

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第53號

原告 于化文
被告 神達電腦股份有限公司
法定代理人 苗豐強
被告 曾心怡(神達電腦公司人力資源中心承辦人員)
共同
訴訟代理人 賴蘇民律師
洪子洵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年11月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告神達電腦股份有限公司應給付原告新臺幣陸萬肆仟陸佰伍拾參元，及自民國一〇七年二月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告神達電腦股份有限公司負擔百分之十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告神達電腦股份有限公司如以新臺幣貳萬壹仟伍佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查，本件原告起訴原聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)41萬4,257元及利息，並發給離職日期為民國107年1月21日之離職證明書、員工服務證明書。(二)願供擔保請准宣告假執行(見本院卷第3頁)。嗣於108年8月26日具狀更正前揭第一項聲明為：被告應給付原告42萬4,257元及自107年2月6日之翌日起

至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（見本院卷第65頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自94年11月1日起任職於被告神達電腦股份有限公司（下稱神達公司）擔任業務經理，每月薪資為10萬2,400元，嗣被告神達公司於106年12月1日欲分割出新事業單位「神達數位股份有限公司」（下稱神達數位公司），原告因不同意留任，被告神達公司遂於106年12月22日資遣原告，原告依法得請求被告給付資遣費及預告工資。原告之平均工資為118,714元（含每月交通津貼1萬元、106年年中獎金9萬3,000元），原告得向被告請求資遣費71萬2,284元及預告工資10萬2,400元，被告僅給付資遣費55萬9,284元、預告工資6萬2,143元，尚差15萬3,000元、4萬257元。又原告106年全年在職，被告應給付原告年終獎金23萬1,000元。另被告所核發之離職證明書及員工服務證明書上所載之離職日期為106年12月31日，惟被告之離職日期應為107年1月21日，故請求被告核發正確離職日之離職證明書及員工服務證明書等語。並聲明：如上開變更聲明所示。

二、被告則以：

（一）被告94年11月1日與原告簽立聘僱合約書，原告並於同日起至被告任職。被告為將原告所任職之行動通訊產品事業群分割予神達數位公司，於106年12月1日向原告發出商定留用通知書，詢問其是否接受神達數位公司之留用。原告於同年月8日向被告提出不同意留用通知書，同年月22日再度向被告神達公司確定不同意留用，故終止雙方間之勞動契約，合約終止日為同年月31日。被告對於不同意留用之原告已依法給付資遣費55萬9,284元、預告工資6萬2,143元。原告既然已於106年12月22日向被告表示確定不同意留用，而終止雙方間之勞動契約，合約終止日為同年月31日，則應認定12

月22日為符合勞動基準法第16條第1項規定之預告日，因此，被告公司自該預告日起至原告離職日止共計有9天預告期間。原告於該預告期間亦已受領有被告公司所發給之工資，故被告公司依法僅需補足21日之預告工資，而原告離職前6個月之平均薪資為9萬3,214元，依此計算被告應給付原告之預告工資為6萬5,250元，被告已給付原告20日之預告工資6萬2,143元，至多僅需再補給1日之預告工資3,107元予原告。

(二)原告於離職前所受領之交通津貼，乃係被告公司自南港搬遷至華亞科技園區時所提供之過渡性補助措施中之一，該等措施包含交通津貼、交通車與接駁車、免費停車場、員工預借薪資購車貸款、員工共乘計畫、彈性出勤時間，而交通津貼為其中之一，且過渡期補助為期1年，故原告方於106年3月起每月受領該1萬元之交通津貼。由此可知，該交通津貼之發放係因被告公司搬遷所致，且有1年之期間限制，而具備特定目的及期間限制，並非經常性給與。且該交通津貼之性質乃為公司體恤員工工作路途之勞累，在工資外另行給付之津貼，為被告公司提供之一種福利性措施，且不論員工是否出勤而一律給予1萬元定額，與原告是否提供勞務並無任何對價關係，非屬勞動基準法所定之工資。另被告公司每年給付予原告之年終獎金之金額高低不一，足證被告公司之年終獎金金額確實係隨公司營運狀況變動，且公司本有考評員工績效而決定獎金額度之權利，故該年中獎金並非屬員工勞力付出之對價，且可能因為公司虧損或個人表現不佳而不發放，金額亦依公司盈餘而有不定，應不具備經常性。從而，交通津貼及年中獎金皆不具有對價性及經常性，應不屬於工資，而不應列入勞動基準法第2條第4款之平均工資。

(三)年終獎金因其視個人績效及公司營運狀況核定，應不具有經常性及勞務對價性要件，不該當工資。且其發放應為企業自主事項，如公司之工作規則或勞資雙方間之勞動契約有規定以在職為條件，則於發放日已離職員工因不具備該項條件即

無從領取該項獎金。被告公司之工作規則第20條已明定年終獎金之發給應「依公司營運狀況和個人表現」而定，為恩惠性質給付，且勞資雙方皆已同意以「獎金發放時在職者」作為發放條件之一，不論是年中獎金或年終獎金，皆是被告公司為留任人才，所提出激勵在職員工，提升未來績效之獎金，並非員工勞力付出之對價。該年終獎金應如何發放、發放條件及額度為公司企業自治事項，雇主有裁量權限，員工應無請求給付特定數額獎金之權利。退步言之，縱使認定原告具備依據勞動基準法第29條請求年終獎金之資格，原告所處之部門——行動通訊產品事業群於106年之營運績效虧損而無獲利，被告公司並無義務給付員工獎金或紅利。

(四)被告曾心怡僅係被告神達公司負責承辦相關員工離職業務之人員，而本案原告對於預告工資、資遣費及年終獎金等請求，其權利義務關係之爭議，應係存在於被告神達公司與原告間，應與被告曾心怡無涉，原告對於被告曾心怡之請求，顯無理由，應予駁回等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查原告原受僱於被告神達公司擔任業務經理，於106年12月31日遭被告以勞動基準法第11條第1項、第20條規定予以解僱，已領取被告發給之資遣費55萬9,284元及預告工資6萬2,143元，惟被告計算前開資遣費及預告工資時，未將原告離職前六個月所領取之交通費及年中獎金計入原告之平均工資之事實，業據原告提出與其所述相符之不同意留任通知書、離職證明書、員工服務證明書（見本院卷第21至25頁）為證，且為被告所不爭執，復有被告提出之離職確認書、薪資表（見本院卷第123頁、第127至136頁）在卷可參，自堪信原告此部分之主張為真實。

四、原告另主張被告應加計交通費及年中獎金，以原告離職日前六個月之月平均工資，給付資遣費及預告工資差額予原告等語，為被告所否認，並以前開情詞置辯，是本件之爭點厥為

01 ；(一)原告離職前六個月之平均工資金額為何？(二)原告請求被
02 告給付短付預告期間工資4萬257元，有無理由？(三)原告請
03 求被告給付短付資遣費15萬3,000元，有無理由？(四)原告請
04 求被告給付年終獎金有無理由？若有，數額若干？(五)原告請
05 求被告補發離職日期為107年1月21日之離職證明書及員工
06 服務證明書，有無理由？茲析述如下：

07 (一)原告離職前六個月之平均工資金額為何？

08 按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
09 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之薪金
10 、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，係指
11 謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間
12 之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得
13 工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條
14 第3款及第4款定有明文。而所謂經常性給與，係指在一般情
15 形下經常可以領得之給付，舉凡某種給付屬於工作上之報酬
16 ，在制度上有對價關係及經常性而非因單方目的具有恩惠或
17 勉勵性質之給與者即屬之。又此之「經常性」未必與時間上
18 之經常性有關，而是指制度上之經常性而言，即勞工每次滿
19 足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之
20 義務。又判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，
21 始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，改用其他
22 名義，用以規避該給付計入平均工資內，以保障勞工之權益
23 。本件原告主張年中獎金及交通費均應計入平均工資以計算
24 其資遣費等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

25 1.有關年中獎金部分：

26 依被告之工作規則第20條規定：「本公司依據勞基法第29條
27 ，對於全年度工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利
28 。(一)發放原則／對象：凡在獎金發放時在職者，皆符合資格
29 。(二)發放額度：依公司營運狀況和個人表現發放。(三)發放時
30 間：(1)年中獎金：每年7月前後發放。(2)年終獎金：農曆年
31 前發放。」（見本院卷第139頁），顯見年中獎金係於被告

神達公司有盈餘時，為激勵員工士氣所為之恩惠性給與，並非屬勞務性及經常性之給與，且其金額並非固定（參卷附第141頁之原告於被告神達公司領取年中獎金紀錄），是其性質並非屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資自明。

2. 有關交通費部分：

- (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。又上開條文中所謂「經常性給與」，「與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給與」（最高法院85年度台上字第246號判決要旨參照）；且「縱使在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付，即屬之，亦即，只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資計算」（最高法院86年度台上字第1681號判決要旨參照）。
- (2) 被告雖辯稱交通費不應列入工資計算，該給付係過渡性補助措施，具有恩惠性質，非經常性給與，並非提供勞務後必然應得之對價，自不得認係工資云云。惟查，被告公司因自南港遷移至華亞科技園區所以給付交通津貼與住居於遠處之員工，應係為提高該員工跋涉前往被告神達公司處工作之意願，以獲取其勞力而滿足被告己身之營運需求，是自堪認交通津貼係原告因提供勞務所獲得之對價，只要原告至被告神達公司位於華亞科技園區之工廠，被告神達公司即有依據勞動契約給付該交通津貼之義務，是該項津貼顯然係由雇主因勞工工作所給付，在制度上具有經常性。且依被告所提出原告自96年3月至96年11月之薪資表中可得知原告每月均自被告神達公司領得1萬元之交通津貼，故該交通津貼，亦為經常性之給與，當為工資之一部無疑。

3. 綜上，原告離職前6個月之平均工資為10萬2,400元【計算式：（原告每月應發全薪9萬2,400元＋交通津貼1萬元） $\times 6 \div 6 = 10$ 萬2,400元】。

01 (二)原告請求被告給付短付預告期間工資4萬257元，有無理由
02 ？

03 按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，其預告期
04 間：繼續工作3年以上者，於30日前預告之；未依規定期間
05 預告而終止契約，應給付預告期間之工資，此觀勞動基準法
06 第16條第1項第3款、第3項自明。經查，原告自94年11月
07 1日起迄至106年12月31日任職於被告神達公司，工作年資
08 已達12年1月又30日，被告應於終止前30日預告原告終止勞
09 動契約，但被告於106年12月22日預告原告於107年12月31
10 日終止，其預告終止期間僅9日，尚不足21日之預告期間，
11 原告主張其得依勞動基準法第16條第3項規定，請求被告給
12 付不足預告期間21日之工資，自有理由。基此計算，21日之
13 預告工資為7萬1,680元（計算式：10萬2,400元÷30天×
14 21=7萬1,680元，元以下四捨五入），惟原告於106年12
15 月29日已領取被告所給付之預告工資6萬2,143元（見本院
16 卷第123頁），自應予以扣除，則原告得請求被告給付預告
17 工資之差額為9,537元（計算式：7萬1,680元－6萬2,14
18 3元=9,537元），應予准許，逾此範圍，應予駁回。

19 (三)原告請求被告給付短付資遣費15萬3,000元，有無理由？

20 按雇主因歇業及轉讓而終止勞動契約者，應發給勞工資遣費
21 ，此觀勞動基準法第11條第1項第1款、第17條規定甚明；
22 又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
23 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
24 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，
25 未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限
26 ，不適用勞動基準法第17條之規定，此為勞工退休金條例第
27 12條第1項所明定。被告神達公司依勞動基準法第11條第2
28 款規定，於106年12月31日與原告終止勞動契約，業如前述
29 ，揆諸前揭說明，原告自得請求被告神達公司給付資遣費。
30 又原告之工作年資為12年1月又30日，平均工資為10萬2,40
31 0元乙節。準此，依新制資遣基數為6（新制資遣基數計算

01 公 式：{ 年 + 【 月 + 日 ÷ 當 月 份 天 數 】 ÷ 12 } ÷ 2)，則原
02 告 得 請 求 被 告 神 達 公 司 給 付 之 資 遣 費 為 61 萬 4,400 元 (計 算
03 式：月薪 × 資遣費基數)。另被告神達公司資遣原告後業已
04 支 付 55 萬 9,284 元 之 資 遣 費，為兩造所不爭執，則被告短付
05 原 告 資 遣 費 5 萬 5,116 元 (計 算 式：61 萬 4,400 元 - 55 萬 9,
06 284 元 = 5 萬 5,116 元)。是原告請求被告神達公司給付短
07 付 之 資 遣 費 5 萬 5,116 元，洵屬有據，逾上開範圍之請求，
08 即無足採。

09 (四) 原告請求被告給付年終獎金有無理由？若有，數額若干？

10 1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
11 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
12 訴訟法第 277 條定有明文。原告主張被告應發給 106 年度之
13 年終獎金 23 萬 1,000 元，既為被告所否認，自應由原告就上
14 開有利於己之事實負舉證之責。然原告就被告神達公司曾承
15 諾給付年終獎金或年終獎金之計算方式等節，均未說明或提
16 出其他證據以實其說，自難為有利於原告之認定，是原告此
17 部分之請求，即屬無據。

18 2. 復按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐
19 、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失
20 之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞動基準法第 29 條定有明
21 文。是依前開規定，關於該條所謂之獎金發放與否，以及發
22 放金額，應視雇主當年度有無盈餘以及其勞工是否於營業年
23 度全年度工作、營業年度終了結算時仍在職，且當年度工作
24 並無過失而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之
25 權。本件原告並未舉證證明兩造曾合意被告神達公司每年固
26 定發給年終獎金之證據，且被告神達公司之工作規則第 20 條
27 亦規定：「本公司依據勞基法第 29 條，對於全年度工作並無
28 過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。(一)發放原則 / 對象：
29 凡在獎金發放時在職者，皆符合資格。(二)發放額度：依公司
30 營運狀況和個人表現發放。(三)發放時間：(1)年中獎金：每年
31 7 月前後發放。(2)年終獎金：農曆年前發放。」，則原告逕

以其於106年度工作無過失即已具備領取年終獎金之要件云云，亦屬無據。

(五)原告請求被告神達公司補發離職日期為107年1月21日之離職證明書及員工服務證明書，有無理由？

按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第94條、第95條第1項前段亦分別著有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。再者，不定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示，係形成權之行使，無待乎雇主之同意或核准，即生效力。是以，勞工終止勞動契約之意思表示到達雇主時，即發生終止勞動契約之效力。經查，本件原告於106年12月8日向被告表示不同意留任，經被告神達公司慰留，最終於同年月22日兩造合意不留用而預告終止勞動契約乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第5、7、105頁），復有不同意留任通知書附卷可稽（見本院卷第21頁），而被告係以勞動基準法第11條第1項第1款之解雇事由於106年12月31日向原告為終止勞動契約之意思表示並發予離職日期為同日之離職證明書，故可認兩造間勞動契約已於106年12月31日終止。又預告期間並非終止僱傭契約之生效要件，縱被告神達公司有所違反，亦僅是原告可請求短少之預告期間工資，並不影響終止契約之意思表示。從而，原告請求被告神達公司發予離職日期為107年1月21日之離職證明書及員工服務證明書，並無理由。

(六)本件原告乃係基於其與被告神達公司間之勞動契約，起訴請求被告神達公司給付預告工資、資遣費及年終獎金，業據原告陳述明確，是原告請求之對象應為被告神達公司，原告要

01 求非行為人即被告曾心怡共負賠償責任，自屬無據。又本件
02 係原告對被告神達公司預告工資、資遣費等債權請求，並非
03 侵權行為之請求，且原告亦未舉證證明被告曾心怡有侵害原
04 告上開債權，致受損害，故原告主張被告曾心怡為被告神達
05 公司承辦離職業務之人員，因違反勞動基準法規定，致伊受
06 有損害，應與被告神達公司共負賠償責任云云，亦不足採。

07 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任
08 ；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
09 定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利
10 率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
11 週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第
12 203條分別定有明文。又按終止勞動契約時資遣費應於終止
13 勞動契約後30日內發給；勞工退休金條例第12條第2項定有
14 明文。本件勞動契約係經原告於106年12月31日終止，依上
15 規定，被告應於勞動契約終止後30日內給付之，屆期未為給
16 付始負有給付遲延責任，即應於終止勞動契約30日後之翌日
17 起107年1月30日起負擔給付資遣費之遲延利息責任。另本
18 件被告神達公司積欠之資遣費，應於勞動契約終止後30日內
19 發放，惟原告僅請求自107年2月6日之翌日起算利息，亦
20 應予准許。

21 六、綜上所述，原告依勞動基準法第11條、第17條、第16條第1
22 項第2款、第3項及勞退條例第12條第1項規定，請求被告
23 神達公司給付6萬4,653元（資遣費5萬5,116元＋預告工
24 資9,537元），暨自107年2月7日起至清償日止，按法定
25 利率即週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此
26 範圍之請求，則無理由，應予駁回。

27 七、本判決所命被告給付之金額或價額未逾50萬元，依民事訴訟
28 法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。被告聲
29 請供擔保免為假執行，應予准許。至原告敗訴部分，其僅促
30 請本院依職權宣告假執行，並無假執行之聲請，無需駁回。

31 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

01 本院詳予審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
02 併此敘明。

03 九、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

04 中 華 民 國 108 年 11 月 29 日

05 民事第一庭法官 李麗珍

06 正本係照原本作成。

07 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。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 108 年 11 月 29 日

10 書記官 謝伊婕