

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第70號

原告 宋品誼

訴訟代理人 吳俊志律師

被告 安瀚視特股份有限公司

法定代理人 李卓生

訴訟代理人 林煊琪律師

劉芝光律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣879,975元，及自民國113年6月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣42,462元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣922,437元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國101年4月11日起受僱於被告公司，原告112年起月薪新臺幣（下同）97,775元，兩造約定薪資於每月25日發放前1月薪資，詎被告公司就113年4月薪資遲至113年5月29日才發放。原告於113年5月29日以存證信函向被告公司表示被告公司違反勞動基準法（簡稱勞基法）第14條第1項第5、6款，原告不經預告終止兩造間勞動契約。因被告公司之「薪資獎金管理規程」（下稱系爭規程）規定，每年7月及1月保障加發至少一個月薪資，且於原告任職之12年，均持續發放，只多不少，故可認定此兩個月薪資為經常性給予。原告依勞工退休金條例第12條第1項及系爭

01 規程第2條規定，請求被告公司給付資遣費684,425元、112
02 年7月、113年1月各1個月獎金合計195,550元。又被告公司
03 自112年11月起，未依勞工退休金條例之規定，按月幫原告
04 提繳勞工退休金，故依該條例第31條第1項規定，請求被告
05 公司將未提繳之金額42,462元繳納至原告退休金專戶。並聲
06 明：求為判決如主文第1、2項所示。

07 二、被告則以：系爭規程係基於被告公司工作規則（下稱系爭工
08 作規則）所制定之公司內部規範，自應以工作規則所定要件
09 為前提適用，依系爭工作規則第20條規定，被告公司之獎金
10 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
11 工發放，非必然發給，亦不具勞務對價性或固定性而僅具恩
12 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
13 性給與有間，非屬工資。被告公司自111年起持續低迷至
14 今，於年中、年終結算時均無盈餘。甚至因而資金調度困
15 難，為此，依系爭工作規則及兩造勞動契約，被告公司並無
16 於112年7月及113年1月發給受僱勞工112年年中、年終獎金
17 之義務。被告公司固不爭執就113年4月份工資應於113年5月
18 27日給付予原告等勞工，惟被告確係因資金調度問題未能於
19 當日給付予原告，並非惡意不為給付；且被告於資金到位後
20 先於113年5月29日將遲付之工資匯入原告帳戶，始於翌日收
21 受原告所寄發表明不經預告終止勞動契約之存證信函，衡諸
22 上情，被告之行為對原告之權益並未構成嚴重之損害，而尚
23 不足以干擾勞動契約及勞雇間信賴，達客觀上無法期待雙方
24 繼續維繫僱傭關係之情節重大程度、勞雇關係已達無法維持
25 之破綻，其情顯不該當勞基法第14條第1項第5款得由勞工不
26 經預告終止勞動契約之事由。且原告於其後之工作日仍持續
27 依正常工作時間出勤，應可認原告主觀上亦不認為兩造間勞
28 動契約業已終止，而分別有默示撤回其於113年5月29日存證
29 信函所為終止意思表示之情，直至被告公司113年6月20日寄
30 發存證信函不經預告終止兩造勞動契約，原告始未再到職。
31 縱認原告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，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月之工資計算平均工資為97,775元，並進而計算原告資遣費為586,650元（計算式：97,775×6＝586,650）云云，以資抗辯。並聲明：原告之訴暨假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自101年4月11日起受僱於被告公司。原告112年起月薪為97,775元。兩造約定被告公司每月25日發放前1月薪資。原告113年4月薪資，被告公司遲至113年5月29日發放，原告於113年5月29日以永樂郵局第156號存證信函（下稱系爭存證信函）通知被告公司，表示被告公司違反勞基法第14條第1項第5、6款，原告不經預告終止兩造間勞動契約，被告公司於113年5月30日簽收系爭存證信函。

（二）系爭規程第2條：獎金

「1. 獎金的給付：保障至少提撥全體員工共平均1個月之基本薪資，作為獎金。

（1）給付次數

	給付對象期間	給付時期	最低保證標準
年中獎金	1/1-6/30	7月下旬	全體員工共平均1個月之基本薪 （因考績不同而每位員工會有所不同）
年終獎金	7/1-12/31	1月下旬	全體員工共平均1個月之基本薪 （因考績不同而每位員工會有所不同）

（2）給付方法：銀行轉帳（中國信託銀行）

（3）支給對象：

●年中獎金：1/1至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。（但，計算期間如為留職停薪者依第2條第4項支付，4/1以後入社的員工則為對象外）

●年終獎金：7/1至9/30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。（但，計算期間如為留職停薪者依第2條第項支付，10/1以後入社的員工則為對象外）

2. 獎金計算

(1) 獎金結構

業績獎金
給付基準×期間係數×個人業績獎金係數×(勤怠係數+賞罰係數)+特別加算分

(2) 給付基準：基本薪+職務津貼

(3) 期間係數

年中獎金

於獎金計算期間的入社日	期間係數
2***/3/31以前	1.00
2***/4/1以後	依天數比例計算(183日)

年終獎金

於獎金計算期間的入社日	期間係數
2***/9/30以前	1.00
2***/10/1以後	依天數比例計算(182日)

(4) 個人業績獎金係數：依年度計畫的稅前利益與實際結算的稅前利益數值相比較，決定業績獎金。另，依給付期間的考核結果，決定個人業績獎金標準如下：

S	A	B+	B	B-	C
---	---	----	---	----	---

(5) 勤怠係數

① 依考核期間內的勤怠狀況，調整業績加算獎金比例如下：（以6個月為計算週期）

a. 遲到：每次減額1%

b. 早退：每次減額2%（有事請假者除外）

c. 曠職：每小時減額1%

d. 事假：每小時減額0.1%（新進同仁半年24小時範圍內，不扣考績）

e. 病假：每小時減額0.05%（新進同仁半年24小時

範圍內，不扣考績)

f. 漏刷：每次減額0.5% (1個月內3次以上者)

②賞罰評核係數：依考核期間內的工作表現獎懲評核事項，調整業績加算獎金比例如下：

a. 獎勵事項：

記嘉獎者增額10%

記小功者增額30%

記大功者增額50%

記晉級者增額70%

b. 懲罰事項：

記警告者減額10%

記小過者減額30%

記大過者減額50%

記降級者減額70%

(6)勤怠係數：經董事長核可者，可支付特別加算獎金。

3. 年俸契約制的獎金計算：有關年俸契約制的獎金計算，除年俸任用同意書（參照添付④）內所示，公司所發給之獎金，依個人的考核結果個別決定之。又以重視員工績效表現為原則，與一般員工分別作計算。

(三) 在112年7月之前，被告均有於每年發放原告不少於1個月薪資之獎金。被告於112年7月、113年1月並未依系爭規程第2條給付原告獎金。倘本院認被告於112年7月、113年1月應依上開約定給付原告各1個月薪資之獎金，被告應給付原告獎金共195,550元。

(四) 若本院認原告已依系爭存證信函合法終止兩造間勞動契約，被告應給付原告6個月月平均工資之資遣費。倘本院認被告於112年7月、113年1月應依系爭規程第2條給付原告各1個月薪資之獎金，被告應給付原告資遣費684,425元。

(五) 被告公司自112年11月起未幫原告提撥勞工退休金。被告應補提撥112年11月至113年5月之勞工退休金共42,462元

01 （每月各6,066元）至原告之勞工退休金專戶。

02 （六）系爭工作規則第15條「依勞資雙方約定，員工薪資為月薪
03 月給，薪資之計算方式為當月11日起至翌月10日，並於翌
04 月25日發給。發放日為例假日時，薪資發放日得順延至下
05 一個營業日。」、第20條「獎金：本公司於營業年度終了
06 結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
07 積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分
08 配紅利。」。

09 （七）兩造於103年6月11日簽訂之僱用契約第7條「七、年度獎
10 金：甲方公司（指被告公司）有盈餘時，依甲方之獎金管
11 理辦法發給。」。

12 （八）被告公司於113年5月22日就113年4月份工資以電子郵件發
13 佈全社公告，內容概為「依據安瀚工作規則第十五條，因
14 薪資發放日（5/25）逢假日，薪資發放日得順延至下一個
15 營業日，預計本月度薪資將於5/27進行發放。」等語；復
16 於113年5月27日另以電子郵件發佈全社公告，內容概為
17 「公司經過多日努力及斡旋，資金雖已在望，但因種種原
18 因未能及時到位。今日僅能針對基層W/T/U職等者之薪資
19 進行發給，其餘人員公司預計於5/31（五）進行發
20 放。」。

21 四、得心證之理由：

22 （一）原告已依系爭存證信函合法終止兩造間勞動契約：

23 （1）按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
24 工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，
25 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。雇
26 主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低
27 於勞工每月工資百分之6，勞基法第14條第1項第5、6款、
28 勞工退休金條例第14條第1項分別定有明文。

29 （2）兩造約定被告公司每月25日發放薪資。原告113年5月薪
30 資，被告公司遲至113年5月29日發放。被告公司自112年1
31 1月起未幫原告提撥勞工退休金。被告應補提撥112年11月

01 至113年5月之勞工退休金共42,462元（每月各6,066元）
02 至原告之勞工退休金專戶。原告於113年5月29日以系爭存
03 證信函通知被告公司，表示被告公司違反勞基法第14條第
04 1項第5、6款，原告不經預告終止兩造間勞動契約，被告
05 公司於113年5月30日簽收系爭存證信函，均業如前述，被
06 告遲延給付薪資，又自112年11月起未依法幫原告提撥勞
07 工退休金，則原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終
08 止兩造間勞動契約，自屬有據。被告抗辯：原告於寄發爭
09 存證信函後仍持續依正常工作時間出勤，應可認原告默示
10 撤回其於113年5月29日存證信函所為終止意思表示云云，
11 惟查，原告於寄發系爭存證信函後，因無法確認是否合法
12 終止勞動契約，惟恐系爭存證信函未合法終止勞動契約，
13 而遭被告懲處或解僱，始會仍持續依正常工作時間出勤，
14 尚難依此認原告撤回其於113年5月29日存證信函所為終止
15 意思表示，被告上開所辯，尚不足採。

16 （二）原告依系爭規程第2條之約定，請求被告給付112年7月、1
17 13年1月各1個月薪資之獎金合計共195,550元，為有理由：
18

19 依系爭規程第2條之約定，被告應於每年7月及隔年1月發
20 給全體員工各共平均1個月之基本薪（因考績不同而每位
21 員工會有所不同），可見被告應於每年7月及隔年1月發給
22 全體員工獎金，該獎金總數係全體員工各共平均1個月之
23 基本薪資，至於各別勞工之獎金數額，則因個人業績、出
24 勤狀況、獎懲而有不同。在112年7月之前，被告每年發給
25 原告至少2個月月薪資之獎金，為兩造所不爭執，被告未
26 依系爭規程之規定，於112年7月、113年1月發給全體員工
27 各共平均1個月之基本薪資之獎金，亦為兩造所不爭執，
28 本院審酌在112年7月之前，被告每年發給原告至少2個月
29 月薪資之獎金，認被告應依系爭規程之規定，於112年7
30 月、113年1月各發給原告1個月之基本薪資之獎金。原告
31 依系爭規程第2條之規定，請求被告給付112年7月、113年

01 1月獎金各1個月，合計共195,550元，為有理由。被告雖
02 辯稱：依系爭工作規則，須被告有盈餘始發給獎金，被告
03 公司自111年起即無盈餘，自無須發給原告獎金云云，惟
04 查，原告係依系爭規程第2條請求被告給付獎金，非依系
05 爭工作規則之規定請求，且自原告101年任職被告公司起
06 至111年止，被告公司不論盈虧，均發給原告不少2個月之
07 獎金，已如前述，若如被告所言，被告虧損即可不發給員
08 工獎金，被告豈會於虧損時，仍發給原告不少於2個月之
09 獎金？況系爭規程及系爭工作規則係兩造間勞動契約之一
10 部分，被告未經原告同意片面修改系爭規程或系爭工作規
11 則，不利原告部分，對原告自不生效力。被告上開所辯，
12 不足採信。

13 (三)原告請求被告給付資遣費684,425元，為有理由：

14 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
15 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
16 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
17 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
18 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6
19 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退
20 休金條例第12條第1項定有明文。

21 (2)系爭規程第2條並未限定於被告有盈餘時始發給獎金，而
22 是規定至少提撥全體員工年中及年終各共平均1個月之基
23 本薪資，作為獎金，可見該獎金並非恩惠性給付，而是屬
24 於原告薪資之一部分。被告辯稱被告有盈餘時始須依爭規
25 程第2條發給獎金，該獎金係恩惠性給付云云，不足採
26 信。原告主張於計算資遣費時，應將上開獎金列入月平均
27 工資，為有理由。

28 (3)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定合法終止兩造間
29 勞動契約。被告應給付原告給付112年7月、113年1月各1
30 個月薪資之獎金合計共195,550元，且該獎金應列入月平
31 均工資，均業如前述，則原告勞工退休金條例第12條第1

01 項之規定，請求被告給付資遣費684,425元（兩造不爭執
02 之事實四），為有理由，自應准許。

03 （四）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
04 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主
05 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
06 分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依
07 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提
08 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
09 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
10 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定
11 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
12 足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及
13 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
14 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情
15 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
16 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第160
17 2號判決意旨參照）。被告自承其自112年11月起未幫原告
18 提撥勞工退休金，被告應補提撥112年11月至113年5月之
19 勞工退休金共42,462元（每月各6,066元）至原告之勞工
20 退休金專戶，業如前述，則原告依上開規定，請求被告應
21 提撥42,462元之勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，亦
22 屬有據，應予准許。

23 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1
24 項及系爭規程第2條之規定，請求被告給付879,975元（資遣
25 費684,425元、獎金195,550元，共879,975元），及自113年
26 6月13日民事陳報狀繕本送達之翌日即113年6月20日起至清
27 償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應提繳42,46
28 2元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為有理由，
29 應予准許。

30 六、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞
31 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同

01 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
02 得免為假執行。

03 七、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
04 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

05 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日

07 勞動法庭法官 蘇正賢

08 以上正本係照原本作成。

09 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。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日

12 書記官 林容淑