

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第60號

原告 江智明
訴訟代理人 康英彬律師
被告 長生太陽能股份有限公司
法定代理人 王長生
訴訟代理人 陳芝蓉律師
黃育玫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。
被告應自民國一〇九年七月二日起至原告復職日為止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬捌仟伍佰元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之八十，餘由原告負擔。
本判決第二項所命各期給付到期部分，得為假執行；但被告如每期以新臺幣肆萬捌仟伍佰元為原告預供擔保後，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：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言。經查，原告主張兩造間原有之僱傭契約，因被告公司之終止不合法而繼續存在等情，為被告公司所否認，則就兩造間僱傭關係是否存在之爭議，並因而致原告私法上之薪資報酬請求權有不安狀態，且此種不安狀態能以確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應認有確認利益。

二、次按訴狀送達後，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，本件原告起訴時原聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）21,832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。(三)被告應自民國109年3月起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告5萬元。(四)第2、3項聲明願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第3、5頁）。嗣將前開聲明第二項之本金擴張為21,850元（見本院卷一第391頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：伊自97年6月2日起受僱於被告公司，擔任廠務部工程師職務，於離職前之每月本薪為48,500元（不含日班輪值津貼1,500元或夜班輪值津貼6,000元），並另有端午、中秋、年終各以本薪0.5個月、0.5個月、2個月計付之年節獎金。詎被告公司竟於108年11月7日通知將於同年月14日依勞動基準法第11條第2款規定資遣伊，然被告公司卻於該段期間另行招聘2名廠務部工程師，甚至於人力網站持續登載徵才廣告，足見被告公司並無因虧損而有裁員資遣伊之必要，被告公司乃違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存續，惟被告公司迄今皆拒絕伊復職，且自108年11月15日起即停止給付每月薪資50,000元（含本薪48,500元及日班輪值津貼1,500元），至109年2月29日止，累計積欠3.5個月工資175,000元（50,000元×3.5個月），及短付自105年起至108年間如附表所示之年節獎金266,293元，以上合計為441,293元（175,000元+266,293元），扣除被告公司前以資遣費、預告工資、特別休假未休工資等名義而給付之419,443元後，被告公司應再給付伊21,850元（441,293元-419,443元）。而伊於勞資爭議調解會進行時已向被告公

01 司為給付勞務之通知，被告公司仍拒絕受領，伊自無補服勞
02 務之義務，仍得請求被告公司自109年3月起至伊復職之日
03 止，按月於次月5日給付薪資5萬元，爰起訴確認兩造間僱
04 傭關係存在，被告公司並應依原僱傭關係約定之薪資金額等
05 條件如數給付薪資及年節獎金差額等語。並聲明：如上開變
06 更後之聲明所示。

07 二、被告則以：被告公司主要營業項目為電池製造，為太陽能電
08 池片製造商，就三節獎金部分，係依公司營運及個人績效發
09 放，發放標準及公式則於被告公司工作規則第56條已有明文
10 規範。因近幾年太陽能產業景氣低迷，被告公司嚴重虧損，
11 為因應市場環境變化，自106年底開始進行組織調整及三次
12 裁員，汰換績效差之員工，原告因長期不服從所屬廠務部主
13 管指示，未確實做好份內工作，而廠務工作與全廠員工生命
14 財產息息相關，主管並未輕易調動或汰換原告，惟原告於被
15 告公司每年定期辦理2次之員工績效考核，於107年7月4
16 日考核評定原告為47.8分C等、於108年1月2日考核評定
17 原告為66分C等、於108年8月13日考核評定原告為69.9分
18 C等，亦即原告於107年度年中、年末、108年度年中連續
19 3次考核皆為C等，復於108年10月22日經主管提出工作問
20 題改善計劃表勸導改善均未果，造成其他同仁心生不滿而離
21 職，廠務部門長期陷入人力異動頻繁與不足困境，影響兩造
22 間勞動契約之存續，被告公司因而基於勞動基準法第11條第
23 2款及勞動契約之約定，預告原告終止兩造間勞動契約，並
24 依法給付資遣費及預告工資，已符合解僱最後手段性原則，
25 兩造間之勞動契約業已合法終止。至於聘用新進員工即訴外
26 人張亞丞、廖柏治，乃因替補離職員工即訴外人王智偉空缺
27 ，以及因應108年8月6日修正之空氣污染專責單位或專責
28 人員設置及管理辦法，於空氣污染防制專責人員外，需再設
29 置1名代理人，因原告除廢（污）水處理專責人員外，不願
30 意再兼任其他專責人員或代理人，被告公司不得以只能再聘
31 用廖柏治。況原告於離職後已持非自願離職證明書向勞動部

01 勞工保險局請領失業給付，其復又起訴確認兩造間僱傭關係
02 存在，不但前後矛盾且有違誠信原則。又原告已於108年12
03 月5日受領被告公司給付之資遣費324,212元、預告工資41
04 ,514元，倘認本件僱傭關係仍存在，就原告受領上開費用主
05 張抵銷等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
06 回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執之事項：

08 (一)兩造間原存有勞動契約關係，原告自97年6月2日起受僱於
09 被告公司，擔任廠務部工程師職務，嗣並兼任被告公司之廢
10 (污)水處理專責人員，另具備「甲級空氣污染防治專責人
11 員合格證書」，最後任職期間之本薪為48,500元。

12 (二)訴外人王智偉原為被告公司廠務部工程師，擔任甲級空氣污
13 染防制專責人員，於108年9月18日提出職呈，於108年10
14 月18日離職。

15 (三)被告公司人力資源部門係於108年10月15日接收104人力銀
16 行轉寄有關訴外人張亞丞求職履歷表之電子郵件，於108年
17 10月21日對張亞丞進行面試，於108年10月22日寄發電子郵
18 件通知張亞丞錄取，張亞丞於108年10月23日簽收錄取通知
19 單，於108年11月5日至被告公司報到上班。

20 (四)被告公司人力資源部門係於108年11月7日告知原告自108
21 年11月14日起終止兩造間勞動契約關係，而原告工資亦係結
22 算至108年11月14日，被告公司嗣發給原告離職原因為「勞
23 動基準法第11條第2款」之非自願離職證明書。

24 (五)被告公司人力資源部門係於108年11月5日接收104人力銀
25 行轉寄有關訴外人廖柏治求職履歷表之電子郵件，於108年
26 11月7日對廖柏治進行面試，於108年11月12日寄發電子郵
27 件通知廖柏治錄取，廖柏治於108年11月14日簽收錄取通知
28 單，於108年11月18日至被告公司報到上班，工作內容除與
29 原告廠務部工程師職務內容相同外，另兼任甲級空氣污染防
30 制專責單位代理人。

31 (六)被告公司係以轉帳匯款方式發給原告資遣費324,212元、預

01 告工資41,514元。

02 (七)原告係於108年12月11日申請勞資爭議調解，主張僱傭關係
03 存在，兩造係於109年1月22日在桃園勞工育樂中心調解不
04 成立。

05 (八)原告係於108年12月12日持非自願離職證明書向桃園市政府
06 就業服務處辦理求職登記，並於108年12月26日至109年3
07 月24日期間自勞動部勞工保險局領取合計103,813元之失業
08 給付。

09 四、至於原告復主張被告公司以其有虧損情事，依勞動基準法第
10 11條第2款規定，於108年11月7日告知將於同年12月14日終
11 止勞動契約關係等情為不合法，兩造間之僱傭關係存在，被
12 告公司仍應如數給付薪資及年節獎金差額等情，則為被告公
13 司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

14 (一)被告公司依勞動基準法第11條第2款之規定，終止兩造間勞
15 動契約關係，是否合法？

16 1.按雇主虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞動
17 基準法第11條第2款定有明文。此乃企業在經營上遭逢虧損
18 或因應市場環境變化而緊縮經營，為求經營的合理化而解雇
19 員工，為企業經營上之正常手段。所謂虧損，係指雇主之營
20 業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利而言。
21 又企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之
22 僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個
23 別部門或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。再基於憲法
24 第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞
25 工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範
26 圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞動基
27 準法第11條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的
28 ，以限制雇主解僱權限，及民法第148條第2項所規定行使
29 權利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使
30 其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益
31 狀態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利

之行使。是以應認雇主依勞動基準法第11條第2款規定以虧損為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，亦即必須雇主虧損之狀態已持續一段時間，且經雇主衡量近年來之經營狀況，說明虧損情形及提出終止局部勞動之計畫，確定非解僱勞工無其他方法可資使用時，雇主為維持事業單位存續，方可以虧損為由終止勞動契約，避免雇主因短期營收減少或適逢淡旺季致營業銷售額間斷起伏，或一部業務減少，而其他部門依然正常運作，仍需勞工時，遽謂得以此預告勞工終止勞動契約，影響勞工權益。準此，勞動基準法第11條第2款係慮及雇主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安，故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障即應作適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不得任依上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障，非謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工。

2. 經查，被告公司於108年11月7日以虧損為由，向原告預告於同年月14日終止兩造間勞動契約等情，為兩造所不爭執，已如前述。而就被告公司辯稱其經營虧損之情，業據提出資產負債表、綜合損益表、106年至108年度營業人銷售額與稅額申報書及財務報表暨會計師查核報告等件影本為憑（見本院卷一第97至100頁、第203至301頁），參諸上揭事證以觀，被告公司自106年度起至108年度期間，客觀上確有營業收入逐年下滑至虧損（在公司營業項目部分，加計營業外收益並扣除營業外費損後，106年度之稅前淨損為158,356,000元、107年度之稅前淨損為336,539,000元、108年度之稅前淨損為344,530,000元）。此外，被告公司員工人數從106年1月之343人，迄至109年1月已減少為272人，此亦有勞動部勞工保險局109年4月16日保納工一字第10960119610號函及所附勞保投保人數資料表在卷可參（見本院卷一第161至164頁），則被告公司抗辯其近3年之營業

01 處於虧損狀態等語，應堪認非屬虛妄。

- 02 3. 惟就被告公司是否違反解僱最後手段性原則乙節，依桃園市
03 政府就業服務處109年4月15日桃就給字第1090013450號函
04 及所附被告公司自106年1月1日起至109年3月31日止資
05 遣通報相關資料所載（見本院卷一第155至159頁），被告
06 公司於108年11月5日依據勞動基準法第11條第2款「虧損
07 或業務緊縮」事由通報資遣人數僅有原告1人，對照上開勞
08 動部勞工保險局之勞保投保人數資料表，於108年10月至10
09 9年3月期間，被告公司仍有陸續新聘或將員工退保，而無
10 整體營運範圍顯然縮小之情，足徵被告公司所稱虧損狀況是
11 否達到具備最後手段性之要件，亦即是否除資遣員工以外已
12 無其他方法可資使用，尚非無疑；且兩造均不爭執被告公司
13 之廠務部工程師需要全年度日夜24小時不間斷輪班，以維持
14 機器運作等語（見本院卷二第242、248頁），並無因虧損
15 而有長期精簡工作之計畫（例如改為部分時區停止機器運轉
16 ，該時段即無須工程師輪值），則原告顯非該部門之多餘人
17 力，企業全體之虧損即與該部門無涉，被告公司自不得以企
18 業虧損為由解僱原告；況被告公司亦不爭執其於終止與原告
19 間之僱傭關係前後，仍陸續在108年10月22日、108年11月
20 12日決定新聘工作內容同一（與原告同為廠務部工程師）之
21 訴外人張亞丞、廖柏治到職（見本院卷二第26頁），且渠等
22 基本底薪分別為45,000元、39,000元，相較於已離職之訴外
23 人王智偉（底薪45,000元）及原告（底薪48,500元）（見本
24 院卷二第248頁），在廠務部工程師之薪資總體給付數額並
25 未有明顯差距，既然被告公司尚可增加與原告工作內容同性
26 質之員工人數，且編制上仍維持廠務部4名工程師（不含經
27 理及課長等管理人員），顯然其並未因虧損而有資遣原告之
28 必要。
- 29 4. 被告公司固辯稱：於廠務部工程師即訴外人王智偉於108年
30 10月18日自行離職後，其所遺職缺需由具備空氣污染防制專
31 責人員合格證書之人擔任，被告公司曾詢問原告意願，因原

告拒絕兼任空氣污染防治專責人員，且法規已修正除專責人員外，尚須設置一名代理人，被告公司始再聘用訴外人廖柏治云云，則為原告所否認，並稱空氣污染防治專責人員與代理人之責任不同，倘係擔任空氣污染防治代理人職務，其並非無意願，被告公司就兼任代理人乙節未曾詢問原告是否願意接受等語。而被告公司嗣亦自承：專責人員與代理人須相互搭配，執行業務內容差不多，於主管機關告知需設置空氣污染防治代理人時，沒有再去詢問原告，因原告事前於王智偉離職出缺時，已拒絕擔任空氣污染防治專責人員職務等語明確（見本院卷二第250頁），自難謂被告公司除解僱原告外，已無其他方法可得使用，亦即雇主因虧損而須進行組織調整時，若仍有符合原有員工專長之人力需求，甚而仍需新聘勞工，尚不得依勞動基準法第11條第2款之規定經預告而終止勞動契約，是被告公司逕以該條款之規定終止兩造間勞動契約，仍與解僱最後手段性原則未合，則被告公司所為，難認合法。

5. 至於被告公司再辯稱原告已於108年12月12日持非自願離職證明書向桃園市政府就業服務處辦理求職登記（見本院卷一第423至430頁），並於108年12月26日至109年3月24日期間自勞動部勞工保險局領取合計103,813元之失業給付（見本院卷一第417至419頁），然原告於109年3月2日以非法解僱為由具狀提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，前後顯有矛盾，且有違誠信原則及權利濫用云云。惟原告於僱傭關係實際未終止情況下持非自願離職證明書向主管機關申領失業津貼，是否未當，自屬原告與主管機關間之關係，與被告公司無涉，更與同意被告公司之終止勞動契約有間，被告公司復未舉證證明原告嗣後有向被告公司表示同意終止勞動關係，尚難認原告於申領失業給付後，提起本件確認僱傭關係存在訴訟有何違反誠信原則，被告公司此部分所辯，自無可採。

6. 再被告公司於訴訟中固又主張原告長期不服從所屬廠務部主

管指示，未確實做好份內工作云云。惟按勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。查被告公司係於108年11月7日以勞動基準法第11條第2款事由通知原告將於同年12月14日終止兩造間勞動契約，業如前述，並為兩造所不爭執，且其所開立之非自願離職證明書上，於離職原因欄亦係載「勞動基準法第11條第2款」之事由（見本院卷一第27頁），堪認被告公司係以該項事由解僱原告，自不得於嗣後再增列其他終止事由原因。是基於誠信原則及保護勞工之意旨，被告公司前述主張有關原告工作表現不佳、專業能力不足云云，自非屬本院審酌被告公司於108年11月7日單方向原告表示終止兩造間勞動契約是否合法之事由，附此敘明。

(二)原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，是否有理？

被告公司以勞動基準法第11條第2款終止兩造間勞動契約，為不合法，業如前述，則兩造間僱傭契約關係自仍屬有效存在，從而原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

(三)原告請求被告公司給付短發之105年度至108年度年節獎金差額，是否有理？金額為何？

按年終獎金或三節獎金依我國慣例，係雇主在農曆過年時期、春節、端午、中秋等節日，發放予員工以酬謝員工過去一年之辛勞，具有勉勵、恩惠性質，乃屬恩惠型之給與。是勞動基準法施行細則第10條乃將年終獎金及三節獎金均排除在經常性給與之外，該等獎金本不屬於工資範圍。又被告公司工作規則第56條雖有規定端午、中秋、年終獎金之發放標準及發放公式，並以節日前一日或發放前一日仍在職之員工為發放對象，獎金基準為發放當月之「本薪」、「特殊加給」

，其中年節獎金（端午、中秋）各發半個月，年終獎金以2個月為發放基準等語（見本院卷一第89、90頁），惟亦有規定「依員工工作績效調整」等語（見本院卷一第89、90頁），甚至被告公司之106年年節（端午、中秋）獎金、年終獎金發放說明第五點更進一步規定：「…3.為落實績效與激勵措施，使得獎酬與績效表現連結，建議針對部門內績效表現較優及較差者進行獎金調整，以明白區分績效表現之差異」等語（見本院卷一第359至361頁）。準此，被告公司之工作規則固有發放年節獎金之規定，然仍須視員工工作績效調整發給數額及比例，亦即該等年節獎金既屬恩惠性給與，則究竟應給付多少數額之獎金、是否給與，本應由被告公司依員工考核結果所決定，而原告此段期間之考核結果皆屬低落、不佳（見本院卷一第449至518頁），自無請求被告公司應依前述工作規則給付足額（固定比例）年節獎金之權利，是原告此部分主張，並無所據，不應准許。

(四)原告請求被告公司仍應自108年11月15日起至復職之日止按月給付薪資，是否有理？金額為何？

1.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，民法第487條本文定有明文。兩造間既尚存有勞動契約關係，且原告主觀上並無任何去職之意，則於被告公司拒絕受領勞務給付後，本應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，且被告公司於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。而本件原告於被告公司於108年11月7日為資遣之通知後，既屢屢加以爭執，並於108年12月11日即提出勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係等語（見本院卷一第29頁），足證原告係欲維持兩造間之勞動關係，已有準備為被告公司提出勞務給付之意思，惟被告公司仍於109年1月22日之勞資爭議調解會堅持已依法終止勞動契約，拒絕原告勞務之提供（見本院卷一第29頁），堪認被告公司有受

01 領勞務遲延之情事，原告並無補服勞務之義務，被告公司即
02 應依約給付薪資予原告。

03 2.原告固主張應以全額薪資5萬元（即本薪48,500元及日班輪
04 班津貼1,500元）為計算基準，然輪班津貼則係屬對勞工因
05 環境、時間之特殊工作條件所增加之給付，本質上為該輪班
06 時段之勞務對價，亦係被告公司在制度上依員工輪班情形按
07 月給與，此有被告公司所提薪資管理辦法在卷可參（見本院
08 卷一第441、442頁）；且被告公司之員工係有輪值日班或
09 夜班始有核發津貼，當月沒有排到值班則無輪班津貼乙情，
10 業據被告公司廠務部經理即證人劉吉彬到庭證述甚詳（見本
11 院卷二第73頁）；且原告自承於108年11月7日係由證人劉
12 吉彬陪同至被告公司人力資源部門，由該部門人員口頭告知
13 資遣，當天即繳回公司門禁卡後離開等語（見本院卷二第24
14 0頁），足見原告於該日之後，現實上已無法為被告公司提
15 出勞務給付，遑論有輪值日班勤務之事實，則原告主張該部
16 分日班輪班津貼應計入薪資，並請求被告公司仍應按月發給
17 云云，洵非可採，自應以本薪48,500元為計算基準。

18 3.又被告公司向原告為終止僱傭關係之意思表示後，已給付原
19 告資遣費324,212元、預告工資41,514元等情，為原告所不
20 爭執，則於兩造間僱傭關係仍存在、並未合法終止時，原告
21 即無受領上開合計365,726元（計算式：324,212元+41,5
22 14元）之法律上原因，自應將之返還被告公司，是被告公司
23 就已到期薪資為抵銷抗辯（見本院卷二第182頁），應屬有
24 據。經查，本件兩造均不爭執被告公司係給付原告薪資至10
25 8年11月14日為止（見本院卷二第167、175頁），經抵銷
26 先到期7.5個月（即自108年11月15日至109年6月30日止
27 ）之薪資債權363,750元（計算式：48,500元×7.5），餘
28 不足1個月之債權1,976元（計算式：365,726元－363,75
29 0元），應按日以1,617元（計算式：48,500元÷30，小數
30 點以下四捨五入，以下均同），可再抵銷先到期1日，亦即
31 至109年7月1日為止之薪資債權，從而原告得請求被告公

司給付之薪資，應自109年7月2日起算至其復職之日為止。
逾此範圍之主張，為無理由，應予駁回。

五、綜上所陳，被告公司以勞動基準法第11條第2款「虧損」之事由，終止兩造間勞動契約關係為不合法，從而原告主張其與被告公司間存有僱傭關係，並本於兩造間之僱傭關係，請求被告公司應自109年7月2日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付48,500元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。又本判決第2項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 8 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 周 珮 琦

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 109 年 8 月 25 日
書 記 官 李 慧 慧

附表：

年度	性質	應領金額 (新臺幣)	實領金額 (新臺幣)	短付金額 (新臺幣)	備註
105年	年終獎金	96,000元	92,000元	4,000元	本薪48,000元×2月
	端午獎金	24,000元	19,000元	5,000元	本薪48,000元×0.5月

(續上頁)

106年	中秋獎金	24,250元	19,200元	5,050元	本薪48,500元× 0.5月
	年終獎金	97,000元	70,000元	27,000元	本薪48,500元× 2月
107年	端午獎金	24,250元	10,200元	14,050元	本薪48,500元× 0.5月
	中秋獎金	24,250元	4,400元	19,850元	本薪48,500元× 0.5月
	年終獎金	97,000元	26,357元	70,643元	本薪48,500元× 2月
108年	端午獎金	24,250元	15,400元	8,850元	本薪48,500元× 0.5月
	中秋獎金	24,250元	9,400元	14,850元	本薪48,500元× 0.5月
	年終獎金	97,000元	0元	97,000元	本薪48,500元× 2月
合計				266,293元	