

臺灣屏東地方法院民事判決

110年度勞訴字第40號

原告 黃秋好

訴訟代理人 陳欣怡律師（法律扶助律師）

被告 法興耐火材料工業股份有限公司

法定代理人 Ish Mohan Garg

訴訟代理人 王昱

洪錫鵬律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係至民國一一〇年四月十八日止存在。

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬壹仟伍佰伍拾肆元，及自民國一一〇年五月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬柒仟叁佰陸拾肆元，及自民國一一〇年三月二十六日起至清償日止，按上開利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬玖仟玖佰陸拾玖元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬壹仟伍佰伍拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬柒仟叁佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬玖仟玖佰陸拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用新臺幣伍仟壹佰捌拾元由被告負擔新臺幣肆仟壹佰元，餘新臺幣壹仟零捌拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國105年2月22日起受僱擔任被告之業務管理師，並簽訂勞動契約，復於109年3月1日起轉為品保人員，月薪為新臺幣（下同）44,341元，被告均按月為原告提繳2,748元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。詎被告之業務協理於109年8月31日突當面告知要資遣原告，惟未說明資遣之緣由，並開具離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條2款規定之非自願性離職證明書，進而於109年9月10日將原告退出勞工保險。

(二)被告於惡意資遣原告後，隨即聘任另位高薪主管，且直至今日仍持續於人力銀行網站張貼徵人訊息，顯見被告仍有人力需求，且被告全年度營收並未大幅減少，至多僅得認被告因疫情致營收短期減少。復由被告於111年初購入三和耐火工業股份有限公司股份因而成為最大股東，以及被告於109年1月至8月間之銷售總額均高於進項總額等情觀之，益徵被告並無虧損或有因業務緊縮致有裁員之必要。又被告依109年8月10日上午10時所召開之勞資會議，對公司所有人員排休週五之109年8月21日及8月28日二日後，隨即於下週一即8月31日通知資遣原告，並要求原告以低薪23,800元接受新職，惟經原告峻拒，反之，被告面對其他員工，則是之後每週五繼續公告排休。亦即，被告僅對原告等6人資遣，至其他多數員工則是繼續以排休方式保留工作，足見被告確係選擇性、針對性之違法裁員，並憑此要迫原告接受薪資調降一半之工作，並未透過減少工時或留職停薪等方式善盡迴避資遣原告之努力，難謂符合解僱最後手段性原則。

(三)承上，被告既係惡意資遣原告，不生終止兩造間勞動契約之效力，又原告業於110年4月19日另尋得他職，堪認兩造間僱傭契約業於110年4月18日合法終止，而被告既於109年9月10日違法解僱原告，足認被告係預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，自應負受領遲延之責任，原告並無補服勞務之義

務，仍得請求被告給付薪資報酬。且原告係因被告違法資遣致未能領取109年度之2個月年終獎金以及2個月績效獎金。為此，爰依民法第234、235、486、487條前段與勞基法23條、勞基法施行細則第9條、兩造間勞動契約第10、12、13條約定及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，訴請確認兩造間僱傭關係至110年4月18日止，另主張被告應給付自109年10月1日起至110年4月18日止之積欠薪資292,651元（計算式：109年10月至110年3月之6個月薪資266,046元《44,341元×6=266,046元》+110年4月1日至18日之薪資26,605元《44,341元×18/30=26,605元；小數點以下四捨五入，下同》=292,651元），及自109年9月1日起至110年4月18日止，合計提繳19,969元（計算式：109年9月之1,832元《2,748元－被告已提撥之916元=1,832元》+109年10月至110年3月之16,488元《2,748元×6=16,488元》+110年4月之1,649元《2,748元×18/30=1,649元》=19,969元）至原告於勞保局之勞工退休金專戶，並給付原告本得領取之年終獎金與考績獎金各88,682元總計177,364元（計算式：88,682+88,682元=177,364元）等語。

(四)聲明：1.確認兩造間僱傭關係至110年4月18日止存在；2.被告應給付原告292,651元，及自110年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.被告應給付原告177,364元，及自110年3月26日起至清償日止，按上開利率5%計算之利息；4.被告應提繳19,969元至原告於勞保局設立之勞工退休金專戶。

二、被告則以：

(一)被告自109年1月起即因受到新冠肺炎疫情嚴峻及大環境不景氣之影響致銷售業績下滑，以109年1月至8月間之銷售業績與108年1月至8月間之銷售業績比較，下滑之比例為11.26%至31.58%之間，且當時疫苗尚未問世，全球景氣亦無任何好轉趨勢，足見被告確已發生業務緊縮之情。

(二)被告為因應銷售業績逐月下滑之困境，曾於109年8月10日上

01 午10時召開勞資會議並作成員工願意配合公司政策以共度難
02 關之決議，被告因而以實施全體員工輪流排休之方式為因
03 應，惟仍難使業績復甦，被告迫於無奈，僅得依勞基法第11
04 條第2款規定預告終止包含原告等6人在內之勞動契約，並經
05 原告簽名以示同意及領取資遣費，足見兩造間勞動契約業於
06 109年9月10日合法終止在案。

07 (三)承上，兩造間勞動契約既已合法終止，則原告訴請確認兩造
08 間至110年4月18日止均存有僱傭關係，被告並應給付積欠之
09 薪資、提撥勞工退休金至其專戶及給付109年度年終獎金與
10 考績獎金，均無理由。又被告於資遣原告後，適有一名資深
11 業務辦理退休，被告遂請與原告較熟識之員工陳淑琴聯絡原
12 告見面洽商返回公司任職之事，惟經原告拒絕在案，足徵原
13 告係拒絕為被告服勞務，顯見原告本件所請，洵屬無據。退
14 步言之，縱認法院於審理後認定原告主張為有理由，然原告
15 既已受領被告支付之資遣費101,097元，則被告自得主張抵
16 銷抗辯等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)原告於105年2月22日起受僱於被告並擔任業務管理師，嗣於
19 109年3月1日轉為總經理室品保人員，月薪為44,341元，且
20 被告每月均有為原告提撥2,748元至原告於勞保局之勞工退
21 休金專戶。

22 (二)被告於109年8月31日告知欲將原告資遣後，於109年9月10日
23 將原告退出勞保，原告並已收受被告所開立離職原因為勞基
24 法第11條第2款規定之非自願性離職證明書及資遣費101,097
25 元

26 (三)原告業於110年4月19日另覓得他職。

27 (四)上開各事實，有被告之公司登記資料查詢暨變更登記表、薪
28 資明細表、勞工退休金個人專戶資料、非自願性離職證明
29 書、勞工保險異動查詢、資遣費計算書、勞動部勞動力發展
30 署資遣通報系統及兩造間勞動契約各1份（本院卷一第31至4
31 4、131、134、153至154、201、217至220、231至250頁及卷

01 二第42至43頁；至原告之勞保投保資料及財產所得資料另附
02 於卷一密封袋）附卷可稽，並為兩造所不爭執，堪信屬實。

03 四、本件爭點：

04 (一)原告主張被告惡意資遣，有無理由？

05 (二)兩造間勞動契約係於何時終止？

06 (三)原告訴請被告給付積欠之薪資、年終獎金與考績獎金及提撥
07 勞工退休金，有無理由？

08 五、本院之判斷：

09 (一)雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞基
10 法第11條第2款定有明文。揆其立法意旨，係慮及雇主於虧
11 損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存
12 續，俾避免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更
13 大不安。故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障即應作
14 適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍有符合
15 原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不得任依
16 上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障，非謂雇主
17 遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工。至雇主雖另得以業務
18 緊縮為由預告終止勞動契約，惟本諸勞基法保障勞工權益及
19 加強勞雇關係之旨趣，仍應以相當時間持續觀察，從雇主之
20 事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀
21 上觀察其整體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要。如僅
22 短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響
23 事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍
24 需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免
25 雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發
26 生波動起伏，即逕予解雇勞工之失衡現象。

27 (二)關於被告於109年1月至8月間是否有虧損或業務緊縮之情：

28 1.被告於109年1月至8月間之營業人銷售額與稅額申報書（40
29 1），其上「銷項」欄位（銷售額總計）、「進項」欄位
30 （進項總金額）所載金額係如附表所示，有上開各月份之營
31 業人銷售額與稅額申報書（401）各1份（卷一第118至121

頁)為憑。而上開報表所謂「銷項」,代表公司所開出之銷貨發票,即公司實際收取之金錢,以此為據計算公司所應繳納之營業稅則稱為銷項稅額,至所稱「進項」則表示公司進貨、在外消費時會拿取之發票,即公司所付出之成本,因而得計算公司可扣抵之營業稅額即稱為進項稅額。經核閱加值型及非加值型營業稅法之相關規定自明,並為本院審理返還不當得利、給付營業稅稅金、返還代墊款等民事事件或違反稅捐稽徵法等刑事案件職務上所知悉,復據證人即被告當時之董事長兼總經理王昱證述在卷(卷二第23頁)。是以,經勾稽比對上開各月申報書之「銷項」、「進項」欄位,結果顯示被告於前揭各月份之銷售總額即實際收取金錢遠高於進項總額即付出成本。亦即,被告於109年1月至8月份仍持續賺錢且有盈餘,且參諸證人王昱另證稱:我只看損益報表,108、109、110年每個月的損益報表都是正的,表示收入大於支出等語(卷二第23至24頁),益徵被告於上開期間並無虧損之情形。

2.被告辯稱:公司於上開期間之業務量顯著下降,因而有業務緊縮之情,並提出108年1月至8月與109年1月至8月之前開營業人銷售額與稅額申報書(401)及統計比較表、109年8月10日之勞資會議紀錄、公告等證據(卷一第113至130頁)以資佐證其所辯屬實,核與證人即被告之總經理張晉維證稱:公司於109年之業務量相較108年大幅下滑約20%至30%左右等語(卷一第166頁)、證人即被告前員工楊秀雯證稱:就我的工作來說,在109年農曆年後第1季的2、3、4月份出貨量有短少等語(卷一第283頁),以及證人即被告之工程業務鍾日達所為:「當時我負責的業務有一些下滑的現象,有客戶表示不方便我們業務人員去拜訪,據我所知,當時包含我在內的業務人員都無法在外面跑業務,都待在辦公室。」之證詞(卷一第287頁)、證人王昱另為:公司在109年業務量下降很多,當時疫苗還沒有出來,沒有人知道疫情何時會結束。109年8月編列110年預算,已經比109年低了,業務量

01 既然下降，業務量對應公司就是工作量、生產量下降，因此
02 人力資源過剩等語（卷二第23至24頁）大抵相符，並經相互
03 勾稽比對被告如附表所示「108年1月至8月」、「109年1月
04 至8月」之營業人銷售額與稅額申報書（401）其上所載金額
05 自明，固堪認被告於109年1月至8月之銷售額較諸108年1月
06 至8月之銷售額，有以1至2月16.88%、3至4月11.26%、5至
07 6月29.44%、7至8月31.58%之比例為衰退，平均減少21.8
08 9%之情。然如前所述，所謂「業務緊縮」應以相當時間持
09 續觀察，自事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判
10 斷，而由客觀上觀察其整體業務是否有應予縮小範圍之必要
11 性。倘係短期營收減少或因一時性因素致收入減少，惟不致
12 影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然得正常
13 運作者，即非所稱「業務緊縮」。茲被告之銷售總額、營運
14 及業務情況自110年1月開始好轉，至111年已恢復原本水準
15 乙情，經綜合參酌證人張晉維、王昱之證述情節（卷一第16
16 7頁及卷二第23頁）甚明。又原告為總經理室品保人員，當
17 時主要係負責品質保證（QA）之工作，並非因被告業務量下
18 滑直接受衝擊之業務部門或生產部門，且除原告之外，其餘
19 亦經被告解聘之員工，係分屬技術部、採購及業務管理組、
20 預鑄課與生產課，業據被告自承在卷（卷一第175至176
21 頁），顯見被告應係就各部門選擇性解僱單一或部分員工，
22 反面言之，恰足證被告所屬各部門仍然得以正常運作無誤。
23 況且，被告業於110年1月間成為三和耐火工業股份有限公司
24 之最大法人股東，且於解雇原告後，猶於109年9月間聘任1
25 位專案經理，甚且持續於網路上公告徵人訊息，之後並由原
26 留職停薪之余姓員工回任原告離職後之職缺等情，業據證人
27 張晉維、王昱證述綦詳（卷一第168至169頁及卷二第25至26
28 頁），並有經濟部中部辦公室111年3月22日經中三字第1113
29 3158500號書函暨所附被告公司與三和耐火工業股份有限公
30 司之變更登記表、三和耐火工業股份有限公司之公司登記基
31 本資料暨變更登記表、被告於104人力銀行網站張貼之徵人

訊息及錄用信件英文暨翻譯版信件各1份（卷一第49至50、203、215至224、251至272頁及卷二第42至45頁）存卷為憑。而三和耐火工業股份有限公司之資本總額、實收資本額分別為343,000,000元、229,430,000元，經核閱該公司之登記基本資料自明，被告既因收購股份而成為該公司之最大法人股東，顯見被告確有數千萬甚至數億元之充足資金以資購買該公司之股權，且有餘力新聘其他部門之員工，足徵若被告按月給付原告每月4萬餘元之薪資，亦不致因此倒閉或無支付能力，且仍得維持各部門之正常運作。本院審酌上開各情，因認被告應係因新冠疫情之一時性原因導致短期營收減少，雖有業務下滑之情，惟並不影響其事業之整體營運與存續，且其各部門自始自終均得以正常運作，並至遲於110年1月銷售狀況開始好轉，復於111年間回復至原營運營收狀態，更有持續徵才及新聘人員之舉，難認被告係「業務緊縮」，故被告此部分所辯，尚難憑採。

3.承上，經本院前開證據調查結果，認本件情形與勞基法第11條第2款關於雇主於虧損或業務緊縮時得預告勞工終止勞動契約之規定有間，故被告於109年9月10日解聘原告核屬惡意資遣，不生終止勞動契約之效力。至原告固有於資遣費計算通知書上簽名，並受領且迄未返還被告發給之資遣費，有上開資遣費計算書1份可證，並為兩造所不爭執。然原告所簽名者既係名為「資遣費計算」之文書，可認其性質乃「單方通知」而非「雙方協議」，且經細譯其內容，俱為終止勞動契約後之各項給付及計算方式，未見任何關於「協議」或徵求原告「同意」之旨，亦無原告同意終止勞動契約之相關記載，且較諸於被告，原告本為弱勢勞工，於被告109年8月31日單方通知原告資遣之意思表示後，遑論原告是否同意，客觀上均須離開公司。亦即，被告純粹以營運問題為由表示無法繼續僱用原告，則原告因單純辦理離職並於程序上在被告所提供之資遣費計算書等制式文件簽名及領取資遣費，應認僅屬離職程序之處理，至多僅得證明原告有收受該通知之

01 意，並無礙本件係被告單方終止勞動契約，故尚難憑此遽認
02 兩造係合意終止勞動契約。況且，被告之單方資遣經本院審
03 認後認定不生效力，益足徵無法僅以原告事後受領資遣費之
04 行為，即回溯認定兩造業已合意終止勞動契約。是以，被告
05 另以原告業已領取資遣費及於資遣費計算書上簽名，表示兩
06 造已合意終止勞動契約等語之辯解，亦難憑採。

07 (三)兩造間勞動契約係於110年4月18日始告終止：

08 1.經本院審酌上開各情，業已認定被告於109年9月10日之資遣
09 不生終止兩造間勞動契約之效力，迭如上述。則關於兩造間
10 勞動契約係於何時終止乙節，本院斟酌原告係於110年4月19
11 日始覓得他職，原告此前均無何終止勞動契約之意思表示，
12 至原告向屏東縣政府申請勞資爭議調解之訴求，亦係主張被
13 告之惡意資遣，並堅稱兩造間僱傭關係存在，有原告之前開
14 勞保投保資料、財產所得資料、勞工保險異動查詢及屏東縣
15 政府111年2月23日屏府勞動資字第11106875900號函附本件
16 勞資爭議調解紀錄案卷資料各1份（卷一第47至48及183至20
17 0頁）為憑，因認應以原告尋得新職之110年4月19日前一日
18 即110年4月18日為兩造間勞動契約終止之時。亦即，原告主
19 張兩造間之僱傭關係存續期間係至110年4月18日止，為有理
20 由，應屬可採，爰判決如主文第1項所示。

21 2.至王昱雖有於110年4月28日透過被告公司同仁陳淑琴約見原
22 告洽談復職之事，王昱及原告進而於4月30日見面商談，後
23 經原告於5月5日回覆王昱表示拒絕等情，業據證人王昱證述
24 明確（卷二第23頁），並有上開錄用信件英文暨翻譯版信件
25 及王昱與陳淑琴間之通訊軟體Line對話紀錄截圖各1份（卷
26 一第305至308頁）可稽。然兩造間僱傭關係之末日即原告請
27 求被告給付勞務報酬、原告為被告服勞務之最終日既為110
28 年4月18日，則王昱代表被告於4月18日後向原告提出復職，
29 因斯時兩造間勞動契約業已終止，故核屬勞務之新要約，礙
30 難憑此即認原告係拒絕為被告服勞務，並與原告本件所請無
31 涉，併予敘明。

01 (四)原告訴請被告給付自109年10月1日起至110年4月18日止之積
02 欠薪資292,651元部分：

03 1.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
04 求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
05 效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行
06 為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提
07 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
08 提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第23
09 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領
10 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其
11 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服
12 勞務之義務，仍得請求報酬。又依民法第486條前段及勞基
13 法第23條第1項前段規定，勞工之工資應依約定之期限給付
14 之，且勞基法施行細則第9條條規定：「依本法終止勞動契
15 約時，雇主應即結清工資給付勞工。」，另被告應按月於次
16 月5日支付原告該月薪資，亦經核閱兩造所簽勞動契約第1
17 0、12條約定甚明。

18 2.原告之每月薪資為44,341元，且被告於109年9月10日之單方
19 資遣並不生終止勞動契約之效力，兩造間之僱傭契約係存續
20 至110年4月18日止等節，業經認定如上。承前說明，足徵被
21 告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告於被
22 告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提
23 供勞務，堪認原告已將準備給付之事通知被告，然為被告所
24 拒，則被告於拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須
25 催告被告受領其勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意
26 或為受領給付作必要之協力，應認被告於109年9月11日起已
27 受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。又兩造就被告業已給
28 復原告109年9月之薪資乙情並不爭執，基此，原告依上開各
29 規定、約定，請求被告給付自109年10月1日起至110年4月18
30 日止之薪資292,651元（計算式：109年10月至110年3月之6
31 個月薪資266,046元《44,341元×6=266,046元》+110年4月1

01 日至18日之薪資26,605元《44,341元×18/30=26,605元》=2
02 92,651元），及自110年5月5日之翌日即110年5月6日起算之
03 法定遲延利息，核屬有據，固應准許。然兩造間之勞動契約
04 既係於110年4月18日合法終止，則原告所受領被告支付之資
05 遣費101,097元即屬無法律上原因之不當得利，被告並就此
06 提出抵銷抗辯（卷二第82頁），則依民法第334條規定：
07 「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
08 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。」，自應於原告所
09 訴請被告給付之積欠薪資292,651元中抵銷扣除之。準此，
10 原告於請求被告給付191,554元（計算式：292,651元－101,
11 097元＝191,554元），及自110年5月6日起至清償日止，按
12 週年利率5%利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此範
13 圍，則屬無據，應予駁回，爰判決如主文第2項所示。

14 (五)原告請求被告給付109年度年終考績獎金88,682元及績效獎
15 金88,682元部分？

16 1.所謂「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
17 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
18 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞
19 基法第2條第3款規定自明。而所謂「其他任何名義之經常
20 性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊
21 功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
22 金暨春節、端午節、中秋節所給與節金以外之給與，勞基法
23 施行細則第10條第2款、第3款分別定有明文。又工資係勞工
24 之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為
25 改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付
26 具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工工作給付之對價，
27 無論其係固定發放與否，尚未變更其獎勵恩惠給與性質，即
28 非為勞工工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工
29 資，應不得列入工資之範疇。經查，原告屬於兩造間勞動契
30 約「D類型」契約人員，除工資外，尚有權領取每年2個月之
31 年終獎金、1至3個月之績效獎金與勞動節禮金、端午節禮

01 金、中秋節禮金或公司紅利，經核閱兩造間勞動契約第2條
02 「契約種類、期限及內容」之約定自明。又兩造間勞動契約
03 第13條「獎金」另約定：「1、獎金之領取資格，依實際支
04 付當日，須為雙方之勞動關係存續有效性，否則員工無權獲
05 得獎金，如下情況：在職員工：勞動關係有效存續中，發給
06 獎金…。」、「2、年終獎金：獎金的發放標準依照公司獎
07 金制度辦理。獎金發放時公司將依法為員工代扣所得稅及補
08 充保費。」、「3、績效獎金：依簽立種類發給；根據年度
09 績效目標之達成率及工作表現發放，獎金的計算與發放依照
10 公司內部獎金制度實行。獎金發放時公司將依法為員工代扣
11 所得稅及補充保費。」，足見上開約定係有關於被告營收有
12 盈餘始發放之記載，且兩造對於被告每年均有發放年終獎
13 金、績效獎金予員工乙情並不爭執，堪認年終獎金、績效獎
14 金均為被告其他任何名義之經常性給與，應認核屬工資無
15 訛，承前說明，原告自得請求被告給付之。

16 2.關於原告所得請求109年度年終獎金、績效獎金之數額及被
17 告之支付日期乙節，被告會於下一年度之農曆年前支付員工
18 2個月之年終獎金，並於下一年度之3月底前支付員工視公司
19 年度績效目標之達成率及員工個人工作表現而發放，最多相
20 當3個月薪資數額之績效獎金，而109年度之績效獎金係於11
21 0年3月25日發放，且鍾日達於109年度係領取相當50日左右
22 之績效獎金，陳淑琴則領取2個月至3個月間之考績獎金，並
23 均領取2個月之年終獎金等情，業據被告自承在卷（卷二第7
24 1頁），並經證人鍾日達、陳淑琴、王昱及張晉維證述明確
25 （卷一第168、290頁及卷二第26、28頁），且有被告之員工
26 各項獎金發放辦法1份（卷二第88至89頁）可按。本院審酌
27 上情，復佐以原告自稱未經公司記過或處罰，之前曾領取7
28 0、80、85天之績效獎金等語（卷二第29頁），核與其提出
29 之存摺明細節本（卷二第66至69頁）所載情狀相符，且本院
30 既認定兩造間僱傭契約係存續至110年4月18日止，則於110
31 年農曆年節及110年3月25日前，原告均在職，依原告歷年之

01 工作表現及績效，其主張得領取109年度2個月之考績獎金，
02 應屬合理，又原告既於109年9月10日經被告非法資遣，當無
03 該年度考績評比之相關資料。準此，原告依上開規定及兩造
04 間勞動契約之約定，訴請被告給付177,364元（計算式：2個
05 月之年終獎金88,682元+2個月考績獎金88,682元=177,364
06 元），及自109年度績效獎金發放日110年3月25日之翌日即
07 10月3月26日起至清償日止，按上開利率5%計算之利息，均
08 屬有據，應予准許，爰判決如主文第3項所示。

09 (六)原告請求被告應提撥自109年9月11日起至110年4月18日止合
10 計19,969元至其於勞保局設立之勞工退休金專戶部分：

11 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
12 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金
13 提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依本條例
14 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
15 者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1
16 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

17 2.兩造間僱傭關係係存續至110年4月18日止，且被告每月均有
18 為原告提撥2,748元至原告於勞保局之勞工退休金專戶，俱
19 如前述，被告並就其中之109年9月份，業已提繳916元，經
20 核閱原告之勞工退休金個人專戶資料（卷一第39頁）甚明。
21 是以，原告主張被告應自將其惡意資遣與退保即109年9月10
22 日之翌日即109年9月11日起至兩造間勞動關係於110年4月18
23 日終止日止，總計提繳19,969元（計算式：109年9月之1,83
24 2元《2,748元－被告已提撥之916元=1,832元》+109年10月
25 至110年3月之16,488元《2,748元×6=16,488元》+110年4月
26 之1,649元《2,748元×18/30=1,649元》=19,969元）至其
27 於勞保局設立之勞工退休金專戶，洵屬有據，亦應准許，爰
28 判決如主文第4項所示。

29 六、綜上所述，原告依上開各規定及兩造間勞動契約之法律關係
30 訴請如主文第1至4項所示，為有理由，應予准許，逾此範
31 圍，洵屬無據，應予駁回。又本院既於調查證據後認定本件

情形與勞基法第11條第2款規定容有未合，則就原告另主張被告之解聘違反解僱最後手段性部分之爭點，即無再予審究之必要，附此說明。

七、本件係就勞工之給付請求所為雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權就原告勝訴部分宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至本判決主文第1項部分乃確認之訴，無假執行之宣告可言，爰諭知如主文第6、7、8項所示。末者，本件訴訟費用額確定為5,180元，應由兩造依勝、敗訴比例分擔，爰諭知如主文第9項所示，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊與防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果無影響，爰不逐一論述。

據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 7 月 27 日
民事勞動法庭 法 官 劉子健

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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 111 年 7 月 27 日
書記官 房柏均

附表（被告之營業人銷售額與稅額申報書《401》）：

時間	銷售額總計（新臺幣；下同）	進項總金額
108年1月至2月	166,599,726元	94,360,072元
108年3月至4月	206,155,174元	143,877,460元
108年5月至6月	169,601,554元	89,558,673元
108年7月至8月	179,964,848元	89,818,998元

(續上頁)

01

109年1月至2月	138,482,729元	70,903,734元
109年3月至4月	182,944,020元	110,075,043元
109年5月至6月	119,675,550元	87,301,931元
109年7月至8月	123,136,286元	57,021,915元