

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第67號

原告 葉奕成

訴訟代理人 程立全律師

陳愷閔律師

被告 躍點國際有限公司

法定代理人 陶奴綺

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

許弘奇律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬捌仟參佰捌拾壹元，及自民國一百一十年二月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣伍萬捌仟參佰捌拾壹元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一或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款及第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：一、確認原告與被告公司於民國109年10月8日至同年12月14日之僱傭關係存在；二、確認被告公司

於109年10月7日解僱原告之行為無效；三、被告公司應自109年10月8日起至同年12月14日止，按月提繳新臺幣（下同）2,178元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）；四、被告公司應給付原告729,955元，暨自起訴狀繕本送達起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息；五、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第9至10頁）。嗣於110年3月10日提出民事準備狀，變更其聲明第4項之請求金額為729,550元（見本院卷第145、146頁），復於110年4月28日提出民事準備三狀，變更其聲明為：一、先位聲明：（一）被告公司應給付原告729,550元，暨自起訴狀繕本送達起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告公司應開立非自願離職證明書予原告；（三）願供擔保，請准宣告假執行。二、備位聲明：（一）確認被告公司於109年10月7日解僱原告之行為無效；（二）被告公司應給付原告745,208元暨本起訴狀繕本送達起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應開立非自願離職證明書予原告；（四）願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第271至273頁）。再於110年6月15日提出民事綜合言詞辯論意旨狀，減縮備位聲明第2項之之請求金額為744,826元（見本院卷第頁），另於110年8月4日本院言詞辯論時，當庭更正訴之聲明如下：一、被告公司應給付原告744,826元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息；二、被告應開立非自願離職證明書予原告；三、第1項聲明，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第443頁）。核原告所為訴之聲明之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明及本於兩造間終止勞動契約及驗貨獎金給付爭議之同一事實，合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

- （一）伊自106年9月18日起即任職於被告公司，擔任生管人員，負責至廠商處驗檢驗廠商所交付之貨物是否有具備通常品

01 質，除約定固定工資為每月36,050元以外，另約定有依照
02 實際檢驗貨物之數量、品質及訂單金額大小等情，可領得
03 數額不一之驗貨獎金（下稱系爭獎金）。然被告公司卻於
04 109年10月7日無端以伊執行職務有重大疏失為由解僱伊，
05 並要求伊須於109年10月8日至公司簽署不得互相提告之解
06 僱通知文件，惟伊並無執行職務重大疏失之情形，被告公
07 司上開解僱理由，顯未合於勞動基準法（下稱勞基法）第
08 12條規定，應為無效，縱伊於109年8月初執行職務違反勞
09 基法第12條規定，然被告公司遲至109年10月7日將伊解
10 僱，已逾勞基法第12條第2項規定之除斥期間，其解僱行
11 為無效；被告公司以勞基法第12條之規定解僱伊後，卻向
12 臺北市政府勞工局以勞基法第11條第5款規定進行資遣通
13 報，並陳稱伊離職日為109年10月18日，已涉犯使公務員
14 登載不實罪。又訴外人即被告公司之實際負責人（亦為被
15 告公司法定代理人陶姣綺之配偶）Ken Chang（以下逕稱
16 其名），於109年10月7日時通知終止與伊之僱傭關係時，
17 曾表示伊在被告公司仍有500,000元之系爭獎金（伊於108
18 年7月至109年10月間曾經辦案件），但因伊造成被告公司
19 受有1,000,000餘元之損害，故伊原本存留於被告公司之
20 系爭獎金應予扣除，上開對話可證伊至少有500,000元之
21 系爭獎金未領取，而系爭獎金係伊實際從事驗貨工作可得
22 之勞務對價，屬伊之工資，依勞基法第26條規定，被告公
23 司扣除伊上開工資填補其所稱之損害，實無理由，遑論被
24 告公司所稱其受有1,000,000餘元之損害云云，係被告公
25 司客戶遲延交付貨物所導致，與伊負責檢驗貨物是否具有
26 通常品質並無關連，被告公司受有所稱之損害，其欲請
27 求損害賠償之對象，應係上開遲延交付貨物之被告公司客
28 戶，並非扣抵自己員工即伊之報酬，被告公司選擇苛扣伊
29 工資做為補償之行為，除無正當理由外，更違反勞基法第
30 26條雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之規
31 定，甚且當Ken Chang委任律師要求伊簽立不得互相提出

告訴之文件，經伊拒絕時，該律師竟譴責伊浪費該律師的時間及公司律師費，以幾近羞辱之方式使伊感到難堪，伊在被告公司工作3年之久，每年均領有相當數額之系爭獎金，足徵伊確實為被告公司付出良多，工作狀況亦表現良好，然被告公司為苛扣伊系爭獎金，除以莫須有罪名誣陷伊外，更找律師羞辱伊，意圖使伊感到難堪而放棄原本應領得工資，此行為令人無法苟同。因被告公司積欠伊系爭獎金及109年10月8日起至同年12月14日止之工資，經伊多次催討後仍拒絕給付，伊乃於109年12月14日依勞基法第14條規定終止與被告公司間之僱傭關係，並提起本訴，依勞基法第2條第3款、兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付積欠之工資即系爭獎金、類推適用勞基法第16條第3項規定請求被告公司給付預告期間工資（下稱預告工資）、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第14條、第17條規定請求被告公司給付資遣費，並依就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書等語。

（二）原告之各項請求分述如下：

- 1、被告公司於109年10月7日無故解僱伊時，Ken Chang親口向伊表示伊在被告公司仍有500,000元之系爭獎金，但因被告公司認伊有疏失，而要將系爭獎金全部扣除，然系爭獎金為伊執行業務所領得之對價，係伊工作而獲得之報酬，具有勞務對價性之經常性給與，應屬工資，依勞基法第2條第3款、兩造間勞動契約之約定，被告公司應給付伊系爭獎金500,000元。
- 2、被告公司違法資遣在先，又拒絕給付伊工資，侵害伊權益甚深，被告公司雖已給付同年10月8日至12月14日之薪資予伊，然伊多次催討，被告公司仍執意苛扣系爭獎金。伊依勞基法第14條第1項第5款、第6款得不經預告終止雙方勞動契約；且伊無第18條各款所列不得起請求資遣費與預告工資之情事，應可類推適用勞基法第16條第3項規定，

01 請求被告公司給付預告工資。伊工作年資係3年2個月27
02 天，故被告公司應給付30日之預告工資，共36,050元。

03 3、伊自106年9月18日起受僱被告公司，並於109年12月14日
04 通知被告公司終止勞動契約，任職期間為3年2個月又27
05 天，依勞退條例計算，約為1又19/36個基數，而伊109年4
06 月至9月之平均工資應計入伊已領得及應領得之系爭獎金1
07 03,620元及500,000元，故離職前平均工資為136,653元
08 （計算式：《36,050+103,620+36,050+36,050+36,050+3
09 6,050+36,050+500,000》÷6=136,653.3），故伊得請求之
10 資遣費為208,776元（計算式：136653×《1又19/36》=20
11 8,775.4）。

12 4、伊係非自願離職，已如前述，則被告公司應依就業保險法
13 第11條第3項、第25條第3項規定發給伊非自願離職證明
14 書。

15 （三）聲明：

16 1、被告公司應給付原告744,826元，暨自起訴狀繕本送達翌
17 日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息；

18 2、被告應開立非自願離職證明書予原告；

19 3、第1項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告抗辯略以：

21 （一）系爭獎金不具勞務對價性及給付經常性，為恩惠性給與，
22 並非工資性質：

23 1、依伊公司「專案利潤表」可知，系爭獎金計算基數為專案
24 訂單金額，該金額與原告勞務對價無關，而專案之盈虧需
25 視稅負、業務部門業務能力、匯率、專案營運成本等而
26 定，與原告之勞務對價無關，是伊公司給付之系爭獎金顯
27 非繫於原告一己勞務之付出即可必然獲取之對價。且系爭
28 獎金係自訂單抽取部分，於有盈餘時發給，依最高法院86
29 年度台上字第255號、100年度台上字第170號、106年度台
30 上字第2679號、106年度台上字第1215號判決意旨，具有
31 獎勵、紅利分紅、恩惠性給與性質，非屬工資。

2、伊公司發放系爭獎金之決策與計算過程如下：伊公司首先會依每筆訂單之Income（即收入）金額，依比例預估出每筆訂單預估可發放獎金之金額（下稱預估獎金），然此金額僅為預估，不代表員工可保證或實際取得之獎金，尚須符合一定要件；分潤比例由伊公司依人事規章視當時營運狀況決定比例並通知員工結果，為1%、0.8%或0.4%，亦即伊公司以該筆訂單中部分收入與員工分享，金額時有變動，具不確定性；又伊公司於一定期間，由會計統計目前已結案之訂單，參酌最後之核退稅金額、盈虧、是否有人員缺失等因素及訂單盈虧（即將專案利潤表中A大項扣除B大項計算得出之C大項即Net Earning，若為0或負值，即不會發放該筆訂單之獎金），再由伊公司負責人參酌會計計算之專案利潤表後，決定是否納入發放獎金之訂單。而利潤需由伊公司員工努力以及扣除各項專案營運成本後，方能知悉是否得計入有盈餘而得發放系爭獎金之訂單，非繫於原告一己之勞務付出。伊公司會計人員再將每筆可核發獎金之訂單進行加總，而得出該次統計預計發放之核實獎金（下稱核實獎金）。就核實獎金，伊公司會再依人事規章第3頁第5點專案獎金標準說明項下之核發/不核發/倒扣標準項下與勞動契約之約定，參酌如個人績效、公司營運狀況、在職與否等因素後，決定是否予以核發。倘伊公司決定發放該次核實獎金，該次核實獎金之數額，仍有發放之上限，即每月工資之3倍或5倍，則員工僅能受領每月工資之3倍或5倍，為該次獎金員工實領之金額。換言之，若經伊公司決定核發該次獎金，當獎金數額低於獎金發放上限，原告即可領取所有獎金；當獎金數額高於可領得上限，即無法全領，而僅能領取最高額，並產生留抵額，該留抵額會再依人事規章之規範，於該年度末，由伊公司考量諸如個人績效、是否在職、公司營運狀況等各項因素決定是否發放，倘可發放亦非逕發全數留抵額，實際發放數額，伊公司會再進行核定，另自108年底起，原告因疫情

01 無法至國外驗貨時，仍領有系爭獎金，益證系爭獎金與原
02 告勞務對價性無關。

03 3、原告稱依人事規章規定，原告只需驗貨即可獲得該筆貨物
04 1%的系爭獎金云云，係將預估獎金逕認為應發放獎金額之
05 謬誤，伊公司僅係比照人事規章之品檢人員發放原告系爭
06 獎金，原告所指之每筆訂單1%實際僅為獎金之預估，且參
07 酌原告所指涉條文文義，既記載依「發票之百分之一為
08 『基準』」，即難謂該訂單1%之金額為確定發放之獎金數
09 額，且上開基準須再依原告主張之2017年1月版人事規章
10 （下稱2017年版規章）第6章之第4點專案獎金核定額度標
11 準與第5點補充說明項下關於核發標準等規定或伊公司主
12 張之2020年4月版人事規章（下稱2020年版規章）第6章第
13 4點、第5點之規定核定是否應發放以及是否應扣除獎金最
14 高發放上限，此自專案利潤表表列之每筆訂單自明，顯見
15 原告片段解讀並割裂適用人事規章，其一再以系爭獎金為
16 工資、具有勞務對價性云云，不足採信。

17 4、原告稱2017年版規章定於每年之3、7、11月發放各項獎
18 金，因此具有經常性云云，惟依最高法院97年度台上字第
19 2178號判決意旨，所謂經常性重點在於勞工每次滿足該制
20 度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義
21 務，方能稱為經常性。而伊公司實際發放系爭獎金之時間
22 點並不固定，有4月、8月或1月，原告亦知悉上情，因此
23 系爭獎金在發放時間無經常性可言；又原告所指專案獎金
24 發放定於每年之3、7、11月發放各項獎金之規定係指當
25 「確定」得核發各該訂單之獎金數額後，各該確定之獎金
26 將統一於人事規章所訂之3、7、11月發放。換言之，倘該
27 段期間伊公司未決定核發獎金時，3、7、11月即不會發放
28 獎金。而伊公司訂立發放時間點之理由在於方便報稅與管
29 控現金流，該時點之規定與伊公司是否決定核發獎金無
30 關，並不具制度之經常性。另無論係2017年版規章或2020
31 年版規章，均將「專案無虧損」列入發放獎金之條件，顯

見系爭獎金與無論有無虧損均應發放之工資樣態有別，具有不確定性而不具工資性質。

5、原告雖稱：2020年版規章關於留抵額之規定不利於原告，有片面減薪之情形云云，然伊公司僅為5人至6人之小公司，員工彼此間關係緊密，伊公司於更改人事規章時，確有公告予包括原告在內之公司所有員工，原告當時亦未對伊公司所為更動表示反對之意思表示，依最高法院99年度台上字第2204號判決意旨，原告應受其拘束；系爭獎金並非工資，已如前述，因此即無苛扣工資問題；況無論係2017年版規章或2020年版規章，均對獎金有留抵額之設計、伊公司得倒扣獎金、必須無虧損方能發放等，伊公司得決定是否核發等條件，2020年版規章關於留抵額發放時間限制僅為伊公司更具體詳細規範發放事宜，況2020年版規章將獎金發放上限之數額自每月工資之3倍提升至5倍，更有利於原告；且由原告以其每月工資額之5倍計算作為109年4月系爭獎金核發之計算標準，亦可見其明知其係適用2020年版規章。再關於留抵額之設計，原告主張適用之2017年版規章亦有規範，原告泛稱留抵額之設計使伊公司得規避年底發放工資之荒謬結果云云，顯不可採，蓋伊公司所發放之獎金為具有分潤、分紅之性質，雇主本有權決定是否發放，不生規避發放問題；而留抵額之設計，係當核實獎金之數額有「超過獎金發放上限」數額時，方將超過發放上限之數額留抵，換言之，當伊公司確定核實獎金，且該核實獎金超過核發上限，被告公司之員工將領有發放上限內之全額。而上開留抵額，係伊公司為維持正常運營多方考量下所為之設計，以避免短時間內公司現金流出現困難導致伊公司無法支應其他諸如貨款、法定稅負。退步言之，縱原告所指稱之人事規章變更不利於原告，然108年底、109年初時值國外疫情嚴峻，為眾所皆知之事，伊公司有營業額大減、現金流緊縮、必須舉債以避免公司倒閉等情，為伊公司全體勞工之福，不得不對人事規章進行變

更，以適時減輕伊公司之財務壓力避免倒閉、歇業之結果，依最高法院99年度台上字第2204號判決意旨，伊公司之變為自屬有效，且得拘束原告。

6、另原告雖以雙方協議終止勞動契約關係過程之對話錄音，稱Ken Chang為伊公司實際負責人，且有表示原告於伊公司內尚有500,000元之系爭獎金云云，然Ken Chang僅為伊公司之客戶，原告所謂名片有署名Ken Chang sales manager云云，僅能證明其為美國Akey Group之銷售經理，無法證明其係伊公司實際負責人；又原告提出美國Akey Group與伊公司之網域名相同，亦僅係美國Akey Group與伊公司對外做為公司經營之用，使美國Akey Group與伊公司之客戶知悉美國與臺灣均有Akey Group營運團隊，是網域名稱相同為伊公司與美國Akey Group對外經營策略之考量，至多僅能解釋為伊公司向美國Akey Group借用網域名稱；原告主張Ken Chang對原告有指揮監督之情形，伊公司否認之，自原告所提事項，均僅能見Ken Chang係對於銷售、業務、客戶等事項與原告有所接觸，而在伊公司內部人事管理上均係由伊公司負責人及人事主管與原告對應。故Ken Chang於伊公司內部並無人事管理權限。再原告指涉Ken Chang有苛扣工資之對話紀錄中，Ken Chang並未承諾給付原告500,000元之系爭獎金，況依臺灣高等法院98年度勞上更（一）字第12號判決意旨可知，Ken Chang係美國Akey Group公司之銷售經理，並未任職伊公司，僅偕同伊公司進行業務拓展，其職務內容與人事管理無關，非伊公司之人事部門主管，故Ken Chang 無從知悉伊公司內部財務狀況或核發獎金之制度設計，亦無權同意給付系爭獎金，其僅係因其為伊公司負責人之配偶而知悉伊公司與原告間500,000元系爭獎金之爭議，縱其有明確承諾原告應發放系爭獎金，效力亦不及於伊公司。

（二）如本院認系爭獎金為工資，原告得領取之系爭獎金數額為108,150元，且伊公司因受有損害，尚得倒扣系爭獎

01 金：

02 1、依伊公司發放獎金之計算方式，係將108年11月起可核發
03 獎金之訂單加總，原告該次核實獎金之數額為433,315
04 元。然如前所述，伊公司尚得參酌營運狀況、個人績效
05 等，單方面決定是否核發，參酌當時伊公司因疫情及國際
06 貿易慘淡、營業額降低至少15%，甚至需向銀行借貸千萬
07 餘元等經營狀況，自可決定不核發。縱伊公司決定核發予
08 原告，其核實領獎金因超過其每月工資之上限，應依人事
09 規章規定計算留抵額，依原告主張之2017年版規章3倍上
10 限之規定即為108,150元。故原告若得受領獎金，於該次
11 獎金最多可領得之金額，亦僅為108,150元，其餘金額需
12 歸入留抵額，待年度終了由伊公司決定是否核發以及核發
13 之數額。又無論係2017年版規章或2020年版規章，均有倒
14 扣或追扣獎金之規範，Ken Chang當時已受其客戶追償至
15 少美金12,075元，是伊公司尚得追扣或倒扣系爭獎金。另
16 參酌伊公司2020年版規章之五、專案獎金標準說明核發不
17 核發倒扣標準項下之（3）與（4）之規定及勞動契約約定
18 可知，若原告不在職或經解僱、未能與新人交接完善者亦
19 不得受領系爭獎金，因此原告亦不當然取得留抵額或在獎
20 金上限數額內之系爭獎金。

21 2、原告雖稱：工廠願賠償伊公司部分空運費，伊公司並無
22 損害、伊公司之損害係工廠遲交貨物、伊公司與Ken Chan
23 g主張損害金額不同，有誇大損害數額云云，並提出工作
24 軟體之對話紀錄，然原告提出之原證8已有完整對話紀
25 錄，於該對話之最後1頁尚有原告與其主管Mia Yang（以
26 下逕稱其名）之對話，該對話清楚表明工廠於109年7月初
27 即告知原告交期將延誤，顯見伊公司確實受有需負擔空運
28 費用之損害，且原因為原告未盡職責遲延通報伊公司所
29 致；工廠之所以願負擔部分賠償，亦係Mia Yang以與工廠
30 未來生意往來做為條件換來之協調結果，原告不能以他人
31 之努力，即認自身無疏失、未造成伊公司之損害。又伊公

01 司主張受損害金額與Ken Chang主張之金額不一致，係因
02 原告之疏失實際產生之損害額與預估之損害額之差異，伊
03 公司與Ken Chang之主張並無矛盾之處，蓋由Ken Chang與
04 伊公司客戶之電子郵件可證確實受有美金12,075元之損
05 害，而Ken Chang於109年10月7日提及之損失為1,000,000
06 餘元，係基於其商業立場敘明喪失此客戶可預期之損失，
07 換言之電子郵件內容係表示實際所受損害，而Ken Chang
08 所述係所失預期利益，兩者並無矛盾。原告將伊公司、伊
09 公司客戶努力協調、降低損害之結果，反控為伊公司騙
10 取、誇大損害數額云云，已違事理之平。

11 3、伊公司僅為5至6人之小型公司，雇主原即與公司員工緊密
12 關聯，本於體恤員工之立場，伊公司於人事規章中於第5
13 章福利訂有優於勞基法之特別休假（下稱特休）及優於勞
14 基法規定之特休未休休假獎金，並有系爭獎金、業績分紅
15 等人事制度，上述制度乃係欲使公司員工能與公司一同成
16 長，伊公司本即基於利潤共沾之方式經營公司，實無特意
17 苛扣原告系爭獎金之必要。若認定系爭獎金為工資，結果
18 將使伊公司負擔過大之人事成本（勞保、健保、勞工退休
19 金提繳計算等各項雇主法定義務），並壓縮公司內部其他
20 兢兢業業恪守本職之員工可得領取之工資，亦喪失伊公司
21 原先與員工共享利潤之美意，並可能使伊公司在疫情之大
22 環境下，除因貿易萎縮而陷入虧損之狀況，更因本訴需負
23 擔更多人事成本，導致伊公司不得解散、歇業之結果，進
24 而影響其他勞工之工作權，實非全體勞工之福，原告不可
25 僅因個人私益而影響整體勞工。

26 （三）原告於109年12月14日終止兩造間勞動契約不合法：

27 1、原告主張伊公司積欠系爭獎金，且109年4月其至少可領得
28 系爭獎金181,500元，伊公司有短少給付工資，故得依勞
29 基法第14條規定終止勞動契約云云，惟系爭獎金並非工
30 資，已如前述，不生伊公司苛扣工資之情事，且原告並未
31 舉證說明伊公司違反勞動契約或工作規則之情節如何重

大？對其所造成之損害為何？依臺灣高等法院臺中分院105年度勞上易字第31號判決意旨，顯未合法終止兩造間勞動契約。另原告以投保金額作為其月薪之計算更悖於事實，所謂留抵額之設計，係用於核實獎金超過留抵額（即每月薪資上限之5倍或3倍）時，將超過留抵額之數額留抵，因此確定發放之獎金未超過留抵額，伊公司亦不會將獎金補齊至薪資上限之5倍或3倍。原告刻意扭曲伊公司設計之用意，試圖將留抵額比擬為應發放獎金之數額，並刻意混淆，顯不可採。

2、原告所指之訂單即invoice number 2922，該專案係跨年度始出口完成（從108年12月至109年1月），屬未結案之訂單，依2020年版規章第6章/第5點/結案標準/（3）分批出貨，以全案出口完畢為結案日，本無法納為伊公司當期決定是否發放系爭獎金之名單中，原告所為指摘顯不能做為其依勞基法第14條終止雙方勞動契約之理由。另伊公司並無苛扣原告109年10月、11月之工資，乃係因當時兩造發生勞資爭議，且原告於勞資爭議調解過程悍然拒絕伊公司之給付條件，原告亦無於該段期間提供勞務，是伊公司當時並未給付原告工資。伊公司後續為弭平爭議，在原告未給付勞務之前提下，仍給付原告工資，並為原告加保勞健保與提繳勞工退休金至109年12月14日止，顯見縱使伊公司有遲延給付工資，對原告亦難謂有重大之損害。原告僅泛稱伊公司苛扣系爭獎金有違反勞基法第14條云云，並未舉證說明其損害或伊公司違反情節重大之處，依臺灣高等法院臺中分院105年度勞上易字第31號判決意旨，其終止兩造間勞動契約不合法。

3、伊公司並未於109年10月7日解僱原告，反係原告於109年10月8日起即未依雙方勞動契約服其勞務，伊公司為保護勞工權益，並避免兩造間勞動契約關係未決，於109年12月10日通知原告回任，並依法給付原告至12月14日之工資，及提繳勞工退休金。並無原告所稱伊公司於109年10月7日

01 非法解僱原告之情。再原告亦不爭執兩造間之僱傭關係自
02 109年10月8日至同年12月14日止存在，故伊公司本即得依
03 兩造間之勞動契約約定，要求原告至伊公司辦公處所服勞
04 務，故被告公司以存證信函要求原告到職上班即有理由，
05 原告連續3日未到職，已違反勞基法第12條第1項第6款之
06 規定，兩造勞動契約關係於伊公司終止意思表示到達原告
07 時終止。

08 (四) 原告請求伊公司應發給原告非自願離職證明書，惟兩造間
09 勞動契約係因原告連續曠職3日，伊公司依勞基法第12條
10 第1項第6款規定於意思表示到達原告後生解僱之效力，而
11 無原告非自願離職之情；況依就業保險法第25條規定，倘
12 原告係非自願離職，其於請領失業補助不必然需有非自願
13 離職證明書方得請領，是應認原告此部分無理由。

14 (五) 原告主張當勞工以勞基法第14條1項第5、6款為由，終止
15 兩造間勞動契約時，得類推適用勞基法第16條規定請求被
16 告公司給付預告工資，惟伊公司係依勞基法第12條第1項
17 第6款終止兩造間勞動契約關係，自無庸給付預告工資；
18 縱認原告係依勞基法第14條終止雙方勞動契約，依臺灣高
19 等法院96年度勞上字第47號判決意旨，因原告就如何另謀
20 他職及其另謀他職需之時日，應早有預估，法律既無亦應
21 給予謀職假之規定，自無許其比照該條項規定主張權利之
22 餘地，原告自無法請求預告工資。退步言之，縱原告得請
23 求預告工資，原告任職伊公司期間為3年餘，依勞基法第1
24 6條之規定，預告期間為30日，而原告每月工資為36,050
25 元，則其得請求之預告期間工資應為36,050元。

26 (六) 縱原告終止勞動契約合法，伊公司亦僅應給付資遣費58,4
27 32元：

28 1、原告主張離職前平均工資為119,633元，資遣費為209,158
29 元；惟承前所述，伊公司係依勞基法第12條第1項第6款終
30 止雙方勞動契約關係，故伊公司自無庸給付資遣費。

31 2、縱原告得請求資遣費，系爭獎金之性質並非工資，且原告

之每月工資應為36,050元，而原告將非屬工資之系爭獎金納入計算平均工資之基礎，並以伊公司為其投保之金額36,300元作為其每月工資；另其主張之資遣費計算期間、終止勞動契約之日期、計算平均工資之期間均與其主張係於109年12月14日依勞基法第14條終止勞動契約有所矛盾。倘以原告每月領取工資36,050元及任職伊公司期間係自106年9月18日至109年12月14日止計算，原告能領有之資遣費應為58,432元。

（七）聲明：

1、原告之訴與假執行之聲請均駁回；

2、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（見本院卷第191至192頁）：

（一）原告自106年9月18日起任職被告公司擔任生產管理職，兩造簽有員工僱用契約。

（二）兩造於109年10月8日至同年12月14日間僱傭關係存在。

（三）被告公司於109年10月7日將原告之勞保退保。

（四）原告於109年10月8日至同年12月14日間未提出勞務。

（五）被告公司於109年12月10日以台北三張犁郵局存證號碼第001048號存證信函通知原告回任，原告於翌日收受。

（六）原告於109年12月14日以通訊軟體LINE寄送訊息予被告公司法定代理人，主張因被告公司積欠109年10月8日起迄今之工資、積欠原告驗貨獎金、未經原告同意修改獎金工資之計算方式為由，與被告公司終止勞動契約。

（七）被告公司於109年12月18日以台北三張犁郵局存證號碼第001083號存證信函通知原告，主張原告自109年12月15日起連續3日無故未到職，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並給付原告計算至109年12月14日止之工資，原告於109年12月19日收受。

（八）被告公司於109年12月22日匯款88,412元至原告之薪轉帳戶，數額包括109年10月8日起至12月14日止工資。

（九）原告任職被告公司期間領得之驗貨獎金詳如原證7（見本

01 院卷第153至166頁）。

02 （十）被告公司自109年3月5日至同年12月22日止發放原告之數
03 額詳如被證2（見本院卷第105至113頁）。

04 四、本件爭點：

05 （一）被告公司發放之系爭獎金是否為工資之性質？

06 （二）原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付系爭獎金
07 是否有理由？金額若干？

08 （三）原告於109年12月14日係依何條規定對被告公司為終止勞
09 動契約之意思表示？其終止權之行使是否合法？

10 （四）如原告前揭終止權之行使合法，原告類推適用勞基法第16
11 條第3項規定請求被告公司給付預告工資是否有理由？金
12 額若干？

13 （五）如原告前揭終止權之行使合法，原告依勞退條例第12條、
14 勞基法第14條、第17條規定請求被告公司給付資遣費是否
15 有理由？金額若干？

16 （六）原告依就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求被
17 告公司發給非自願離職證明書，是否有理由？

18 五、得心證之理由：

19 （一）被告公司發放之系爭獎金是否為工資之性質？

20 1、按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報
21 酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
22 物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與
23 均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經
24 常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基
25 法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給
26 與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之
27 經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：
28 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、
29 久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、
30 春節、端午節、中秋節給與之節金。…十、工作服、作業用
31 品及其代金。」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲

01 得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供
02 勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對
03 價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工
04 資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標
05 準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作
06 之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最
07 高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

08 2、經查：

09 (1) 原告自106年9月18日起任職被告公司擔任生產管理職，
10 兩造簽有員工僱用契約（見不爭執事項（一）），依員
11 工僱用契約「薪資」欄約定：「（一）…乙方（按即原
12 告）於試用期滿後之薪資、獎金及（或）紅利，悉依甲
13 方（按即被告公司）人事規章之規定辦理。…（三）乙
14 方瞭解各種獎金、紅利之核發以乙方服務滿一定期限、
15 發放時乙方仍在職及具有工作績效為條件。」（見本院
16 卷第103至104頁）；再依2017年版規章第六章專案獎金
17 「二、驗貨獎金：（1）品檢人員之驗貨獎金係依各案
18 件計算之。（2）國內驗貨獎金計算依據國內發票未稅
19 額之百分之一為基準；出貨時間計算則依出貨明細為基
20 準。（3）國外驗貨獎金計算依據Commercial Invoice
21 之百分之一為基準；出貨時間計算則依出貨明細為基
22 準。」、「四、專案獎金核定額度標準：（1）前述之
23 三項獎金，各依其人員之職責給予表彰。（2）專案之
24 業務獎金、驗貨獎金、採購獎金單季以人員本薪之三倍
25 為上限，超過三倍上限之獎金額，則為下季獎金之留抵
26 額。」、「五、補充說明：（1）國內外客戶之專案於
27 執行期間，人員依其職務之專業、公司規定之流程進
28 行，並於商品出貨後提交相關出貨文件給會計人員，且
29 台灣和中國政府在稅務上所產生之可核退稅金，也已經
30 核退至公司帳戶後，即可予以結案。（2）國內外客戶
31 之專案結案後，會計人員需依其文件及相關帳務進行專

案獎金之審核，個別專案核定收入扣除相關成本後，若非虧損專案，即需列入待核發之專案獎金。（3）承上點，因人員依其職務之專業，有應負責的工作事項，若個人作業不良進而造成客訴、公司行政內耗、專案無法完成結案程序者，其職責歸屬為某一人員，即不予核發該員專案獎金，情節重大者，需倒扣專案獎金；已核發之專案獎金，於任一時間內，發生上述情況，亦可於下期獎金追扣，情節重大者，則於下期獎金內倒扣，另若責任歸屬非其餘人員，可不負連帶責任，不影響專案獎金之審核權利。…」、「六、專案獎金發放時間，定於每年的三月、七月、十一月發放：三月份：核發前年度十月、十一月、十二月與當年度一月出貨之專案。七月份：核發當年度二月、三月、四月、五月出貨之專案。十一月份：核發當年度六月、七月、八月、九月出貨之專案。」等語（見本院卷第203至211頁），及2020年版規章第六章專案獎金「二、驗貨獎金：（1）品檢人員之驗貨獎金係依各案件計算『並依各年資及個人狀況及實際狀況調整』。（2）國內驗貨獎金計算依據國內發票未稅額依約定基準；出貨時間計算則依出貨明細為基準。（3）國外驗貨獎金計算依據Commercial Invoice依約定為基準；出貨時間計算則依出貨明細為基準。」、「四、專案獎金核定額度標準：（1）前述之三項獎金，各依其人員之職責給予表彰。（2）每次核發的專案之業務獎金、驗貨獎金、採購獎金以人員本薪之五倍為上限，超過五倍上限之獎金額，則為留抵額。註：從2020年10月生效」、「五、專案獎金標準說明（皆以整個專案為標準）：結案標準：（1）人員依其職務之專業、在公司規定之SOP下執行專案，並於商品出貨後提交相關出口文件給會計人員。（2）台灣和中國政府在稅務上所產生可核退稅金，已核退至公司帳戶。（3）分批出貨，要以全案出口完畢為結案日。核

發/不核發/倒扣標準（符合上述結案標準後，即可進行獎金核發審核）：（1）會計人員依文件、相關帳務進行利潤核算，專案收入扣除相關成本後，若非虧損專案，即列入待核發之專案獎金。（2）人員依其職務，在專案進行上有應負責的工作事項，若個人作業不良進而造成客訴、公司行政內耗、專案無法完成結案程序者；※其職責歸屬為某一人員，即不予核發該員專案獎金，情節重大者，需倒扣專案獎金。※已核發之專案獎金，於任一時間內，發生上述情況，亦可於下期獎金追扣，情節重大者，則於下期獎金內倒扣。※另若責任歸屬非其餘人員，可不負連帶責任，不影響專案獎金之審核權益。※拆貨分批出貨有不核發、倒扣產生，是以整個專案來計算。（3）員工之離職申請已於二個月前提出並與新人交接完善者，得以規定專案獎金發放時間領取未領之專案獎金且只能領一次（以人員本薪的五倍為上限）；若有留抵額則不予以發放。（4）員工被開除、被裁員的情況下，所有獎金都不予發給。（5）留抵獎金會適時於年終及分紅時發放；依照公司財務、金流狀況及個人績效決定發放的比例；於新的一年，前年有留抵額則全部歸零計算。註：即時生效。」、「六、專案獎金發放時間，定於每年的四月、十月發放：四月份：核發前年度七月、八月、九月、十月、十一月、十二月出貨之專案。十月份：核發當年度一月、二月、三月、四月、五月、六月出貨之專案。」等語（見本院卷第141至144頁），可知不論依何版本之人事規章，被告公司係以專案盈餘及獲利狀況決定是否發放系爭獎金及其數額，且係以發放系爭獎金之方式，提供勞工為被告公司創造更高收益之誘因，專案結算並無盈餘者，即無從發放系爭獎金，足證被告公司針對系爭獎金之發放，與勞工勞務之提供間並不具對價性，更需經雇主審核後始得發放，並非勞工得逕向被告公司請求給付，乃被告

01 公司單方具有恩惠激勵性質之給與，揆諸前揭說明，無
02 論被告公司是否固定發放系爭獎金，系爭獎金均非勞基
03 法第2條第3款所指「工資」，亦即非原告因工作而獲得
04 之報酬。

05 (2) 原告雖主張Ken Chang曾於109年10月8日電話中與其
06 有：「…(原告)我想跟你確認昨天講的一件事。(Ke
07 n Chang) 嗯哼。(原告)對，因為昨天你有說我在公
08 司還有五十萬，然後這個五十萬是有嗎？(Ken Chan
09 g) 這個五十萬沒有啊，我已經賠了一百多我減掉你的
10 五十萬獎金我還賠一百多萬。然後咧，你還要我給你五
11 十萬獎金嗎？這樣好像不太合理吧？(原告)好，那我
12 只要確定有沒有這個五十萬就好了，謝謝。」之對話，
13 並提出錄音光碟及譯文為證（見本院卷第31至32頁，錄
14 音光碟見外放證物袋），然前揭對話不足以證明系爭獎
15 金為工資性質，原告復未提出所謂系爭獎金500,000元
16 之計算式，則其此部分主張即乏依據。

17 (二) 原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付系爭獎金
18 是否有理由？金額若干？

19 系爭獎金不具工資性質，已如前述，則原告依兩造間勞
20 動契約之約定，請求被告公司給付系爭獎金，即屬無據。

21 (三) 原告於109年12月14日係依何條規定對被告公司為終止勞
22 動契約之意思表示？其終止權之行使是否合法？

23 1、按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五
24 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
25 不供給充分之工作者。」勞基法第14條第1項第5款定有明
26 文。

27 2、經查：

28 被告公司於109年10月7日將原告之勞保退保（見不爭執事
29 項（三）），並曾於同年10月8日依勞基法第11條第5款規
30 定通報於同年12月18日資遣原告（另於同年12月16日去函撤
31 銷資遣通報），有臺北市政府單一陳情系統回復通知信影

01 本可稽（見本院卷第201頁），有預示拒絕受領原告提供
02 勞務之意思表示，原告主觀上並無任意去職之意，堪認原
03 告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕。則被
04 告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告
05 被告公司受領勞務，被告公司復未再對原告表示受領勞務
06 之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告
07 公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。再被告公
08 司於109年12月22日始匯款88,412元至原告之薪轉帳戶，
09 數額包括109年10月8日起至12月14日止工資（見不爭執事
10 項（八）），顯見被告公司於109年12月21日前確未按月
11 給付原告109年10、11月工資，有不依勞動契約給付工作
12 報酬，而有違反勞基法第14條第1項第5款規定之情形，而
13 原告於109年12月14日以LINE寄送訊息予被告公司法定代
14 理人，主張因被告公司積欠109年10月8日起迄今之工資為
15 由，與被告公司終止勞動契約（見前述不爭執事項
16 （六）），堪認其係依勞基法第14條第1項第5款規定終止
17 勞動契約，其終止權之行使合法，兩造間勞動契約已於10
18 9年12月14日終止。

19 （四）如原告前揭終止權之行使合法，原告依勞退條例第12條、
20 勞基法第14條、第17條規定請求被告公司給付資遣費是否
21 有理由？金額若干？

- 22 1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
23 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給
24 相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
25 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
26 一個月計；此規定於勞工依勞基法第14條之規定終止契約
27 時準用之；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
28 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
29 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
30 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
31 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計

給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。

2、經查：

(1) 兩造不爭執原告之每月固定工資36,050元（見本院卷第398、414頁），其自106年9月18日開始任職於被告公司至109年12月14日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年2個月又26日，新制資遣基數為 $1+223/360$ （新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為58,381元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。逾此範圍，則屬無據。

(2) 原告雖主張，離職前6月之工資應加計原告應領之系爭獎金500,000元及已領之103,620元，平均工資應為136,653元，資遣費應為208,776元云云，然系爭獎金非工資性質，已如前認定，不應計入離職前6月平均工資，是原告此部分主張不足採信。

(五) 如原告前揭終止權之行使合法，原告類推適用勞基法第16條第3項規定請求被告公司給付預告工資是否有理由？金額若干？

1、按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院107年度台上字第1594號判決要旨參照）。

2、再按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三

01 年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，
02 於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作
03 得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二
04 日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規
05 定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞
06 基法第16條定有明文，是雇主依勞基法第11條、第13條但
07 書規定終止勞動契約者，應給付預告工資，而預告工資之
08 給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適
09 用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而
10 未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其
11 一，排除其它」之立法意旨，並非法律漏洞，依前述1、
12 之說明，不生類推適用而補充之問題。

- 13 3、又按勞基法第17條關於資遣費之規定，係雇主依同法第11
14 條或第13條但書規定終止勞動契約時，勞工具一定年資者
15 得請求資遣費，而同法第14條第4項規定：勞工依該條規
16 定終止勞動契約時，準用同法第17條雇主終止契約之資遣
17 費結算規定。至於預告制度則係以勞雇雙方信賴關係為基
18 礎，因勞動契約係由勞工提供勞務、雇主受領勞務為契約
19 主要給付，為避免因勞動關係之消滅（終止）造成他方措
20 手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而賦予
21 主動終止契約之勞、雇一方，於終止勞動契約時，有向對
22 方預告之「義務」，以利他方預作應變，此與終止事由是
23 否可歸責於一方無關，此觀勞基法於第15條、第16條第1
24 項，分別規定勞工與雇主於具備各該條件下，有向他方預
25 告終止及其期間即明；從而，主動終止契約之當事人，既
26 得自由決定終止契約之時點，即無要求預告期間之權利。
27 故勞動契約終止之預告義務與資遣費之結算、給付，顯然
28 目的不同，性質亦不類似，足見勞基法第14條第4項未規
29 定準用同法第16條乃立法者有意省略，尚不得以勞基法第
30 14條第4項有準用第17條資遣費之規定，認勞基法未同時
31 規定勞工主動終止契約時得請求預告工資即謂屬法律漏

洞，而主張有類推適用第16條預告工資規定之必要。況勞工主動對雇主終止契約，其對於另謀何職及謀職所需時日，應早有預估，當無另給予預告期間經濟利益之餘地。

4、承上，原告係依勞基法第14條規定終止勞動契約，本不生向自己預告終止契約之可能，且依前揭說明，勞基法就勞工主動終止契約之情形無預告期間之規定，並非法律漏洞，是其主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告公司給予預告工資，自屬無據。

（六）原告依就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，是否有理由？

1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。

2、經查：原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約合法，已經本院認定如前，依前揭說明，原告自被告公司離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告公司發給非自願離職之證明，亦屬有據。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條、勞基法第14條、第17條規定請求被告公司給付資遣費58,381元，及自起訴狀繕本送達被告公司翌日即110年2月23日（起訴狀繕本於110年2月22日送達，見本院卷第73頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅

01 係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告被告
02 公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

03 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事
04 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規
05 定，判決如主文。

06 中 華 民 國 110 年 8 月 25 日
07 勞動法庭法 官 方祥鴻

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。如
10 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 110 年 8 月 26 日
12 書記官 巫玉媛