

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第60號

原告 徐友綱  
被告 荃程汽車有限公司

法定代理人 黃勇仁  
訴訟代理人 華育成律師  
邱靖棠律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國114年11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110,590元，及自民國114年6月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣110,590元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國109年7月1日起至114年3月31日止受僱於被告，擔任被告公司之引擎維修技師，原告實際領取之薪資除基本工資外，尚包含被告制定之業績獎金。業績獎金制度已書面載明營業額達標後將發放獎金，並經公告於被告公司內部網站。然被告於114年1月間未與原告協商，擅自將營業額達標標準自320萬元上調為380萬元，被告已違反勞動基準法第10之1條第2款規定。原告向被告多次提出異議後，被告不僅未積極處理，反而拒絕補發差額薪資，最終亦未發放資遣費。又被告違反勞動基準法第22條第2項及第38條規定等情，經新北市政府勞動檢查認定違法屬實。原告已於114年4月1日依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，被告應補發薪資9,149元、特別休假工資2,980元及

01 資遣費107,275元。爰依勞動基準法第22條第2項、第38條第  
02 4項、第17條第1項等規定提起本件訴訟等語，並聲明：被告  
03 應給付原告新臺幣119,404元，及自起訴狀繕本送達翌日起  
04 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

05 二、被告則以：被告縱有更改業績獎金之達標標準，但原告之工  
06 作內容、職務種類、工作地點、時間均無變化，顯無勞動基  
07 準法第10條之1所規定之「調動」問題，被告無違反任何勞  
08 動法令。原告於114年4月1日向被告終止勞動契約時，原告  
09 僅表示係因被告變更業績獎金標準，足證原告在被告無違反  
10 法令之情況下，逕自依勞動基準法第14條第1項第6款規定終  
11 止兩造勞動契約，原告行為非屬適法。嗣原告雖於同年月28  
12 日向勞檢單位檢舉，致被告遭裁處罰鍰，然原告行為時序有  
13 所倒置，不應以原告事後之檢舉結果，回溯認定原告具有合  
14 法終止勞動契約之事由，應認原告係自請離職，是被告自無  
15 給付資遣費之義務。被告所制訂之業績獎金不具勞務對價  
16 性、經常性給予，不具工資性質。原告工資為月薪38,000  
17 元，被告已如實給付原告特休未休工資，並無短少給付之情  
18 等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 19 三、不爭執事項

20 (一)原告自109年7月1日起至114年3月31日止受僱於被告，擔任  
21 被告公司之引擎維修技師，兩造約定原告每月薪資為38,000  
22 元。

23 (二)原告於114年4月1日以勞動契約終止通知書（本院卷一第27  
24 至29頁）向被告為終止兩造勞動契約之意思表示。

### 25 四、本院之判斷

26 (一)「業績獎金」應具工資性質：

27 1.按「工資」指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金  
28 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之  
29 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基  
30 準法第2條第3款規定甚明。所謂「因工作而獲得之報酬」  
31 及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一

01 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞  
02 務對價性」及「經常性之給付」，應依一般社會之通常觀  
03 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。又所稱「經常性」  
04 未必與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而  
05 言。亦即，為雇主企業內之制度，雇主有支付勞工給與之  
06 義務時，該給與即為經常性給與，因為在既定制度下，勞  
07 工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度  
08 所訂給與之義務。

09 2. 查被告已定有業績獎金之發給制度，並納入被告公司內部  
10 制度，規定內容包含：廠達成獎金之適用對象、各據點之  
11 業績達標金額及程度、分配獎金比例、主管分配金額等事  
12 項（本院卷一第17頁）。若被告員工符合上開要件，被告  
13 即有依業績獎金制度發放獎金之義務，自具備經常性給與  
14 之要件。又原告提供勞務，使被告旗下廠商獲取更高額之  
15 業績而獲利益，被告基於上開原因而依據業績獎金制度發  
16 給之獎金，顯具有勞務對價性至明。故被告所發放之業績  
17 獎金，因具有制度上、時間上給與之經常性，更為原告勞  
18 務之對價，而具工資性質無訛。被告抗辯業績獎金不具工  
19 資性質等語，自不足採。

20 (二)原告終止兩造勞動契約合法：

21 1. 按工資應全額直接給付勞工；雇主違反勞動契約或勞工法  
22 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契  
23 約。又勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情  
24 形之日起，30日內為之，勞動基準法第22條第2項前段、  
25 第14條第1項第6款及第2項分別定有明文。

26 2. 原告主張：因被告違反勞動基準法第10之1條第2款、第22  
27 條第2項及第38條規定，被告違法扣薪，故依勞動基準法  
28 第14條第1項第6款終止契約等語（本院卷一第112至113  
29 頁、本院卷二第39頁）。依原告提出之勞動契約終止書載  
30 明：「貴公司（即被告）未經公告與協商，單方面變更獎  
31 金制度，且該變更已影響2025年2月與3月薪資，導致本人

01 (即原告)薪資減少」、「未經公告即變更薪資結構」、  
02 「2月薪資減少，請求差額補償」、「3月薪資亦受到新制  
03 度影響，請求差額補償」等語(本院卷一第27至29頁)，  
04 可證原告主觀上認被告有違法扣薪之事，遂出具勞動契約  
05 終止書向被告終止兩造勞動契約等節為真實。

06 3.被告於114年5月7日經新北市政府勞動檢查處實施勞動檢  
07 查，經抽查發現兩造約定每月工資為38,000元，另依原告  
08 當月工作表現由廠長分配計給績效獎金，並於每月5日以  
09 轉帳方式發給前1個月工資總額，惟被告以誤用舊版績效  
10 獎金計算方式，致114年1月多發給原告績效獎金2,300元  
11 為由，未經原告同意逕自原告114年2月工資中扣除，致原  
12 告114年2月工資受領不足，被告上開行為已違反勞動基準  
13 法第22條第2項規定，經裁處2萬元罰鍰，並公佈名稱、負  
14 責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金等情，有新北  
15 市政府勞動基準法罰鍰裁處書在卷可參(本院卷一第15至18  
16 頁)。可證被告未全額給付原告114年2月薪資，已違反勞  
17 動基準法第22條第2項規定等事實。並參以原告收受114年  
18 2月薪資之日期為114年3月5日(本院卷一第25頁)，堪認  
19 原告主觀上知悉被告有「未全額給付薪資」情事之日期為  
20 114年3月5日。故原告於知悉被告違反勞動基準法第22條  
21 第2項規定之日起30日內即114年4月1日，依據勞動基準法  
22 第14條第1項第6款規定向被告終止兩造勞動契約，應屬適  
23 法。原告另主張被告有其他違反勞工法令情事部分，自毋  
24 庸審究。被告抗辯：原告係先單方終止兩造勞動契約，嗣  
25 後才向勞檢單位檢舉，原告行為時序有所倒置，不應以原  
26 告事後之檢舉結果，回溯認定原告具有合法終止勞動契約  
27 之事由，應認原告係自請離職等語，難認可採。

28 (三)補發工資部分：

29 原告主張：原告於113年8月至114年1月之平均工資為45,142  
30 元，被告於114年2月僅給付38,723元、114年3月僅給付42,4  
31 12元，各尚有差額6,419元(45,142元-38,723元=6,419

01 元)、2,730元(45,142元-42,412元=2,730元),故請求  
02 被告給付未補發之工資共9,149元等語(本院卷一第13  
03 頁)。查被告以114年1月多發給原告績效獎金2,300元為  
04 由,逕自原告114年2月工資扣除2,300元,致原告114年2月  
05 工資受領不足等情,業經本院論述如前,故原告請求被告給  
06 付114年2月之薪資差額2,300元,自屬有據,應予准許。至  
07 原告其餘請求部分,因原告未舉證證明原告114年2月、3月  
08 份之工資實際上均為45,142元,亦未舉證被告有何給付不足  
09 額之情形,原告逕以113年8月至114年1月間之平均工資為4  
10 5,142元為由,認被告違法扣除工資等語,本院難認有理,  
11 應予駁回。

12 (四)特別休假工資部分:

13 1.按勞工在同一雇主或事業單位,繼續工作滿一定期間者,  
14 應依下列規定給予特別休假:(1)6個月以上1年未滿者,3  
15 日。(2)1年以上2年未滿者,7日。(3)2年以上3年未滿者,1  
16 0日。(4)3年以上5年未滿者,每年14日。(5)5年以上10年未  
17 滿者,每年15日。(6)10年以上者,每1年加給1日,加至30  
18 日為止。勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休  
19 之日數,雇主應發給工資。但年度終結未休之日數,經勞  
20 雇雙方協商遞延至次一年度實施者,於次一年度終結或契  
21 約終止仍未休之日數,雇主應發給工資;勞動基準法第38  
22 條第4項所定雇主應發給工資,按勞工未休畢之特別休假  
23 日數,乘以其1日工資計發。「1日工資」為勞工之特別休  
24 假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工  
25 資。其為計月者,為年度終結或契約終止前最近1個月正  
26 常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞動基準法第  
27 38條第1項、第4項、勞動基準法施行細則第24條之1第2項  
28 第1款分別定有明文。

29 2.原告於114年4月1日離職時之特別休假未休天數為12.5日  
30 等情,為兩造所不爭執(本院卷一第114頁)。又原告契  
31 約終止前最近1個月即114年3月之工資為42,412元(本院

01 卷一第13頁），除以30即為1,414元（小數點以下四捨五  
02 入，下同），原告就特別休假未休工資為17,675元（計算  
03 式：1,414元×12.5日=17,675元）。扣除被告已給付之1  
04 5,833元（本院卷一第114頁），被告尚餘1,842元尚未給  
05 付。故原告請求被告給付1,842元之特別休假工資，為有  
06 理由，應予准許。

07 (五)資遣費部分：

08 1.按雇主依勞動基準法第16條終止勞動契約者，應依下列規  
09 定發給勞工資遣費：(1)在同一雇主之事業單位繼續工作，  
10 每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。(2)依前款計  
11 算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1  
12 個月者以1個月計；勞動基準法第17條規定，於勞動基準  
13 法第14條終止契約準用之，勞動基準法第17條第1項、第1  
14 4條第4項定有明文。另按勞工適用本條例之退休金制度  
15 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法  
16 第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿  
17 1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；  
18 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17  
19 條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。所謂  
20 「平均工資」，依勞動基準法第2條第4款規定，係指計算  
21 事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總  
22 日數所得之金額。

23 2.查原告業依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間  
24 勞動契約，已如前述，則原告準用勞動基準法第17條第1  
25 項規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

26 (1)原告年資：原告係自109年7月1日起至114年3月31日止  
27 受僱於被告，年資為4年9月（即4.75年）。

28 (2)原告平均每月工資：原告離職前6個月（即113年10月至  
29 114年3月）每月工資依序為43,951元、46,842元、49,3  
30 30元、48,294元、41,023元（被告僅發放其中38,723  
31 元，另加上本院認定被告未補發之差額2,300元）、42,

01 412元（本院卷一第13、23、25頁），總額為271,852  
02 元，總日數為182日（計算式：31日+30日+31日+31  
03 日+28日+31日=182日），平均工資為1,494元（計算  
04 式：271,852元÷182日=1,494元），平均每月工資為4  
05 4,820元（計算式：1,494元×30日=44,820元）。

06 (3)原告年資為4.75年、平均每月工資為44,820元，是原告  
07 得請求被告給付之資遣費為106,448元（計算式：44,82  
08 0×0.5×4.75=106,448元）。故原告請求被告給付資遣  
09 費106,448元為有理由，應予准許。

10 (六)從而，原告請求被告給付未補發之工資2,300元、特別休假  
11 工資1,842元、資遣費106,448元，為有理由，應予准許。至  
12 原告其餘請求部分，難認有理，不應准許。

13 (七)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。  
14 遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利  
15 率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦  
16 無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233  
17 條第1項前段、第203條分別定有明文。依勞動基準法終止勞  
18 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行細  
19 則第9條定有明文。依勞工退休金條例第12條第1項規定計算  
20 之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條  
21 例第12條第2項定有明文。查原告請求被告給付工資、特別  
22 休假工資、資遣費，均係以支付金錢為標的，屬定有期限之  
23 債權，而原告就前開資遣費請求自民事起訴狀繕本送達翌日  
24 即114年6月5日（本院卷一第105頁）起算之前述法定遲延利  
25 息，依上開規定，自屬有據。

26 五、綜上所述，原告請求被告應給付110,590元（計算式：2,300  
27 元+1,842元+106,448元=110,590元），及自114年6月5日  
28 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予  
29 准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

30 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
31 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件

01 法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔  
02 保後，得免為假執行。至原告敗訴部分既經駁回，其假執行  
03 之聲請即失所附麗，應併予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證  
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
06 逐一論列，附此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

09 民事第七庭 法 官 羅羽媛

10 以上正本係照原本作成。

11 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，並  
12 按他造人數附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審  
13 裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

15 書記官 張又勻