

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第98號

原告 李冠霖
訴訟代理人 楊家明律師
許世烜律師
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114年2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579,795元，及自民國113年7月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣579,795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，但請求之基礎事實同一、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、3款分別定有明文。本件原告起訴時聲明第1項關於金錢給付部分原係請求：「一、被告應給付新臺幣（下同）523,848元（資遣費427,568元+獎金96,280元）予原告。」嗣於民國113年9月23日以勞動事件起訴暨減縮聲明狀變更訴之聲明為：「一、被告應給付581,673元予原告，及自民事聲請調解狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」其後復於訴

01 訟繫屬中迭為聲明之變更，並於114年1月17日以勞動事件辯
02 論意旨狀更正訴之聲明為：「一、被告應給付579,795元予
03 原告，及自民事聲請調解狀送達翌日起至清償日止，按週年
04 利率5%計算之利息。」再於114年2月6日言詞辯論期日當庭
05 將有關利息起算日部分更正為自勞動調解補充狀送達翌日
06 （即113年7月20日）起算，核與前揭規定並無不合，應予准
07 許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：

10 (一)原告自93年5月11日起任職於被告，並於94年7月1日起適用
11 勞工退休新制。因被告有未按時給付薪資、未依法提撥勞工
12 退休金及未依法繳納勞工保險費等違反勞工法令之情事，原
13 告已於113年7月8日以台南地方法院郵局第882號存證信函主
14 張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款
15 規定，於113年7月11日終止兩造之勞動契約。是以，原告既
16 因被告有違反勞工法令情事而合法終止兩造之勞動契約，爰
17 依法提起本件訴訟，請求被告給付資遣費、年中獎金暨年終
18 獎金。

19 (二)原告主張以勞基法第14條第1項第5款及第6款為由，終止系
20 爭勞動契約，為有理由：

21 1.原告因被告遲至113年5月29日始將應付之113年4月份薪資
22 匯入原告帳戶，原告才會於113年6月13日向勞動部勞工保
23 險局（下稱勞保局）查詢勞工退休金個人專戶明細資料及
24 被告勞工保險費暨滯納金繳款單，進而發現，被告除有遲
25 付原告薪資外，尚有未依勞工保險條例規定，繳納勞工保
26 險費及提繳其應繳納之勞工退休金，嚴重影響原告之權
27 益，因此原告乃依勞基法第14條第1項第5款及第6款規
28 定，不經預告終止兩造之勞動契約。

29 2.被告雖抗辯勞基法第14條第1項應採「重大事由」說，惟
30 依勞基法第14條第1項第5款及第6款之文義，均未載明
31 「重大」或「情節重大」等文字，顯然有別於同法第12條

第1項第4款有「情節重大」明文之規定，是勞基法第14條第1項第5款及第6款，並無「重大事由」說之適用。如採「重大事由」說，將增加法律所未規定之限制，影響勞工權利之行使，亦不應採認。況被告於未依勞工保險條例規定繳納勞工保險費與提繳勞工退休金期間，除未告知勞工外，且從被告所提出原告之薪資條可知，薪資條上「扣項」欄位中明確記載「勞保費」及扣除之金額，足證被告確有從應給付予原告之薪資中扣除勞保費，但被告卻未繳納，被告上述行為，顯然有刻意隱瞞勞工之惡性；又原告向勞保局所查得之資料可知，被告自112年8月起即未繳納勞工保險費，自112年11月起即未提繳勞工退休金，距原告發現之日分別長達近11個月與8個月之久，其惡性重大，縱採「重大事由」說，被告上開行為，仍符合情節重大。

3.被告違反勞工保險條例之行為，確有影響原告之權益之虞，故原告依勞基法第14條第1項第5款及第6款之規定終止兩造勞動契約，應有理由。

(三)原告主張依勞基法第14條第4項準用第17條規定，請求被告給付資遣費435,375元，為有理由：

1.被告既有違反勞基法第14條第1項第5款及第6款之情事，原告自得依同法第14條第4項準用同法第17條之規定，請求被告給付資遣費。

2.原告於93年5月間任職於被告公司時，被告即向原告表示，除每月給付之薪資外，尚會於每半年給付至少1個月基本薪，分別於年中及年終，各給付1次，用以保障原告每年可領到14個月之薪資。且自原告93年5月任職開始，除本件所爭執之112年年中獎金48,140元、112年年終獎金48,140元及113年年中獎金48,140元外，被告均有發放予原告，此有原告自2014年1月起至2024年5月間之中國信託商業銀行存戶交易明細可稽，顯見被告雖以「年中獎金」與「年終獎金」稱之，然48,140元乃原告於112年及113年

間所領得之基本薪，其本質為被告保障原告14個月年薪中之2個月薪資，故屬常態性、經常性之給付，而為工資之一部分。

3.又依被告之「薪資·獎金管理規程」（下稱薪獎規程）第2條第1項與同項第(1)款之記載可知，確有明確記載「保障至少提撥全體員工共平均一個月之基本薪資」、「最低保證標準」等用語，且如上所述，被告除本件爭執之獎金外，均有給付予原告，因此年中獎金及年終獎金之性質，確屬常態性、經常性給付，而屬工資之一部分。

4.原告自113年1月起至6月止，各月份薪資分別為51,299元、51,299元、54,329元、56,524元、50,985元及51,926元，為兩造所不爭執。且被告本應於113年1月25日發給原告之常態性、經常性給予48,140元（即112年年終獎金），自應算入原告之平均工資，是經核算後，原告終止勞動契約前6個月之平均工資即為60,750元【計算式：（51,299+48,140+51,299+54,329+56,524+50,985+51,926元）÷ 6=60,750】。

5.經勞動部提供之「資遣費試算表」系統核算後，被告應給付之資遣費為435,375元。從而，原告主張依勞基法第14條第4項準用第17條規定，請求被告給付資遣費435,375元，應有理由。

(四)原告主張依系爭薪獎規程第2條之約定，請求被告給付積欠之112年7月年中獎金48,140元、113年1月年終獎金48,140元及113年7月年中獎金48,140元，亦為有理由：

1.如前所述，112年年中獎金48,140元、112年年終獎金48,140元及113年年中獎金48,140元，性質上既屬常態性、經常性給予，即屬工資，原告自得請求被告給付。

2.又依被告112年7月20日發給各員工之電子郵件內容可知，被告仍願發放112年之年中獎金，但須延長至112年12月始能發放。由上開電子郵件之內容可稽，被告抗辯須以公司有盈餘始會發放獎金云云，顯與事實不符。

01 3.被告雖抗辯原告未符合薪獎規程第2條「獎金給付日仍在
02 籍者」之給付條件，被告無給付113年年中獎金48,140元
03 之義務云云，然如前所述，113年年中獎金48,140元屬工
04 資之範疇，原告既已於113年1月1日至113年6月30日給付
05 勞務，則被告自應給付113年年中獎金48,140元。縱認原
06 告仍應符合「獎金給付日仍在籍者」，惟原告終止兩造之
07 勞動契約，實因被告違反勞基法之規定且嚴重影響原告權
08 益所致，而使原告「獎金給付日仍在籍者」之條件無法成
09 就，自應依民法第101條第1項規定，認被告以不正當行為
10 阻其條件之成就者，視為條件已成就，故被告仍應給付11
11 3年年中獎金48,140元。

12 (五)原告主張依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項，請求
13 被告應開立非自願離職服務證明書予原告，亦為有理由：

- 14 1.原告係因被告違反勞工保險條例規定，未按時給付工資、
15 未繳納勞工保險費及提繳勞工退休金，依勞基法第14條第
16 1項第5款及第6款規定，終止兩造勞動契約。
17 2.原告終止兩造勞動契約既係被告違反法令規定所致，非原
18 告自願離職，則被告自應依勞基法第19條、就業保險法第
19 25條第3項規定，開立非自願離職書予原告。

20 (六)並聲明：

- 21 1.被告應給付579,795元予原告，及自勞動調解補充狀送達
22 翌日（即113年7月20日）起至清償日止，按週年利率5%計
23 算之利息。
24 2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

25 二、被告辯稱：

26 (一)原告主張以勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給
27 付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致
28 有損害勞工權益之虞者」為由，終止系爭勞動契約，為無理
29 由：

- 30 1.被告固不爭執就113年4月份工資應於113年5月27日給付予
31 原告，惟被告確係因資金調度問題未能於當日給付予原

告，並非惡意不為給付；且被告僅遲付2日，於資金到位後，隨即於113年5月29日將遲付之工資匯入原告帳戶；原告於113年7月8日寄發存證信函時，被告並無任何積欠原告工資之情，衡情被告遲付工資2日之行為，對原告之權益並未嚴重損害，尚不足以干擾勞動契約及勞雇間信賴，致勞雇關係已達無法維持之破綻，顯不該當勞基法第14條第1項第5款得由勞工不經預告終止勞動契約之事由。

2.另被告固曾有未按時提繳勞工退休金、繳納勞工保險保費之情事，實係因被告當時資金調度較為困難，為優先確保公司營運及發給勞工工資，未能及時將應提撥勞工退休金款項存入勞退金扣款帳戶、勞保保費扣款帳戶所致，主觀上並非拒絕提繳或惡意不為給付；且被告依法提繳前開款項之義務並未消滅，被告已積極向勞保局、行政執行署聯繫處理，達成以分期付款方式將遲納款項全部繳清之協商，目前並均按協商分期繳款，並不影響原告於退休後請領勞工退休金之權利。至原告申請失業給付部分，亦得由原告將保費已扣繳於事業單位之證明提出予勞保局辦理，並不因此喪失請領失業給付之機會。是以，被告上開行為並未致勞工權益受有損害，違反勞工法令情事難謂重大，依實務見解，應難謂勞雇關係是否已達無法維持之破綻，原告以被告未遵期提繳勞工退休金為由逕予終止勞動契約，應不該當勞基法第14條第1項第6款得由勞工不經預告終止勞動契約之事由，從而，原告請求被告給付資遣費等，亦非適法有據。

(二)縱認原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約為有理由，然因被告公司年中、年終獎金並非工資之一部，是原告請求之資遣費金額與法未符：

1.被告工作規則第20條明定：「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。」兩造於103年8月15日簽立之僱用契約，其中第

01 7條記載：「年度獎金甲方公司有盈餘時，依甲方之獎金
02 管理辦法發給。」已明確約定僅在被告有盈餘時始依被告
03 之薪獎規程發給。由此足證被告之薪獎規程係基於工作規
04 則所制定之公司內部規範，自應以工作規則所定要件為前
05 提適用。為此，被告之獎金制度，僅在被告有盈餘時始對
06 於全年工作並無過失之勞工發放，非必然發給，亦不具勞
07 務對價性或固定性，應屬顯然。

08 2.觀諸被告之薪獎規程第2點記載，該等獎金之最低保障標
09 準係「全體員工共平均一個月之基本薪（因考績不同而每
10 位員工會有所不同）」，並非保障每名員工均得獲取與其
11 個人基本薪同額之獎金等情，益證被告發給獎金目的不在
12 反映與勞工給付勞務間之對價關係，確係在被告有盈餘
13 時，慰勞公司內部表現考績良好、無過失之員工，而僅具
14 恩惠性、勉勵性給與性質，自與勞基法第2條第3款所指之
15 經常性給與有間，而與施行細則第10條第2款明確排除於
16 工資範圍以外之「年終獎金」性質相近，非屬工資。

17 3.原告固主張於計算平均工資時，應計入被告每半年常態性
18 給付之112年年終獎金48,1400元，惟該等獎金並非常態性
19 給付，亦非工資，業如前述，自不得納入計算平均工資之
20 113年1月至6月工資總額中。原告係因繼續曠工3日以上，
21 經被告依勞基法第12條第1項第6款於113年7月17日終止勞
22 動契約，故被告並無給付原告資遣費之義務。

23 4.倘本院認定被告應給付原告資遣費，則原告於113年1月至
24 至6月之平均工資應為52,727元，依司法院資遣費試算表
25 試算結果，其金額（包含新、舊制）應為377,877元（計
26 算式詳如本院卷第103頁附件一所示）。

27 (三)原告請求被告給付112年年中、年終獎金、113年年中獎金各
28 48,140元（合計144,420元），於法無據：

29 1.原告請求被告給付之112年年中、年終、113年年中獎金僅
30 在被告有盈餘時發給之恩惠性給付，並非工資，業如前
31 述。而被告主要業務為玻璃基板，是液晶面板廠商之主要

01 製程原料。茲因全球經濟自COVID-19疫情後復甦尚未穩
02 定，消費電子市場需求疲軟，面板產業自111年起持續低
03 迷至今，亦影響被告之業務。另為應對未來市場，被告此
04 前投入新產品研發生產並進行擴廠投資，需投入大量資
05 金，因母公司股東爭議，導致對被告之投資和資金調配有
06 所改變。由於營收減少和資金挹注不如預期，於112年年
07 中、年終及113年年中結算時均無盈餘，甚至資金調度困
08 難，此由被證5即被告公司111年、112年度報稅資料，可
09 證被告於112年年中、年終結算時均係虧損之情。準此，
10 依前開被告工作規則之規定及兩造勞動契約之約定，被告
11 並無於112年7月及113年1月、113年7月發給受僱勞工112
12 年年中、年終獎金及113年年中獎金之義務，原告請求被
13 告給付該等獎金，於法自屬無據。至原告提出主旨為「人
14 力資源部公告：年中獎金遞延發放」之電子郵件，實係被
15 告原企盼至當年度年終結算時如有盈餘，即可向母公司爭
16 取併予發放年中及年終獎金，並非自認就112年度年中獎
17 金有發放之義務。

- 18 2.原告自承原證6文件係被告發給之「年終獎金核算明細
19 表」，亦即僅係於有發給獎金時，提供予受僱勞工以說明
20 該等獎金金額計算之方式及明細，尚無從逕以此認定該等
21 「獎金」係屬工資性質，或無論被告經營盈虧均應發給獎
22 金。又被告工作規則第20條已明定獎金係於「本公司於營
23 業年度終了結算，如有盈餘…對於全年工作並無過失之勞
24 工，應給予獎金或分配紅利」，亦即需公司營運良好有盈
25 餘及僅給予全年工作無過失之勞工始有發放等情，遑論兩
26 造並無於勞動契約有「保障年薪14個月」或其他將年中、
27 年終獎金列為工資之約定及記載，再者由原證6及證人甲
28 ○○所述，個人考課評價亦影響獎金之發放及計算，可證
29 尤非工資，依舉重以明輕之法理，亦足認被告抗辯年中、
30 年終獎金並非工資、被告因於112年度年中、年終、113年
31 度年中結算均無盈餘而無發給該等獎金義務等情，確符兩

01 造勞動契約及相關規定，原告請求尚難謂有據。至證人甲
02 ○○因向被告請求資遣費等案件，業經被告遵期提出第二
03 審上訴，難期其於本件訴訟無為其個人利益為不利於被告
04 證詞之情。

05 3. 又就原告請求被告給付113年年中獎金乙節，依被告之薪
06 獎規程第2條第1.(1)點記載，年中獎金之給付時期為7月下
07 旬（被告於有發給年中獎金之年度，均係與當年度6月工
08 資併於7月25日發給）；第(3)點記載，年中獎金支給對象
09 係規定「1/1～3/31期間入社，已提供勞務之正式員工，
10 且於獎金給付日仍在籍者。」本件兩造間勞動契約如已經
11 原告於113年7月8日發函而於113年7月11日終止，則縱被
12 告應依薪獎規程給付113年年中獎金予員工，然因原告於
13 獎金給付日即113年7月25日已不在職，亦非屬系爭薪獎規
14 程第2條第1.(3)點規定之支給對象，而不得請求發給獎
15 金，故原告就此部分請求顯屬無由。

16 (四)並聲明：

17 1. 原告之訴駁回。

18 2. 如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執之事項：

20 (一)原告自93年5月11日起受僱於被告，並自94年7月1日起適用
21 勞工退休新制。

22 (二)原告自113年1月起至113年6月止每月基本薪資為48,140元、
23 伙食津貼為1,800元，每月金額不等之休日殘業（即加班
24 費）等，總額分別為51,299元、51,299元、54,329元、56,5
25 24元、50,985元、51,926元。

26 (三)被告工作規則第15條約定：「依勞資雙方約定，員工薪資為
27 月薪月給，薪資之計算方式為當月11日起至翌月10日，並於
28 翌月25日發給。發放日為例假日時，薪資發放日得順延至下
29 一個營業日」、第20條約定：「獎金：本公司於營業年度終
30 了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
31 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」。

(四)被告之薪獎規程第2條獎金約定：

1.獎金的給付：保障至少提撥全體員工共平均一個月的基本薪資，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	全體員工共平均一個月之基本薪 (因考績不同而每位員工會有不同)
年終獎金	7/1～12/31	1月下旬	全體員工共平均一個月之基本薪 (因考績不同而每位員工會有不同)

(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)。

(五)兩造於103年8月15日重新簽訂之僱用契約第7條約定：

「七、年度獎金：甲方公司(即被告)有盈餘時，依甲方之獎金管理辦法發給。」。

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

(七)被告於113年5月29日將原告113年4月份薪資匯入原告帳戶。

01 (八)被告在112年7月之前，均有於每半年發放原告不少於1個月
02 基本薪之獎金。被告於112年7月、113年1月及113年7月並未
03 給付原告獎金。

04 (九)原告於113年7月8日寄發台南地方法院郵局第882號存證信函
05 予被告，並以被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規
06 定為由，於113年7月11日終止兩造間之勞動契約。嗣該存證
07 信函經被告於113年7月9日收受。

08 (十)被告於113年7月17日寄發台南安南郵局第245號存證信函予
09 原告，以原告自113年7月11日起至113年7月17日止連續曠工
10 3日以上為由，主張依勞基法第12條第1項第6款規定，於113
11 年7月17日終止兩造間之勞動契約。嗣該存證信函經原告於1
12 13年7月18日收受。

13 (十一)若本院認定原告終止勞動契約為有理由，則被告對原告之勞
14 退新舊制年資之基數合計為7又2/12個月，不爭執。

15 四、本院得心證之理由：

16 (一)原告主張以勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給
17 付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致
18 有損害勞工權益之虞者」為由，終止系爭勞動契約，為有理由：
19

20 1.勞基法第14條第1項勞工之勞動契約終止權，不需以雇主
21 違反勞動契約或勞工法令達「情節重大」之程度為必要：
22 按勞基法第14條第1項第5、6款規定「有下列情形之一
23 者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約
24 給付工作報酬…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
25 損害勞工權益之虞者。」並非僅限於「重大事由」。因我國
26 勞基法立法之初之草案說明記載該條文係參照勞動契約
27 法第37條第1、2項訂定，而勞動契約法第37條第1項第7款
28 之原條文，係規定「雇主對於勞動法令，勞動契約有重大
29 違反…時」，勞動者得不經預告解除勞動契約。以此與現
30 行勞基法第14條第1項第6款規定相對照，可認立法者係有
31 意將立法時所參考之原條文中「重大違反」要件刪除，足

認現行法之立法意旨並未將該條文之適用，限縮於重大事由之要件。再對照勞基法第12條第1項第4款即雇主得不經預告終止勞動契約之規定，係明文限制需為「情節重大者」，亦可認勞基法就勞工因雇主違反勞動契約或勞工法令不經預告終止契約之情形，係因應勞雇雙方之經濟實力不同，而區分不同狀況，故意排除「情節重大」之要件。

2.本件被告對原告有延遲給付薪資（不爭執事項(七)）、未發年中（終）獎金（不爭執事項(八)），該獎金係屬工資，詳如後述）、未按時提繳勞工退休金及繳納勞工保險費之違反勞工法規（勞訴卷第55頁）等情，則原告主張以前開事由依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞動契約，自無需符合「重大事由」之要件，是原告之終止系爭勞動契約，為有理由。

(二)原告主張依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費435,375元，為有理由：

1.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。本件原告既係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，依前開規定，自

01 得請求被告給付資遣費。

02 2.系爭獎金係屬工資，應列入平均工資計算：

03 (1)又按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而
04 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
05 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
06 名義之經常性給與均屬之。」該所謂「因工作而獲得之
07 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常
08 性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給
09 付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
10 性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
11 何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體
12 協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇
13 主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已
14 經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
15 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
16 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
17 此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業
18 年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
19 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然
20 發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主
21 經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦
22 與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對
23 價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字
24 第801號判決意旨參照）。是依勞基法第2條第3款規
25 定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲
26 得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，
27 或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，
28 即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有
29 別；又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一
30 般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行
31 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)依薪獎規程第2條關於獎金之規定(不爭執事項(四))，獎金之給付，係針對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，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。

(3)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。惟依被告提出之111年及112年度損益及稅額計算表(本院卷第99、101頁，被證5)所示，被告於前開年度均屬虧損狀態，並無盈餘，然在112年7月之前(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，此為被告所不爭執(不爭執事項(八))，可見被告並非依工作規則第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，由保障至少給付勞工至少共平均1個月基本薪資作為獎金觀之，系爭年中、年終獎金為被告依原告(或其他勞工)出勤之勞務給付狀況計算發給，且依據原告(或其他勞工)之工作性質，於一般情形下均可領取，而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)，依前開說明，系爭年中、年終獎金自屬工資之性

質，不因以該給付係以「年中獎金」或「年終獎金」之名稱，逕認屬恩惠性給與性質，而得排除於工資之外。

3.原告得請求被告給付資遣費之數額：原告加計獎金後之每月平均薪資為60,750元【計算式： $(51,299 + 48,140 + 51,299 + 54,329 + 56,524 + 50,985 + 51,926) \div 6 = 60,750$ ，（即每月工資+1個月年終獎）/6】，且兩造間之系爭勞動契約已於113年7月9日合法終止，已如前述，而被告就若原告終止勞動契約為有理由，原告之勞退新舊制年資之基數合計為7又2/12個月乙節，並不爭執（不爭執事項(二)），則原告自得主張依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費435,375元【 $60,750 \text{元} \times (7 + 2/12) \text{個月}$ 】。

(三)原告主張依系爭薪獎規程第2條之約定請求被告給付積欠三次獎金合計共144,420元（112年7月年中獎金48,140元+113年1月年終獎金48,140元+113年7月年中獎金48,140元），為有理由：

1.被告抗辯其如應給付113年年中獎金，給付日為113年7月25日，惟兩造分別已於前開給付日前終止勞動契約，原告非屬在職勞工，依薪獎規程原告不得請求被告給付云云。惟查，113年年中獎金計算期間，係自113年1月1日至同年6月30日，業績獎金及勤怠計算，亦以前開期間為考核計算基準，而系爭勞動契約於113年年中獎金給付日前終止係可歸責於被告，且系爭年年中獎金係屬工資之性質，已如前述，而原告既於前開期間在職工作，被告自應發給113年年中獎金。

2.是以，依薪獎規程計算方式，原告得領取之112年年中、年終獎金及113年年中獎金數額各為48,140元，則原告依勞動契約請求被告給付系爭年年中、年終獎金合計144,420元，為有理由，應予准許。

(四)原告主張依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項規定請求被告應開立非自願離職服務證明書予原告，為有理由：

01 1.未按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
02 或其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人
03 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或
04 因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
05 情事之一離職。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項
06 分別定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發
07 給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

08 2.查本件原告係依勞基法第14條第5、6之規定而終止兩造間
09 之勞動契約，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非
10 自願離職情形相符，是原告自得依上開規定，請求被告開
11 立非自願離職證明書，故原告此部分請求，亦屬有據。

12 五、綜上所述，原告主張依勞動契約及勞基法規定，請求被告給
13 付579,795元(計算式：系爭獎金144,420元+資遣費435,375
14 元=579,795元)，及自勞動調解補充狀送達翌日(即113年7
15 月20日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求
16 被告開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准
17 許。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
18 職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保
19 或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第
20 1、2項定有明文。而本件既為被告敗訴之判決，就主文第1
21 項部分，爰依前開規定，判決如主文第4項所示

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，經
23 本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論
24 列，併此敘明。

25 七、據上論斷：原告之訴為有理由，並依民事訴訟法第78條、勞
26 動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

27 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日
28 勞動法庭法官 洪碧雀

29 以上正本證明與原本無異。

30 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀(須附繕本
31)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 2 月 21 日
02 書記官 林政良