

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第96號

上訴人 黃冠龍

訴訟代理人 康英彬律師

被上訴人 中華電線電纜股份有限公司

法定代理人 陳金銓

訴訟代理人 蔡旭卿

洪戡穀律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年5月10日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第159號第一審判決提起上訴，本院於109年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾參萬貳仟伍佰貳拾陸元，及自民國一百零七年十月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔十分之七，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）97年4月14日起受僱於被上訴人擔任作業員職務，約定每月工資包含生產獎金，生產獎金按出勤日以每日至少新臺幣（下同）100元計。因被上訴人擅自調減，兩造於105年5月25日進行勞資爭議調解而成立，被上訴人同意此為經常性給與並恢復，惟此後其仍擅自

01 調減，107年5月至7月甚全未給付，迄至107年7月止尚欠5萬
02 1,200元。伊於107年6月20日就生產獎金短發及被上訴人所
03 為記過處分，與被上訴人再次為勞資爭議調解，並依勞動基
04 準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止勞
05 動契約，復於107年7月20日再以存證信函終止，被上訴人應
06 給付資遣費13萬2,433元及開立非自願離職證明書。爰依勞
07 動契約請求生產獎金5萬1,200元、依勞工退休金條例第12條
08 第1項規定請求資遣費13萬2,433元，及依勞基法第19條請求
09 開立非自願離職證明等語。並聲明：(一)被上訴人應給付上訴
10 人18萬3,633元，及自起訴狀繕本之翌日起至清償日止，按
11 週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應開立非自願離職證
12 明予上訴人。(三)請依職權宣告假執行。

13 二、被上訴人則以：伊未與上訴人約定生產獎金以工作日及每日
14 至少100元計，此獎金係伊為激勵員工，於衡量盈餘等獲利
15 情況後所為之非經常性給付，為恩惠性給與。上訴人於107
16 年6月20日調解時並未主張終止勞動契約，於107年7月20日
17 始寄發存證信函終止勞動契約，伊則於同年月23日收受；惟
18 依上訴人主張，其自105年5月起知悉生產獎金短付或未付情
19 事，迄至107年7月23日始為終止，業已罹於除斥期間，終止
20 不合法。況上訴人於107年7月23日後仍繼續受僱至107年11
21 月2日，其自不得請求資遣費及開立非自願離職證明書等
22 語，資為抗辯。

23 三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人提起上訴，聲明：(一)原判
24 決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人18萬3,633元，及自起訴
25 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
26 息。(三)被上訴人應開立非自願離職證明予上訴人。被上訴人
27 答辯聲明：上訴駁回。

28 四、兩造不爭執事項（見本院卷第154-155頁）：

29 (一)上訴人自97年4月14日起受雇被上訴人擔任作業員，兩造
30 成立不定期勞動契約關係。

31 (二)上訴人每月領取之薪資項目為底薪、其他津貼、獎金（生

產獎金)、全勤獎金、其他給與(噪音津貼);其他給與(噪音津貼)之數額為每月1,500元。

(三)兩造於105年5月10日進行第一次勞資爭議調解,就調解方案:「本案勞方主張給付生產獎金及噪音津貼(其他給與)每月1,500元為經常性給予,要求補足並恢復給予,經雙方同意,達成協議;於上述金額兌現後,勞資雙方本爭議事件,日後不得再有意義或有其他任何請求」。

(四)被上訴人於107年6月5日核予上訴人記過處分。

(五)上訴人於107年6月間就「被上訴人違法記過與短付獎金」一事申請勞資爭議調解,調解方案記載:「一、勞方主張,正常程序資遣可接受…。二、經調解,資方認為勞方之主張,無法接受,希望他繼續回廠上班無資遣之意」。

(六)關於涂永昇、游宏立、吳昌運、江福裕(與上訴人同工作單位)之105年1月起至107年11月間薪資明細表(下稱涂永昇等4人薪資明細表),上訴人對於形式及實質真正不爭執。

(七)上訴人於107年7月20日以存證信函終止勞動契約,被上訴人於107年7月23日收受通知。上訴人提供勞務至107年11月間。

五、上訴人主張被上訴人短付屬經常性給付之生產獎金,其業已依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約,被上訴人應給付生產獎金5萬1,200元、資遣費13萬2,433元,及開立非自願離職證明書,均為被上訴人否認,並以前詞置辯,兩造爭點為:(一)上訴人依勞動契約主張被上訴人應給付105年5月至107年7月間生產獎金5萬1,200元,是否有理由? 1.生產獎金是否為工資? 2.生產獎金是否每工作日至少100元?(二)上訴人依勞工退休金條例第12條規定,請求被上訴人給付資遣費13萬2,433元,是否有理由? 1.上訴人何時依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約? 2.終止是否合法? 3.資遣費數額若干?(三)上訴人依勞基法第19條規定,請求被上訴人發給非自願離職證明書,有無理由?茲分述如下:

01 (一)上訴人依勞動契約主張被上訴人應給付105年5月至107年7月
02 間生產獎金5萬1,200元，是否有理由？

03 1.生產獎金是否為工資？

04 (1)按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
05 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
06 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
07 款明定。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
08 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
09 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
10 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
11 給付名稱為何？尚非所問（最高法院100年度台上字第801
12 號判決參照）。次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證
13 明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工
14 作而獲得之報酬。勞動事件法第37條亦有明文。本件上訴人
15 主張生產獎金為工資，被上訴人則抗辯生產獎金為恩惠性給
16 與。而查，上訴人每月領取之薪資項目包含生產獎金，為兩
17 造不爭，生產獎金自係上訴人本於勞動關係自被上訴人處受
18 領之給付，揆諸前開說明，推定為上訴人因工作獲得之報
19 酬，即推定為工資，被上訴人抗辯此屬恩惠性給與，自應由
20 由被上訴人負舉證之責。

21 (2)經查，被上訴人抗辯之生產獎金計算，先以各單位（課）當
22 月達成產量，乘以工資率，得出該單位當月應得工資，以此
23 乘以本國勞工當月之績效工時，扣除該單位外籍勞工當月績
24 效工時，計算該單位（課）當月本國勞工應得工資；再以此
25 加計該單位（課）當月公召（傷）、其他等項，減去該單位
26 （課）所有本國籍勞工之全部底薪、加班費，計算出該單位
27 （課）當月產能績效，後由該單位（課）所在工廠之廠長或
28 副廠長綜合評量後，向被上訴人建議各單位（課）之實發獎
29 金數額，被上訴人則斟酌決定是否發給及數額，並將之交
30 由該單位（課）課長按其對該課所屬員工當月表現予以考
31 核，決定各員工可得生產獎金數額，並向主任報告而呈廠長

或副廠長裁示准否，並提出工資計算表、生產獎金計算表為證（見本院卷第194-196、199-201頁）；可見，被上訴人公司工廠員工每月提供勞務完成之產量，依其單位（課）計算總數後，依被上訴人公司所列計算方式算出當月產能績效，廠長或副廠長建議之實發金額亦以此為基礎，僅實發獎金數額非必等於被上訴人實際發給金額各單位（課）之數額，亦不等同各單位（課）員工生產獎金總額，惟各單位（課）員工均得以其付出之勞務，按貢獻程度，由課長考核後決定個人應得之生產獎金數額，並報廠長核決。則依一般社會通念，生產獎金應具勞務對價性。又與上訴人同工作單位之員工涂永昇、游宏立、吳昌運、江福裕於105年1月至107年11月間均按月領取生產獎金，有涂永昇等4人薪資明細表可證（見原審卷第116-122頁）；證人即101年至105年間受僱被上訴人公司之員工萬海泓亦證述：初任職時，鋁材課副課長江德清告知每個月都會發給獎金，每個月都領到生產獎金，但金額不固定，有高有低等語（見原審卷第130-132頁）。堪認，被上訴人實際上每月均發給各單位（課）生產獎金，各單位（課）員工每月亦因其勞務給付而受領生產獎金。此由兩造於105年5月25日經桃園市新世紀愛鄉協會為勞資爭議調解，成立調解方案第1項記載：「本案勞方主張給付生產獎金及噪音津貼（其他給與）每月1,500元為經常性給與，要求補足並恢復給予，經雙方同意，達成協議…」（見原審卷第14頁），亦足證之。綜合上述各節，本件生產獎金依一般社會通念應具勞務對價性及經常性。

(3)被上訴人固謂兩造以勞動契約約定獎金比照正式員工，工作規則第33條則規定，勞基法施行細則第10條各款之給與非員工因工作而獲得之報酬，生產獎金屬勞基法施行細則第10條第2款所稱獎金，為恩惠性給與或獎勵性給與，不具勞務對價性及經常性，並提出勞動契約及工作規則為證（見原審卷第53-69頁）。但勞基法施行細則第10條第2款所謂獎金，乃年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任

獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，而生產獎金之給與具有勞務對價性及經常性，已如前述，此一主張，自不足採。至證人即上訴人於105年2月1日至107年5月31日主管范振基雖證稱：生產獎金係為激勵員工提升公司獲利而發，若沒有獲利就沒有獎金云云（見原審卷第176頁），但生產獎金之計算乃以各單位（課）員工之產能、績效為基礎，且被上訴人實際上每月均發給員工生產獎金，前已論及，生產獎金是否果因被上訴人公司無獲利即不發放，亦乏證據支持，自不得僅憑范振基前開證述，即認生產獎金乃恩惠性給與或獎勵性給與。證人即上訴人於107年6月1日起之主管陳家樑固復證稱：生產獎金是為了鼓勵員工有效提升工作效率，可給也可不給，非經常性給與云云（見原審卷第178-179頁），但亦證述：僅知生產獎金以單位為對象，但詳細情形不清楚，對於發放標準亦不知悉等語（見原審卷第180頁），其既不清楚生產獎金發放標準，證稱生產獎金可給可不給云云，自無足採。

- (4)生產獎金經推定為工資，且被上訴人未能舉證證明生產獎金非為工資，前經論及，是以上訴人主張生產獎金屬工資等語，堪可採信。

2.生產獎金是否每工作日至少100元？

上訴人雖主張生產獎金每工作日至少100元，但為被上訴人否認。而查，生產獎金係以各單位（課）計算績效產能後，由廠長或副廠長以之為基礎提出建議實發金額，由被上訴人公司決定發給各單位（課）之數額，並由各單位（課）之課長決定如何分配予員工而上呈廠長或副廠長核決，前已論及，金額顯然已難固定為每工作日至少100元。證人萬海泓亦證述：江德清並未告知生產獎金以每工作日至少100元計算，其之生產獎金最少為800元等語（見原審卷第131-132頁）；涂永昇等4人薪資明細表更顯示其等之生產獎金非以每工作日至少100元計算（見原審卷第116-122頁）；且依上訴人據以主張每工作日至少100元之證據，即其99年8月、12

01 月、100年3月之薪資單記載，上訴人各該月全勤，生產獎金
02 依序為2,100元，2,200元、2,200元（見本院卷第179、183
03 頁），但各該月份不計週六、日之工作日依序為22日、23
04 日、23日，顯然各該月份之生產獎金即非以每工作日至少10
05 0元計算。從而，上訴人主張兩造約定生產獎金每工作日至
06 少100元云云，不足為取。至證人萬海泓雖另證述江德清曾
07 告知生產獎金約莫2,000元至3,000元等語（見原審卷第130
08 頁），但亦證述實際上每月均有高低，其個人最少受領之金
09 額為800元等語（見原審卷第131-132頁），而生產獎金非定
10 額前已論及，江德清告知萬海泓者，乃101年萬海泓任職前
11 之情形，非無可能，萬海泓證述每月生產獎金2,000元至3,0
12 00元一事，自非可證生產獎金為每工作日100元。

- 13 3.上訴人雖未能舉證證明生產獎金之數額為每工作日至少100
14 元；惟依前述可知，生產獎金應按勞工貢獻度，由各單位課
15 長考核該單位員工，據以決定該單位員工可得之生產獎金數
16 額，則生產獎金數額應不得為零。關於上訴人工作之情形，
17 范振基證稱：上訴人長期不配合主管交辦工作，機器也不保
18 養及潤滑，上班時間都是在滑手機等語（見原審卷第176
19 頁）；陳家樑則證稱：我在任期間，上訴人的確是不接受工
20 作安排，也不做任何機台保養及潤滑，107年5月29日班長反
21 應上訴人又不接受工作安排，我有跟楊廠長討論偕同我親自
22 將加工的物件拉上訴人面前，請上訴人做加工保養，當時上
23 訴人在滑手機，當下上訴人拒絕加工，楊廠長告知若不願意
24 加工，會依工作規則處罰，上訴人仍然拒絕加工繼續滑手
25 機，故公司給予計一大過處分等語（見原審卷第178頁），
26 此並有被上訴人公司獎懲公告可證（見原審卷第16頁）。可
27 見，上訴人受僱期間確有敬業精神不佳，未能忠誠履行勞務
28 之情。又涂永昇、游宏立、吳昌運、江福裕於105年5月至10
29 7年7月間，生產獎金最高依序為4,100元、2,500元、2,500
30 元、2,900元，最低依序為100元、200元、200元、300元
31 （見原審卷第116-122頁），可見涂永昇等4人經考核取得之

01 生產獎金數額最少為100元。則以上訴人之工作情形，其雖
02 有敬業精神不足之情，但既仍有提供勞務，生產獎金至少應
03 為100元。而被上訴人於105年5月至107年4月間均按月發給
04 上訴人至少100元之生產獎金，107年5月至7月則全未發給，
05 有上訴人之薪資明細表可證（見原審卷第86頁），是以，上
06 訴人應得請求被上訴人給付107年5月至7月之生產獎金計300
07 元，逾此為無理由。

08 (二)上訴人依勞工退休金條例第12條規定，請求被上訴人給付資
09 遣費13萬2,433元，是否有理由？

10 1.上訴人何時依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約？

11 上訴人主張於107年6月20日勞資爭議調解時，對被上訴人為
12 終止勞動契約之意思表示，繼於107年7月20日以存證信函終
13 止，被上訴人否認上訴人於107年6月20日曾為終止之意思表
14 示。而查，依107年6月20日勞資爭議調解紀錄記載，上訴人
15 乃係主張其因2年多來生產獎金都只有100元，為求見負責
16 人，但主管未往上報，反以其不配合主管安排之工作事項為
17 由，對其記一大過處分，故請求撤銷處分，並另稱正常程序
18 資遣可接受等語（見原審卷第17-18頁），足見上訴人於107
19 年6月20日並無終止勞動契約之意思表示，僅係表示被上訴
20 人可以資遣其。又上訴人於107年7月20日以存證信函依勞基
21 法第14條第1項第6款終止勞動契約，被上訴人於107年7月23
22 日收受通知，為兩造不爭，堪認上訴人係於107年7月20日為
23 終止勞動契約之意思表示，於107年7月23日送達被上訴人。

24 2.終止是否合法？

25 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
26 者，勞工得不經預告終止契約，為勞基法第14條第1項第6款
27 所定。經查，上訴人於107年7月20日寄發之存證信函記載：
28 「本人自97年4月起任職於貴公司，之前每月均領有數千元
29 之生產獎金，惟近年來貴公司卻無端將本人之生產獎金扣
30 減，自105年5月起之生產獎金僅剩100元至200元，甚至自10
31 7年5月起至今完全無發放生產獎金，此屬薪資未完全發放。

01 基此，本人特以此函終止勞動契約」等文（見原審卷第19
02 頁），顯見上訴人係以被上訴人違反勞動契約約定，未給付
03 生產獎金為由，終止勞動契約。又生產獎金為工資，前已論
04 及，且被上訴人於107年5月至7月間均未給付屬工資之生產
05 獎金，上訴人得請求300元乙節，前已論及，是上訴人主張
06 被上訴人違反勞動契約等語，信屬有據。則上訴人於107年7
07 月23日以被上訴人未給付生產獎金，違反勞動契約為由，依
08 勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，自屬合法。

09 (2)被上訴人雖抗辯上訴人自105年5月起知悉短付或未付生產獎
10 金情事，於107年7月23日始終止勞動契約，已逾30日除斥期
11 間。但被上訴人於107年7月既有未付生產獎金，上訴人於10
12 7年7月23日終止勞動契約，即無逾除斥期間。

13 (3)被上訴人又抗辯上訴人為終止勞動契約之意思表示後，又繼
14 續受僱至107年11月2日，兩造間勞動契約實未終止。然不定
15 期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表
16 示，係形成權之行使，無待乎雇主之同意或核准，即生效
17 力。上訴人於107年7月23日後在被上訴人處工作，被上訴人
18 亦按月給薪，至多僅得認兩造另成立新勞動契約，尚無法推
19 翻107年7月23日前之原勞動契約已經上訴人合法終止之認
20 定。從而，兩造間原勞動契約於107年7月23日經上訴人以勞
21 基法第14條第1項第6款合法終止。

22 3.資遣費數額若干？

23 (1)按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例之
24 工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣
25 費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
26 資，未滿1年者，以比例計給，且最高以發給6個月平均工資
27 為限，此觀勞工退休金條例第12條第1項即可得知。次按，
28 平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
29 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工
30 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。勞
31 基法第2條第4款定有明文。

01 (2)經查，上訴人自97年4月14日起受僱，為兩造不爭；其依勞
02 基法第14條第1項第6款規定，於107年7月23日終止勞動契約
03 合法，前亦論及；是以，上訴人工作年資為10年又100日，
04 依前述規定，被上訴人應發給5又100/730個月之平均工資。
05 又依上訴人107年1月至7月薪資明細（見原審卷第86頁），
06 及前述107年5月至7月各月應再加計100元之生產獎金，上訴
07 人於107年1月23日至107年7月22日之工資依序為7,699元
08 （計算式： $26,520 \times 9/31$ ，元以下四捨五入，下同）、2萬4,
09 626元、2萬6,520元、2萬5,822元、2萬6,520元、2萬5,822
10 元、1萬8,301元（計算式： $25,788 \times 22/31$ ），計15萬5,310
11 元，有上訴人薪資明細表可證（見原審卷第86頁），期間總
12 日數為181日，日平均工資為858元，月平均工資為2萬5,740
13 元。則經計算，上訴人得依勞工退休金條例第12條第1項規
14 定，請求被上訴人給付資遣費13萬2,226元【計算式： $(5 +$
15 $100/730) \times 25,740$ 】。

16 (三)上訴人依勞基法第19條規定，請求被上訴人發給非自願離職
17 證明書，有無理由？

18 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
19 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
20 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
21 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
22 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
23 酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指
24 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
25 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
26 各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規
27 定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為
28 非自願離職之服務證明書。

29 2.經查，兩造間原勞動契約經上訴人以勞基法第14條第1項第6
30 款規定為由，於107年7月23日合法終止，前已論及，揆諸前
31 開說明，上訴人依勞基法第19條規定請求發給非自願離職證

明書，自屬有據。

六、綜上，上訴人依勞動契約、勞退條例第12條第1項及勞基法第19條規定，請求：(一)被上訴人給付13萬2,526元，及自107年10月3日起（起訴狀繕本於107年10月2日送達，見原審卷第27頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 4 月 14 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 方彬彬

法 官 李慈惠

法 官 趙雪瑛

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 109 年 4 月 14 日
02 書記官 郭晉良

03 附註：

04 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

05 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
06 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

07 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
08 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
09 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。