臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第92號

原　　告　謝其斌

　　許宸碩（原名：許弘杰）

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　翁瑋律師

　　楊子敬律師

被　　告　台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　馮天麟

訴訟代理人　葛百鈴律師

　　李瑞敏律師

　　陳金泉律師

上　一　人

複　代理人　徐榕逸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣士林地方法院移送前來（114年度勞專調字第37號），本院於民國115年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告Ａ０１如附表一「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及各自附表一「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應給付原告許宸碩如附表二「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及各自附表二「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被告應提繳如附表一「被告應提繳勞工退休金」欄所示之金額至原告Ａ０１之勞工退休金專戶。

五、被告應提繳如附表二「被告應提繳勞工退休金」欄所示之金

額至原告許宸碩之勞工退休金專戶。

六、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

七、訴訟費用由被告負擔25%，餘由原告負擔。

八、本判決第二、四項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行；但被告如各以附表一「被告就薪資給付應預供擔保數額」欄、「被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額」欄所示之金額為原告ＡＯ１預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第三、五項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行；但被告如各以附表二「被告就薪資給付應預供擔保數額」欄、「被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額」欄所示之金額為原告許宸碩預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告ＡＯ１（英文名：Gary Hsieh）自民國96年8月1日起受僱於被告，擔任被告桃園市楊梅區廠區（下稱系爭廠區）之產線主管，約定月薪新臺幣（下同）19萬7,518元；原告許宸碩（英文名：Vincent Hsu，原名：許弘杰）自111年1月25日起受僱於被告，擔任系爭廠區之環境職業安全衛生工程師，約定月薪11萬8,418元。被告另於每年2月分別給付ＡＯ１、許宸碩年度計畫獎金（即Annual Incentive Plan，下稱AIP獎金）34萬4,136元、12萬4,680元，該獎金之計算方式係以原告月薪之一定比例（約9.1%至16%之間）乘以12個月計算，並會於計算平均工資時，平均攤入每個月之中；被告並於每年1月固定給付ＡＯ１、許宸碩相當於1.5個月月薪之年終獎金各29萬6,277元、17萬7,627元。又被告每月均為ＡＯ１、許宸碩提繳2萬301元（含1萬2,000元之勞退新制雇主提撥、4,500元之相對提撥、3,801元之超額提撥）、1萬4,044元（含9,672元之勞退新制雇主提撥、3,627元之相對提撥、745元之超額提撥）之勞工退休金，至其等設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

㈡被告於114年2月農曆年假結束後，突約談並指控原告隱匿案

件未報，逕依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定預告於同年4月10日予以資遣。然查，原告所涉112年8月3日維修團隊外包廠商於維修中逾越批准之工作區域，險從高處墜下之險墜落事故（下稱系爭墜落事件），事發當下並無造成任何傷害，Ａ０１當時立刻通報直屬主管，亦通知環安衛部門至現場勘查，後續也有採取相關改善措施並回報主管，而該事件當時係由較資深之EHS工程師主導，許宸碩並非負責人員，也未被指派負責。另許宸碩所涉113年11月27日某承包商訪客在系爭廠區工廠大門前扭傷腳踝之腳部傷害事故（下稱系爭扭傷事件），許宸碩當時立即請訴外人即系爭廠區之廠護楊世君協助處理，並告知該訪客若有不適，應通知許宸碩並至醫院看診，事後該訪客未再向許宸碩請求協助，許宸碩亦有將此事件通報給主管。系爭廠區內部若發生異常事件，需先通知主管並由EHS團隊調查處理，如有需要在3M全球事故管理系統（World wide Incident Management System，簡稱WIMS，又稱EHS360系統，下稱系爭系統）通報者，會再由EHS團隊通知辦理通報，並非原告可獨自判斷是否應通報，而原告於上開事件發生當下均有立即通報主管，並無違反內部規定或隱匿之情事，顯不構成不能勝任工作之要件。被告於解僱前，亦未給予原告任何輔導、教育訓練或實施績效改善計劃，有違解僱最後手段性，故被告之解僱並不合法。

㈢爰依原告各與被告間之勞動契約、工作規則、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認Ａ０１與被告間之僱傭契約存在；2.確認許宸碩與被告間之僱傭契約存在；3.被告應自114年4月11日起至Ａ０１復職日止，按月給付Ａ０１19萬7,518元，並於115年起，按年於1月前給付Ａ０１29萬6,277元；且按年於2月前給付Ａ０１34萬4,136元，及各該月及該年度給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；4.被告應自114年4月11日起至許宸碩復職日止，按月

給付許宸碩11萬8,418元，並於115年起，按年於1月前給付許宸碩17萬7,627元；且按年於2月前給付許宸碩12萬4,680元，及各該月及該年度給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；5.被告應自114年4月11日起至Ａ０１復職日止，按月提繳新制勞工退休金2萬0,301元至Ａ０１之勞工退休金個人專戶；6.被告應自114年4月11日起至許宸碩復職日止，按月提繳新制勞工退休金1萬4,044元至許宸碩之勞工退休金個人專戶；7.前開3至6項請求，原告均願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告係美國3M集團（下稱3M集團）在我國設立、經營之僑外資企業，向來恪遵更優於我國勞動法令對待所屬員工（如每月提繳8%勞工退休金，且逾15萬元提繳上限部分金額另提撥退休金等），並遵循集團政策以誠信、公正及嚴謹為行為規範準則。為符合職安法暨子法之標準，防止災害發生或再次發生，確保廠區人員理解並警覺系爭廠區內影響職業安全衛生之相關事件、熟悉系爭系統，被告要求全數員工均應參與事故調查訓練，復規定安全及健康政策、工作場所環境健康和安全準則、潛在及異常事件通報暨調查作業指導書（下稱作業指導書）等準則，要求各廠區發生非計畫性災害、非期望之事故、職業災害、虛驚事件、潛在危害、異常事件等，所有涉及部門人員於通報單位或部門主管後，主管須自行或指定人員於8小時內層層初步通報至系爭系統，並於48小時內啟動調查、處理及後續改善並更新在系爭系統，不容隱匿情事避免漏失可能，確保所屬人員遵守安全程序，藉以保障系爭廠區全體員工職業安全、符合我國職安法對雇主要求之法定義務。

㈡Ａ０１已接受安全衛生教育訓練，並屬被告依職業安全衛生管理辦法第3條之1規定報備之甲種職業安全衛生業務主管；許宸碩為環境安全衛生專業人員，職業安全衛生系統之建立、遵循本即為其職務範圍，故原告均對環境安全衛生法規

與被告EHS體系運作極為熟悉。又系爭墜落事件屬嚴重職場安全之虛驚事件（即可能具有潛在危害並會造成人員傷害、財產損失或資源損失，但本次倖免於難），既位於Ａ０１管理之生產區域，無論EHS部門、維修部門或Ａ０１所屬生產部門均有義務通報於系爭系統，此乃Ａ０１明知，其也至現場關切、參與後續與維修、生產部門及EHS部門之討論，卻忽略自身通報義務，也未督促生產部門同仁通報在系爭系統。而許宸碩當下知悉後雖至現場關切、參與後續與維修、生產部門及EHS部門之討論，然後續也推託係聽從資深EHS工程師之指示而忽略自身通報義務，使該事件未記錄於系爭系統。另系爭扭傷事件屬虛驚事件，惟許宸碩知悉此事後卻未通報於系爭系統上，亦未確保部門人員通報，令被告無法改善、提醒訪客於廠區拜訪之注意事項。

㈢嗣114年1月間3M集團接獲匿名舉報（嗣得知為楊世君，英文名：Emily Yang），於同年2月14日委派訴外人即亞太區調查員Dickens Wong（中文名：黃偉雄）、Ronald Kwan（中文名：關越明）等人組成調查團隊至系爭廠區調查。調查團隊於114年2月19日調查完畢出具調查報告予3M集團亞洲區領導團隊，確認111年至113年間共有6件應通報未通報事件，系爭廠區生產部門、維修部門與EHS部門多名人員集體違反職業安全衛生之通報、調查規範，本件原告各涉及其中1、2件，使被告無法預期、掌握系爭廠區內存在之不安定因素，陷於無法預見之重大風險（如屬職業災害，卻未能介入及參與，若日後遭請求職災補償、賠償責任將難以釐清相關責任或確認與工作間之關聯性，也無法瞭解有無人因性危害或精進設備預防，更無法達成設置職業安全衛生管理系統之目的），原告主觀上就職業安全衛生要求之態度與作為存有僥倖心態，縱予減薪、記過等懲戒處分也僅係減少其等受領之報酬，無法回復職場紀律，而無法勝任其等工作，亦令兩造間信賴關係破壞殆盡，難期再予改善機會，被告遂於114年3月11日召開懲戒委員會後，以勞基法第11條第5款預告於同

年4月10日資遣原告，各給予預告期間30日，並發給ＡＯ１、許宸碩資遣費各128萬4,330元、20萬756元，過程均適法有據。

㈣又AIP獎金與每年營運績效有關，須考量3M集團全球整體績效之業務營收、稅前利潤、現金流量等財務指標，並對比該年度財務計畫達成率，並以「總加權平均目標AIP金額」×「公司業務績效係數」×「個人績效乘數」計算後隔年3月15日前發放，乃被告基於激勵目的發給數額不特定之獎金，亦可能因個人績效不佳或就業狀況變更不予發給，並非工資一部。而年終獎金係每年3M集團綜合考量「3M臺灣營運結果」、「公司整體策略」等不同營運因素審酌後，決定當年度發放標準，金額並非相當於1.5個月月薪，聘僱合約書亦未將年終獎金列為工資一部。另所謂超額提撥係被告針對員工法定勞退投保級距上限外薪資金額再提撥8%至被告信託帳戶，相對提撥則係被告針對員工自提勞工退休金金額再提撥50%至被告信託帳戶，合稱優惠離退金，由中信商銀以基金方式代管並於員工離職、退休時進行結算匯入員工薪資帳戶，屬被告對在職人員提供之福利措施，並非工資性質等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第190頁）

㈠ＡＯ１自96年8月1日起受僱於被告，於遭被告解僱前擔任系爭廠區之產線主管，每月薪資19萬7,518元，於當月25日給付之；被告按月為ＡＯ１提繳勞工退休金1萬2,000元至其勞工退休金個人專戶。

㈡被告於114年3月11日通知ＡＯ１，依勞基法第11條第5款規定於同年4月10日終止其與ＡＯ１間之僱傭契約，被告已發給ＡＯ１資遣費128萬4,330元。

㈢許宸碩自111年1月25日起受僱於被告，於遭被告解僱前擔任系爭廠區之環境職業安全衛生工程師，每月薪資11萬8,418元，於當月25日給付之；被告按月為許宸碩提繳勞工退休金

9,672元至其勞工退休金個人專戶。

㈣被告於114年3月11日通知許宸碩，依勞基法第11條第5款規定於同年4月10日終止其與許宸碩間之僱傭契約，被告已發給許宸碩資遣費20萬756元。

四、得心證之理由：

㈠被告依勞基法第11條第5款規定終止其與Ａ０１、許宸碩間之勞動契約，是否合法？

1.Ａ０１部分：

⑴按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作。又按解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2785號、第692號判決意旨參照）。

⑵經查，作業指導書內容之第1條之權責中定有部門主管應督導所屬人員遵循本指導書進行各項作業、單位主管不僅應向部門主管即時通報事故及傷害事件、參與並協助事故及傷害事件之調查、處理及與後續改善措施，也應要求並確保所屬人員遵守安全程序進行作業；第2條實施程序指引中明確記

載任何異常事件（災害、事故、傷害及虛驚事件）發生後，現場人員應立即通報單位主管及安全衛生環保人員，權責單位依規定通報於系爭系統等節（見本院卷一第77至90頁）。另參事故調查訓練簡報，其中亦明載意外事故報告（虛驚、洩漏、火災、爆炸、財產損失）應於48小時內啟動調查並更新於系爭系統，且於通報之組織架構圖中，經理欄位有箭頭指向通報系爭系統乙節（見本院卷一第104至105頁）。由上可知，虛驚事件亦屬需通報於系爭系統之事件，而主管、經理層級之人員應負有督導、要求並確保所屬人員遵守作業指導書與安全程序，並有通報於系爭系統之義務。依上開說明，Ａ０１為系爭廠區之產線主管，就系爭墜落事件即負有通報於系爭系統之義務，又Ａ０１就系爭墜落事件，僅有通報其直屬主管即被告營運經理郭書豪（英文名：Victor Kou），而未通報於系爭系統等情，有111年至113年間系爭廠區虛驚事件通報紀錄節錄及中文翻譯在卷可稽（見本院卷二第29至37頁），是Ａ０１確有未遵守通報義務之情事，固堪認定。

⑶然查，Ａ０１於系爭墜落事件發生當下即以LINE訊息向郭書豪回報並說明處理方式，翌日亦有就後續狀況回報郭書豪，此有Ａ０１與郭書豪之LINE對話紀錄附卷可佐（見本院卷一第273至274頁），足見Ａ０１已於事件發生第一時間通報直屬主管，後續也有採取相關改善措施並回報主管，由此尚難認Ａ０１有刻意隱瞞系爭墜落事件之情事，難認其違反通報義務情節重大。復依被告之調查結果，111年至113年間系爭廠區共有6件應通報未通報事件，惟Ａ０１僅涉及其中1件，在此之前並無應通報而未通報之紀錄，被告亦未提出Ａ０１有與其他員工共謀隱瞞通報之佐證，難認Ａ０１有涉及集團性隱匿之情形。衡酌Ａ０１自96年8月1日起即受僱於被告，任職期間經屢次升遷，勞僱關係應屬緊密，且僅有1次應通報而未通報之紀錄，尚難謂已達不能勝任工作之情形，而被告於解僱前亦未使用減薪、記過之手段，亦無實施任何績效

改善計劃，難認符合已善盡勞基法所賦予之各種手段而仍無法改善之情況，是以，被告依勞基法第11條第5款規定終止其與Ａ０１間之僱傭契約，尚非適法。

2.許宸碩部分：

⑴作業指導書第4章第1.3.7條、第1.4.1條、第2.1.1⑴條、第2.1.1.1a.、2.1.1.1b.條規定：「（安全衛生環保人員）依需要向主管機關進行通報並輔導事故單位登錄於3M全球事故管理系統」、「（現場領班/工作人員/其他職員）向單位主管即時通報事件及登錄WIMS」、「（內部程序）⑴任何異常事件（災害、事故、傷害及虛驚事件）發生後，現場人員應立即通報單位主管及安全衛生環保人員，權責單位依規定登錄於3M全球事故管理系統(WIMS)」、「（EHS事件通報標準及要求）a.任何異常事件（包含受傷、火災、爆炸、非預期洩漏、財產損失、生產中斷等相關事件）應於24小時內通報至3M全球事故管理系統(WIMS)」、「任何虛驚或潛在危害其可能造成嚴重事故、財損或生產中斷，應通報至3M全球事故管理系統(WIMS)」（見本院卷一第80至81頁）。

⑵被告雖主張許宸碩有於系爭系統通報之義務，惟觀諸作業指導書第4章第2.1.1⑴條規定，異常事件發生後，「權責單位」依規定登錄於3M全球事故管理系統，而該「權責單位」之定義，依第1.3.7條規定係由「事故單位」為之，足見安全衛生環保人員僅扮演輔導之角色。再佐以被告所提出之事故調查訓練簡報，其中有關系爭系統通報之圖示，係指向「經理」，而非指向「EHS」（見本院卷一第104頁）；48小時啟動調查並更新於WIMS部分，亦未具體載明EHS人員有於系爭系統通報之義務（見本院卷一第105頁）。復參諸證人即前系爭廠區EHS部門負責安全部分之資深工程師劉格瑋於本院114年度勞訴字第227號確認僱傭關係存在等事件證稱：當事件發生時，現場需要主動告知我，我會去現場調查，並輔導現場單位到系爭系統登錄，被告希望現場單位養成主動通報風氣；通報流程是事件發生後，主責通報人員是現場人

員，也就是事件發生單位，SOP也有明確說明，發生單位要通報給EHS人員，由事件發生單位人員透過電話通報給我（負責安全的人員），我會協助他們做線上通報（系爭系統），可以從系統看到撰寫名字都是發生單位人員，不是EHS人員等語（見本院卷二第95頁），由此尚難認許宸碩有於系爭系統通報之義務。

⑶縱認EHS部門人員有協助通報義務，證人劉格瑋於該案證稱：通報與否的決策單位是主管朱紘緯或我，我們會去做判定，大部分事件都是由朱紘緯告知是否要上系統等語（見本院卷二第96頁），再衡以證人黃偉雄於本院114年度重勞訴字第60、54號確認僱傭關係存在等事件中證稱：系爭墜落事件沒有在系爭系統裡面紀錄，許宸碩說朱紘緯曾經在他們的討論裡面出現，並且叫他們這個事情不用報告；系爭扭傷事件朱紘緯知道沒有入到系爭系統裡面，他說因為員工已經有跟訪客說在一個月內如果腳有需要就醫要告知，而且訪客也不用提供姓名，所以朱紘緯想說如果之後訪客真的有來告知有就醫需求的時候再來補登入到系爭系統裡面等語（見本院卷一第314至315頁），堪認許宸碩並無法實際為是否通報之決定，而是聽從其主管朱紘緯之指示為之，且許宸碩主張其有告知該訪客若有不適應通知伊並至醫院看診，事後該訪客未請求協助，伊亦有將此事件通報給主管等語，應可採信。

⑷被告雖主張許宸碩涉及集團性隱匿，與其他員工有共謀隱瞞通報之行為等語，然被告就此並未提出相關佐證，衡以許宸碩自111年1月25日起受僱於被告，其直屬主管為93年間即曾任職於被告之朱紘緯，工作上有聽從朱紘緯指揮監督之義務，而許宸碩在此上下級隸屬關係下，所涉及之未通報事件為2件，且均為虛驚事件，是依許宸碩相較其他涉案員工任職期間並非長久、涉及事件之性質、其於事件中並非主責人員且有通報主管等情節綜合以觀，尚難認許宸碩為集團性隱匿之一分子，且其違反協助通報義務之情節尚非重大，難認已無法達成被告透過僱傭契約所欲達成客觀合理之經濟目

的。又被告未先使用減薪、記過之手段，亦無實施任何績效改善計劃，即終止其與許宸碩間之勞動契約，難謂有據。

⑸綜上，依被告所提出之證據，無從認定許宸碩有於系爭系統為通報之義務，亦難謂許宸碩已達不能勝任工作之程度，故被告逕依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，難謂合法。至被告所提出之調查聲明與摘要英文及中譯本（見本院卷一第217至231頁），僅為被告內部調查之經過與結果，並不拘束法院之認定，附此敘明。

㈡原告請求被告按月給付薪資、提繳退休金（含相對提撥及超額提撥），並按年給付AIP獎金、年終獎金，有無理由？

1.薪資部分：

⑴按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

⑵查被告前揭終止其與Ａ０１、許宸碩間之勞動契約並非合法，已如前述，前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，其復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。又Ａ０１、許宸碩於遭被告解僱前，每月薪資分別為19萬7,518元、11萬8,418元，則其等請求被告應自114年4月11日起至復職日止，按月分別

給付19萬7,518元、11萬8,418元，自屬有據。

⑶次按受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條但書定有明文。被告抗辯如原告之請求有理由，則原告轉向他處服勞務所取得之利益，得自原告請求之工資給付扣除，核與上開規定相符。又勞工於他處任職時，其薪資中所代扣之所得稅、勞保費或福利金，本屬勞工個人應負擔之公法上義務或費用，且被告應給付原告之每月薪資係以「應發總額」為計算基準，則原告轉向他處服勞務所取得之利益，亦應以「應發總額」進行扣除，方屬對等。查ＡＯ１自114年10月20日起迄今任職於他處，每月薪資為135,000元（含本薪124,600元、主管津貼8,000元、伙食津貼2,400元，詳如附表一「ＡＯ１轉向他處服勞務所得」欄所示），有薪資單據、ＡＯ１之被保險人投保資料為據（見本院卷一第287至292頁、限閱卷）；許宸碩自114年12月15日起任職於他處，每月薪資為130,377元（含本薪127,977元、伙食津貼2,400元，詳如附表二「許宸碩轉向他處服勞務所得」欄所示），並於115年5月15日自願離職等情，有薪資單據、許宸碩之被保險人投保資料為據（見本院卷一第293至295頁、限閱卷）。上述所得既屬原告轉向他處服勞務所取得，依上開規定，原告所得請求被告給付之薪資，自應按月扣除其等自其他事業單位所受領之勞務所得，經扣除後，原告得請求被告給付原告如附表一、二「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，逾此部分請求金額，則無理由。

2.AIP獎金、年終獎金部分：

⑴按勞基法第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，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（最高法院103年度台上字第1659號判決意旨參照）。

⑵觀諸被告提出之「Annual Incentive Plan（AIP）全球政策」（見本院卷一第139至142頁），載明AIP之目的是「幫助吸引和留住優秀員工」、「激勵和獎勵員工對整體營運業務績效做出貢獻」等，並揭示AIP獎金之計算方式為「總加權平均目標AIP金額x公司業務績效係數x（在適用的國家/地區）個人績效乘數＝個人年度AIP給付），其中公司業務績效指數又牽涉「公司/事業體的業務營收、稅前利潤、現金流量對比該年度財務計畫的達成率」，足徵AIP獎金之發放與員工個人績效、被告公司整體業績與財務狀況高度相關，並非純屬提供勞務之對價，亦無固定之發放數額，應認性質上為恩惠性給與，並非工資，而原告自114年4月11日起並無實際為被告服勞務，自無個人績效可資考量，故其等請求被告按年給付AIP獎金，並無所據。

⑶原告另主張被告每年1月皆會給付相當於1.5個月月薪之年終獎金，故年終獎金應具工資之性質等語（見士林地院卷第27頁）。然參被告與ＡＯ１、許宸碩之聘僱合約書第二條「薪資」之規定（見本院卷一第65、115頁），並無將年終獎金明定在內，復觀諸被告2022、2023年之年終獎金公告（見本院卷一第135、137頁），分別載明「…雖然我們2022年的業績表現未如預期，但公司理解業務與行銷團隊在困難時期，持續積極尋求拓展機會，努力提升銷售成績；同時，在製造、供應鏈和許多部門也進行大量成本節約的措施。歷經多

次爭取、溝通，並經總部高階主管們討論與審慎評估，最終獲得批准核定2022年度年終獎金發放標準，感謝全體台灣同仁們的辛勞與付出。發放金額：以2022年12月份本薪之1.5倍為年終獎金…」、「…年終獎金係具有恩惠性質之給與由公司酌情決定，由全球高階領導團隊審核討論。在綜合考慮3M台灣2023年營運結果、公司整體策略、台灣員工在剝離醫療保健業務的努力等因素，最終決定，公告2023年度年終獎金發放標準如下：發放金額：以2023年12月份本薪之1.45倍為年終獎金…」等語，足認被告發放年終獎金，與公司年度績效、財務狀況等因素相關，並非純屬提供勞務之對價，亦無固定之發放數額，且每年度之年終獎金均須經由公司高階主管之評估並批准發放標準，未有固定之工作規則或發放辦法，應認其性質為恩惠性之給與而非工資，是以，原告請求被告按年給付年終獎金，並無理由。

3.按月提繳退休金部分：

⑴被告於114年4月11日起即未為原告提繳勞工退休金，此有被保險人投保資料查詢結果可稽（見限閱卷），而原告所得請求被告給付薪資金額經扣除原告轉向他處服勞務所得後，即如附表一、二「被告應給付薪資數額」欄所示，則原告請求被告提繳如附表一、二「被告應提繳勞工退休金」欄所示之金額至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由。

⑵至原告主張被告應依兩造約定按月提繳相對提撥4,500元、3,627元及超額提撥3,801元、745元至勞工退休金個人專戶等語。惟查，被告提出之「3M Taiwan新制優惠退休金辦法」（見本院卷一第143至147頁），其中「Requirements or Expectations」第2點記載：若員工前三個月平均工資已超過政府投保等級上限，針對超過投保等級的部分，公司仍提撥8%為「超額提撥」至公司指定銀行存放。當員工個人自願另行提繳退休金存於勞保局個人專戶中，公司將額外增加該金額之50%為「相對提撥」存放保管於公司指定銀行。如上所述，此二項合稱「3M Taiwan新制優惠離退金」或簡稱

「優惠離退金」。足認上開優惠離退金係屬被告於法定提繳義務外額外提撥之福利，且是於符合特定條件後，由被告提繳至指定銀行之帳戶，而非提繳至勞工退休金個人專戶，故原告主張被告應提繳上開優惠離退金至勞工退休金個人專戶，難認有據。

⑶從而，原告自114年4月11日起至復職日止之期間，得請求被告提繳之勞工退休金應分別如附表一、二「被告應提繳勞工退休金」欄所示之金額，逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。

五、綜上所述，被告終止其與Ａ０１、許宸碩間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，則㈠Ａ０１請求確認其與被告間之僱傭契約存在；㈡許宸碩請求確認其與被告間之僱傭契約存在；㈢Ａ０１請求被告給付如附表一「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自附表一「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣許宸碩請求被告給付如附表二「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自附表二「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈤Ａ０１請求被告提繳如附表一「被告應提繳勞工退休金」欄所示之金額；㈥許宸碩請求被告提繳如附表二「被告應提繳勞工退休金」欄所示之金額，均有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則均無理由，應予駁回。

六、本院就原告上開㈢、㈣、㈤、㈥請求給付部分，為被告敗訴之判決，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，定相當擔保金額，宣告被告得按附表一、二「被告就薪資給付應預供擔保數額」、「被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額」欄所示之金額，分別供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，不應准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核均與判決結果無影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　　許筑婷

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　　林政彬

附表一：Ａ０１得請求薪資、提繳勞工退休金（民國/新臺幣）

編號	各期薪資	Ａ０１得請求被告給付之薪資數額(A)	Ａ０１轉向他處服勞務所得(B)	被告應給付薪資數額(A-B)	利息起算日	被告就薪資給付應預供擔保數額	被告應提繳勞工退休金	被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額
1	114年4月11日至114年4月30日	13萬1,680元【計算式：19萬7,518元÷30＝6,584元（日薪，小數點以下四捨五入，下同），6,584元x20（114年4月份剩餘未領薪資天數）＝13萬1,680元】	0元	13萬1,680元	114年4月26日	13萬1,680元	7,902元【計算式：13萬1,700元x6%＝7,902元】	7,902元
2	114年5月1日至114年9月30日（5個月）	每月19萬7,518元，合計98萬7,590元	0元	98萬7,590元	按月於每月26日	98萬7,590元	每月9,000元【計算式：15萬元x6%＝9,000元】，合計4萬5,000元	每月9,000元，合計4萬5,000元
3	114年10月1日至114年10月31日	19萬7,518元	5萬2,258元	14萬5,260元	114年10月26日	14萬5,260元	8,874元【計算式：14萬7,900元x6%＝8,874元】	8,874元
4	114年11月1日至1	每月19萬7,518元	每月13萬5,000元	每月6萬2,518元，合計62萬	按月於每月26日	每月6萬2,518元，合計62萬	每月3,828元	每月3,828元，合計3

（續上頁）

	15年8月31日			5,180元		5,180元	【計算式：63,800元x6%＝3,828元】，合計3萬8,280元	萬8,280元
5	115年9月1日至A01復職之日止	每月19萬7,518元	每月13萬5,000元	每月6萬2,518元	按月於每月26日	已屆期後，每月各應擔保之數額為6萬2,518元	每月3,828元	已屆期後，每月各應擔保之數額為3,828元

附表二：許宸碩得請求薪資、提繳勞工退休金（民國/新臺幣）

編號	各期薪資	許宸碩得請求被告給付之薪資數額(A)	許宸碩轉向他處服勞務所得(B)	被告應給付薪資數額(本金)(A-B)	利息起算日	被告就薪資給付應預供擔保數額	被告應提繳勞工退休金	被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額
1	114年4月11日至114年4月30日	6萬9,940元【計算式：11萬8,418元（月薪）÷30＝3,497元（日薪，小數點以下四捨五入，下同），3,497元x20（114年4月份剩餘未領薪資天數）＝6萬9,940元】	0元	6萬9,940元	114年4月26日	6萬9,940元	4,368元【計算式：72,800x6%＝4,368元】	4,368元
2	114年5月1日至114年11月30日（7個月）	每月11萬8,418元，合計82萬8,926元	0元	82萬8,926元	按月於每月26日	82萬8,926元	每月7,254元【計算式：120,900x6%＝7,254元】，合計5萬778元	每月7,254元，合計5萬778元
3	114年12月1日至114年12月31日	11萬8,418元	7萬1,290元	4萬7,128元	114年12月26日	4萬7,128元	2,892元【計算式：48,200元x6%＝2,892元】	2,892元

4	115年1月1日至115年3月31日	每月11萬8,418元	每月13萬元	0元	無	無	無	無
5	115年4月1日至115年4月30日	11萬8,418元	13萬377元	0元	無	無	無	無
6	115年5月1日至115年5月31日	11萬8,418元	6萬5,189元【計算式：13萬377元÷30×15＝6萬5,189元】	5萬3,229元	115年5月26日	5萬3,229元	3,324元【計算式：55,400元×6%＝3,324元】	3,324元
7	115年6月1日至許宸碩復職之日止	每月11萬8,418元	0元	每月11萬8,418元	按月於每月26日	已屆期後，每月各應擔保之數額為11萬8,418元	7,254元【計算式：120,900×6%＝7,254元】	已屆期後，每月各應擔保之數額為7,254元