

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第99號

原告 蘇四海
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12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,106,755元，及自民國113年7月23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10分之9，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣1,106,755元為原告預供擔保，得免為假執行

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟法第262條第1項前段、第2項亦分別定有明文。本件原告起訴時原係請求：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）1,308,476元，及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」嗣於民國113年9月4日以民事起訴補充理由狀變更訴之聲明為：「一、被告

01 應給付原告1,214,563元，及自本起訴狀送達之翌日起至清
02 償日止，按年息百分之5計算之利息。二、原告願供擔保，
03 請宣告假執行。」其後復於訴訟繫屬中迭為聲明之變更，並
04 於113年11月6日以民事更正訴之聲明及理由(二)狀變更訴之聲
05 明為：「一、被告應給付原告1,187,985元，及自本起訴狀
06 送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
07 二、被告應提繳3,248元至其職工福利金專戶。三、原告願
08 供擔保，請宣告假執行。」再於113年12月19日準備程序期
09 日當庭撤回有關職工福利金部分之請求，核與前揭規定並無
10 不合，應予准許。

11 貳、實體方面：

12 一、原告起訴主張：

13 (一)原告自91年4月18日起受僱於原告，復於103年8月15日應被
14 告之要求重新簽訂僱用契約，且原告自113年1月起至113年6
15 月止每月基本薪資為81,230元。詎被告就原告113年4月份薪
16 資遲至113年5月29日才發放，亦未依被告薪資、獎金管理規
17 程（下稱薪獎規程）約定發放112年7月年中獎金、113年1月
18 年終獎金予原告，且未按勞工退休條例之規定提繳退休金，
19 顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6
20 款規定，致損害原告權益，原告自得不經預告終止契約。又
21 原告於113年5月29日得悉被告有違反勞工法令之情事，即於
22 113年6月7日委由訴外人林琮銘寄發台南地方法院郵局第736
23 號存證信函予被告，並以被告違反勞基法第14條第1項所定
24 各款規定為由終止兩造間之勞動契約；嗣該存證信函經被告
25 於113年6月11日收受，是兩造間之勞動契約已於000年0月00
26 日生合法終止之效力（原告不得撤回），而兩造間之勞動契
27 約既已終止，被告後續再以原告無理由曠職3日為由終止契
28 約，自於法不合，爰依法提起本件訴訟，請求被告給付資遣
29 費、預告工資、獎金。

30 (二)茲將原告請求之項目及金額臚列於下：

31 1.資遣費876,604元：

01 (1)被告之薪獎規程第2條並未約定被告有盈餘時始發放年
02 中獎金、年終獎金，且被告於歷年均有按系爭薪獎規程
03 約定發放年中獎金、年終獎金，可見系爭獎金並非恩惠
04 性給予，而屬原告工資之一部，應計入計算原告之平均
05 工資計算資遣費。

06 (2)原告加計獎金後之每月平均薪資為94,768元【計算式：
07 每月工資81,230+1個月保證薪資，即 $(81,230 \times 6 + 81,230) / 6$ 】，按勞退舊制計算年資之基數為3.25個月、按
08 勞退新制計算之年資基數為6個月（合計9.25個月），
09 而兩造間之系爭勞動契約既已於113年6月11日合法終
10 止，則原告自得主張依勞基法第14條第4項準用第17條
11 規定請求被告給付資遣費876,604元（94,768元 $\times$ 9.25個
12 月）。

14 2.預告工資一個月81,230元：原告自113年1月起至113年6月
15 止每月基本薪資為81,230元，而原告於91年4月8日到職，
16 迄至兩造勞動契約終止日（113年6月11日）止，已在被告
17 公司繼續工作3年以上，故原告得請求被告給付30日預告
18 工資即81,230元。

19 3.積欠三次獎金230,151元：

20 (1)被告夏季獎金（即年中獎金）、冬季獎金（即年終獎
21 金）具有勞務對價性及給與經常性：

22 ①被告之薪獎規程明定夏季業績獎金於每年7月下旬給
23 付，冬季業績獎金於每年1月下旬給付，且被告於薪
24 獎規程制定後，一直都依該薪獎規程之時點發放獎
25 金，縱被告111年、112年虧損時亦然。

26 ②在112年中之前，被告每年都有發放年中獎金及年終
27 獎金予全體員工，又被告於112年7月20日寄發電子郵件予全體員工，主旨為年中獎金遞延發放之電子郵件
28 表明：「值此期間，為求穩定朝向目標前進，積極遂
29 行各項策略，將各方影響降至最低，經營層衡量公司
30 目前財務狀況等因素之後，做出了十分艱難但必要的
31

01 決定，意即原訂在2023年7月發放的年中獎金，將遞
02 延至2023年12月發放。」上述郵件內容亦為被告所不
03 爭執。

04 ③綜上可認，在被告虧損之112年，被告仍依系爭薪獎
05 規程之約定發給全體員工112年年中獎金，僅以上開
06 電子郵件通知將遞延。且依被告薪獎規程之內容所
07 示，年中獎金、年終獎金為定期給付，顯見系爭獎金
08 具有「勞務對價性」及「給與經常性」，係被告雇主
09 對勞工提供之勞務反覆應為之給與，在制度上通常屬
10 勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，而
11 屬工資之性質。

12 (2)又年中獎金、年終獎金既為工資之性質，則被告應就原
13 告業已提供勞務之期間為給付；縱原告於被告發放獎金
14 時業已不在職，被告仍應按比例給付該次獎金之差額。

15 (3)準此，原告請求被告給付積欠之112年7月年中獎金81,2
16 30元、113年1月年終獎金81,230元、113年7月按比例計
17 算年終獎金67,691元（共計230,151元）。

18 (三)並聲明：

19 1.被告應給付原告1,187,985元，及自本起訴狀繕本送達之
20 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

21 2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告辯稱：

23 (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
24 付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致
25 有損害勞工權益之虞者」為由，終止系爭勞動契約，為無理
26 由：

27 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
28 原告，惟被告確係因資金調度問題未能於當日給付予原
29 告，並非惡意不為給付；且被告僅遲付2日，於資金到位
30 後，隨即於113年5月29日將遲付之工資匯入原告帳戶；原
31 告於113年6月7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. 被告否認有遲延給付經常性獎金之勞基法第14條第1項第5款事由。按被告之年中、年終獎金依兩造勞動契約之約定及工作規則之規定，僅於公司年度結算有營餘時始對全年工作無過失之勞工發給，其性質實係屬勞基法施行細則第10條第2款之非經常性獎金而非工資，被告於112年年中、年終及113年年中均係虧損狀態，原本即無給付年中、年終獎金予原告之義務，自亦無遲延給付之情，原告以此為由主張不經預告終止勞動契約，於法實屬無據。

3. 勞基法第16條規定於勞動契約因同法第14條規定終止時亦無適用或準用規定，從而原告請求被告給付資遣費及預告工資等，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7條記載：「年度獎金甲方公司有盈餘時，依甲方之獎金管理辦法發給。」等語，已明確約定僅在被告有盈餘時始依被告之薪獎規程發給。由此足證被告之薪獎規程係基於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。為此，被告之獎金制度，僅在被告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，應屬顯然。

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準係「全體員工共平均一個月之基本薪（因考績不同而每

位員工會有所不同)」等，並非保障每名員工均得獲取與其個人基本薪同額之獎金等情，益證被告發給獎金目的不在反映與勞工給付勞務間之對價關係，確係在被告有盈餘時，慰勞公司內部表現考績良好無過失之員工，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款明確排除於工資範圍以外之「年終獎金」性質相近，非屬工資。

3.又參以被告新進人員教育訓練文件（該文件僅為利於新進勞工理解內容而以白話文敘述如發放獎金之發放時間、計算基礎，具體規定仍需視公司工作規則為準）中於「薪資結構」部分並無「獎金」乙項；及就「獎金規定」部分亦係記載「年間發放獎金依下表時程發放，原則上1年至少2個月基本薪。惟會斟酌獎金計算期間之公司業績、個人考績做為獎金增減之考量。」等語，均足證該等獎金並非必然發給，而僅在被告有盈餘時發放而屬恩惠性給予。

4.原告固主張於計算平均工資時，應計入被告每半年常態性給付之112年年終獎金81,230元，惟該等獎金並非常態性給付，亦非工資，業如前述，自不得納入計算平均工資之113年1月至6月工資總額中。原告係因繼續曠工3日以上，經被告依勞基法第12條第1項第6款於113年6月28日終止勞動契約，故被告並無給付原告資遣費之義務。

5.倘本院認定被告應給付原告資遣費，則原告於113年1月至至6月之平均工資亦不得加計年終獎金而應僅為81,230元，依司法院資遣費試算表試算結果，其金額（包含新、舊制）應為751,378元（計算式詳如本院卷第273頁附件一所示）。

(三)原告請求被告給付112年年中、年終獎金各81,230元、113年年中獎金67,691元（合計230,151元），於法無據：

1.原告請求被告給付之112年年中、年終、113年年中獎金僅在被告有盈餘時發給之恩惠性給付，並非工資，業如前述。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。甚而資金調度困
08 難，此由被證3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. 又就原告請求被告給付113年年中獎金乙節，依被告之薪
19 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
20 旬（被告於有發給年中獎金之年度，均係與當年度6月工
21 資併於7月25日發給）；第(3)點記載，年中獎金支給對象
22 係規定「1/1～3/31期間入社，已提供勞務之正式員工，
23 且於獎金給付日仍在籍者。」本件兩造間勞動契約如已經
24 原告於113年6月7日發函而於113年6月11日終止，則縱被
25 告應依薪獎規程給付113年年中獎金予員工，然因原告於
26 獎金給付日即113年7月25日已不在職，亦非屬系爭薪獎規
27 程第2條第1.(3)點規定之支給對象，而不得請求發給獎
28 金，故原告就此部分請求顯屬無由。

29 (四)並聲明：

- 30 1. 原告之訴駁回。
31 2. 如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自91年4月8日起受僱於被告，並自94年7月1日起適用勞工退休新制。

(二)原告自113年1月起至113年6月止每月基本薪資為81,230元。

(三)被告工作規則第15條約定：「依勞資雙方約定，員工薪資為月薪月給，薪資之計算方式為當月11日起至翌月10日，並於翌月25日發給。發放日為例假日時，薪資發放日得順延至下一個營業日」、第20條約定：「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。」

(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。」等語；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。

(八)被告在112年7月之前，均有於每半年發放原告不少於1個月薪資之獎金。被告於112年7月、113年1月並未依系爭薪獎規程第2條約定給付原告獎金。

(九)原告於113年6月7日委由訴外人林琮銘寄發台南地方法院郵局第736號存證信函予被告，並以被告違反勞基法第14條第1項所定各款規定為由終止兩造間之勞動契約。嗣該存證信函經被告於113年6月11日收受。

(十)被告於113年6月28日寄發台南安南郵局第215號存證信函予原告，以原告自113年6月24日起至113年6月27日止繼續曠工3日以上為由，主張依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約。嗣該存證信函經原告於113年7月1日收受。

(十一)若本院認定原告終止勞動契約為有理由，則被告對原告之勞退新舊制年資之基數合計為9.25個月，不爭執。

四、本院得心證之理由：

(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付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」為由，終止系爭勞動契約，為有理由：

1.勞基法第14條第1項勞工之勞動契約終止權，不需以雇主違反勞動契約或勞工法令達「情節重大」之程度為必要：

按勞基法第14條第1項第5、6款規定「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」並非僅限於「重大事由」。因我國勞基法立法之初之草案說明記載該條文係參照勞動契約法第37條第1、2項訂定，而勞動契約法第37條第1項第7款之原條文，係規定「雇主對於勞動法令，勞動契約有重大違反…時」，勞動者得不經預告解除勞動契約。以此與現行勞基法第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）、未依規定提繳勞工退休金（勞訴卷第188頁，原證2）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。至被告雖提出台灣高等法院臺中分院105年度勞上字第31號判決主張勞基法第14條第1項第6款規定應限於重大事由始有適用，惟該判決未深究勞基法立法意旨及體系規定，逕對法條規定為限縮解釋，尚難認全然無瑕。

(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876,604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，自得請求被告給付資遣費。

2.系爭獎金係屬工資，應列入平均工資計算：

(1)又按勞基法第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

01 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然
02 發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主
03 經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦
04 與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對
05 價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字
06 第801號判決意旨參照）。是依勞基法第2條第3款規
07 定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲
08 得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，
09 或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，
10 即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有
11 別；又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一
12 般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行
13 細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條
14 第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給
15 付究屬工資抑係同法施行細則第10條所定之特殊給與，
16 仍應個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影
17 響。

18 (2)依薪獎規程第2條關於獎金之規定(不爭執事項(四))，獎
19 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
20 期間入職勞工，已提供勞務且於獎金給付日仍在職之正
21 式員工，定期發給、保障至少平均1個月基本薪資之業
22 績獎金，換言之，被告應於每年7月下旬及隔年1月下旬
23 發給仍在職之全體員工至少各共平均1個月之基本薪
24 資，僅因考績不同而每位員工會有所不同。

25 (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
26 條約定，被告僅於公司有盈餘時，始依薪獎規程給予獎
27 金，該獎金係具恩惠性、勉勵性給與性質，屬勞基法施
28 行細則第10條第2款規定排除於工資範圍以外之年終獎
29 金云云。惟依被告提出之111年及112年度損益及稅額計
30 算表(本院卷第269、271頁)所示，被告於前開年度均屬
31 虧損狀態，並無盈餘，然在112年7月之前(含虧損之111

01 年度)，被告均有給付原告年中及年終獎金即2個月獎
02 金，此為被告所不爭執(不爭執事項(八))，可見被告並非
03 依工作規則第20條及僱用契約第7條規定，僅於公司盈
04 餘時，始給付勞工獎金，而係無論公司盈餘或虧損，均
05 依薪獎規程給付勞工獎金。再者，依薪獎規程第2項規
06 定，由保障至少給付勞工至少共平均1個月基本薪資作
07 為獎金觀之，系爭年中、年終獎金為被告依原告（或其
08 他勞工）出勤之勞務給付狀況計算發給，且依據原告
09 （或其他勞工）之工作性質，於一般情形下均可領取，
10 而具有勞務對價性及給與經常性，係被告（雇主）對勞
11 工提供之勞務反覆應為之給與，在制度上通常屬勞工提
12 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），依
13 前開說明，系爭年中、年終獎金自屬工資之性質，不因
14 以該給付係以「年中獎金」或「年終獎金」之名稱，逕
15 認屬恩惠性給與性質，而得排除於工資之外。

16 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
17 月平均薪資為94,768元【計算式：每月工資81,230元（不
18 爭執事項(二)）+1個月年終獎金（給付日期為1月25日），
19 即 $(81,230 \times 6 + 81,230) / 6$ 】，且兩造間之系爭勞動契約
20 已於113年6月11日合法終止，已如前述，而被告就若原告
21 終止勞動契約為有理由，原告之勞退新舊制年資之基數合
22 計為9.25個月乙節，並不爭執（不爭執事項(二)），則原告
23 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
24 給付資遣費876,604元（94,768元 $\times$ 9.25個月）。

25 (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
26 次獎金合計共230,151元（112年7月年中獎金81,230元+113
27 年1月年終獎金81,230元+113年7月按比例計算年終獎金67,6
28 91元），為有理由：

29 1.被告抗辯其如應給付113年年中獎金，給付日為113年7月2
30 5日，惟兩造分別已於前開給付日前終止勞動契約，原告
31 非屬在職勞工，依薪獎規程原告不得請求被告給付云云。

01 惟查，113年中獎金計算期間，係自113年1月1日至同年6
02 月30日，業績獎金及勤怠計算，亦以前開期間為考核計算
03 基準，而系爭勞動契約於113年年中獎金給付日前終止係
04 可歸責於被告，且系爭年中獎金係屬工資之性質，已如前
05 述，原告既於前開期間在職工作，被告自應依比例發給11
06 3年年中獎金67,691元。

07 2.是以，依薪獎規程計算方式，原告得領取之112年年中、
08 年終獎金及113年年中獎金數額各為81,230元、81,230
09 元、67,691元，則原告依勞動契約請求被告給付系爭年
10 中、年終獎金合計230,151元，為有理由，應予准許。

11 (四)原告主張依勞基法第16條第1項第3項規定請求被告給付預告
12 工資1個月81,230元，為無理由：查勞基法第16條係規定，
13 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給付預
14 告期間之工資，惟本件原告係依同法第14條規定終止兩造之
15 勞動契約，此情況並無適用或準用同法16條規定之餘地，是
16 原告請求被告給付預告期間之工資，於法尚屬無據，應予駁
17 回。

18 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
19 付1,106,755元(計算式：系爭獎金230,151元+資遣費876,6
20 04元=1,106,755元)，及自起訴狀繕本送達被告翌日即113
21 年7月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息部
22 分，為有理由；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。又
23 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
24 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
25 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定
26 有明文。而本件既為被告部分敗訴之判決，就主文第1項部
27 分，爰依前開規定，判決如主文第4項所示；而原告其餘之
28 訴既經駁回，其假執行聲請，亦失所依附，應併予駁回。

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

七、、據上論斷：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 1 月 6 日
勞動法庭法 官 洪碧雀

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（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 114 年 1 月 6 日
書記官 林政良