

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第42號

原告 翁英豪
被告 方舟智慧股份有限公司

法定代理人 林俊宏

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國115年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣90,450元，及自民國115年4月3日起至清償日止，按年息百分之5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用百分之61由被告負擔，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣90,450元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國111年10月起受僱於被告擔任業務總監，於113年7月中離職，又於113年11月4日重新受僱於被告。任職期間於114年度，即為被告創造新臺幣（下同）6,014,667元之有效營收。原告於115年1月間就114年獎金計算與被告提供兩種試算版本，被告法定代理人於115年2月6日會議中，針對獎金一事明確提供原告三種方案，並以此金額為基礎提出下列方案供原告選擇：方案一（資遣方案）：按勞基法要求，獎金當爭議款預留。方案二（離職方案）：被告明確承諾若原告自願離職，即「把足額就13萬多就把它全部核發下去」。方案三（續聘方案）：被告承諾除年終1.5個月（約9萬元）現金外，剩餘之4萬餘元差額（即被告所稱之「差額4萬多」），亦承諾以假期補足。以此為證，不論原告選擇離職或續聘，被告均自認原告114年度之勞務對價（即系爭獎

01 金) 為132,494元的價值。

02 (二)被告為規避給付原告114年度業績獎金之義務，於115年2月6
03 日之協商中，提出三項方案要求原告擇一。其中方案一與方
04 案二均將獎金之發放與「原告之職務去留（資遣或自願離
05 職）」進行不當連結。被告當時雖口頭表達希望原告選擇續
06 聘之方案三（即發放1.5個月年終，並以假期補足13萬餘元
07 獎金之差額），詎料，被告竟於2月7日片面推翻承諾，將方
08 案三中「補足獎金差額」之條件惡意刪除，變更為不另行補
09 假或加碼。被告利用雇主之絕對優勢地位，不僅迫使原告在
10 法定權益與業績獎金間作不合理之取捨，更於協商過程中朝
11 令夕改，恣意剝奪原告應得之勞動報酬。

12 (三)原告因被告提出的上述不當之條件交換，於同年2月9日向被
13 告表明因涉及獎金及個人職涯權益的重大變動，須謹慎評估
14 並諮詢法律專業意見。被告法定代理人竟當日以「公司轉
15 型」為由，對原告啟動資遣程序。然解僱動機實為報復：被
16 告法定代理人林俊宏（以下逕稱其名）於LINE中向原告明
17 示：「你要求的獎金數字無法達成共識，你數次提出尋求法
18 律途徑，目前公司立場就是走正式資遣」。

19 (四)被告之資遣事由顯屬虛偽，且其解僱行為嚴重違反「最後手
20 段性原則」：按雇主解僱勞工應具備「最後手段性」，即須
21 無其他替代方案方得為之。查被告於同年3月間在104人力銀
22 行公開招募相同或性質極為雷同之業務經理及業務人員…等
23 多項職缺，此事實足以證明被告仍有相同類似之職務人力需
24 求，故此資遣之動機具高度不法性。

25 (五)被告於115年2月23日再度提出惡意條件，意圖規避法定通報
26 義務並誘使原告拋棄權利：被告除於同年2月7日片面毀約
27 外，復於115年2月23日會議中，要求原告簽署「自願離職
28 書」之不當方案。被告此舉顯係為企圖規避就業服務法第33
29 條之資遣通報義務，並意圖誘使原告拋棄法定資遣費請求權
30 及請領失業給付之權益。原告當場拒絕此顯失公平之提議
31 後，被告竟以此為由，惡意拒不給付原告應得之114年度業

01 績獎金，企圖以此經濟壓力迫使原告妥協。被告此種將法定
02 給付義務與不當離職方式掛鉤之行為，顯已構成權利濫用及
03 違反誠信原則。

04 (六)業績獎金之請求權基礎：

05 業績獎金係原告於114年全年提供專業勞務所得之對價，
06 且與業績具備直接關連性，性質上屬勞動基準法（下稱勞基
07 法）第2條第3款之工資。依同法第22條第2項之「工資全額
08 給付原則」，被告負有給付之法律強制義務，且應併入平均
09 工資核算資遣費差額。縱認系爭獎金不具勞基法工資性質，
10 然被告法定代理人已於115年2月6日會議中，親口提及獎金
11 「足額就13萬多」、「你這邊提出來大概13萬多」等語，顯
12 見被告對於原告主張之獎金數額已具備法律上之「承認」。
13 依民法第153條關於契約合意之規定，以及第129條第1項第2
14 款關於承認之法律效果，兩造就獎金給付之必要之點已達成
15 合意。被告事後片面毀約並發動報復性資遣，顯係以不正當
16 手段阻撓原告行使選擇權及領取獎金，依誠信原則，被告仍
17 應負履行契約之全額給付義務。爰依勞基法第2條第3款、第
18 22條第2項、兩造勞動契約之約定、民法第153條、第129條
19 第1項第2款、第199條第1項規定，請求擇一為有利之裁判。

20 (七)另按資遣費之計算，應以勞工離職前6個月之平均工資為

21 準。查系爭114年度業績獎金132,494元係原告於任職期間提
22 供勞務所得之工資，本應併入平均工資計算。然被告於115
23 年3月1日資遣原告時，僅以原告之固定薪資60,300元作為計
24 算基數，完全忽略系爭獎金之對價性，導致發放之資遣費產
25 生差額。原告依勞基法第2條第4款、勞工退休金條例（下稱
26 勞退條例）第12條第1項請求被告補足資遣費之差額14,598
27 元。

28 計算方式：服務年資（113/11/04～115/03/01，共1年3個月
29 又26天）：

30 1. 月平均工資：

31 （月薪60,300元x6）+獎金132,494元=494,294元。

01 494,294元/6=82,382元。

02 2. 應得資遣費總額：

03 依年資基數0.6611計算：82,382元x0.6611約等於54,463
04 元。

05 3. 資遣費差額：

06 應得54,463元-已領39,865元:14,598元。

07 (八)並聲明：1.被告應給付原告147,092元，及自起訴狀繕本送
08 達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。2.原
09 告願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告答辯：

11 (一)原告主張之業績獎金之承諾及義務事由不存在，原告提出的
12 佐證表述均為溝通過程，按原告於115年3月10日第一次勞資
13 爭議調解會中的文字表達多次討論及提供試算參考未有結
14 果，即可證明雙方對於獎金辦法並未達成共識。

15 (二)原告陳述有關被告方濫用雇主優勢將獎金與職務去留不當連
16 結事宜亦非事實，被告於113年全年虧損347萬餘，114年虧
17 損亦超過200萬，討論中的方案公司仍會持續虧損，但原告
18 仍堅持獎金計算方式需按照其提出方案執行，所以一直未能
19 達成共識，被告面臨公司現金不足及虧損狀況下只好按照勞
20 基法提前20天提報資遣，並按照勞基法發放資遣費以及預告
21 期並且提供謀職假，被告在虧損無盈餘也無現金狀況下，仍
22 努力溝通到最後一天，並借款以照顧員工，並無原告所述權
23 力濫用事宜。

24 (三)原告主張被告假借公司轉型之名行報復性違法解僱之實亦不
25 存在，被告的確於115年2月9日有多次商討轉型的可能，並
26 且過程中發現原告無心推動業務且多次於會議中錄音等作
27 為，顯見雙方已無共同願景及共同努力之態度，但被告面臨
28 年終將至連續虧損，加上公司無現金只好先行跟外部公司於
29 115年2月12日商借125萬元，以發放薪資及其他同仁年終獎
30 金，按勞基法提前20天提報資遣並發放當月薪資65,155元及
31 資遣費39,865元，共105,020元及20天預告，且提供謀職假

01 及非自願職證明書，並無原告所述報復性違法解雇事宜。

02 (四)關於獎金制度始終未達成協議，且在被告公司仍為虧損狀況
03 下，不予發放應為合理。被告均按勞基法提前預告亦發放資
04 遣費，被告無權力濫用亦無報復性違法解僱之事實。

05 (五)並聲明：原告之訴駁回。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原告請求被告給付業績獎金132,494元，有無理由？

08 1.依契約自由原則，契約之雙方當事人雖得再訂契約，使原屬
09 有效之契約歸於無效，惟其成立要件仍應依民法第153條之
10 規定定之。而依該條規定，當事人對於契約必要之點（原素
11 或要素）必須意思表示一致，契約始能成立。其意思表示固
12 不以明示者為限，默示之意思表示亦包括在內。惟所謂默示
13 之意思表示，必須依表意人之舉動或其他情事，足以推知其
14 效果意思且無其他反證者，始足當之。且解釋默示意思表
15 示，亦應探求當事人之真意，不能拘泥於其外部之舉動或其
16 他情事，此觀民法第98條規定自明（最高法院99年度台上字
17 第1582號判決意旨參照）。又當事人互相表示意思一致者，
18 無論其為明示或默示，契約即為成立。依習慣或依其事件之
19 性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事
20 實時，其契約為成立，同法第153條第1項、第161條第1項分
21 別定有明文。所謂意思實現，乃依有可認為承諾之事實，推
22 斷有承諾之效果意思，係以客觀上有可認為承諾之事實存在
23 為要件，有此事實，契約即為成立。

24 2.原告主張其任職於被告，有約定可領取業績獎金，被告對於
25 會發給獎金不爭執，惟辯稱：公司並無獎金相關制度，且兩
26 造就獎金發放方式未達成共識等語（參見本院卷第75頁）。

27 經查：

28 (1)原告固提出曾於111年10月與業務經理之對話紀錄為證（本
29 院卷第95頁），雖該對話中提及獎金試算檔案，然原告並未
30 具體提出該檔案內容及獎金計算辦法，另原告與特助Amber
31 於111年11月8日對話中提及獎金辦法有結論了，然亦無該對

01 話所提及獎金辦法可參；又原告所提出111年之獎金試算版
02 (本院卷第93頁)係關於其他員工獎金試算，難認與原告有
03 關，且計算方式亦與原告所主張之試算方法(本院卷第53至
04 55頁原證七)均不同，況上開對話均係於111年間所為，亦
05 難認適用於113年11月原告重新任職後，尚不能據以認定原
06 告主張屬實。

07 (2)又原告與林俊宏於115年2月6日會議中討論，林俊宏提出3個
08 方案，第1方案為資遣，依年資發放資遣費及預告工資，獎
09 金列為爭議款；第2方案為原告自願離職，被告即發放足額
10 獎金13萬餘元；第3方案以年終獎金1.5個月形式發放約9萬
11 元，另4萬元以假期來補；原告獲悉3種方案後則稱：假設以
12 第3個方案走向，伊會將差額用一天多少金額換算，再傳送
13 給特助等情，有原告提出之錄音檔案及譯文為證(本院卷第
14 27至33頁)，原告旋於同日下午5時28分許將依據第3方案所
15 述1.5個月年終，另將獎金差額以假期折抵之方式，以LINE
16 傳送予特助Amber(同上卷第35頁)，自上情可知原告對於
17 林俊宏所提之第1、2方案均未表示意見，僅就第3方案表述
18 將計算以假折抵獎金之方式，且延續第3方案內容於同日即
19 傳送折抵方式予特助。可見兩造就如何領取績效獎金，確實
20 已就上開第3方案達成合意，兩造自應受系爭約定之拘束，
21 不容事後任意翻異。被告抗辯兩造並未就業績獎金達成合
22 意，自不足採。

23 (3)又林俊宏雖於115年2月6日晚間以訊息通知原告方案又有變
24 化，另於同年月7日晚間傳送3方案內容：「1.合法資遣程序
25 =預告期20天需上班+資遣(約0.7個月)~獎金當爭議
26 款；2.自願離職程序=按照方案1一次給足額(但是是由您
27 自願提出)；3.續聘程序=按年終1.5個月發放年終(不另
28 行補假或者其他加碼措施)雙方須於1個月內完成2026組織
29 獎金激勵辦法」、「第三個的變化...我比較難去計算如何
30 用休假來調整，所以才會多了一個轉折...」，原告雖於同
31 年月9日上午回覆「...由於您提出的三點又將我爭取2025已

01 達成業績之獎金一事及資遣混合在一起，這涉及2025全年度
02 獎金結算與我個人職涯權益的重大變動，我需要謹慎評估並
03 諮詢法律專業意見...」（見本院卷第37頁），係因被告原
04 提供之3方案另有新要約，原告始回覆需再諮詢法律專業意
05 見，然就先前兩造已合意之方案，原告並未表示不同意，尚
06 難認兩造已合意解除或變更原約定方案。

07 (4)依兩造合意之第3方案，係因林俊宏稱其僅編列1.5個月的預
08 算（本院卷第29頁）故而有此提案，則原告得依此合意請求
09 被告給付以月薪60,300元乘以1.5計算之獎金90,450元。兩
10 造嗣後並未能就其餘部分折抵假期達成計算協議，則原告逕
11 行加計42,044元部分之獎金，即屬無據。

12 (5)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
14 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
15 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
16 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
17 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
18 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
19 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
20 5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
21 別定有明文。是原告就上開經准許之部分，併請求自起訴狀
22 繕本送達之翌日即115年4月3日（該書狀繕本於115年4月2日
23 送達被告，見本院卷第69頁）起之法定遲延利息，亦屬有
24 據。

25 3.原告依兩造間之合意，請求被告給付獎金90,450元本息，為
26 有理由，逾此部分則無理由，不應准許。原告併主張其餘請
27 求依據，係請求擇一為有利之判決，本院自毋庸再為一一論
28 斷。

29 (二)原告請求被告給付資遣費差額14,598元，有無理由？

30 1.按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
31 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、

01 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3
02 款定有明文。且按所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
03 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
04 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
05 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
06 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
07 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
08 與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
09 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而
10 應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金
11 或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
12 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，
13 該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
14 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
15 相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非
16 勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上
17 字第801號、103年度台上字第1659號判決意旨參照）。是雇
18 主所為給付，如已具備勞務對價性及給付經常性，即為勞基
19 法第2條第3款規定之工資。另按勞工與雇主間關於工資之爭
20 執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為
21 勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條亦有明文。是
22 雇主如否認勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付非工資，
23 應由雇主負舉證責任。

24 2.經查：

25 觀之原告之薪資明細，其給付項目中雖列有「獎金」欄位，
26 然被告並未按月核發，且業績獎金發放並無具體標準，如前
27 所述，原告雖曾自行試算二方案（參見本院卷第53至55
28 頁），然嗣後仍經兩造另行開會討論3方案，可見業績獎金
29 並非按月依工作內容具體評價以為給付標準，而係偶一為
30 之，且依兩造前述合意之約定，係年終獎金形式發放，非屬
31 按原告工作內容之經常性給與，自不具工資性質，不得納入

01 平均工資計算資遣費。原告依勞退條例第12條第1項，請求
02 被告給付資遣費差額，自無理由，不應准許。

03 四、綜上所述，原告依兩造間之約定，請求被告給付90,450元，
04 及自起訴狀繕本送達翌日即115年4月3日起至清償日止，按
05 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請
06 求，則屬無據，應予駁回。

07 五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
08 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告聲請
09 願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院
10 不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之
11 諭知。被告就此部分陳明願供擔保免為假執行，則核無不
12 合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告其他敗訴部分，
13 其假執行之聲請已失所附麗，爰一併駁回之。

14 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
15 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

18 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

23 書記官 馮姿蓉