

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第78號

原告 車亞敏
黃鵬全
臧淑珍
楊秀峰
王宏信

上五人共同

訴訟代理人 朱立偉律師
徐子騰律師

被告 台灣海德堡國際股份有限公司

法定代理人 胡瑞濠
訴訟代理人 沈以軒律師
陳佩慶律師
林栗民律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告楊秀峰新臺幣肆萬肆仟肆佰伍拾玖元，及自民國一一零年四月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣肆萬肆仟肆佰伍拾玖元為原告楊秀峰供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告應給付原告車亞敏新臺幣（下同）330,534元，及其中143,037元部分

01 自民國107年5月20日起，又其餘187,497元部分自起訴書
02 繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之
03 5計算之利息。二、被告應給付原告黃鵬全25,585元，及其
04 中21,930元部分自109年6月30日起，又其餘3,655元部分
05 自起訴書繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按週年利
06 率百分之5計算之利息。三、被告應給付原告臧淑珍271,33
07 2元，及其中242,528元部分自109年6月30日起，又其餘
08 28,804元部分自起訴書繕本送達被告之翌日起，均至清償日
09 止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應給付原告
10 楊秀峰353,379元，及其中286,037元部分自109年6月30
11 日起，又其餘67,342元部分自起訴書繕本送達被告之翌日起
12 ，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。五、被
13 告應給付原告王宏信246,222元，及其中76,037元部分自10
14 7年5月20日起，又其餘170,185元部分自起訴書繕本送達
15 被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之
16 利息。六、原告願供擔保請准予宣告假執行。」等語（見本
17 院卷一，第12至13頁）。嗣於110年10月7日以民事爭點整
18 理(二)狀，變更聲明為：「一、被告應給付原告車亞敏298,01
19 3元，及其中112,925元部分自107年5月20日起，又其餘
20 185,088元部分自起訴書繕本送達被告之翌日起，均至清償
21 日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應給付原
22 告黃鵬全19,691元，及其中16,878元部分自109年6月30日
23 起，又其餘2,813元部分自起訴書繕本送達被告之翌日起，
24 均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。三、被告
25 應給付原告臧淑珍171,162元，及其中150,764元部分自10
26 9年6月30日起，又其餘20,398元部分自起訴書繕本送達被
27 告之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
28 息。四、被告應給付原告楊秀峰201,329元，及其中145,25
29 0元部分自109年6月30日起，又其餘56,079元部分自起訴
30 書繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分
31 之5計算之利息。五、被告應給付原告王宏信249,654元，

01 及其中79,004元部分自107年5月20日起，又其餘170,650
02 元部分自起訴書繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按
03 週年利率百分之5計算之利息。六、原告願供擔保請准予宣
04 告假執行。」等語（見本院卷二第144至145頁）。經核原
05 告所為訴之變更，揆之前開規定，核無不合，應予准許。

06 貳、實體事項：

07 一、原告主張：

08 (一)緣原告等人均原任職於被告公司擔任不同職務，渠等在不同
09 之時點遭被告資遣，被告於給付渠等資遣費及工資時，短付
10 原告等人業績獎金或績效獎金，並以該短付之工資計算資遣
11 時之平均工資，致資遣費亦因而產生短少之情事，嗣後雖經
12 原告等人向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於109
13 年12月28日召開調解會議，然被告公司仍拒絕給付短少之資
14 遣費及工資，因而調解不成立，合先敘明。

15 (二)被告公司與原告等均有保障年薪13個月薪資之約定，該第13
16 個月薪資則於每年12月發放，並載於薪資明細表年終獎金之
17 欄位上，該筆獎金（下稱年終獎金）乃勞工因工作而獲得之
18 報酬，為勞動對價之經常性給與，應無疑問，且該年終獎金
19 係員工工作一年之勞務對價，自不因原告離職之時間而影響
20 該筆給付納入平均薪資之計算，應一律除以12個月計入平均
21 薪資，方屬合理。

22 (三)被告公司每年均會建立平衡計分卡，為了使每個員工都會為
23 實現被告公司的目標而努力，會計年度結束後，每年對計分
24 卡進行評估，並以此分數作為核發「BSC獎金」之標準，結
25 合員工擔任之職務，有不同的計算基數，如擔任行政職之員
26 工即以年薪之百分之二十為基數，乘以員工之分數（如計算
27 式：年薪×20%×分數%，例如分數為90分，即計算式為年
28 薪×20%×90%）；如擔任業務職位之員工，則固定以20萬
29 元為基數，乘以員工之分數（如計算式：20萬×分數%），
30 並於每年6月發放該筆獎金，雖載於薪資明細表年終獎金之
31 欄位上，然被告公司員工均知該筆獎金為「BSC獎金」，亦

屬勞工因工作而獲得之報酬，即勞務對價，故如上述，自不因原告離職之時間而影響此報酬之發給以及該筆給付納入平均薪資之計算，亦應一律除以12個月計入平均薪資之中。

(四)原告等人請求之金額如下：

1.原告車亞敏部分：

- (1)原告車亞敏於88年1月1日起任職於被告公司，至107年4月20日遭被告資遣離職，離職前擔任行政經理一職，原告車亞敏與被告公司106年約定之本薪為75,431元、伙食津貼為2,400元，故基礎月薪資為77,831元（計算式： $75,431 + 2,400 = 77,831$ ），年薪（13個月）即為1,011,803元（計算式： $(75,431 + 2,400) \times 13 = 1,011,803$ ）。
- (2)按被告公司與原告間之勞動契約及上開約定，被告公司應給付「BSC獎金」予原告，經原告詢問前同事得知，原告車亞敏107年「BSC獎金」之分數為87分，依行政職按年薪之百分之二十為基數計算獎金，被告公司短付原告車亞敏「BSC獎金」計有176,054元（計算式： $77,831 \times 13 \times 20\% \times 87\% = 176,054$ ，元以下四捨五入）。
- (3)原告車亞敏於107年4月20日遭被告公司資遣，是平均薪資之計算範圍為106年10月20日至107年04月19日，又保障年薪之年終獎金及依勞務表現計發之「BSC獎金」亦應除以12個月計入平均薪資中，即原告車亞敏之平均薪資應為103,602元【計算式： $(80,965 \times 11/30 + 80,328 + 78,395 + 90,720 + 80,975 + 78,831 + 55,736) / 6 + (77,831 + 176,054) / 12 = 103,602$ ，元以下四捨五入】。
- (4)原告車亞敏舊制年資為6年6個月（88年1月1日至94年6月30日），新制年資為12年10個月（94年7月1日至107年4月20日），則被告公司應給付之資遣費為1,295,025元【計算式： $103602 \times (6 + 6/12) + 103602 \times 6 = 1,295,025$ ，元以下四捨五入），扣除被告公司已給付之資遣費1,151,988元，被告公司應再給付143,037元（計算式： $1,295,025 - 1,151,988 = 143,037$ ）。

(5) 被告公司應給付之預告期間工資為103,602元（計算式： $103,602 \times (30/30) = 103,602$ ），扣除被告公司已給付之預告期間工資92,159元，被告公司應再給付11,443元（計算式： $103,602 - 92,159 = 11,443$ ）。

(6) 據上，原告車亞敏請求被告給付BSC獎金、資遣費及預告工資合計330,534元（計算式： $176,054 + 143,037 + 11,443 = 330,534$ ）。

2. 原告黃鵬全部分：

(1) 原告黃鵬全於88年1月1日起任職於被告公司，至109年5月31日遭被告資遣離職，離職前擔任資深工程師一職，原告黃鵬全與被告公司108年約定之本薪為78,196元、伙食津貼為2,400元，故基礎月薪資為80,596元（計算式： $78,196 + 2,400 = 80,596$ ）。

(2) 被告公司應給付原告黃鵬全109年「BSC獎金」則為113,325元。

(3) 原告黃鵬全於109年5月31日遭被告公司資遣，是平均薪資之計算範圍為108年12月至109年5月，然部分薪資卻係於資遣後方補發，自亦應計入此段區間內，又保障年薪之年終獎金及依勞務表現計發之「BSC獎金」亦應除以12個月計入平均薪資中，即原告黃鵬全之平均薪資應為121,200元【計算式： $(89,296 + 172,169 + 96,016 + 88,729 + 91,671 + 89,340 + 2,016 + 1,000) / 6 + (80,596 + 113,325) / 12 = 121,200$ ，元以下四捨五入】。

(4) 原告黃鵬全已符合退休條件，舊制年資部分應給付退休金（本件暫不為請求），而新制年資為14年11個月（94年7月1日至109年5月31日），按勞工退休金條例第12條第1項及勞動基準法第16條之規定，被告公司應給付之新制資遣費為727,200元（計算式： $121,200 \times 6 = 727,200$ ），扣除被告公司已給付之新制資遣費705,270元，被告公司應再給付21,930元（計算式： $727,200 - 705,270 = 21,930$ ）；被告公司應給付之預告期間工資為121,200元【計算式： $121,200$ 】。

0 × (30/30) = 121,200 】，扣除被告公司已給付之預告期間工資117,545元，被告公司應再給付3,655元（計算式：121,200 - 117,545 = 3,655）。

(5) 據上，原告黃鵬全請求被告給付資遣費及預告工資合計25,585元（計算式：21,930 + 3,655 = 25,585）。

3. 原告臧淑珍部分：

(1) 原告臧淑珍於89年8月18日起任職於被告公司，至109年5月31日遭被告資遣離職，離職前擔任客戶經理一職，原告臧淑珍與被告公司108年約定之本薪為47,391元、伙食津貼為2,400元，故基礎月薪資為49,791元（計算式：47,391 + 2,400 = 49,791）。

(2) 被告公司應給付原告臧淑珍109年「BSC獎金」則為93,104元。

(3) 原告臧淑珍於被告公司屬業務性質，平時負責銷售設備及耗材等，並依據販賣之產品種類有不同比例之業績獎金，而原告臧淑珍於108年1月18日銷售印刷機予中原造像股份有限公司，且已如期履約，依被告公司與原告間之勞動契約及上開業績獎金之計算約定，被告公司自應給付原告臧淑珍70,000元之業績獎金，然被告公司卻於資遣後僅給付原告63,000元之業績獎金，故被告公司應再給付短少之7,000元（計算式：70,000 - 63,000 = 7,000）。

(4) 原告臧淑珍於109年5月31日遭被告公司資遣，是平均薪資之計算範圍為108年12月至109年5月，然部分業績獎金卻係於資遣後方補發及尚未給付，自均應計入此段區間內，又保障年薪之年終獎金及依勞務表現計發之「BSC獎金」亦應除以12個月計入平均薪資中，即原告臧淑珍之平均薪資應為118,247元【計算式：(104,728 + 79,999 + 56,491 + 131,078 + 88,199 + 71,574 + 70,000 + 35,967) / 6 + (49,791 + 93,104) / 12 = 118,247，元以下四捨五入】。

(5) 原告臧淑珍舊制年資為4年11個月（89年8月18日至94年6月30日），而新制年資為14年11個月（94年7月1日至109

年5月31日)，按勞動基準法第16條、第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項之規定，被告公司應給付之資遣費為1,290,863元（計算式： $118,247 \times (4 + 11/12) + 118,247 \times 6 = 1,290,863$ ），扣除被告公司已給付之資遣費1,048,335元，被告公司應再給付242,528元（計算式： $1,290,863 - 1,048,335 = 242,528$ ）。

(6)被告公司應給付之預告期間工資為118,247元【計算式： $118,247 \times (30/30) = 118,247$ 】，扣除被告公司已給付之預告期間工資96,443元，被告公司應再給付21,804元（計算式： $118,247 - 96,443 = 21,804$ ）。

(7)據上，原告臧淑珍請求被告給付積欠之工資（業績獎金）、資遣費及預告期間之工資合計271,332元（計算式： $7,000 + 242,528 + 21,804 = 271,332$ ）。

4.原告楊秀峰部分：

(1)原告楊秀峰於88年1月1日起任職於被告公司，至109年5月31日遭被告資遣離職，離職前擔任客戶經理一職，原告楊秀峰與被告公司108年約定之本薪為54,545元、伙食津貼為2,400元，故基礎月薪資為56,945元（計算式： $54,545 + 2,400 = 56,945$ ）。

(2)被告公司應給付原告楊秀峰109年「BSC獎金」則為107,547元。

(3)原告楊秀峰於被告公司亦屬業務性質，平時負責銷售設備及耗材等，並依據販賣之產品種類有不同比例之業績獎金，而原告楊秀峰於109年3月間分別銷售相關設備予卡東股份有限公司及山水彩色印刷股份有限公司，然被告公司卻未依上開業績獎金之約定給付，而係恣意扣減應給付原告楊秀峰之業績獎金，卡東部分之獎金僅給付70%，山水部分之獎金則僅給付50%，分別為48,634元及23,616元，故按被告公司與原告間之勞動契約及業績獎金之約定，被告公司應再給付20,843元（卡東）及23,616元（山水）【計算式： $48,634/70\% \times 30\% = 20,843$ ； $23,616/50\% \times 50\% = 23,616$ 】。

01 (4) 原告楊秀峰於109年5月31日遭被告公司資遣，是平均薪資
02 之計算範圍為108年12月至109年5月，然部分業績獎金卻
03 係於資遣後方補發及尚未給付，均應計入此段區間內，又保
04 障年薪之年終獎金及依勞務表現計發之「BSC獎金」亦應除
05 以12個月計入平均薪資中，即原告楊秀峰之平均薪資應為12
06 9,484元【計算式： $(488,840 + 50,000 + 53,774 + 69,477$
07 $+ 47,232) \div 6 = 118,221$ ，元以下四捨五入】。

08 (5) 原告楊秀峰舊制年資為6年6個月（88年1月1日至94年6
09 月30日），而新制年資為14年11個月（94年7月1日至109
10 年5月31日），按勞動基準法第16條、第17條第1項及勞工
11 退休金條例第12條第1項之規定，被告公司應給付之資遣費
12 為1,477,763元【計算式： $118,221 \times (6 + 6/12) + 118,$
13 $221 \times 6 = 1,477,763$ 】，扣除被告公司已給付之資遣費1,
14 332,513元，被告公司應再給付145,250元（計算式： $1,47$
15 $7,763 - 1,332,513 = 145,250$ ）；被告公司應給付之預告
16 期間工資為118,221元【計算式： $118,221 \times (30/30) =$
17 $118,221$ 】，扣除被告公司已給付之預告期間工資106,601
18 元，被告公司應再給付11,620元（計算式： $118,221 - 106,$
19 $601 = 11,620$ ）。

20 (6) 據上，原告楊秀峰請求被告給付設備獎金、資遣費及預告工
21 資合計201,329元（計算式： $20,843 + 23,616 + 145,250 +$
22 $11,620 = 201,329$ ）。

23 5. 原告王宏信部分：

24 (1) 原告王宏信於93年5月24日起任職於被告公司，至107年4
25 月20日遭被告資遣離職，離職前擔任業務經理一職，原告王
26 宏信與被告公司107年約定之本薪為41,368元、伙食津貼為
27 2,400元，故基礎月薪資為43,768元（計算式： $41,368 + 2,$
28 $400 = 43,768$ ）

29 (2) 按被告公司與原告間之勞動契約及內部約定，被告公司應給
30 付「BSC獎金」予原告，然被告公司未提供原告王宏信107
31 年「BSC獎金」之分數，爰參酌原告以往經驗，暫以80分計

算之「BSC 獎金」為請求，是原告王宏信依業務職位之員工，固定以新台幣20萬元為基數計算獎金，被告公司應原告王宏信「BSC 獎金」計有160,000元（計算式： $200,000 \times 80\% = 160,000$ ）。

(3) 原告王宏信於109年4月20日遭被告公司資遣，是平均薪資之計算範圍為106年10月20日至107年04月19日。原告楊秀峰於109年5月31日遭被告公司資遣，是平均薪資之計算範圍為108年12月至109年5月，然部分業績獎金卻係於資遣後方補發及尚未給付，均應計入此段區間內，又保障年薪之年終獎金及依勞務表現計發之「BSC 獎金」亦應除以12個月計入平均薪資中，即原告王宏信之平均薪資應為83,712元【計算式： $(422,270 + 80,000) \div 6 = 83,712$ ，元以下四捨五入】。

(4) 原告王宏信舊制年資為1年2個月（93年5月24日至94年6月30日），而新制年資為12年10個月（94年7月1日至109年4月20日），按勞動基準法第16條、第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項之規定，被告公司應給付之資遣費為599,936元【計算式： $83,712 \times (1 + 2/12) + 83,712 \times 6 = 599,936$ ），扣除被告公司已給付之資遣費520,567元，被告公司應再給付79,004元（計算式： $599,936 - 520,932 = 79,004$ ）】。

(5) 被告公司應給付之預告期間工資為83,712元【計算式： $83,712 \times (30/30) = 83,712$ 】，扣除被告公司已給付之預告期間工資73,062元，被告公司應再給付10,650元（計算式： $83,712 - 73,062 = 10,650$ ）。

(6) 據上，原告王宏信請求被告給付BSC 獎金、資遣費及預告工資合計249,654元（計算式： $160,000 + 79,004 + 10,650 = 249,654$ ）。

(五) 爰依兩造之勞動契約、勞動基準法第16條、第17條、勞工退休金條例第12條、民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條之規定，提起本訴，並聲明，如前開程序

01 事項中變更後之聲明。

02 二、被告則以：

03 (一) BSC 獎金需視被告公司年度盈餘狀況、團隊暨員工所屬部門
04 分數、在職與否，與其他偶發不確定性之財務指標等因素，
05 以決定是否核發及其金額，顯見其非員工提供勞務必然獲取
06 之對價，亦非制度上經常性給與，非屬勞基法第2條第3款
07 所謂工資，當毋庸計入原告等五人之平均工資計算：

08 1. BSC 獎金之發放，須以被告公司有盈餘為前提，非僅以員工
09 提出勞務即可取得，尚與被告公司當年度營收績效等情形有
10 關，應為恩惠性、勉勵性之給予。

11 2. BSC 獎金係評價「團隊績效表現，以團隊績效分數作為發放
12 獎金之基準，而非依個人表現與勞務提供以為論斷，難認屬
13 於工資。

14 3. BSC 獎金核發基準，非以員工個人表現與勞務提供為準，係
15 審酌並綜合考量各式財務指標；且被告公司亦保有視市場、
16 營運狀況隨時修訂獎金辦法之權利，並以員工在職與否作為
17 發放要件，顯不具工資性質。

18 4. 被告公司無以自行決定BSC 獎金之核發與數額，尚須由大中
19 華區母公司審酌當年度市場環境、營運獲利情形等非勞務指
20 標因素，至每年6月下旬始能定案，顯見原告等人勞動契約
21 終止後，BSC 獎金請求權始發生，尚無從納入平均工資計算
22 。

23 5. 就員工個人業績表現，被告公司已設有業績獎金及設備獎金
24 ，BSC 獎金當非為重複評價而設，難認係屬工資。

25 6. 歸納而言，BSC 獎金涉及諸多被告公司整體盈餘狀況、營運
26 及財務指標等因素考量，一年至多僅發放一次，甚因企業整
27 體營運不佳而未發放，其本質上為團隊激勵獎金，具獎勵、
28 恩給性質，非屬工資。又，獎金發放須至每年6月下旬，經
29 大中華區執行長Benny核可，始能確定BSC 分數與獎金數額
30 ，系爭獎金請求權顯非發生於原告等人勞動契約終止前6個
31 月內，亦即原告等人於資遣離職時，未取得BSC 獎金請求權

，原告黃鵬全、臧淑珍、楊秀峰109年度BSC獎金，僅為被告公司優惠性給予，乃勞動契約終止後之所得，故毋需計入彼等之工資總額以計算平均工資，足堪認定。

7.至於，原告另主張，被告公司於93年資遣訴外人吳錠全時，即有將BSC獎金納入平均工資計算，可見系爭獎金當屬工資云云。然而，被告公司於十餘年前與其他員工如何為資遣費之約定，與原告等人未必一致，是縱使被告公司基於優給之考量於個案上曾將BSC獎金計入平均工資，核與本件無涉，尚難憑此即認為BSC獎金為工資。

(二)本件所涉業績獎金有二，即「設備獎金」與每月核發之業績獎金，前者係原告臧淑珍主張短發之「設備獎金（中原）」，及原告楊秀峰主張短發之「設備獎金（卡東）、（山水）」，惟就此被告公司均係優給，無短發問題：

1.依被告公司「設備獎金」制度，鑑於高價設備銷售須歷經簽約、收取訂金或頭期款項、原廠裝機、設備運送（海外）、客戶收貨、機器安裝與驗收等階段，交易方能定案，此一過程多長達半年以上。爰設備獎金之發放，向來須由在職員工完整監督、促成交易終局完成，檢附客戶出具之收貨收據、新機清點單，提出獎金申請經財務部門審核，始能請領。

2.設備獎金須待客戶收貨、驗收確認設備之規格與數量無誤，進而出具收貨收據、新機清點單後，方能提出獎金申請之規範，考量在於：設備獎金之「設備」可達數百萬元之譜，客戶簽約後，仍可能修訂條款及更動設備金額此觀原告臧淑珍之設備銷售合約，簽約日係108年1月18日，然於108年2月12日又另簽有增補協議書，載明：「甲乙雙方因設備採購項目變更，茲就2019年1月18日所簽訂之設備銷售合約書（編號：DP00000000），同意以下之修訂內容…原合約所載之配置品項中，將取消下列項目…原合約所載之Versafire CV4色及5色主機，價款各調整為…」，即為示例。更遑論後續尚有運送（海外）、裝機及驗收等流程，如發生問題或爭議，亦可能影響終局交易達成或被告公司得收取款項之數

01 額。

02 3.揆諸上開說明，足徵被告公司建置設備獎金以來，均要求員
03 工須取得客戶之收貨收據及新機清點單，經提出獎金申請表
04 由財務部門審核確認後，始會發給獎金，且具合理性，
05 而原告臧淑珍、楊秀峰亦均是循此為獎金申請，實難諉為不
06 知而不受拘束。

07 4.職是，本件原告臧淑珍、楊秀峰109年5月等31日因資遣離
08 職時，由於與客戶間之整體交易流程尚未完成，尚未待客戶
09 收貨、驗收而取得客戶出具之收貨收據及新機清點單，亦未
10 憑以提出獎金申請表，反係由其他員工接續完成設備銷售之
11 交貨等後續程序，實際上並不符合設備獎金上開發放要件，
12 被告公司實施資遣後，因考量彼等於系爭設備之締約銷售不
13 無貢獻，始為個案之優惠性處理，發給一定比例之獎金，自
14 無短發問題。

15 5.況查，縱原告臧淑珍、楊秀峰得請求設備獎金（假設語），
16 本件亦無短少問題。

17 (二)關於原告臧淑珍、楊秀峰之平均工資計算，被告公司已將業
18 績獎金納入；而設備獎金乃為原告臧淑珍、楊秀峰離職後，
19 雖不符合獎金發放條件，另由被告公司於渠等離職3至4個
20 月後額外優惠發給，乃員工離職後的恩惠性給付而非屬工資
21 性質，且自始不在本件勞動契約終止前6個月之工資總額之
22 計算範圍內：

23 1.按，平均工資計算之「工資總額」，係指終止勞動契約前六
24 個月內所取得工資請求權之工資總額而言，前已敘及。

25 2.設備獎金，如前所述，須取得客戶收貨收據、新機清點單確
26 認交易終局完成後，方能檢附文件提出獎金申請表，向被告
27 公司請領。於此過程，既須其他同仁之協力、運送之完善及
28 客戶之點收，非經客戶完成締約、給付款項已足，故原告臧
29 淑珍、楊秀峰109年5月31日被資遣時既不符請領要件，自
30 始便未曾取得設備獎金請求權。被告公司係念及彼等對系爭
31 設備銷售不無貢獻，方願優惠給予一定比例獎金，並於同年

8 月 31 日、9 月 30 日始確定具體之獎金數額。因之，設備獎金無論請求權發生時點，或原告臧淑珍、楊秀峰取得被告公司優給獎金時點，均不在 109 年 5 月 31 日終止勞動契約前六個月內，核為勞動契約終止後之所得，自不得主張應計入平均工資計算。

3. 關於 3S 獎金，被告公司係就員工「當月」之業績表現，審酌當月業績達成率、利潤達成率，及收款達成率為綜合評比後，據此得出業績獎金數額，再於「次月」底發放。

4. 由上可知，原告臧淑珍、楊秀峰主張 109 年 6 月發放之 3S 獎金應納入平均工資計算，雖非無據。惟被告公司於 109 年 5 月 31 日資遣原告臧淑珍、楊秀峰時，係將 108 年 12 月至 109 年 5 月間所發給總計「6 個月份」3S 獎金納入平均工資計算，則為免同年 6 月發放之 3S 獎金納入後，將造成以「7 個月份」之 3S 獎金為「終止勞動契約前六個月工資總額」之結果，故原告臧淑珍、楊秀峰平均工資之工資總額計算，一方面固應納入 109 年 6 月所發同年 5 月之 3S 獎金，他方面亦應將 108 年 12 月所發給同年 11 月之業績獎金予以剔除。

5. 至於，原告楊秀峰另主張，前揭 108 年 12 月發給之同年 11 月業績獎金 139,406 元中，有 5 萬元部分係其請客戶於 11 月先下單開發票，提前預購，然實係 12 月以後之訂單，應認屬 12 月之業績獎金而納入平均工資計算云云。惟查原告不僅未為舉證，且既然客戶實際上已於 108 年 11 月下單開發票，自當屬該月份之業績，至於原告楊秀峰與其客戶如何約定安排，以促成客戶「提前預購」，乃不相關之問題，是其所辯顯非可採。

(四) 本件所涉年終獎金，固定為一個月基本薪資加計伙食津貼，被告公司就此已納入平均工資計算，並採有利於原告之計算方式；年節禮金部分，由於非屬經常性給付，不具工資性質，亦毋庸納入平均工資計算。

(五) 基於以上說明，就原告等五人之請求項目，依渠等薪資明細計算可知，被告公司所為資遣費及預告工資給付，均優於法

01 令，原告請求資遣費及預告工資差額，均無理由等語，資為
02 抗辯。

03 (六)答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，被告願供
04 擔保，請准宣告免為假執行（見本院卷一第188頁）。

05 三、不爭執事項：（見本院卷二第180至182頁）

06 (一)原告車亞敏部分：

07 1.原告車亞敏於88年1月1日起任職於被告公司，至107年4
08 月20日遭被告以業務緊縮為由資遣離職，離職前擔任行政經
09 理一職（詳見原證3），舊制年資6年6個月，新制年資12
10 年10個月。

11 2.如原告主張有理由，原告車亞敏得領取之107年度BSC獎金
12 為176,054元。

13 3.如原告主張有理由，原告車亞敏離職前六個月之平均月薪為
14 101,193元。

15 (二)原告黃鵬全部分：

16 1.原告黃鵬全於88年1月1日起任職於被告公司，至109年5
17 月31日遭被告以業務緊縮為由資遣離職，離職前擔任資深工
18 程師一職（詳見原證6），新制年資14年11個月。

19 2.如原告主張有理由，原告黃鵬全離職前六個月之平均月薪應
20 為120,358元。

21 (三)原告臧淑珍部分：

22 1.原告臧淑珍於89年8月18日起任職於被告公司，至109年5
23 月31日遭被告以業務緊縮為由資遣離職，離職前擔任客戶經
24 理一職（詳見原證9），舊制年資4年11個月，新制年資14
25 年11個月。

26 2.如原告主張有理由，被告應給付原告臧淑珍「設備獎金中原
27 」之差額7,000元。

28 3.如原告主張有理由，原告臧淑珍之離職前6個月平均月資應
29 為109,841元。

30 (四)原告楊秀峰部分：

31 1.原告楊秀峰於88年1月1日起任職於被告公司，至109年5

月31日遭被告以業務緊縮為由資遣離職，離職前擔任客戶經理一職（詳見原證16），舊制年資6年6個月，新制年資14年11個月。

2.如原告主張有理由，被告應給付原告楊秀峰「設備獎金卡東」之差額20,843元及「設備獎金山水」之差額23,616元。

3.如原告主張有理由，原告楊秀峰之離職前6個月平均月薪應為118,221元

4.如離職前6個月平均月薪計入「設備獎金卡東」、「設備獎金山水」及「108年11月下單之業績獎金」，離職前6個月平均月薪為109,258元。

(五)原告王宏信部分：

1.原告王宏信於93年5月24日起任職於被告公司，至107年4月20日遭被告以業務緊縮為由資遣離職，離職前擔任業務經理一職（詳見原證22），舊制年資1年2個月，新制年資12年10個月。

2.如原告主張有理由，原告王宏信得領取之107年度BSC獎金為160,000元。

3.如原告主張有理由，原告王宏信離職前6個月之平均月薪應為83,712元。

(六)倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」、「設備獎金中原」、「設備獎金卡東」、「設備獎金山水」及「楊秀峰請客戶提前於108年11月下單之業績獎金」在內，則離職前6個月，原告車亞敏平均工資為86,522元，原告黃鵬全平均工資為110,915元，原告臧淑珍平均工資為90,416元、原告楊秀峰平均工資為81,473元、原告王宏信平均工資為70,378元。

(七)被告已分別給付：原告車亞敏資遣費1,151,988元、預告期間工資92,159元；原告黃鵬全新制資遣費705,270元、預告期間工資117,545元；原告臧淑珍資遣費1,048,335元、預告期間工資96,443元、設備獎金中原63,000元；原告楊秀峰資遣費1,332,513元、預告期間工資106,601元、設備獎金

01 卡東、設備獎金山水；原告王宏信資遣費520,932元預告期
02 間工資73,062元。

03 倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」、「設備獎金
04 中原」、「設備獎金卡東」、「設備獎金山水」及「楊秀峰
05 請客戶提前於108年11月下單之業績獎金」在內，則被告均
06 已足額給付原告資遣費及預告工資。

07 倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」、「楊秀峰請
08 客戶提前於108年11月下單之業績獎金」，但包含原告所主
09 張之「設備獎金中原」、「設備獎金卡東」、「設備獎金山
10 水」全額在內，則被告均已足額給付原告資遣費及預告工資
11 。

12 (八)被告BSC獎金之發放自92年起被告明文訂定獎金辦法即發放
13 BSC獎金迄今，期間僅有一次於104年度未發放BSC獎金。

14 四、法院之判斷：

15 (一)原告主張BSC獎金為工資，有無理由？

16 1.勞基法第二條第三款規定：工資謂勞工因工作而獲得之報
17 酬，包括工資、薪金及按時、按日、按月、計件以現金或
18 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
19 與均屬之，故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為
20 之給與，除勞基法施行細則第十條負面所列舉各款項目等
21 實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在
22 內，以保障勞工權益。而績效獎金係雇主為激勵勞工潛能
23 ，提升企業經營績效，以達成預定目標所為之給與，如具
24 有勞務之對價性，且在一般情形下經常可以領得之給付，
25 而非僅具恩惠性或勉勵性之給予者，應可認為係勞工因工
26 作所獲得之報酬（最高法院101年度台上字第10號判決意
27 旨參照）。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
28 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
29 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「
30 勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
31 念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契

約、工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前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第二十九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餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，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，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經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100年度台上字第801號判決意旨參照）。次按，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雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。原告主張BSC獎金為工資，被告則抗辯其為恩惠性、勉勵性給與，非屬工資。查BSC獎金均係原告本於勞動關係自被告受領之給付，依勞動事件法前開規定，推定為原告因工作獲得之報酬，被告抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。

- 2.經查，BSC獎金辦法首章（Introduction）載明：「台灣海德堡公司的獎金制度目標在於鼓勵員工卓越工作，實現公司財務目標，核心聚焦於團隊合作和各類解決方案的捆綁銷售。【原文：The objective of the Heidelberg Taiwan Incentive Policy is to reward staff doing an outstanding job , steering towards achieving the financial objectives of the company with key focus on team work and bundling sales across different solutions . 】」；「第二個同樣重要的部分是著重以團隊進行合作。團隊至關重要，只有當整個團隊是成功的，台灣海德堡公司才是成功的。心之所向，當在

於公司是我們所共同擁有。【原文：The second and
equally important component is focusing on working
together as a team . The team is of paramount
importance as only if the entire team is
successful Heidelberg Taiwan is successful . Keep
in mind , this is our Company . 】」；「台灣海德堡
公司每一年均會有綜合評分卡，這張評分卡會與各部門及
各解決方案串聯，然後也串聯為各個銷售團隊的評分卡。
【原文：On an annual basis an overall Balanced
Scorecard is elaborated for Heidelberg Taiwan ,
which is again cascaded down into individual
departments and solutions , subsequently into a
Scorecard for each sales team . 】」；第3點載明：
「業務經理將建置綜合評分卡，反映出整個台灣海德堡公
司服務團隊的總目標，該目標將拆分為各式解決方案。團
隊綜合評分卡應在整個團隊中達成並建立：使每個團隊成
員均清楚地瞭解來年的主要優先事項。【原文：Each
Service Manager will establish a Balanced
Scorecard which reflects the total objectives of
the entire Heidelberg Taiwan service team , the
objective will broken down to each individual
solution and the Team Balanced Scorecard shall be
agreed and established among the entire team -
enabling each team member clearly understand the
key priorities for the coming year .】」；BSC 獎金
辦法末章第2段敘明：「本獎金制度每年會根據市場情況
和公司銷售額做修訂，因此可能會對獎金計畫作出向上或
向下的調整。【原文：It may be anticipated that the
commission schemes will be revised on a yearly
basis taking the market situation and sales volume
into consideration and therefore adjustments to

individual commission schemes in either upwards or down wards direction may occur .】」，有BSC 獎金辦法附卷可參（見本院卷二第41至57頁）。

3.再觀諸車亞敏BSC 獎金評分卡之計分項目：被告公司營運收益【Heidelberg Taiwan Operating Profit】、業務部門銷售目標狀況【HTW Services Ext . Sales Targets】、零件部門銷售目標狀況【HTW Services Ext . Parts Targets】、2S業務利潤目標狀況【HTW 2S Business Margin Targets】、整體零件耗材之銷售目標達成狀況【Achieve sales of Parts promotion for consumables parts including grippers , folding rollers , etc .】、被告公司營運成本改善計畫達成狀況【To improve achievement level of OPEX project to 50%】，並載明：「表現不佳欄位所列百分比為最低限度，績效若低於最低限度，若無特別說明，則無法獲得任何分數/ 獎金…」；原告楊秀峰BSC 獎金評比項目；被告公司（HTW）之淨銷售額（Net Sales）、稅前利潤（EBIT）狀況、營業部門產品銷售狀況、整體銷售目標達成率（Achieve total Sales target set for FY19）、方案（Project）執行狀況，且被告公司營收、利潤與產品銷售等狀況，占評分比重逾55%以上，有上述原告BSC 獎金評分卡附卷可考（見本院卷二第59至64頁）。

4.又被告公司之BSC 獎金之核發與數額，除由被告公司依據BSC 獎金發放辦法及評分卡估算外，尚須由大中華區母公司審酌當年度市場環境、營運獲利情形等非勞務指標因素，至每年6月下旬始能定案，此有被告公司獎金發放討論過程之電子信函附卷可考（見本院卷一第443至449頁）。

5.據上，BSC 獎金發放目的係為鼓勵被告員工實現公司財務目標，核心聚焦於團隊合作和解決方案，評分標準涉及營業毛利、利潤、目標完成度等，包含公司或部門財務及非

01 財務因素，發放條件並非以勞工提供勞務為已足，與勞工
02 因從事工作獲致每月穩定、經常性，皆須發給之薪資不同
03 ，實非勞工提供勞務之對價。再者，BSC 獎金更因涉及每
04 年會計年度公司或部門營業之毛利、利潤，以及年度改善
05 計畫達成率等各項因素，顯然具有限定性、不確定性、變
06 動性，除採計評分表之評核結果，尚需母公司主管之審核
07 與批准，容有調整修正，甚至不予發放BSC 獎金之可能，
08 足見BSC 獎金發放之標準及金額並非固定。因此，BSC 獎
09 金要屬勉勵性給與之性質，尚非勞工向被告提供勞務之對
10 價，自與勞基法所稱之工資有間。是原告主張被告發放之
11 BSC 獎金應納入平均薪資之計算云云，應屬無據。

12 (二) 原告車亞敏部分：

13 1.原告車亞敏主張被告應給付其BSC 獎金176,054 元，有無
14 理由？

15 (1)經查，原告車亞敏於88年1月1日起任職於被告公司，至
16 107年4月20日經被告以勞基法第11條第2款規定之事由
17 資遣離職，有離職證明書附卷可參（本院卷一第69頁），
18 且為兩造所不爭執，勘信為真實。

19 (2)又查，BSC 獎金辦法最末段載明：「在獎金發放時在職的
20 相關職員，才有資格獲得該等獎金，因此，對於獎金發放
21 時不再受僱於台灣海德堡公司的職員，無權獲得該等獎金
22 之支付。【原文：Only relevant personally who are
23 employed at the time of commission payment and
24 bonus are eligible for such payments ,
25 consequently , outstanding commission , bonuses
26 etc . for staff no longer employed with Heidelberg
27 Taiwan at the time of payout , will not be
28 entitled .】」等語，亦有BSC 獎金辦法附卷可參（見本
29 院卷一第61至62頁）。又BSC 獎金係於每年6月時發放，
30 亦有原告車亞敏102年之BSC 獎金、原告楊秀峰108年之
31 發放通知電子郵件、104年度薪資單附卷可查（見本院卷

一第63至68頁、第451至459頁），且為兩造所不爭執（本院卷一第301頁）。是原告車亞敏既已於107年4月20日因資遣離職，未能合於107年6月所發放之BSC獎金在職發放要件，其主張被告應給付其BSC獎金176,054元，自無理由。

2.原告車亞敏主張被告應給付其資遣費、預告期間工資差額143,037元、11,443元，有無理由？

(1)依勞基法第11條之規定，終止勞動契約者，應依左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1年發給相當於1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，為勞基法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明定。

(2)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。

(3)經查，被告於107年4月20日以勞基法第11條第2款規定之事由終止其與原告車亞敏之勞動契約，自應依上開法文意旨支付資遣費及預告期間工資。又原告主張BSC獎金應計入平均薪資之計算云云，但查，BSC獎金要屬勉勵性給與之性質，並非勞工向被告提供勞務之對價，亦非勞基法所稱之工資，毋庸納入前揭平均薪資之計算，且原告車亞

敏於107年度BSC獎金發放當時已經離職，並不符合當年度BSC獎金發放要件等情，業經本院認定如前。而被告已給付原告車亞敏資遣費1,151,988元、預告期間工資92,159元，倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」在內，則被告已足額給付原告車亞敏資遣費及預告工資乙節，為兩造所不爭執。因此，原告車亞敏主張被告應給付其資遣費、預告期間工資差額143,037元、11,443元，並無理由。

(三) 原告黃鵬全部分：原告黃鵬全主張被告應再給付其資遣費及預告工資差額21,930元、3,655元，有無理由？

經查，原告黃鵬全於88年1月1日起任職於被告公司，至被告於109年5月31日以勞基法第11條第2款規定之事由終止其與原告黃鵬全之勞動契約，有離職證明書附卷可查（見本院卷一第87頁），且為兩造所不爭執，被告自應依上開法文意旨支付資遣費及預告期間工資。又原告主張BSC獎金應計入平均薪資之計算云云，但查，BSC獎金要屬勉勵性給與之性質，並非勞工向被告提供勞務之對價，亦非勞基法所稱之工資，毋庸納入前揭平均薪資之計算等情，業經本院認定如前。而被告已給付原告黃鵬全新制資遣費705,270元、預告期間工資117,545元，倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」在內，則被告已足額給付原告黃鵬全資遣費及預告工資乙節，為兩造所不爭執。因此，原告黃鵬全主張被告應給付其資遣費及預告工資差額21,930元、3,655元，並無理由。

(四) 原告臧淑珍部分：

1. 原告臧淑珍主張被告公司應再給付其短少之設備獎金（客戶：中原公司）7,000元，有無理由？

經查，原告臧淑珍於108年1月18日銷售印刷機予中原造像股份有限公司，其設備獎金全額為7萬元，有設備獎金辦法、設備銷售合約書、設備銷售合約增補協議書、108年1月9日之電子郵件附卷可參（見本院卷一第121至

135 頁、本院卷二第141 頁）。又依上開設備獎金計發規定：「如果頭期款低於售價10%，未能於運送前收取剩餘90%之款項，獎金打9 折）【原文：Non-standard payment terms , Commission × 0.9; Standard payment terms : 10% down payment , 90% cash collection before shipment . 】」等語（見本院卷二第141 頁）。而中原造像股份有限公司之設備銷售合約書付款條件則約定：頭期款占總額7,700,000 元百分之十，惟剩餘90%款項，依約於「交貨一週內」客戶方會付清乙情，則有設備銷售合約書、設備銷售合約增補協議書、108 年1 月9 日之電子郵件附卷可參（見本院卷一第124 至135 頁）。因此，依上開設備獎金計發之獎金發放折算規定，原告臧淑珍之設備獎金（客戶：中原公司）本應以9 折計算。則被告已足額給付原告臧淑珍9 折計算之設備獎金（客戶：中原公司），原告臧淑珍主張被告公司應再給付其短少之設備獎金（客戶：中原公司）7,000 元，實無所據。

2.原告臧淑珍主張被告應再給付其資遣費及預告期間工資差額242,528 元、21,804元，有無理由？

經查，原告臧淑珍於89年8 月18日起任職於被告公司，被告於109 年5 月31日以勞基法第11條第2 款規定之事由終止其與原告臧淑珍之勞動契約，自應依上開法文意旨支付資遣費及預告期間工資。又原告主張BSC 獎金應計入平均薪資之計算云云，但查，BSC 獎金要屬勉勵性給與之性質，並非勞工向被告提供勞務之對價，亦非勞基法所稱之工資，毋庸納入前揭平均薪資之計算等情，業經本院認定如前。而被告已給付原告臧淑珍資遣費1,048,335 元、預告期間工資96,443元，倘平均工資不包括按比例計算之「BSC 獎金」在內，但包含原告所主張之設備獎金（客戶：中原公司），則被告已足額給付原告臧淑珍資遣費及預告工資乙節，為兩造所不爭執。因此，原告臧淑珍主張被告應給付其資遣費、預告期間工資差額242,528 元、21,804元

，並無理由。

(五) 原告楊秀峰部分：

1. 原告楊秀峰主張被告應給付其設備獎金（客戶：卡東股份有限公司）差額20,843元、設備獎金（客戶：山水彩色印刷股份有限公司）差額23,616元，有無理由？

(1) 經查，原告楊秀峰於109年3月間分別銷售相關設備予卡東股份有限公司及山水彩色印刷股份有限公司，被告應依設備獎金辦法給付其全額設備獎金，然被告僅給付原告楊秀峰卡東公司部分之獎金70%，山水部分之獎金50%，分別為48,634元及23,616元等情，有設備獎金辦法、銷售合約書、發放設備獎金之電子郵件附卷可查（見本院卷一第151至171頁）。因此，原告楊秀峰主張被告應給付其設備獎金（客戶：卡東公司）差額20,843元、設備獎金（客戶：山水公司）差額23,616元，應有理由。

(2) 至被告抗辯原告楊秀峰並未完成交貨過程，並檢附文件提出獎金申請表，自不得請領設備獎金云云。然按，清償期，除法律另有規定或契約另有訂定，或得依債之性質或其他情形決定者外，債權人得隨時請求清償，債務人亦得隨時為清償，民法第315條規定甚明。次按，當事人預期不確定事實之發生，以該事實發生時為債務之清償期者，應認該事實之發生時或其發生已不能時，為清償期屆至之時。此項清償期之約定，與民法第99條第1、2項所定附條件之法律行為，於條件成就時，其法律行為發生效力或失其效力之情形，尚有不同（最高法院93年度台上字第1600號民事判決意旨可資參照）。而當事人預期不確定事實之發生，以該事實發生時為債務之清償者，應認該事實發生或其發生已不能時，為清償期屆至時，除有特別情事外，該債務並不因該事實已不能發生而當然消滅。經查，上開2筆設備獎金並不以完成交貨過程，並檢附文件提出獎金申請表為停止條件，此觀諸上開2筆獎金之辦法全文並無規定此項停止條件（見本院卷二第139頁上開2筆獎金之

辦法)，自可明瞭，縱然原告楊秀峰並未完成交貨過程，並檢附文件提出獎金申請表，被告之設備獎金債務並不因此而消滅，且仍應按上開2筆獎金發放辦法足額給付。而依設備獎金之性質、一般公司行號發放員工薪資、各項業績獎金、費用之習慣、被告公司發放設備獎金之作業流程等情，自應認上開2筆獎金於完成交貨過程，並檢附文件提出獎金申請表，再經被告公司完成會計出帳程序後，方屆清償期，又上開2筆獎金經原告楊秀峰後手代為提出申請表後，已屆清償期，有上開2筆獎金申請表附卷可考（見本院卷一第465至472頁），被告自應足額給付原告楊秀峰上開2筆設備獎金，其之所辯，並不足取。

2.原告楊秀峰請求被告給付資遣費及預告工資差額145,250元、11,620元，有無理由？

(1)按勞基法第2條第4款所謂之「6個月內所得工資總額」，係指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之工資總額」。經查，原告楊秀峰於109年6月領取原告楊秀峰請客戶提前於108年11月下單之設備獎金17,115元，有原告楊秀峰109年6月薪資單附卷可查（見本院卷一第147頁），且為兩造所不爭執，堪信為真。則該筆設備獎金既然為原告楊秀峰請客戶提前於108年11月下單之業績獎金，該筆設備獎金自應屬於原告楊秀峰於108年11月之勞務所得，雖於離職當日前6個月內領取，仍不應計入原告楊秀峰離職前6個月內所得工資總額以計算平均工資。

(2)經查，原告楊秀峰於88年1月1日起任職於被告公司，被告於109年5月31日以勞基法第11條第2款規定之事由終止其與原告楊秀峰之勞動契約，自應依上開法文意旨支付資遣費及預告期間工資。又原告主張BSC獎金應計入平均薪資之計算云云，但查，BSC獎金要屬勉勵性給與之性質，並非勞工向被告提供勞務之對價，亦非勞基法所稱之工資，毋庸納入前揭平均薪資之計算等情，業經本院認定如

前。而被告已給付原告楊秀峰資遣費1,332,513元、預告期間工資106,601元，倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」、「楊秀峰請客戶提前於108年11月下單之業績獎金」在內，但包含原告楊秀峰所主張之「設備獎金卡東」、「設備獎金山水」全額在內，則被告均已足額給付原告楊秀峰資遣費及預告工資乙節，為兩造所不爭執。因此，原告楊秀峰主張被告應給付其資遣費、預告期間工資差額145,250元、11,620元，並無理由。

(六) 原告王宏信部分：

1. 原告王宏信主張被告應給付其BSC獎金160,000元，有無理由？

(1) 經查，原告王宏信於93年5月24日起任職於被告公司，至107年4月20日經被告以勞基法第11條第2款規定之事由資遣離職，有離職證明書附卷可參（本院卷一第177頁），且為兩造所不爭執，勘信為真實。

(2) 又查，BSC獎金辦法最末段載明：「在獎金發放時在職的相關職員，才有資格獲得該等獎金，因此，對於獎金發放時不再受僱於台灣海德堡公司的職員，無權獲得該等獎金之支付。【原文：Only relevant personally who are employed at the time of commission payment and bonus are eligible for such payments , consequently , outstanding commission , bonuses etc . for staff no longer employed with Heidelberg Taiwan at the time of payout , will not be entitled .】」等語，亦有BSC獎金辦法附卷可參（見本院卷一第61至62頁）。又BSC獎金係於每年6月時發放，亦有原告車亞敏102年之BSC獎金、原告楊秀峰108年之發放通知電子郵件、104年度薪資單附卷可查（見本院卷一第63至68頁、第451至459頁），且為兩造所不爭執（本院卷一第301頁）。是原告王宏信既已於107年4月20日因資遣離職，未能合於107年6月所發放之BSC獎金在

職發放要件，其主張被告應給付其BSC獎金160,000元，自無理由。

2.原告王宏信請求被告給付資遣費及預告工資差額79,004元、10,650元，有無理由？

經查，被告於107年4月20日以勞基法第11條第2款規定之事由終止其與原告王宏信之勞動契約，自應依上開法文意旨支付資遣費及預告期間工資。又原告主張BSC獎金應計入平均薪資之計算云云，但查，BSC獎金要屬勉勵性給與之性質，並非勞工向被告提供勞務之對價，亦非勞基法所稱之工資，毋庸納入前揭平均薪資之計算，且原告王宏信於107年度BSC獎金發放當時已經離職，並不符合當年度BSC獎金發放要件等情，業經本院認定如前。而被告已給付原告王宏信資遣費520,932元、預告期間工資73,062元，倘平均工資不包括按比例計算之「BSC獎金」在內，則被告已足額給付原告王宏信資遣費及預告工資乙節，為兩造所不爭執。因此，原告王宏信請求被告給付資遣費及預告工資差額79,004元、10,650元，並無理由。

五、從而，原告楊秀峰依兩造間之勞動契約及民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條規定，請求被告給付其設備獎金（客戶：卡東股份有限公司）差額20,843元、設備獎金（客戶：山水彩色印刷股份有限公司）差額23,616元，共44,459元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年4月10日（參見本院卷一第211頁之本院送達證書）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
02 與判決結果無涉，爰不一一論述。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 110 年 11 月 18 日
05 勞動法庭 法官 許珮育

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 110 年 11 月 18 日
10 書記官 陳又甄