

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第58號

原告 盧珮文

趙克立

曹志銘

被告 廣明光電股份有限公司

法定代理人 何世池

訴訟代理人 謝昀蒼律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告盧珮文、趙克立、曹志銘各負擔百分之26、百分之36、百分之38。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告盧珮文、趙克立、曹志銘（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）原均受僱於被告，其等擔任之職務、到職日、契約終止日及約定月薪之結構數額均詳如附表一所示。詎被告以業務性質變更，有減少勞工必要，又無適當工作可供安置為由，於民國113年1月5日終止兩造間勞動契約。

(二)被告計算原告平均工資時，未將工作績效獎金（下稱系爭工作績效獎金）計入，致短少給付資遣費。因被告每年固定於2月及8月各給付一次工作績效獎金，而盧珮文分別於112年3月31日、同年8月4日；趙克立分別於111年8月12日、112年1月18日、同年8月4日；曹志銘分別於111年8月12日、112年1月18日、同年8月4日，均已有領取被告發放之系爭工作績效獎金（詳如附表二所示），且與原告同部門之其他員工亦於相同時間領取工作績效獎金，可認系爭工作績效獎金係固定

01 時間支付，性質屬員工提供勞務而取得之工作報酬，非恩惠
02 性給與，為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱之工
03 資，自應計入平均工資計算。

04 (三)有關年終獎金部分，被告並未訂有工作規則，而被告均於原
05 告到職後，分別於112年3月31日、同年1月18日發放111年度
06 年終獎金予原告（詳如附表二所示），且與原告同部門之其
07 餘員工亦有領取年終獎金，足認年終獎金非偶然發生之恩惠
08 性、勉勵性給與，而係工作之對價甚明，不因其給付名稱為
09 年終獎金而影響其給付經常性及勞務對價性之實質內涵。又
10 原告任職期間與團隊成員完成112年美國國際消費性電子展
11 (CES)、台北國際電腦展 (COMPUTEX)、113年美國國際消
12 費性電子展 (CES) 等參展，並無任何工作表現不佳或有重
13 大過失行為之情事，況被告112年每股盈餘 (EPS) 為新臺幣
14 (下同) 4元，高於去年3.91元，其當年度年終結算顯有盈
15 餘，依勞基法第29條規定及法院實務見解，被告既不能證明
16 原告於112年度工作有重大過失，僅因被告片面於113年1月5
17 日資遣原告即藉詞拒發112年度年終獎金，自屬無據。

18 (四)原告為此於113年1月15日向桃園市政府申請勞資爭議調解，
19 請求被告將系爭工作績效獎金列入計算資遣費之平均工資，
20 及給付112年度年終獎金，同年2月26日在桃園市勞資爭議調
21 解處理協會調解時為被告所拒而不成立（下稱系爭行政調
22 解），爰依勞基法第2條第3款、第29條、勞工退休金條例
23 （下稱勞退條例）第12條第1項等規定，提起訴訟。

24 (五)並聲明：1.被告應分別給付原告各如附表一「合計」欄所示
25 之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
26 率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)原告所指被告於112年8月發放之系爭工作績效獎金，係被告
29 因暫結112年1至6月之營收狀況後，根據公司結算之盈餘及
30 各部門貢獻度酌予調整、確認各部門工作績效獎金應發放總
31 額後，再交由各部門主管衡酌個別員工工作表現後分配發

01 放，非取決於原告之工作表現及內容，系爭工作績效獎金與
02 原告付出之勞務間，並無對價關係，系爭工作績效獎金係被
03 告衡量營業狀況，因有盈餘而發給員工以激勵工作表現之獎
04 金，性質應屬恩惠性給付，自為勞基法施行細則第10條所定
05 非屬經常性給與，由薪資單可知系爭工作績效獎金係單獨列
06 載，與原告每月固定領取之薪資有所區別。況被告資遣原告
07 時，均有將資遣費計算明細詳列製表，並交由原告詳閱確認
08 無誤後簽認，原告並無異議，嗣後翻異主張被告短發資遣
09 費，應將系爭工作績效獎金列入平均工資計算資遣費，顯屬
10 無稽。

11 (二)被告於000年0月間發給員工之年終及績效獎金（下稱系爭年
12 終獎金），係被告於結算112年之營業狀況後，根據公司結
13 算之盈餘及各部門貢獻度，再經公司進行整體評估後，最終
14 以為核定發給之總數額，再交由各部門主管考量000年0月間
15 已發給之系爭工作績效獎金及衡酌個別員工全年度工作表現
16 後分配發放，性質上仍具不確定性及變動性，而屬獎勵員工
17 之恩惠性給付，且需考量公司財務情形及員工全年度工作表
18 現，並非必定發放之獎金，自為勞基法施行細則第10條所定
19 非屬經常性給與，況系爭年終獎金縱如原告主張屬勞基法第
20 29條範疇，惟該條所定之獎金或紅利，性質上並無勞務對價
21 性及經常性，實屬非經常性給付，原告主張顯有違誤。況被
22 告發放系爭年終獎金時，原告已非在職員工，依被告慣例，
23 原告本無領取資格。另被告依各年度財務情形所得發放之年
24 終獎金本非固定，每年度對員工考核情形亦非相同，原告主
25 張以111年度年終獎金推算112年度年終獎金，自屬錯誤，遑
26 論原告根本無從領取112年度年終獎金。原告之所以得領取1
27 11年度年終獎金，係因其等到職未久，雖尚無工作表現，亦
28 無工作缺失，被告及部門主管為激勵原告繼續戮力工作，故
29 仍酌發年終獎金。

30 (三)原告於112年組成專案團隊負責新產品研發，惟工作表現不
31 佳、績效不彰、全年均無工作成果量產，甚至屢遭客戶報

01 怨，經直屬主管多次勸導仍未改善，終致該專案無以為繼而
02 解散，顯屬工作有過失。原告主張任職期間為被告完成112
03 年參展活動，並無工作表現不佳或重大過失情事，惟此部分
04 應屬其等工作範圍內所應為工作，被告有給付工資報酬為工
05 作對價，原告難以此主張工作無過失，遑論原告於參展活動
06 中未取得任何訂單以增加被告營業收入。至原告主張有為被
07 告完成113年美國國際消費性電子展參展，更屬荒謬不實，
08 因原告已於同年1月5日因資遣而離職，而前開展覽係於同年
09 月9至12日舉行，原告並無參展之可能，原告為謀求不當利
10 益而捏造事實等語置辯。

11 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請
12 准免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項（本院卷295-298、303、323-324頁）：

14 (一)原告原均受僱於被告，其等擔任之職務、到職日、契約終止
15 日及約定月薪之結構數額均詳如附表一所示。

16 (二)被告有給付原告歷年績效獎金、績效加年終獎金，相關日期
17 與金額均詳如附表二「被告發放之項目及金額」所示內容。

18 (三)被告於113年1月5日以勞基法第11條第4款終止兩造間勞動契
19 約，並核算原告月平均薪資時，未加計系爭工作績效獎金。

20 (四)被告於113年1月5日分別發放予盧珮文資遣費64,167元、預
21 告工資80,000元；趙克立資遣費132,077元、預告工資95,33
22 4元；曹志銘資遣費103,820元、預告工資83,334元（本院卷
23 115-119頁），原告均已分別收受上開款項。

24 (五)原告於113年1月15日申請系爭行政調解，但調解不成立。

25 (六)下列文件及內容之形式真正不爭執：

26 1.被告提供予原告之錄取通知書、離職證明書，兩造簽訂之聘
27 僱契約（本院卷41-51、213-218頁）。

28 2.原告之中國信託銀行存款交易明細、台灣電子薪資袋、台北
29 富邦商業銀行各類存款歷史對帳單、員工薪資單（本院卷59
30 -107、177-211頁）。

31 3.訴外人即被告公司員工劉俊峯分別於111年8月12日、112年1

01 月18日、同年8月4日寄發予被告公司所屬員工（含原告）主
02 旨為「2022H1績效獎金發放通知」、「2022年終&H2績效獎
03 金發放通知」、「2023H1績效獎金發放通知」之電子郵件
04 （本院卷109-113頁）。

05 4.訴外人即被告公司所屬人力資源部副理吳雅惠於112年1月18
06 日寄發予盧珮文、副本予趙克立主旨為「試用期同仁2022H2
07 獎金通知」之電子郵件（本院卷121頁）。

08 5.被告公司財務報表-每股盈餘（EPS）網路列印資料、被告公
09 司工作規則（本院卷123、263-289頁）。

10 6.原告簽立之新人報到須知切結書、個人資料提供同意書、員
11 工廉潔合約、員工使用合法軟體切結書、人事資料表、離職
12 承諾書、員工離職/留職停薪手續會簽單、報到資料繳交聲
13 明書（本院卷219-261頁）。

14 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

15 (一)系爭工作績效獎金是否應計入平均工資？

16 1.按所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得
17 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。次按勞基法第2
18 條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括
19 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
20 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
21 之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
22 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
23 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
24 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
25 給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則
26 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃
27 雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經
28 評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工
29 提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具
30 工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29
31 條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈

01 餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工
02 所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具
03 恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工
04 資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經
05 常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院
06 100年度台上字第801號判決參照）。準此，雇主為激勵勞工
07 士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得
08 發給在職員工之獎金，需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及
09 是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工
10 提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性
11 領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩
12 惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之工資。
13 又此等為達雇主營業目的而提供之恩惠、勉勵性獎金，即使
14 為達激勵勞工績效表現及培育事業經營人才之目的，以勞務
15 給付為其計算之基礎，但既非因勞務提供即經常可資獲取，
16 仍須視有益於雇主事業經營之其他因素而定，非屬因勞務提
17 出即有權請求之對價性報酬，自不因獎金計算與勞務給付具
18 一定之關聯性，即謂此等獎金乃勞基法所稱之工資。又所謂
19 工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工
20 明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強
21 制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有
22 拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團
23 體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，
24 勞、雇雙方均應受其拘束。

25 2.原告主張被告每年固定於2月及8月各給付一次系爭工作績效
26 獎金，而其等均已領取被告發放之系爭工作績效獎金（詳如
27 附表二編號2、3、5、6、8「年月日」、「被告發放之項目
28 及金額」等欄所示），且與其等同部門之其他員工亦於相同
29 時間領取，可認系爭工作績效獎金係固定時間支付，性質屬
30 員工提供勞務而取得之工作報酬，非恩惠性給與，屬勞基法
31 第2條第3款所稱之工資，自應計入平均工資云云（本院卷15

01 頁)，惟為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

- 02 (1)有關兩造約定薪資給付內容，依錄取通知單記載：「……
03 三、任用薪資：1.月薪：I.本薪、II.伙食津貼、III.職務
04 津貼……」（本院卷41、43、45頁）；次依原告簽立之聘僱
05 契約第3條約定：「甲方（即被告）應給付乙方（即原告）
06 薪津報酬，其數額及方式另由甲方通知之。乙方就薪津報
07 酬、獎金及分紅等事項，有保密之義務，……」（本院卷21
08 3、215、217頁），此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項
09 (六)、1.〕，可知前開文件中均無關於績效獎金之文字及發放
10 標準之記載；再依被告工作規則第17條規定：「謂勞工因工
11 作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
12 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
13 之經常性給與均屬之」（本院卷272頁），可見被告對於工
14 資定義與勞基法相同，故認定被告工資之標準應與首揭說明
15 一致，且被告工作規則亦未明訂有關係爭工作績效獎金之相
16 關規定與內容，此為兩造所不爭執（本院卷298-299頁），
17 顯見兩造間確實並無將系爭工作績效獎金列入工資之約定。
- 18 (2)有關績效獎金之發放標準、流程，證人吳雅惠證稱：被告沒
19 有就績效獎金在個別員工勞動契約或工作規則予以明訂，績
20 效獎金大約是每年7月上旬左右，財務長會跟我要公司在職
21 名冊，他會依據營運狀況和董事長討論，確認預算，並將預
22 算總額提供給我，我再拆分到各部門，最後將各部門的名冊
23 預算、績效獎金分配參考標準提供給各主管，並請各主管將
24 結果回填給我，我彙整後再交給總經理及董事長核定，最後
25 進行發放。績效獎金分配參考標準具體內容，原則上會根據
26 考績分成4個等第，每個等第有一定的人數分配，這些等第
27 的人可以拿到的績效獎金額度各有不同，最差會是零。績效
28 獎金每年不保證有，數額每年也不固定，因為是依照公司的
29 營運狀況，營運狀況也不可預期等語（本院卷325-326
30 頁），並有原告所不爭執（本院卷331頁）之吳雅惠於113年
31 1月16日寄發予被告公司所屬員工、主旨為「2023/H2獎金作

01 業---1/23 (二) _BU3」之電子郵件 (本院卷313頁) 在卷可
02 憑，是依前揭電子郵件內容可知，績效獎金發放須由人力資
03 源部門先提供預算，須經總經理、董事長核定，再由薪酬委
04 員會及董事會通過；且考績評等分為4等級，其中評等為Exc
05 ellent、Good、Average之3等級者，發給一定比率之績效獎
06 金，評等為Poor等級者，不發給績效獎金，則員工經評等為
07 Excellent、Good、Average之3等級者，其工作表現應符合
08 被告之期望，被告始發給績效獎金，以茲鼓勵，而經評等為
09 Poor等級者，表示該員工之工作表現未達被告期望，即不發
10 給績效獎金，以促使其改進一節，應堪認定，則被告就員工
11 之績效獎金分配，訂有一定程序及標準，績效獎金之核定計
12 算，亦非單純提供勞務即可獲得，須經被告考核評估前開所
13 列之4等級考核標準，而由原告之主管逐一考核其等是否有
14 符合考核標準及符合程度後，再對應考績等級分配比例、分
15 配比率範圍等級距幅度，再績效獎金尚須參酌公司營運狀
16 況，可見績效獎金並非因勞務給付而必然可得之報酬，仍須
17 經層層考核及綜合同事業群其他同仁之表現及公司營運情形
18 後方得確認，則揆諸上開說明，績效獎金自非勞務給付之對
19 價，非屬工資。

20 (3)原告固主張在職期間均有領取系爭工作績效獎金，屬員工提
21 供勞務即可取得之工作報酬云云 (本院15、298頁)，然此
22 僅能證明原告每年均有符合領取之條件，難以據此即認定係
23 勞務對價，且依兩造不爭執而提出之員工薪資單所示〔兩造
24 不爭執事項(六)、(2)〕，原告雖有領取系爭工作績效獎金，惟
25 被告核發之獎金數額多寡不一，並非固定 (詳如附表二編號
26 2、3、5、6、8「年月日」、「被告發放之項目及金額」等
27 欄所示)，顯非係在制度上依據勞工每年所提供之勞務計算
28 績效獎金，並給付固定金額，足見績效獎金確實係被告衡酌
29 年度盈餘狀況、工作績效、員工工作表現等事涉原告對被告
30 貢獻程度之考核，以作為是否發放績效獎金及發放數額多寡
31 之參考標準，並非係以原告之勞務給付來計算，自與原告之

01 勞務並無對價性，是被告有單方決定對於績效獎金是否發
02 放、發放數額多寡之權限，並無應予發放之義務，則系爭工
03 作績效獎金性質上自不具有「勞務對價性」及「給與經常
04 性」，而應屬於恩惠性、勉勵性給與。

05 3. 綜上，被告係考量公司盈餘、各部門貢獻度、員工個別工作
06 表現，再進行整體評估後，始發給系爭工作績效獎金，非屬
07 對於勞工提供勞務之對價，亦非經常性之給與，自不屬工資
08 之一部分，此由如附表二編號2、3、5、6、8「被告發放之
09 項目及金額」欄所示即可得知，已如前述，益見系爭工作績
10 效獎金之給付無經常性及對價性。從而，原告主張系爭工作
11 績效獎金係固定時間支付，性質屬員工提供勞務而取得之工
12 作報酬，而屬勞基法第2條第3款所稱之工資，自應計入平均
13 工資據以計算資遣費云云，尚無可採。

14 (二)原告請求被告給付各如附表一「資遣費差額」欄所示金額之
15 本息，有無理由？

16 承前所述，被告分別前於111年8月12日、112年8月4日所發
17 放之系爭工作績效獎金，均不具有「勞務對價性」及「給與
18 經常性」之工資性質，而應屬於恩惠性、勉勵性給與，則被
19 告自毋庸將系爭工作績效獎金列入工資，並作為計算資遣費
20 前6個月內之平均工資，是原告執此主張被告未將系爭工作
21 績效獎金計入平均工資而有短付資遣費之情事，即屬無據，
22 不應准許。

23 (三)原告請求被告給付各如附表一「112年度年終獎金」欄所示
24 金額之本息，有無理由？

25 1. 按稱工資者，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
26 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
27 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；事業單位於
28 營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提
29 列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與
30 獎金或分配紅利，勞基法第2條第3款、第29條分別定有明
31 文。次按稱獎金者，指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎

01 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非
02 經常性獎金，勞基法施行細則第10條第2款亦定有明文。是
03 依前開規定可知，年終獎金業經法律明文排除在「其他以任
04 何名義之經常性給與」外，而非屬工資之一部，且年終獎金
05 發放與否以及發放金額、發放對象，應視雇主當年度有無盈
06 餘、盈餘多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作
07 並無過失而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之
08 權。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之
09 責任，民事訴訟法第277條前段定有明文；又民事訴訟如係
10 由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能
11 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實
12 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請
13 求（最高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。

14 2.原告主張其等到職後均有領取系爭年終獎金（詳如附表二編
15 號1、4、7「年月日」、「被告發放之項目及金額」等欄所
16 示），且與原告同部門之其餘員工亦有領取年終獎金，足認
17 年終獎金非偶然發生之恩惠性、勉勵性給與，而係工作之對
18 價云云（本院卷23、25頁），惟為被告所否認，並以前詞置
19 辯。經查：

20 (1)有關係爭年終獎金之發放標準、流程，證人吳雅惠證稱：從
21 109年開始我就承辦這個作業，原則上類似績效獎金發放流
22 程，只是時間點是每年1月上旬，由財務長請我提供在職名
23 冊，他再依照公司營運狀況和董事長討論確認總預算，一樣
24 也是參考績效獎金分配參考標準來做核算。系爭年終獎金不
25 保證有，數額每年不一定。若發放當時員工已不在職，就不
26 會發放。因為112年年終獎金是113年2月2日發放，原告當時
27 已不在職，就拿不到這筆獎金等語（本院卷326-327頁），
28 可知系爭年終獎金之發放標準、流程與績效獎金同，即非因
29 勞務給付而必然可得之報酬，仍須經層層考核及綜合同事業
30 群其他同仁之表現及公司營運情形後方得確認。

31 (2)參以原告自承：年終獎金發放在公司有無相關依據、公告，

01 我們也不清楚等語（本院卷298頁），此與被告辯稱系爭年
02 終獎金原則是依照公司政策，並沒有具體明文在哪個規則
03 中等語（本院卷299頁）相符，可見兩造間並無被告同意每
04 年會固定發給原告年終獎金之合意存在。

05 (3)遍觀原告錄取通知單、兩造簽訂之聘僱契約、被告工作規則
06 全文（本案卷41-45、213-218、265-289頁），亦均無明訂
07 有關係爭年終獎金之相關規定，據此，難認被告系爭年終獎
08 金之發放具有勞務對價性，而是被告基於雇主單方之目的，
09 得自行決定給付其員工即原告非屬勞工工作給付之對價，而
10 具有勉勵、恩惠性質之給與，其性質與勞務提供所得對價之
11 報酬不同，且無論被告是否曾於原告任職期間有發放系爭年
12 終獎金，並無變更系爭年終獎金具勉勵、恩惠性質之給與，
13 原告自不得以被告在其等任職期間有給予系爭年終獎金乙
14 節，即逕認系爭年終獎金屬勞基法第2條第3款規定之工資範
15 圍，而認被告亦有給付系爭年終獎金之義務。

16 3.綜前，原告領取系爭年終獎金並非因其等提供勞務而得固定
17 獲得之對價，而屬於被告考量公司營運及績效狀況所發給之
18 激勵性、恩惠性給與，原告復未舉證證明被告有何給付其等
19 系爭年終獎金之義務，依舉證責任分配原則，原告請求被告
20 給付各如附表一「112年度年終獎金」欄所示金額之本息，
21 難認有據。

22 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其等有向被告請求
23 應將系爭工作績效獎金計入平均工資進而計算資遣費，及請
24 求112年度年終獎金之權利，從而原告依勞基法第2條第3
25 款、第29條、勞退條例第12條第1項等規定，請求判命如訴
26 之聲明所述之事項，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既
27 經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，至原告聲請調閱系爭行政調解之錄音內
29 容（本院卷331頁），待證事實無非確認系爭行政調解之調
30 解人詢問被告是否有規章或辦法寫到發放系爭年終獎金時必
31 須在職，當時證人吳雅惠有說「我們沒有這樣的規定」。惟

01 證人吳雅惠業於本院審理時證稱：被告就系爭年終獎金沒有
 02 在個別員工勞動契約或工作規則予以明訂等語（本院卷325
 03 頁），而原告亦陳稱：被告就系爭年終獎金沒有具體內容等
 04 語（本院卷298頁），且遍觀兩造勞動契約、被告工作規則
 05 等，亦均無明訂有關係爭年終獎金之相關規定，已如前述，
 06 顯見被告既未明文規範系爭年終獎金之發放標準，自無可能
 07 規範必須員工在職始得領取系爭年終獎金之情，則縱認證人
 08 吳雅惠有於系爭行政調解陳稱「我們沒有這樣的規定」，亦
 09 與本院前揭依其他事證之認定相符，自無調查必要。至兩造
 10 其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為
 11 均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
 13 條、第85條第1項但書。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日
 15 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

16 正本係照原本作成。
 17 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
 18 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
 19 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
 20 應一併繳納上訴審裁判費。

21 書記官 邱淑利
 22 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

23 以下附表金額均為新臺幣(元)

24 附表一：原告起訴主張之項目及金額
 卷頁碼：本院卷9-29頁

姓名	職務	到職日 (年月日)	契約終止日 (年月日)	約定月薪 (本院卷41-45頁)	資遣費差額	112年度 年終獎金	合計	備註：原告請求112年度年終獎金計算式 (本院卷25-27頁)
盧珮文	產品企劃部 經理	111.12.12	113.1.5	本薪117,600元+伙食津貼2,400元=120,000元	39,118元 (未計入績效獎金46 8,060元)	864,799元	903,917元	①(111.12.12至111.12.31共20日工作天÷365天)×100=5.48% ②111年度年終獎金47,391元÷5.48%
趙克立	產品企劃部 處長	111.3.1	113.1.5	①本薪107,600元+伙食津貼2,400元+職務津貼30,000元=140,000元 ②自111年5月起，月薪調升為143,000元	113,887元 (未計入績效獎金81 9,272元)	1,148,841元	1,262,728元	①(111.3.1至111.12.31共306日工作天÷365天)×100=83.84% ②111年度年終獎金963,188元÷83.84%
曹志銘	物體設計部 技術經理	111.5.9	113.1.5	本薪122,600元+伙食津貼2,400元=125,000元	82,176元 (未計入績效獎金65 2,100元)	1,243,958元	1,326,134元	①(111.5.9至111.12.31共237日工作天÷365天)×100=64.9% ②111年度年終獎金807,329元÷64.9%

25 附表二

編號	姓名	年月日	被告發放之項目及金額 (未扣除相關稅額)	卷頁碼	備註
1	盧珮文	112.3.31	47,391元(績效十年終)	本院卷33頁	無提出薪資單佐證，僅自行以匯款紀錄拆分成薪資及績效年終獎金

(續上頁)

01

2		112.8.4	468,060元(工作績效獎金)	本院卷65、177頁	—
3	趙克立	111.8.12	382,613元(工作績效獎金)	本院卷85頁	—
4		112.1.18	963,188元(績效十年終)	本院卷88頁	—
5		112.8.4	819,272元(工作績效獎金)	本院卷91、189頁	—
6	曹志銘	111.8.12	173,166元(工作績效)	—	無提出薪資單佐證，僅自行以匯款紀錄拆分成薪資及績效獎金
7		112.1.18	807,329元(績效十年終)	—	無提出薪資單佐證，僅自行以匯款紀錄拆分成薪資及績效年終獎金
8		112.8.4	652,100元(工作績效獎金)	本院卷101、201頁	—