

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第65號

原告 歐愷仁

訴訟代理人 王崇宇律師

被告 安瀚視特股份有限公司

法定代理人 李卓生

訴訟代理人 林煊琪律師

劉芝光律師

上列當事人間請求終止勞動契約等事件，於民國113年9月10日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣419,073元，及自民國113年8月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣419,073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92年10月14日起受僱於被告，擔任設備維修工程師，每月薪資新臺幣（下同）43,351元（基本薪資41,551元＋伙食津貼1,800元），兩造約定薪資發放日期為每月25日，惟被告公告113年4月份薪資挪至同年5月27日發放，嗣又因被告資金壓力，於同年5月27日公告須俟至同年月31日始能發放薪資，引發員工不滿。又被告於112年7月25日、113年1月25日均未發給年中及年終獎金，復延遲發放113年4月份工資，既然勞工只憑此份工資維生，遲發工資將造成勞工無法維持生活，對勞工生活之維持不能說

不重大，原告遂於同年5月28日上午以電子郵件（下稱系爭電子郵件）通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並於同年月29日再以存證信函（下稱系爭原告信函）正式通知被告。

（二）被告尚積欠原告419,073元，其明細如下：

1、獎金83,102元：

被告每年0月下旬、1月下旬，均應分別發給1個月基本薪資作為年中及年終獎金，此為被告薪資・獎金管理規程（下稱系爭薪獎規程）第2條所明定，然被告於112年7月25日、113年1月25日均未發給原告年中及年終獎金共83,102元（計算式：41,551元 $\times$ 2=83,102元）。

2、資遣費335,971元：

原告因被告積欠薪資而與被告終止勞動契約，被告自92年10月14日起受僱於被告迄至113年6月17日止，因94年7月1日勞工退休制度由舊制轉換薪制，依勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，原告可請求新、舊制資遣費共335,971元。

（二）被告工作規則若適用上有解釋疑義時，基於工作規則為雇主單方自訂，且勞基法為保障勞工權益之法律，係規定勞動條件最低標準，考量利益衡平原則，自應適用有利勞工解釋法理。被告工作規則係於107年7月31日修訂，系爭薪獎規程係於111年7月25日修訂，依據解釋不利益雇主原則，系爭薪獎規程係較新訂定，其中年中、年終獎金發放未見須有盈餘之限制，解釋上應有利於勞工而不受須有盈餘之限制。被告於112年7月20日公告：112年7月25日之年中獎金遞延至12月發放，被告顯已承諾要發放，並無被告抗辯須有盈餘始發放年中、年終獎金之情事。

（三）原告在113年5月28日後繼續上班，係因被告人力資源部王冠貿於同年月28日以電子郵件要求原告交接工作，原告基於工作倫理，始繼續至被告處確實完成交接工作，並非原

01 告有撤回終止兩造間勞動契約之意思表示。原告在被告所
02 舉的電子郵件中所主張之內容並沒有不實，原告早於113
03 年5月28日先終止兩造間勞動契約，是被告後於同年6月17
04 日再終止兩造間勞動契約，對原告並不生效力等語。

05 (四) 聲明：

06 1、被告應給付原告419,073元，及自勞動準備狀繕本送達翌
07 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

08 2、原告願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一) 被告主要業務為玻璃基板 (GlassSubstrate)，是液晶面
11 板 (TFT-LCD) 面板廠商的主要製程原料。茲因全球經濟
12 自COVID-19疫情後復甦尚未穩定，也影響被告的業務，另
13 為應對未來市場，被告此前投入新產品研發生產並進行擴
14 廠投資，需投入大量資金，因母公司股東爭議，導致被告
15 營收減少和資金挹注不如預期，於112年度年中、年終結
16 算時均無盈餘。依被告工作規則所載，被告並無於112年7
17 月及113年1月發給勞工年中、年終獎金之義務。原告所舉
18 系爭薪獎規程係基於被告工作規則所制定之內部規範，自
19 應以工作規則所定要件為前提適用，被告之獎金制度僅在
20 被告有盈餘時，始對於全年工作並無過失之勞工發放，非
21 必然發給，亦不具勞務對價性或固定性，而僅具恩惠性、
22 勉勵性之性質，與勞基法第2條第3款所指經常性給與有
23 間，而與勞基法施行細則第10條第2款所指之年終獎金性
24 質相近，非屬工資。至於原告提出標題為「人力資源部公
25 告：年中獎金遞延發放」之電子郵件，實係被告原企盼至
26 當年度年終結算時如有盈餘，即可向母公司爭取併予發放
27 年中及年終獎金，並非自認就112年度年中獎金有發放之
28 義務。

29 (二) 被告就113年4月份工資應於同年5月27日給付予原告，惟
30 因被告資金調度問題，未能於當日給付，並非惡意不給
31 付，原告於113年5月28日寄發系爭電子郵件，被告於資金

01 到位後隨即於同年月29日將遲付之工資匯入原告帳戶，被
02 告於同年月30日始收到系爭原告信函，衡諸上情，被告對
03 原告之權益並未構成嚴重之損害，尚不足以干擾勞動契約
04 及勞雇間互信，達客觀上無法期待雙方繼續維繫僱傭關係
05 之情節重大程度、勞雇關係已達無法維持之破綻，其情尚
06 不該當勞基法第14條第1項第5款規定之事由。

07 (三) 原告於發出系爭電子郵件及寄出系爭原告信函後，復於11
08 3年5月30日寄發電子郵件通知被告「協理，洲崎san，辛
09 苦了，交接項目均已放置於連結的資料夾中，請參閱。若
10 有問題請提出，謝謝」，後仍於正常工作時間至被告處出
11 勤提供勞務，直至被告於113年6月17日寄發存證信函（下
12 稱系爭被告信函）通知原告，依勞基法第12條第1項第4款
13 規定，不經預告終止兩造間勞動契約為止，應可認原告主
14 觀上亦不認為兩造間勞動契約業經原告通知而終止，而有
15 撤回系爭原告信函、系爭電子郵件所為終止意思表示之
16 情，而非係未完成交接工作。被告係於113年5月30日始收
17 受系爭原告信函，依民法第95條第1項規定，原告此不經
18 預告終止兩造間勞動契約之非對話意思即因撤回在前而不
19 生效力。且原告請求之資遣費亦以113年6月17日為兩造勞
20 動契約終止日計算，是以原告主張以系爭電子郵件、系爭
21 原告信函不經預告終止兩造間勞動契約，均非適法，原告
22 自不得請求資遣費。

23 (四) 原告及被告其他勞工等4人，於113年5月28日寄發標題「R
24 E：4月度薪資給付日聯繫」之電子郵件，又於同年6月11
25 日將訴外人即被告勞工黃正家以標題「致安瀚視特公司高
26 幹們的一封信」、內容包含煽動、未經求證不實文字訊息
27 之電子郵件，全文引用並加上「感謝阿家為基層員工發
28 聲」等語，利用全社公告形式回覆寄送予被告所有人員，
29 若原告本意係向被告催告給付薪資或終止勞動契約，實無
30 須以群發方式將該電子郵件同時寄發予被告110多名員
31 工，更無理由於被告已給付113年4月份薪資後，仍持續濫

01 用全社公告電子郵件散布附和煽動性之不實訊息，原告上
02 開行為已足以破壞勞資情感及被告經營秩序，致被告內部
03 人心惶惶，後續被告多名員工相繼離職，使被告蒙受重大
04 損害，被告因認原告上開行為已違反被告工作規則第8條
05 第6項第2款規定，嚴重影響被告經營秩序，且情節重大，
06 難以期待以其他手段繼續延續雙方勞動契約，遂以系爭被
07 告信函通知原告，依勞基法第12條第1項第4款規定，不經
08 預告終止兩造間勞動契約。

09 (五) 爭薪獎規程係基於被告工作規則所制定之內部規範，應以
10 系爭工作規則所定要件為前提適用，並無解釋疑義而有解
11 釋不利益雇主原則適用。依最高法院88年度台上字第1696
12 號民事判決意旨，系爭工作規則有拘束勞工與雇主之效
13 力，不論勞工是否知悉系爭工作規則之存在及其內容，或
14 是否予以同意，除系爭工作規則違反法律強制規定或團體
15 協商外，當然成為勞動契約之內容，系爭工作規則第20條
16 已明定須被告營運良好有盈餘及僅給予全年工作無過失之
17 勞工，始有發放獎金之情，遑論兩造並無保障年薪14個月
18 或將年中、年終獎金列為工資之明確約定。又原告所提
19 「離職員工薪資單」縱使為真（被告仍否認形式真正），
20 如該名員工係與被告經協商合意終止契約，被告依雙方協
21 商內容給付其獎金亦屬合理，亦不能以此逕認獎金係屬原
22 告工資之一部分，或認被告有給付獎金之義務。綜上足認
23 年中、年終獎金並非被告工資，且被告112年度年中、年
24 終結算均無盈餘，並無發放獎金之義務等語。

25 (六) 聲明：

26 1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

27 2、如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執之事實（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本
29 院卷第146頁、第147頁）：

30 (一) 原告自92年10月14日起受僱於被告，擔任設備維修工程
31 師，每月工資43,351元。

01 (二) 被告工作規則第15條記載：「依勞資雙方約定，員工薪資
02 為月薪月給，薪資之計算方式為當月11日起至翌月10日，
03 並於翌月25日發給。發放日為例假日時，薪資發放日得順
04 延至下一個營業日」、第20條記載：「獎金本公司於營業
05 年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列
06 股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予
07 獎金或分配紅利」。

08 (三) 被告於113年5月22日就113年4月份工資以電子郵件發佈全
09 社公告，內容概為：「依據安瀚工作規則第15條，因薪資
10 發放日（5/25）逢假日，薪資發放日得順延至下一個營業
11 日，預計本月度薪資將於5/27進行發放。」等語；復於11
12 3年5月27日另以電子郵件發佈全社公告，內容概為：「公
13 司經過多日努力及斡旋，資金雖已在望，但因種種原因未
14 能及時到位。今日僅能針對基層W/T/U職等者之薪資進行
15 發給，其餘人員公司預計於5/31（五）進行發放」。

16 (四) 原告於113年5月28日上午寄發標題為「RE：4月度薪資給
17 付日聯繫」之電子郵件（即系爭電子郵件）予被告及其他
18 員工，內容概為：「依上述規定及判例小職因安瀚視特不
19 依勞動基準法第14條第1項第5款規定，不依勞動契約給付
20 工作報酬，包括給付不完全及給付遲延在內；若今日202
21 4/5/28 15:00前未領取4月份工作報酬，本人宣告於今日2
22 024/5/28 17:00終止與安瀚視特（股）公司勞動契約，後
23 續並依法追討安瀚視特（股）公司積欠本人之薪資、資遣
24 費及2023年2個月常態性薪資」；復於113年5月29日授權
25 訴外人宋品誼寄發永樂郵局156號存證信函（即系爭原告
26 信函）記載：「因貴公司有勞基法第14條第1項所訂各款
27 之情形，蔡幸源、甲○○、許睿玲、蔡金全、林俊佑、黃
28 正家、李彥勳、陳世桔、郭亭吟（以上九人皆有授權本人
29 發此封存證信函）以及本人依法不經預告終止勞動契約，
30 請貴公司給付資遣費」。被告於113年5月30日收受系爭存
31 證信函。原告於其後之工作日仍正常至被告處出勤至113

01 年6月17日止。

02 (五) 被告於113年5月29日將原告113年4月份工資42,840元匯入
03 原告帳戶。

04 (六) 被告於113年6月17日寄發永樂郵局181號存證信函予原
05 告，內容概為：「…二、然查台端散播未經求證訊息及違
06 反電子郵件使用規定，依照113年06月17日賞罰委員會決
07 議執行懲處。三、依勞基法第12條第1項第4款之規定，本
08 公司得不經預告終止勞動契約，即日生效。」等語。

09 四、兩造爭執之事項（見本院113年9月10日言詞辯論筆錄，本院
10 卷第147頁、第148頁）：

11 (一) 原告請求被告給付112年度年中、年終獎金各41,551元，
12 共83,102元，有無理由？

13 (二) 原告於113年5月28日寄發系爭電子郵件、113年5月29日委
14 託宋品誼寄發系爭原告信函，表明不經預告終止勞動契
15 約，是否生合法終止效力？

16 (三) 原告請求被告給付資遣費335,971元，有無理由？

17 五、本院得心證之理由：

18 原告主張依系爭薪獎規程，被告應分別於每年7月25日發放
19 年中獎金、隔年1月25日發放年終獎金，各平均1個月薪資，
20 惟被告未發放112年7月年中獎金、113年1月年終獎金各41,5
21 51元，且113年4月份薪資，被告先後公告延遲至同年月27
22 日、同年月31日發放。原告遂於同年5月28日以系爭電子郵件
23 通知被告，依勞基法第14條第1項第5款規定，不經預告終
24 止兩造間之勞動契約，並於同年月29日再以系爭原告信函正
25 式通知被告。原告得依系爭薪獎規程第2條規定，請求被告
26 給付112年7月、113年1月之年中及年終獎金共83,102元。另
27 依勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1
28 項規定，請求被告給付資遣費335,971元，合計被告應給付
29 原告419,073元等情，為被告否認，並以前詞抗辯。經查：

30 (一) 原告依系爭薪獎規程，得請求被告給付112年7月年中獎金
31 及113年1月年終獎金各41,551元，共83,102元：

01 1、「按勞動基準法第2條第3款規定：『工資，謂勞工因工作
02 而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
03 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名
04 義之經常性給與均屬之』。該所謂『因工作而獲得之報
05 酬』者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之
06 給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷
07 某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依
08 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。
09 是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞
10 工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或
11 制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無
12 論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時
13 間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應
14 納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或
15 紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
16 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給
17 與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠
18 性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資
19 之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常
20 性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。」（最高
21 法院100年度台上字第801號民事判決參照）。是依勞基法
22 第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工
23 因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為
24 之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之
25 給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給
26 與有別，又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於
27 一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行
28 細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3
29 款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬
30 工資抑係同法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應個別
31 具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

2、經查系爭薪獎規程係被告於98年3月12日制訂，之後歷經7次改定，於111年7月25日改定之系爭薪獎規程第2條規定：獎金

「1. 獎金的給付：保障至少提撥全體員工共平均1個月之基本薪資，作為獎金。

(1)給付次數

	給付對象期間	給付時期	最低保證標準
年中獎金	1/1-6/30	7月下旬	全體員工共平均1個月之基本薪 (因考績不同而每位員工會有所不同)
年終獎金	7/1-12/31	1月下旬	全體員工共平均1個月之基本薪 (因考績不同而每位員工會有所不同)

(2)給付方法：銀行轉帳(中國信託銀行)

(3)支給對象：

●年中獎金：1/1至3/31期間入社，已提供勞務之正式員工，且於獎金給付日仍在籍者。(但，計算期間如為留職停薪者依第2條第4項支付，4/1以後入社的員工則為對象外)

●年終獎金：7/1至9/30期間入社，已提供勞務之正式員工，且於獎金給付日仍在籍者。(但，計算期間如為留職停薪者依第2條第項支付，10/1以後入社的員工則為對象外)

2. 獎金計算

(1)獎金結構

業績獎金
給付基準×期間係數×個人業績獎金係數×(勤怠係數+賞罰係數)+特別加算分

(2)給付基準：基本薪+職務津貼

(3)期間係數

年中獎金

於獎金計算期間的入社日	期間係數
2***/3/31以前	1.00
2***/4/1以後	依天數比例計算(183日)

年終獎金

於獎金計算期間的入社日	期間係數
2***/9/30以前	1.00
2***/10/1以後	依天數比例計算(182日)

(4)個人業績獎金係數：依年度計畫的稅前利益與實際結算的稅前利益數值相比較，決定業績獎金。另，依給付期間的考核結果，決定個人業績獎金標準如下：

S	A	B+	B	B-	C
---	---	----	---	----	---

(5)勤怠係數

①依考核期間內的勤怠狀況，調整業績加算獎金比例如下：（以6個月為計算週期）

- a. 遲到：每次減額1%
- b. 早退：每次減額2%（有事請假者除外）
- c. 曠職：每小時減額1%
- d. 事假：每小時減額0.1%（新進同仁半年24小時範圍內，不扣考績）
- e. 病假：每小時減額0.05%（新進同仁半年24小時範圍內，不扣考績）
- f. 漏刷：每次減額0.5%（1個月內3次以上者）

②賞罰評核係數：依考核期間內的工作表現獎懲評核事項，調整業績加算獎金比例如下：

- a. 獎勵事項：
 - 記嘉獎者增額10%
 - 記小功者增額30%
 - 記大功者增額50%
 - 記晉級者增額70%
- b. 懲罰事項：
 - 記警告者減額10%
 - 記小過者減額30%
 - 記大過者減額50%
 - 記降級者減額70%

01 (6)勤怠係數：經董事長核可者，可支付特別加算獎金。

02 3. 年俸契約制的獎金計算：有關年俸契約制的獎金計算，
03 除年俸任用同意書（參照添付④）內所示，公司所發給
04 之獎金，依個人的考核結果個別決定之。又以重視員工
05 績效表現為原則，與一般員工分別作計算。」等語，有
06 原告提出之系爭薪獎規程1件在卷可稽（見本院卷第59
07 頁至第65頁），且為被告所不爭執（見本院113年8月1
08 日言詞辯論筆錄，本院卷第84頁、第85頁），可知系爭
09 薪獎規程第2條規定所稱「獎金」係對1月1日至3月31日
10 或7月1日至9月30日期間入社（即入職），已提供勞務
11 且於獎金給付日仍在籍（即在職）之正式員工，定期發
12 給、保障至少平均1個月基本薪資之業績獎金，該業績
13 獎金結構為：「給付基準×期間係數×個人業績獎金係數
14 ×(勤怠係數+賞罰係數)+特別加算分」，即被告應於
15 每年0月下旬及隔年0月下旬發給仍在職之全體員工至少
16 各共平均1個月之基本薪資，僅因考績不同而每位員工
17 會有所不同。參以被告於111年及112年均有虧損乙節，
18 有被告提出之111年度損益及稅額計算表、112年度損益
19 及稅額計算表各1件在卷可憑（見本院卷第187頁、第18
20 9頁）；而在112年中之前，被告每年都有發放年中及年
21 終獎金與全體員工乙節，為兩造所不爭執，且為本院另
22 案職務上所知；對照被告於112年7月20日寄發給全體員
23 工，主旨為年中獎金遞延發放之電子郵件表明：「值此
24 期間，為求穩定朝向目標前進，積極遂行各項策略，將
25 各方影響降至最低，經營層衡量公司目前財務狀況等因
26 素之後，做出了十分艱難但必要的決定，意即原訂在20
27 23年7月發放的年中獎金，將遞延至2023年12月發
28 放。」等語，亦有原告提出之電子郵件1件在卷足憑
29 （見本院卷第67頁），且為被告所不爭執（見本院113
30 年8月1日言詞辯論筆錄，本院卷第84頁、第85頁），足
31 認在被告虧損之112年，被告仍依系爭薪獎規程規定要

發給全體員工112年之年中獎金，僅被告片面以上開電子郵件通知將遞延於112年12月發放。是以被告應於每年0月下旬及隔年0月下旬發給全體員工保障至少各共平均1個月基本薪資之業績獎金（即年中獎金或年終獎金），各別勞工之獎金數額，則因個人業績、出勤狀況、獎懲而有不同，被告虧損之年度亦給與員工年終獎金，且在112年中之前，均有發給員工年中獎金及年終獎金等情觀之，此獎金應係依原告或其他員工出勤之勞務給付狀況計算發給，且依據原告或其他員工之工作性質，亦屬於一般情形下均可領取，顯然具有「勞務對價性」及「給與經常性」，係被告雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，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），而屬工資之性質，尚不因此項工資之名稱為「年中獎金」或「年終獎金」即謂非屬經常性給與。是原告主張其得依系爭薪獎規程，請求被告給付年中及年終獎金乙節，要屬有據。

3、又查被告於107年1月11日經臺南市勞工局核備，並於同年7月31日改定之工作規則第20條規定：「獎金：本公司（即被告）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予獎金或分配紅利。」等語，有被告提出之工作規則1件在卷可稽（見本院卷第101頁至第114頁），且為原告所不爭執，然上開工作規則所謂「獎金」並非必然發放，且未定期及確定發放標準，其內容與系爭薪獎規程第2條規定不同，因此上開工作規則所謂「獎金」或可認為係屬勞基法第29條之獎金或同法施行細則第10條之「年終獎金」，但不得認為即屬系爭薪獎規程第2條規定所稱之「獎金」或「業績獎金」。況系爭薪獎規程及系爭工作規則係兩造間勞動契約之一部分，被告未經原告同意片面修改系爭薪獎規程或系爭工作規則，不利原告部分，對原告自不生效力。是被告抗

01 辯系爭薪獎規程應以被告工作規則所定要件為前提適
02 用，被告之獎金制度僅為恩惠性、勉勵性之給付，並非
03 原告之工資，依被告工作規則，被告並無給付原告112
04 年7月年中獎金、113年1月年終獎金之義務云云，不足
05 採信。

06 4、再查依系爭薪獎規程第2條規定，被告應於每年0月下旬
07 及隔年0月下旬，對1月1日至3月31日或7月1日至9月30
08 日期間入職，已提供勞務且於獎金給付日仍在職之正式
09 員工，定期發給、保障至少各共平均1個月基本薪資之
10 年中或年終獎金，乃被告雇主對勞工提供之勞務反覆定
11 期應為之給與，而屬工資之性質，有如前述；又原告主
12 張被告未依系爭薪獎規程之規定，於112年7月25日、11
13 3年1月25日發給原告各共平均1個月基本薪資41,551元
14 之獎金，亦為被告所不爭執，足認被告應依系爭薪獎規
15 程之規定，於112年7月25日、113年1月25日各發給原告
16 1個月基本薪資41,551元之獎金，已經屆期，縱使原訂
17 在112年7月發放的年中獎金，經被告遞延至同年12月發
18 放，亦已屆期，原告自得請求被告給付。是原告依系爭
19 薪獎規程第2條規定，請求被告給付112年7月、113年1
20 月之年中及年終獎金各1個月41,551元，共83,102元，
21 要屬有據。

22 (二) 原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，於113年5月28日
23 合法終止兩造間之勞動契約：

24 1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
25 工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。勞基
26 法第14條第1項第5款定有明文。

27 2、經查被告迄今仍未依系爭薪獎規程第2條規定，發放112年
28 7月、113年1月之年中及年終獎金共83,102元予原告，已
29 如前述，又被告先後於113年5月22日、同年月27日發佈全
30 社公告如三、兩造不爭執之事實(三)所示內容之電子郵件，
31 表明將延遲發放員工113年4月份薪資，惟依被告工作

規則第15條規定，被告薪資發放日為翌月25日，嗣被告於113年5月29日將原告113年4月份薪資42,840元匯入原告帳戶等情，為兩造所不爭執，可知被告確實有不依勞動契約於預定之113年5月25日發薪，而遲延至同年月29日始發放原告113年4月份薪資之情事，堪認被告確有未依系爭薪獎規程規定及兩造勞動契約約定給付112年7月、113年1月之年中及年終獎金與遲延給付113年4月份薪資，構成雇主不依勞動契約給付工作報酬之情形，原告自得依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約。又查原告於113年5月28日、同年月29日寄發系爭電子郵件及系爭原告信函，分別表明如三、兩造不爭執之事實（四）所示內容，通知將於113年5月28日17時終止兩造間勞動契約，被告員工因而於同日以電子郵件回覆原告，表明原告須確保目前的工作需要交接清楚，這樣才不會影響到雙方主張的權益等語，亦有原告提出之電子郵件1件在卷可查（見本院卷第137頁），可知原告以系爭電子郵件終止兩造勞動契約之意思表示已經送達被告，堪認原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，於113年5月28日合法終止兩造間勞動契約，原告此部分之主張，要屬有據。

- 3、被告雖辯稱被告就113年4月份工資並非惡意不給付，原告於113年5月28日寄發系爭電子郵件，被告隨即於同年月29日將遲付之工資匯入原告帳戶，其情尚不該當勞基法第14條第1項第5款規定之事由。又原告於發出系爭電子郵件及寄出系爭原告信函後，仍於正常工作時間至被告處出勤提供勞務，直至被告於113年6月17日寄發系爭被告信函通知原告為止，應可認原告有撤回其所為終止意思表示之情，是原告不經預告終止兩造間勞動契約，均非適法，原告自不得請求資遣費云云。惟查勞基法第14條第1項第5款僅規定：雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工即得不經預告終止契約，並不以情節是否重大為要件，且被告不僅遲延給付原告11

01 3年4月份薪資，更未給付原告112年7月、113年1月之年中
02 及年終獎金，則不論被告是否惡意不給付，仍構成勞基法
03 第14條第1項第5款規定之勞工終止勞動契約事由，被告僅
04 以其遲延給付原告113年4月份薪資，在原告以系爭電子郵件
05 通知後翌日即給付，辯稱其情尚不該當勞基法第14條第
06 1項第5款規定之事由云云，要無可採。又查原告已依勞基
07 法第14條第1項第5款規定，於113年5月28日以系爭電子郵件
08 合法終止兩造間之勞動契約，有如前述，此終止勞動契
09 約之意思表示一旦送達被告，即生合法終止之效力，原告
10 並不得撤回。況原告主張其係因被告人力資源部王冠貿於
11 113年月28日以電子郵件要求原告交接工作，原告始繼續
12 至被告處完成交接工作等情，可知原告亦無撤回終止兩造
13 間勞動契約意思表示之意。則原告於113年月28日寄發系
14 爭電子郵件終止兩造間勞動契約後，仍正常至被告處出勤
15 至113年6月17日止，至多僅發生兩造在原告合法終止勞動
16 契約後，再成立新的勞動契約之效力，難認因此即發生原
17 告撤回其前終止勞動契約意思表示之效果。被告辯稱原告
18 發出系爭電子郵件及寄出系爭原告信函後，仍於正常工作
19 時間至被告處出勤提供勞務，應可認原告有撤回其所為終
20 止意思表示，原告自不得請求資遣費云云，仍無可採。是
21 被告上開抗辯，均無可採。

22 4、原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，於113年5月28日
23 合法終止兩造間勞動契約，則被告嗣後再於同年6月17日
24 寄發系爭被告信函，依勞基法第12條第1項第4款規定終止
25 兩造之勞動契約，自無審究之必要。

26 (三)原告依勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第1
27 2條第1項規定，得請求被告給付資遣費335,971元：

28 1、按第17條規定於本條（即第14條）終止契約準用之。雇主
29 依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
30 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當
31 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。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

2、經查原告既係依勞基法第14條第1項第5款規定，合法終止兩造之勞動契約，依勞基法第14條第2項及勞工退休金條例第12條第2項規定，被告自應於兩造間勞動契約終止30日內，發給原告資遣費。再查原告自92年10月14日起受僱於被告，兩造之勞動契約於113年5月28日經原告合法終止，已如前述，因此原告在勞工退休金條例施行前舊制之資遣費基數為1又4分之3，新制基數為6，以原告月平均工資43,551元計算，被告應給付原告資遣費335,971元乙節，亦據原告提出勞動部網站資遣費試算表1件為憑（見本院卷第79頁），被告訴訟代理人並自承：假設原告終止合法，對於原告可以領取335,971元資遣費不爭執等語（見本院113年8月1日言詞辯論筆錄，本院卷第84頁、第85頁），是原告請求被告給付資遣費335,971元，要屬有據。

六、綜上所述，原告依系爭薪獎規程、勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，得請求被告給付112年7月、113年1月之年中之獎金各1個月41,551元，共83,102元、資遣費335,971元，合計419,073元。原告之主張，要屬有據，被告之抗辯，則無可採。從而原告依上開規定，請求被告給付419,073元，及自勞動準備狀繕本送達之

翌日即113年8月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告陳明願供擔保請准宣告假執行，僅是促請本院職權之發動，不另為准駁之諭知。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

九、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 113 年 10 月 4 日
書 記 官 朱 烈 稽