

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第96號

原告 鄭凱文

訴訟代理人 許世桓律師

楊家明律師

葉賢賓律師

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10月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣740,060元，及自民國113年6月21日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決得假執行。但被告如以新臺幣740,060元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國93年3月29日起受僱於被告公司，當時被告公司告知，將保障14個月工資，故每半年(在1月份及7月份)常態性給付各1個月工資。原告於94年7月1日起適用勞工退休新制，被告公司未依法提撥勞工退休金，原告於113年7月5日寄發台南地方法院郵局第874號存證信函，以被告公司違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，被告公司已於113年7月6日收受上開存證信函，兩造間勞動契約於113年7月6日終止。被告公司於每年年中及年終發放各1個月工資為常態性給予，然被告公司未給付112年

年中、年終獎金、113年年中獎金各新臺幣(下同)59,728元，原告依勞動契約請求被告公司給付前開獎金計179,184元。原告自112年12月起月薪66,528元，加計年中及年終獎金各59,728元，平均工資為76,483元，原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費560,876元。又被告公司未依法提撥勞工退休金，原告已合法終止兩造之勞動契約，被告公司自應開立非自願離職證明書予原告等語。

(二)並聲明：

1. 被告應給付原告740,060元，及自民事聲請調解狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。
3. 請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)被告公司因資金調度困難，為確保公司營運及發給勞工工資，致未能及時將應提撥勞工退休金款項存入勞退金扣款帳戶，非拒絕提繳或惡意不給付。被告公司已與行政執行署協商，將於113年11月30日前分4期將繳清遲納款項，不影響原告於退休後請領勞工退休金之權利。被告公司並未致勞工權益受有損害，違反勞工法令情事難謂重大，難謂勞雇關係已達無法維持之破綻，不該當勞基法第14條第1項第6款事由，原告請求被告給付資遣費，為無理由。原告繼續曠工3日以上，經被告公司依勞基法第12條第1項第6款於113年7月17日終止勞動契約，被告公司無給付原告資遣費之義務。

(二)工作規則第20條及僱用契約第7條均約定，僅在被告公司有盈餘時，始依獎金管理辦法即薪資·獎金管理規程(下稱薪獎規程)發給全年工作且無過失之勞工，非必然發給，僅具恩惠性、勉勵性給與性質，不具勞務對價性或固定性，與勞基法施行細則第10條第2款明確排除於工資範圍以外之「年終獎金」性質相近，非屬工資。如認被告公司應給付資遣費予原告，資遣費數額應為487,872元。

01 (三)被告公司主要業務玻璃基板，是液晶面板(TFT-LCD)面板廠
02 商的主要製程原料，自covid-19疫情後消費電子市場需求疲
03 軟，面板產業自111年起持續低迷，影響被告公司的業務。
04 為應對未來市場，被告公司投入新產品研發、擴廠，投入大
05 量資金，因母公司股東爭議，改變對被告公司的投資和資金
06 調配，於營收減少和資金挹注不如預期等因素，被告公司於
07 112年年中、年終及113年年中結算時均無盈餘，甚至資金調
08 度困難，原告請求被告給付該等獎金，於法無據。又原告主
09 張兩造間勞動契約於113年7月6日終止，縱被告公司應給付1
10 13年年中獎金，原告於獎金給付日即113年7月25日既已不在
11 職，依薪獎規程第二、1.(3)規定，原告請求被告公司給付11
12 3年年中獎金，亦無理由等語。

13 (四)並聲明：

14 1. 原告之訴駁回。

15 2. 訴訟費用由原告負擔。

16 3. 如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免予假執行。

17 三、兩造不爭執之事項：

18 (一)原告自93年3月29日起受僱於被告，自94年7月1日起適用勞
19 工退休新制。

20 (二)如不論被告公司有無盈餘或原告是否在得請求年中及年終獎
21 金任職時間，依薪獎規程第2條規定，原告得請求112年年中
22 獎金、112年年終獎金、113年年中獎金之數額均為新臺幣5
23 9,728元。

24 (三)如不論原告得否依勞基法終止勞動契約，上開獎金如列入平
25 均工資，原告得請求之資遣費為新臺幣560,876元，如不得
26 列入原告得請求的資遣費，原告得請求的金額是487,872
27 元。

28 (四)原告於113年7月5日以台南地方法院郵局第874號存證信函為
29 終止勞動契約之意思表示，被告於113年7月6日收受前開存
30 證信函。

31 (五)被告於113年7月17日寄發台南安南郵局第244號存證信函，

主張原告自113年7月11日至同年7月17日繼續曠工3日以上，
被告依勞基法第12條第1項第6款規定，於113年7月17日終止
勞動契約，經原告於113年7月18日收受。

四、得心證之理由：

(一)原告依勞動契約請求被告給付112年之年中獎金59,728元、1
12年之年終獎金59,728元及113年之年中獎金59,728元，有
無理由？

1. 按勞基法第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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，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十條所
指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別

（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。是依勞
基法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞
工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為
之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給
與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有

別，又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係同法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

2. 原告主張系爭年中及年終獎金為常態性給予之工資，被告應給付原告任職期間之112年年中、年終獎金及113年之年中獎金合計179,184元等語，為被告否認並以前揭情詞置辯。經查：

(1) 依薪獎規程第2條關於獎金之規定(見113年度勞專調字第61號第63-67頁；下稱調字卷)，係對1月1日至3月31日或7月1日至9月30日期間入職勞工，已提供勞務且於獎金給付日仍在職之正式員工，定期發給、保障至少平均1個月基本薪資之業績獎金，該業績獎金結構為：「給付基準 $\times$ 期間係數 $\times$ 個人業績獎金係數 $\times$ (勤怠係數 $+$ 賞罰係數) $+$ 特別加算分」。換言之，被告應於每年7月下旬及隔年1月下旬發給仍在職之全體員工至少各共平均1個月之基本薪資，僅因考績不同而每位員工會有所不同。

(2) 被告固抗辯工作規則第20條及兩造簽立之僱用契約第7條約定，被告僅於公司有盈餘時，始依薪獎規程給予獎金，該獎金係具恩惠性、勉勵性給與性質，屬勞基法施行細則第10條第2款規定排除於工資範圍以外之年終獎金云云。惟查，依被告提出之111年及112年度損益及稅額計算表(見本院卷第79、81頁)所示，被告於前開年度均屬虧損狀態，並無盈餘，然在111年之前(含虧損之111年度)，被告均有給付原告年中及年終獎金即2個月獎金，此有原告薪資條在卷可稽(見調字卷第69-75頁)，可見被告並非限工作規則第20條及僱用契約第7條規定，僅於公司盈餘時，始給付勞工獎金，而係無論公司盈餘或虧損，均依薪獎規程給付勞工獎金。再者，依薪獎規程第2項規定，是保障至少提撥全體勞工至少各共平均1

01 個月基本薪資，作為獎金觀之，系爭年中、年終獎金為被告
02 依原告或其他勞工出勤之勞務給付狀況計算發給，且依據原
03 告或其他勞工之工作性質，於一般情形下均可領取，而具有
04 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
05 覆應為之給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
06 可經常性取得之對價（報酬），依首開說明，系爭年中、年
07 終獎金自屬工資之性質，不因以該給付係以「年中獎金」或
08 「年終獎金」之名稱，逕認屬恩惠性給與性質，而得排除於
09 工質之外。

10 (3)被告另抗辯被告如給付113年年中獎金，給付日為113年7月2
11 5日，惟兩造分別於前開給付日前終止勞動契約，原告非屬
12 在職勞工，依薪獎規程原告不得請求被告給付云云。惟查，
13 113年中獎金計算期間，係自113年1月1日至同年6月30日，
14 而業績獎金及勤怠計算係數亦以前開期間為考核計算基準，
15 又系爭勞動契約於113年年中獎金給付日前終止係可歸責於
16 被告(詳後述)，另被告亦未舉證證明原告工作有何過失，且
17 承前所述，系爭年中獎金係屬工資之性質，原告既於前開期
18 間在職工作，被告自應發給113年年中獎金。

19 3. 另查，依薪獎規程計算方式，原告得領取之112年年中、年
20 終獎金及113年年中獎金數額均為59,728元，為兩造所不爭
21 執【見不爭執事項(二)】，基此，原告依勞動契約請求被告給
22 付系爭年中、年終獎金合計179,184元，為有理由，應予准
23 許。

24 (二)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並
25 依同法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資
26 遣費560,876元，有無理由？

27 1. 再按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
28 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
29 有明文。按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳
30 退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇
31 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百

分之6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2. 原告主張被告自112年11月起即未依法按月提撥雇主應負擔之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶為由，於113年7月5日以台南地方法院郵局第874號存證信函，依勞基法第14條第1項第6款為終止勞動契約之意思表示，並經被告於113年7月6日收受前開存證信函等情，此有原告提出之存證信函、郵件收件回執在卷可參(見調字卷第99-103頁)，而被告對其未依法按月提撥雇主應負擔之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶乙事並不爭執(見本院卷第35頁)，則原告主張被告有上開違反勞動法令，致損害其權益之情事，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，核屬有據。被告雖引用臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第31號判決，抗辯其上開行為未致勞工權益受有損害，違反勞工法令情事難謂重大，原告不得以此逕為終止勞動契約云云。然查依前開規定，雇主應按月提撥其應負擔勞工退休金至勞工之退休金個人專戶，係屬強制規定，且雇主未規定按月提繳，勞工得向雇主請求損害賠償，自屬情事重大。再者，被告引用前開判決，該案當事人主要係就雇主是否違反勞動契約乙事有所爭執，與本件被告違反勞工法令之事實迥異，自難比附援引，附此敘明。

3. 再按第17條規定於本條(即第14條)終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於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。經查，原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，依前開規定，自得請求被告給付資遣費。又系爭獎金係屬工資，應列入平均工資計算，業經認定如上，而被告就原告如得領取系爭獎金並列入平均工資計算結果，被告應給付資遣費數額為560,876元，並不爭執(見不爭執事項(三))，則原告請求被告給付資遣費560,876元，為有理由，應予准許。

4. 原告業依勞基法第14條第1項第6款規定，於113年7月6日合法終止兩造間勞動契約，則原告另於本院113年10月24日言詞辯論期日增列依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，及被告另以勞基法第12條第1項第6款規定，以存證信函於113年7月17日向原告為終止勞動契約之意思表示，均無審究之必要，並此敘明。

(三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

1. 復按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。
2. 經查，原告已依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止系爭勞動契約，業如前述，則其自被告處離職，即符合就業保險法所稱之非自願離職，自得依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法規定，請求被告給付(1)

740,060元(計算式：系爭獎金179184元＋資遣費560876元＝740060元)，及自民事聲請調解狀繕本送達翌日即113年6月21日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(2)開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許。

六、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。

七、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。

八、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 11 月 15 日
勞動法庭法官 田幸艷

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後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 11 月 15 日
書記官 林幸萱