

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第56號

原告 王俊傑
訴訟代理人 趙乃怡律師
被告 豪仁貿易股份有限公司
法定代理人 林永彬
訴訟代理人 林柏成
吳堂慶

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國108年11月29日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國102年12月16日起任職於被告公司，嗣擔任海外事業處課長，每月薪資新臺幣（下同）4萬7,000元加業績獎金（季發）。被告於107年12月7日以勞動基準法第11條第5款事由終止與原告間之勞動契約，給付原告資遣費11萬8,113元、預告期間工資4萬7,751元及特休未休之工資5,174元。然被告短付下列款項：

（一）資遣費9萬3,821元：依薪資明細表，原告於107年12月7日前之6個月薪資所得（如附表一所示）總計為51萬909元，平均月工資為8萬5,152元，原告自102年12月16日起至107年12月7日止受雇於被告，共4年11月22日之年資，依勞工退休條例第12條第1項規定，以原告平均工資8萬5,152元計算，被告應給付之資遣費為21萬1,934元，扣除被告已給付之11萬8113元，被告應再給付9萬3,821元。

（二）107年第4季銷售獎金6萬3,333元：按雙方約定，被告按季計算並發給原告銷售獎金，分別於每年4月、7月、10月、隔年1月發放，107年第2、3季原告之銷售獎金分別為13萬元、6萬元，107年第4季，原告任職期間為2月7日，以上開二季銷售獎金之平均，估算原告第4季銷售獎金為6萬3,

333元。

(三) 107年度銷售獎金13萬8,571元：被告按季發放之銷售獎金保留30%，待全年業績達到目標後，被告再於隔年3月發放前一年度銷售獎金之30%。於106年間，原告之四季銷售獎金分別為6萬1,664元、6萬4,362元、8萬,411元、8萬6,905元，於107年3月被告發放之106年度銷售獎金之30%即11萬2,931元。是107年原告四季銷售獎金分別為7萬元、13萬元、6萬元、6萬3,333元，於108年3月，被告應發放107年度銷售獎金之30%即13萬8,571元予原告（計算： $(70000 + 130000 + 60000 + 63333) \div 0.7 \times 0.3 = 138571$ ）。

(四) 107年度年終獎金6萬2,060元：被告公告107年度年終獎金為2個月薪資，原告於107年11月底薪為3萬3,851元，107年原告任職期間11月，依勞動基準法第29條規定，被告應給付107年年終獎金6萬2,060元予原告（計算： $33851 \times 2 \times 11/12 = 62060$ ）。

爰起訴請求等語。並聲明：被告應給付原告35萬7,785元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告自102年12月16日受雇於被告擔任業務專員，於107年1月1日擔任海外事業處課長一職，任職課長之每月薪資為4萬6,765元，自107年8月起調薪為4萬7,751元。因原告多次違反主管指示，外出行程常未主動報備、未接電話，經多次糾正仍未改善，且少親自拜訪設立於台灣境內之客戶總公司，其負責之東南亞地區客戶開發未達主管設定目標，乃依勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作卻不能勝任時，終止與原告間之勞動契約，並依資遣程序給付資遣費118,113元、預告期間工資47,751元、特休未休工資5,174元。本件計算資遣費，原告之平均工資計算期間應為107年6月7日至同年12月6日，且須扣除非勞務而獲得之恩惠性給予（鑽石週代金5,000元、第二季季獎金13萬元、代收代付之健保退費558元、員工酬勞3萬817元及第三季季獎金6萬

元)後除以6,故原告於資遣前6個月薪資所得總計28萬4,737元,平均工資為4萬7,456元(計算: $46765 \div 30 \times 24 \vee + 46765 + 47751 + 47751 + 47751 + 47751 + 47751 \div 30 \times 6 \vee = 284737$, $284737 \div 6 = 47456$),資遣費為11萬8,113元(計算: $47456 \times 1/2 \times 4 + 47456 \times 1/2 \times 11/12 + 47456 \times 1/2 \times 1/12 \times 22/30 = 118113$)。又被告公司依營業額及當季淨利為目標設立團體競賽獎金(季獎金),當公司整體業績(即營業額及當季淨利)達標時始發放季獎金,且委由各單位處級主管進行分配,此項獎金性質上為非經常性給與,應屬勞動基準法施行細則第10條第2款之競賽獎金,非工資範疇,不應列入平均工資計算。被告公司之銷售獎金辦法第2條第3款明定員工離職當季之銷售獎金不予核發,且原告於新進人員職前訓練時,被告公司已於課堂中明確說明獎金領取之資格,原告於107年12月7日離職,即不具有領取第四季季獎金及預留獎金之30%之資格。又被告公司工作規則第39條第1款明定對於全年工作並無過失之勞工,於年度終了結算時,發放年終獎金;薪酬管理辦法第2條亦明定須正式任用員工始具資格,而兩造間之勞動契約於107年12月7日終止,原告已屬離職人員,是依被告公司內部管理辦法,原告已不具領取107年年終獎金資格。又被告公司章程第19條規定:公司年度如有獲利,應提撥不低於百分之二為員工酬勞及不高於百分之六為董監事酬勞。但公司尚有累積虧損時,應預先保留彌補數額,參以勞動基準法第29條、公司法第235條之1規定,則附表一編號5所示之員工酬勞,其性質屬非經常性之給與,且非原告因工作而獲得之報酬,不應列入平均工資計算範圍等語置辯,並聲明:原告之訴駁回。

三、查原告自102年12月16日受雇於被告,於107年12月7日經被告資遣而離職,並領取資遣費11萬8,113元、預告期間工資4萬7,751元及特休未休之工資5,174元。原告離職前擔任海外事業處課長,離職前6個月領取之薪資、獎金如附表一所示,就附表一編號2薪資內含之鑽石週代金5,000元(卷第51頁

01)、及編號4薪資內含之健保費退費558元(卷第53頁)，兩
02 造均同意不列入平均工資計算之範圍(卷第186頁)，有員
03 工離職證明書、107年6月至12月薪資明細表、資遣內容明細
04 表(卷第19、49-61、287頁)可稽，且為兩造所不爭，堪信
05 為真。

06 四、得心證之理由：

07 原告主張應將附表一編號3、5、8之銷售獎金、員工酬勞列
08 入平均工資計算，被告因此短付資遣費應補足，且原告離職
09 當季之銷售獎金、107年保留之30%銷售獎金、107年年終獎
10 金，被告亦應給付，為被告所否認，是本件爭點應為銷售獎
11 金及員工酬勞是否計入平均薪資計算？離職當季獎金是否應
12 發放？3.銷售獎金辦法中所稱保留百分之30的獎金，是否為
13 個人前一年度獎金的百分之30？員工酬勞性質為何，是否為
14 工資的一部分？107年度的年終獎金是否應該發放？分述如
15 下：

- 16 (一)按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而
17 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
18 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義
19 之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」
20 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與
21 」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項
22 給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
23 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以
24 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
25 供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定
26 工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其
27 名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
28 可經常性取得之對價(報酬)，即具工資之性質而應納入
29 平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利
30 ，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、
31 彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該

01 項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
02 性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未
03 盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且
04 非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度
05 台上字第801號判決意旨參照）。本件被告發放之員工酬
06 勞，依公司章程第19條規定（卷第233頁），係依各該年
07 度營運獲利狀況，經具體核算損益、保留彌補虧損數額後
08 ，始行發給；而年終獎金，依工作規則第39條規定（卷第
09 151頁），係於年度終了結算時，視盈餘狀況並參考同業
10 水準發放，可見均非原告給付勞務後必然可得，自不能逕
11 認屬於因工作所獲得之報酬，不具經常性給與之性質。

12 （二）又雇主為激勵員工士氣，加強工作績效而發給，有如「競
13 賽獎金、特殊功績獎金」之類似「工作績效獎金」，屬獎
14 勵性給與，亦非為經常性給與。查被告發給之銷售獎金，
15 依據公司薪酬管理辦法4.2、5.11之規定（卷第153、155
16 頁），該銷售獎金為於薪資結構屬非經常性薪資，在業務
17 單位依據年度目標達成情況為獎金分配之參考依據，並按
18 季發放，且依銷售獎金辦法第1條之規定，係為客觀評估
19 員工與事業單位在工作上的實質表現及對公司的貢獻或是
20 對公司未來發展的助益，作為目標達成情況的獎金分配之
21 參考依據，給予人員適時獎勵，而制定該辦法（卷第147
22 頁），發放金額均非定額，且以達成目標額為獎勵而發給
23 ，應屬基於獎勵、感謝員工之恩惠性、勉勵性給與，亦非
24 屬經常性給與。基此，原告主張之員工酬勞、銷售獎金等
25 項目均核與經常性給與之要件不同，自非屬所謂「工資」
26 之一部分，於本件均不應納入平均工資之計算基礎。故原
27 告主張被告應加計上開項目後，並以平均工資8萬5,152元
28 計算而給付資遣費差額，即屬無據。

29 （三）次查銷售獎金辦法第2條規定適用此辦法之範圍資格：2.1
30 通用集團旗下各公司正式任用之一等一級（含）以上之台
31 籍職員及作業員。委任經理人除外。2.1試用人員正式任

01 用後之次一季開始計算。2.3員工離職，當季之銷售獎金
02 不予核發。足見具領取該銷售獎金資格之人為公司正式任
03 用之職員及作業員，於離職時，當季銷售獎金即不予核發
04 ，則離職後已不具正式任用職員資格，即無請求發放30%
05 獎金保留款之資格。又此一30%獎金保留款，原告主張係
06 其個人之30%，被告則否認之，參諸原告於104年度之銷售
07 獎金所得為14萬3,000元（計算：26000+44000+73000=
08 143000，卷第243-245頁），則若以其個人計算30%，應為
09 6萬1,286元（計算：143000÷0.7×0.3=61286，小數點
10 以下四捨五入），此與原告於結算後實際領取之5萬4,000
11 元（卷第247頁）不同，是該30%並非各職員銷售獎金所保
12 留之30%，原告上開主張尚非可採。

13 （四）至107年年終獎金部分，依被告工作規則第39條規定，係
14 對於全年工作並無過失之勞工，於年度終了結算時，視盈
15 餘狀況並參考同業水準發放之，原告既於107年12月7日離
16 職，此於107年度並無全年工作，且已離職，自不得再請
17 求終止勞動契約後之年終獎金。綜上，原告依勞動契約之
18 法律關係，請求被告給付35萬7,785元，為無理由，不應
19 准許。

20 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，核
21 與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

22 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 108 年 12 月 20 日
24 臺北簡易庭 法 官 蔡玉雪

25 以上正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院（臺北市○○○路
27 ○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本
28 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 108 年 12 月 20 日
30 書記官 陳黎諭

31 附表一：

編號	日期	項目	金額	備註
1	00000000	107年6月薪資	46765	
2	00000000	107年7月薪資	51765	含鑽石週代金 5000元。
3	00000000	107年7月銷售獎金	130000	
4	00000000	107年8月薪資	48309	含健保費退費 558元。
5	00000000	員工酬勞	30817	
6	00000000	107年9月薪資	47751	
7	00000000	107年10月薪資	47751	
8	00000000	107年10月銷售獎金	60000	
9	00000000	107年11月薪資	47751	
合計			510909	