

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第195號

原告 黃俊旻

訴訟代理人 謝文凱律師（法扶律師）

被告 億發泵浦科技股份有限公司

法定代理人 李秋蓮

訴訟代理人 林俊宏律師

韓念庭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年6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78,706元，及自民國113年8月21日起至清償日止，按週年利率5%之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之23，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行；惟被告以新臺幣78,706元為原告供擔保後，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：

一、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款定有明文。查，本件原告原起訴先位請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付新臺幣（下同）204,827元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；備位請求：(一)被告應給付323,733元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應交付載明原告之身分證字號、出生年月日、及離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之非自願離職證明書。(三)願供擔保，

請准宣告假執行（見本院卷一第11頁）。嗣於民國113年10月14日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告346,719元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第173頁）。原告上開所為均係基於兩造間勞動法律關係事實，可認請求基礎事實同一而擴張應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予准許。

二、按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；前開所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴訟，民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。查起訴時被告之法定代理人為耿政和，嗣變更為李秋蓮，業經被告於113年11月6日具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第253、254頁），於法核無不合。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自109年7月27日起至113年8月20日止受僱於被告，擔任助理工程師，每月薪資自112年1月起為34,000元。原告因育嬰需求自112年8月18日至113年8月17日留職停薪，惟因留職停薪期間，原告原任職之工程部門經被告股東會決議裁撤，復因原告不同意調職，故兩造合意以資遣方式處理，被告依法應給付原告資遣費118,906元及預告工資77,688元。又被被告每年均發給Q1至Q4季獎金，屬經常性給付之工資，且並無以員工須在職為條件，則原告雖於育嬰留職停薪期間，被告仍應給付112年度Q1、Q2、Q3季獎金171,827元。被告於招募時承諾給予原告年終獎金1個月以上之保底薪資，故被告應給付112年度年終獎金33,000元。復被告未核實投保致原告受有育嬰留職停薪津貼差額105,600元及失業給付差額8,800元之損害，被告應賠償之。上述被告應給付原告之金額合計為515,821元，扣除被告已給付169,102元（含Q2、Q3季獎金26,697元、年終獎金21,740元、預告工資14,893元、資遣費

105,772元），尚欠346,719元。為此，依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第16條第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第38條第3項規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告346,719元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告自109年7月29日起至113年8月31日止任職被告，離職前最後約定薪資為34,500元，原告因育嬰需求自112年8月18日起至113年8月17日止留職停薪，於停薪期間所屬單位裁撤，經徵詢原告是否轉任調派之新職，原告選擇資遣，兩造遂於113年8月31日終止勞動契約，薪水算至113年8月31日，並免除原告自113年8月19日起之勞務。被告係於113年8月20日預告終止兩造間之勞動契約，契約終止日為同年月31日，則原告僅能請求19日之預告工資，且被告均已給付原告資遣費及預告工資。被告發放各季度獎金前，會依據公司營運狀況、各部門貢獻度等因素，規劃「各部門得發放獎金總額」，次依各部門員工工作表現、實際產值、工作態度等因素初步擬定各員工「績效比例」後提交予被告負責人，被告負責人依「績效比例」乘以「各部門得發放獎金總額」，並輔以其他因素（如：有無實際提供勞務等）計算各員工之季獎金，被告依前開計算方法計算原告112年Q2、Q3季獎金為26,697元，並已如數給付，至112年Q4季獎金部分，因原告於育嬰留職停薪期間，未實際提供勞務，不符合領取112年Q4季獎金之要件。兩造並未約定保障13個月薪資，被告已依原告112年度在職比例計算原告得領取之年終獎金21,740元，且已如數給付。另年終及績效獎金並非工資，不應納入投保薪資，被告已據實投保原告之勞保。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點，不爭事項如下（見本院卷一第327至329

頁、本院卷二第13頁）：

(一)原告自109年7月29日起至113年8月份任職被告，原告因育嬰需求自112年8月18日起至113年8月17日止留職停薪，於停薪期間所屬單位裁撤，經徵詢原告是否轉任調派之新職，原告選擇資遣，因而終止勞動契約（終止日為：20日或31日兩造有爭執）。

(二)如原告工作期間為109年7月27日起至112年8月17日止、113年8月18日起至113年8月31日止，則【平均工資】之計算式同意為： $((00000-00000+26697)+(00000-00000+1951)+34500+34500+(34500+28000)+34500+34500)/(31+31+30+31+30+31)*30$ 。資遣費之計算式同意為： $(3+36/366)*0.5*【平均工資】$ 。

(三)原告申請育嬰留職停薪津貼，照顧2名子女，自112年9月間起，勞保局每月核給27,840元，12個月合計334,080元。依實際育嬰留職停薪之當月起前六個月【平均月投保薪資】之計算式同意為：112年2至7月每月應投保薪資級距相加除6。育嬰留職停薪津貼之計算式同意為【平均月投保薪資】*0.8*12。

(四)原告勞保退保之當月起前六個月【平均月投保薪資】。可請求每月失業給付之計算式同意為：【平均月投保薪資】*0.8。原告已領得27,840元。

(五)本件資遣原告，應給予30日之預告期間，原告預告期間工資同意以【平均工資】乘【應給付預告期間之日數】。【平均工資】之計算式同上(二)（【應給付預告期間之日數】兩造有爭執）。

(六)被告於原告本件請求之範圍內已給付112年Q2、Q3獎金26,697元、112年年終獎金21,740元、113年9月5日及20日各匯款14,893元、105,772元，以上合計169,102元（ $26697+21740+14893+105772=169102$ ）。

(七)原告112年3月、6月工資為34,500元（本院卷二第13頁）。

四、本院之判斷：

01 (一)原告自109年7月29日起至113年8月份任職被告，原告因育嬰
02 需求自112年8月18日至113年8月17日留職停薪，於停薪期間
03 所屬單位裁撤，經徵詢原告是否轉任調派之新職，原告選擇
04 資遣，因而終止勞動契約等節，為兩造所不爭執（見本院卷
05 一第327至329頁），爰堪認定。

06 (二)關於兩造間工資範圍、各項給付計算式、契約終止之爭議：

07 1.兩造間勞動契約終止日為113年8月31日：

08 原告主張勞動契約終止日為113年8月20日；被告抗辯為113
09 年8月31日等語。原告上開主張，係依據被告發予原告之員
10 工職務異動同意書上載簽署日期為113年8月20日（見本院卷
11 一第164頁），然此係被告選擇不同意調職，表示希望資遣
12 之簽名簽署日期，尚難逕認此為契約終止日，而被告確實給
13 薪至同年月31日，通報退保也是同年月31日，有退保申報
14 表、113年8月薪資單在卷足參（見本院卷一第281、294
15 頁），於兩造對話中，被告也曾通知原告契約終止日為同年
16 月31日，原告未為反對之意思（見本院卷一第320頁），並
17 受領上揭8月份之薪資，可認以113年8月31日為勞動契約終
18 止日，確實較合於卷證，而可採。則原告工作期間為109年7
19 月27日起至112年8月17日止、113年8月18日起至113年8月31
20 日止，即屬可認。至原告上開主張於本件有影響者，實係預
21 告期間工資之問題，但如依原告主張勞動契約終止日為113
22 年8月20日，則被告亦有多領113年8月21日至31日合計11日
23 之工資，此部分非不可扣抵在預告期間工資內，並無較有利
24 於原告，反而會減少原告工作年資之日數，進而減少資遣費
25 得請求之數額，附此說明。

26 2.資遣費為66,787元：

27 兩造業已就【平均工資】及資遣費計算式為合意（見不爭事
28 項），則原告之【平均工資】應為43,111元【計算式：((00
29 000-00000+26697)+(00000-00000+1951)+34500+34500+(345
30 00+28000)+34500+34500)/(31+31+30+31+30+31)*30÷43,11
31 1，元以下四捨五入，以下均同】。資遣費為66,787元【計

算式： $(3+36/366)*0.5*43,111\div66,787$ 】。

3.原告主張績效獎金、年終獎金均應計入工資等語，查：

(1)績效獎金名稱上即與勞務有對價，又是原告有實際工作產生績效時固定可取得。參以依被告提出之計算標準及說明（見本院卷一第135、136、155、156頁），也有依貢獻比例給付之情形，足認績效獎金有勞務對價性及給付經常性，應屬工資。

(2)原告主張年終獎金是保障第13個月月薪等語。查，年終獎金並非勞動基準法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，為勞動基準法施行細則第10條第2款所明定，是原告所主張應計認為工資之年終獎金，名目上實係為上開法規所排除。依被告提出之計算標準及說明（見本院卷一第139頁），係以全年出勤比乘1個月之本薪，然此僅是給付額之酌定，無從認定即與勞務有對價性。另參以被告發給原告之錄取通知，實沒有提到保障第13個月月薪（見本院卷一第159頁），而原告所提出之廣告（見本院卷一第61頁）係要約之引誘，不可能見廣告之人一經承諾即錄取為被告公司員工，仍待面試並以實際談妥之勞動契約為準，況且原告提出之廣告，係被告於112年2月24日至同7月2日所刊登，有徵才廣告期間在卷足參（見本院卷二第103頁），原告無法證明確為其應徵時所看到的廣告。基此，本院認年終獎金不應列入工資。

4.原告112年之績效獎金合計應為26,697元：

就數額之計算上，原告主張以111年之績效金額類比112年計算其應得之獎金等情，然依被告所提出之計算標準及說明（見本院卷一第135、136、155、156頁），此部分顯然是雇主依績效情形任意認定總給付數額，再依其認知上各員工之貢獻度而任意認定計算比例，並無必然之計算式，且111年的績效又無法證明等同於112年的，各人之貢獻度也不同，原告主張績效獎金之計算式，應無可採。應認以被告所承認之Q2、Q3季獎金合計26,697元為可採。

01 5.原告112年年終獎金應為21,740元：

02 被告發給原告之錄取通知，沒有提到保障第13個月月薪（見
03 本院卷一第159頁），而原告所提出之廣告（見本院卷一第6
04 1頁）係要約之引誘，不能認屬勞動契約之內容，說明同
05 前，原告既不能證明112年年終獎金應為其固定之1個月薪資
06 33,000元，則依被告所同意112年年終獎金應為1個月薪資乘
07 出勤比例為21,740元為可採。

08 6.育嬰留職停薪津貼差額為96,480元：

09 (1)被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應
10 於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當
11 年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。
12 其調整均自通知之次月一日生效，勞工保險條例第14條第2
13 項定有明文。又其每月收入不固定者，以最近三個月收入之
14 平均為準，勞工保險條例施行細則第27條第1項亦定有明
15 文。

16 (2)依原告歷年月薪明細表（見本院卷一第143頁），原告111年
17 5、6、7月之工資分別為52,672元（計算式： $33000+19672=52,672$ ）、33,000元、33,500元，收入之平均為39,724元
18 【計算式： $(52,672+33,000+33,500)/3=39,724$ 】，應投保
19 薪資級距為40,100元，是112年2月之應投保薪資級距即為4
20 0,100元。原告111年11月、12月、112年1月之工資份別為8
21 3,544元（計算式： $33500+50044=83,544$ ）、33,500元、35,
22 000元（計算式： $34500+500=35,000$ ），收入之平均為50,68
23 1元【計算式： $(83,544+33,500+35,000)/3=50,681$ 】，應
24 投保薪資級距為45,800元，是112年3至7月之應投保薪資級
25 距即為45,800元。則依上揭不爭事項，原告實際育嬰留職停
26 薪之當月起前六個月【平均月投保薪資】為44,850元【計算
27 式： $(40,100+45,800+45,800+45,800+45,800+45,800)/6=44,850$ 】，育嬰留職停薪津貼應為430,560元（計算式： $44,850*0.8*12=430,560$ ）。

30 (3)原告已領334,080元，差額為96,480元（計算式： $430,560-3$

34,080=96,480)。

7.失業給付差額為8,800元：

依原告歷年月薪明細表（見本院卷一第143頁）。原告112年9月至113年7月均係育嬰留職停薪，則投保級距應屬不變同112年8月，而原告112年8月之應投保薪資級距為45,800元，認定同上6。原告勞保係於113年8月31日退保，亦如前述。依不爭事項，原告勞保退保之當月起前六個月分別為113年3至8月，應投保薪資級距均為45,800元，其【平均月投保薪資】即為45,800元，原告可請求之失業給付為36,640元（計算式：45,800*0.8=36,640），原告已領27,840元，差額為8,800元（計算式：36,640-27,840=8,800）。

8.預告期間工資為27,304元：

本件兩造契約終止日為113年8月31日，被告給薪至該日。被告於113年8月20日即預告於同年月31日終止勞動契約（見本院卷一第163、164頁），亦有免除原告自113年8月21日起至同年月31日止之勞務，是本件【應給付預告期間之日數】為19日，依上開不爭事項，原告預告期間工資為27,304元（計算式：43,111/30*19=27,304）。

(三)基上，原告得向被告請求之各項金額合計為247,808元（計算式：66,787+26,697+21,740+96,480+8,800+27,304=247,808），又依不爭事項，被告業已給付原告合計算169,102元，是原告尚得請求被告給付78,706元（計算式：247,000-000000=78,706），原告於此範圍之請求，即屬有據，超過部分，尚不可採。

(四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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書狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從

其約定利率。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%，民法第233條第1項、第203條亦有明文。查，本件原告對被告之請求權，部分核屬有確定期限之給付，部分屬無確定期限，既原告退縮利息起算時點，統一自起訴狀繕本送達翌日起算，自無不可。又本件起訴狀繕本於113年8月20日送達被告（見送達證書，本院卷一第97頁）。從而原告請求自113年8月21日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，核無不合，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付78,706元，及自113年8月21日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，超過部分，為無理由，應予駁回。

六、本判決係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所依附，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 7 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

以上正本，係照原本作成。

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 7 月 9 日
書 記 官 曾 靖 文