

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第257號

原告 熊明駿

訴訟代理人 康皓智律師

王晨忠律師

蔡淑湄律師

被告 富智康國際股份有限公司

法定代理人 黃英士

訴訟代理人 謝宗穎律師

複代理人 譚百年律師

林銘龍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬捌仟參佰壹拾貳元，及自民國一一四年三月十四日起至清償日止，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十三，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾伍萬捌仟參佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

被告法定代理人原為池育陽，嗣於本院審理中變更為A 0 3，A 0 3並於民國115年3月12日提出書狀聲明承受訴訟

01 (見本院卷第297至299頁)，經核合於民事訴訟法第170
02 條、第175條第1項及第176條規定，應予准許。

03 貳、實體部分

04 一、原告主張：伊自93年7月19日起受僱於被告，派駐在中國北
05 京擔任資深副理（下稱系爭勞動契約），被告嗣於113年8月
06 31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止
07 系爭勞動契約。惟被告尚積欠伊資遣費差額新臺幣（下同）
08 162萬1,680元（即未將112年度績效獎金、年終獎金與中港
09 津貼計入平均工資計算資遣費）、112年度績效獎金差額40
10 萬元未給付。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
11 第12條第1項規定、系爭勞動契約以及原證2信件（下稱系爭
12 信函）約定，求為命被告給付202萬1,680元併計付法定遲延
13 利息等語，並聲明：(一)被告應給付原告202萬1,680元，及自
14 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
15 (二)願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告則以：原告所稱績效獎金實為「激勵獎金」，係由伊單
17 方決定、以激勵員工為目的，並考量盈餘或員工表現等因素
18 後，授權部門主管個別分配具體數額，且原告歷年核給數額
19 變化甚大，非為可預期必然受領之經常性一定數額，而不具
20 勞務對價性及經常性，非屬工資之範疇；又系爭信函明確記
21 載以發放時在職為要件，原告既已於113年8月31日離職，未
22 滿足發放條件，且其簽署之人員離職確認書亦確認對資遣事
23 實無異議，伊即無不正當阻止條件成就之行為，原告請求給
24 付112年度績效獎金差額自屬無據。再者，年終獎金部分依
25 工作規則、年終獎金發放作業辦法（下稱系爭作業辦法）為
26 恩惠性、福利性給與，非基於單純勞務提供之對價，而不具
27 勞務對價性，且年終獎金經勞基法施行細則第10條規定明文
28 排除於經常性給與之外，自非屬於工資。此外，中港津貼之
29 發放係依中港地區出差管理辦法（下稱系爭管理辦法），旨
30 在補貼員工海外出差之膳雜費，性質上與差旅津貼相似，其
31 發放隨出差型態、地點及日數變動，且返臺期間不予發給，

01 非屬恆常固定之經常性給與，亦不具勞務對價性，況原告入
02 職時之聘任通知書即載明「薪資係指月薪（不含差旅津
03 貼）」，自不得將中港津貼列入平均工資計算資遣費，是原
04 告之請求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
05 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、經查，原告主張其於93年7月19日起受僱於被告，嗣於113年
07 8月31日因被告依勞基法第11條第4款規定，終止系爭勞動契
08 約而離職等情，業據提出離職證明書為據（見臺灣新北地方
09 法院114年度勞專調字第33號卷，下稱新北勞專調卷，第39
10 至41頁），且為被告所不爭執，是此部分之事實應堪信為
11 真。

12 四、得心證之理由：

13 (一)中港津貼、績效獎金（激勵獎金）、年終獎金是否應計入平
14 均工資計算資遣費？

15 1.按勞基法第2條第3款規定：「三、工資：指勞工因工作而獲
16 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
17 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
18 性給與均屬之。」所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
19 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
20 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
21 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
22 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
23 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
24 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
25 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
26 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
27 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。又按
28 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
29 雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動
30 事件法第37條亦有明文。衡酌其立法理由：「勞動基準法第
31 2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合

01 『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以
02 社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其
03 與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通
04 常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）
05 等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計
06 算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據
07 等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工
08 工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總
09 額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係
10 所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之
11 給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉
12 證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證
13 明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定
14 該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條
15 無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對
16 之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給
17 付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負
18 舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，是如勞
19 工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報
20 酬，即推定為工資。

21 2. 中港津貼部分

22 經查，就中港津貼之給付依據為系爭管理辦法第8.1條、中
23 港地區每日膳雜費支給標準表（下稱系爭支給標準表），而
24 給付目的為依系爭管理辦法第8.1條考量出差人員於出差期
25 間有「額外費用支出」，以及「配合工作任務而延長工作時
26 間之需要」等節，為兩造所不爭執（見本院卷第164至165
27 頁）。被告固抗辯中港津貼全部為基於慰勉原告有膳食等額
28 外費用支出之目的，尚無任何針對超時工作所為對價給付之
29 比例或金額等語（見本院卷第173頁）。然被告既自陳，原
30 告自96年度起自被告處受領之中港津貼金額如其所提出之被
31 證9表格所示（見本院卷第45至49頁）；復參諸系爭支給標

01 準表所載（見新北勞專調卷第159頁），膳雜費依出差類型
02 與出差天數不同，異其每日補助之金額，即出差類型為「長
03 差型」時，不論出差天數為何，一律每日補助膳雜費港幣30
04 0元，出差類型為「機能型、通勤型、短差型」時，出差天
05 數年度累計小於90天，每日補助膳雜費港幣250元，累計等
06 於或大於90天，每日補助膳雜費港幣300元，亦即，符合上
07 述出差標準（類型或天數）即會依上述每日補助標準給予每
08 日港幣250元或300元之膳食費（中港津貼），則依勞動事件
09 法第37條規定，即應推定原告於前開期間所受領該等中港津
10 貼為工資。惟被告未提出確切證據足以認定中港津貼非勞務
11 之對價（僅具恩惠性、勉勵性給與）或非經常性之給與（並
12 非必然發放，且無確定標準）而不屬於工資，被告此部分所
13 辯，自難憑採。

14 3. 績效獎金（激勵獎金）部分

15 兩造不爭執績效獎金（激勵獎金）之給付依據為工作規則第
16 39條（見本院卷第165頁），而觀諸該條規定：「本公司於
17 營業年度終了結算如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損與提列
18 股息與公積金外，對於全年工作無過失且績效優良之員工，
19 依公司相關作業規定給與獎金或分配紅利」（見新北勞專調
20 卷第136頁），可知此部分獎金係以營業年度終了結算後有
21 盈餘，且於繳納稅捐、彌補虧損、提列股息與公積金後，再
22 考量個別員工工作有無過失與其績效表現後，被告始發放該
23 獎金。則此種依被告公司有無盈餘以及員工之工作表現，具
24 不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與，與因從事
25 工作獲致每月穩定、經常性，且不論公司有無盈餘、員工表
26 現之優劣如何，皆須發給之薪資不同。是被告按年度於結算
27 後尚有盈餘，並於符合特定標準後始發給之獎金，非屬對於
28 勞工提供勞務之對價，亦非經常性之給與，自不屬於勞基法
29 第2條第3款所謂之工資。從而，原告主張績效獎金（激勵獎
30 金）係其提供勞務後可得之報酬而屬於工資等語，尚無可
31 採。

01 4.年終獎金部分

02 兩造不爭執年終獎金之給付依據為工作規則第39條、系爭作
03 業辦法第6.1條（見本院卷第166頁），而觀諸工作規則第39
04 條規定：「本公司於營業年度終了結算如有盈餘，除繳納稅
05 捐、彌補虧損與提列股息與公積金外，對於全年工作無過失
06 且績效優良之員工，依公司相關作業規定給與獎金或分配紅
07 利」（見新北勞專調卷第136頁）；系爭作業辦法第6.1條至
08 第6.2條規定：「發放依據：符合勞動基準法第29條及本公
09 司工作規則第39條規定辦理。」、「6.2發放條件 6.2.1本
10 公司營業年度如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損與提列股
11 息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，依本作業辦
12 法規定發給年終獎金。6.2.2本公司營業年度如未獲盈餘，
13 基於年終獎金係屬恩惠性、福利性給與，本公司得考量市場
14 環境、企業福利之競爭力、員工士氣及留任等因素，專案呈
15 報權責主管核定年終獎金之發放對象與金額。6.2.3本項年
16 終獎金之發放，經權責主管核定，對於年度考核結果未達一
17 定標準之員工，得減少其發放金額；對於確有過失之員工，
18 得不予發給。」（見新北勞專調卷第148頁），可知年終獎
19 金係以營業年度終了結算後有盈餘，且於繳納稅捐、彌補虧
20 損、提列股息與公積金後，再考量個別員工工作有無過失
21 後，被告始發放該獎金；若無盈餘，尚得考量市場環境、企
22 業福利之競爭力、員工士氣與留任等因素，由權責主管核定
23 發放對象與金額。則此種依被告公司有無盈餘以及員工之工
24 作表現，具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給
25 與，與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論公司有無
26 盈餘、員工表現之優劣如何，皆須發給之薪資不同。是被告
27 按年度於結算後尚有盈餘，並於符合特定標準後始發給之獎
28 金，以及按年度於結算後無盈餘，尚得專案核定發給對象與
29 金額之獎金，即非屬對於勞工提供勞務之對價，亦非經常性
30 之給與，自不屬於勞基法第2條第3款所謂之工資。從而，原
31 告主張年終獎金係其提供勞務後可得之報酬而屬於工資等

01 語，亦無可採。

02 (二)原告得向被告請求之項目及金額部分：

03 1.資遣費差額

04 (1)按雇主終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：

05 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1
06 個月平均工資之資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工
07 作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞
08 基法第17條定有明文。又按勞工適用勞退條例之退休金制度
09 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
10 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
11 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
12 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
13 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
14 之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。經查，被告前依
15 勞基法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，有離職證明書
16 可憑（見新北勞專調卷第39頁），則原告依上開規定請求被
17 告給付資遣費，自屬有據。

18 (2)又中港津貼屬於工資，而績效獎金（激勵獎金）、年終獎金
19 不屬於工資，不應列入平均工資計算基礎，已如前述，且兩
20 造不爭執，若本院最後認為中港津貼應列入平均工資計算基
21 礎，績效獎金（激勵獎金）、年終獎金不應列入，對於原告
22 之平均工資為15萬1,962元、舊制資遣費基數為2、新制資遣
23 費基數為6等節並不爭執（見本院卷第273頁、第287頁），
24 其得請求被告給付之資遣費總計為121萬5,696元（計算式：
25 151,962元 \times 2+151,962元 \times 6=1,215,696元），扣除被告已
26 給付95萬7,384元（計算式：239,346元+718,038元=957,3
27 84元，見新北勞專調卷第59頁離職金明細），原告尚得請求
28 被告給付資遣費差額25萬8,312元（計算式：1,215,696元—
29 957,384元=25萬8,312元），是原告請求資遣費差額25萬8,
30 312元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

31 2.112年度績效獎金（激勵獎金）差額40萬元

01 (1)績效獎金（激勵獎金）既非屬於工資，已如上述，且系爭信
02 函已載明：「核定2023年度激勵獎金：NTD800,000」、「上
03 述獎金總額將拆分於2024年3月及10月兩次入帳，發放時需
04 在職…」等語（見新北勞專調卷第45頁），而原告於113年8
05 月31日離職乙節，有離職證明書可憑（見新北勞專調卷第39
06 至41頁），則原告於112年度績效獎金（激勵獎金）第2次發
07 放日之113年10月既已不在職，自無權領取該獎金。是原告
08 請求被告給付112年度績效獎金（激勵獎金）差額40萬元，
09 即為無理由。

10 (2)原告固主張，其係爭執被告未完全依照勞基法第11條第4款
11 規定之程序踐行安置程序，屬於被告阻止原告於113年10月
12 間條件成就時領取此部分獎金40萬元之不正當行為，是原告
13 依民法第101條第1項規定，主張其應於113年10月間領取該
14 獎金視為條件已成就，自得據此領取之等語（見本院卷第18
15 3頁）。惟按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當
16 行為阻其條件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1
17 項定有明文。而所謂不正當行為，不僅限於作為，不作為亦
18 屬之，祇須依客觀事實足認受不利益之當事人，有阻止條件
19 成就之故意，不論係積極的作為防止條件成就，或消極的不
20 作為使條件無法成就均屬之（最高法院86年度台上字第22
21 號、86年度台上字第2280號判決意旨參照）。可知民法第10
22 1條第1項規定之滿足，除須有故意阻其條件成就之行為外，
23 尚須該行為為不正當，始得視為條件業已成就。

24 (3)查勞基法第11條第4款明定雇主有業務性質變更，有減少勞
25 工之必要，又無適當工作可供安置之情事時，得預告勞工終
26 止勞動契約，即雇主依勞基法第11條第4款解雇合法性之要
27 件之一為其已盡安置義務。然原告既不爭執系爭勞動契約業
28 經被告合法終止（見本院卷第204頁），而得請求被告給付
29 資遣費，卻又於請求此部分獎金差額時，主張被告未盡安置
30 義務，故意阻上開條件成就，前後主張顯有矛盾，原告復未
31 提出其他證據證明被告有阻其條件成就之故意，是原告此部

01 分之主張，尚乏所據。

02 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
03 遣費差額25萬8,312元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年3
04 月14日起（見新北勞專調卷第77頁送達證書）至清償日止，
05 按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此
06 範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

07 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
08 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
09 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
10 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
11 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
12 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
13 失所附麗，爰併予駁回。

14 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
15 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
16 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

19 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日

24 書 記 官 鄭 宇 安