

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第23號

上訴人 何美慧

訴訟代理人 陳鴻基律師

吳東霖律師

被上訴人 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，上訴人對於民國114年6月30日本院114年度勞簡字第21號第一審簡易判決提起上訴，本院於民國115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審(含追加之訴)訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，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。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，亦為同法第446條第1項所明定，且依同法第436條之1第3項，於簡易訴訟程序準用之。查上訴人於原審係依勞動基準法（下稱勞基法）第17條第1項之規定請求給付資遣費（原審卷第335頁），嗣於本院追加勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定為請求權基礎（本院卷第183頁），核其追加部分，係以被上訴人計算平均工資之方式、據此給付之資遣費有無短少為基礎事實，與原審請求之基礎事實同一，依上開規定，應予准許

貳、實體部分

一、上訴人即原審原告主張：

01 (一)上訴人自民國86年11月13日受僱於訴外人特力屋股份有限公司
02 司（下稱特力屋公司），於99年7月1日轉調至同集團之被上
03 訴人，在稽核室依序擔任資深專員、專案副理，每月薪資經
04 陸續調整後，為新臺幣（下同）6萬3000元，嗣被上訴人於1
05 08年1月31日依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，
06 並給付上訴人資遣費106萬8375元、預告工資6萬3000元，共
07 計113萬1375元。惟被上訴人前所給付之金額係以月平均工
08 資6萬3000元計算，並未依照兩造間約定之保障年薪13個月
09 計算，上訴人之月平均工資應為6萬8250元，被上訴人因而
10 漏未給付上訴人資遣費及預告工資共9萬4281元及少提撥退
11 休金3萬2202元至上訴人於勞工保險局所設之勞工退休金個
12 人專戶（下稱上訴人勞退專戶）。

13 (二)兩造間有保障年度薪酬以月薪乘以13計算之約定，此依上訴
14 人108年1月薪資單明列為「十三薪」可證，雖被上訴人於其
15 他年度有將該約定報酬列為年終獎金，惟不論係上訴人或其
16 他同事，只要有於被上訴人公司任職期間，均可按年領取該
17 報酬，顯屬經常性給與，且該系爭款項係上訴人於系爭契約
18 存續期間自被上訴人處所得受領項目，依勞動事件法第37條
19 規定，已受推定為工資，如被上訴人就該受領性質非屬工
20 資，則應就該抗辯負舉證之責任。另被上訴人提出之工作規
21 則是其於105年9月後所新增，非上訴人應聘時即存在，兩造
22 於105年9月前，就第13個月薪資之發放，並無公司可視情況
23 選擇發放與否之約定，被上訴人辯稱需公司有盈餘始發放等
24 語不足採。被上訴人既應允上訴人有第13個月月薪，並於上
25 訴人在職時依約發放，自應將此經常性給與之勞務對價列入
26 平均工資之計算。爰依勞基法第16條、第17條及勞退條例第
27 12條第1項、第14條第1項規定提起本件訴訟，請求被上訴人
28 給付資遣費及預告工資差額9萬4281元，並提撥勞工退休金
29 差額3萬2202元至上訴人勞退專戶。

30 二、被上訴人即原審被告答辯：

31 (一)上訴人於99年7月1日自特力屋公司轉調至關係企業即被上訴

01 時，因其前已與特力屋公司簽訂「正職聘僱契約書（勞動契
02 約書）」（下稱特力屋勞動契約書），且勞動條件不變，故
03 被上訴人僅與上訴人另簽訂「聘僱及保證合約書」（下稱系
04 爭聘僱合約）。而特力屋勞動契約書明文約定「乙方每年之
05 薪資為十二個月之月薪」；系爭聘僱合約未另就年終獎金等
06 為約定，然為激勵員工士氣，在公司有盈餘之前提下，被上
07 訴人會儘量發放年終獎金。為求明確起見，被上訴人自105
08 年9月起以「聘僱通知書」將公司發放年終獎金之要件、基
09 準及對象予以制度化，宣示年終獎金之發放政策，明確表明
10 「本公司得視業績與盈餘狀況彈性調整年終獎金發放」之基
11 本原則，並未變更年終獎金屬於恩惠性、勉勵性給與之性
12 質。而上訴人自99年7月1日起至107年底止，均有領到相當
13 於一個月薪資金額之年終獎金，此係因被上訴人每年均有盈
14 餘，公司認有給與員工相當金額作為獎勵之客觀經濟條件，
15 乃基於激勵員工士氣之目的而為恩惠性給與。

16 (二)依勞基法施行細則第10條第2款規定，年終獎金並非勞動基
17 準法第2條第3款所稱之經常性給與，不應列入平均工資之計
18 算。又依被上訴人公司工作規則第21條規定：「員工薪資包
19 括本薪、津貼、獎金等經常性給與均屬之。但不包括勞動基
20 準法施行細則第10條所列之各項給付」，明確將「年終獎
21 金」排除在「員工薪資」之外。上訴人提出之108年1月薪資
22 單上雖載有「十三薪」之項目字樣，然此項目僅係被上訴人
23 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
24 稱，被上訴人之財會電腦系統現已更新，更新後對離職員工
25 發放此一款項之系統科目均已正名為「年終獎金」，而上訴
26 人既未提出其他證據足以證明該款項屬於「本薪」，自應認
27 該「十三薪」為被上訴人發放之年終獎金，屬恩惠性、獎勵
28 性之單方額外給與，不應列入平均工資計算，上訴人之主張
29 應屬無據等語置辯。

30 三、原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴。並聲明：

31 (一)原判決廢棄；(二)前開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人9

萬4281元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息；被上訴人應提撥3萬2202元至上訴人勞退專戶。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第77頁，並依判決格式調整文字及順序）：

（一）上訴人自86年11月3日起受僱於特力屋公司，並於99年7月1日轉調至同集團之被上訴人，在稽核室依序擔任資深專員、專案副理，每月薪資經陸續調整後，於離職前為6萬3000元。

（二）上訴人自99年7月1日起至108年離職之期間，每年均有於12個月之薪水外，收受依當時月薪計算1個月之年終獎金。

（三）上訴人於108年1月31日離職，被上訴人公司除108年1月之薪水外，有另給付與每月薪資1/12同額之款項5351元予上訴人。

（四）兩造之勞動契約於108年1月31日終止，被上訴人以平均工資6萬3000元計算，給付上訴人資遣費106萬8375元、預告期間工資6萬3000元。

五、兩造爭執事項（本院卷第78頁，並依判決格式調整文句）

（一）系爭年終獎金之性質是否屬勞工提供勞務之對價，或係恩惠性、勉勵性給與性質？是否應將該年終獎金納入平均工資計算？

（二）上訴人主張被上訴人應給付資遣費、預告工資差額共9萬4281元有無理由？

（三）上訴人請求被上訴人補提繳3萬2202元至上訴人勞退專戶，有無理由？

六、本院之判斷

（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經常性給與均屬之；平均工資，謂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，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。因

01 此給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是
02 否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則
03 非所問。是以，名為「年終獎金」之給付是否屬於工資，應
04 以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依
05 據。

06 (二)次按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法
07 之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之，民
08 事訴訟法第454條第2項前段定有明文，依同法第436條之1第
09 3項準用之。查上訴人與特力屋公司簽訂之特力屋勞動契約
10 書明文約定原告每年之薪資為12個月之月薪，且未就年終獎
11 金約定固定之數額（臺灣士林地方法院113年度勞簡專調字
12 第23號卷（下稱士院卷）第46至56頁）；嗣原告轉調至關係
13 企業即被上訴人時，兩造另行簽訂之「聘僱及保證合約書」
14 （見原審卷第119至123頁），亦無關於年終獎金或保障年薪
15 之約定，無從據以認定上訴人所稱被上訴人保障年薪13個月
16 之事實。至上訴人提出之108年1月薪資單（士院卷第18頁）
17 雖有「十三薪5351（元）」之內容，然依被上訴人於108年1
18 月4日發放之107年12月所得單據、歷年所得單據（原審卷第
19 43至45頁、第47至55頁、第285至301頁），可知薪資與年終
20 獎金係分別獨立計算發放，且歷年均以「年終獎金」作為發
21 放科目，非以「十三薪」為發放科目，兩造約定工資給付項
22 目應為本薪、伙食津貼等，且每年工資即為12個月月薪，被
23 上訴人辯稱「十三薪」之記載係因上訴人遭資遣，被上訴人
24 為一次結清款項而將本薪與按在職天數比例計算之年終獎金
25 5351元合併列示，系統暫以「十三薪」區隔等語應屬可採。
26 另被上訴人於105年9月以後寄發予員工之「聘僱通知書」所
27 記載年終獎金發放方式，係將勞雇雙方關於年終獎金之約定
28 予以制度化，並無變更年終獎金之性質，佐以被上訴人提出
29 之97年至112年度內部營業統計資料所示每一年度均有盈餘
30 之情形，可認兩造約定之年終獎金應為恩惠性、勉勵性給與
31 之性質，非屬工資等情，業經原判決論述甚詳，本院此部分

意見與原判決相同，爰依上開規定予以援用，不再贅述。

(三)本院另補充如下：

1. 本院依上訴人之聲請，傳喚前亦任職於被上訴人公司稽核室之證人楊武崑到庭，經其具結證稱：轉調至稽核室前之調職面試中，經告知有第13個月薪資，即在農曆過年當月會再另給一個月薪水，是視特力集團收益效果依比例發給總部員工一筆獎金，在稽核室工作時，每年都有收到該筆獎金，不知道該獎金名稱為何，也不記得薪資單所使用的名目等語（本院卷第98至100頁）。足認證人任職於稽核室期間，被上訴人每年均於農曆年前給付與1個月薪資同額之款項，然該筆款項之給付需視集團獲利情形而定，性質上似非勞工給付勞務之對價。況證人楊武崑另證稱：我不知道上訴人的薪資，薪資在公司是不能討論的，我不會知道上訴人與公司談薪資的情形等語（本院卷第99頁），是以被上訴人員工間之薪資結構、給付條件並非一致，自難僅以被上訴人對證人楊武崑所為給付，推認兩造間約定年薪13個月或系爭年終獎金之性質屬提供勞務之對價等事實。

2. 上訴人另提出其與訴外人即被上訴人人資部門人員吳芝蓮（以下逕稱其名）間電子郵件為證（本院卷第111至112頁），並以吳芝蓮曾於郵件中回覆第13個月薪水之發放方式等情，主張被上訴人確有年薪13個月之制度。然觀諸上開郵件內容，上訴人於109年10月22日向吳芝蓮詢問10項關於稽核室外派人員薪資問題，其中第9個問題為「年薪十三個月之第十三個月是否發放至台灣帳戶？」，吳芝蓮則於同年月25日回覆，其回覆方式係複製上訴人之10項問題內容後，於其中第1.4.5.6.7.8.9.10項問題下方，分別進行回覆，並針對第9個問題回覆稱「第十三個月全額於台灣作業並發放至台灣帳戶。」等語，顯係依循上訴人提問之用語進行回覆，況該「第十三個月」究屬工資、相當於月薪之年終獎金抑或其他性質之給付，本應按其是否具勞務對價性、經常性為判斷，與所使用之名稱無涉，是上訴人據此主張兩造約定其年

01 薪13個月乙節，亦不足採。

02 (四)從而，系爭年終獎金之性質非工資，被上訴人主張應計入平
03 均工資計算，並請求被上訴人給付資遣費、預告工資差額及
04 提撥差額退休金，難認有據。

05 七、綜上所述，上訴人依勞基法第16條、第17條及勞退條例第14
06 條第1項規定，請求被上訴人給付上訴人9萬4281元，及自起
07 訴狀繕本送達翌日起至清償日止依年息5%計算之利息；並提
08 撥3萬2202元至上訴人勞退專戶，均無理由，不予准許。原
09 審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不
10 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上訴人於本院
11 追加依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付上開
12 資遣費差額，亦為無理由，併予駁回。

13 八、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌
14 後，認與判決結果無影響，爰不另一一論述，併予敘明。

15 九、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第436條之1第
16 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 115 年 7 月 7 日
18 勞動法庭 審判長法官 薛嘉珩

19 法官 莊仁杰

20 法官 張淑美

21 以上正本係照原本作成。

22 本判決不得上訴。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 7 日
24 書記官 林宜霈