

臺灣南投地方法院民事判決

112年度勞訴字第4號

原告 黃英傑
被告 荷蘭商哈廷國際科技股份有限公司

法定代理人 Ryan James Levenson

訴訟代理人 賴忠明律師
陳心慧律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年5月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣59,408元，及自民國110年10月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（減縮後）由被告負擔百分之14，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告以新臺幣59,408元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國103年9月1日起受僱於被告，擔任供應鏈管理中心副協理一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）12萬元，獎金保障2個月，油資津貼5,000元（下稱系爭勞動契約）；嗣於104年8月起升任為供應鏈管理協理，經薪資調整後，月薪為132,374元，油資津貼為6,000元。另依兩造於104年2月16日簽立之契約書（下稱系爭契約書）約定，原告得依約定之條件，由被告依其獲利情形給付原告漢廷基金。上開油資津貼6,000元於108年12月25日經雙方同意調整為現金給付，併

01 入薪資計算，故油資津貼為薪資之一部，最終調整每月薪資
02 為138,374元。

03 (二)被告應給付漢廷基金75,000元：

04 附表編號1漢廷基金雖為恩惠性給予之獎金，惟103年度漢廷
05 基金2萬元、104年度漢廷基金55000元，兩筆共75,000元，
06 係兩造於104年2月16日簽立系爭契約書時即已確定給付名
07 目、給付金額與給付條件，被告即有依約給付之義務。原告
08 已符合上開漢廷基金75,000元受領資格，惟被告迄今仍未給
09 付。

10 (三)被告應給付預告期間工資之差額92,148元：

11 1.兩造間曾因確認僱傭關係之訴，經本院以107年度重勞訴字
12 第1號民事判決（下稱系爭前案判決）原告勝訴，被告不服
13 提起上訴，嗣被告於108年12月19日當庭撤回上訴而告確
14 定，原告於108年12月20日復職。依系爭前案判決、民法第4
15 87條，被告受領勞務遲延，原告可於認定兩造僱傭關係存在
16 後，向被告請求違法解僱期間至復職前1日之工資，依契約
17 所載，原告之保障獎金2個月為原告工資結構中之一部分，
18 係以在職比例計算，故該工資即保障獎金亦為被告應給付原
19 告之範圍，兩造於108年12月25日討論被告須給付原告自107
20 年6月至108年12月19日之薪資及保障獎金。而被告於108年1
21 2月31日合法終止兩造間僱傭關係，依法計算原告於事發當
22 日前6個月之薪資請求權總額應為1,359,740元（計算式：10
23 7年保障獎金+108年6月30日當日薪資+108年7月薪資+108年8
24 月薪資+108年9月薪資+108年10月薪資+108年11月薪資+108
25 年12月1日至30日薪資+108年保障獎金=1,383,130），則平
26 均工資為230,522元（計算式：1,383,130 \div 6=230,522）。

27 2.原告於103年9月1日起任職於被告公司，被告於108年12月31
28 日依勞動基準法第11條第4款合法終止僱傭關係，依勞動基
29 準法第16條第3項規定，被告應給付原告預告期間工資230,5
30 22元。惟被告僅於109年5月6日以支票給付132,374元、111
31 年12月22日轉帳給付6,000元，則預告期間工資差額為92,14

01 8元（計算式參附表編號2「計算式」欄）。

02 (四)被告應給付資遣費之差額246,496元：

03 被告於108年12月31日終止僱傭關係後，原告有5.34年工作
04 年資，換算新制年資共2.67年，符合勞動基準法第17條、勞
05 工退休金條例第12條規定，是被告應給付原告資遣費615,49
06 4元（計算式：230,522 \times 2.67=615,494）。惟被告僅於109
07 年5月6日以支票給付352,998元、111年12月22日轉帳給付1
08 6,000元，則資遣費差額為246,496元（計算式參附表編號3
09 「計算式」欄）。

10 (五)爰依系爭契約書、勞動基準法第16條第3項、勞動基準法施
11 行細則第9條、勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條
12 規定，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告413,66
13 4元，及自民事聲請支付命令狀繕本送達翌日起至清償日
14 止，按週年利率5%計算之利息。

15 二、被告則以：

16 (一)被告已於107年5月31日給付漢廷基金：

17 Deferred Bonus即為漢廷基金，被告已於107年5月31日給付
18 546,439元、144,166元兩筆款項予原告，其中包含資遣費、
19 預告期間工資、Deferred Bonus8萬元（包含原告主張之103
20 年度漢廷基金2萬元、104年度漢廷基金55,000元，及106年
21 度漢廷基金5,000元）、未休特休、公司加發即比例計算之2
22 個月年終、107年5月份21個工作日之薪資。而原告復職後，
23 於108年12月25日、26日僅匯回資遣費239,816元、預告期間
24 工資128,244元、加發工資98,379元予被告，尚未返還Defer
25 red Bonus8萬元、特休未休59,616元、107年5月份21個工作
26 日薪資84,550元。是被告已於107年5月31日給付Deferred B
27 onus即漢廷基金8萬元。

28 (二)原告請求被告給付預告期間工資及資遣費之差額2,792,452
29 元，並無理由：

30 1.油資津貼6,000元並非工資，不應納入原告薪資計算：

31 (1)原告於第二次遭被告資遣時之薪資為132,374元，並依系爭

01 勞動契約、被告頒布之員工油資津貼補助辦法（下稱系爭辦法）
02 法），原告符合系爭辦法第2條之補助對象，得依系爭辦法
03 第4、6條每月補助6,000元儲值金於原告持有之中油卡。原
04 告在職期間，被告均係於中油卡按月儲值6,000元給付津
05 貼，並將該卡供原告公務使用，故油資津貼6,000元依勞基
06 法施行細則第10條規定，並非工資，無庸納入平均工資計
07 算。

08 (2)被告人資部門於108年12月25日之所以將油資津貼6,000元給
09 付現金予原告，係因被告不堪原告多次以訴訟方式請求，於
10 雙方和談時所提出之善意，不得以此認定係工資。再者，針
11 對被告109年5月6日之給付明細均已經原告同意簽收，其簽
12 收時並未對金額明細提出任何異議，嗣後再次興訟、不斷檢
13 舉被告，被告自不願再釋出善意。

14 2.原告107年度保障獎金2個月共276,748元、108年度保障獎金
15 2個月共276,748元，不納入平均工資之計算：

16 年終獎金保障2個月性質雖為工資，惟被告公司以往發放2個
17 月年終之時間均位於隔年度2月間，而被告第二次係於108年
18 12月31日資遣原告，應以108年12月31日回推前6個月內所得
19 工資總額除以該期間之總日數所得之金額，是原告之平均工
20 資仍為132,374元。

21 3.被告已於109年5月6日以支票給付資遣費、預告期間工資共8
22 16,307元予原告：

23 被告已給付原告1個月之預告期間工資132,374元、2.67個基
24 期計算之資遣費352,998元、未休特休66,187元。又原告既
25 已於108年12月31日遭資遣，被告自毋庸給付108年度2個月
26 年終予原告，是被告並未短發資遣費、預告期間工資。

27 (三)並聲明：原告之訴駁回。

28 三、兩造不爭執事項（本院卷二第202-204頁，並依判決格式增
29 刪修改文句）：

30 (一)原告自103年9月1日起受僱於被告，擔任供應鏈管理中心副
31 協理一職，每月薪資為12萬元，獎金保障2個月，油資津貼

01 5,000元。嗣原告於104年8月起升任為供應鏈管理協理，每
02 月薪資調整為127,600元，油資津貼6,000元；嗣經薪資調整
03 後，月薪為132,374元，油資津貼為6,000元。獎金保障2個
04 月之性質為工資。

05 (二)系爭契約書約定原告得依系爭契約書所載之條件，按被告依
06 其獲利情形給付原告漢廷基金，漢廷基金之性質並非工資。
07 系爭契約書於「2014年」、「2015年」欄位分別記載「2014
08 年度、10%、2萬元」、「2015年度、20%、55,000元」，
09 下方分別有原告之簽名。

10 (三)原告符合系爭辦法第2條之補助對象，並依據系爭辦法第4、
11 6條每月補助6,000元儲值金於原告持有之中油卡。108年12
12 月25日前，原告實際任職期間之油資津貼6,000元均為被告
13 以中油卡方式補貼，每月儲值6,000元。

14 (四)被告曾分別於107年5月21日、107年7月3日終止系爭勞動契
15 約（下稱第一次資遣），原告提起請求確認僱傭關係存在等
16 訴訟，經系爭前案判決認定被告之第一次資遣行為均不合
17 法，不生終止效力，系爭勞動契約仍繼續存在。

18 (五)被告為第一次資遣行為後，旋於107年5月31日給付546,439
19 元、14萬4,166元予原告（含資遣費、預告期間工資、Defer
20 red Bonus8萬元、未休特休等）。經系爭前案判決認定原告
21 勝訴，被告提起上訴後撤回上訴而確定。原告於108年12月2
22 0日復職，並於108年12月25日將資遣費239,816元、預告期
23 間工資128,244元、加發工資98,379元返還被告。

24 (六)被告於108年12月20日以口頭告知、於同年12月25日委託賴
25 忠明律師轉知、於同年12月30日以臺中向上郵局第783號存
26 證信函，通知原告依勞動基準法第11條第4款規定，於108年
27 12月31日資遣原告（下稱第二次資遣）。原告起訴後，經本
28 院109年度勞訴字第1號民事判決認定，被告第二次資遣行為
29 符合勞動基準法第11條第4款規定，兩造間僱傭關係自108年
30 12月31日起消滅。原告上訴後，經臺灣高等法院臺中分院10
31 9年度重勞上字第4號民事判決駁回上訴。嗣經最高法院111

01 年度台上字第977號民事裁定駁回上訴。

02 (七)被告於108年12月31日給付原告自第一次資遣至第二次資遣
03 期間內之工資等4筆款項，分別為2,705,331元、43,811元、
04 99,653元、89,434元，並於109年5月6日以支票給付816,307
05 元予原告。

06 (八)原告於104年2月領得103年度獎金12萬元，105年2月領得104
07 年度獎金306,200元，106年1月領得105年度獎金255,200
08 元，107年2月領得106年度獎金255,200元，108年12月領得1
09 07年度獎金264,748元，109年5月領得108年度獎金264,748
10 元。

11 (九)民事聲請支付命令狀繕本於110年10月7日送達被告。

12 四、本院之判斷：

13 (一)原告不得請求被告給付漢廷基金75,000元：

14 1.解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭
15 句（民法第98條）。所謂探求當事人之真意，如兩造就其真
16 意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目
17 的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該
18 意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在
19 內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正
20 義。

21 2.本件被告於107年5月31日給付Deferred Bonus8萬元予原
22 告，原告於108年12月20日復職後，並未返還上開8萬元，為
23 兩造所不爭執（本院卷二第196、198、204頁）。又原告自
24 陳：我不清楚當時Deferred Bonus8萬元，被告是用什麼名
25 目給付的，之後也沒有要求我返還等語（本院卷二第196、1
26 98頁）。可知兩造僅爭執Deferred Bonus是否即為漢廷基
27 金，本院審酌Deferred Bonus8萬元之金額高於原告請求之
28 漢廷基金75,000元，而原告復職後，被告並未要求返還上開
29 8萬元，衡諸經驗論理，被告給付原告之款項，每一筆金額
30 均有一定之名目及契約上、法律上依據可供對應，若被告給
31 付之Deferred Bonus8萬元並非依系爭契約書所應給付之漢

01 廷基金，於原告復職後，理應要求原告返還該8萬元，然被
02 告並未如此作為；又原告僅泛稱Deferred Bonus並非漢廷基
03 金，卻無法說明保有上開8萬元之名目及契約上、法律上依
04 據為何，未盡其具體化陳述義務，是從被告給付Deferred B
05 onus8萬元所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性
06 客觀認知、經驗法則及所欲使該意思表示發生之法律效果，
07 而探求當事人之真意，足認Deferred Bonus應係漢廷基金。
08 是被告稱已給付之Deferred Bonus8萬元，包含原告主張之1
09 03年度漢廷基金2萬元、104年度漢廷基金55,000元等情，應
10 屬有徵。故原告此部分請求，即屬無據。

11 (二)預告期間工資及資遣費差額部分：

12 1.原告之平均工資為154,436元：

13 (1)工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
14 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
15 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資：指計算
16 事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日
17 數所得之金額（勞動基準法第2條第3款、第4款）。勞動基
18 準法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指勞動
19 基準法施行細則第10條各款以外之給與。所謂「因工作而獲
20 得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常
21 性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與
22 固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」
23 及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付
24 名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第945號判決
25 意旨參照）。

26 (2)108年度保障2個月獎金其中1個月獎金132,374元，應列入計
27 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額：

28 ①勞動基準法第2條第4款所謂「6個月內所得工資總額」，當
29 指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之工
30 資總額」。因此，雇主如以1個月以上之期間為計算單位給
31 付工資，即應平均為每月之工資，以符勞基法以勞工離職前

01 6個月平均工作所得作為計算退休金或資遣費標準，係為衡
02 平勞雇雙方權益，以示公允。

03 ②本件原告經薪資調整後，月薪為132,374元，獎金保障2個
04 月，該獎金之性質為工資，各年度保障獎金固定於次年度發
05 放等情，已如前述。依上開說明，各年度保障2個月獎金應
06 係原告於該年度12個月份工作之對價，於計算資遣當日前6
07 個月內所得工資總額時，108年度保障2個月獎金應按比例列
08 入其中之1個月獎金，是該6個月內所得工資總額應為6個月
09 之月薪加上1個月獎金。而原告已於108年12月31日遭被告合
10 法資遣，於109年發放108年度保障2個月獎金時，因原告已
11 不在職而不能領取，故資遣當日前6個月應得之108年度保障
12 2個月獎金，應按比例列入其中1個月獎金，故其中1個月獎
13 金132,374元應列入平均工資計算。

14 ③油資津貼6,000元不列入計算事由發生之當日前6個月內所得
15 工資總額：

16 ①本件油資津貼6,000元究竟屬工資或勞動基準法施行細則第1
17 0條各款之給與，應視是否具「勞務對價性」及「給與經常
18 性」而定。若油資津貼係定有金額上限之額外補助，採實支
19 實付原則，須員工有加油事實始可於每月月底檢附單據請款
20 或核銷者，既非因員工工作之報酬，核非勞務之對價，自不
21 應列入平均工資計算。

22 ②本件於108年12月25日前，原告實際任職期間之油資津貼6,0
23 00元均為被告以中油卡方式補貼，每月儲值6,000元等情，
24 已如前述。依上開說明，該油資津貼須原告有通勤加油之事
25 實，始可從中油卡中扣除油資，係採實支實付原則，且定有
26 6,000元之金額上限，並不具勞務對價性，並非工資，不應
27 列入平均工資計算。

28 ③至被告人資部門於108年12月25日將油資津貼6,000元給付現
29 金予原告，有原告與被告人資主管LINE對話紀錄可參（本院
30 卷一第77-79、315-316頁），惟係因當時兩造已歷經訴訟，
31 勞資關係惡化，於雙方和談時被告所提出之便宜措施，不得

01 因此逕認該油資津貼之性質為工資，亦難逕認兩造於108年1
02 2月25日協商調整復職薪資時，有將油資津貼每月6,000元改
03 約定為工資，併入薪資計算。是原告主張油資津貼為薪資之
04 一部等情，並不可採。

05 (4) 基上，108年度1個月獎金132,374元應列入計算事由發生之
06 當日前6個月內所得工資總額，油資津貼6,000元則不應列入
07 計算；又兩造為求計算方便，同意將「除以該期間之總日
08 數」改為「除以6個月」（本院卷二第199頁），是原告每月
09 平均工資應為154,436元（計算式： $132,374 \div 7 \div 6 = 154,436$ ，
10 元以下四捨五入）。

11 2. 原告得請求預告期間工資差額16,062元：

12 (1) 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
13 間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30日前
14 預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給
15 付預告期間之工資（勞動基準法第16條第1項第3款、第3
16 項）。

17 (2) 本件原告繼續工作達3年以上，被告未於30日前預告而依勞
18 動基準法第11條第4款規定終止系爭勞動契約等情，為兩造
19 所不爭執，是被告應給付預告期間之工資。兩造同意以每月
20 平均工資計算預告期間工資，且被告已給付預告期間工資13
21 8,374元（本院卷二第201頁）；又原告平均工資為154,436
22 元時，被告應給付之預告期間工資為154,436元，復為兩造
23 所不爭執（本院卷二第201-202頁），是扣除被告已給付之
24 上開預告期間工資後，原告得請求之預告期間工資差額為1
25 6,062元（計算式： $154,436 - 138,374 = 16,062$ ）。

26 3. 原告得請求資遣費差額43,346元：

27 (1) 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
28 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
29 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
30 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
31 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月

01 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定（勞工退休
02 金條例第12條第1項）。勞工退休金條例於94年7月1日施
03 行，原告於103年9月1日起任職，是本件應以勞工退休金條
04 例第12條計算原告之資遣費。

05 (2)本件被告依勞動基準法第11條第4款規定終止系爭勞動契
06 約，按原告工作年資換算後應給付2.67個月平均工資，被告
07 已給付資遣費368,998元等情，為兩造所不爭執（本院卷二
08 第201頁）。又原告平均工資為154,436元時，被告應給付之
09 資遣費為412,344元，亦為兩造所不爭執（本院卷二第201-2
10 02頁），是扣除被告已給付之上開資遣費後，原告得請求之
11 資遣費差額為43,346元（計算式：412,344-368,998=43,34
12 6）。

13 (三)基上，原告請求被告預告期間工資差額16,062元、資遣費差
14 額43,346元，共59,408元，即屬有據；原告請求被告給付漢
15 廷基金75,000元，則屬無據。

16 (四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
17 遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利
18 率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦
19 無法律可據者，週年利率為百分之5（民法第229條第1項、
20 第233條第1項前段、第203條）。依本法終止勞動契約時，
21 雇主應即結清工資給付勞工（勞動基準法施行細則第9
22 條）。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日
23 內發給（勞工退休金條例第12條第2項）。本件被告應於108
24 年12月31日終止系爭勞動契約時給付預告期間工資，於終止
25 終止系爭勞動契約後30日內給付資遣費，惟被告迄未給付，
26 是原告請求被告給付自民事聲請支付命令狀繕本送達翌日即
27 110年10月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利
28 息，即屬有據。

29 五、綜上所述，原告依勞動基準法第16條第3項、勞動基準法施
30 行細則第9條、勞工退休金條例第12條規定，請求如主文第1
31 項所示，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理

01 由，應予駁回。

02 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事
03 件法第44條第1項、第2項規定依職權宣告假執行，並同時宣
04 告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

05 七、原告聲請調查請求被告提出給付漢廷基金予其他員工之相關
06 資料，以資證明Deferred Bonus是否即為漢廷基金，因此部
07 分業經本院認定如前，核無調查之必要，爰不予調查。本件
08 事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌
09 後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 113 年 5 月 29 日

12 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 鄭 順 福

13 法 官 葛 耀 陽

14 法 官 鄭 煜 霖

15 以上正本係照原本作成。

16 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。

17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 5 月 30 日

19 書 記 官 陳 彥 汶

20 附表

21

編號	請求項目	金額	計算式
1	漢廷基金	75,000元	103年度2萬元+104年度55,000元=75,000元。
2	預告期間工資 之差額	92,148元	被告依法應給付之預告期間工資-被告109年5月6日支票給 付部分預告期間工資-被告111年12月22日轉帳給付部分預 告期間工資=230,522-132,374-6,000=92,148元。
3	資遣費之差額	246,496元	被告依法應給付之資遣費-被告109年5月6日支票給付部分 資遣費-被告111年12月22日轉帳給付部分資遣費=615,494- 352,998-16,000=246,496元。
總額		413,664元	