臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞簡字第49號

原　　告　陳建文

000000000000000000

被　　告　安瀚視特股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　李卓生

訴訟代理人　林媗琪律師

劉芝光律師

上列當事人間請求給付常態薪資事件，於民國113年8月29日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣426,690元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔90%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣426,690元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告受僱於被告，約定被告應於每月25日發給薪資，另依被告之薪資・獎金管理規程（下稱系爭薪獎規程），被告應分別於每年0月下旬發放年中獎金、隔年0月下旬發放年終獎金，各平均1個月薪資，惟被告未發放民國112年7月年中獎金新臺幣（下同）45,889元、113年1月年終獎金45,889元、113年7月年中獎金45,889元，共137,667元予原告，且113年6月25日之薪資延遲至同年月26日給付，並自112年11月起即未為原告提繳6%勞工退休金，嚴重影響原告權益，原告於113年7月9日寄發存證信函通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，並依112年12月起至113年5月

止之薪資總額292,207元，加計113年1月年終獎金45,889元為計算基準，請求被告給付資遣費338,096元。又因原告已於113年7月11日終止兩造間之勞動契約，惟被告仍有支付原告自113年7月11日起至同年月17日止之薪資3,184元，應予扣除，合計被告應給付原告472,579元（計算式：常態薪資137,667元＋資遣費338,096元－3,184元＝472,579元）。為此依系爭薪獎規程及勞基法第14條第4項、第17條規定，提起本件訴訟等語。

（二）聲明：被告應給付原告472,579元。

二、被告則以：

（一）原告於113年6月7日聲請調解時，請求被告繳納自112年11月起至113年4月止之勞工退休金提撥及自提金額共39,312元等，可知原告至遲於當時即已知悉被告自112年11月起未依法按月提繳勞工退休金，卻遲至113年7月9日始寄發存證信函以該項事由主張不經預告終止勞動契約，被告於113年7月10日收受，原告終止意思表示已逾勞基法第14條第2項規定之除斥期間，自不生合法終止勞動契約之效力。

（二）被告已將勞工自提退休金部分均提繳至各勞工之勞工退休金個人專戶，並就被告應提撥之6%部分與勞動部勞工保險局（下稱勞保局）協商分期給付，目前尚在提繳中，並未損害原告之權益。再者被告自112年11月起未依法按月提繳勞工退休金情事，兩造於113年7月1日成立調解前已經存在並為原告所知悉，調解成立筆錄記載：聲請人（即原告）願意撤回本件向相對人終止勞動契約的意思表示…但保留日後如相對人有違反勞動契約或勞通法令之情事得終止勞動契約之權利…，可知原告所得主張終止勞動契約之事由，僅限於調解成立後被告有違反勞動契約或勞工法令之事由，被告遲延1日於113年6月26日給付113年5月份工資乙事，於調解筆錄作成前已經存在並為原告所知悉，基於禁反言原則，應不容原告於事後復以該事由主張終止

勞動契約。

（三）被告確實因資金調度問題未能於113年6月25日給付原告同年5月份工資，並非惡意不為給付，且被告僅遲付工資1日，隨即於資金到位後於同年6月26日將遲付之工資匯入原告帳戶，原告於本院調解時亦知悉其情，並未於當時表示以此終止勞動契約，反而同意撤回已為終止勞動契約之意思表示，此應可佐證被告之行為縱於原告主觀認知上，對原告之權益亦未構成嚴重之損害或干擾勞動契約及勞雇間信賴，更遑論已達客觀上無法期待雙方繼續維繫僱傭關係之情節重大程度、構成無法維持勞雇關係之破綻，其情顯不該當勞基法第14條第1項第5款規定，得由勞工不經預告終止勞動契約之事由。原告依此主張不經預告終止勞動契約，顯難適法。

（四）原告係因連續曠工3日以上，經被告於113年7月17日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，被告並無給付原告資遣費之義務。縱認被告有給付義務，原告離職前6個月即113年1月起至同年6月止之薪資總額為292,372元，平均工資為48,729元，年中或年終獎金屬恩惠性給與，不計入平均工資計算，則被告應給付原告資遣費為292,374元（計算式：48,729元×6＝292,374元），並非原告計算之金額。

（五）原告主張之系爭薪獎規程，係依被告工作規則所制定之內部規範，應以被告工作規則所定要件為前提適用，被告之獎金制度僅在被告有盈餘時，始對於全年工作並無過失之勞工發放，非必然給與，亦不具勞務對價性或固定性，僅為恩惠性、勉勵性之給付，並非原告之工資，且兩造簽立之僱傭契約第7條亦有記載年度獎金係於被告有盈餘時，依被告之獎金管理辦法發給。原告所提「離職員工薪資單」縱使為真（被告仍否認形式真正），如該名員工係與被告經協商合意終止契約，被告依雙方協商內容給付其獎金亦屬合理，不能以此逕認獎金係屬原告工資之一部分，

或認被告有給付獎金之義務。再者原告提出之「台灣板保科技玻璃股份有限公司（按被告之前身）新進人員教育訓練」（下稱被告新進人員教育訓練資料），其中就獎金規定與薪資結構區別說明，觀諸薪資結構之說明內容，被告薪資金包括「基本薪＋諸津貼（按:含交通津貼、伙食津貼）、＋加班津貼＋輪班津貼＋（中班津貼＋夜班津貼）」等項目，不包括任何獎金項目，足證被告就勞工之薪資及獎金原本即係分別處理，並非將獎金視為工資之一部分。且被告新進人員教育訓練資料就獎金規定部分，亦於第二行、第六行分別明文「於獎金核定期間，以業績結果作計算」、「獎金計算期間依公司業績、個人考績做為獎金增減考量」，即將獎金之發給需視公司業績及個人考績而定等情敘明，益證不論是依兩造勞動契約或依工作規則規定，被告僅在公司有盈餘時發給獎金，並無必然發給之情。又原告所提標題為「人力資源部公告：年中獎金遞延發放」之電子郵件，實係被告原企盼至當年度年終結算時如有盈餘，即可向母公司爭取併予發放年中及年終獎金，並非自認就112年度年中獎金有發放之義務。

（六）被告從事面板產業，自111年起持續低迷至今，也影響被告的業務。另為應對未來市場，被告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112年年中、年終及113年年中結算時均無盈餘，甚至因而資金調度困難。依兩造簽立之僱用契約、被告工作規則，被告並無給付原告112年7月年中獎金、113年1月年終獎金、同年7月年中獎金之義務等語資為抗辯。

（七）聲明：

１、原告之訴駁回。

２、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年8月29日言詞辯論筆錄，本

院卷第103頁至第105頁）：

（一）原告自96年8月8日起受僱於被告，每月薪資45,889元（不含伙食津貼1,800元、加班費）。

（二）兩造於103年8月15日簽立之僱用契約第7條約定：「年度獎金：甲方公司（即被告）有盈餘時，依甲方之獎金管理辦法發給」。

（三）被告工作規則第20條規定：「獎金：本公司（即被告）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。」

（四）系爭薪獎規程第2條記載：「1.獎金的給付：保障至少提撥全體員工共平均一個月的基本薪資，作為獎金。⑴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	全體員工共平均一個月之基本薪（因考績不同而每位員工會有不同）
年終獎金	7/1～12/31	1月下旬	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不同）

」。

（五）原告於113年6月7日委由訴外人林琮銘寄發存證信函，主張依勞基法第14條第1項各款規定終止勞動契約，經被告於同年月11日收受。

（六）兩造於本院113年7月1日調解程序成立調解，原告撤回前曾向被告終止勞動契約之意思表示，但聲明保留日後如被告有違反勞動契約或勞工法令之情事得終止勞動契約的權利。

（七）原告於113年7月9日寄發存證信函，主張依勞基法第14條第1項各款規定於同年月11日終止勞動契約，經被告於同年月10日收受。

（八）被告於113年7月17日寄發存證信函，主張原告自同年月11日起至17日止繼續曠工3日以上，依勞基法第12條第1項第6款規定於同年月17日終止勞動契約，經原告於同年月18

日收受。

四、兩造爭執之事項（見本院113年8月29日言詞辯論筆錄，本院卷第104頁、第105頁）：

（一）原告依系爭薪獎規程，請求被告給付112年7月年中獎金45,889元、113年1月年終獎金45,889元、113年7月年中獎金45,889元，共137,667元，有無理由？

（二）原告於113年7月11日以被告延遲發給113年6月薪資、未給付112年7月年中獎金、113年1月年終獎金、113年7月年中獎金、未依法提繳勞工退休金等為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？

（三）原告依勞基法第14條第4項、第17條規定，請求被告給付資遣費338,096元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張依系爭薪獎規程，被告應分別於每年0月下旬發放年中獎金、隔年0月下旬發放年終獎金，各平均1個月薪資，惟被告未發放112年7月及113年7月年中獎金、113年1月年終獎金各45,889元，且113年6月25日之薪資延遲至同年月26日給付，並自112年11月起即未為原告提繳6%勞工退休金，嚴重影響原告權益，原告得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費338,096元，合計被告應給付原告472,579元等情，為被告否認，並以前詞抗辯。經查：

（一）原告依系爭薪獎規程，得請求被告給付112年7月年中獎金及113年1月年終獎金各45,889元，合計共91,778元，但原告不得請求被告給付113年7月年中獎金45,889元：

１、「按勞動基準法第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10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號民事判決參照）。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、經查系爭薪獎規程係被告於98年3月12日制訂，之後歷經7次改定，於111年7月25日改定之系爭薪獎規程第2條規定：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。

⑴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）

⑵給付方法：銀行轉帳(中國信託銀行)

⑶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

⑴獎金結構

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

⑵給付基準：基本薪＋職務津貼

⑶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)

⑷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

⑸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%

⑹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。」等語，有

原告提出之系爭薪獎規程1件在卷可稽（見本院南勞簡專調字卷第79頁至第85頁），且為被告所不爭執（見本院113年8月8日言詞辯論筆錄，本院卷第36頁），可知系爭薪獎規程第2條規定所稱「獎金」係對1月1日至3月31日或7月1日至9月30日期間入社（即入職），已提供勞務且於獎金給付日仍在籍（即在職）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，該業績獎金結構為：「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」，即被告應於每年0月下旬及隔年0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。參以被告訴訟代理人於本院自承：確定被告在112年有虧損，在112年中之前，應該每年都有發放年中及年終獎金，也有發放原告112年1月25日的年終獎金等語（見本院112年8月29日言詞辯論筆錄，本院卷第105頁至、第106頁）；對照被告於112年7月寄發給全體員工，主旨為年中獎金遞延發放之EMAIL表明：「值此期間，為求穩定朝向目標前進，積極遂行各項策略，將各方影響降至最低，經營層衡量公司目前財務狀況等因素之後，做出了十分艱難但必要的決定，意即原訂在2023年7月發放的年中獎金，將遞延至2023年12月發放。」等語，亦有原告提出之EMAIL1件在卷足憑（見本院卷第75頁），且為被告所不爭執（見本院113年8月29日言詞辯論筆錄，本院卷第101頁、第102頁），足認在被告虧損之112年，被告仍依系爭薪獎規程規定要發給全體員工112年之年中獎金，僅被告片面以上開電子郵件通知將遞延於112年12月發放。是以被告應於每年0月下旬及隔年0月下旬發給全體員工保障至少各共平均1個月基本薪資之業績獎金（即年中獎金或年終獎金），各別勞工之獎金數額，則因個人業績、出勤狀況、獎懲而有不同，被告虧損之年度亦給與員工年終獎金，且在

112年中之前，均有發給員工年中獎金及年終獎金等情觀之，此獎金應係依原告或其他員工出勤之勞務給付狀況計算發給，且依據原告或其他員工之工作性質，亦屬於一般情形下均可領取，顯然具有「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），而屬工資之性質，尚不因此項工資之名稱為「年中獎金」或「年終獎金」即謂非屬經常性給與。是原告主張其得依系爭薪獎規程，請求被告給付年中及年終獎金乙節，要屬有據。

3、又查兩造於103年8月15日簽立之僱用契約第7條約定：「年度獎金：甲方公司（即被告）有盈餘時，依甲方之獎金管理辦法發給。」、及被告於107年1月11日經臺南市勞工局核備，並於同年7月31日改定之工作規則第20條規定：「獎金：本公司（即被告）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。」等語，有被告提出之僱用契約、工作規則各1件在卷可稽（見本院卷第43頁至第62頁），且為原告所不爭執，然上開僱用契約及工作規則所謂「年度獎金」或「獎金」並非必然發放，且未定期及確定發放標準，其內容與系爭薪獎規程第2條規定不同，因此上開僱用契約及工作規則所謂「年度獎金」或「獎金」或可認為係屬勞基法第29條之獎金或同法施行細則第10條之「年終獎金」，但不得認為即屬系爭薪獎規程第2條規定所稱之「獎金」或「業績獎金」。況系爭薪獎規程及系爭工作規則係兩造間勞動契約之一部分，被告未經原告同意片面修改系爭薪獎規程或系爭工作規則，不利原告部分，對原告自不生效力。是被告抗辯系爭薪獎規程應以被告工作規則所定要件為前提適用，被告之獎金制度僅為恩惠性、勉勵性之給付，並非原告之工資，依兩造簽

立之僱用契約、被告工作規則，被告並無給付原告112年7月年中獎金、113年1月年終獎金之義務云云，不足採信。

4、再查依系爭薪獎規程第2條規定，被告應於每年0月下旬及隔年0月下旬，對1月1日至3月31日或7月1日至9月30日期間入職，已提供勞務且於獎金給付日仍在職之正式員工，定期發給、保障至少各共平均1個月基本薪資之年中或年終獎金，乃被告雇主對勞工提供之勞務反覆定期應為之給與，而屬工資之性質，有如前述；又被告未依系爭薪獎規程之規定，於112年7月、113年1月發給全體員工各共平均1個月基本薪資之獎金，亦為兩造所不爭執；被告訴訟代理人並自承：113年1月25日應發放年終獎金，112年7月25日應發放年中獎金，如果被告需要給付原告，是給付45,889元沒錯等語（見本院13年8月29日言詞辯論筆錄，本院卷第102頁、第103頁），足認被告應依系爭薪獎規程之規定，於112年7月25日、113年1月25日各發給原告1個月基本薪資45,889元之獎金，已經屆期，縱使原訂在112年7月發放的年中獎金，經被告遞延至同年12月發放，亦已屆期，原告自得請求被告給付。是原告依系爭薪獎規程第2條規定，請求被告給付112年7月、113年1月之年中及年終獎金各1個月45,889元，共91,778元，要屬有據。至原告請求被告給付113年7月年中獎金45,889元部分，則因兩造不爭執之事實（七）、（八）所示，兩造均已於113年7月25日前終止勞動契約，顯見不論誰合法終止勞動契約，原告在被告應於113年7月25日發給年中獎金之前，已經離職，依系爭薪獎規程第2條規定，原告自不得請求被告給付113年7月年中獎金45,889元，原告此部分主張，要屬無據。是原告依系爭薪獎規程，得請求被告給付112年7月年中獎金及113年1月年終獎金各45,889元，合計共91,778元，但原告不得請求被告給付113年7月年中獎金45,889

元。

（二）原告已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於113年7月11日合法終止兩造間之勞動契約：

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工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞基法第14條第1項第5款、第6款、勞工退休金條例第14條第1項分別定有明文。

2、經查兩造於本院113年7月1日調解程序成立調解，原告撤回前曾向被告終止勞動契約之意思表示，但聲明保留日後如被告有違反勞動契約或勞工法令之情事得終止勞動契約的權利，固為兩造所不爭執，且有本院調解筆錄1件在卷可憑，惟被告自112年11月起迄今，未幫原告提撥雇主應負擔之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，業經被告自承在卷（見本院113年8月29日言詞辯論筆錄，本院卷第105頁），且有原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料1件在卷可查（見本院南勞簡專調卷第95頁），顯然損及原告對該退休金日後可取得之收益；又被告迄今仍未依系爭薪獎規程第2條規定，發放112年7月、113年1月之年中及年終獎金共91,778元予原告，已如前述，足認兩造於本院113年7月1日調解程序成立調解後，被告未依法為原告提撥勞工退休金，及未依系爭薪獎規程規定給付112年7月、113年1月之年中及年終獎金等違反勞工法令（即勞工退休金條例第14條第1項）及勞動契約，致損害原告之勞工權益狀態仍持續發生中，原告自仍得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約。又查原告於113年7月9日寄發存證信函，主張依勞基法第14條第1項各款規定於同年月11日終止勞動契約，經被告於同年月10日收受，為兩造所不爭執，堪認原告已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於113年7月11日合法終止兩造間

勞動契約，原告此部分之主張，要屬有據。

3、被告雖辯稱原告早已知悉被告自112年11月起未依法按月提繳勞工退休金，原告終止意思表示已逾勞基法第14條第2項規定之除斥期間，又被告應提撥之6%勞工退休金與勞保局協商分期給付，目前尚在提繳中，並未損害原告之權益，且原告主張之終止事由均存在於本院調解成立之前，原告不得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約云云。惟被告上開抗辯並未慮及被告前述違反勞工法令及勞動契約，致損害原告之勞工權益狀態迄今仍持續發生中之事實，且被告應提撥之6%勞工退休金與勞保局協商分期給付，目前尚在提繳中，核屬被告與勞工局之協商條件，既未經被告之勞工同意，並有損及原告及被告之其他員工對該退休金日後可取得之收益，對於原告及被告之其他員工而言，仍屬違反勞動法令（勞工退休金條例），致損害勞工權益，而構成勞基法第14條第1項第6款規定之終止勞動契約事由，被告上開抗辯，自無可採。

4、原告已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於113年7月11日合法終止兩造間勞動契約，則被告嗣後再以原告連續曠工3日以上為由終止兩造之勞動契約，自無審究之必要。

（三）原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告給付資遣費338,096元：

1、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。

２、經查原告既係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，合法終止兩造之勞動契約，依勞工退休金條例第12條第2項規定，被告自應於兩造間勞動契約終止30日內，發給原告資遣費。再查原告自96年8月8日起受僱於被告，兩造之勞動契約於113年7月11日經原告合法終止，已如前述，則原告工作年資應自96年8月8日起至113年7月11日止，共16年11月4日，是原告最高得請求被告發給6個月平均工資之資遣費。而系爭薪獎規程第2條規定提撥全體員工之年中及年終獎金各共平均1個月之基本薪資是屬於原告之工資，業如前述，則原告主張計算資遣費時，應將上開獎金列入月平均工資，亦屬有據。又原告離職前6個月即113年1月起至同年6月止之月薪資總額為292,372元，業據被告提出原告薪資條影本6件、原告平均工資計算表1件為證（見本院卷第127頁至第133頁），原告亦同意採用此期間之工資計算其資遣費（見本院3年8月29日言詞辯論筆錄，本院卷第102頁），加上被告應於113年1月給付屬於原告工資之年終獎金45,889元，原告離職前6個月即113年1月起至同年6月止之全部薪資總額為338,261元（292,372元＋45,889元＝338,261元），原告月平均工資為56,377元（小數點以下四捨五入），則原告得請求被告給付之資遣費為338,262元（計算式：56,377元x6＝338,262元），原告請求被告給付資遣費338,096元，既低於上開金額，自屬有據。

六、綜上所述，原告依系爭薪獎規程、勞工退休金條例第12條第

1項之規定，得請求被告給付112年7月、113年1月之年中及年終獎金各1個月45,889元，共91,778元、資遣費338,096元，合計429,874元。原告此部分之主張，要屬有據，原告另請求被告給付113年7月年中獎金45,889元，乃屬無據。被告之抗辯，則無可採。惟原告自願扣除被告支付原告自113年7月11日起至同年月17日止之薪資3,184元，扣除後，被告應給付原告426,690元（計算式：429,874元－3,184元＝426,690元）。從而原告請求被告給付426,690元，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

八、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。

九、據上論結，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，判決如主文。

中　華　民　國　113　年　10　月　4　日

勞動法庭　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　113　年　10　月　4　日

書記官　朱烈稽