

臺灣士林地方法院民事判決

112年度重勞訴字第1號

原告 鄭昌宜 住○○市○○區○○路0段000號12樓

訴訟代理人 謝崇浤律師

複代理人 蔡慧琪

被告 應宏國際股份有限公司

法定代理人 張英華

被告 魏宏帆

共同

訴訟代理人 劉韋廷律師

吳佩軒律師

陳禹齊律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應宏國際股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）171,908元，及自111年7月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告庚○○應將原告列入如附表序號1、3-6、8-10專利之共同發明人。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告庚○○負擔29/100，被告應宏公司負擔1/100，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以171,908元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

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者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2

款定有明文。本件原告起訴原以應宏國際股份有限公司（下稱應宏公司）為被告，依專利法第96條規定對其訴請將原告列為如附表所示專利之共同發明人（見本院卷一第10頁），嗣更正為僅請求將原告列為附表1序號1、3-6、8-10專利之共同發明人，惟該等專利之專利權人均為庚○○（見本院卷二第298-404頁），非被告應宏公司，故原告就其上開請求，於112年6月2日具狀改列庚○○為被告，請求被告庚○○將原告列入該等專利之共同發明人。經核上開請求對象之變更，核屬請求之基礎事實同一，依前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)先位：

原告自102年12月9日起受僱於訴外人應宏通信股份有限公司（下稱應宏通信），約定月薪178,580元、年薪保障14個月，外加年終獎金2個月，實質年薪應為16個月。嗣原告於105年11月1日自應宏通信轉任至被告應宏公司，被告應宏公司以前揭相同之聘僱條件且併計服務年資聘僱原告。詎被告應宏公司於111年2月11日口頭告知原告業務縮編，隨即於同年月14日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款預告終止兩造勞動契約，並告知原告之離職日為同年2月28日，嗣又於111年3月31日片面更正原告之資遣日期為同年4月15日。然被告應宏公司未對原告進行職務調整或安置在其他子公司，亦於104人力銀行網站上招募總經理特助，該職缺工作內容與原告工作內容相同，故被告應宏公司前揭解僱行為，不符合解僱最後手段性，有違勞基法第11條第4款規定而無效。爰先位請求確認原告與被告應宏公司間僱傭關係存在，並請求被告自111年4月16日起至復職日止，按月給付薪資17,580元、按年給付2個月月薪357,160元、2個月年終獎金357,160元。

(二)備位：

如認原告與被告應宏公司為合意資遣，依原告前述年薪共

16個月計算之平均工資為239,547元，原告得請求被告應宏公司給付資遣費1,000,109元、預告期間工資239,547元、111年1月、2月應補發薪資共208,345元，合計1,448,001元。

(三)又被告每年短付原告2個月之保障薪資或2個月年終獎金，自106年6月15日後至110年年度，合計被告短發之金額共1,607,220元。

(四)另附表所示專利係由原告向聯誠國際智慧財產權事務所（下稱聯誠事務所）之專利工程師說明發明內容及技術特徵，使專利工程師據以撰寫專利說明書及進行申請程序，惟被告應宏公司、庚○○將附表1序號1、3-6、8-10專利所示專利（下稱系爭專利）之申請人及發明人僅登記被告庚○○，已侵害原告同為發明人之姓名表示權，故依專利法第96條第3項規定請求被告庚○○將原告列為系爭專利之共同發明人，及依專利法第7條、公司專利發明獎勵辦法規定請求被告應宏公司給付原告專利獎金500萬元等語。

(五)並聲明（見本院卷四第297、299頁）：

1.先位：

(1)確認原告與被告應宏公司間僱傭關係存在。

(2)被告應宏公司應自111年4月16日起至原告復職日止，按月給付原告178,580元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(3)被告應宏公司應自111年4月16日起至原告復職日止，應於每年1月10日給付原告357,160元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(4)被告應宏公司應自111年4月16日起至原告復職日止，應於每年農曆年前最後上班日給付原告357,160元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

備位：

01 被告應宏公司應給付原告1,448,001元，及自勞動調解
02 聲請狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
03 息。

04 2.被告應宏公司應給付原告1,607,220元，及自勞動調解
05 聲請狀送達翌日至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息。

07 3.被告庚○○應將原告列入系爭專利之共同發明人。

08 4.被告應宏公司應給付原告500萬元，及自勞動調解聲請
09 狀送達翌日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 5.前揭各項項判准金額部分，願供擔保請准宣告假執行。

11 二、被告應宏公司、庚○○抗辯：

12 (一)因智慧型手機業務難以拓展，加上被告應宏公司以投資控
13 股方式100%持股子公司應宏通信之塑膠薄膜業務長期虧
14 損，應宏通信與被告應宏公司均於111年年初開始資遣員
15 工，亦通知原告做好心理準備。被告應宏公司於111年2月
16 14日正式通知原告資遣事宜，被告先前曾多次詢問原告是
17 否願意調派應宏通信位於中國從事與智慧型手機無關之業
18 務單位，原告均以接送子女、不接受調派工作為由拒絕，
19 且應宏通信經裁員後已無任何員工，無安置原告之職位，
20 故於同年月28日依勞基法第11條第4款規定預告終止兩造
21 勞動契約，自符合解僱最後手段性原則。原告當下同意資
22 遣並希望運用剩餘特休外出謀職，經被告應宏公司同意
23 後，雙方合意將資遣日延後至111年4月15日，再觀之原告
24 後續清理座位，請求發給非自願離職證明、領受資遣費、
25 申請並領取失業補助等行為，於111年5月11日、6月1日勞
26 資爭議調解時，僅對資遣費等金額項目有意見，並未請求
27 確認僱傭關係，及返回崗位繼續工作，原告與被告應宏公
28 司已達成合意資遣。

29 (二)被告應宏公司與原告之聘用條件為年薪保障14個月，即12
30 個月月薪加上2個月年終獎金，被告應宏公司發放獎金
31 時，均提供獎金明細表，原告未曾反映短少給付獎金。且

前揭2個月年終獎金，係於農曆過年前1、2日發放前1年度之年終獎金，而原告於111年度終了不在職，被告應宏公司無庸再給付原告該2個月年終獎金，是原告主張被告應宏公司所給付之111年1月、2月薪資不足額，應屬無據。

(三)又前揭年終獎金2個月，為被告應宏公司單方設置之恩惠性、勉勵性給予，非原告服勞務之對價，不應計入資遣費平均工資計算。即使認為屬於工資一部分，依兩造所約定保障14個月年薪，自應將數額平均分散在各月之薪資中以計算平均工資，按此計算之每月平均工資為208,343元，非如原告主張之239,547元。

(四)如附表所示專利為被告庚○○發想及申請，被告應宏公司於108至109年間僅請原告協助應宏通信進行專利檢索工作，被告庚○○因事務繁忙，通常係將技術發想告知被告應宏公司法定代理人丙○○或法務林卓毅，由其2人進行書面紀錄及後續專利申請工作。即使原告有參與討論，僅係要求原告向被告庚○○確認技術特徵之細節是否符合其發想內容、協助記錄，充其量為被告庚○○之手足，難認原告對系爭專利有實質貢獻而為共同發明人。縱認原告為如附表所示專利共同發明人，惟被告應宏公司本無訂定任何發放專利獎金之規定，原告無由請求被告應宏公司給付專利獎金等語。

(五)並聲明：

1.原告先位之訴及備位之訴均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

(一)兩造不爭執事項

1.原告自102年12月9日起任職於應宏通信，擔任智慧型手機研發部門產品開發處處長，約定月薪178,580元。嗣應宏通信裁撤智慧型手機業務，改做塑膠薄膜業務。而應宏通信由被告百分百投資控股，應宏通信裁撤智慧型手機部門，原告因此於105年11月1日起轉任至被告應宏

- 01 公司任職，並約定依相同聘僱條件及併計服務年資。
- 02 2.應宏通信108至110年度之塑膠薄膜業務虧損，被告應宏
- 03 公司於110年度之全年所得額申報數為虧損達900萬元。
- 04 3.應宏通信對原告之錄取通知薪資制度記載：公司承諾年
- 05 薪（新台幣）：月薪178,580元，年終獎金2個月，上述
- 06 年薪保障14個月。
- 07 4.被告應宏公司於111年3月31日向臺北市政府勞動局、就
- 08 業服務處聲請將原通報之資遣日同年2月28日更正為同
- 09 年4月15日。
- 10 5.原告於111年2月19日傳訊被告應宏公司之法定代理人：
- 11 「完全清理完畢!感謝您8年多來的支持，希望下週能有
- 12 好消息」，並附上座位清空照片。
- 13 6.原告於111年4月9日寄發如被證6之電子郵件予被告應宏
- 14 公司。
- 15 7.原告填載相證6之請假卡，期間起迄記載為111年2月21
- 16 日至4月15日，35日，記載請假假別為特休，事由為非
- 17 志願離職及謀職假。
- 18 8.原告於109年12月至111年12月有38日特休。
- 19 9.被告應宏公司於111年4月15日給付原告資遣費745,820
- 20 元、4月份工資89,890元、特休未休6日工資35,716元、
- 21 扣繳保費527元，合計870,299元，上面名目為被告應宏
- 22 公司所列。。
- 23 10.原告與被告應宏公司於111年5月11日、6月1日之勞資爭
- 24 議調解紀錄如被證9所示。
- 25 11.被告庚○○有如附表1所列之專利項目。
- 26 12.原告於111年4月18日申請失業補助。

27 (二)兩造爭執事項

- 28 1.原告與被告應宏公司是否有約定保障年薪14個月之外，
- 29 另予原告2個月固定年終？
- 30 2.原告與被告應宏公司是否以資遣方式合意終止勞動契
- 31 約？

- 01 3.被告應宏公司依勞基法第11條第4款終止勞動契約，有
02 無理由？
- 03 4.原告請求111年1、2月不足薪59,526元，有無理由？固
04 定2個月年終獎金應否攤至各月？
- 05 5.計算資遣費之月平均工資為何？除月薪178,580元，該2
06 個月固定年終是否為工資？應如何納入計算（直接計入
07 2個月，或該2個月平均攤至各月）？
- 08 6.原告是否為系爭專利之共同發明人？原告請求被告庚○
09 ○應列原告為系爭專利之發明人，有無理由？
- 10 7.被告應宏公司有無核發專利獎金之辦法或慣例？如有，
11 核放標準為何？原告可否請求被告應宏公司核發專利獎
12 金？

13 四、本院之判斷

14 (一)原告與被告應宏公司間約定保障年薪14個月，未約定另予
15 原告2個月固定年終：

- 16 1.經查，原告原於應宏通信之錄取通知為：「薪資制度：
17 1.公司承諾年薪：1.1 月薪178,580元，年終獎金2個
18 月，上述年薪保證14個月，2.服務未滿1年者年終獎金
19 基礎則按在職日數依比例計發。3.另於7月依照前一年
20 度公司整體經營績效表現發予績效獎金。」；而原告與
21 應宏通信簽訂之聘僱合約第2條(三)乙方（即原告）自到
22 職日起適用之薪資、獎金及紅利，以甲方（即被告應宏
23 公司）聘任通知為準；又原告轉任至被告應宏公司，乙
24 方（即被告應宏公司）以目前與甲方（即原告）之相同
25 僱用條件繼續聘僱甲方員工，亦即保留甲方享有之薪
26 資、獎金和年資等情，有錄取通知（見本院卷一第22
27 頁）、聘僱合約（見本院卷一第202-206頁）、被告應
28 宏公司轉任意向書（見本院卷一第24頁）在卷可稽。依
29 上開文義，應宏通信對原告之僱用條件為12個月月薪及
30 年終2個月，合計年薪共保證14個月，被告應宏公司應
31 比照辦理。原告主張：被告應宏公司除應給付原告固定

14個月薪資，再另給付固定年終2個月等語，與上開字面文義明顯不符，本難以憑採。

2.復查，證人即被告應宏公司管理部主管乙○○證稱：原告之薪資是12個月月薪加2個月年終獎金，合計大約250萬元，從其到職到離職均如此發放，2個月年終是在每年農曆過年前2-3天前發放，原告未曾向公司反應少發2個月薪資或年終獎金等語（見本院卷二第137頁）。證人即人事專員丁○○亦證稱：公司核發薪水、獎金均會給員工明細，沒有印象原告有反應少發2個月薪資或獎金，獎金是過年前發放等語（見本院卷三第359頁）。依證人乙○○所證原告之薪資結構，核與前述錄取通知所載相符，又上開2位證人均證述原告轉任被告應宏公司至111年離職前，均未向公司主管、員工反應短發2個月，益證原告確實僅保障共14個月之年薪。

3.原告另執應宏通信或被告應宏公司歷年核發相當於2個月薪資339,302元，係以「薪資」、「年終獎金」、「媒體薪津」名義發放，故各年度有短發2個月「年終獎金」或「薪資」等語。經查，應宏通信於103年1月28日、106年1月26日均以「媒體薪津」名目分別發放21,257元、339,302元，104年2月16日、107年2月14日、108年2月1日、109年1月22日均以「薪資」名目發放339,302元、109年1月22日以「薪資」名目發放321,526元、110年2月9日、111月1月28日均以「年終獎金」名目發放339,302元等情，業據原告提出存摺為證（見本院卷四第147-163頁）。上開金額除了103年原告甫到職，核發之金額較少，其他年度所發放之金額約相當於2個月薪資，發放時點，均為過年之前幾天，此為兩造所不爭執。又依前揭存摺所示，上開金額核發之同月份，除了核發前述相當於2月薪資之金額，另再以薪資名目核發一筆等同月薪之金額。而雙方既約定為月薪制，非同月份給付2次薪資，則原告過年前當月所受領1個月薪資以

01 外，再受領相當於2個月薪資之金額，應屬前述錄取通
02 知所謂之2個月年終獎金，不因公司作業使用不同名目
03 而變更該給付之性質。故被告歷年來按月給薪外，於過
04 年前再給付相當於2個月薪資之年終獎金，合於錄取通
05 知約定之內容，並無短少獎金或薪資情形。

06 4.原告雖主張：其原任職外商公司年薪350萬元，後庚○
07 ○邀請而加入應宏集團，經溝通後，同意予原告保障年
08 薪14個月，另有2個月年終獎金，再用每年7月績效獎金
09 補到350萬元等語，而原告於當事人訊問時，亦為前述
10 同一內容（見本院卷四第363-364頁），據此主張被告
11 庚○○同意原告得領16個月以上月薪。而本院審酌前述
12 事證及兩造之陳述等情，僅能認定被告應宏公司保障原
13 告年薪14個月，就原告與被告應宏公司另有口頭約定再
14 給付2個月薪資，原告仍應提出其他證據以供本院調
15 查，惟原告僅提出前揭存摺，僅示意各年給付相當於2
16 個月薪資之名目不同，無足推認確有再給付2個月薪之
17 約定，確未能盡其舉證之責。故原告主張其保障年薪為
18 16個月等語，並不可採。

19 5.雖原告另聲請庚○○到庭接受當事人訊問，惟原告本件
20 依勞動契約為薪資相關請求給付之對象為被告應宏公
21 司，就薪資結構此一待證事實，嚴格來說，被告應宏公
22 司法定代理人為丙○○，庚○○非此部分請求之當事
23 人，其既未受此部分裁判之直接影響，自不應依民事訴
24 訟法第367條之1第3項規定課予其無正當理由未到庭之
25 責，併此敘明。

26 (二)原告與被告應宏公司以資遣方式合意終止勞動契約：

27 按勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，此合意不以
28 明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙
29 方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終
30 止勞動契約（最高法院112年度台上字第1280號判決意旨
31 參照）。經查：

01 1.應宏通信為被告應宏公司之100%投資控股子公司，而原
02 告原任職應宏通信之智慧型手機業務經裁撤，保留之塑
03 膠薄膜業務108年至110年度業務均虧損，原告所轉任之
04 母公司被告應宏公司於110年度之全年所得額申報數亦
05 達累積虧損達900萬元，有110年損益及稅額計算表暨資
06 產負債表在卷可查（見本院卷二第109頁），且為兩造
07 所不爭執，堪以認定，可知被告應宏公司轉投資應宏通
08 信之業務連3年虧損，被告應宏公司亦受到影響而有營
09 運不佳累積虧損之事實。

10 2.復查，證人丁○○證稱：我有通知原告資遣事宜，在我
11 通知前，高層過年前已有通知資遣，被證23的離職申請
12 書之離職日因原告與主管討論後有變動，我作了第1版
13 資遣費與離職時間，原告看了跟主管反應，主管通知我
14 作新的資遣費與離職日文件，金錢與日期都有變動過，
15 原告111年4月15日人有來公司，帶著文件沒有簽名，我
16 告知主管，主管說後續會再談等語（見本院卷三第356-
17 361頁）。且證人乙○○證稱：我指派管理部謝淑華、
18 丁○○通知原告資遣，第1次於111年2月13、14日左
19 右，主管通知原告後，再由管理部依據主管給的資遣日
20 期，計算資遣費，算出後告知原告，原告對於資遣日2
21 月28日及資遣費有意見，他會跟直屬主管營運長討論一
22 下。過了二、三天左右，營運長跟我們說與原告談過，
23 原告希望能延到4月15日，資遣費原告希望能補償到800
24 萬，800萬元這一點營運長告訴我公司並沒有同意，我
25 們根據修正後的4月15日重新計算資遣費並交付原告，
26 也向勞動局發函修正資遣日期為4月15日，原告在這段
27 期間開始請特休假、謀職假，這過程中我們往來電子郵
28 件時，將公司離職證明書改成勞動局規定的版本，原告
29 表示不要用公司版本，這樣比較好申請失業救濟金，原
30 告都沒有向管理部提出不同意公司資遣，只是對資遣費
31 有一些爭議；原告於2月19日清空個人座位後就沒有進

01 公司，我們2月20幾號整理原告的電腦資料，發現原告
02 已將全部電腦資料清空，原告於最後一天4月15日交還
03 門禁卡、假卡等語（見本院卷二第134-136頁）。前揭
04 證人前開所證通知資遣之過程連貫一致，亦核與原告起
05 訴時稱：直屬主管於000年0月間口頭因業務縮編對其有
06 資遣表示等語相符（見本院卷一第12頁），應足憑採。

07 3.再者，被告法定代理人即營運長丙○○經當事人訊問：
08 公司於110年底決定結束應宏通信之業務，元旦後跟原
09 告提到要結束並資遣全部員工，我跟原告說過完年後領
10 完年終獎金再做結束，在111年2月14日農曆年後，我跟
11 原告說公司正式資遣原告，最後上班日是2月28日，原
12 告當下說好，沒有其他反應，我通知管理部把資遣的金
13 額、手續與原告對接；原告後來有找我談資遣事宜，其
14 中一點是資遣日從2月28日延後，他如果在待業中謀
15 職，不好找工作，能夠持續一段時間是在職中，謀職比
16 較容易，我說可以，詢問延後到何時，原告回答說把特
17 休假、謀職假休完，大約4月份，具體日期原告抓4月15
18 日，原告同時也有跟我談管理部找他談辦理資遣手續
19 時，資遣費有點少，並說其孩子在美國念大學，公司可
20 否幫助他一筆錢，我說多少，原告說800萬，這個金額
21 不符公司資遣規則，我請原告想看看能否不違反體制的
22 操作空間，幫忙解決經濟困難，但不是應該給原告等語
23 （見本院卷二第125頁）。又查，原告於111年2月19日
24 主動將辦公室個人座位全部清空，並向相對人之法定代
25 理人丙○○傳訊息，表示：「完全清理完畢」、「感謝
26 您8年多來的支持」，有LINE訊息存卷可查（見本院卷
27 一第108頁）。被告法定代理人丙○○上開所述，亦核
28 與前揭證人之證述及前述訊息相吻合，堪予憑採。

29 4.又查，被告應宏公司於111年3月31日聲請將原通報之資
30 遣日同年2月28日更正為4月15日，事由為：「因與員工
31 協商後需異動」（見本院卷一第106頁），原告亦填載

請假卡，期間起迄記載為111年2月21日至4月15日，記載請假假別為特休，事由為非志願離職及謀職假；原告於同年4月9日再寄發電子郵件予被告應宏公司，要求公司於4月15日提供非自願離職證明書和服務證明書，方便其至公立就業服務機關登記求職，辦理失業認定、請領失業給付（如前揭不爭執事項4、6、7、本院卷一第322頁所示）。原告雖主張：上開請假卡之假別為特休，事由非志願離職+謀職假之記載，是應人資要求所填載，非其所願，其都是使用特休，否認有謀職假等語。惟上開假卡已記載到謀職假，又證人乙○○證稱：公司一共給原告10天謀職假，一週2天等語（見本院卷二第136頁）；被告法定代理人當事人訊問時稱：我同意原告請特休假及謀職假找工作，並告知管理部等語（見本院卷二第126頁）。倘依原告所述均使用特休，則上開期間111年2月21日至4月15日之工作天數為40天，已超過原告之特別休假天數38日，故原告上開均使用特休、未請謀職假之主張並不足採。原告雖再主張有2日實際上並未請假，應予扣除，惟此與假卡所示之請假期間不合，原告亦未再舉證以實其說。是以被告抗辯：原告有使用到謀職假等語，方屬可採。

5.上開4.客觀書證，可佐認證人及法定代理人所述之資遣過程、相談細節，合於事實。準此，足堪認定被告應宏公司於過年前後（111年2月）通知原告資遣，並應原告要求將資遣日從原定2月28日調整為4月15日，被告應宏公司對原告提資遣後，原告未口頭表示反對，並清理其辦公室座位，並於000年0月下旬至4月15日使用特休假及謀職假，長期請假未上班。而原告迄111年4月15日仍未簽署聲證4之資遣切結書（上載資遣費受領金額912,742元）（見本院卷一第28頁）及被證23之離職申請書（見本院卷三第115頁），根據上述情狀，僅能證明原告對資遣費之數額有意見，最終與被告應宏公司未協調

01 出一致金額。

02 6.其後，原告對於資遣費、特休未休工資、預告期間工
03 資、年終獎金等有爭議，於111年4月13日向臺北市政府
04 勞動局申請勞資爭議調解，二次調解過程中，原告並未
05 主張資遣不合法或回復僱傭關係，僅就金額計算上有所
06 爭執等情，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄2份
07 存卷可按（見本院卷一第331-334頁）。直到原告於111
08 年5月15日提起本件訴訟，才開始主張被告應宏公司解
09 僱不合法，雙方僱傭關係存在。

10 7.綜上，依前述事證，被告應宏公司之營運狀況虧損、營
11 運狀況不佳，結束原應宏通信之業務，於000年0月間擬
12 對原告資遣，而原告主動要求延長資遣離職日至4月15
13 日，並清空座位，於延長期間內使用謀職假、特休，長
14 時間未到班工作，及要求被告應宏公司提出非自願離職
15 證明以便申請失業給付，迄申請勞資爭議調解時，僅向
16 被告應宏公司為資遣費等金額項目之主張，均未主張資
17 遣不合法及確認僱傭關係，堪認原告與被告應宏公司於
18 000年0月間均有以給付資遣費終止勞動契約之意，而原
19 告並未有資遣費如未達其要求之數額，即不予離職之表
20 示，雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，原告僅
21 對資遣費金額有意見，並不影響合意資遣之效力。故被
22 告應宏公司抗辯：原告與其以資遣方式合意終止勞動契
23 約等語，應屬可採。

24 (三)原告與被告應宏公司既已合意資遣，則爭點3.被告應宏公
25 司依勞基法第11條第4款終止勞動契約，有無理由？則無
26 庸審究。

27 (四)原告之固定2個月年終獎金應攤至各月，原告請求111年
28 1、2月不足薪59,526元，為有理由：

29 1.經查，原告原於應宏通信之錄取通知為：「薪資制度：
30 1. 公司承諾年薪：1.1 月薪178,580元，年終獎金2個
31 月，上述年薪保證14個月，2. 服務未滿1年者年終獎金

01 基礎則按在職日數依比例計發。」業如前述。上述薪資
02 條件，是以整年度年薪為基礎，共給付14個月薪資，經
03 核被告每年保證給付14個月年薪，內含固定2個月年終
04 獎金，為有經常性之對價，非按公司營運績效所核發之
05 恩惠性給與，性質上為工資。原告與被告應宏公司既約
06 定年薪14個月，則每月原告之勞務對價，實際上應為14
07 個月年薪總額分攤至各月。依前述錄取通知，服務未滿
08 1年按比例計算，更應作如此解釋，不因原告於111年2
09 月受資遣而有異。故原告1個月之薪資對價為208,343元
10 （計算式： $178,580 \times 14 \div 12 = 208,343$ ，元以下四捨五
11 入）。故原告得請求111年1、2月被告短付之薪資差額5
12 9,526元【計算式： $(208,343 - 178,580) \times 2 = 59,526$
13 6】，應屬有據；逾此範圍之請求，則無理由。

14 2.證人乙○○雖證稱：員工之年終獎金是發放時在職才會
15 發放等語（見本院卷二第137頁）。惟證人丁○○證
16 稱：正常是離職就沒有獎金，但個別要看主管跟員工談
17 的過程等語（見本院卷二第359頁），故有關離職者之
18 年終獎金如何發放，二人說法未完全一致，可知公司尚
19 無明確、一致之獎金發放工作規則可供依循。而依照前
20 述，原告與被告應宏公司相談之薪資既以年薪為基準，
21 只是給付時間分為各月（共12個月），年終給付2個
22 月，故即使原告離職，仍應補足111年1、2月在職期間
23 按比例核算之薪資。故被告應宏公司抗辯：原告離職
24 後，即不得再領取111年度之年終獎金等語，並不可
25 採。

26 (五)原告之月平均工資為205,489元，被告應宏公司共應給付
27 原告858,202元資遣費，尚短付112,382元：

28 1.按勞工退休金條例第12條規定，每滿一年發給二分之一
29 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
30 給六個月平均工資為限。再按「一個月平均工資」等於
31 「總工資除以日數再乘以30日」（最高法院110年度台

上字第675號判決意旨參照)。

2.承前所述，原告與被告應宏公司是約定年薪共14個月，年薪為2,500,120元，故原告之一個月平均工資為205,489元(計算式： $2,500,120 \div 365 \times 30 = 205,489.3$ ，元以下四捨五入)。

3.準此，原告己○○之月薪為205,489元，其自102年12月9日開始任職於被告公司至111年4月15日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年4個月又7天，新制資遣基數為4+127/720(新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日 \div 30) \div 12] \div 2)$)，原告得請求被告公司給付之資遣費為858,202元(計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入)。查被告應宏公司於111年4月15日給付原告資遣費745,820元，則被告應宏公司應再給付原告資遣費112,382元(計算式： $858,202 - 745,820 = 112,382$)，原告請求被告應宏公司給付資遣費短少金額112,382元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

4.又查，被告應宏公司於過年前後111年2月通知原告資遣，並將資遣日從原定2月28日調整為4月15日，業如前述，故被告應宏公司於111年2月28日已預告資遣事宜，原告於同年4月15日離職，被告應宏公司並未違反勞基法第16條第1項預告期間之規定，是被告應宏公司無庸再給付原告預告期間30日之工資。

(六)原告為系爭專利之共同發明人，原告得請求被告庚○○列其為系爭專利之發明人：

1.按發明人之姓名表示權受侵害時，得請求表示發明人之姓名或為其他回復名譽之必要處分，專利法第96條5條定有明文。按發明人係指實際進行研究發明之人，創作人係指實際進行研究創作新型或新式樣之人，發明人或創作人之姓名表示權係人格權之一種，故發明人或創作人必係自然人，而發明人或創作人須係對申請專利範圍所記載之技術特徵具有實質貢獻之人，當申請專利範圍

01 記載數個請求項時，發明人或創作人並不以對各該請求
02 項均有貢獻為必要，倘僅對一項或數項請求項有貢獻，
03 即可表示為共同發明人或創作人。所謂「實質貢獻之
04 人」係指為完成發明而進行精神創作之人，其須就發明
05 或新型所欲解決之問題或達成之功效產生構想，並進而
06 提出具體而可達成該構想之技術手段。

07 2.原告主張其為系爭專利之共同發明人，並與被告庚○○
08 共同發想專利等語，為被告庚○○所否認，本院認為上
09 開發想過程為當事人庚○○所親身經歷，為調查原告對
10 系爭專利有無實質貢獻，依職權3次命被告庚○○應親
11 自到庭訊問，以利與原告本人之陳述為對質，惟被告庚
12 ○○均未到場陳述，則其無正當理由不到場，該通知書
13 亦已記載不到場陳述之效果（見本院卷三第381頁、卷
14 四第73頁、卷四第179頁），並送達被告庚○○，有卷
15 附送達證書存卷可佐（見本院卷三第387頁、卷四第87
16 頁、卷四第193頁）。惟被告庚○○以開會、人在國
17 外、業務繁忙為由，而未於113年2月5日、4月29日、7
18 月8日言詞辯論期日到庭（見本院卷四第11頁、第129
19 頁、第359頁），應依法視為拒絕陳述，依民事訴訟法
20 第367條之1第3項規定，本院自得審酌情形，判斷應證
21 事實之真偽。

22 3.經查，原告為被告庚○○所設「創意發想」LINE群組之
23 少數成員之一，被告庚○○與群組成員（包含原告）共
24 同討論專利內容等，有被告提出之LINE對話紀錄為證
25 （見本院卷四第269、273-285頁）。復查，林卓毅、原
26 告受邀參加聯誠事務所之108年10月31日專利提案會
27 議、同年11月13日、11月26日、12月24日專利會議，被
28 告庚○○反而未參加等情，有電子郵件在卷可查（見本
29 院卷三第161、163頁、第279-285頁）。聯誠事務所人
30 員甲○○亦證稱：開會時有見過原告，未見過庚○○，
31 原告於上開四次會議，有向事務所人員進行專利相關說

01 明，有提及技術部分等語（見本院卷三第366、367
02 頁）。而原告於當事人訊問時，對於各項專利研發之內
03 容、發想、貢獻、技術細節均能逐一應答（見本院卷四
04 第370-375頁）。被告雖提出前揭LINE對話，表示系爭
05 專利由庚○○構想，原告於該對話未為發想之表示，惟
06 上開LINE對話之期間係經被告截取，並非原告加入群組
07 後全部之對話內容，故無法反推原告從頭至尾未於該群
08 組為發想之貢獻或陳述。綜上，本院審酌原告上開參與
09 系爭專利情形及瞭解程度，及被告庚○○本人經本院合
10 法通知，無正當理由未到庭陳述，依民事訴訟法第367
11 條之1第3項規定，認原告主張其為系爭專利之共同發明
12 人為真實。原告依專利法第96條規定請求被告庚○○列
13 其為系爭專利之共同發明人，為有理由。

14 (七)被告應宏公司無核發專利獎金之辦法或慣例，原告據此及
15 依專利法第7條規定請求被告應宏公司核發專利獎金，為
16 無理由：

17 1. 按受雇人於職務上所完成之發明、新型或設計，其專利
18 申請權及專利權屬於雇用人，雇用人應支付受雇人適當
19 之報酬。但契約另有約定者，從其約定。專利法第7條
20 定有明文。原告並未提出被告應宏公司任何明文之專利
21 獎金辦法，亦未證明該系爭專利現對被告應宏公司有何
22 產值貢獻，復其聲請調查證人即應宏電腦員工辛○○、
23 戊○○，證人辛○○證稱：其為「接頭模組及其公接頭
24 與母接頭」專利之發明人，有收到2,000、3,000元的專
25 利獎金，應宏電腦的同仁有申請專利通過就有獎金等語
26 （見本院卷三第129-131頁）。證人戊○○證稱：其為
27 「按鍵之鍵帽結構」、「轉印膜的製作方法」專利之發
28 明人，專利寫出來會有專利獎金，還沒過之前有幾千
29 元，一旦申請後，會給相對多一點，我所認知的是應宏
30 電腦的規定等語（見本院卷三第133-135頁）。上開證
31 人所證係應宏電腦之情形，並非原告任職被告應宏公司

01 之專利獎金規定，亦未證實該子公司之規定沿用到母公
02 司即被告應宏公司。原告執被告應宏公司之子公司應宏
03 電腦有關專利獎金規定，主張被告應宏公司亦有專利獎
04 金規定，應給付原告專利獎金，為無理由。

05 2.原告於當事人訊問時雖稱：公司把專利獎金辦法定義為
06 極機密，其身為開發處處長，於成立智權法務單位情況
07 下，見過這個極機密文件等語（見本院卷四第369、370
08 頁）。惟原告也自承其無專利獎勵辦法文件，對於系爭
09 專利應如何核算獎金，並無法提出具體說明，僅以其他
10 與被告無關之公司專利獎金辦法作為根據，明顯欠缺關
11 聯性，自不足採。又依原告所提原證15郵件及簽呈，僅
12 知被告應宏公司擬請各單位進行專利研討會議，亦無任
13 何已定專利獎勵辦法規定事證，在別無其他關連事證
14 下，自難僅依原告一己陳述，認為被告應宏公司有專利
15 獎金規定、應按該規定給付原告專利獎金。

16 五、綜上所述，原告與被告應宏公司已合意資遣，原告先位請
17 求確認僱傭關係存在，及被告應宏公司自111年4月16日起
18 至原告復職日止，按月給付原告178,580元，及自同年4月
19 16日起至原告復職日止，於每年1月10日給付原告357,160
20 元，暨應於每年農曆年前最後上班日給付原告357,160
21 元，及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原告備位依
22 合意資遣等勞動契約法律關係，請求被告應宏公司給付原
23 告共171,908元（計算式：短付資遣費112,382+110年1、
24 2月不足薪59,526=171,908），及自勞動調解聲請狀送達
25 翌日即111年7月7日（送達證書見本院卷一第52頁）起至
26 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
27 許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。另原告依專
28 利法第96條規定，請求被告庚○○應將原告列入系爭專利
29 之共同發明人，為有理由，亦予准許。其餘依勞動契約關
30 係請求歷年積欠之工資或獎金共1,607,220元，及依專利

法第7條、專利獎金辦法規定請求500萬元，及法定遲延利息，則均無理由，應予駁回。

六、本判決所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不為假執行擔保金之諭知。至原告敗訴部分，假執行之聲請已失所依附，即應駁回之。另被告應宏公司陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，核無不合，爰依法律規定，爰酌定相當之擔保金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
勞動第一庭 法 官 張新楣

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
書記官 施怡愷

附表：

序號	申請日	公開公告日	申請號	公開公告號	專利名稱
1	108年12月31日	110年7月2日	CZ000000000000.4	CZ0000000000A	纖維製品組及纖維製品
2	109年5月29日	110年5月25日	CZ000000000000.7	CZ0000000000A	薄膜印刷裝置及其印刷方法
3	109年6月12日	110年5月25日	CZ000000000000.3	CZ0000000000A	廢棄物容納裝置以及智慧管理系統
4	109年8月7日	110年5月25日	CZ000000000000.5	CZ0000000000A	座椅裝置以及支撐裝置
5	109年8月7日	110年5月25日	CZ000000000000.0	CZ0000000000A	床墊裝置以及可撓式支撐裝置
6	109年6月23日	110年5月25日	CZ000000000000.7	CZ0000000000A	餐飲用具清洗裝置以及餐飲用具清洗方法
7	109年8月27日	110年5月25日	CZ000000000000.0	CZ0000000000A	空氣清淨裝置以及智慧管理系統
8	109年2月12日	110年5月11日	CZ000000000000.2	CZ0000000000A	智慧平臺裝置、電路系統與其智慧系統
9	109年3月12日	110年5月11日	CZ000000000000.5	CZ0000000000A	多功能烹飪裝置與食物膠囊
10	109年5月21日	110年5月11日	CZ000000000000.7	CZ0000000000A	飲料釀制裝置、釀制方法、管狀容器及其電路系統

