審卷
29 第295至296頁之員工分紅分派管理辦法所載績效獎金，這是
30 保障底薪的部分等語（見本院卷第82至83頁），足見被上訴
31 人提出之表格雖記載「107年度員工分紅明細表」（見原審

卷第261至263頁），然被上訴人並未說明上開數額之計算依據，自難逕認此係被上訴人發放之績效獎金，則應認此部分數額均為年終獎金。基此，上訴人主張被上訴人於附表所示日期發放如附表所示之端午節獎金、年終獎金，尚非無據。

3. 依系爭辦法第6章第2條第7項規定：「端午節、中秋節獎金各底薪4分之1、年終獎金底薪1.5個月。」（見原審卷第23至35頁），可知上開獎金發放之數額業已明定，為具有固定性及經常性之給與，並非繫於被上訴人之營運狀況所為之給付，而為上訴人提供勞務所獲得之對價，屬於上訴人工資之一部分。復徵諸勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」之旨，被上訴人雖抗辯：上開獎金發放係規定於系爭辦法「福利」章下，而與「薪給」章區分為不同規範，自非屬於工資等語。惟本院於審酌該等獎金是否具備「勞務對價性」時，本不受被上訴人給付名義所限，被上訴人固將端午節獎金、年終獎金規範於系爭辦法之「福利」章下，然該等獎金及其金額標準既已明確規定於工作規則，不受被上訴人營運狀況之影響，足認具有勞務對價性。又證人甲○○於本院證稱：一開始應徵保障14個月，2個月年終是保障的薪資。發放的日期會拆開，在福利項下端午1/4、中秋1/4，年終獎金1.5個月，這些應該都是保障薪資；績效獎金與保障14個月薪資無關，公司和員工面試時都有說明保障薪資14個月這個數字等語（見本院卷第81至82頁），可知被上訴人於系爭辦法所定「端午節、中秋節獎金各底薪4分之1、年終獎金底薪1.5個月」，合計2個月底薪，均為保障之薪資，亦為員工面試時所知悉，堪認兩造實已約定端午獎金、年終獎金為保障薪資，應具勞務對價性及給與經常性，而屬工資之性質。

4. 至112年度端午節獎金部分，奇力新公司已於111年9月1日以電子郵件方式告知被上訴人公司員工，原美桀相關規章同時廢止，改依系爭工作規則，是系爭辦法已為系爭工作規則所

01 取代，而有拘束兩造之效力，則端午節獎金已非固定給付。
02 再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
03 所示，依資金狀況及在職員工估算，預計於113年6月20日發
04 放端午節禮券6,000元等節，有該次會議紀錄可憑（見原審
05 卷第172頁），而上訴人已收受被上訴人發放之112年度端午
06 節禮券6,000元，則112年度端午節獎金已不具備勞務對價性
07 與給與經常性，而非屬於工資。是被上訴人抗辯112年度端
08 午節獎金非屬於工資等語，要屬有據。

09 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費差額、112年度端午節獎
10 金，有無理由？

11 1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
12 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
13 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
14 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
15 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
16 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
17 1項定有明文。經查，被上訴人前依勞基法第20條規定終止
18 系爭勞動契約，業如上述，則上訴人依上開規定請求被上訴
19 人給付資遣費，自屬有據。又年終獎金屬於工資，而112年
20 端午節獎金不屬於工資，不應列入平均工資計算基礎，已如
21 前述，且兩造均不爭執如認為年終獎金應列入平均工資計算
22 基礎，端午節獎金不應列入，上訴人可請求之資遣費差額為
23 9萬822元（見原審卷第281頁），是上訴人請求資遣費差額9
24 萬822元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

25 2.112年度端午節獎金既非屬於工資，上訴人並已收受被上訴
26 人發放之端午節禮券6,000元，且系爭辦法亦為系爭工作規
27 則所取代，業如前述，則上訴人依勞基法第22條第2項、民
28 法第486條、系爭辦法第6章第2條第7項規定，請求被上訴人
29 給付112年度端午節獎金，為無理由。

30 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第22條
31 第2項、民法第486條及系爭辦法第6章第2條第7項規定，請

求被上訴人給付資遣費差額9萬822元，及自112年7月31日（勞退條例第12條第2項）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開應予駁回之部分，為上訴人敗訴之判決，核無不合，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。原審就上開應予准許之部分，判命被上訴人給付並依職權宣告假執行及免為假執行之判決，亦無違誤，附帶上訴人之上訴意旨就此部分仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄，亦無理由，亦應予以駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴人之上訴及附帶上訴人之附帶上訴均無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 7 月 30 日
勞動法庭 審判長法官 方祥鴻
法官 蒲心智
法官 許筑婷

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 114 年 7 月 30 日
書記官 林政彬

附表：上訴人主張被上訴人發放端午節獎金、年終獎金之日期與金額（見原審卷第242頁）

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	被上訴人不爭執
2	108年度年終獎金	108年12月31日	24,525元	被上訴人抗辯此為員工分紅
		109年1月22日	57,225元	被上訴人抗辯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	被上訴人不爭執
4	109年度年終獎金	110年2月5日	81,750元	被上訴人不爭執
5	110年度端午節獎金	110年6月11日	13,625元	被上訴人不爭執
6	110年度年終獎金	111年1月27日	55,275元	被上訴人不爭執
		111年12月22日	28,575元	被上訴人不爭執
7	111年度端午節獎金	111年6月8日	14,375元	被上訴人不爭執
8	111年度年終獎金	112年1月18日	90,882元	被上訴人不爭執