

臺灣新北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第9號

原告 羅元宏

訴訟代理人 陳紹倫律師

被告 美築科技股份有限公司

法定代理人 郭耀井

訴訟代理人 李元德律師

複代理人 吳子毅律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國112年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣玖佰陸拾肆萬柒仟陸佰陸拾玖元，暨其中玖佰伍拾參萬陸仟壹佰捌拾玖元部分自民國一百一十一年五月一日起，其中伍萬伍仟柒佰參拾參元自民國一百一十一年七月二十日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

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。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣玖佰陸拾肆萬柒仟陸佰陸拾玖元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有請求之基礎事實同一者，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款、第3款分別定有明文。

查原告原起訴聲明「被告應給付原告新台幣(下同)1236萬9515元，暨其中37萬3156元自111年3月27日起、其中9,422,189元自111年5月1日起、其中2,574,170元自起訴狀繕本送達

之翌日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。」，嗣原告於111年9月14日具狀變更訴之聲明為：「被告應給付原告新台幣964萬7669元，暨其中953萬6189元自111年5月1日起、其中55,733元自111年7月20日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷1第384至385頁），再於112年3月22日具狀追加聲明「被告應開立非自願離職證明書予原告。」（見本院卷2第142頁）。查原告請求之基礎事實同一，其追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，訴訟及證據資料具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，避免重複審理，故原告之變更及追加聲明，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：

（一）原告於89年11月3日起受雇於被告，在職期間擔任業務職務。被告於100年8月31日上櫃公開發行，於107年11月30日因國巨股份有限公司（以下簡稱國巨公司）透過其子公司奇力新電子股份有限公司（以下簡稱奇力新公司）收購而終止櫃檯買賣。原董事長羅鵬程於110年12月30日退休，之後變更為郭耀井。被告於110年9月進行組織整併、改組之工作，當時對業務部同仁調查是否願意調動至國巨公司集團新店總部上班，原告選擇留在被告登記之中和區辦公室繼續辦公（被告公司台灣區有9名業務人員，有2名業務人員同意調動至國巨公司總部上班）。被告又於110年12月8日經由業務主管以詢問是否同意留任國巨集團，原告明確表達無留任意願。被告業務主管即副總簡銘村（英文名為Orson）便依據新店國巨總部業務經理邱志偉（掛美磊科技業務經理，英文名為ScottieChiu）之指示，於110年12月10日以電子郵件通知戶所有無留任意願之業務人員，就負責之主要客戶辦理資料交接與客戶拜訪交接，原告於110年12月29日配合公司指示辦理完成交接之客戶包括技嘉、全漢、力毅、善元、新普、德升、康泰克以及華泰之交接。被告所有無留任意願且配合

01 辦理客戶交接之業務人員，除了原告外，在110年12月30日
02 都收到通知將於111年1月28日資遣，因原告已交接，自111
03 年1月起業務工作的業績都不屬於原告，被告卻未辦理資
04 遣，被告業務副總簡銘村因而於111年1月26日以電子郵件懇
05 請郭耀井（英文名JerryKuo）與國巨集團最高業務主管鄭啟
06 聰（英文名RogerCheng，職銜為副總）協助處理資遣原告之事
07 宜，卻未得到回應。被告又於111年2月底再資遣1名資材（採
08 購）經理，仍未將原告資遣。原告便於111年2月24日申請勞
09 資爭議調解，請求被告依勞動基準法（以下簡稱勞基法）第
10 20條規定資遣原告。於111年3月11日進行勞資爭議調解會，
11 被告稱並無改組（或轉讓）情事，原告並非資遣之對象。惟被
12 告將業務人員與採購人員逐一資遣，業務交接給國巨集團關
13 係企業，只留下少數財務部與管理部了結後續事務，原告認
14 知被告後續並無繼續營業之計畫。因被告公司110年底共有3
15 0多名員工，先後於110年1月28日、111年2月底以及111年3
16 月17日資遣員工，累積人數已超過大量解僱勞工保護法所定
17 通報門檻而遭新北市政府勞工局裁處罰鍰。

18 （二）原告既已完成客戶交接，被告未接續辦理資遣，被告若無資
19 遣原告之計畫，卻指示原告進行客戶交接，片面為重大不利
20 益之變更原告之工作條件，顯已違反勞動契約。原告領取之
21 業績獎金，發放時間約當訂單成立後六個月後（即收到客戶
22 款項後結算），被告指示原告辦理客戶交接，造成原告後續
23 可領業績獎金有大幅減少之虞（金額平均每月可能高達上百
24 萬）。原告於110年6月至8月之業務獎金分別為62萬9567
25 元、85萬3418元、103萬5452元，110年9月至12月之業務獎
26 金分別為112萬9298元、126萬6754元、116萬2664元、182萬
27 6856元，合計為538萬5572元，被告未徵詢原告意見，將原
28 告變動為領取底薪之業務人員，減少原告之業績獎金，已為
29 勞動條件不利益之變更，被告於111年3月11日勞資爭議調解
30 會表示不會資遣原告。是原告於111年3月11日始知悉大幅度
31 不利調整原告工作條件，對原告造成損害。故依據勞基法第

01 14條第1項第6款規定預告於111年3月31日終止勞動契約，並
02 未逾越30日之除斥期間，並再於111年3月17日以存證信函再
03 次為終止勞動契約之意思，以及請求被告給付資遣費與未發
04 放之獎金。

05 (三)依被告業務獎金管理辦法(以下簡稱「獎金辦法」)第4.3條
06 規定：「獎金發放以收到貨款為計算基準點，以淨利為發放
07 基礎。」，如有未收貨款，依同條第4)點規定：「未收款：
08 如填具延緩付款申請書，批核後，已收部分獎金可先領取。
09 例：大部分之付款為次月結90天，如其比例佔總應收款半數
10 以上，對部分付款條件較長者(須經核准)，得申請延緩付
11 款。」。而業務人員之業績，必須公司實際出貨後，始能計
12 入該月業績，並因客戶之付款條件原則上為被告公司檢具完
13 整請款文件(例如收貨人簽收單、發票等)後次月90日結(即
14 約4個月付款)，故被告大多於業務人員達成業績後6個月左
15 右依上開辦法第4.3條規定核算淨利發放獎金，倘有部分貨
16 款尚未收到，依上開辦法原告亦得填具延緩付款申請書就已
17 收部分貨款領取業務獎金。且查，原告110年6月業績之業績
18 獎金，被告財務部周玲如、經理唐依菁於111年3月2日即已
19 完成核算。110年7月與8月業績之業務獎金申請，原告亦於1
20 11年2月18日提出，並經財務部經理唐依菁檢核確認無誤。
21 復觀諸原告111年2月18日提出110年7月與8月業務業績獎金
22 申請表，其上銷貨利金額、修正業務利潤金額，與被告所提
23 業績獎金計算表之正常毛利金額、其他專案金額，完全一
24 致。足可認定原告111年2月18日提出110年7月與8月業績之
25 業務獎金申請，已符合獎金辦法第4.3條規定業務獎金發放
26 條件，被告於111年3月21日收受原告寄發存證信函請求，仍
27 繼續延宕未給付，原告復於111年4月1日勞資爭議調解會請
28 求被告給付，被告仍無給付意思。是原告依勞基法第14條第
29 1項第5款規定終止契約，並請求自111年4月2日起至清償日
30 止按法定利率計算之遲延利息，自屬於法有據。

31 (四)依據民法第229條、第233條，原告應領110年度年終6%分紅

獎金332306元，以及底薪1.5個月年終獎金被告未給付之差額40850元，原為年終(一般指農曆過年前)即應給付，性質本應屬有確定期限之金錢給付債務。退步言，縱屬無確定期限之給付，原告於111年3月17日以台北興安郵局第229號存證信函催告被告於函到五日內給付，該函於111年3月21日送達被告，逾111年3月26日被告仍未給付。原告自得請求被告加給自111年3月27日起至111年8月19日清償日止之法定遲延利息7,463元。另原告110年6月、7月、8月業績之業績獎金251萬7651元，被告依業務獎金管理辦法第4.3條規定，以收到客戶貨款為計算基準時點，並以淨利為發放基礎。而因客戶付款期程不同，被告歷年慣例約遞延六個月發放，於獎金預計發放該月會由原告於當月10日前提出申請，被告於當月20日便會發放。換言之，原告110年6月、7月、8月業績之業績獎金，除尚未收到客戶貨款之訂單外，原則上應於111年1月20日、2月20日、3月20日發放。原告於111年3月17日台北興安郵局第229號存證信函催告被告給付，於111年4月1日勞資爭議調解再次請求被告給付，被告經原告兩次催告仍拒絕給付，當已陷於給付遲延。原告自得請求被告加給自111年4月2日起至111年8月19日止之法定遲延利息4萬8284元。

(五)又依勞基法第14條第1項第6款及第2條第3款、第4款前段、勞工退休金條例第12條第1、2項，原告於89年11月3日即任職被告公司，年資為21年4個月又29日，是依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第2條第4款規定，被告應給付原告之資遣費，即原告終止契約前6個月之工資總額942萬2189元，包括110年10月-111年3月每月固定發放工資與隨同發放特別休假未休假工資、110年10月與3月間發放之業績獎金等。依據最高法院103年度台上字第1659號民事判決，人事管理辦法第六章第二條第7項所規定年終獎金發放1.5個月底薪，端午節與中秋節各發放底薪四分之一之獎金，乃被告訂定而予以制度化為被告員工提供勞務即必然取得之對價，被告不可任意刪除或調整，且其給與具有經常性，性質上即屬

01 勞基法第2條第3款所規定之「工資」。是被告於111年1月27
02 日應發放原告底薪1.5個月之年終獎金11萬4000元，應計入
03 原告111年3月31日終止契約前六個月平均工資，原告得請求
04 之資遣費金額擴張為953萬6189元，應屬於法有據。又原告
05 於111年3月31日終止契約，被告依勞工退休金條例應於111
06 年4月30日前給付資遣費。被告未於該期限前給付，即應給
07 付自111年5月1日起至清償日止，按週年利率給付5%計算之
08 遲延利息。

09 (六)依據勞基法第19條及就業保險法第11條第3項，原告依勞基
10 法第14條第1項第5、6款規定終止與被告間勞動契約已如上
11 述，若原告終止契約有理由，被告本應發給非自願離職終止
12 契約予原告。

13 (七)依據勞基法第38條第4項前段，兩造勞動契約已於111年3月3
14 1日終止，原告仍有22日未休之特別休假，被告自應給付該
15 部分工資5萬5733元，暨自起訴狀繕本送達翌日起即111年7
16 月20日起至清償日止之利息。

17 (八)爰依兩造間之雇傭關係及勞動法令之規定，提起本訴，並聲
18 明：被告應給付原告964萬7669元，暨其中953萬6189元自11
19 1年5月1日起、其中5萬5733元自111年7月20日起，均至清償
20 日止按週年利率5%計算之利息。被告應開立非自願離職證明
21 書予原告。

22 二、被告則以：

23 (一)被告並無資遣原告之計畫，且被告亦無違背勞動契約之情
24 事，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約即屬
25 無據。況縱使確有勞動基準法第14條第1項第6款所定情事
26 (僅假設語，被告否認之)，原告之終止權亦已因罹於除斥
27 期間而消滅，故原告據此所為請求顯無理由：

28 1. 被告原屬奇力新集團下三家電感廠之一，母公司為奇力新電
29 子股份有限公司（下稱奇力新公司）。奇力新公司與國巨股
30 份有限公司（下稱國巨公司）於民國（下同）110年6月30日
31 達成協議，擬由國巨公司收購奇力新公司百分之百股份，並

於110年9月7日經雙方股東臨時會決議通過，且設定股份轉換基準日為111年1月5日，奇力新公司即成為國巨公司之子公司，而被告亦因此整併至國巨公司之集團內。於110年9月至12月間，為因應國巨公司收購奇力新公司後之業務進行，奇力新公司針對其子公司包含被告等開始準備進行業務整併，主要目標為將客戶集中於同一個業務窗口，並進行人事重新整編安排。自始至終，被告均無資遣原告之規劃。於110年12月間，雖因原告表示不願意繼續留任而暫安排業務交接，由其他人代為處理，但被告實仍希望原告留任。因集團整併後業務繁多，重新整編須耗費相當時日，因此原告雖於111年2月24日即提出勞資爭議調解，但因被告確實希望原告留任，於111年4月間集團合併重新整編業務後，亦已確定原告於業務交接前原先負責之客戶仍由原告繼續負責，更增加負責銷售品項，實有創造出更佳業務成績之可能性。由上可知，被告始終無資遣原告之規劃，並非原告所稱遲未資遣原告。而原告所負責客戶之業務交接僅係因集團業務整併規病及因應原告表示不願留任所為之暫時性安排，被告希望原告留任，且已確定原告於業務交接前原先負責之客戶仍由原告繼續負責，更增加負責銷售品項。是以，本件並無原告所稱因被告指示原告交接以致原告之工作條件遭大幅度不利調整之情形，核與勞基法第14條第1項第6款規定不符，兩造間勞動契約若發生終止效力，亦係因原告表明不願留任，並自願為終止之意思表示所致。

2. 依據臺灣高等法院104年度勞上易字第91號判決，縱使本件有因業務調整以致原告無法領取業績獎金之情事（僅假設語，被告否認之），然依前開判決意旨，仍非對於原告勞動條件之不利改變，原告據勞動基準法第14條第1項第6款規定所為請求即無理由。末查，原告主張其係於111年3月11日知悉被告表示不會資遣原告時，原告方知悉有大幅度不利調整原告工作條件之情事。然被告是否資遣原告與原告之工作條件是否調整無必然關聯，而原告所主張之工作條件不利變更

01 係指其因業務交接而無法領取業績獎金，原告至少於110年1
02 2月10日即知悉其將進行業務交接。因此即使本件確有原告
03 主張勞基法第14條第1項第6款所定情形（僅假設語，被告否
04 認之），原告亦至少於110年12月10日即已知悉，故原告依
05 勞基法第14條第1項第6款規定所得行使之終止權，顯已因罹
06 於勞基法第14條第2項所定30日之除斥期間而消滅。

07 3. 依證人邱志偉、簡銘村於鈞院111年11月2日言詞辯論期日所
08 為證述，原告自始至終皆不在被告資遣名單中，且被告有留
09 任原告之意願，並無資遣原告之意思，反而是原告無意願留
10 任，希望被被告資遣。

11 (二)原告請求之年終獎金及業績獎金部分，因數額尚未確定而不
12 符給付之條件，難認被告有未依約給付之情形，且110年度
13 業績6%之年終獎金及業績獎金亦無勞動基準法第14條第1項
14 第5款規定之適用，故原告依勞動基準法第14條第1項第5款
15 規定終止勞動契約即屬無據：

16 1. 臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第25號判決，底薪1.5
17 個月之年終獎金4萬0,850元部分，被告因業務整併，事務繁
18 雜，於原告以原證8存證信函請求時，被告仍在計算核實，
19 數額尚未確定，則依前開判決意旨，因年終獎金之數額尚未
20 確定，故與勞動基準法第14條第1項第5款規定不符。110年
21 度業績6%之年終獎金33萬2,306元部分，被告因業務整併，
22 事務繁雜，於原告以原證8存證信函請求時，被告仍在計
23 核實數額尚未確定，則依前開判決意旨，因年終獎金之數額
24 尚未確定，故與勞基法第14條第1項第5款規定不符。業績獎
25 金251萬8,437元部分，前開獎金分別為110年6月、7月及8
26 月之業績獎金，由原告於111年5月31日所呈鈞院民事起訴狀所
27 提附表1之1-8(110年6月)、1-9(110年7月)及1-10(110年8
28 月)可知，與附表1之1-1至1-7相較，附表1之1-8之當月業
29 績獎金表尚未經被告董事長及總經理確認其金額，且110年6
30 月部分仍有一筆技嘉科技股份有限公司之款項尚未收受，依
31 業務獎金管理辦法第4.3條無法列入計算，而附表1之1-9及1

01 -10僅係業務業績申請表，並未記載業績獎金之數額，故110
02 年6月、7月及8月之業績獎金之數額均尚未確定，則依前開
03 判決意旨，因業績獎金之數額尚未確定，故與勞動基準法第
04 14條第1項第5款規定不符。

- 05 2. 依最高法院100年度台上字第170號判決，前述110年度業績
06 6%之年終獎金及業績獎金分別係以被證3業務獎金管理辦法
07 第4.3條及第4.4條為據，而業務獎金管理辦法第1條則規
08 定，業務獎金管理辦法意在激勵營業人員發揮所長，獎勵優
09 秀員工，則依前開判決意旨，因業務獎金管理辦法所定獎金
10 係為激勵員工士氣而發給，故110年度業績6%之年終獎金及
11 業績獎金之性質均非屬工資，自無勞動基準法第14條第1項
12 第5款規定之適用。

13 (三)有關原告本件請求部分，答辯如下：

- 14 1. 原告請求資遣費953萬6189元無理由：

15 原告依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止勞動契
16 約均無理由，故其不得請求資遣費。縱原告得請求資遣費
17 (僅假設語，被告否認之)，惟如前述，110年度業績6%之
18 年終獎金及業績獎金均非屬工資，自不得作為資遣費計算
19 之基礎。而原告於其所主張之111年3月31日終止勞動契約
20 前6個月，原告受領之薪資分別為110年10月7萬9,500元
21 (底薪+伙食費+全勤獎金+汽車維修補助)、110年11月9萬
22 7,233元(底薪+伙食費+全勤獎金+汽車維修補助+未休假獎金)
23 、110年12月14萬8,400元(底薪+伙食費+全勤獎金+汽
24 車維修補助+未休假獎金)、111年1月8萬元(底薪+伙食費
25 +全勤獎金+汽車維修補助)、111年2月8萬元(底薪+伙食
26 費+全勤獎金+汽車維修補助)及111年3月8萬元(底薪+伙食
27 費+全勤獎金+汽車維修補助)，上開金額合計為56萬5133
28 元。故原告僅得請求56萬5133元之資遣費。

- 29 2. 因原告依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止勞動
30 契約均無理由已如前述，故原告請求111年度之特休未休
31 工資5萬5,733元、遲延利息及請求開立非自願離職證明均

無理由。

(四)有關原告請求底薪1.5個月之年終獎金4萬850元、110年度業績6%之年終獎金33萬2306元及業績獎金251萬8437元部分，除110年6月有一筆技嘉科技股份有限公司之款項尚未收受，依業務獎金管理辦法第4.3條無法列入業績獎金計算外，其餘部分經被告計算核實確認無誤，爰於111年8月19日給付底薪1.5個月之年終獎金4萬0850元、110年度業績6%之年終獎金33萬2306元及業績獎金251萬7651元，合計289萬807元予原告，至於110年6月技嘉科技股份有限公司款項部分，經被告確認業已收受並核實計算金額無誤後，亦已於111年9月2日給付業務獎金786元予原告。系爭業務獎金之性質本即非屬工資，並無勞基法第14條第1項第5款規定之適用。退萬步言，縱認系爭業務獎金具工資性質（僅假設語，被告否認之），被告給付時程雖較往年略為延後，然實係因被告財務作業一方面受集團整併之影響，一方面確有客戶之應付價款尚未到齊之故，且被告確亦已全數支付原告完畢，依前開附件5至附件9之判決意旨，實非被告故意違約不為給付，被告並無惡性，應不構成勞基法第14條第1項第5款規定之重大事由。更且，如前所述，原告在被告不具勞基法第14條第1項第6款所定情事下，以原證8於111年3月31日終止兩造間勞動契約，勞對契約既於111年3月31日即已終止，則原告嗣後再於111年4月1日勞資爭議爭議調解程序中主張依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止契約，自不會再發生終止之效力，甚為灼然，則原告主張其依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止契約云云，顯屬無稽。

(五)依據臺灣臺北地方法院102年度勞訴字第79號判決，企業併購後之存續公司並無企業併購法第17條規定之適用，本件無涉企業併購，且被告之存續亦不受被告母公司即奇力新電子股份有限公司遭國巨股份有限公司收購股份之影響，故本件核無企業併購法第17條規定之類推適用。原告於鈞院111年12月27日言詞辯論期日主張本件應類推適用企業併購法第17

01 條規定云云，於法無據，自不可採。

02 (六)並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假
03 執行。

04 三、兩造不爭執之事項（見111年9月27日筆錄，本院卷2第23至2
05 5頁）：

06 (一)原告自89年11月3日起受雇於被告，擔任業務職務，被告公
07 司為上櫃公司，經奇力新公司收購為百分之百持股之子公
08 司，並於107年11月30日下櫃，有原告提出原證3之網路新聞
09 可按（見本院卷1第75頁）。

10 (二)被告於110年12月8日透過業務主管以電話調查原告是否留任
11 國巨集團，原告表明無留任意願。被告公司之業務副總簡銘
12 村於111年1月26日以原證5之電子郵件向被告公司負責人郭
13 耀井（英文:Jerry Kuo）、國巨公司最高業務主管鄭啟聰
14 （Roger Cheng）表示原告於11年12月間，有明確表示不留
15 任之意願，而於111年3月11日勞資爭議調解前，鄭啟聰曾於
16 111年3月3日電子郵件明確表示擬留任原告，有被證10之電
17 子郵件可按（見本院卷1第307頁）。

18 (三)被告公司之業務副總簡銘村於110年12月10日以原證4-1之電
19 子郵件（原告英文為Cobra）通知原告辦理客戶之業務交
20 接，原告分別於110年12月15日、110年12月17日前往客戶處
21 交接，並於110年12月29日完成交接，有原告提出之原證4-
22 1、4-2之電子郵件可按（見本院卷1第83~108頁）。

23 (四)原告提出原證5之電子郵件為真正（見本院卷1第109頁），
24 被證10之電子郵件為真正（見本院卷1第314頁）。

25 (五)兩造分別於111年3月11日、111年4月1日、111年4月22日進
26 行勞資爭議調解，經被告表示並無資遣原告之意思，有原告
27 提出之原證10之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院
28 卷1第137~138頁）。

29 (六)原告於111年3月11日勞資爭議調解時，因原告以無業務可
30 作，造成原告每月減少業績獎金達100多萬元，依據勞基法
31 第14條第1項第6款之規定，並預告於111年3月31日終止勞動

01 契約，有原證7之勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷1第113
02 頁）。

03 （七）原告再於111年3月17日以原證8之存證信函，因被告為不利
04 勞動條件之變更，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止
05 勞動契約，並請求被告給付資遣費980萬5884元，有原告提出
06 原證8存證信函可按（見本院卷1第117~134頁）。

07 （八）原告於111年4月1日於勞資爭議調解會議時，再度追加被告
08 未給付業績獎金為由，依據勞基法第14條第1項第5款之規定
09 終止勞動契約，有原告提出原證9之新北市政府勞資爭議調
10 解紀錄可按（見本院卷1第135頁）。

11 （九）原告於110年10月至111年3月之薪資依序為7萬9500元、9萬7
12 233元、14萬8400元、8萬元、8萬元、8萬元，有原告提出附
13 表1之計算式及被告提出被證4~9之薪資單可按（見本院卷1
14 第25、265~275頁）。若以此計算，平均工資為9萬4189元。

15 （十）被告自89年11月7日起至111年3月31日止，為原告投保勞工
16 保險，有本院依職權調閱之司法院暨所屬機關勞保局電子開
17 門網路資料查詢表可按（見本院卷1第209~214頁）。

18 （十一）被告於111年8月19日已給付原告底薪1.5個月4萬850元、
19 業績獎金6%之年終獎金33萬2306元，及業績獎金251萬765
20 1元，共289萬807元，有被告提出之被證15玉山銀行交易
21 付款結果表可按（見本院卷1第330頁）。

22 （十二）被告於111年9月2日已經付清差額786元技嘉科技股份有限
23 公司的業績獎金。

24 四、本件爭點應為：（一）原告依據僱傭契約、勞動法令，請求被
25 告給付資遣費953萬6189元、特休未休工資5萬5733元，是否
26 有理由？（本件終止勞動契約之法律上理由為何？如原告終止
27 契約有理由，則業績獎金及年終獎金是否應列入平均工資計
28 算？原告得請求之資遣費為何？）。（二）原告請求遲延利息
29 各7463元、4萬8284元，是否有理由？（三）原告請求開立非
30 自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

31 （一）本件終止勞動契約之法律上理由為何？

01 原告主張被告因奇力新公司收購後，被告要求原告之客戶全
02 部交接，已違反勞基法第10條之1之調動五原則，已為工作
03 條件不利益之變更，依據勞基法第14條第1項第6款規定，終
04 止勞動契約等語，被告則以被告並未變更勞動條件，係因原
05 告二度於110年12月初、111年3月2日明確表示不同意留任，
06 自屬自請離職，故要求原告辦理交接客戶，並非變更勞動條
07 件，自不構成勞基法第14條第1項第6款之事由，且原告於11
08 0年12月10日已知悉被告並無資遣原告之意思，且將業務交
09 接，工作條件已變更，卻遲於111年3月11日為終止勞動契
10 約，已逾30日除斥期間等語置辯，經查：

- 11 1. 按工作場所及應從事之工作有關事項，為勞動契約應依勞基
12 法有關規定約定之事項，勞基法施行細則第7條第1款定有明
13 文，上開事項之變更，自應由勞資雙方自行商議決定之。詳
14 言之，工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂
15 定之，嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作
16 有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應
17 依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院
18 77年度台上字第1868號判決意旨參照）。又按內政部74年9
19 月5日台內勞字第328433號函：「勞動基準法施行細則第7條
20 第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契
21 約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決
22 定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：1.
23 基於企業經營上所必需。2. 不得違反勞動契約。3. 對於勞工
24 薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。4. 調動後工作與原
25 有工作性質為其體能及技術所可勝任。5. 調動工作地點過
26 遠，雇主應予以必要之協助」，此即所謂調職五原則；另
27 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
28 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
29 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
30 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
31 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必

要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，104年12月6日增訂之勞基法第10條之1定有明文，其立法理由為：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，即勞基法第10條之1之規定乃上開調職五原則之明文化。據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，綜合考量。復按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款亦定有明文。準此，雇主調動亦將變動勞工之生活模式，則雇主對於勞工因調動後之工作內容應於調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備，方符合勞基法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。從而，倘雇主未於調動前之適當時期提出協助之具體內容，使勞工無從評估是否接受雇主之調動時，自難認雇主業已提供必要之協助，或有變動薪資時，應認有損及勞工權益之虞，是勞工自得以雇主違反勞基法第10條之1第4款規定，依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約。

2. 被告公司為上櫃公司，經奇力新公司收購為百分之百持股之子公司，並於107年11月30日下櫃，被告於110年12月8日透過業務主管以電話調查原告是否留任國巨集團，原告表明無留任意願，被告公司之業務副總簡銘村於110年12月10日以原證4-1之電子郵件（原告英文為Cobra）通知原告辦理客戶之業務交接，原告分別於110年12月15日、110年12月17日前往客戶處交接，並於110年12月29日完成交接等情，為兩造所不爭，原告於110年12月8日經主管詢問是否有留任國巨集團之意願，係表明不留任國巨集團，但同意願意留任被告公司等情（見本院卷第28頁、111年9月27日筆錄）。參以證人簡

01 志偉即被告公司業務經理於本院審理時證述：「因為當時整
02 個集團要合併，旗下有五家子公司，三家電感廠，奇力新、
03 美磊、被告美桀公司，因為對客戶端要統一窗口，三家公司
04 有三組業務，所以要統一窗口，所以才會有客戶交接名
05 單。」等語（見本院卷第60頁、111年11月2日筆錄），準
06 此，被告於110年12月29日辦理客戶交接，並非因原告無留
07 任國巨集團之原因，係為集團合併之原因，而要求原告辦理
08 客戶交接。再參以證人羅鵬程即被告公司前任董事長於本院
09 審理時證述「（法官問：原告負責的主要客戶一開始向美桀公
10 司購買產品，是否與原告擔任公司業務有關？）是的，他原
11 告開發的。」「（法官問：原告負責的主要客戶，一直都是
12 原告負責服務？）是的。」「（法官問：美桀公司如果將原
13 告負責的主要客戶轉給公司其他業務人員，對原告業績獎金
14 或薪資會有影響？）除了業務離職，不然不會把業務員的客
15 戶轉給其他人，如果轉給別人，就會影響他的業績獎金。
16 」等語（見本院卷2第148-149頁、112年3月28日筆錄），依
17 據證人羅鵬程之證詞可知，原告之業務為原告自行辛苦開
18 發，不會任意交接予其他業務員。而原告負責業務開發，原
19 告自110年6月至8月之業務獎金分別為62萬9567元、85萬341
20 8元、103萬5452元，110年9月至12月之業務獎金分別為112
21 萬9298元、126萬6754元、116萬2664元、182萬6856元，合
22 計為538萬5572元，被告未徵詢原告，亦未與原告協商將客
23 戶交接後將變更並影響原告之勞動條件，直接影響原告可領
24 取之業績獎金，卻將原告負責之全部客戶移轉於其他業務
25 員，而將原告變動為僅領取底薪之業務人員，大量減少原告
26 之業績獎金，已為勞動條件不利益之變更，至為明確。被告
27 抗辯因原告不同意留任國巨集團而有自請離職之意思表示云
28 云，然原告從未提出自請離職書，且原告自89年11月3日即
29 受雇於被告公司，自無可能突然自請離職，被告公司除原告
30 以外之員工，不同意留任國巨集團之被告員工，被告均已依
31 法辦理資遣，並依法給付資遣費，被告前開抗辯，純屬臆測

01 之詞，不足憑信。另被告抗辯因原告於110年12月8日有自請
02 離職，合意終止勞動契約之意思，始要求原告將客戶交接於
03 他人云云 顯與前開證人簡志偉之證詞不符，自非可採。

04 3. 被告抗辯原告於110年12月10日即已知悉被告並無資遣原告
05 之意思，卻於111年3月11日為終止勞動契約，已逾30日之除
06 斥期間云云，然查，依據111年1月26日原證5電子郵件所
07 示，經證人簡銘村證述：原告希望公司資遣等語（見本院卷1
08 第109頁、111年11月2日筆錄本院卷2第65頁），再者，兩造
09 於111年3月11日、111年4月1日、111年4月22日歷經三次勞
10 資爭議調解，原告申請之內容均為因被告要求將客戶交接於
11 他人，造成每月減少鉅額之業績獎金，希望被告辦理資遣，
12 但被告均表示不同意辦理資遣，準此，原告係於111年3月11
13 日第2次勞資爭議調解，經被告明確表示不同意辦理資遣，
14 原告始於111年3月11日確定被告不同意辦理資遣等情，因
15 此，原告自110年12月10日起至111年3月11日均致力於與被
16 告協商，希望被告以資遣終止本件勞動契約及勞資爭議事
17 件，但均為被告所拒絕，因被告不同意以資遣原告終止勞動
18 契約，則被告雖於111年3月3日表示留任原告，自110年12月
19 29日起至111年3月3日止，長達2個月，亦無再將客戶再交由
20 原告負責，導致原告長期僅能領取底薪，且自原告於110年1
21 2月29日完成交接時起至111年3月11日終止勞動契約之日
22 止，長達2個月11日，均任由原告於辦公室待命，自為勞動
23 條件不利益變更，因此，原告於111年3月11日始確定被告不
24 同意辦理資遣，則原告於111年3月11日依據勞基法第14條第
25 1項第6款之規定終止勞動契約，及再於111年3月17日以存證
26 信函終止勞動契約，均未逾30日之除斥期間。

27 4. 被告再以被告公司副總經理鄭啟聰於111年3月2日會議，及1
28 11年3月3日再以電子郵件函知有意留任原告，並確定負責業
29 務原告交接前之客戶，並無資遣原告之意思云云，並以證人
30 簡志偉之證詞為據。然查，果被告自始有意留任原告繼續擔
31 任被告公司之業務員，且由原告負責原有客戶，被告卻因集

團整合窗口之必要，而要求原告於110年12月29日前將原告負責之全部客戶交接於其他業務員，顯有矛盾。而原告於110年12月29日交接全部客戶於其他業務員後，直至111年3月1日終止勞動契約前，均在被告公司待命等情，為兩造所不爭（見本院卷2第29頁、111年9月27日筆錄），而被告公司業務副總鄭啟聰縱使於111年3月3日以被證10之子郵件表示將留任原告等情（見本院卷1第314頁），被告於110年10月29日起至111年3月3日止不僅未積極再與被告協商如何承接原有客戶，卻直接駁回原告核發業績獎金、年終獎金、年終6%分紅獎金之申請等情，並經證人羅文豪即被告公司前總經理證述明確（見本院卷2第34頁），經原告自111年3月11日起至111年4月22日止，多次聲請勞資爭議調解如不爭執事項所載，並於111年6月1日提起本訴，被告始遲至111年8月19日給付業績獎金、年終獎金差額、年終分紅6%獎金，被告顯無基於愛才而留任原告之意願，兩造已欠缺誠信之基礎。再者，原告累計業績獎金高達百萬元以上，已如前述，則被告是否曾與原告協商留任被告公司，被告如何借用原告之經驗繼續負責原有客戶，被告經國巨集團收購後，是否有相當之業務工作可供原告繼續開發，並取得與原告之前相當之業績獎金等情，並未舉證以實其說，準此，被告未經原告同意逕為勞動條件不利益之變更，原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，自屬有據。

5. 被告又以調整原告之職位導致業績獎金減少，並非為薪資不利益之變更，並以台灣高等法院104年度勞上易字第91號判決為憑，然查，上開民事判決為勞工調職為營業部專案經理，與本件原告並無調職，仍任職於業務部門人員，仍以業績獎金為其主要之薪資所得等事實，前開判決顯與本件基礎事實不同，自難比附援引。
6. 被告遲延給付原告業績獎金、6%之年終分紅獎金、年終獎金等情，並經證人羅文豪、羅鵬程證述明確（見本院卷2第34、149頁、111年11月2日、112年3月28日筆錄）。況原告自

01 始計算之獎金與被告遲延核發之獎金金額完全一致，則被告
02 早已核算出被告之獎金，應可認定。被告既已核算原告之獎
03 金，卻遲延核發，自應由被告復舉證之責，又被告雖以集團
04 整併，並非遲發獎金云云，並未舉證以實其說，自難採信，
05 準此，被告既已遲延核發獎金，原告依據勞基法第14條第1
06 項第5款之規定終止勞動契約，自屬有據。

07 (二)如原告終止契約有理由，則業績獎金及年終獎金是否應列入
08 平均工資計算？原告得請求之資遣費為何？

09 1. 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
10 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
11 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
12 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
13 之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所
14 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
15 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
16 條及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
17 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
18 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給
19 六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退
20 休金條例第12 條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條第
21 1項第6款之規定終止勞動契約，為有理由，原告依據前開規
22 定，請求被告給付資遣費，自屬有據。

23 2. 按勞基法第2條第3款所稱「工資」，係謂勞工因工作而獲得
24 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
25 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
26 給與均屬之。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
27 「勞務對價性」而言，「經常性之給與」者，則指在一般情
28 形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
29 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
30 給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則
31 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，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（最高法院103年度台上字第1659號判決意旨參照）。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。衡酌其立法理由：「勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，是如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報酬，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。經查：

- (1)依被告業務獎金管理辦法（以下簡稱「獎金辦法」）第4.3「獎金發放以收到貨款為計算基準點，以淨利為發放基礎。」營業一部規定「月淨利50-100萬元，獎金計算50萬X

3%+超過部分X5%，達成獎金5000元」（其餘100萬以上至500萬元，再以一定比例計算獎金，同辦法(4)規定：「未收款：填具延緩付款申請書，批核後，已收部分獎金可先領取。例：大部分之付款為次月結90天，如其比例佔總應收款半數以上，對部分付款條件較長者(須經核准)，得申請延緩付款。」第4.4點(2)分紅計算「年終淨利:營業一部營業人員，6%」（見本院卷1第181-183、261-263頁），因此，被告公司之業務員之業績，必須業務員取得營業額，並以被告公司實際出貨後，始能計入該月業績，並因客戶之付款條件原則上為被告公司檢具完整請款文件(例如收貨人簽收單、發票等)後次月90日結(即約4個月付款)，故被告於業務人員達成業績後6個月左右依上開辦法第4.3條規定核算淨利發放獎金，倘有部分貨款尚未收到，依上開辦法原告亦得填具延緩付款申請書就已收部分貨款領取業務獎金。準此，原告各月所受領之前開項目獎金數額，但均係因達成被告所訂立之各項獎金給付標準而取得之給與，此獎金給與項目係常態工作中所訂立之給付標準，在制度上具經常性，且原告得獲取上開獎金給與，亦係因原告勞務之努力付出而為獲取，該給與與勞工提供勞務間具密切關連性，而具勞務之對價性，由此可認業績獎金及年終分紅6%之獎金項目本質上應為原告從事工作之勞務對價，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部。另證人簡銘村於本院審理時證述：資遣費之平均工資計算方式包括底薪、業務獎金、6%年終分紅獎金、年終獎金等語（見本院卷2第66頁、111年11月2日筆錄），準此，被告於其他員工資遣費之計算，均包括業務獎金、6%年終分紅獎金、年終獎金，被告於本件訴訟卻抗辯業績獎金、6%年終分紅、年終獎金為恩惠性給予云云，自非可採。

(2)依據被告公司人事管理辦法第6章第2條第7項規定（見本院卷1第175頁），年終獎金1.5個月、端午節、中秋節獎金各底薪4分之1，為原告之員工福利有關年節慰勞之事項，已規

01 定工作規則，並非繫於被告公司之營運狀況所為之給付，具
02 有固定性及經常性，且自為原告之工資之一部分，被告抗辯
03 年終獎金之數額尚未確定，並非工資云云，並無理由。

04 3. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
05 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
06 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
07 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
08 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
09 百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明
10 文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定
11 義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日
12 平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七
13 十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十
14 所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因
15 計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不
16 同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每
17 月之日數應為三〇・一七天至三〇・六七天而非三〇天，故一
18 律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災
19 害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之
20 平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直
21 接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年
22 4月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋）。經查：

- 23 (1) 勞動部 107年4月11日勞動條2字第 1070130350 號函略以：
24 「一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第38條第4項規定：
25 「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
26 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
27 遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休
28 之日數，雇主應發給工資。」。二、次查本法施行細則第 2
29 4 條之 1 第 2 項規定略以：「一、...（三）勞雇雙方
30 依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，
31 按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」。三、

01 復查本法第2條第4款規定略以：「平均工資：謂計算事由發
02 生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得
03 之金額。」。所稱「工資總額」，係指計算事由發生當日前
04 6個月內因工作獲得之報酬總額。四、特別休假經勞資雙方
05 協商遞延，於次一年度因年度終結或契約終止仍未休畢之日
06 數，雇主依本法第38條第4項但書及本法施行細則第24條之1
07 規定發給之特休遞延工資，因性質係屬勞工前一年度（原特
08 別休假年度）未休假而工作之報酬，應否計入平均工資之計
09 算，應先視「原特別休假年度終結」之時點，是否在平均工
10 資計算事由發生之當日前6個月之內而定；倘於平均工資計
11 算期間內，因屬「原特別休假年度」全年度未休假工作所得
12 之報酬，其究有多少未休日數之工資應列入平均工資計算，
13 法無明文，可由勞雇雙方議定之。至於「原特別休假年度終
14 結」之時點，非於平均工資計算期間者，毋庸列計。」。勞
15 動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函：「一、依
16 勞動基準法（以下簡稱本法）第38條第2項規定：「前項之
17 特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急
18 迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」；同條第
19 4項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
20 休之日數，雇主應發給工資。」。二、本法第2條第4款規定
21 略以：「平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得
22 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。所稱「工資
23 總額」，係指事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之
24 工資總額。基上，於認定是否列入平均工資之計算，係以勞
25 工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前6個月內為
26 認定之標準。三、「週休二日」相關規定修正後，特別休假
27 期日，由勞工自行排定。勞工事先排定之特別休假期日，或
28 排定後依本法38條第2項但書規定協商調整之特別休假期
29 日，倘經雇主依本法第39條規定徵得勞工同意出勤並發給加
30 倍工資，該等期日適於平均工資計算期間者，其加給之工
31 資，當予列計。四、勞工並未排定之特別休假日數，其於

「年度終結」雇主發給之未休日數工資，因係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，於計算平均工資時，上開工資究有多少屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方議定之。另，勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。」準此，如特休未休工資係發生於契約終止前6個月內，應列入平均工資計算，如係於終止契約始結算時特休未休工資，係終止契約後之所得，則不列入平均工資計算，先為敘明。

(2)原告於111年3月31日終止勞動契約，往前推算6個月，包括110年10月起至111年3月薪資及110年11月結算之特休未休工資1萬7733元、110年12月結算之特休未休工資6萬8400元、110年10月18日起至111年1月27日應給付之業績獎金共897萬1056元，合計953萬6189元，兩造均不爭執以除以6之方式計算平均工資，則平均工資為158萬9365元如本院卷1第404頁所示。

4. 原告自89年11月3日起受雇於被告，於111年3月31日終止勞動契約，並自94年7月1日起適用新制，有本院依職權調閱之勞工提繳明細可按（見本院卷1第364頁），原告得請求新制及舊制資遣費共1695萬3227元，有勞動部之資遣費試算表可按，原告僅請求953萬6190元，為有理由，應予准許。

(三)原告請求特休未休工資，是否理由？

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清

冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告當年度尚有特別休假22日，為被告所不爭，據此計算，以111年3月薪資8萬元計算（見本院卷1第275頁薪資單），原告得請求特別休假工資5萬8667元（ $8000 \div 30 \times 22 = 58667$ ），原告僅請求5萬5733元，為有理由，應予准許。

（三）原告依據民法第229條第1項之規定，請求被告給付1.5個月年終獎金差額4萬850元部分，自111年3月27日起至111年8月19日之遲延利息7463元。業績獎金251萬7641元部分自111年4月2日起至111年8月19日利息4萬8284元，是否有理由？

1. 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。

2. 年終獎金均在農曆過年前發放，都是在節日前的當月5日發放，被告於111年8月19日始發放，當然為遲延等情，業經證人即被告前董事長即羅鵬程、前總經理羅文豪於本院審理時證述明確（見本院卷2第34、149頁、111年9月27日、112年3

01 月28日筆錄)，原告於110年度年終獎金差額4萬850元，應
02 於111年1月31日除夕前當月即111年1月5日發放，被告卻遲
03 至111年8月19日發放，因此，原告請求以受催告時即於111
04 年3月17日催告被告應於5日內給付，被告於111年3月21日收
05 受，有原告提出原證8存證信函及送達回執為證（見本院卷1
06 第117-134頁），111年2月26日為最後給付日，故請求自111
07 年3月27日起至111年8月19日即被告給付之日止，按年息百
08 分之五計算之利息，應屬有據。

09 3. 證人羅鵬程於本院審理時證述：「另外年終分紅是根據業績
10 辦法發放，這是可以計算出來的，也是過年前那個月的發薪
11 日提前發放。如果112年1月是農曆過年，一般分紅都是算
12 到六月底，六個月是收款期，我們111年12月就可以算出11
13 0年7月1日到111年6月30日的年終分紅，所以112年1
14 月5日就可以發放110年7月1日到111年6月30日的年終
15 分紅。」等語（見本院卷2第150頁、112年3月28日筆錄），
16 核與證人羅文豪即被告前總經理於本院審理時證述：年終分
17 紅獎金，財務部都在12月31日會作計算，會在農曆過年前核
18 發」等語相符（見本院卷2第33頁、111年9月27日筆錄），
19 原告於110年度年終分紅33萬2360元，應於111年1月31日除
20 夕前當月即111年1月5日發放，被告卻遲至111年8月19日發
21 放，因此，原告請求以受催告時即於111年3月17日催告被告
22 應於5日內給付，被告於111年3月21日收受，有原告提出原
23 證8存證信函及送達回執為證（見本院卷1第117-134頁），1
24 11年2月26日為最後給付日，故請求自111年3月27日起至111
25 年8月19日即被告給付之日止，按年息百分之五計算之利
26 息，應屬有據。

27 4. 證人羅文豪於本院審理時證述：「（法官問：提示原證13（本
28 院卷181-183頁），業務獎金管理辦法，請問證人，第4.3
29 條之營業人員業務獎金是如何核算？何時發放？）1. 是，按
30 照上面規定算法。2. 有兩種，月的獎金是依照當月執行完畢
31 後六個月以後，經過財務換算以後才發放，所謂六個月是指

01 客戶的應收帳款的錢估計會有六個月，經過聲請完以後，經
02 過我跟羅懂批審完之後，於次月的發薪日後一併發放。當月
03 出貨成交以後，差不多需要七個月的時間才能發放獎金。」

04 「（法官問：提示被證16（本院卷370 頁），被告公司業績
05 獎金計算表，請問證人該表上各個項目會在什麼時候確定金
06 額？）被證16所列的各項金額都是依照財務系統當月計算出
07 來的。」「（法官問：承上，業務獎金金額，被告公司是 依
08 照業務獎金管理辦法決定金額，抑或金額最後還是由被告公
09 司董事長、總經理或公司主管決定？）依照業務獎金管理辦
10 法決定的。」「（法官問：董事長、總經理可否以業務獎金
11 管理辦法未規定之理由拒絕發放業務獎金或調整獎金金
12 額？）不可以。」「法官問：是否知道原告業績獎金、年終
13 分紅，是到111 年8 月19日才發放獎金的理由嗎？）之前財
14 務有經過申請，我們已經核准批發，但奇力新集團的介入，
15 我問過財務，是說奇力新的人擋住。等語（見本院卷2第32-
16 34頁、111年9月27日筆錄）。準此，原告之110年6月至8月
17 之業績獎金，至少經過6個月確定後即可核發，並經被公司
18 前總經理羅文豪核准在案，卻遭奇力新公司駁回致遲延給
19 付，因此，原告請求以受催告時即於111年3月17日催告被告
20 應於5日內給付，被告於111年3月21日收受，有原告提出原8
21 存證信函及送達回執為證（見本院卷1第117-134頁），應於
22 111年2月26日為最後給付日，原告再於111年4月1日請求被
23 告給付業績獎金，被告仍拒絕給付，請求被告給付111年4月
24 2日起至111年8月19日即被告給付之日止，按年息百分之五
25 計算之利息，應屬有據。

- 26 5. 原告請求被告給付年終獎金差額4萬850元、年終6%分紅獎金
27 33萬230元、業績獎金251萬7651元遲延給付之利息共5萬574
28 7元，提出如本院卷1第406頁之計算式，並經被告所不爭
29 （見本院卷2第26頁、111年9月27日筆錄），故原告請求被
30 告給付遲延利息5萬5747元，為有理由，應予准許。

31 （四）非自願離職證明書部分：

01 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
02 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
03 第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
04 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
05 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
06 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
07 規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定
08 之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規
09 定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自
10 願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准
11 許。

12 (五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
13 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
14 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
15 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
16 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
17 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
18 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
19 為5%，亦為同法第203條所明定。原告請求資遣費953萬6189
20 元部分，依據勞工退休金條例第12條第2項之規定，依前項
21 規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。原
22 告於111年3月31日終止勞動契約，被告應於111年4月30日給
23 付，故原告請求自111年5月1日起至清償日止，按年息百分
24 之五計算之利息，為有理由。原告請求特休未休工資5萬573
25 3元部分，被告於111年6月17日收受起訴狀繕本，有卷附之
26 送達證書可按(見本院卷1第193頁)，被告於111年6月18日起
27 負給付遲延之責，原告此部分請求被告應自111年7月20日起
28 至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

29 五、綜上述，原告依兩造間之雇傭關係及勞動法令之規定，請求
30 如主文所示，為有理由，應予准許。

31 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
02 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
03 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
04 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
06 與判決結果無涉，爰不一一論述。

07 八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件
08 法第44條第1項、第2項，判決如主文。

09 中 華 民 國 112 年 6 月 13 日
10 勞動法庭 法 官 徐玉玲

11 以上正本係照原本作成。

12 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。如
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 6 月 13 日
15 書記官 王思穎