

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第184號

原告 陳弈升

被告 柏泰食品興業股份有限公司

法定代理人 王裕涵

訴訟代理人 楊宗翰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

原告起訴時請求被告給付共約新臺幣（下同）160,000元等，嗣於訴訟繫屬中多次變更請求金額、訴訟標的法律關係，最終訴訟標的、訴之聲明詳如下開主張欄所示（見勞訴卷第249-250頁），核其變更前後訴之基礎事實同一，相關事實證據均可相互流用，依民事訴訟法第255條第1項第2款規定，應准許其變更。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）我自民國110年2月17日起受僱於被告，擔任生產管理工作。我於114年2月6日傳送訊息予主管、人資人員，表明欲於同日起至3月18日止，請特別休假30日，並於休畢時離職。然被告卻違法不予准假，並片面認定我於同年2月5日至7日連續曠職3日，將我違法解僱。被告發放之績效考核獎金，係以職能點數（我原則是50點，按各月份績效增減）×出勤日數×新臺幣（下同）5元計算，具對價性及經常性，屬於工資。故我離職時每月工資除本俸36,500元、伙食津貼3,000元、職務加給2,500元，應加上職能點數折算之金額，故我

01 每月工資應為47,500元。被告在計算加班費、提繳勞工退休
02 金時均未將績效考核獎金（或職能點數）計入基數，且我依
03 法請特別休假時，均不計入上述出勤日數，形同違法扣減工
04 資。是以，我於114年8月12日法院開庭時，向當庭依勞動基
05 準法第14條第1項6款規定終止勞動契約。

06 (二)爰依勞動基準法第38條第4項前段規定，請求被告給付特休
07 未休工資差額44,260元；依兩造間勞動契約、勞動基準法第
08 39條前段規定，請求被告給付特休違法扣薪差額3,725元；
09 依勞動基準法第24條、第39條中段規定，請求被告給付加班
10 費差額6,018元；依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求
11 被告賠償勞工退休金提繳差額9,900元；依勞動基準法第14
12 條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告
13 給付資遣費94,539元；再依勞動基準法第19條規定，請求被
14 告開立非自願離職證明書。

15 (三)並聲明：1.被告應給付原告148,542元，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告
17 應提繳9,900元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金
18 個人專戶。3.被告應開立記載離職日期為114年2月8日、離
19 職事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書
20 予原告。4.願供擔保，請准宣告假執行。

21 二、被告辯以：

22 (一)被告離職時每月工資為42,000元（含本俸36,500元、伙食津
23 貼3,000元、職務加給2,500元），並非47,500元。

24 (二)被告工作規則第61條第1項第3款規定，請假7日以上者，應
25 於1個月前提出申請，經總經理核准後方完成請假手續。原
26 告未辦理請假手續，於114年2月5日至同年月7日間連續曠職
27 3日，故被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，於同年
28 月8日發函終止勞動契約，於同年月12日到達原告，原告請
29 求資遣費、開立非自願離職證明，並無理由。

30 (三)被告之績效考核獎金，係綜合勞工職能點數、個人績效、團
31 隊績效、出席狀況及獎懲紀錄等一切情狀，由部門主管依據

01 公司當月營運狀況及提撥予各部門之預算，綜合評定而發
02 給。而其中職能點數則是由各部門主管按其部門類別及工作
03 項目，據以評估所屬員工是否具備該工作項目之本職學能，
04 以量化方式評點，並每年依據員工職務能力狀況浮動調整，
05 故績效考核獎金不具經常性，非屬工資。職能點數則為計算
06 績效考核獎金之標準，亦非工資。原告請求給付特休違法扣
07 薪差額，並主張應將績效考核獎金（或職能點數）計入基
08 數，請求給付特休未休工資差額、加班費差額及勞工退休金
09 提繳差額，均無理由。

10 (四)並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利
11 判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

12 三、本院之判斷：

13 (一)查原告自110年2月17日起受僱於被告，擔任生管助理。除去
14 原告初到職未滿1月之110年2月、離職當月之114年2月外，
15 原告歷年來受領本俸、伙食津貼及職務加給之金額如下：

16 ①原告於110年3月至6月間，每月受領本俸28,600元、伙食
17 津貼2,400元，以上2項共31,000元，無職務加給。

18 ②原告於110年7月至111年2月間，每月受領本俸38,600元、
19 伙食津貼2,400元，以上2項共41,000元，無職務加給。其
20 中110年7月、8月各有10,000元，是於同年9月調薪後補
21 發。

22 ③原告於111年3月至9月間，每月受領本俸38,600元、伙食
23 津貼2,400元、職務加給2,000元，以上3項共43,000元。

24 ④原告於111年10月至112年3月間，每月受領本俸33,100
25 元、伙食津貼2,400元、職務加給2,500元，以上3項共38,
26 000元。

27 ⑤原告於112年4月至12月間，每月受領本俸35,100元、伙食
28 津貼2,400元、職務加給2,500元，以上3項共40,000元。

29 ⑥原告於113年1月至3月間，每月受領本俸34,500元、伙食
30 津貼3,000元、職務加給2,500元，以上3項共40,000元。

31 ⑦原告於113年4月至114年1月，每月受領本俸36,500元、伙

01 食津貼3,000元、職務加給2,500元，以上3項共42,000元
02 元。

03 此外，被告尚有發給加班費、績效考核獎金、特別獎金及年
04 終獎金等給付，每月金額不同。上開各情，為兩造所不爭執
05 （見勞訴卷第253-254頁），且有人事資料卡、工資清冊在
06 卷可查（見勞訴卷第197-203頁），可先認定。

07 (二)兩造間勞動契約，已經被告於114年2月12日依照勞動基準法
08 第12條第1項第6款規定合法終止：

09 1.按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主
10 得依勞動基準法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契
11 約，所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而
12 言。法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義
13 務，勞工未依該程序辦理請假手續，且無不依規定請假之正
14 當理由者，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠工，得由雇
15 主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權
16 益，此有最高法院97年度台上字第13號、109年度台上字第2
17 250號民事判決意旨可參。

18 2.查被告工作規則第61條第1項第3款規定，請假7日以上者，
19 應於1個月前提出申請，經總經理核准後方為完成請假手續
20 （見勞訴卷第85頁），原告本應依此辦理，且原告請假卡背
21 面亦明確記載：請假3日以上，假卡（含證明文件）應於7個
22 工作日前送申請，並經權責主管、總經理簽核及人事備查，
23 始完成請假之手續等語，且原告於114年1月間曾請特別休假
24 4日獲准，有其請假卡影本在卷足憑（見勞訴卷第97-98
25 頁），則原告顯然知悉上述請假手續之規定。然原告最後工
26 作日為114年2月4日，自同年月5日起即未出勤，有其出勤紀
27 錄在卷足憑（見勞訴卷第224頁），原告遲至同年月5日中午
28 12時16分始傳訊告知被告之員工「宜芳」，並於同日中午12
29 時44分傳訊告知被告之員工古亞蘋：其欲自同日起至同年3
30 月18日止，請特別休假30日等語（見勞訴卷第37-39頁），
31 並未依上述規定填寫假卡提前申請，自未完成請假手續，構

成曠工，至同年月7日即繼續曠工3日。

3.是以，被告於114年2月8日寄發存證信函，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，以原告曠職3日為由，為終止之意思表示，於同年月12日到達原告，既為兩造所不爭執（見勞訴卷第253頁），且有存證信函及回執在卷足憑（見勞訴卷第105-106頁），應認兩造間勞動契約已經被告於同年月12日合法終止。

(三)績效考核獎金（或職能點數）並非勞動基準法所稱之工資：

1.按勞動基準法上之工資，指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，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「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，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獎金性質迥然有別，此有最高法院103年度台上字第1659號、105年度台上字第2274號民事判決意旨可參。故績效獎金，若是雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，其發給與否、金額多寡均由雇主裁量而決定，在勞動契約或工作規則中並未規定個別員工可領取之金

01 額，亦未規定具體之發給要件、標準或公式，則此等績效獎
02 金即不具勞務對價性及給與經常性，應認屬勉勵性、恩惠性
03 給與，並非勞動基準法上之工資，不適用同法第39條前段工
04 資續付義務之規定，且在計算特休未休工資、加班費、勞工
05 退休金提繳金額時，均無庸計入平均工資之基數。又勞工與
06 雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所
07 受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，雇主否認該
08 項推定者，應提出反對證據證明之，勞動事件法第37條、勞
09 動事件審理細則第62條亦有明定。

10 2.查被告陳明：其績效考核獎金係綜合勞工職能點數、個人績
11 效、團隊績效、出席狀況及獎懲紀錄等一切情狀，由部門主
12 管依據公司當月營運狀況及提撥予各部門之預算，綜合評定
13 而發給（見勞訴卷第192頁）。而觀諸兩造間勞動契約第6條
14 規定，被告給付之薪資包含工資及非屬工資（福利科目），
15 其中非屬工資（福利項目）需視被告之營運狀況及參考員工
16 之表現，分為季、半年、年或不定期給與之（見勞訴卷第70
17 頁），此外，該勞動契約與被告工作規則均未規定績效考核
18 獎金之發放要件、標準或公式，原告亦陳稱被告並無相關公
19 告（見勞訴卷第251頁）。又原告在職期間，於110年、111
20 年間有許多月份並未受領任何績效考核獎金，而有領取績效
21 考核獎金之各月份中，即便扣除114年2月份離職當月之極端
22 值不計，獎金金額仍呈現高度分歧，從2,200元至11,000元
23 不等，有原告工資清冊在卷足憑（見勞訴卷第201-203
24 頁），可見績效考核獎金是否發放、發放多少金額，均繫諸
25 被告之裁量，並無勞動契約、工作規則等規定可循，尚難認
26 有勞務對價性、給付經常性，非勞動基準法上之工資，屬於
27 勉勵性、恩惠性給與。

28 3.原告於111年10月24日簽署薪資結構調整同意書，其中記
29 載：原告基於公司薪資結構改變，回歸工作評價精神，同意
30 將原薪資43,000元（包含本薪38,600元、職務加給2,000
31 元、伙食費2,400元）調降為38,000元（包含本薪33,100

元、職務加給2,500元、伙食2,400元），並同意個人之薪資、獎金、福利與獎勵措施等，依公司營運狀況以及個人績效、考績等，定期或不定期調整之，自111年10月1日起生效（見勞訴卷第245頁），參酌原告之工資清冊，可見111年10月以前績效考核獎金在每月2,200元至8,000元間波動，且有諸多月份並無績效考核獎金，其後則在每月4,725元至11,000元波動，且各月份均有發放（見勞訴卷第201-203頁），可見被告在此薪資結構調整中，減少具有勞務對價性、給付經常性之工資給付金額，同時增加勉勵性、恩惠性給與之金額，此次薪資結構調整雖屬勞動條件之變更，然原告既已明示同意，該勞動條件經兩造合意變更，自有拘束兩造之效力，且此次薪資結構調整前後，績效考核獎金之金額雖有變化，但並未增設其發放要件、標準或公式，其勉勵性、恩惠性給與之本質並未改變，已可認定。

4.原告雖主張：被告之績效考核獎金，係以職能點數 $\times$ 出勤日數 $\times$ 5元計算，而其職能點數原則上是50點，按各月份績效增減等語（見勞訴卷第250頁）。然若對照原告之工資清冊、出勤紀錄，其113年12月出勤23日（見勞訴卷第224頁），績效考核獎金11,000元（見勞訴卷第203頁），如依原告主張之算式，回推其職能點數為95.65217...點，無法整除，顯然並不合理，且與原告主張當月之職能點數55點不符（見勞訴卷第157頁），足見被告核發績效考核獎金時，並非均依照原告所稱之算式核發，況該職能點數既非固定而依績效而增減，即須待主管逐月評比核定，始能確定績效考核獎金之金額，應認績效考核獎金確無勞務對價性、給付經常性。

5.是以，被告之績效考核獎金，不具勞務對價性、給付經常性，並非勞動基準法上之工資。

6.原告另主張職能點數得折算為工資云云（見勞訴卷第153頁），然而職能點數只是被告內部績效考核之參數而已，本身並非金錢給付之約定，兩造勞動契約及被告工作規則亦未明文規定該職能點數相當於多少金錢，自無從予以折算。

01 (四)原告各項請求均無理由：

02 1.兩造間勞動契約，已經被告於114年2月12日依照勞動基準法
03 第12條第1項第6款規定合法終止，業經認定如前。原告主張
04 其於114年8月12日另為終止之意思表示（見勞訴卷第252
05 頁），並無筆錄記載可證（見勞訴卷第129-132頁），且縱
06 或屬實，亦無從再度終止前已終止之勞動契約，其請求給付
07 資遣費、開立非自願離職證明，即無所據。

08 2.特休未休工資差額：

09 (1)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
10 雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。
11 原告於113年2月17日至114年2月16日間未休之特別休假共1
12 6.875日（135小時），原告據以發給特休未休工資23,625元
13 等情，為兩造所不爭執（見勞訴卷第253頁），堪信屬實。

14 (2)原告請求給付差額，計算方式略以：①在工資方面，除被告
15 原本據以計算之工資42,000元（即本薪36,500元、伙食費3,
16 000元、職務加給2,000元）外，另應加計職能點數折算之5,
17 000元，共47,500元。②在日數方面，除上述16.875日外，
18 尚加入其任職滿4年即114年2月17日起新生之特別休假14
19 日、114年2月5日至同年3月18日之國定假日12日，共42.875
20 日。以此計算差額為44,260元（計算式：47,500元÷30日×4
21 2.875日-23,625元=44,260元）（見勞訴卷第155頁）。

22 (3)然而，職能點數無從直接折算為工資，且被告之績效考核獎
23 金亦非工資，毋庸計入平均工資基數，已如前述，則被告在
24 工資基數方面並未漏計。而被告已於114年2月12日合法終止
25 兩造間勞動契約，亦經認定如前，則上述勞動契約終止後之
26 特別休假、國定假日亦無從計給工資。是原告主張被告短付
27 特休未休工資，請求給付差額，並無理由。

28 3.特休違法扣薪差額：按例假、休息日、休假及特別休假，工
29 資應由雇主照給，勞動基準法第39條定有明文。原告主張：
30 被告計算績效考核獎金時，我依法請特別休假之日數，均不
31 計入出勤日數，形同違法扣減工資，請求被告就112年3月至

114年1月所休特別休假日數，乘以當月職能點數，補給差額3,725元等語（見勞訴卷第155-157、250-251頁），然被告之績效考核獎金並無明定之公式，職能點數亦無從折算為工資，業經認定如前，則原告此部分請求亦無理由。

4.加班費差額：原告主張：其就被告核計之加班時數並不爭執，僅爭執金額，認為在被告原本據以計算之工資42,000元（即本薪36,500元、伙食費3,000元、職務加給2,000元）外，應另加職能點數折算之5,500元，以此方式計算平日每小時工資差額為22.91元（計算式： $5,500 \div 30 \div 8 = 22.91$ ），乘上各月份加班時數可得差額6,017.5元（見勞訴卷第157-159、252頁）。然職能點數無從折算為工資，且被告之績效考核獎金亦非工資，毋庸計入平均工資基數，已如前述，則被告在工資基數方面並未漏計，此部分請求自無理由。

5.勞工退休金差額：原告主張：職能點數折算之5,500元應計入工資，以此方式計算其在職期間提繳金額短少9,900元（計算式： $5,500 \times 6\% \times 30 = 9,900$ ）（見勞訴卷第159頁）。然職能點數無從折算為工資，且被告之績效考核獎金亦非工資，毋庸計入平均工資基數，已如前述，則被告在工資基數方面並未漏計。又原告所舉勞動部114年9月15日裁處書，係就被告於111年9月、112年9月至113年9月間於勞工保險高薪低保所為之裁罰（見勞訴卷第235-240頁），且其中勞動部認定原告應申報之月投保薪資均為42,000元，並未涉及上述原告主張以職能點數折算之5,500元，自無從執為有利原告之論據。是以，此部分請求並無理由。

(五)本院既已獲致心證，被告再聲請傳訊證人古亞蘋，以證明原告申請離職、特休爭議之經過（見勞訴卷第254頁），已不足以動搖結論，無調查必要。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第38條第4項前段規定，請求被告給付特休未休工資差額44,260元；依兩造間勞動契約、勞動基準法第39條前段規定，請求被告給付特休違法扣薪差

01 額3,725元；依勞動基準法第24條、第39條中段規定，請求
02 被告給付加班費差額6,018元；依勞工退休金條例第31條第1
03 項規定，請求被告賠償勞工退休金提繳差額9,900元；依勞
04 動基準法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條規
05 定，請求被告給付資遣費94,539元；再依勞動基準法第19條
06 規定，請求被告開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁
07 回。其假執行之聲請亦喪失依據，應併予駁回。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
09 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
10 駁，併此敘明。

11 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條後
12 段，民事訴訟法第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
14 勞動法庭 法 官 王沛元

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 11 月 29 日
19 書記官 葉愷茹