

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上易字第27號

上訴人 安瀚視特股份有限公司

法定代理人 Anupam Saraf

訴訟代理人 林煊琪律師

劉芝光律師

被上訴人 宋品誼

訴訟代理人 吳俊志律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年9月23日臺灣臺南地方法院第一審判決（113年度勞訴字第70號）提起上訴，本院於114年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按當事人之法定代理人其代理權消滅者，應由有代理權之法定代理人承受訴訟，此觀民事訴訟法第170條、第175條第1項規定自明。查上訴人之法定代理人於本院審理中已變更為Anupam Saraf，Anupam Saraf聲明承受訴訟（見本院卷第239至246頁），於法並無不合，先予敘明。

貳、實體部分：

一、被上訴人主張：伊自民國101年4月11日起受雇於上訴人，雙方約定於每月25日發放前1月薪資，詎上訴人至113年5月29日始遲延發放同年4月薪資，伊即於該日以永樂郵局第156號存證信函（下稱系爭存證信函）通知上訴人，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定不經預告終止兩造間勞動契約。又伊自112年起月薪為新臺幣（下同）9萬7,

775元，且每年均有1月、7月加發薪資獎金之經常性給予。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、上訴人薪資獎金管理規程（下稱系爭規程）第2條約定，請求上訴人給付資遣費68萬4,425元及112年7月、113年1月之獎金19萬5,550元共計87萬9,975元，及均自113年6月13日民事陳報狀送達翌日（即113年6月20日）起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

二、上訴人則以下列情詞置辯，並求為判決駁回被上訴人本件請求：獎金制度係公司具盈餘時對勞工發放之鼓勵性恩惠給予，非屬工資，伊自111年起營運低迷至今，經年中、年末結算均無盈餘，無從發給112年7月、113年1月之獎金，且伊係因資金調度困難，無法如期於113年5月27日給付同年4月工資，非屬惡意，況伊於資金到位後，即於該月29日給付工資，並未對被上訴人構成嚴重侵害而影響勞雇信賴，致客觀上無法期待兩造維繫僱傭關係，被上訴人無從不經預告終止契約。況被上訴人於113年5月29日後仍正常工作出勤，應已默示撤回系爭存證信函之終止契約意思表示，故兩造間勞動契約應自上訴人於113年6月20日以安南郵局第209號存證信函（下稱209號存證信函）通知被上訴人不經預告終止勞動契約時，方為終止。又縱認兩造間勞動契約已於系爭存證信函到達時終止，伊僅需支付被上訴人資遣費58萬6,650元已足等語。【原審依被上訴人上開聲明而為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服提起上訴，聲明：(一)原判決主文第一項廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則求為判決駁回上訴】。

三、兩造不爭執事項為：

(一)被上訴人自101年4月11日起受僱於上訴人公司，約定上訴人公司應於每月25日發放前1月薪資（見原審勞專調字卷第41、45頁）。又被上訴人自112年起月薪為9萬7,775元（見原審勞專調字卷第93至97頁）。

(二)被上訴人113年4月薪資遲至同年5月29日始發放。被上訴人

01 亦於該日以系爭存證信函通知上訴人公司，表示上訴人公司
02 違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，被上訴人依法不經
03 預告終止兩造間勞動契約，上訴人公司於113年5月30日簽收
04 系爭存證信函（見原審勞專調字卷第83頁）。

05 (三)被上訴人於113年6月20日經上訴人通知終止勞僱關係，上訴
06 人並於同日向被上訴人寄發209號存證信函，通知被上訴人
07 有違反上訴人公司工作規則第8條第6項第2款規定情節重大
08 者，依勞基法第12條第1項第4款規定，即日起不經預告終止
09 勞動契約（見原審卷第119至124頁）。

10 (四)系爭規程（原審勞專調字卷第99至105頁）第2條約定如附件
11 所示。

12 (五)上訴人在112年7月前均有於每年發放被上訴人不少於1個月
13 薪資之獎金（見原審卷第29頁）。上訴人於112年7月、113
14 年1月並未依系爭規程第2條約定給付被上訴人獎金。倘本院
15 認上訴人於112年7月、113年1月應依上開約定給付被上訴人
16 各1個月薪資之獎金，上訴人應給付被上訴人獎金共19萬5,5
17 50元。

18 (六)如被上訴人已依系爭存證信函合法終止兩造間勞動契約，若
19 將上開獎金計入薪資計算，則上訴人應給付被上訴人資遣費
20 68萬4,425元，若不將上開獎金列入薪資計算，則上訴人應
21 給付被上訴人資遣費58萬6,650元。

22 (七)上訴人公司工作規則（下稱系爭工作規則）第15條「依勞資
23 雙方約定，員工薪資為月薪月給，薪資之計算方式為當月11
24 日起至翌月10日，並於翌月25日發給。發放日為例假日時，
25 薪資發放日得順延至下一個營業日。」、第20條「獎金：本
26 公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧
27 損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，
28 應給予獎金或分配紅利。」（見原審卷第108頁）。

29 (八)兩造於103年6月11日簽訂之僱用契約第7條約定「七、年度
30 獎金：甲方公司（指上訴人公司）有盈餘時，依甲方之獎金
31 管理辦法發給。」（見原審勞專調字卷第67頁）。

01 (九)上訴人公司於113年5月22日就113年4月份工資以電子郵件發
02 佈全社公告，內容概為「依據安瀚工作規則第15條，因薪資
03 發放日（5/25）逢假日，薪資發放日得順延至下一個營業
04 日，預計本月度薪資將於5/27進行發放。」等語；復於113
05 年5月27日另以電子郵件發佈全社公告，內容概為「公司經
06 過多日努力及斡旋，資金雖已在望，但因種種原因未能及時
07 到位。今日僅能針對基層W/T/U職等者之薪資進行發給，其
08 餘人員公司預計於5/31(五)進行發放。」等語（見原審勞專調
09 字卷第85至87頁）。

10 四、兩造爭執事項：

11 (一)被上訴人以上訴人違反法令為由，終止兩造間勞動契約，有
12 無理由？

13 (二)被上訴人依系爭規程第2條約定，請求上訴人給付112年7
14 月、113年1月各1個月薪資之獎金合計19萬5,550元，有無理
15 由？

16 (三)被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資
17 遣費68萬4,425元，有無理由？

18 五、得心證之理由：

19 (一)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
20 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為本國籍勞工負擔
21 提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六；雇主不依
22 勞動契約給付工作報酬者；雇主違反勞動契約或勞工法令，
23 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞退
24 條例第6條第1項、第14條第1項、勞基法第14條第1項第5、6
25 款分別定有明文。經查：

26 1.本件被上訴人主張上訴人自112年11月起未依勞退條例規
27 定提繳退休金至被上訴人勞退專戶，業據被上訴人提出勞
28 工退休金個人專戶明細資料為證（見原審調字卷第89、91
29 頁），上訴人復自承於本件訴訟期間，始與勞工保險局協
30 商分期補繳先前未付之勞工退休金（見本院卷第161
31 頁），足認上訴人確有違反勞工法令，致損害勞工權益之

01 情。又被上訴人以上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規
02 定之系爭存證信函通知上訴人，經上訴人於113年5月30日
03 簽收系爭存證信函，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項
04 (二)）則被上訴人以上訴人違反法令為由，終止兩造間勞動
05 契約，應有理由。

06 2.上訴人雖主張被上訴人於寄發爭存證信函後仍持續依正常
07 工作時間出勤，應可認被上訴人默示撤回系爭存證信函所
08 為終止勞動契約之意思表示云云。惟被上訴人於寄發系爭
09 存證信函後，因無法確認是否合法終止勞動契約，惟恐系
10 爭存證信函未合法終止勞動契約，而遭上訴人懲處或解
11 僱，始仍持續依正常工作時間出勤，尚難依此認被上訴人
12 係撤回系爭存證信函所為終止勞動契約之意思表示，上訴
13 人上開所辯，尚不足採。

14 3.上訴人雖又主張其於被上訴人系爭存證信函到達前之113
15 年5月29日即已發放113年4月份薪資，並無未依勞動契約
16 給付工作報酬之情事，而無勞基法第14條第1項第5款之情
17 事云云，然被上訴人既以上訴人違反勞工法令為由，合法
18 終止兩造間勞動契約，已如前述，上訴人此部分所辯，仍
19 非可採。

20 (二)被上訴人得依系爭規程第2條之約定，請求上訴人給付112年
21 7月、113年1月各1個月薪資之獎金合計共19萬5,550元：

22 1.被上訴人於101年4月11日與上訴人簽署第一次定期僱用契
23 約及於101年7月9日簽署不定期僱用契約，其中第4條第2
24 項均約定「年度獎金（依本公司之獎金政策發給）」（見
25 原審調字卷第45、57頁），嗣於103年6月11日兩造簽署僱
26 用契約及年俸制任用同意書，僱用契約第7條約定：「年
27 度獎金：甲方公司有盈餘時，依甲方之獎金管理辦法發
28 給」（見原審調字卷第67頁），上開同意書第4條則約
29 定：「獎金制度：由甲方判斷乙方工作績效表現並視公司
30 營業狀況，另行支付績效獎金」（見原審調字卷第77
31 頁），兩造復於104年5月19日簽署年俸制任用同意書，該

01 同意書第4條關於獎金之約定，與103年6月11日簽署之同
02 意書相同（見原審調字卷第81頁）。是依兩造於101年4月
03 11日、101年7月9日所簽僱用契約，關於年度獎金部分，
04 係依上訴人公司之獎金政策發給，並未以上訴人公司有盈
05 餘為發放條件；於103年6月11日所簽之僱用契約，雖有增
06 加以上訴人公司有盈餘為發放條件，然於同日所簽及其後
07 所簽年俸制任用同意書，則無明文以上訴人公司有盈餘為
08 發放條件。是僱用契約所稱「年度獎金」與年俸制任用同
09 意書獎金制度所稱「績效獎金」，難認其性質為同一。另
10 上訴人公司於103年11月8日勞資會議決議，刪除工作規則
11 中有關獎金部分之規定，並將該部分規定另定於「薪資獎
12 金管理規定」中，亦有上訴人公司內部聯絡書在卷可憑
13 （見原審卷第191頁），亦足認關於被上訴人獎金之發
14 放，係依薪資獎金管理規定而非工作規則。

15 2.依系爭規程第2條之約定，上訴人既「保障」提撥全體員
16 工平均一個月之基本薪資（因考績不同而每位員工會有所
17 不同），作為獎金，並應於每年7月及隔年1月發給，可見
18 上訴人應於每年7月及隔年1月發給全體員工獎金，該獎金
19 總數係全體員工各共平均1個月之基本薪資，至於各別勞
20 工之獎金數額，則因個人業績、出勤狀況、獎懲而有不
21 同。而上訴人在112年7月前均有於每年發放被上訴人不少
22 於1個月薪資之獎金，縱上訴人公司未有盈餘時，亦同
23 （見不爭執事項(五)），足認上訴人依系爭規程規定，每年
24 發給二個月獎金，並不受上訴人公司系爭工作規則第20條
25 所定需有盈餘之限制，而具有經常性。

26 3.再上訴人公司曾於112年7月20日曾發電子郵件予公司員工
27 謂112年7月發放之年中獎金遞延至112年12月發放，於112
28 年9月18日勞資爭議調解中，亦承諾發放年中獎金，此有
29 電子郵件、勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見原審卷第75至
30 78頁）。上訴人雖辯以上開郵件係為了激勵員工，以圖年
31 終前公司業績得以好轉，並非公司即有義務發放獎金云

云。然上訴人既已承諾發放獎金，自應依約發放獎金予被上訴人。故被上訴人請求上訴人給付獎金合計共19萬5,550元，為有理由。

(三)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；又給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞動基準法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工所提供之勞務應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院100年度台上字第801號、最高法院113年度台簡上字第5號民事判決意旨參照）。經查：

01 1.依系爭規程第2條之約定（如附件所示），獎金之給與有
02 入職時間之約定，獎金之計算，則包含員工工作之業績、
03 勤怠、賞罰等事項，除年俸任用同意書所示外，依個人的
04 考核結果個別決定之，且與一般員工分別計算，此為兩造
05 所不爭（見不爭執事項(四)）。足認系爭獎金具有「勞務對
06 價性」，且自被上訴人入職後至112年7月前，每年均有發
07 放（見不爭執事項(五)），亦具有「給與經常性」。揆諸上
08 開說明，系爭規程所定之年中獎金、年終獎金，雖名為獎
09 金，仍具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，視為
10 工資。上訴人辯稱該獎金屬公司恩惠性、勉勵性給與，非
11 雇主經常性支出之勞動成本，而非工資云云，難認有理
12 由。

13 2.上訴人雖又辯稱：依系爭工作規則第20條所定，公司有盈
14 餘始有發放之義務，上訴人公司於112年度並無盈餘，自
15 無發放獎金之義務云云。惟被上訴人為年俸任用人員，兩
16 造並簽有年俸任用同意書，已如前述，依系爭規程第2條
17 之約定，其獎金之計算，自有別於一般員工，而應依年俸
18 任用同意書所定為計算，而非一般員工所應適用系爭工作
19 規則。再上訴人公司於之前縱有虧損，亦依系爭規程發放
20 年中、年終獎金，已如前述，上訴人此部分所辯，尚非可
21 採。

22 3.綜上，被上訴人主張於計算資遣費時，應將上開獎金列入
23 月平均工資，為有理由。

24 (四)再按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
25 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
26 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
27 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
28 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
29 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第
30 12條第1項定有明文。本件被上訴人依勞基法第14條第1項第
31 6款規定合法終止兩造間勞動契約。上訴人應給付被上訴人1

01 12年7月、113年1月各1個月薪資之獎金合計共195,550元，
02 且該獎金應列入月平均工資，均業如前述，則被上訴人依勞
03 退條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費68萬4,4
04 25元（見不爭執事項(六)），為有理由，自應准許。

05 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、第31條第1項
06 及系爭規程第2條之規定，請求上訴人給付87萬9,975元（資
07 遣費68萬4,425元、獎金19萬5,550元，共87萬9,975元），
08 及自113年6月13日民事陳報狀繕本送達之翌日即113年6月20
09 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理
10 由，應予准許。從而原審就此部分判命上訴人如數給付，並
11 無不合。上訴論旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，
12 為無理由，應駁回上訴。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
17 項、第78條，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日
19 勞動法庭 審判長法官 王金龍

20 法 官 曾鴻文

21 法 官 洪挺梧

22 上為正本係照原本作成。

23 不得上訴。

24 中 華 民 國 114 年 4 月 2 日

25 書記官 黃心怡

26 附件：

27 系爭規程第2條（調字卷第101至105頁）

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%

01 b. 懲罰事項：

02 記警告者減額10%

03 記小過者減額30%

04 記大過者減額50%

05 記降級者減額70%

06 (6)勤怠係數：經董事長核可者，可支付特別加算獎金。

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