臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第168號

原　　告　余俏嫻
訴訟代理人　賴文棋
　　白宗益
被　　告　致新科技股份有限公司
法定代理人　謝南強
訴訟代理人　任秀妍律師
複代理人　　陳美惠律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國109年4月8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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）99年12月15日起受僱於被告，經被告指派至被告位於新北市○○區○○路○○○號4樓上班，並外派至中國大陸地區上海辦公室，擔任業務副理一職，雙方約定之薪資為每月新台幣（下同）45,800元以及人民幣6,000元。被告於108年5月27日，由業務部門主管高泉有先生以電話告知原告，依據勞動基準法第11條第4款解僱，並於000年0月0日生效。依照勞基法等相關規定，被告自應給付資遣費等費用予原告，卻仍有多項費用未給付，為此請求被告給付108年度未休特別休假之工資差額16,662元、資遣費差額94,737元、107年應得員工分紅354,669元、108年上半年年終獎金33,050元、108年績效獎金62,646元，以上共計561,764元。併聲明：㈠被告應給付原告561,764元及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按週年百分之五計算之利息。㈡如獲利益判決，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠被告已於108年7月16日前給付原告共329,460元含資遣費等

費用，並經原告受領無誤，故無積欠原告任何費用。

㈡就原告各項請求說明如下：

1.特別休假未休工資部分：

原告自99年12月15日起任職，被告於99年度即有給予原告5小時之特別休假，100年度之59.5小時特休，原告也於100年12月7日使用完畢，可見被告計算特別休假天數是以年度為計算，是提早一年度給予員工使用特休的權利。故原告108年度共工作6個月，依比例計算特別休假時間應為60.5小時，扣除原告已休時數42小時，以尚餘18.5小時依其時薪275.4元計算，被告僅須給予未休折薪5,095元，此款項已於108年7月5日給付完畢。

2.資遣費部分：

原告主張其平均工資為99,292元，是將不具工資性質的績效獎金、年終獎金、端午獎金列入工資總額計算所致，並不正確，其於離職前六個月之平均工資應為66,100元，則以原告自99年12月15日起迄108年6月30日止在被告公司任職，共工作8.54年計算，其應領資遣費為282,247元，被告已於108年7月5日給付完畢。

3.員工紅利、年終、績效獎金部分：

被告發放獎金均是以「發放時仍在職員工為發放對象」，此觀被告制定之獎金發放辦法第2 條後段載明：「獎金發放當日已離職者亦不予發放。」可證，故原告此部分請求為無理由。

4.綜上，被告應給付予原告特休時數未休折薪5,095 元、資遣費282,247元，共287,342元。而被告已於108年7月5日給付資遣費283,962元、未休假折薪5,095元、又於同年月16日給付45,498元，共已給付334,555元，較應給予之287,342元多，故原告之各項請求均無理由。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自99年12月15日起迄108年6月30日止在被告公司任職，工作年資共8年6個月又16日。

㈡被告已於108年7月5日給付資遣費283,962元、未休假折薪5,095元、又於同年月16日給付資遣費45,498元，共已給付334,555元。

四、本件爭執點：

㈠原告請求給付特休未休工資差額16,662元，有無理由？

㈡原告請求給付資遣費差額94,737元，有無理由？

㈢原告請求給付108年上半年年終獎金33,050元、績效獎金62,646元，有無理由？

㈣原告請求給付107年員工分紅金額354,669元，有無理由？

以下分別說明

㈠有關特休未休工資差額16,662元部分

1.原告主張於108年1月1日至108年12月31日核定之特別休假時數為121小時，扣除原告已休時數42小時後，被告於離職之日尚有未休時數79小時，而平均工資換算時薪為275.4元，折算被告應給付原告之未休假工資為21,757元，扣除被告於108年7月5日支付5,095元後，被告尚有16,662元未支付等情。

2.經查，被告公司就核給員工特休時數是採先休制度，即將員工依勞基法規定於「工作滿一年後」，方得享有之特假天數提前於員工到職當年度即核給員工，此有原告提出之被告公司徵才廣告記載「公司福利：⑴服務未滿一年即按到職月數比例給予特休」一節可證（見本院卷第81頁），並有被告於98年1月1日制定之「休假制度施行細則」第3.3條規定：「年度認定：從每年1月1日開始至該年12月31日止，定為一個休假年度」可稽（見本院卷第112頁）。而且，原告於99年12月15日到職，依修正前勞基法第38條規定，應於100年12月15日滿一年後，方享有7天特休，但原告於100年4月8日起至100年12月7日止，即已將100年度之59.5小時特休時數使用完畢，有原告使用特別休假時

間紀錄可稽（見本院卷第59頁），足證被告公司特別休假制度確實以年度為計算，且提早自當年度1月1日起即給予員工使用該年度特休的權利，即採特休先休制。

3.原告自99年12月15日起迄108年6月30日止在被告公司任職，依勞基法第38條之規定，原告於108年12月15日起工作滿9年，應享有特別休假15天，換算後應為120小時(15×8=120)，但被告給予原告121小時特別休假，已優於勞基法之規定。原告既然於108年6月30日離職，依公司規定以每月1月1日為計算特休假之始點，則原告108年度共工作6個月，故依比例計算原告之特別休假時間應為60.5小時(121÷ 12× 6＝60.5)，扣除原告自認已休時數42小時，原告尚餘18.5小時未休，依其時薪275.4元（66100÷ 30天÷8時＝275.4）計算，被告僅須給予原告未休折薪5,095元（18.5× 275.4＝5094.9），非如原告所述之21,757元，且此款項被告已於108年7月5日給付完畢，此亦為原告所不爭執，故原告再請求被告給付特休未休工資16,662元，即無理由。

㈡有關資遣費差額94,737元部分

1.原告主張其平均工資之認定應為99,292元，故資遣費應為424,197元，扣除被告先後支付283,962元、45,498元後，尚有差額94,737元未給付，而原告將年終獎金、績效獎金、端午節獎金等列入平均工資計算，乃因被告徵才廣告上載有全年14月薪資作為徵才依據等情。

2.按勞工依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約者，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第4項準用第17條固定有明文。惟所謂「工資」，係指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

任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款之規定即明。而所稱「其他任何名義之經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦定有明文，顯見「年終獎金」、「三節獎金」已明文排除在勞基法第2條第3款所指之「經常性給與」以外，非屬工資之性質。又工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇（最高法院79年台上字第242號判決、91年度台上字第897號判決意旨參照）。另年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資；績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與，非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號、103年度台上字第682號判決意旨參照）。

3.依上述見解可知，原告所主張之年終獎金、績效獎金、端午節獎金等均屬於恩惠性給予，不應列入平均工資計算，故原告請求被告應給付依此計算之差額94,737元，即無理由。

4.至於被告徵才廣告上雖載有「全年享有14月薪資」文字，但是否指包含三節獎金在內均屬每月工資，文義並不清楚。何況，依照原告提出的正式任用通知單上「薪資欄」記載只有「45,800元以及人民幣6,000元」，其所提出的107年12月、108年5月、7月薪資單上「月薪」欄也只有63,700元而已（見本院調字卷第23-33頁），並非如原告所指為99,292元，故原告此部分主張，無法採信。

㈢有關108年上半年年終獎金33,050元、及108年績效獎金62,646元部分：

1.原告主張其108年上半年之業績達成率為110%，故可向被告請求108年上半年之績效獎金及年終獎金等情。

2.惟查，

⑴依兩造所簽訂的聘僱合約書第4條約定：「㈠年終獎金或績效獎金：依甲方（即被告公司）訂定之年終獎金、績效獎金核發辦法給付」（見本院調字卷第65頁），而被告制定之獎金發放辦法第2條後段已載明「獎金發放當日已離職者亦不予發放」（見本院卷第61頁），故原告既然已於108年6月30日離職，依照上述規定，即不具備請領108年上半年之績效獎金及年終獎金之資格，也與其108年上半年業績達成率多寡無關。

⑵被告之「獎金發放辦法」雖未置放於公司內部網站上，但確實早已於88年間即公告施行，此有獎金發放辦法施行日期資料可稽（見本院卷第150頁），而且被告於98年2月28日公布之工作規則第36條、107年5月4日修正公布之工作規則第37條均明文規定：「公司訂有考績獎金及節慶獎金發放辦法，其發放對象均以獎金發放日仍在職之同仁」（見本院卷第201、225頁），又該工作規則一直都公告在公司內部管理辦法之網頁中（見本院卷第85頁），自屬於兩造間勞動契約內容一部分，原告自應受此規定之拘束。

⑶再者，原告於公司之電子郵件為grace.yu@gmt.com.tw，因任職於被告公司上海辦事處，故分類至china群組中（見本院卷第258頁）。而原告於104年1月6日、106年4月11日均對主管寄至china @gmt.com.tw群組之電子信件內容予以回覆（見本院卷第159-161頁），足證原告確有加入該群組並收到被告公司寄至china@gmt.com.tw群組之信件。而依被告提出於100年1月31日、101年12月24日給全體員工（含china群組人員在內）之電子

信件中，已說明依公司管理規章之「獎金發放辦法」，獎金發放對象為「獎金發放當日在職之正職人員」（見本院卷第117-119頁），顯然自原告99年12月任職以來，被告公司確有告知原告有「獎金發放辦法」存在，且限於獎金發放當日在職之正職人員才能領取。

⑷綜上，原告既然已於108年6月30日離職，依照兩造間契約及工作規則、獎金發放辦法等上述規定，已不具備請領108年上半年之績效獎金及年終獎金之資格，故原告此部分請求，無法准許。

㈣有關107年員工分紅354,669元部分

1.原告主張被告就年度盈餘所提撥部分作為員工紅利，經次年度股東會決議通過後，再於次年度12月25日發放。被告於108年6月12日召開股東會，決議107年度盈餘分配提列員工紅利現金，而原告告於107年全年受僱於被告，就107年度之經營成果有貢獻，縱使原告於發放之日(即108年12月25日)已經離職，仍無礙於原告領取之權利。而被告以往均係以具分紅資格員工作為發放之對象（亦即產生盈餘當年有在職之員工），而107年應得員工分紅員工數約為300人，則平均每位員工應分配之員工紅利金額為354,669元【計算式：106,400,658元/300人=354,669元】原告爰依此數額主張被告應給付之107年度之員工分紅數額。

2.經查，

⑴勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」而依勞基法施行細則第10條規定可知，「紅利」性質上非屬於勞基法第2條所定之工資，而是屬於恩惠性給予，與前述該細則同條文所訂之年終獎金、三節節金性質相同。實務上，也認為此項對勞工所為之給與，既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資性質（

最高法院105年台上字第2274號民事判決參照）。

⑵又依兩造所簽訂的聘僱合約書第4條約定：「㈡員工分紅配股：依甲方（即被告公司）訂定之在職員工分紅配股辦法規定辦理」（見本院調字卷第65頁），惟於審理中，兩造均未提出該辦法以供本院審酌。但依照被告提出的「員工績效評估作業實施辦法」，第5條「一般人員考核」規定：「經由公正客觀之績效考核以作為年度調薪、獎金、晉升、員工分紅配股之依據」（見本院卷第250頁），顯然各個員工分紅配股情形，仍需參考其績效考核結果而定，並非齊頭式平等發放。

⑶再依證人即被告公司經理甲○○具結證稱：「三節獎金部分，我們在新進人員報到的時候都有介紹，發放的時候也都有薪資單，在99年到100年的時候，還會特別發一個電子郵件告知獎金入帳了。三節獎金是大家都會有的，績效及分紅的部分，我們就不會特別發電子郵件，因為不是每個人都會有。」、「（如果不是每個人都有，分紅與績效獎金所發放的依據為何？）依據在哪裡，就我所知，總經理的標準，還是在公司的營運績效。在98年獎金發放辦法裡面，實際上績效獎金還是由總經理核定。績效獎金是屬於恩惠性給予的概念，績效獎金跟年終獎金合併兩筆一起發放，每年都是如此。分紅的部分是在12月25日，年終的時候，在加發績效獎金，等於是利潤共享的概念。總經理是決定各部門的預算金額，再由各部門的主管去決定部門內每個人的績效獎金金額。」、「但是總經理有說過，如果公司沒有賺錢，就不會有績效獎金，而且這是以整個年度結算去看，非以單季去看。所以就算考績很好，也不一定會有績效獎金。」（見本院卷第146頁），由此證詞可知，考績是否優良，與員工分紅及績效獎金並無必然關係，且此證詞也足以佐證員工分紅與績效獎金均非齊頭式平等發放，並非每個人都可領取，仍需視各部門主管最後決定內容而

定。換言之，員工分紅之發放與否，應視被告公司當年度營運狀況及有無盈餘而定，屬於恩惠性給與性質，被告公司並無發放義務，並得視員工表現而決定其發放對象及發放數額。

⑷何況，如前所述，被告公司勞動契約契約、工作規則及獎金發放辦法均規定，三節獎金及季獎金（即營運績效獎金）限於獎金發放當日在職之正職人員才能領取，則在「紅利」屬於恩惠性給予的性質前提下，被告公司各部門以該項限制作為是否核發各別員工107年度盈餘分配提列之員工紅利的衡量標準，於法亦有依據。

⑸因此，原告雖於107年全年受僱於被告，就107年度之經營成果有貢獻，但其無法舉證證明已成為該年度員工分紅的對象，以及分紅的具體金額。故其依照「107年應得員工分紅員工數約為300人，平均每位員工應分配之員工紅利金額為354,669元」之計算方式，請求被告依此數額給付107年度之員工分紅金額，顯無法律上依據，無法准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法相關規定，請求被告給付561,764元及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按週年百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　22　　日

書記官　蔡忠衛