

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第21號

原告 何美慧  
訴訟代理人 陳鴻基律師  
吳東霖律師  
被告 特力股份有限公司

法定代理人 李麗秋  
訴訟代理人 俞大衛律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經臺灣士林地方法院移送前來（113年度勞簡專調字第23號），本院於民國114年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）12萬6,483元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見士林地院第10頁），嗣於民國114年6月5日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告9萬4,281元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提撥3萬2,202元至原告於勞工保險局所設之勞工退休金個人專戶（見本院卷第329至330頁），經核原告變更前後之請求基礎事實同一，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自86年11月13日受僱於訴外人特力屋股份有限公司（下稱特力屋公司），於99年7月1日轉調至同集團之

01 被告，在稽核室依序擔任資深專員、專案副理，每月薪資經  
02 陸續調整後，為6萬3,000元，嗣被告於108年1月31日依勞動  
03 基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造勞動契  
04 約，並給付原告資遣費106萬8,375元、預告工資6萬3,000  
05 元，共計113萬1,375元。惟被告前所給付之金額係以平均工  
06 資6萬3,000元計算，並未依照兩造間約定之保障年薪13個月  
07 計算為6萬8,250元，被告因而漏未給付原告資遣費9萬4,281  
08 元、預告工資6萬8,250元及少提撥退休金3萬2,202元至原告  
09 於勞工保險局所設之勞工退休金個人專戶，爰依勞基法第17  
10 條、第16條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1  
11 項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告9萬  
12 4,281元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息  
13 5%計算之利息；(二)被告應提撥3萬2,202元至原告於勞工保險  
14 局所設之勞工退休金個人專戶。

15 二、被告則以：兩造於98年11月27日所簽訂之勞動契約已明文約  
16 定「乙方每年之薪資為十二個月之月薪」，原告雖提出108  
17 年1月之薪資單上載有十三薪之項目字樣，然此項目僅係被  
18 告之財會系統設計者為將本薪與年終獎金做區隔所賦予之代  
19 稱，被告之財會電腦系統現已更新，更新後對離職員工發放  
20 此一款項之系統科目均已正名為「年終獎金」，而原告既未  
21 提出任何其他證據足以證明該款項屬於「本薪」，十三薪為  
22 被告發放之年終獎金，應無可疑。再按勞動基準法施行細則  
23 第10條第1款規定，年終獎金並非勞基法第2條第3款所稱之  
24 經常性給與，僅係係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非工  
25 資範疇，自不應列入平均工資之計算，原告之主張應屬無據  
26 等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

27 三、兩造不爭執事項（見本院卷第167頁）：

28 (一)原告自86年11月3日受僱於特力屋公司，並在99年7月1日轉  
29 調至關係企業即被告，在稽核室依序擔任資深專員、專案副  
30 理，每月薪資經陸續調整後，為6萬3,000元。

31 (二)原告自99年7月1日起至108年離職期間，按年均有於12個月

01 之薪水外收受依照當時月薪以及在職期間之比例計算之年終  
02 獎金。

03 四、原告主張被告積欠資遣費、預告工資差額且未提撥足額退休  
04 金等情，為被告所否認，茲就兩造爭點：原告之平均工資，  
05 是否應將年終獎金納入計算？說明本院判斷如下：

06 (一)按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計  
07 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
08 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事  
09 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  
10 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。因  
11 此給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是  
12 否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則  
13 非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，  
14 應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主  
15 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工所提供之  
16 勞務應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工  
17 作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之  
18 性質（最高法院113年度台簡上字第5號判決意旨參照）。基  
19 此，年終獎金是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之  
20 對價且屬經常性給與，為判斷依據。

21 (二)經查，原告於98年11月27日與特力屋公司簽訂之「正職聘僱  
22 契約書（勞動契約書）」第3條（薪資之議定與調整、計算  
23 等）第1項：「乙方（即原告）之薪資與年終獎金等，詳如  
24 【附件二】……【附件二】乙方之薪資。1. 月薪：乙方在甲  
25 方開始任職第1條所載職務時之基本薪為每月新臺幣42,000  
26 元（包含1,800伙食津貼）。而後甲方得視社會經濟環境、  
27 物價情形及甲方營運狀況和乙方績效後為適當之調整。乙方  
28 每年之薪資為12個月之月薪。2. 津貼（新臺幣）：乙方之各  
29 類津貼類別及金額，依乙方之職務狀況與公司政策發放及合  
30 理調整」等語（見士林地院卷第46、54頁），明文約定原告  
31 每年之薪資為12個月之月薪，且關於年終獎金，係與薪資並

01 列「薪資與年終獎金」，上開契約書亦未就年終獎金約定固  
02 定之數額，嗣原告於99年7月1日由特力屋公司轉調至關係企  
03 業即被告時，兩造僅有另行簽訂「聘僱及保證合約書」（見  
04 本院卷第119至123頁），而遍查上開合約書條款，亦無任何  
05 關於年終獎金之約定，則原告稱被告有保障其年薪13個月，  
06 已難認有據。

07 (三)又被告並無制訂年終獎金發放辦法或相關工作規則（見本院  
08 卷第340頁），而依被告對被錄取員工寄發之「聘僱通知  
09 書」，記載年終獎金之發放方式，將以工作期間（天數）占  
10 全年之比例為計算基礎，領取應符合以下條件：(1)年終獎  
11 金發放當日需在職且；(2)通過試用期考核。本公司得視業  
12 績與盈餘狀況彈性調整年終獎金發放（見本院卷第105  
13 頁），雖係被告於105年9月後新增於聘僱通知書之內容，然  
14 此應係明文記載被告發放年終獎金之要件、基準及對象，乃  
15 係就勞雇雙方關於年終獎金之約定予以制度化，並無變更年  
16 終獎金之性質，是應可認此即為被告針對年終獎金之發放政  
17 策。復依被告提出之97年至112年度內部營業統計資料，可  
18 知被告公司每一年度均有盈餘，故被告抗辯係因有盈餘而發  
19 放年終獎金等情，亦非無據。是被告提出「正職聘僱契約書  
20 （勞動契約書）」等上開書證為反證，已可佐證兩造約定之  
21 年終獎金非屬勞工提供勞務之對價，自無從僅因原告歷年均  
22 有於12個月之薪水外收受依照當時月薪以及在職期間之比例  
23 計算之年終獎金，即逕行認定為具經常性之勞務對價報酬，  
24 則被告抗辯兩造勞動契約約定之年終獎金性質非屬經常性給  
25 與，而屬恩惠性、勉勵性給與之性質，非屬工資等語，應屬  
26 有據。

27 (四)原告雖提出108年1月薪資單（見士林地院卷第18頁），主張  
28 依照薪資單上有「十三薪5351（元）」之文字，被告確實有  
29 保障年薪13個月等語。然觀諸被告於108年1月4日對原告發  
30 放之107年12月所得單據，係以2張分別載明薪資（含本薪、  
31 伙食津貼）63,000元，以及年終獎金63,000元（見本院卷第

01 43至45頁），可知被告年底發放給員工之款項，在「薪資」  
02 之外，另有「年終獎金」，二者獨立計算發放。復依被告提  
03 出原告之歷年所得單據，可知被告均係以「年終獎金」做為  
04 發放科目，而非以「十三薪」做為發放科目（見本院卷第47  
05 至55頁、第283至301頁），且均將年終獎金與薪資分別發  
06 放，益徵兩造約定工資給付項目應為本薪、伙食津貼等，且  
07 每年工資即為12個月月薪。又關於被告於108年1月薪資單上  
08 記載「十三薪」之緣由，被告抗辯係因被告在員工離職時需  
09 一次結清款項，故原告被資遣時僅收到一張薪資單（見士林  
10 地院卷第18頁、本院卷第47頁），而被告將本薪與按在職天  
11 數比例計算的年終獎金5,351元合併列示，系統暫以「十三  
12 薪」區隔，此代稱僅用於離職等異常給付等語，並提出財務  
13 系統後續已將該科目正名為「年終獎金」之單據（見本院卷  
14 第57頁），核與一般常情相符，則被告此部分抗辯應屬可  
15 採。又被告於終止兩造勞動契約時，固依原告當年度提供勞  
16 務之工作日數計算給付年終獎金，然此應僅係被告單方終止  
17 勞動契約而誤發給原告之金額，亦難憑此推論年終獎金之性  
18 質係屬工資。

19 (五)準此，年終獎金之性質非屬工資，且遍觀兩造間簽訂之聘僱  
20 合約內容，復未約定被告應將年終獎金計入平均工資計算資  
21 遣費、預告工資或退休金提撥數額之計算。則原告主張年終  
22 獎金應計入平均工資計算，並請求上訴人給付資遣費、預告  
23 工資差額及提撥差額退休金，難認有據。

24 五、綜上所述，原告依勞基法第17條、第16條、勞退條例第14條  
25 第1項規定，請求被告給付原告9萬4,281元，及自起訴狀繕  
26 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並提撥3  
27 萬2,202元至原告於勞工保險局所設之勞工退休金個人專  
28 戶，為無理由，應予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
30 本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日  
02 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

03 以上正本係照原本作成。

04 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  
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日  
07 書 記 官 林 政 彬