

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第77號

原告 張瑋仁

林煒然
蔡依玲
江律慰
陳彥清
蔡國裕

共同

訴訟代理人 吳俊志律師

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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣77,594元、原告丙○○新臺幣140,000元、原告丁○○新臺幣28,459元，及均自民國113年7月30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。

訴訟費用由被告負擔十分之五，原告乙○○、己○○各負擔十分之一，原告戊○○負擔十分之三。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如依序以新臺幣77,594元、新臺幣140,000元、新臺幣28,459元為原告甲○○、丙○○、丁○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告陸續入職並與被告公司簽有聘僱合約，被告公司薪資獎金管理規程（下稱系爭規程）明定夏季業績

獎金於每年0月下旬給付，冬季業績獎金於每年0月下旬給付，該獎金為定時給付，性質應為工資。被告公司應分別給付原告甲○○、丙○○112年7月及113年1月各1個月之獎金共新臺幣（下同）77,594元、140,000元。原告乙○○、丁○○、己○○及戊○○業經被告公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之規定終止勞動契約，但因被告發給原告乙○○、丁○○、己○○、戊○○之資遣費未將上開獎金列入月平均工資，致被告給付原告乙○○、丁○○、己○○、戊○○之資遣費分短少65,000元、28,459元、58,992元、207,224元。原告依系爭規程第2條及勞工退休金條例第12條第1項定，請求被告分別給付原告甲○○、丙○○、乙○○、丁○○、己○○、戊○○77,594元、140,000元、65,000元、28,459元、58,992元、207,224元。並聲明：被告應分別給付原告甲○○、丙○○、乙○○、丁○○、己○○、戊○○77,594元、140,000元、65,000元、28,459元、58,992元、207,224元，及均自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告公司則以：系爭規程係基於被告公司工作規則所制定之公司內部規範，自應以工作規則所定要件為前提適用，依被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第20條可知被告公司之獎金制度，僅在被告公司有盈餘時始對於全年工作並無過失之勞工發放，非必然發給，亦不具勞務對價性或固定性而僅具恩惠性、勉勵性給與性質，自與勞基法第2條第3款所指之經常性給與有間，而與施行細則第10條第2款所指之「年終獎金」性質相近，非屬工資。被告公司於112年年中、年終結算時均無盈餘，自無須發給發給原告甲○○、丙○○獎金之義務。上開獎金既非屬工資，則於計算資遣費之平均工資時，自不應將列入計算平均工資之基準，原告乙○○、丁○○、己○○、戊○○等4人主張被告公司給付渠等之資遣費計算基準有誤、資遣費不足額等，即與事實不符。又原告乙○○、己○○、戊○○等3人自被告公司離職時，業已簽

立同意書確認渠等所領取之資遣費係依法規計算無誤，並同意「不得再對公司主張勞基法或任何法律上權利，並放棄提起任何民刑事之權利，不得向公司或其負責人提起任何請求或訴訟」，既已放棄請求及訴訟之權，自不得就資遣費之數額於事後另行爭議等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴暨假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執之事實：

(一) 原告乙○○、甲○○、丁○○、丙○○、己○○、戊○○分別與被告公司簽有聘僱合約，其中原告乙○○、丁○○、己○○、戊○○業經被告公司依勞基法第11條第2款之規定終止勞動契約，並給付資遣費（原告主張尚有差額）。

(二) 系爭工作規則第20條「獎金：本公司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。」。

(三) 系爭規程第2條：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以後入社の員工則為對象外）

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%

(6)勤怠係數：經董事長核可者，可支付特別加算獎金。

3. 年俸契約制的獎金計算：有關年俸契約制的獎金計算，除年俸任用同意書（參照添付④）內所示，公司所發給之獎金，依個人的考核結果個別決定之。又以重視員工績效表現為原則，與一般員工分別作計算。

（四）在112年7月之前，被告公司均有於每年7月、1月各發放原告甲○○、丙○○、乙○○、丁○○、己○○、戊○○不少於1個月基本薪薪資之年中、年終獎金。被告公司於112年7月、113年1月並未依系爭規程第2條給付原告甲○○等6人獎金。倘本院認被告公司於112年7月、113年1月應依系爭規程第2條給付原告甲○○等6人各1個月基本薪薪資之獎金，被告公司應給付原告甲○○獎金共77,594元、給付原告丙○○獎金共140,000元。

（五）倘本院認被告公司於112年7月、113年1月應依系爭規程第2條給付原告各1個月基本薪薪資之獎金，且原告乙○○、丁○○、己○○、戊○○得請求資遣費差額，原告乙○○

01 得請求資遣費差額65,000元、丁○○得請求資遣費差額2
02 8,459元、己○○得請求資遣費差額58,992元、戊○○得
03 請求資遣費差額207,224元。

04 (六) 原告乙○○於112年9月25日簽訂同意書予被告，內容
05 「一、經安瀚視特股份有限公司（下稱「公司」）詳細說
06 明及充分溝通後，本人乙○○了解並同意依照勞基法第11
07 條第2款之規定雙方勞動契約於112年9月30日合法有效終
08 止。二、9月份薪資（自112年9月11日至9月30日止），將
09 於112年10月25日發薪日給予，本人對上開金額已充分理
10 解並無爭執或疑義。三、有關預告工資66,290元，未休年
11 休63,804元，資遣費464,030元，共計594,124元；另恩惠
12 性質之年中獎金64,490元，預計於112年10月25日，本人
13 了解並同意資遣費係依照勞基法第17條之規定計算無誤。
14 三、除第二條及第三條金額外，本人不得再向公司主張勞
15 基法或任何法律上之權利，並放棄提起任何民刑事之權
16 利，不得向公司或其負責人提起任何請求或訴訟。四、於
17 辦妥離職手續後，公司應出具非自願離職證明書予本
18 人。」。

19 (七) 原告己○○於112年8月28日簽訂同意書予被告，內容
20 「一、經安瀚視特股份有限公司（下稱「公司」）詳細說
21 明及充分溝通後，本人己○○了解並同意依照勞基法第11
22 條第2款之規定雙方勞動契約於112年8月31日合法有效終
23 止。二、8月份薪資（自112年8月11日至8月31日止），將
24 於112年9月25日發薪日給予，本人對上開金額已充分理解
25 並無爭執或疑義。三、有關預告工資50,889元，未休年休
26 58,840元，資遣費404,387元，共計514,116元；另恩惠性
27 質之年中獎金52,724元，預計於112年9月25日，本人了解
28 並同意資遣費係依照勞基法第17條之規定計算無誤。三、
29 除第二條及第三條金額外，本人不得再向公司主張勞基法
30 或任何法律上之權利，並放棄提起任何民刑事之權利，不
31 得向公司或其負責人提起任何請求或訴訟。四、於辦妥離

職手續後，公司應出具非自願離職證明書予本人。」。

(八) 原告戊○○於112年8月15日簽訂同意書予被告，內容「一、經安瀚視特股份有限公司（下稱「公司」）詳細說明及充分溝通後，本人戊○○了解並同意依照勞基法第11條第2款之規定雙方勞動契約於112年8月31日合法有效終止。二、7月份薪資（自112年7月11日至8月10日止），將於112年8月25日發薪日給予，本人對上開金額已充分理解並無爭執或疑義。三、有關預告工資60,651元，未休年休150,111元，資遣費1,243,346元，共計1,454,108元；另恩惠性質之年中獎金121,302元，預計於112年9月25日，本人了解並同意資遣費係依照勞基法第17條之規定計算無誤。三、除第二條及第三條金額外，本人不得再向公司主張勞動基準法或任何法律上之權利，並放棄提起任何民刑事之權利，不得向公司或其負責人提起任何請求或訴訟。四、於辦妥離職手續後，公司應出具非自願離職證明書予本人。」（上開3份同意書合稱系爭同意書）。

四、得心證之理由：

(一) 原告甲○○、丙○○依系爭規程第2條之約定，分別請求被告給付112年7月、113年1月各1個月薪資之獎金合計共77,594元、140,000元，為有理由：

依系爭規程第2條之約定，被告應於每年7月及隔年1月發給全體員工各共平均1個月之基本薪（因考績不同而每位員工會有所不同），可見被告應於每年7月及隔年1月發給全體員工獎金，該獎金總數係全體員工各共平均1個月之基本薪資，至於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。在112年7月之前，被告每年發給原告至少2個月月薪資之獎金，為兩造所不爭執，被告未依系爭規程之規定，於112年7月、113年1月發給全體員工各共平均1個月之基本薪資之獎金，亦為兩造所不爭執，本院審酌在112年7月之前，被告每年發給原告至少2個月月薪資之獎金，認被告應依系爭規程之規定，於112年7

01 月、113年1月各發給原告甲○○等6人1個月之基本薪資之
02 獎金。原告甲○○、丙○○依系爭規程第2條之規定，分
03 別請求被告給付112年7月、113年1月獎金各1個月，合計
04 共77,594元、140,000元，為有理由。被告雖辯稱：依系
05 爭工作規則，須被告有盈餘始發給獎金，被告公司自111
06 年起即無盈餘，自無須發給原告獎金云云，惟查，原告係
07 依系爭規程第2條請求被告給付獎金，非依系爭工作規則
08 之規定請求，且自原告甲○○等6人任職被告公司起至111
09 年止，被告公司不論盈虧，均發給原告不少2個月基本薪
10 薪資之獎金，已如前述，若如被告所言，被告虧損即可不
11 發給員工獎金，被告豈會於虧損時，仍發給原告不少於2
12 個月之獎金？況系爭規程及系爭工作規則係兩造間勞動契
13 約之一部分，被告未經原告同意片面修改系爭規程或系爭
14 工作規則，不利原告部分，對原告自不生效力。被告上開
15 所辯，不足採信。

16 (二) 原告丁○○請求被告給付資遣費差額28,459元，為有理由：
17

18 (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
19 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
20 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
21 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
22 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6
23 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退
24 休金條例第12條第1項定有明文。

25 (2) 系爭規程第2條並未限定於被告有盈餘時始發給獎金，而
26 是規定至少提撥全體員工年中及年終各共平均1個月之基
27 本薪資，作為獎金，可見該獎金並非恩惠性給付，而是屬
28 於原告薪資之一部分。被告辯稱被告有盈餘時始須依爭規
29 程第2條發給獎金，該獎金係恩惠性給付云云，不足採
30 信。原告丁○○主張於計算資遣費時，應將上開獎金列入
31 月平均工資，為有理由。

01 (3) 被告依勞基法第11條第2款規定合法終止與原告丁○○間
02 勞動契約。被告依系爭規程第2條應給付原告丁○○112年
03 7月、113年1月各1個月薪資之獎金，且該獎金應列入月平
04 均工資，均業如前述，則原告丁○○依勞工退休金條例第
05 12條第1項之規定，請求被告給付資遣費28,459元（兩造
06 不爭執之事實五），為有理由，自應准許。

07 (三) 原告乙○○、己○○、戊○○請求被告給付資遣費差額，
08 為無理由：

09 原告乙○○、己○○、戊○○於遭被告資遣後，有簽立系
10 爭同意書予被告，系爭同意書均記載除系爭同意書被告同
11 意給付之金額外，原告乙○○、己○○、戊○○不得再向
12 被告公司主張勞基法或任何法律上之權利，並放棄提起任
13 何民刑事之權利，不得向公司或其負責人提起任何請求或
14 訴訟，均業如前述，可見原告乙○○、己○○、戊○○已
15 拋棄系爭同意書所載被告同意給付之金額以外之請求，則
16 原告乙○○、己○○、戊○○請求被告給付資遣費差額，
17 均屬無據。

18 五、綜上所述，原告甲○○、丙○○、丁○○分別請求被告給付
19 77,594元、140,000元、28,459元，及均自起訴狀繕本送達
20 之翌日即113年7月30日起至清償日止，按週年利率百分之5
21 計算之利息，為有理由，應予准許。原告乙○○、己○○、
22 戊○○分別請求被告給付65,000元、58,992元、207,224元
23 及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

24 六、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴
25 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
26 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
27 告預供擔保後得免為假執行。

28 七、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
29 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項後
31 段。

01 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日
02 勞動法庭法官 蘇正賢
03 以上正本係照原本作成。
04 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。
05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日
07 書記官 林容淑