臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度橋勞小字第15號

原　　告　謝宗揚
被　　告　興泰實業股份有限公司
法定代理人　吳星澄
訴訟代理人　鄭依佳
　　葉文隆

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍萬捌仟零參拾肆元，及自民國一〇八年四月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣伍萬捌仟零參拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年10月28日起受僱於被告，擔任大車司機職務，約定工資每月底薪為新臺幣(下同)23,000元、技術津貼2,500元、全勤獎金1,533元、個人出車3,000元、績效獎金3,000元，加計另行計算之加班費。原告於108年2月23日前往勞工保險局屏東辦事處申請勞工保險明細、勞工退休金明細，與原告歷年領得之工資比對後，始發覺原告每月勞保均遭高薪低報，勞工退休金亦提繳不足，原告遂依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，於108年3月4日寄發存證信函予被告，主張終止勞動契約。而被告於翌日收受該存證信函後，竟拒絕給付資遣費，依原告工作年資3年4月9日，及離職前6個月工資平均工資34,561元計算結果，被告應給付原告資遣費58,034元，爰依勞動基準法第14條第1項第6款、第4項準用同法第17條之規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告58,034元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：對於原告主張勞保薪資有高薪低報情形、工作年

資為3年4月9日及將本薪、技術津貼、全勤獎金、加班費、噸數獎金即個人出車列入工資計算均不爭執，但原告每月收到的薪資單都會載明勞保退休金提撥金額，明顯可知有高薪低報情形，是原告早已知悉上情，仍未於知悉後30日內終止勞動契約，顯已罹於除斥期間。又原告主張列入工資之績效獎金係被告股東常會決議發放之紅利，並為調節員工收入而分為12個月發放，自非屬經常性給與，不應計入平均工資計算等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

（一）按勞工保險之年金給付、老年給付、生育給付、傷病給付、失能給付、死亡給付者，其給付標準均係依被保險人之平均月投保薪資計算，此觀諸勞工保險條例第32條、第35條至第36條、第53條、第58條之1、第62條等規定自明。是關於雇主申報勞工之勞工保險投保薪資若干，影響勞工上開費用請領甚鉅，雇主將勞工之保險投保薪資以多報少，影響勞工依勞工保險條例之規定請領相關給付之金額，對於勞工之權益損害非謂不大。本件原告主張其任職期間勞保薪資有高薪低報等事實，為被告所不爭執，是被告行為自已違反勞工法令，而損害勞工權益，已首堪認定。

（二）次按勞動基準法第14條第2項固規定勞工依同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。本件被告於為原告辦理勞工保險投保、投保金額未覈實申報部分，迄至原告於108年3月4日寄發存證信函時均仍持續中。準此，原告上開終止勞動

契約，並未逾勞動基準法第14條第2項規定之30日除斥期間，被告辯稱原告請求已逾除斥期間，尚非可採。是原告依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費，要屬有據。

（三）原告主張應將每月25日發放之效率獎金(即績效獎金)計入平均工資計算資遣費，為被告所否認。然查：

1.按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，勞動基準法第2條第3款定有明文。而所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，最高法院101年度台簡上字第1號判決意旨可供參照。是舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資計算。績效獎金、業績獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資範疇，自應列入平均工資，此與勞動基準法第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，最高法院100年度台上字第801號判決意旨亦可供參考。

2.本件原告主張其每月25日均有收受3,000元之績效獎金，該項目應列入工資計算，並提出104年11月至106年7月之獎金薪資單為證(見本院卷第76頁至第82頁)，被告則稱該績效獎金項目均係以有無盈餘為前提，始據以發放，並提出董事會議事錄2份為證(見本院卷第59頁至第64頁)。惟觀被告公司開會日期104年4月20日第14屆第19次董事會議事錄固載明「依公司法及公司章程規定，提列10%法定盈餘公積...，本年度擬配發股東股利...、員工紅利...元」，則原告既為104年10月間始任職，當非該等分派員工

紅利之對象，此核與勞動基準法第29條所指對於全年工作並無過失之勞工給予之獎金或分配紅利未合。況依原告提出前開薪資單，自104 年11月至106 年7 月間，均確有領得該等績效獎金，顯見該等款項之核發，並非係以盈餘有無為其前提。此外，被告自承：該紅利之發放金額要看董事長主觀認定，但每個月都會有這筆錢等語（見本院卷第93頁），可見績效獎金之發放並非僅具恩惠性、勉勵性之給予，且屬固定之給付，應認屬工資範疇。從而，原告主張應將該績效獎金計入工資計算資遣費，為有理由。

（四）按雇主依勞動基準法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給；同法第17條規定於依同法第14條終止契約準用之，勞動基準法第17條、第14條第4項分別定有明文。兩造間之勞動契約因符合同法第14條第1項第6款而終止，原告得請求被告給付資遣費，已如前述。而原告離職前6個月薪資分別為41,243元、34,119元、38,476元、35,332元、33,244元、24,952元，上開金額加總除以6，原告離職前6個月平均月薪資應為34,561元。是依原告提出之行政院勞工委員會勞動4字第1010132304號函附件(見本院卷第26頁至第27頁)所附資遣費計算式：月平均薪資x 0.5x ，　34,561元x 1/2x{　3＋【(4+9/30)÷ 12】}＝34,561元x 1209/720＝58,034元（元以下四捨五入），為原告得請求資遣費之金額。

四、綜上所述，原告請求被告應給付資遣費58,034元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與

判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、本件係依小額程序為被告敗訴之判決，應依民事訴訟法第436條之20規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行。原告固聲明願供擔保請准宣告假執行，惟此僅係促使本院依職權發動，自無庸為准駁之諭知。並依同法第392條第2項規定，依職權聲請宣告被告如為原告預供擔保，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　13　　日

橋頭簡易庭　法　　官　薛博仁

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436 條之24第2 項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　13　　日

書　記　官　楊馥華