

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第80號

原告 黃永昇

被告 法商阿爾斯通運輸股份有限公司台灣分公司

訴訟代理人 陳思妤

法定代理人 藍禮祖

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

林峻宇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月6日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬零陸佰元及自民國一百一十二年七月一  
日起至清償日止按週年利率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二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參萬零陸佰元為原告  
預供擔保得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基  
礎事實同一、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款、第3款定有明文。查原  
告起訴聲明原為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）77  
萬1,775元，及自民國112年6月1日起至清償日止，按年息百  
分之五計算之利息。二、被告應自111年12月1日起至112年4  
月30日止，按月於每月最末一日給付原告6萬7,863元及112  
年5月1日之2,262元，並自各期次月1日起至清償日止，按年  
息百分之五計算之利息。三、被告應提繳1萬4,196元至原告

01 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶內。四、被告應開立非  
02 自願離職證明書予原告。」（本院卷第10頁）。嗣於112年9  
03 月19日言詞辯論期日變更聲明，再於113年1月3日言詞辯論  
04 期日擴張聲明如下，核其所為與上開規定相符，應予准許。

05 貳、實體方面：

06 一、原告起訴主張：

07 原告自102年7月22日起任職於被告公司擔任號誌測試經理，  
08 每月約定工資為15萬7,863元，並每月提繳9,000元至原告於  
09 勞保局設立之勞工退休金個人專戶內。107年8月底被告公司  
10 違法解僱原告，原告提起確認僱傭關係存在之訴，業經臺灣  
11 高等法院於111年9月20日以109年度重勞上字第46號判決  
12 （下稱系爭前案）確認僱傭關係存在。嗣被告於111年11月1  
13 5日以電子郵件通知原告於111年11月16日討論後續工作安  
14 排，被告於討論當日方提供原告工作職缺表（下稱系爭職缺  
15 表），未列出各職缺之薪資，原告當即表示無法決定，且被  
16 告應回復原告原職位及原來薪資，不得有勞動條件不利益之  
17 變更。被告通知原告於111年12月1日至內湖辦公室報到復  
18 職，報到當日提供職位指派書，書上載明職位為測試工程  
19 師，薪資每年108萬元，原告當場表示不同意，並於當日下  
20 班前再次表明不同意降職降薪，並要求協商。後續協商未  
21 果，原告分別於111年12月7日、11日分別以電子郵件告知被  
22 告人資經理，不同意被告公司片面調降薪資及其他勞動條件  
23 不利之變更，但被告仍不予理會。原告於112年4月26日寄發  
24 存證信函與被告，為依違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第  
25 10條之1及第14條第1項第5及6款之規定不經預告終止勞動契  
26 約之意思表示，請求被告給付資遣費、111年12月1日起至11  
27 2年5月1日止短少之薪資、提撥不足之勞退金；又原告112年  
28 應有之特休日數應為20天，原告尚有有0.5日特休未休之工  
29 資2,631元、另依原告106、107年之受領標準，依111年11月  
30 22日起至離職日止之工作日數請求被告給付原告短期激勵獎  
31 金（下稱系爭獎金）14萬4,634元。又被告應開立非自願離職

01 證明書予原告。為此，爰依兩造間之勞動契約、勞基法第10  
02 條之1、第14條、第19條、第21條、第22條、第38條、勞工  
03 退休金條例(下稱勞退條例)第12條、第14條、第31條第1  
04 項、就業保險法第11條、第25條之規定，提起本件訴訟。並  
05 聲明：1. 被告應給付原告93萬7,220元，及自112年6月1日起  
06 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2. 被告自11  
07 1年12月1日起至112年4月30日止，按月於每月最末一日給付  
08 原告6萬7,863元及112年5月1日之2,262元，並自各期次月1  
09 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3. 被告  
10 應給付原告2,631元及自112年6月1日起至清償日止按週年利  
11 率百分之五計算之利息。4. 被告應提繳1萬4,196元至原告於  
12 勞保局設立之勞工退休金個人專戶內。5. 被告應給付原告系  
13 爭14萬4,634元激勵獎金，即自112年7月1日起至清償日止，  
14 按週年利率百分之五計算之利息。6. 被告應開立非自願離職  
15 證明書予原告。

## 16 二、被告則以：

17 被告公司因原告所主張之「原職」既已不復存在，對原告工  
18 作職務之調動(下稱系爭調動)屬於「迴避資遣型調職」，  
19 被告公司已提供復職日起6個月預計職缺供原告選擇面試，  
20 原告消極不選擇之後，被告公司考量原告利益為合法調動，  
21 並無不符合勞基法第10條之1之情狀，被告公司於111年12月  
22 1日依法調動原告擔任號誌測試工程師(下稱新職)，並依新  
23 職之敘薪每月全額給付9萬元與原告，並無短付或未付工作  
24 報酬之情，自無違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規  
25 定。又系爭調動為111年12月1日，原告於112年4月26日始主  
26 張終止契約，原告已默示同意此勞動條件，縱認違法調動，  
27 亦已逾勞基法第14條第2項之除斥期間。再依被告公司公開  
28 揭示之休假政策，被告公司之特休採曆年制，且於年度開始  
29 即預先給予員工該年度可行使之特休，惟員工未全年任職，  
30 將扣回超休之特休對價，並無違勞基法相關規定。而系爭獎  
31 金係具勉勵、恩惠性質之給與，非勞基法定義之工資，且依

01 照勞基法第29條規定，原告任新職尚未滿一年，不符合全年  
02 工作要件，被告公司無庸給付系爭獎金予原告等語置辯。並  
03 聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准  
04 宣告免為假執行。

05 三、原告於000年0月間任職被告公司，被告於000年0月間終止兩  
06 造間勞動契約，經原告主張終止契約不合法，提起訴訟確認  
07 僱傭關係存在，業經系爭前案確認僱傭關係存在，被告公司  
08 於判決確定後通知原告復職，於111年11月16日進行復職會  
09 議並提供職缺供原告選擇，原告於111年11月23日回覆職缺  
10 均與其專長不符，請被告公司直接指派工作，原告於同年12  
11 月1日經被告公司指派新職等情，為兩造不爭。然原告主張  
12 被告違法降職減薪，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終  
13 止契約，為被告爭執，並以前揭情詞置辯，本院論述如下。

14 四、本院得心證之理由：

15 (一)、被告公司並無勞基法第14條之事由存在：

16 1. 系爭調動合法：

17 (1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞  
18 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10  
19 條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領  
20 之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對  
21 工資條件為不利益之變更；次按勞工擔任不同之工作，其受  
22 領之工資當有所不同，倘非不合理或無正當理由之違法減  
23 少，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利  
24 益之變更，最高法院109年度台上字第2723號、111年度台上  
25 字第2682號民事判決意旨參照。判斷調職減薪是否為不利益  
26 變更之重點為「是否為不合理或無正當理由之減少」，而非  
27 機械式地僅以工資總額判斷。

28 (2)被告公司已無原職位可供原告復職：

29 原告原擔任之松山信義案號誌測試經理，前案判決證人顏文  
30 綱已於系爭前案證稱：信義松山案的保固工作在原告被資遣  
31 後，由伊負責收尾完成；保固工作的工作量不是很大，不需

01 要1個人全時段專責處理，每週約花1至2天處理保固項目即  
02 可，所以伊自己去處理，而且專案也沒有預算，在人力成本  
03 的估算已無預算去養員工，不會再去新增人力，伊等是根據  
04 專案需求而編制人力，當專案無此需求時即無新增人力的必  
05 要等語，是在被告公司第一次解僱原告後，該案之後續保固  
06 工作係由證人顏文綱負責完成，並未因該案而新增人力等情  
07 期間。（詳參系爭前案民事判決第6頁第15行至第28行）。  
08 是被告公司已無原職位，方為第一次資遣，但經系爭前案認  
09 定終止契約不合法，僱傭關係仍存在。是以原告所主張之  
10 「原職」既已不復存在，被告公司現實上已無法讓原告回復  
11 原職，當有調動之必要。

12 (3)被告已事先提供職位供原告選擇，原告主動表示該等職位均  
13 非其專才：

14 被告公司現實上已無法讓原告回復原職，且被告公司遵守系  
15 爭前案為復職安排，被告公司於111年11月16日盤點「現  
16 有」及「未來6個月預計」之全部職缺，並將各該職缺之勞  
17 動條件製表提供與原告選擇，以確認原告是否有屬意的職缺  
18 願意面試及媒合，且給予原告相當時間仔細審酌，請其於同  
19 年月23日中午以前回覆職缺意願即可，其中有提供職缺「萬  
20 大線號誌與月台門專案經理」（下稱系爭專案經理，本院卷  
21 第16頁至第17頁），但原告於同年月23日認為「公司所列職  
22 缺與其專長及過去工作內容不相符」，請被告公司考量其專  
23 長及能力後直接指派（本院卷第18頁至第22頁）。原告自己亦  
24 認為被告公司提供之職缺與過去專長及工作經驗不符，消極  
25 不做任何選擇，請被告公司直接指派。被告公司考量原告曾  
26 任號誌測試經理，評估其經歷、專長及能力後，爰於111年1  
27 2月1日指派原告擔任同部門之新職。是被告公司曾經提供系  
28 爭專案經理一職讓原告選擇面試，月薪達16萬元以上，原告  
29 考慮至111年11月23日後，明確以「專長及過去工作內容不  
30 相符」未選擇參與面試。

31 (4)原告於復職前後、訴訟中一再主張要求被告公司回復原職、

01 原薪(本院卷第142頁)云云，然系爭前案僅確認兩造間僱傭  
02 關係存在，並未確認原告職位、勞動條件完全不予以變動。  
03 被告公司已無原職可提供給原告，為迴避資遣而進行調職，  
04 乃必要之調動，業如前述，顯非出於不正之目的、動機。又  
05 勞基法第10條之1之「對勞工之工資及其他勞動條件，未作  
06 不利之變更。」如前所述，並非純機械性解釋，勞工倘擔任  
07 不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總  
08 額減少，即當然認雇主對工資條件為不利益之變更。被告公  
09 司乃全球知名之軌道交通設備廠商，曾經負責法國TGV、歐  
10 洲之星等工程，設有全球一致之職位資料庫，敘薪時皆須依  
11 照各該職位之職級級距，及遵循全球薪酬福利政策為之。原  
12 告於復職會議、新職中均一再堅稱其薪資條件不得降低等  
13 語，但被告公司提供職缺內包括系爭專案經理，保證為月薪  
14 16萬元以上，其他職位薪資則在16萬元以下，但原告明確表  
15 示與其過去專長不符，其不願意爭取系爭專案經理、或者是  
16 較辛勞之工作，卻要求薪資不能為任何調整。再由111年12  
17 月1日與被告人資經理之對話錄音檔(原證10)第1分第8至20  
18 秒被告人資經理表示「…我覺得我很明確有寫出，什麼東西  
19 是跟你的職缺，以前的管理階級是相符或比較高的，你有機  
20 會爭取，可是我會覺得，如果你也不願意去爭取那個的  
21 話…」、第9分第20至26秒「…你要薪資不能調降，我們現  
22 在最有挑戰的那個管理職的工作就是PM，但你又不願意  
23 選…」，被告公司確有提供符合原告原先薪資待遇之工作，  
24 但原告不願意選擇。另被告公司人資經理與原告於111年12  
25 月1日對話內，亦稱不是很清楚原告要求，可否請原告直接  
26 說明，有告知原告有符合其薪資要求之工作職位，但原告抱  
27 怨該項工作太難，其他項目原告又說非他專長，所以安排一  
28 個原告曾經做過的工作，認為對原告最安全，但原告又說薪  
29 資太低。現在就是沒有T&C 經理之職缺，但原告要求經理級  
30 的薪水等語，此參見原告提出之錄音譯文甚明(本院卷第197  
31 頁至第199頁)。足見被告於同年12月1日安排原告擔任新職

01 一職，乃尊重原告個人意願，兼顧對原告過去專長，然工作  
02 內容不同，當不能要求原有薪資條件。

03 (5)原告稱其先前並未擔任主管，被告公司稱擔任主管職方有16  
04 萬元以上薪資，實為惡意降職降薪云云。查，原告原職為  
05 「號誌測試經理」，雖與新職「號誌測試工程師」屬同一部  
06 門，工作性質相類，然而因原職屬主管職，其薪資由附表2  
07 (另放黃卷)被告公司各職位分群之平均數據觀之，原告原職  
08 薪資與「初階主管/部門主管」分群中位數相近、新職薪資  
09 與「資深工程師/資深專員/組長」分群中位數相近，足徵原  
10 告原職與新職之薪資落差主要為「主管加給」數額。原告新  
11 職非主管職，既已調離主管職，依照被告公司全球一致之薪  
12 酬福利政策，自不應繼續依主管職位敘薪，而應依測試工程  
13 師之職位敘薪。再查，原告雖曾任號誌測試經理，然而其並  
14 未具備「無人化駕駛」相關事項之工作經驗，從被告公司提  
15 供之職缺，原告明確表示均與其過去專長不符，可證原告過  
16 去工作經驗與被告目前業務狀況不相符，被告公司考量多數  
17 案場為無人化駕駛，如無相關經驗恐難提供符合被告公司所  
18 需之勞務，原告之直屬主管爰告知其未來如能習得無人化駕  
19 駛之相關經驗，薪資尚有再調升之空間。復佐以被告公司列  
20 出與原告同職級之資深工程師於111年10月31日之薪資及工  
21 作內容如附表1（為保護個資，他員皆去識別化處理，置於  
22 黃卷），由附表1員工A、B、C之勞動條件可知，與同職級具  
23 工作經驗之其他工程師相較，原告負責之勞務內容現階段遠  
24 少於各該資深工程師（專案數量、是否需現場作業、是否為  
25 主要溝通窗口等），工作內容不同、薪資自然不同，是以被  
26 告公司針對原告新職之敘薪，符合被告公司之薪資規範及實  
27 際情形，難謂不具備正當理由。被告公司給予原告測試工程  
28 師薪年薪108萬元，不論與同職位之新進工程師抑或經驗工  
29 程師相較，皆已考量其過去工作經歷而從優敘薪；且隨著原  
30 告工作年資增加、具備必要技能後（無人化駕駛之工作經  
31 驗），薪資更有繼續調升空間；然而因其已非主管職，被告

01 公司為遵循全球薪資福利政策，自無法再依主管職位之標準  
02 敘薪，系爭調職降薪實屬合理。況且，原告於復職後，除於  
03 111年12月7日、11日表示意見外，直到112年4月26日始主張  
04 被告未給予足額薪資終止契約，原告自111年12月11日後再  
05 無針對新職表示反對意見，如常繼續提供勞務，直至112年4  
06 月26日始表示終止契約，期間長達4個月又15天，應認其已  
07 默示同意系爭調動。

08 2. 被告公司並無惡意未提供適當職位給原告，無違反勞動契約  
09 情狀：

10 (1) 系爭專案經理，依照被告公司與訴外人臺北市捷運局之工程  
11 契約第五冊一般條款L. 4：「廠商應派遣1名經工程司核定可  
12 勝任之工地負責人，以其全部時間監督本工程。…本工程各  
13 子施工標廠商亦應派遣1名勝任之主管人員，以其全部時間  
14 監督該子施工標。…」(本卷第323頁)，亦即被告公司擇定  
15 系爭工程專案之管理人員時，僅有「工地負責人」(被告公  
16 司內部職稱為「Project Director，專案總監」)一職需送  
17 請臺北市捷運局工程司核定；至於子施工標(子系統)之主  
18 管人員(被告公司內部職稱為「Project Manager，專案經  
19 理」)僅有能力可勝任之要求，無需由臺北市捷運局工程司  
20 核定。準此，系爭專案經理依約屬於無需送臺北市捷運局核  
21 定之主管人員，合先敘明。

22 (2) 再查，被告公司於111年10月31日諮詢訴外人Pradeep SHUKL  
23 A之任職意願並經其回覆履歷後，被告公司以非正式發函之  
24 簡便方式向臺北市捷運局確認該員能力適格性，此有被告公  
25 司人資經理與Pradeep SHUKLA於111年11月4日之電郵可稽：  
26 「…Simon(按：本件工程案專案總監)對於跟您的面試討  
27 論，表示正向；接下來，他需要先將您的履歷提供給客戶預  
28 審，再進行後續流程。…一旦Simon得到客戶的首肯後，我  
29 會再跟您聯繫。」(本院卷第224頁、第227頁)。被告公司  
30 原屬意Pradeep SHUKLA擔任系爭專案經理，積極連絡至同年  
31 11月9日，但被告公司考量原告復職，先給予原告選擇機

01 會，於同年月16日復職會議上亦提供系爭專案經理職缺。直  
02 到同年月24日，被告公司確認原告不欲面試系爭專案經理  
03 職，且訴外人Pradeep SHUKLA之能力亦符合臺北市捷運局之  
04 期待後，隨即發信告知該員後續人事任用流程，系爭專案經  
05 理一職自此確定由該員擔任而無職缺(本院卷第222頁)。是  
06 以已於同年11月24日確認由Pradeep SHUKLA擔任系爭專案經  
07 理，原告之後於111年12月6日要求擔任系爭專案經理時已無  
08 職缺，並非被告公司惡意不提供職缺供原告面試。

09 (3)另原告質疑被告公司另有測試經理、副專案經理職位未提供  
10 給伊云云。查，原告所稱萬大線號誌經理，被告公司早於11  
11 1年6月20日決定由訴外人張柏榆擔任，由被告公司全球人事  
12 系統中訴外人張柏榆之截圖頁面「Standard Job Title」一  
13 欄可知(被證10：被告公司全球人事系統之截圖頁面，本院  
14 卷第290頁)，被告公司內部職稱「PrCOM」全稱為「Projec  
15 t Testing & Commissioning Manager」，PrCOM實係被告公  
16 司該職位之類型化縮寫。張柏榆之直屬主管並於111年9月20  
17 日通知張柏榆，請其對外以「萬大線測試運轉經理」(即WD  
18 -PRCOM，WD Project Test&Commissioning Manager)之名  
19 義，正式參加與業主之會議，此有電郵紀錄可稽(本院卷第  
20 230頁、第232頁)。此外，張柏榆亦持續以「萬大線號誌測  
21 試運轉經理」之身分提供勞務，此觀其於111年11月3日因應  
22 業主要求，提供號誌系統測試工作排程之電郵自明(參被證  
23 9，本院卷第234頁至第240頁)。後又因萬大線號誌與月台  
24 門專案經理之最終人選為訴外人Pradeep SHUKLA，考量其為  
25 印度人，或有不熟悉我國工程實務、法令甚至生活習慣之  
26 處，被告公司爰指派張柏榆為副專案經理，襄助其認識前開  
27 事項，協助事項亦僅限介紹之性質。副專案經理實非一獨立  
28 之職位，僅係襄助者之頭銜，毫無實質職務內容，更未有獨  
29 立之薪資，張柏榆之職位及負責之職務內容仍係萬大線號誌  
30 測試經理為準。因被告公司早已於111年6月20日擇定萬大線  
31 號誌測試運轉經理之人選張柏榆，且經內部主管確認程序，

01 該職缺已不存在，故於111年11月16日與原告之復職安排會  
02 議中，被告公司才未列舉該職缺，至於被告公司提供之其餘  
03 現有職缺，亦經原告陳明無轉任能力及意願。原告稱「被告  
04 就在111年12月底前後指派張柏榆為萬大線（第1期）工程專案  
05 之T&C號誌測試經理」云云，核與事實不符。至於原告所稱  
06 「又新增一萬大線（第1期）工程專案之副專案經理」云  
07 云，更屬誤會。

08 3. 被告公司所為系爭調動合法，因原告工作性質敘薪，並無短  
09 付薪資、勞退金，且可認為默示同意系爭調動。又原告公司  
10 未提供系爭專案經理、副專案經理、號誌測試經理職位，亦  
11 未違反勞動契約或損害原告權益，原告主張被告有勞基法第  
12 14條第1項第5款、第6款事由而終止契約，進而據此請求被  
13 告給付資遣費、薪資差額、補提撥勞退金、非自願離職證明  
14 書均屬無據。

15 (二)、原告已無特別休假可休：

16 1. 勞動部勞動條3字第1050131754 號函要旨：特別休假如勞資  
17 雙方約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準  
18 仍不得低於相關規定，至預先給予特休，於離職時擬追溯扣  
19 回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由雙方協商或於  
20 工作規則明定，並報主管機關核備，如有爭議時，非雇主單  
21 方面所能認定，不得逕自扣發薪資。查，被告公司特休制度  
22 採取曆年制，於每年1月1日預給員工該年度之所有特休，故  
23 員工如未任職至年度終結，即用罄所有特休，於離職結清特  
24 休時將有「超休」情況發生，而應返還超休日數之對價與被  
25 告公司，此有被告公司休假政策可稽(被證5，本院卷第190  
26 頁)。

27 2. 經查，被告公司休假規定「Annual leave will be granted  
28 in advance by the calendar year to be used within th  
29 e respective calendar year...Overtaken annual leave  
30 will be withdrawn when an employee leaves compan  
31 y.」，亦即「被告公司將在曆年開始即預先給予員工該年度

01 可行使之特休，然於員工離開公司時，超休之特休將被扣  
02 回。」，揆諸前開勞動部函釋，被告公司已於休假相關之工  
03 作規則中公開揭示，員工未任職滿曆年即離職，將扣回預先  
04 給假而超休之部分，於法並無不合。原告於112年度之所有  
05 特休為19.5日，自112年1月1日至同年5月1日（原告主張契  
06 約終止日），依比例計算之特休為6.5日【計算式： $19.5 \div 12$   
07  $\times 4 = 6.5$ 】，惟原告於112年5月1日以前已請休19.5日（參被  
08 證6：原告112年度請假明細），超休13日【計算式： $19.5 -$   
09  $6.5 = 13$ 】，應返還超休日數之對價39,000元與被告公司【計  
10 算式： $90,000 \div 30 \times 13 = 39,000$ 】。

11 (三)、原告得請求系爭獎金：

- 12 1. 被告公司之激勵獎金方案員工手冊於依參與者情況計算激勵  
13 獎金準則一節規定「當員工開始具有當會計年度的激勵獎金  
14 方案的資格時(新進人員或派新職務)，激勵獎金將會依實際  
15 參與(在職)天數按比例計算。」，同節亦規定「當會計年度  
16 間的任何薪酬變化都將依比例計算…。」(原證9第152頁)，  
17 故原告係依據被告公司之激勵獎金方案請求系爭獎金，核與  
18 勞基法第29條無關，無須任職全年度，原告於111年12月1日  
19 復職至會計年度112年3月31日，依前述辦法依實際在職工作  
20 日數請求發給系爭獎金，為有理由。
- 21 2. 再查，系爭獎金係被告公司綜合公司年度營運表現、個人年  
22 度考績達成率，而「一年一度」發給具勉勵、恩惠性質之獎  
23 金，此由兩造間勞動契約第2條之約定（本院卷第37頁），  
24 以及每年發給之數額均不固定可稽。此外，由激勵獎金方案  
25 員工手冊內容更可證明，目標激勵獎金「是否發放」與「發  
26 放數額」之衡量，係綜合參考「公司整體績效表現（佔激  
27 勵獎金目標設定之60%）」、「個人與團隊表現（佔激勵獎  
28 金目標設定之40%）」而定（詳參原證9，本院卷第146  
29 頁），茲分述如下：（一）公司整體績效表現係衡量下列四  
30 項指標：「自由現金流」、「訂單的毛利率」、「調整後的  
31 息稅前盈餘及淨利」及「環境健康安全－公司員工與合約廠

01 商的職業傷害事故頻率」(詳參原證9第3頁至第4頁)。

02 (二) 個人/團隊表現係衡量個人/團隊目標達成率，而個人  
03 與團隊之目標設定，應將參與者工作特性與公司現行相關整  
04 體目標做連結(例如：總經理或專案經理和他們的團隊可將  
05 IFR1 / AZDP目標納入個人及團隊目標，以強化公司與同仁  
06 在EHS(環境健康安全)的注重)。原告於111年12月1日至  
07 新職提供勞務，且於112年5月1日終止兩造勞動契約，於被  
08 告公司2022/2023會計年度終了時(112年3月31日)，依照  
09 系爭獎金辦法，系爭獎金計算式為「 $\text{年薪} \times 15\% \times (\text{公司目標達成率} \times 60\% + \text{個人目標達成率} \times 40\%)$ 」，系爭獎金數額應為6萬  
10 9,600元【計算式無條件進位至整數： $1,080,000 \times 15\% \times (149.33\% \times 60\% + 100\% \times 40\%) \times 121/365 = 69,600$ 】。

13 五、綜上，原告依勞動契約、勞基法第10條之1、第14條、第19  
14 條、第21條、第22條、第38條、勞退條例第12條、第14條、  
15 第31條第1項、就業保險法第11條、第25條之規定，提起本  
16 件訴訟，請求被告給付資遣費、薪資差額、補提撥勞退金、  
17 特別休假未休、應開立非自願離職證明書予原告均為無理  
18 由，應予駁回。原告請求被告給付系爭獎金數額為6萬9,600  
19 元及遲延利息，則為有理由，但因被告主張原告應返還特休  
20 未休超休工資3萬9,000元，被告抵銷抗辯為有理由，是以原  
21 告請求被告給付3萬600元【計算式： $69,600 - 39,000 = 30,600$ 】  
22 及自112年7月1日起至清償日止按週年利率百分之五計  
23 算利息為有理由，逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
25 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅  
26 述，附此敘明。

27 七、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
28 法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依  
29 同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執  
30 行。

01 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

02 中 華 民 國 113 年 4 月 8 日

03 勞動法庭 法官 絲鈺雲

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若  
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不  
07 命補正逕行駁回上訴。

08 中 華 民 國 113 年 4 月 17 日

09 書記官 邱勃英