臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第89號

原　　告　王坤應
　　張榮華
　　郭哲言
　　蔡宜臻
　　蔡明澄
共　　同
訴訟代理人　彭敬元律師
被　　告　台灣玻璃工業股份有限公司
法定代理人　林伯豐
訴訟代理人　蔡玫眞律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但被告同意者、擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第3款、第2項分別定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：㈠被告應給付原告王坤應新臺幣（下同）121,166元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應給付原告張榮華56,821元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應給付原告郭哲言49,011元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被告應給付原告蔡宜臻34,142元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應給付原告蔡明澄63,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至

清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國109年6月11日言詞辯論期日以言詞（本院卷第129頁）及民事準備㈡暨爭點整理狀（本院卷第133、134頁），將聲明變更為：㈠被告應給付原告王坤應121,164元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應給付原告張榮華58,305元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應給付原告郭哲言49,023元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被告應給付原告蔡宜臻34,152元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應給付原告蔡明澄66,181元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。原告起訴後，雖變更訴之聲明，然被告並無異議，而為本案之言詞辯論，應視為同意變更，且原告變更訴之聲明、請求項目之金額，核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，依照前揭規定，均應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告王坤應、張榮華、郭哲言、蔡宜臻、蔡明澄分別自95年9月4日、100年6月26日、103年2月10日、105年7月11日、99年9月13日起受僱於被告，均在被告臺中廠提供勞務。被告於108年10月15日資遣原告，並分別給付原告王坤應358,536元、原告張榮華186,838元、原告郭哲言101,113元、原告蔡宜臻48,960元、原告蔡明澄170,926元之資遣費。惟該資遣費之計算，並未計入被告於108年5月24日分別發給原告王坤應28,700元、原告張榮華16,900元、原告郭哲言17,050元、原告蔡宜臻14,500元、原告蔡明澄18,300元之產銷獎金，且未計入被告應發給原告之考勤獎金。

㈡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。易言之，所謂恩惠性給與，必須出於雇主給付之任意性，亦即雇主得任意決定何時、發何等之金額予勞工，一旦成為勞動契約之內容，即成為雇主之義務而喪失恩惠性給與之性質，而屬工資。本件兩造均不爭執依被告臺中廠員工工作規則第29條定有考勤獎金之發放條件、第30條定有產銷獎金之發放條件，有發放之確定標準，屬於在制度上通常屬原告提供勞務，符合一定條件下即可領取，並在時間上可經常性取得之對價，考勤獎金、產銷獎金屬於工資而應納入平均工資計算。

㈢考勤獎金為工資之性質，被告臺中廠員工工作規則第31條規定，將考勤獎金、產銷獎金限於發放時在職者，違反勞動基準法第22條第2項工資應全額發給之規定，係屬無效。

㈣上開考勤獎金雖名為考勤獎金，但由被告臺中廠員工工作規則第29條規定可知，只要是被告之正式員工，均發給固定之考勤獎金1個月，受僱未滿1年者，依比例發給，故該考勤獎金之性質，實係工資之一部分。原告王坤應月薪為58,400元、原告張榮華月薪約為34,800元、原告郭哲言月薪為35,100元、原告蔡宜臻月薪為30,000元、原告蔡明澄月薪約為37,600元。因此，原告基於勞動契約，請求被告給付計算至108年10月15日之考勤獎金如下：

1.原告王坤應46,233元（58,400元×9.5÷12＝46,233元）。

2.原告張榮華27,550元（34,800元×9.5÷12＝27,550元）。

3.原告郭哲言27,788元（35,100元×9.5÷12＝27,788元）。

4.原告蔡宜臻23,750元（30,000元×9.5÷12＝23,750元）。

5.原告蔡明澄29,767元（37,600元×9.5÷12＝29,767元）。

㈤原告請求被告給付資遣費差額如下：

1.原告王坤應72,245元：依被告計算之前6個月平均工資59,756元，加計產銷獎金28,700元、考勤獎金46,233元，原告王坤應平均工資應為72,245元。原告王坤應工作年資為13年1月11日，資遣費基數為6，被告應給付原告王坤應資遣費差

額74,931元（72,245元x 6－358,536元＝74,931元）。

2.原告張榮華52,415元：依被告計算之前6個月平均工資45,006元，加計產銷獎金16,900元、考勤獎金27,550元，原告張榮華平均工資為52,415元。原告張榮華工作年資為8年3月19日，資遣費基數為4.1514，被告應給付原告張榮華資遣費差額30,755元（52,415元x 4.0000－000,838元＝30,755元）。

3.原告郭哲言43,055元：依被告計算之前6個月平均工資35,582元，加計產銷獎金17,050元、考勤獎金27,788元，原告郭哲言平均工資為43,055元。原告郭哲言工作年資為5年8月5日，資遣費基數為2.84，被告應給付原告郭哲言資遣費差額21,235元（43,055元x 2.0000－000,113元＝21,235元）。

4.原告蔡宜臻36,375元：依被告計算之前6個月平均工資30,000元，加計產銷獎金14,500元、考勤獎金23,750元，原告蔡宜臻平均工資為36,375元。原告蔡宜臻工作年資為3年3月4日，資遣費基數為1.63，被告應給付原告蔡宜臻資遣費差額10,402元（36,375元x 1.6320－48,960元＝10,402元）。

5.原告蔡明澄45,611元：依被告計算之前6個月平均工資37,600元，加計產銷獎金18,300元、考勤獎金29,767元，原告蔡明澄平均工資為45,611元。原告蔡明澄工作年資為9年1月2日，資遣費基數為4.54，被告應給付原告蔡明澄資遣費差額36,415元（45,611元x 4.0000－000,926元＝36,415元）。

㈥原告得請求被告給付之考勤獎金及資遣費差額合計為：原告王坤應121,164元、原告張榮華58,305元、原告郭哲言49,023元、原告蔡宜臻34,152元、原告蔡明澄66,181元。

㈦聲明：

1.被告應給付原告王坤應121,164元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.被告應給付原告張榮華58,305元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被告應給付原告郭哲言49,023元，及自起訴狀繕本送達翌日

起至清償日止，按年息5%計算之利息。

4.被告應給付原告蔡宜臻34,152元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

5.被告應給付原告蔡明澄66,181元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告答辯：

㈠雇主給予其勞工金錢時，究竟是否屬於工資，不應僅以雇主給付時所使用之名目判斷，而需視該筆金錢是否具有勞務對價性、是否屬經常性給與，並就雇主給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念以為判斷之。

㈡被告於108年5月24日發放之產銷獎金並非工資，依被告臺中廠員工工作規則第30條規定，產銷獎金必須被告決算有盈餘時，始撥出部分金額分配予正式員工作為獎金，具有不確定性及變動性，與工資發放屬於經常性給與，顯不相同，性質屬勞動基準法施行細則第10條第1款所稱之紅利，屬恩惠性給與，並非工資，原告主張應計入平均工資計算，顯然無據。

㈢考勤獎金依被告臺中廠工作規則第29條、第31條、第31條附件規定，並非俗稱之全勤獎金，亦非按月核發之出勤獎金，考勤獎金發放之數額將依員工之工作表現、是否遵守公司規定、有無遭記過或申誡而調整，具有不確定性。況且，考勤獎金並非原告於勞動契約終止前6個月內已得請求之金額，而是隔年即109年始發放之獎金，且該金額並非單純僅參酌出勤狀況，尚需被告發放時員工仍在職，以及視員工是否遭記過或申誡而調整。事實上，考勤獎金即是被告於每年農曆年前發放給員工1個月薪資金額之年終獎金，性質屬勞動基準法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，為被告對於員工之勉勵、恩惠性給與，故被告未計入平均工資計算。

㈣原告於109年初被告發放108年考勤獎金時，均早已離職，顯不符合工作規則第31條以發放時在職者為對象之規定，自無請領之權利。

㈤產銷獎金及考勤獎金依被告臺中廠員工工作規則之發放標準，需符合工作規則所定條件方可請領，屬於紅利及年終獎金，不具勞務對價性，亦非經常性給與，非屬勞動基準法第2條第3款所定義之工資，原告主張應計入平均工資計算系爭資遣費云云，並非可採。

㈥聲明：

原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠原告王坤應、張榮華、郭哲言、蔡宜臻、蔡明澄分別自95年9月4日、100年6月26日、103年2月10日、105年7月11日、99年9月13日起受僱於被告，均在被告臺中廠提供勞務；被告於108年10月15日資遣原告，並分別給付原告王坤應358,536元、原告張榮華186,838元、原告郭哲言101,113元、原告蔡宜臻48,960元、原告蔡明澄170,926元之資遣費；原告王坤應、張榮華、郭哲言、蔡宜臻、蔡明澄之資遣費基數分別為6、4.1514、2.8417、1.632、4.5459；此為兩造所不爭執（本院卷第146、244、245頁），應認為真正。

㈡被告核發之考勤獎金及產銷獎金性質上非屬工資：

1.按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，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，此與同法第29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10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度臺上字第2274號判決意旨參照）。

2.被告臺中廠員工工作規則第29條至第31條（本院卷第61頁）規定：「正式員工每年發考勤獎金1個月（計30天）。任用未滿1年者，按實際任用月數計發。」「本公司年終決算有盈餘時，依本公司之規定撥出正式員工產銷獎金，其分配方式由各單位主管切實考核，層報董事長核發。1.根據當年度各人工作實績表現分A、B+、B-、C、D，擬定比率分配。2.記過或事、病假超過30天（生理假、家庭照顧假及安胎休養假除外）者，減發獎金，標準另訂之。」「本公司考勤、產銷及績效等各項獎金發放，以發放時在職者為對象。」另依工作規則第31條附件「各種假別之薪資、獎金扣款規定」（本院卷第163頁），關於考勤獎金扣款規定：「1（事假）＋2（普通病假）＋3（曠職）合計，依實際時數計扣」、「（留職停薪）待復職按在職比例計付」；關於考勤獎金發放規定：「記大過/小過/申誡者，依規定減發獎金6,000/3,000/1,500元並停發績效3季/1季/0.5季獎金。」

3.被告於原告到職時，均對原告施以新進人員教育訓練，教育訓練內容即包括說明員工工作規則，此有新進人員課廠內教育訓練記錄表（本院卷第211至214頁）為證，且被告將其臺中廠員工工作規則在網站上進行公告，此有網頁截圖（本院卷第215至218頁）可佐。另原告到職後，被告臺中廠員工工作規則第29條至第31條、第31條附件雖曾進行修正，然其內容文義大致相同，此為兩造所不爭執（第393頁），並有修正內容對照表（本院卷第387、389頁）為證。原告於到職時，既均知悉前開被告臺中廠員工工作規則之規定，且未曾提

出異議，而繼續在被告任職至108年10月15日，堪認原告均已默示同意前開被告臺中廠員工工作規則之規定。

4.依前開被告臺中廠員工工作規則規定，被告核發之產銷獎金，係以被告年終決算有盈餘為條件，並非必然發放，且須視員工當年度之工作實績表現、出勤狀況、記過申誡與否，而決定發放金額，亦無確定金額；被告核發之考勤獎金，則係以平時對員工之考勤、記過申誡與否作為依據，如員工遭記過申誡，縱使該員工當年度全勤，仍會減發考勤獎金，而無法領得1個月全額；堪認被告核發之產銷獎金及考勤獎金，與員工提供之勞務間不具有對價性，亦不具有給與經常性，依照前揭說明，性質上即非屬工資。

5.因此，原告主張考勤獎金及產銷獎金屬於工資等語，並不可採。

㈢原告不得請求被告給付考勤獎金：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞動基準法第22條第2項固有明文。惟被告核發之考勤獎金性質上非屬工資，業如前述，且被告臺中廠員工工作規則第31條關於考勤獎金發放，以發放時在職者為對象之規定，係規範考勤獎金之發放對象，與勞動基準法第22條第2項關於工資應全額直接給付勞工之規定，並無關連。原告主張：被告臺中廠員工工作規則第31條規定，違反勞動基準法第22條第2項規定，係屬無效等語，並不可採。

2.原告係於108年10月15日因被告資遣而離職，被告則係於109年1月始發放考勤獎金。原告於考勤獎金發放時，既已離職，依被告臺中廠員工工作規則第31條規定，即不得請求被告給付考勤獎金。

3.因此，原告王坤應、張榮華、郭哲言、蔡宜臻、蔡明澄分別請求被告給付計算至108年10月15日之考勤獎金46,233元、27,550元、27,788元、23,750元、29,767元，即屬無據。

㈣原告不得請求被告給付資遣費差額：

1.按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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。次按勞動基準法第2條第3款、第4款規定：「三、工資：謂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。」「四、平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計。」

2.被告核發給員工之考勤獎金及產銷獎金均非屬工資，且被告亦無須核發108年度考勤獎金予原告，均如前述，則被告於發給原告資遣費時，自無須將考勤獎金及產銷獎金計入平均工資之內。原告以被告未將108年5月24日發給原告之107年度產銷獎金及應發給而未發之108年度考勤獎金計入平均工資為由，據以主張被告給付予原告之資遣費短少等語，即不可採。

3.因此，原告王坤應、張榮華、郭哲言、蔡宜臻、蔡明澄分別請求被告給付資遣費差額74,931元、30,755元、21,235元、10,402元、36,415元，亦屬無據。

四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，以及勞工退休金條例之法律規定，請求被告應給付原告王坤應121,164元、原告張榮華58,305元、原告郭哲言49,023元、原告蔡宜臻34,152元、原告蔡明澄66,181元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項前段。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　鄭舜元

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　　12　　月　　22　　日

書記官　童秉三