

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第44號

原告 吳珮君

訴訟代理人 魏平政律師

複代理人 李鑫律師

被告 台灣先正達股份有限公司

法定代理人 應曉芬

訴訟代理人 吳志光律師

李俊瑩律師

趙均豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣4萬5622元，及民國113年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項已得假執行，但被告如以新臺幣4萬5622元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台

上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張被告違法於民國112年11月24日以勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

二、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時原依據勞基法第22條第2項、民法第487條規定為訴之聲明第2項、第3項，即被告應自民國112年11月25日至原告復職日止，按月於當月20日給付原告新臺幣（下同）29萬4471元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應給付原告42萬6886元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣追加依據勞動基準法（下稱勞基法）第59條、Short Term Incentive（下稱STI）獎金規則第五.二.四點、第五.一點、第五.二.五點、Profit Sharing Plan（下稱PSP）計畫第12點第15點、勞基法第38條第1項、第4項、兩造勞動契約請求，並變更、追加訴之聲明第2項、第3項為：被告應自112年11月25日至原告復職日止，按月於當月20日給付原告19萬2532元，及自113年1月1日起，每年3月20日給付47萬9131元，每月6月20日、12月20日給付原告19萬0132元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應給付原告52萬8613元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核該追加、變更均係基於兩造間僱傭關係所生之薪資、獎金之同一事實所為，雖為被告不同意，然核前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

01 (一) 原告自93年3月12日起受僱於被告公司，擔任人力資源經
02 理，為被告公司處理招募人員、薪資、福利、出勤管理、
03 人事管理及教育訓練等人事、行政事宜，約定每月基本底
04 薪19萬0132元及固定津貼2400元，共計每月薪資19萬2532
05 元，另於每年6月、12月各領取基本底薪19萬0132元之Bon
06 us獎金，及自110至112年間，每年3月領有依財務、個人
07 指標比例計算核發至少約定基本薪18%之短期激勵獎金
08 (即STI獎金)、每年度領取PSP計畫獎金。原告於110年1
09 1月10日前往上班途中發生車禍，旋即前往國立臺灣大學
10 醫學院附設醫院(下稱臺大醫院)急診醫學部就醫，並經
11 勞動部勞工保險局認定屬於職業傷病，同意原告申請核退
12 職災自墊醫療費用，自車禍發生日起，迄今原告仍依照醫
13 囑持續復健，仍尚在治療中。嗣被告於112年11月21日以
14 原告前因車禍之職業災害治療期間終止、公司內部無任何
15 人力資源工作職缺且已盡安置義務為由，以雙掛號方式寄
16 送信件予原告，自112年11月24日起終止兩造間僱傭契
17 約。

18 (二) 被告於原告仍於職業災害醫療期間終止勞動契約，依照勞
19 動基準法第13條規定，已不生終止之效力。而原告原任工
20 作，除文書作業外，亦須辦理被告公司活動，並為相關準
21 備，或依被告安排前往屏東辦公室、國外出差或拜訪客戶
22 等戶外行程，工作內容繁雜，非單純僅在辦公桌前從事文
23 書工作，因職業傷病之傷勢，對於原告之工作造成相當之
24 影響，且以手術治療具有高度沾黏、功能恢復不完全、身
25 經損傷之風險，因此原告採取保守治療，持續復健，然仍
26 未完全恢復工作能力，且是否回復工作能力，需經業醫療
27 機構評估始能確定，被告雖引法院審理中之鑑定報告，抗
28 辯醫療期間終止時點111年5月24日、112年6月27日、112
29 年10月19日、112年11月10日等，然均為被告之推論或臆
30 測，於終止兩造勞動契約前，被告未曾委請專業機構評估
31 醫療期間是否終止，且原告醫療終止後，未經中央衛生福

01 利主管機關醫院評估不能勝任工作，被告即終止勞動契
02 約，亦違背勞工職業災害保險及保護法第84條第1項，不
03 生效力。

04 (三) 被告於112年11月間，無業務性質變更情事，被告110年12
05 月9日寄送電子郵件予原告表示111年2月28日之人力資源
06 經理職務無法繼續維持，要求原告接受調動至屏東縣萬巒
07 鄉工作，減少工資且無交通、住宿補貼，或簽署僱傭契約
08 終止及概括免責契約，經原告寄送存證信函拒絕調動或簽
09 署契約後，被告公司則於111年1月18日回覆原告A O 1，
10 表示此舉僅係因應未來業務調整，單純先與原告溝通、討
11 論，均未提及任何業務性質變更之事實。而被告稱111年2
12 月28日前已完成裁撤，然自被告111年8月1日組織架構
13 圖，被告仍有FIN/HR-other職位，被告仍有人力資源業務
14 之需求，並新聘人員負責該業務，就人力資源之業務種
15 類，難認有實質變動情形，亦無減少勞工之必要。且被告
16 人員裁撤、組織架構調整均自110年10月至111年2月28日
17 止，被告於112年11月24日終止勞動契約時，業務性質變
18 更事由是否仍持續存在，並非無疑。

19 (四) 被告未於終止勞動契約前，依照勞動基準法第11條第4
20 款、勞工職業災害保險及保護法第67條，盡安置義務，其
21 終止亦非適法。

22 (五) 就原告之工資，原告得請求被告給付基本薪19萬0132元，
23 及固定津貼2400元，又兩造係約定基本年薪14個月，其中
24 2個月基本薪為BONUS獎金，於每年6月、12月給付各1個月
25 之。112年12月之BONUS獎金，被告僅給付15萬8443元，尚
26 短付3萬1689元。

27 (六) 再被告STI獎金係依照60%之被告財務績效，40%之員工
28 個人績效，均屬於依照員工績效及個人優先事項實現提供
29 可變動之現金薪酬，乃為獎勵員工工作達一定績效而核發
30 之獎金，具有因工作而獲得報酬之性質，屬工資之一部，
31 且依照STI獎金規則，正式員工除因無預告期間之解雇通

01 知，或員工被暫停履行工作職責（花園休假），均獲給
02 付，則被告仍有給付STI之獎金義務。兩造約定之STI獎金
03 為每年至少47萬9131元，關於個人指標部分，每年應發放
04 40%即19萬1653元，惟被告於110年度僅發放17萬2487
05 元，111年度則未發放合計短付21萬0818元。112年度依資
06 遣通知單所示STI獎金26萬3063元判斷，被告短付工資21
07 萬6068元。且被告依其財務指標給付之STI獎金，係按原
08 告112年之上班日數佔全年比例計算，就此部分亦應如數
09 給付，金額約為28萬7479元（計算式：26萬3063元x（365
10 天/334天）=28萬7479元），是被告尚應給付差額2萬4416
11 （計算式：28萬7479元-26萬3063元=2萬4416元）。總計
12 被告短付之STI獎金為45萬1302元。

13 （七）又被告PSP計畫獎金，係考慮購買力平價、外匯跟人數、
14 因國家而異支付，金額將以固定現金金額分配給員工，但
15 同一國家之員工無論職級、都將獲得相同之金額，原告具
16 有領取之資格，且近3年被告均有核發，自屬經常性給予
17 之性質，而為工資，被告應給付112年度之PSP獎金2萬960
18 0元，及自113年度起每年之2萬9600元。

19 （八）原告111年、112年特別休假為60日，依據原告薪資及被告
20 公司月薪除以22日之公式計算，特休未休工資約為60萬49
21 64元（計算式：基本薪266萬1841元/12個月/22天x60天=6
22 0萬4964元），扣除被告先正達公司終止勞動契約時已給
23 付之58萬8942元，被告尚積欠1萬6022元。以上，被告積
24 欠原告Bonus獎金3萬1689元、STI獎金45萬1302元、PSP獎
25 金2萬9600元及特休未休工資1萬6022元，共計52萬8613元
26 等語。

27 （九）爰依據民事訴訟法第247條、勞基法第22條第2項、第59
28 條、第38條第1項、第4項、民法第487條、STI獎金規則第
29 五.二.四點、第五.一點、第五.二.五點、PSP計畫第12
30 點、第15點約定、兩造間勞動契約、勞工退休金條例第6
31 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，提起本件訴

01 訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自11
02 2年11月25日至原告復職日止，按月於當月20日給付原告1
03 9萬2532元，及自113年1月1日起，每年3月20日給付47萬9
04 131元，每月6月20日、12月20日給付原告19萬0132元，暨
05 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
06 算之利息(三)被告應給付原告52萬8613元，及自起訴狀送達
07 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告
08 應自112年11月25日起至原告復職日止，按月提繳9000元
09 至勞工保險局之原告退休金個人專戶。

10 二、被告則以：

11 (一)被告於110年10、11月間，依瑞士總部指示，啟動組織架
12 構調整計畫，除研發部門維持不變外，原有之業務、經
13 銷、行銷、人力資源及後勤事務部門均予以裁撤，改由本
14 公司亞太區域總部部門主管予以直接管理，並原則上定於
15 111年2月28日前完成人員裁撤作業。又因組織架構調整後
16 僅保留研發部門，確已無適當工作可供安置遭裁撤之人
17 員，故可認被告公司確已符合勞動基準法第11條第4款規
18 定之資遣事由。基於勞資關係和諧，被告公司係優先採取
19 以優惠方案，與受裁撤員工合意終止勞動契約。

20 (二)原告身為負責被告組織架構調整及裁撤工作之人，對於自
21 身職位將遭裁撤亦知之甚詳，僅因原告於110年11月10日
22 上班途中發生通勤職災，依據勞動基準法第13條前段規
23 定，於職災醫療期間不得終止契約，被告因而暫緩資遣原
24 告，併向原告提出替代方案即調職至屏東等供其選擇，因
25 原告拒絕，於原告職災治療期間終止後，於112年11月24
26 日因被告業務性質變更情形持續存在，遂資遣原告。

27 (三)原告所受傷勢為右手食指中指間韌帶撕裂傷、左手肘挫
28 傷，經臺大醫院外科部於110年11月24日建議開刀實施韌
29 帶重建手術，惟原告僅採取手指架固定之保守治療，被告
30 於原告通勤職災滿1年後，發函請原告提供除臺大醫院
31 外，其他經中央主管機關認可之職業傷病診斷機構，針對

所受傷害是否已治療終止、所受傷害是否遺存障害及失能等級等節，提出第二診斷證明書。而原告提供之林口長庚紀念醫院整形外科之診斷證明書，僅載明右手3.4掌骨間橫向韌帶斷裂仍須後續手術治療，就原告之手肘挫傷病無診斷意見，後續臺大醫院之診斷病名均為左手肘尺神經病變合併神經痛，建議持續復健治療。則原告左手肘之症狀已穩定，僅需持續復健，當已醫療終止，而經法院囑託彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院（下稱彰基）鑑定報告書（下稱系爭鑑定報告），已載原告之韌帶斷裂之傷勢，未採取手術之保守治療方式者，重度損傷為至遲6至12週能復原，且6個月左右可恢復日常生活，原告亦於112年8月起陸續以電子郵件表示希望回到被告公司上班，顯見其客觀身體狀態、主觀心態均已達恢復工作能力之狀態，而已治療終止，被告於原告治療終止繼續實施資遣事由。而因原告於被告之原職位已遭裁撤，被告經兩度於亞太區域總部範圍搜尋適合原告之職缺，且可以遠距上班之方式於臺灣履行職務，然均未有適合之職缺，被告已善盡對於員工職災醫療期間終止後之安置義務，再原告所稱被告新聘員工從事人力資源工作，然該員主要工作內容為執行財務會計之工作，少量支援人事行政業務，其工作內容、職級、薪資與原告均非相同，而非適合之職缺。

（四）再原告雖請求給付112年12月之BONUS獎金、STI獎金、PSP獎金、特休未休工資。惟112年12月之BONUS獎金係按原告在職期間比例計算，並無短付，STI獎金亦係依照原告任職比例計算給付，且被告STI政策之規定，被告有全權決定STI獎勵計算之權重及實際績效百分比之權利。被告係按財務權重及實際財務績效所計算之STI獎勵金額，在110至112年度因原告未實際履行工作職責，依此捨去原告個人績效後，均如實支付給原告，已可認係符合STI政策之支付方式，並無短付原告之處。更何況STI獎勵，並非年終獎金或任何勞基法規定之法定薪資給付，被告公司本保

有依其政策對員工進行或調整給付之權利，至PSP獎金亦為被告有全權決定發放與否之全球性現金分紅計畫，該給付不構成符合資格之員工契約約定薪資之一部，並得由被告任意決定數額以及是否修正或取消，絕非工資。至特休未休工資，依照被告工作規則，係以基本薪資除以12個月再除以30日，即使被告曾以22日公式計算位休假之補償，然並無意將此公式適用於工傷病假醫療期間未履行工作之員工補償計算。被告所給付之特別休假折算工資已高於勞動基準法施行細則或勞動部函釋之標準，並無短付。而前述STI獎金、PSP獎金均非工資，或原領工資，原告依據勞基法第59條或第22條請求給付均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利益判決，被告願供擔保請准假執行。

三、不爭執事項（見本院卷一第100頁）

- （一）原告自93年3月12日起受僱被告，110年11月10日間擔任被告人力資源、法務經理，於上班通勤發生車禍，經勞動部勞工保險認定為職業災害。
- （二）被告於112年11月20日通知以勞動基準法第11條第4款事由，於112年11月24日終止兩造間勞動契約。

四、本院之判斷：

- （一）被告於112年11月21日終止兩造間勞動契約時，原告之職業災害醫療期間已終止。

1. 按勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基法第13條定有明文。是雇主僅得於職業災害之醫療期間終止後，始得依法終止勞動契約。惟勞基法對於所謂醫療期間「治療終止」未有定義之規定，參考勞工保險條例第34條第1項規定「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。」、同條例

第54條則規定「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費」。是勞工經遭遇職業災害後，正在治療中，得發給不能工作之職業災害補償費，於治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經診斷永久失能者，得發給失能補償費。醫療期間應依前開規定解釋為係指「勞工之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其具醫療上之實質治療效果之狀態」，認為屬治療終止，而非以勞工形式上有無赴醫院追蹤診療為斷。

2. 原告因於上班通勤發生車禍之職業災害，經前往臺大醫院急診，診斷為右肩挫傷、左肘挫傷併瘀傷、左前臂擦挫傷、右手腕挫傷、左膝擦挫傷，宜於門診追蹤治療及建議多休養（見本院卷一第55頁），嗣原告自110年11月25日至111年9月14日至臺大醫院復健部門診，診斷為左手肘挫傷併神經痛、右手無名指、中指間韌帶撕裂傷，醫囑建議不宜劇烈活動並減少手部使用或碰撞，門診持續追蹤治療及復健並暫訂修養六週（見本院卷一第57頁）；自111年9月14日至113年4月3日，至台大醫院復健部門診就診，診斷為左手肘尺神經病變合併神經痛，建議持續復健治療（見本院卷一第59頁）；自111年9月14日至114年1月15日至台大醫院復健部門診就診，診斷為左手肘尺神經病變合併神經痛右指關節炎，建議持續復健治療（見本院卷一第457頁）。依回診就診日期，原告自111年9月14日起，約4週一次回診，持續復健，加上經診斷後症狀均大致相同。可認該時期之後，其職業災害之症狀已然固定。原告雖主張其持續就診、復健，仍屬於職業災害醫療期間，然此僅經臺大醫院醫囑建議持續復健治療、休養如前，則原告於前述職業災害發生後，持續復健期間，是否能期待該復健

之治療方式具備實質治療效果，使原告回復受傷前之工作能力，而應繼續醫療，已非無疑。

3. 復經本院囑託彰基就原告所受傷勢，以復健、手術等方式治療，何時可以恢復至受傷前職位之工作能力等節為鑑定。系爭鑑定報告覆以：受鑑定者所受疾患主要第三四掌骨間韌帶損傷，傷病恢復，一般而言輕度損傷約3至6週，中重度的損傷約6至12週能復原。關於預後之長期追蹤，6個月內，患者可恢復日常功能，但精細動作如打字、彈琴恢復率僅60至70%，1年後，在未手術的重度撕裂患者身上，約35%之患者主訴握物不穩或偶發疼痛。受鑑定者受傷前之工作職務為人力資源法務經理，肢體需長時間高強度重負荷工作的機率不高，但掌骨間韌帶損傷不論是否進行手術，該傷害都會對手部精細動作及握力造成影響，此影響可能會在與書寫及抓握相關的活動上造成不便。因疼痛情況為主觀認定，無儀器可供檢驗，肢體活動功能受限則須持續復健評估，個體差異極大，且工作需求時刻改變，故無法論斷何時可以以受鑑定者認知之正常情況重返工作。僅能說明在一般情況下，6個月左右可恢復日常生活，但在特定情境下患肢功能仍會明顯受限。持續復健及治療可提供改善，但能否返回受傷前無損狀態則因個體差異而有所不同等語（見本院卷二第25至29頁）。是系爭鑑定報告，已說明一般情形下，原告之掌骨間韌帶損傷傷勢，6個月可以恢復日常生活。審酌原告自110年11月10日遭遇職業災害後迄至112年11月21日時已逾2年，症狀已固定，原告所受之前開傷害，對於手部精細動作及握力本會造成影響，原告以持續回診復健方式治療，於受傷後6個月，應早已恢復日常生活，原告持續復健，卻因個體差異仍無法回復受傷前功能無損情形，其手部書寫動作及握力仍受影響，復健治療實質所得改善患肢功能效益有限，已不能期待具醫療上之實質治療效果。此外，原告受傷主要職務內容為文書工作，不需長時間高強度負荷，於回復日

常生活後，其精細動作及握力雖受影響，其症狀固定下，可認已恢復一般工作能力。從而被告於112年11月21日終止兩造間勞動契約時，原告之職業災害醫療期間已終止，並無違反勞基法第13條之規定。

（二）被告存有業務性質變更之情形，且無適當工作可供安置原告。

1. 按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決參照）。雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，為所謂業務性質變更（最高法院105年度台上字第144號判決參照）。是勞基法第11條第4款規定「業務性質變更」，就雇主所營事業項目變更固屬之，就經營事業之技術、手段、方式有所變更，或因法令適用、機關監督而導致調整，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之，故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，須該部分業務之實施，致發生結構性、實質性之變異，方屬業務性質變更之範疇。

2. 經查，被告抗辯其業務性質變更一節，業據其提出110年5月1日、111年8月1日組織圖為佐（見本院卷一第127至137頁），觀之該組織圖前後變化，110年5月被告總經理下，有法規事務經理、行政總務助理、台灣研發部經理等職位，部門大致分為法規、行政、研發，行政部門主管有後勤經理、人力資源/法務經理（即原告）、財務經理、行

01 銷經理、總經銷業務經理、業務經理、資深市場開發副
02 理，及其轄下之副理、襄理、專員、助理（見本院卷一第
03 127頁）、研發部門則有試驗經理、研究員、技師、秘
04 書、法規事務專員等人員（見本院卷一第129頁）、法規
05 部門法規事務經理轄下僅一法規事務專員（見本院卷一13
06 1頁）。至111年8月1日，研發部門大致仍維持相同配置
07 （見本院卷一第135頁），惟前述行政部門除財務主管及
08 一名員工外，均全數裁撤，剩餘被告法定代理人、財務主
09 管、財務員工3人（見本院卷一第137頁），且最高主管變
10 更為亞洲區之主管。復就裁撤員工係採取資遣或合意終止
11 契約等節，亦經被告提出通知書、僱傭契約終止及概括免
12 責契約為佐（見本院卷一139至214頁），可佐被告裁撤各
13 部門之情形與前後組織圖相符。被告內部組織除研發部門
14 維持不變外，原有之業務、經銷、行銷、人力資源及後勤
15 事務部門確實均已裁撤，而可認被告已須採取不同之經營
16 方式，致其業務實施發生結構性、實質性之變異。則被告
17 抗辯本件有勞基法第11條第4款所稱業務性質變更，且有
18 減少勞工之必要，應有理由。

- 19 3. 原告雖主張前述裁撤僅為111年2月間，於112年11月21日
20 時，並無業務性質變更云云，惟被告經裁撤後，原業務、
21 經銷、行銷、人力資源及後勤部門均未恢復，可認業務性
22 質變更之情形持續至112年11月間，原告主張已無足採。
- 23 4. 原告雖又主張被告於111年8月間又新聘員工從事人力資源
24 事務，可認無減少勞工之必要，惟員工依照組織圖，係由
25 財務部門管轄（見本院卷一第137頁），且被告原有之業
26 務、經銷、行銷、人力資源及後勤事務部門全部裁撤，僅
27 餘財務部門，合併原總經理職位，員工僅餘3位，確實減
28 少勞工。且依照該員工之績效評估表其主要從事業務內容
29 為稅務事項，人力事項主要為招募、年度健檢、回應員工
30 問題，核與原告績效評估表所載工作內容，主要任務為規
31 劃員工訓練、環境安全提升、加強人才庫等事項（見本院

卷一第511至517頁）有明顯不同。自不能純以該員工有「人資」之職位名稱，即認與原告原職務內容相同而無減少勞工之必要。

5. 再依據被告現有之組織架構（見本院卷一第135至137頁），確實已無人力資源部門，僅餘財務、生物、種子、研發等事務部門，顯非原告可擔任之職務，則被告現有組織架構，確已無適當職位可供安置原告。此外被告亦曾搜尋集團內其他地區可供遠端工作人力資源職位，然均無結果等情，亦經其提出電子郵件、職缺搜尋結果為佐（見本院卷一第261至271頁），更徵被告確實無適當職位可供安置原告。原告雖主張被告111年8月新聘員工協助人力資源工作時，並未通知或向原告徵詢意見，然審酌新聘員工之工作內容本與原告存有差異，已如前述，再於該時原告仍處於其所稱之職業災害治療期間，即不能以被告未優先考慮以該職位安置原告為由，認被告未盡安置義務。
6. 原告雖另以被告並未制訂復工計畫，給予必要協助，且為經評估不堪勝任工作即予終止勞動契約，違背勞工職業災害保險及保護法第67條、第84條規定云云。按職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第一項所定復工計畫，並協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當之工作。為使職業災害勞工恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等；非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定，固為勞工職業災害保險及保護法第67條、第84條所明文規定。然被告既已無職位可供安置原告，則前開協助

之復工計畫即無必要，亦難憑此認原告未盡安置義務。再就勞工職業災害保險及保護法第84條規定之3款終止事由，分別對應勞基法第1至3款、第5款，可認就職業災害勞工經醫療終止後，如雇主擬以勞工對於所擔任之工作確不能勝任終止勞動契約，則需經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定不堪勝任始得為之。被告並未以原告不能勝任工作為由終止兩造間契約，難認原告前開主張可採。

（三）被告有業務性質變更之情形，且無適當工作可供安置原告，其於112年11月21日通知依照勞基法第11條第4款規定，於112年11月24日終止兩造間勞動契約，應屬適法有效，兩造之僱傭關係，既已於112年11月24日終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在、命被告給付、提繳終止日後之工資、勞工退休金，及終止後112年12月BONUS獎金、113年度以後之STI獎金、PSP獎金差額，為無理由，應予駁回。

（四）原告主張依照PSP計畫請求短發之112年PSP獎金，已提出歷年發放紀錄、PSP獎金之計畫節本為佐（見本院卷第339頁、第363頁、第387頁、第572頁）。查，被告於110年3月發放PSP獎金1萬2150元、111年3月發放1萬9357元、112年3月發放2萬9600元，可認係每年度3月發放不等之金額。而PSP獎金計畫內容略以，PSP獎金為一項裁量的全球獎金計畫，允許所有員工分享公司財務的成功。PSP對於參與者共同實現財務目標表示認可。就PSP計畫之資格與付款，由公司決定，並應遵守適用的計畫文件、考慮到購買力平價、外匯和人數，PSP支付金額因國家而異。支付的金額將以固定現金金額分配給員工，同一國家的員工無論工作職級，都將獲得相同之金額（見本院卷一第560頁）。另審酌卷內尚乏證據可佐原告未符PSP計畫之發放資格，則原告主張依PSP計畫第12點、15點約定，給付PSP獎金2萬9600元，應屬有據。

01 (五) STI獎金：

02 被告STI獎金規則第五.二.二、第五.二.三點、第五.二.
03 六點略以：個人年度預計完成事項與實際個人績效之核
04 對，應於個人績效管理過程中之年終績效評估進行審查。
05 員工個人績效之評級和百分比，係由先正達自行全權決
06 定。此類評級和百分比應決定每位合格員工的個人績效程
07 度；每位符合資格員工的STI獎勵金應根據以下標準計
08 算：員工個人工作職級的目標激勵百分比、符合資格員工
09 的年度基本薪資、符合資格員工的員工個人績效評級及該
10 績效年度的百分比、先正達股份公司和/或先正達集團在
11 該業績年度的實際公司財務業績、STI獎勵金的員工個人
12 部分（目前佔40%的權重）+STI獎勵金的公司財務部分
13 （目前佔60%的權重）=STI獎勵金；STI獎勵金的性質，S
14 TI獎勵金不構成員工勞動契約約定薪資的一部分。任何ST
15 I獎勵金均由先正達自行完全全權決定。員工不得將一年
16 內獲得支付STI獎勵金的資格，解釋為有資格獲得未來的S
17 TI獎勵金或任何性質的其他福利。即使根據本政策多次支
18 付STI獎勵金或連續支付超過一年，情況仍然如此（見本
19 院卷一第432至434頁）。依據該獎金計算方式，係以個人
20 績效加上公司財務決定獎金金額，且均由被告全權決定員
21 工績效評級為何，且任何的獎金金額均由被告決定，可徵
22 該部分獎金並非原告勞務之對價工資或原領「工資」甚
23 明，且每年發放數額依據前開約定，均由被告全權決定發
24 放數額，被告依此本得變更每年金額、比例，原告尚無從
25 憑此對被告主張獎金之權利，則原告依據勞基法第22條、
26 第59條及STI獎金第五.二.四點、第五.一點、第五.二.五
27 點，請求被告給付獎金差額，並非有據。

28 (六) 特別休假

29 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
30 雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項定有明文。而
31 就每日折算工資之計算標準，原告主張兩造間勞動約定為

01 每月薪資除以22日一節，已據原告提出人事系統資料為佐
02 （見本院卷一第575頁），則原告請求被告依據前開計算
03 標準給付60日之特別休假折算工資差額，應屬有據。又被
04 告對於原告特別休假之差額之計算式亦無意見（見本院卷
05 一第526頁）。則原告請求被告給付特別休假折算工資差
06 額1萬6022元，應屬有據。

07 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
08 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債務
09 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
10 利息，民法第229條第2項、第233條第1項分別定有明文。原
11 告請求被告給付PSP獎金及特別休假折算工資差額共計4萬56
12 22元，原告得請求自起訴狀繕本送達翌日起即113年10月1日
13 （見本院卷一第87頁）至清償日止，按週年利率5%計算遲
14 延利息，並無不合，應予准許。

15 六、綜上，原告依據被告PSP計畫第12點、第15點約定給付PSP獎
16 金2萬9600元、依照勞動基準法第38條第4項及兩造間勞動契
17 約約定，請求給付特別休假折算工資差額1萬6022元暨自113
18 年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有
19 理由，應予准許，其依據民事訴訟法第247條、勞基法第22
20 條第2項、第59條、第38條第1項、第4項、民法第487條、ST
21 I獎金規則第五.二.四、第五.一點、第五.二.五點、勞工退
22 休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請
23 求確認兩造間僱傭關係存在。及自112年11月25日至原告復
24 職日止，按月於當月20日給付薪資19萬2532元，及自113年1
25 月1日起，每年3月20日給付47萬9131元之STI獎金，每月6月
26 20日、12月20日給付原告BONUS獎金19萬0132元，暨自各期
27 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
28 息，並給付110年至112年STI獎金差額45萬1302元，及自起
29 訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息及
30 自112年11月25日起至原告復職日止，按月提繳9000元至勞
31 工保險局之原告退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

01 七、本件為勞動事件，就本判決第一項，應依勞動事件法第44條
02 第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依被告聲
03 請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金額。至原
04 告敗訴部分，因該部份訴之駁回而失所附麗，不應准許，併
05 予駁回。

06 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
07 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘
08 明。

09 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條

10 中 華 民 國 115 年 6 月 26 日
11 勞動法庭 法 官 曾育祺

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 6 月 26 日
16 書記官 蔣佩璇