臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第105號

原　　告　許睿玲

000000000000000000

訴訟代理人　吳俊志律師

被　　告　安瀚視特股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　Anupam Saraf

000000000000000000

訴訟代理人　林媗琪律師

劉芝光律師

陳惠如

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣338,890元，及自民國113年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之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百分之92，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338,890元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第170條之規定，於有訴訟代理人時不適用之；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項分別定有明文。本件被告法定代理人原為李卓生，於訴訟程序中變更為甲○○ ○○　　，並於民國114年2月25日具狀聲明承受訴訟等情，有民事承受訴訟狀及變更事件登記卡在卷可稽

（見本院卷第137-142頁），經核於法相符，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）原告自107年3月19日起受僱於被告，加計獎金後之平均薪資為新臺幣（下同）65,100元（每月工資55,800元，加計一個月保證薪資，每月薪資為65,100元）。兩造約定於每月25日發放前1月之薪資，惟被告於113年5月27日違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，遲延到113年5月29日才發放薪資，致影響原告日常生活支出；又被告自112年11月起至113年5月止，未按時提繳原告之勞工退休金、保險費，亦有違反勞工法令，原告於113年5月27日得悉被告有違反勞工法令之情事，即於同年5月29日寄發存證信函，通知被告終止勞動契約，該信函於113年5月30日送達被告，即生合法終止之效力。被告應給付原告薪資及資遣費。

（二）按被告未依「薪資・獎金」管理規程（下稱薪獎規程）發放112年年中獎金、年終獎金及113年年中獎金給原告。依薪獎規程之內容，該獎金規定定期給付，顯見具有「勞務對價性」及「給與經常性」，係被告雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，在制度上屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，而屬工資之性質。準此，原告請求被告給付112年7月、113年1月兩次獎金各55,800元，及113年7月之年中獎金按原告在職期間比例計算為46,500元，共計161,200元 。又原告平均薪資為65,100元，按勞退新制計算資遣費為3又7/45個基數，資遣費為205,427元。綜上，被告應給付原告366,627元。

（三）聲明：

1.被告應給付原告366,627元，及自113年11月27日民事更正訴之聲明及理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.請依職權宣告假執行。

3.訴訟費用由被告負擔。

三、被告抗辯：

（一）原告自107年3月19日起受僱於被告公司，每月基本薪資（即不含伙食津貼、加班費等）為49,308元；自112年I2月至113年5月期間每月工資均為56,108元（包括基本薪資49,308元、伙食津貼1,800元、加班/其他津貼5,000元）。被告公司係於113年5月29日將原告113年4月份工資匯入原告帳戶。

（二）原告請求被告給付112年度年中、年終獎金各55,800元，及113年年中獎金46,500元，於法無據：

1.按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補齡損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」勞基法第29條、施行細則第10條第2款定有明文。

2.被告公司工作規則第二十條明文規定：「獎金本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。」（參被證一）。原告所提聲甲證七即被告公司薪獎規程係基於上開工作規則所制定之公司內部規範，自應以工作規則所定要件為前提適用，觀諸其規範內容，亦僅有獎金的給付次數、給付標準、支給對象、獎金計算等，並未排除工作規則所定核發獎金之前提要件。為此，被告公司之獎金制度，僅在被告公司有盈餘時始對於全年工作並無過失之勞工發放，且該等獎金之最低保障標準係「全體員工共平均一個月之基本薪(因考績不同而每位員工會有所不同）」等，並非保障每名員工均得獲取與其個人基本薪同額之獎金等情，益足證被告公司發給獎金目的不在反映與勞工給付勞務間之對價關係，確係

在公司有盈餘時，慰勞公司內部表現考績良好無過失之員工，而僅具恩惠性、勉勵性給與性質，自與勞基法第2條第3款所指之經常性給與有間，而與施行細則第10條第2款明確排除於工資範圍以外之「年終獎金」性質相近，非屬工資。兩造間僱用契約就年度獎金乙項規範記載「依甲方之獎金管理辦法發給」，亦未排除前述工作規則之適用，合先敘明。

3.被告公司主要業務為玻璃基板（Glass Substrate),是液晶面板（TFT-LCD)面板廠商的主要製程原料。茲因全球經濟自COVID-19疫情後復甦尚未穩定，消費電子市場需求疲軟，面板產業自111年起持續低迷至今，也影響被告公司的業務。另為應對未來市場，被告公司此前投入新產品研發生產並進行擴廠投資，需投入大量資金，因母公司股東爭議，導致對被告公司的投資和資金調配有所改變。由於營收減少和資金挹注不如預期，於111年、112年中、終結算時及113年4月前均無盈餘（被告公司年度損益計算期間係自每年4月1日至翌年3月31日，113年度損益需至114年3月後始會提出，參被證三），甚至因而資金調度困難，為此，依前開法文、被告公司工作規則及僱用契約，被告公司並無於112年7月、113年1月、7月發給受僱勞工112年年中、年終獎金及113年年中獎金之義務。

4.另查，就原告請求被告公司給付113年年中獎金乙節，依薪獎規程第二1.⑴點記載，年中獎金之給付時期為1月下旬（按：被告公司於有發給年中獎金之年度，均係與當年度6月工資併於7月25日發給）；第⑶點記載，年中獎金支給對象係規定「1/1～3/31期間入社，已提供勞務之正式員工，且於獎金給付日仍在籍者。」等語。原告既係以薪獎規程為請求權基礎提出請求，自同受該規程所定給付要件限制。而兩造間勞動契約如已經原告於113年5月30日不經預告終止（假設語氣，被告否認之），則縱被告公司應依前開規程給付113年年中獎金予員工，原告於獎金給付

日即113年7月25日既已不在職，亦非屬前開規程第二1.(3)點規定之支給對象而不得請求發給獎金，原告就此部分請求顯屬無由。

5.末查，原告於其113年11月27日變更其請求給付獎金之金額分別為112年度年中、年終獎金各55,800元，及113年年中獎金46,500元，惟並未提出任何就該等請求金額之依據或計算式，被告對該等獎金金額有爭執，應由原告就其主張提出證據證明之。

（三）原告固於113年5月29日寄發存證信函表明依勞基法第14條第1項各款規定不經預告終止勞動契約云云，惟查：

1.被告公司不爭執就113年4月份工資應於113年5月27日給付予原告等勞工，惟被告因資金調度問題未能於當日給付予原告，並非惡意不為給付；且被告於資金到位後隨即於2日後即113年5月29日將遲付之工資匯入原告帳戶。被告公司就113年4月份工資遲付2日之行為，對原告之權益並未嚴重損害原告權益，尚不足以干擾勞動契約及勞雇間信賴，致勞雇關係已達無法維持之破綻，顯不該當勞基法第14條第1項第5款得由勞工不經預告終止勞動契約之事由。

2.另原告於寄發前開聲甲證4存證信函後，仍於其後之工作日仍持續依正常工作時間出勤（參被證四即原告113年5、6月打卡紀錄），直至被告公司113年6月17日寄發存證信函不經預告終止兩造勞動契約，原告始未再到職。經查，如兩造間終止勞動契約已由原告不經預告終止（假設語氣，被告仍爭執原告終止之合法性如上），原告即無義務或權利再進入被告公司、對被告給付勞務以獲致工資（參被證五原告113年6月薪資條），主觀上原告亦應不會再赴被告公司給付勞務，惟由前開原告於寄出存證信函後仍於翌日及其後之正常工作時間出勤給付勞務之客觀事實，應可認原告主觀上亦不認為兩造間勞動契約業已終止，而有默示撤回其於所為終止意思表示之情，其後被告公司始於113年5月30日收受前開存證信函。則依民法第95條第1項

規定，原告不經預告終止勞動契約之非對話意思即因撤回在前而不生效力。

3.縱認原告以上開存證信函不經預告終止勞動契約為合法、兩造間勞動契約於113年5月30日終止（按被告否認之），因年中、年終獎金並非工資之一部業如前述，是計算原告之平均工資時自不得將獎金一併加入計算。就此節，依勞基法第2條第4款、勞工退休金條例第12條第1項規定，應以原告於112年12月至113年5月之工資（112年12月至113年4月薪資單如聲甲證2、113年5月薪資單如被證五），平均工資為56,108元，並進而按原告自107年3月19日至113年5月30日共6年2月12日年資，計算原告資遣費為173,935元（計算式：56,108x{6+〔12/30+2〕+12}x1/2=173,935）。

（四）綜上所述，被告公司既無於112年7月、113年1月、7月給付原告獎金之義務，又113年4月薪資僅遲延2日即如數發放，於原告寄發永樂郵局156號存證信函時並未積欠原告薪資，並無違反勞動契約或勞工法令情節重大之情，原告據此聲稱終止與被告公司勞動契約，於法不合，遑論向被告公司請求資遣費，原告之訴難謂適法有據。

（五）聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

四、兩造不爭執事項：

（一）原告自107年3月19日起受僱於被告（下稱系爭契約）。

（二）依被告公司工作規則第十五條，薪資於翌月25日發放，被告於113年5月29日發放原告113年4月之薪資。

（三）被告未依薪獎規程二獎金的給付，發放112年年中獎金、年終獎金、113年年中獎金。

（四）被告自112年11月起到113年5月止，未按時提繳原告之勞工退休金、保險費，被告後分期繳納完畢。

（五）原告於113年5月29日寄發存證信函予被告，以被告違反勞工法令為由，終止兩造之系爭契約，該信函於113年5月30日送達被告。

（六）被告公司於113年6月17日寄發永樂郵局180號存證信函予原告，以原告散播未經求證訊息及違反電子郵件使用規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止勞動契約（參被證二）。

（七）原告提出證物1-10（見調解卷第33-124頁）形式上均屬真正。

五、得心證之理由：

（一）原告請求被告依薪獎規程之二獎金的給付，發放112年年中獎金、年終獎金、113年年中獎金共161,200元（計算式如本院卷第37頁），是否有理由？經查：

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與均屬之。」該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡

相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。是依勞基法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性給與有別；又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工於一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施行細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付究屬工資抑係同法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

2.依薪獎規程第2條關於獎金之規定，獎金之給付，係針對1月1日至3月31日或7月1日至9月30日期間入職勞工，已提供勞務且於獎金給付日仍在職之正式員工，定期發給、保障至少平均1個月基本薪資之業績獎金，換言之，被告應於每年7月下旬及隔年1月下旬發給仍在職之全體員工至少各共平均1個月之基本薪資，僅因考績不同而每位員工會有所不同。被告固抗辯工作規則第20條約定，被告僅於公司有盈餘時，始依薪獎規程給予獎金，該獎金係具恩惠性、勉勵性給與性質，屬勞基法施行細則第10條第2款規定排除於工資範圍以外之年終獎金云云。惟依被告提出之111年及112年度損益及稅額計算表(本院卷第89-91頁)所示，被告於前開年度均屬虧損狀態，並無盈餘，然在112年7月之前(含虧損之111年度)，被告均有給付原告年中及年終獎金即2個月獎金，此有原告之薪資匯入存戶交易明細可按（見調解卷第65-120頁），可見被告並非依工作規則第20條規定，僅於公司盈餘時，始給付勞工獎金，而係無論公司盈餘或虧損，均依薪獎規程給付勞工獎金。再者，依薪獎規程第2項規定，由保障至少給付勞工至少共

平均1個月基本薪資作為獎金觀之，系爭年中、年終獎金為被告依原告（或其他勞工）出勤之勞務給付狀況計算發給，且依據原告（或其他勞工）之工作性質，於一般情形下均可領取，而具有勞務對價性及給與經常性，係被告（雇主）對勞工提供之勞務反覆應為之給與，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），依前開說明，系爭年中、年終獎金自屬工資之性質，不因以該給付係以「年中獎金」或「年終獎金」之名稱，逕認屬恩惠性給與性質，而非工資。

3.綜上，原告請求被告依薪獎規程之二獎金的給付，發放112年年中獎金、年終獎金、113年之年中獎金應屬有據。雖被告抗辯，如其應給付113年年中獎金，給付日為113年7月25日，惟兩造分別已於前開給付日前終止勞動契約，原告非屬在職勞工，依薪獎規程原告不得請求被告給付云云。惟查，系爭獎金屬工資之性質，已如前述，縱被告之發工資日原告已離職，被告仍有給付義務，被告應按原告在職期間日數之比例（150/181），給付原告工資，被告前開抗辯為無理由。按依薪獎規程之二獎金的給付，被告應於年中獎金、年終獎金提撥「全體員工共平均一個月之『基本薪』」，原告之基本薪為49,308元，此有原告之薪資條可參（見調解卷第41-45頁），應以此作為計算獎金之標準。雖原告主張還要加上「伙食津貼1,800元、加班/其他津貼5,000元，共計為56,108元」，惟與上開薪獎規程規定不符，尚無可採。被告抗辯係「全體員工共一個月之基本薪，因考績不同每位員工會有所不同」云云，惟被告未主張及舉證全體員工共一個月之基本薪及依原告之考積數額應為若干，亦無可採。從而，原告請求139,479元（計算式:49,308+49,308+49,308×150/181=139,479，小數點以下四捨五入，以下同），應屬有據，逾此之請求無理由。

（二）原告主張其已於113年5月30日依勞基法第14條第5、6款規

定終止系爭契約，並依同法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費205,427元，有無理由？經查：

1.勞基法第14條第1項勞工之勞動契約終止權，不需以雇主違反勞動契約或勞工法令達「情節重大」之程度為必要。按勞基法第14條第1項第5、6款規定「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」並非僅限於「重大事由」。因我國勞基法立法之初之草案說明記載該條文係參照勞動契約法第37條第1、2項訂定，而勞動契約法第37條第1項第7款之原條文，係規定「雇主對於勞動法令，勞動契約有重大違反…時」，勞動者得不經預告解除勞動契約。以此與現行勞基法第14條第1項第6款規定相對照，可認立法者係有意將立法時所參考之原條文中「重大違反」要件刪除，足認現行法之立法意旨並未將該條文之適用，限縮於重大事由之要件。再對照勞基法第12條第1項第4款即雇主得不經預告終止勞動契約之規定，係明文限制需為「情節重大者」，亦可認勞基法就勞工因雇主違反勞動契約或勞工法令不經預告終止契約之情形，係因應勞雇雙方之經濟實力不同，而區分不同狀況，故意排除「情節重大」之要件。本件被告對原告有延遲給付113年4月薪資（不爭執事項㈡）、未發年中（終）獎金（不爭執事項㈢，該獎金係屬工資，已如前述）、未按時提繳勞工退休金及繳納勞工保險費之違反勞工法規（不爭執事項㈣）等情，則原告主張以前開事由依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞動契約，無需符合「重大事由」之要件，原告於113年5月29日寄發存證信函予被告，終止兩造之系爭契約，自屬有據。被告已於113年5月30日收受該存證信函，則兩造間系爭契約自該日終止。至於原告嗣後到被告公司工作至113年6月17日，被告寄發存證信函終止僱傭關係為止，至

多僅能認為兩造另存在僱傭契約，難認原告有撤回終止契約意思表示之意。被告此部分之抗辯亦屬無據。

2.再按第17條規定於本條（即第14條）終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。本件原告既係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，依前開規定，自得請求被告給付資遣費。

3.按原告自112年12月1日起至113年5月30日止之薪資為每月56,108元，有原告之薪資條可參（調解卷第41-45頁），加計前述獎金49,308元亦屬工資，則原告之平均工資為64,326元【計算式：（56,108×6＋49,308）÷6＝64,326】，且兩造間之系爭契約已於113年5月30日合法終止，原告自107年3月19日至113年5月30日共6年2月12日年資，則原告自得主張依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費199,411元【64,326元×〈6+（12/30+2）÷12〉×1/2=199,411】。原告在此範圍內之請求為有理由，逾此之範圍為無理由。

六、綜上所述，原告主張依勞動契約及勞基法規定，請求被告給付338,890元(計算式：獎金139,479元＋資遣費199,411元＝

338,890元），及自113年11月27日民事更正訴之聲明及理由狀繕本送達翌日（即113年12月5日，見本院卷第103頁）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此之請求為無理由，應予駁回。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。而本件就主文第1項所為被告敗訴之判決部分，爰依前開規定，判決如主文第四項所示

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

民事第一庭　　法　　官　張麗娟

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　　3　　月　　28　　日

書 記 官 黃怡惠