

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上字第30號

上訴人 鴻佑機械鈑金有限公司

法定代理人 倪學墩

訴訟代理人 林亮宇律師

複代理人 王雲玉律師

訴訟代理人 李秉謙律師

被上訴人 陳勝發

訴訟代理人 梁徽志律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年5月28日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第133號第一審判決提起上訴，本院於109年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決主文第三項關於命上訴人給付逾新臺幣壹拾壹萬貳仟玖佰貳拾柒元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由上訴人負擔十分之三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查上訴人上訴聲明原為：一、原判決不利於上訴人之部分廢棄。二、上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回（見本院卷第7頁、第63頁）。嗣更正上訴聲明為：一、原判決第一項關於命上訴人發給非自願離職證明書及第三項命上訴人給付超過新臺幣（下同）2萬5,207元本息部分暨該部分假執行之宣告，及訴訟費用負擔之裁判均廢棄。二、上開廢棄部分，被

上訴人在第一審之訴駁回（見本院卷第120頁、第221頁），核屬減縮上訴之聲明，與上開規定並無不合，毋需被上訴人同意，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自民國105年11月21日起在上訴人公司任職，擔任人事行政職務（不包含員工勞健保加退及薪資核算業務），兩造勞動契約未約定工作期間，屬不定期契約，伊月薪為44,900元，自105年12月1日起，調整為45,200元。伊向上訴人申請自106年12月23日起至107年6月23日止，計6個月期間育嬰留職停薪，上訴人審查後同意，並向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）辦理伊育嬰留職停薪津貼之請領手續，經勞保局於106年12月29日核給育嬰留職停薪津貼每期20,280元。伊育嬰留職停薪期間，上訴人未依兩造之勞動契約於107年1月5日、10日給付伊106年12月育嬰留職停薪前非足月之工資及全勤獎金；伊查覺育嬰留職停薪津貼金額不正確，伊之勞保投保薪資級距低於實際薪資，導致伊請領育嬰留職停薪津貼短少。因上訴人違反勞動契約及勞動法規，損及伊權益，伊遂向臺中市政府勞工局申請調解，伊於107年1月23日勞資爭議調解會議中，就上訴人違法之事實，擇一以上訴人違反勞動基準法第14條第1項第5款規定，終止兩造勞動契約，除向上訴人請求給付106年12月份工資30,954元及遲延利息55元、106年12月份全勤獎金2,200元及遲延利息4元（上開兩項請求上訴人均已給付）外，另請求上訴人應據實申報投保薪資級距、發給非自願離職證明書，另應給付資遣費28,243元、發給106年度年終獎金264,513元、失業給付短領9,200元之金額，惟遭上訴人拒絕。詎上訴人卻反於事實，於107年6月28日貼發公告，以伊留職停薪期滿未申請復職，依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定，終止與伊之勞動契約，實屬莫名，求為命上訴人如數給付等語（被上訴人就其於原審敗訴部分，未據聲明不服，非本院審理範圍，茲不贅述）。

01 二、上訴人則以：兩造勞動契約並未約定工資給付方式，伊係以
02 匯款方式給付被上訴人任職期間工資，惟並不因此拘束伊之
03 給付方式，勞動契約約定離職員工應於次月5日親自至公司
04 領現，被上訴人既已辦理留職停薪，與員工離職之客觀狀況
05 相似，伊遂未以匯款方式，並未違反勞動契約。伊雖然於10
06 7年1月11日才通知被上訴人至公司領現，然此為伊之行政疏
07 失。伊於107年1月12日當面要給付數額無誤之30,954元工資
08 予被上訴人，但被上訴人卻以未領到全勤獎金2,200元為由
09 ，拒絕受領工資，而全勤獎金之性質畢竟仍與約定工資有所
10 區別，且所占比例不高，伊也非無與被上訴人協商確認金額
11 之意願，被上訴人卻以此拒絕受領，係因可歸責於被上訴人
12 之事由而遲付，伊並未違反勞動契約之約定，被上訴人於10
13 7年1月23日依勞動基準法第14條第1項第5款終止勞動契約，
14 即非適法。況被上訴人行使其終止權前，伊已補發薪水完畢
15 ，被上訴人無理由單方面拒絕受領，有權利濫用之虞，兩造
16 勞動契約仍存續。被上訴人於留職停薪期滿後無故曠職3日
17 ，而遭伊終止勞動契約，顯然非屬於非自願離職之狀態，故
18 被上訴人請求伊給付資遣費、非自願離職證明書及1期失業
19 給付短領金額等，應無理由。另計算平均工資之基數不包含
20 加班費。又被上訴人於任職期間，對於出缺勤之計算有誤、
21 交接事項未確實、未舉辦勞資會議、離職員工交接清冊未確
22 實稽核簽認、未即時通知離職員工至公司領現等過失，已不
23 符合勞動基準法第29條之要件；伊亦未規定任何關於年終獎
24 金之發放規則，非屬勞動契約之一部分，且年終獎金本係公
25 司盈餘而抽取部分分配予員工，與經常性給與有殊，屬於恩
26 惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作本無對價關係，須視公
27 司是否有營業利潤、員工之貢獻度，考量員工年度工作表現
28 加以評價，具有高度之專業性及屬人性，非司法得逕予介入
29 ，被上訴人請求伊給付106年度年終獎金為無理由等語，資
30 為抗辯。

31 三、原審為被上訴人部分勝訴之判決，即判命(一)上訴人應發給被

上訴人服務證明書、非自願離職證明書，(二)上訴人應提繳9,668元至勞動部勞工保險局設立之被上訴人勞工退休金個人專戶，(三)上訴人應給付被上訴人327,163元，及自107年7月24日起算之法定遲利息，並依職權及上訴人陳明就原判決主文第2、3項部分為假執行及附條件免假執行之宣告；另駁回被上訴人其餘之訴及其餘假執行之聲請。上訴人不服，提起部分上訴，並上訴聲明：(一)原判決第一項關於命上訴人發給非自願離職證明書及第三項命上訴人給付超過2萬5,207元本息部分暨該部分假執行之宣告，及訴訟費用負擔之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回【被上訴人就原判決關於其敗訴部分，未據聲明不服；上訴人就關於原判決主文第一項命上訴人應發給被上訴人服務證明書、主文第二項命上訴人應提繳9,668元至勞動部勞工保險局設立之被上訴人勞工退休金個人專戶、主文第三項命上訴人給付被上訴人2萬5,207元（即特別休假未休日數工資8,283元、短發之加班費9,724元、育嬰留職停薪津貼短領金額7,200元）本息部分，未據聲明不服，均非本院審理範圍】。

四、兩造不爭執事項（本院卷第144至145頁）：

- (一) 被上訴人自105年11月21日起任職上訴人公司，擔任人事行政職務（不包含員工勞健保加退及薪資核算業務），每月工資為4萬5200元，兩造勞動契約未約定工作期間，屬不定期契約。
- (二) 被上訴人於106年11月24日上訴人申請育嬰留職停薪，期間自106年12月23日起至107年6月23日止，計6個月。
- (三) 上訴人為被上訴人申報之勞工保險投保薪資，自105年11月21日起至106年11月30日止為3萬3300元，自106年12月1日起為3萬6300元。
- (四) 依兩造勞動契約，被上訴人106年12月工資之給付日期為107年1月10日。上訴人於107年1月11日通知被上訴人於翌日即同月12日至上訴人公司領取現金，被上訴人於107年1月12日至上訴人公司，以上訴人未依比例給付被上訴人

01 106年12月育嬰留職停薪前非足月提供勞務出勤之全勤獎
02 金為由，被上訴人即拒絕領取106年12月工資。

03 (五) 勞工保險局於107年3月20日以保普生字第00000000000號
04 函，通知並核准給付被上訴人1期之失業給付2萬7440元及
05 收回溢領之1期育嬰留職停薪津貼2萬0280元。

06 (六) 兩造於107年1月23日、同年2月8日在臺中市政府勞工局進
07 行勞資協調。兩造於107年1月23日就上訴人同意給付被上
08 訴人106年12月份工資3萬0954元、遲延利息55元、106年
09 12月份全勤獎金2200元、遲延利息4元等事項，調解成立
10 ，上訴人已於107年1月24日將上開款項匯入被上訴人帳戶
11 ；其餘事項則調解不成立。被上訴人於107年1月23日在臺
12 中市政府勞工局勞資協調時，依勞動基準法第14條第1項
13 第5款向上訴人主張終止勞動契約。

14 (七) 上訴人於107年6月28日依勞動基準法第12條第1項第4款、
15 第6款及工作規則，終止兩造間勞動契約，並在上訴人公
16 司張貼原證14之人事命令，且於同日寄發臺中東興路郵局
17 第428號存證信函通知被上訴人。

18 (八) 兩造於所簽訂之勞動契約書內並未約定年終獎金發放事宜
19 ，上訴人亦未訂定年終獎金發放之工作規則。

20 (九) 如被上訴人請求上訴人給付失業給付短領金額為有理由時
21 ，其金額為9,200元。

22 五、本院得心證之理由：

23 (一) 被上訴人於107年1月23日終止兩造勞動契約，係屬合法終
24 止：

25 1、上訴人公司發薪日原為次月5日、10日，於106年12月召開
26 薪資說明會後，改為次月10日；兩造於105年11月21日所
27 簽訂之不定期勞動契約書，並未明定被上訴人工資之給付
28 方式，然上訴人公司係以匯款方式發放員工薪資，且上訴
29 人公司除被上訴人、因服兵役而留職停薪之員工閻法忠、
30 管理部顧問朱光崙外，其餘員工均於107年1月10日以匯款
31 方式發放106年12月份工資；此經證人000於原審法院

證述明確（原審卷第158至163頁），復有薪資說明會資料（原審卷第76至86頁）、不定期勞動契約書（原審卷第87至90頁）可稽，且為兩造所不爭執（原審卷第99、109頁），堪認兩造已有以匯款方式給付薪資之合意，且上訴人應於107年1月10日發放被上訴人106年12月份工資，上訴人於107年1月11日始通知被上訴人於翌日即同月12日至上訴人公司領取現金，顯已違反兩造勞動契約約定之工資給付時間及方式。至於兩造所簽訂之不定期勞動契約書第5條第6款雖約定「離職員工應於次月5日親自至公司領現」，然被上訴人自106年12月23日起，係申請育嬰留職停薪，並非離職，自無該條款約定之適用。另上訴人所辯：因服兵役而留職停薪之員工閻法忠、非正職員工管理部顧問朱光燭，上訴人亦係於107年1月11日通知領取現金等語，縱屬真正，亦僅為上訴人該次工資發放時間及方式，是否符合上訴人與閻法忠、朱光燭間勞動契約約定之問題，不能據此推論兩造之勞動契約亦有相同之約定。

- 2、按受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年，性別工作平等法第16條第1項前段定有明文。同法第21條規定：「（第1項）受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。第2項）受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」又育嬰留職停薪係勞動契約暫時中止履行之狀態，受僱者依法免除該期間之出勤義務，雇主不須給付工資。倘勞雇雙方約定之工資項目有全勤獎金者，其育嬰留職停薪全月未出勤期間，不須給付全勤獎金。但其留職停薪前後非足月提供勞務之期間，雇主仍應就受僱者出勤提供勞務之情形，依比例給付全勤獎金（勞動部104年5月27日勞動條4字第0000000000號函釋意旨參照）。被上訴人自106年12月23日起育嬰留職停薪，按諸前揭說明，上訴人仍應按被上訴人106年12月出勤日數，按比例給付被上訴人106年12月

01 之全勤獎金。次按債務人無為一部清償之權利。但法院得
02 斟酌債務人之境況，許其於無甚害於債權人利益之相當期
03 限內，分期給付，或緩期清償。民法第318條定有明文。
04 被上訴人於107年1月12日至上訴人公司時，上訴人僅願給
05 付106年12月薪資30,954元，但未依比例給付被上訴人106
06 年12月育嬰留職停薪前非足月提供勞務出勤之全勤獎金，
07 自屬一部清償。上訴人未依債務本旨所提出之給付，不生
08 提出之效力，被上訴人拒絕受領，即屬有據。

09 3、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇
10 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
11 供給充分之工作者。勞動基準法第14條第1項第5款定有明
12 文。上訴人既有上開未依兩造勞動契約之約定給付被上訴
13 人106年12月份工資之情事，且至兩造於107年1月23日在
14 臺中市政府勞工局進行勞資協調前，上訴人仍未給付106
15 年12月份工資，嗣經勞資協調後，上訴人始同意給付被上
16 訴人106年12月份工資30,954元、遲延利息55元、106年12
17 月份全勤獎金2,200元、遲延利息4元，並於107年1月24日
18 將上開款項匯入被上訴人帳戶（此為兩造不爭執事項六）
19 ，則被上訴人於107年1月23日在臺中市政府勞工局勞資協
20 調時，依照前揭規定，當場向上訴人為終止勞動契約之意
21 思表示，即生合法終止勞動契約之效力。上訴人雖辯稱伊
22 僅係少發全勤獎金，情節輕微，被上訴人不得以此為由拒
23 絕受領薪資，並終止契約云云，然被上訴人於107年1月12
24 日至上訴人公司領取薪資及全勤獎金時，既已表明上訴人
25 係給付不足額，而不願領取，此時，倘上訴人認確無需發
26 全勤獎金，實可將被上訴人之薪資直接匯款至被上訴人之
27 薪資帳戶，況迄107年1月23日勞資爭議調解前，上訴人公
28 司均可與被上訴人溝通、協調、處理，上訴人遲不為之，
29 直至107年1月24日始匯款至被上訴人帳戶，雖拖欠金額似
30 不多，然此金額對上訴人而言或屬小數，然對勞工即被上
31 訴人而言，即未必係小數額，是以上訴人既已不依勞動契

約給付工作報酬，即與勞動基準法第14條第1項第5款規定情形相符，被上訴人主張終止勞動契約，即屬有據，上訴人所引本院105年度勞上易字第45號判決、高等法院109年度勞上字第22號判決之事實與本件不同，尚不足以拘束本件事實之認定。上訴人另辯稱被上訴人係在上訴人已給付上開款項後，始為終止勞動契約之意思表示，屬權利濫用云云，與上開兩造不爭執事項六相違，容有誤會。

(二) 被上訴人屬於非自願離職、得請求上訴人發給非自願離職證明書：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準法第19條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，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。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非自願離職之服務證明書。被上訴人既已依勞動基準法第14條第1項第5款規定，終止兩造勞動契約如前述，即屬就業保險法第11條第3項所定「非自願離職」之情形，則被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，即屬有據。

(三) 被上訴人得請求上訴人給付資遣費28,243元：

- 1、按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定

01 。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件被上訴人
02 既依勞動基準法第14條第1項第5款規定，合法終止勞動契
03 約，且依勞工退休金條例第7條第1項第1款規定，屬勞工
04 退休金條例之適用對象，則被上訴人依勞工退休金條例第
05 12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費，自屬有據。

06 2、按勞動基準法第2條第3款、第4款規定：「三、工資：謂
07 勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
08 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
09 其他任何名義之經常性給與均屬之。」「四、平均工資：
10 謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期
11 間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間
12 所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按
13 工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均
14 工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
15 百分之60者，以百分之60計。」又「一個月平均工資」以
16 「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準
17 ，即於以計算事由發生之當日前6個月工資總額直接除以6
18 （行政院勞工委員會83年4月9日（83）臺勞動二字第2556
19 4號函釋意旨參照）。而加班費係勞工於正常工作時間之
20 外，依勞動基準法第32條規定，延長工作時間，並依同法
21 第24條規定，計算所得之工資，為勞工因工作而獲得之報
22 酬，自屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資，並應計入同
23 法第2條第4款之工資總額內。上訴人辯稱加班費不應計入
24 平均工資等語，並不可採。又平均工資之計算，依勞動基
25 準法第2條第4款規定，固應指事由發生當日即終止勞動契
26 約當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得之
27 金額，惟此係指常態之工作情況而言。被上訴人自106年
28 12月23日起即育嬰留職停薪，至107年1月23日終止勞動契
29 約，相隔1個月，其6個月平均工資之計算，自應以育嬰留
30 職停薪前6個月之工資總數除此期間工作總日數所得為
31 準，較為公平合理。而被上訴人自106年6月23日起至同年

01 12月22日止，工資加計加班費合計為289,120元、工作天
02 數為183天，此為兩造所不爭執（原審卷第6、177頁），
03 是被上訴人於終止勞動契約前之平均工資應為48,187元（
04 289,120元÷6月=48,187元；元以下四捨五入）。被上訴
05 人自105年11月21日到職至107年1月23日離職，工作年資1
06 年2月又2日，依照前揭規定，得請求資遣費28,243元（
07 48,187元×【1+{2+2/30}÷12×1/2】=28,243元）
08 。

09 （四）被上訴人得請求上訴人給付106年度年終獎金為50,277元
10 ；

11 1、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐
12 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過
13 失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞動基準法第29條固
14 定有明文。由此規定，可知公司年終或績效獎金之發放，
15 乃為回饋員工一年來辛勤耕耘，給予公司成長，當公司年
16 度營運績效有盈餘時，分別回饋給同仁、客戶與股東，一
17 部份並作為公司擴展之用，並以稅後盈餘之概念為分配原
18 則，給與員工獎金或分配紅利，故年終獎金應以勞工於事
19 業單位營業年度終結算時仍在職為要件，原則上並以全年
20 工作並無過失之勞工始有領具之資格。又按年終獎金、競
21 賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約
22 燃料物料獎金及其他非經常性獎金，非勞動基準法第2條
23 第3款所稱之「其他任何名義之經常性給與」，勞動基準
24 法施行細則第10條第2款規定甚明，是以年終獎金僅係恩
25 惠、勉勵性質之給與，並非工資，且兩造復不爭執其等簽
26 訂之勞動契約書內並未約定年終獎金發放事宜，上訴人亦
27 未訂定年終獎金發放之工作規則（不爭執事項八）。是以
28 被上訴人主張年終獎金應先推定為「勞工因工作而獲得之
29 報酬」，自非可採。

30 2、上訴人於107年2月3日曾公告106年度年終獎金發放標準，
31 此有公告（原審卷第38頁）可佐，雖足證上訴人確有發放

01 106年度之年終獎金給員工，然公告上亦載明知年終獎金
02 之發給，須視「工作表現」、「工作態度」、「競業精神
03」、「執行力」、「任務達成率」、「配合度」、「出缺
04勤」、「久任」（即任職期間）等因素，評估計算出個人
05 之年終獎金，且前開公告亦未有任何應給付幾個月獎金之
06 記載。被上訴人雖主張上訴人106年度之年終獎金，應比
07 照105年度年終獎金以6個月經常性薪資，按工作天數計算
08 云云，上訴人否認105年有發放6個月年終獎金，而上訴人
09 亦陳明並無證據證明全部員工拿到6個月年終獎金，只是
10 聽說有人拿到6個月等語（本院卷第223頁），況年終獎金
11 僅係恩惠、勉勵性質之給與如上述，上開公告中亦載明由
12 各種因素決定每位員工年終獎金之金額，則上訴人是否應
13 拿到6個月之年終獎金即值存疑。

14 3、上訴人雖謂依勞動基準法第23條第2項規定，雇主應置備
15 勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、
16 工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。依民事訴訟
17 法第344條規定，上訴人有提出之義務，上訴人無正當理
18 由不提出，依民事訴訟法第345條第1項規定，即應認被上
19 訴人關於105年發放6個月年終獎金之主張為真實云云。然
20 查年終獎金並非工資已如上述，則年終獎金之發放金額是
21 否屬勞動基準法第23條第2項所規定應保存5年之簿冊，已
22 屬疑問；況年終獎金之發放，既要審酌公司之每年盈餘狀
23 況，及每年每位員工各別之「工作表現」、「工作態度」
24、「競業精神」、「執行力」、「任務達成率」、「配合
25度」、「出缺勤」、「久任」（即任職期間）等因素，此
26 等因素亦與一般私人企業發放年終獎金之考量標準差異不
27 大，應足採信，則上訴人每年可發放之金額當屬浮動，甚
28 而因各別員工表現情形而有差別，非可一體適用，是被上
29 訴人主張上訴人應給付106度年終獎金6個月云云，即非有
30 據。

31 4、被上訴人於107年1月23日始因兩造之勞動契約終止而離職

，堪認上訴人公司106年度結算終了時，被上訴人仍為上訴人之員工。而依上訴人107年2月3日公告之106年度年終獎金發放標準（原審卷第38頁），既足證上訴人確有發放106年度之年終獎金給員工，則倘被上訴人無過失，上訴人即應發予年終獎金。上訴人雖辯稱：被上訴人工作有多項疏失，上訴人未發給年終獎金，並無違法云云。然查被上訴人於106年12月23日育嬰留職停薪，將其原工作交由000接辦，而證人000於原審法院審理時，固證稱：關於薪資發放、員工出缺勤及加班時數、勞資會議召開、人事法令、職災傷害給付申請等事項，被上訴人並未與伊交接等語（原審卷第160頁反面）。然證人000亦證稱：自被上訴人請留職停薪開始辦理交接，交接期大約1個月，但伊並不是每天與被上訴人辦理交接，伊有時候還是要處理原來的工作；伊於交接後，並未向被上訴人詢問工作事項如何處理，因被上訴人已經申請留職停薪，伊不想打擾被上訴人等語（原審卷第159、162、163頁）。可見被上訴人未能將工作詳實交接予000，係因000於交接期間尚有其他工作需要處理，且000於交接後亦未曾主動向被上訴人詢問所致，不能認為被上訴人於工作交接上有何疏失。至於上訴人另稱：被上訴人於辦理出缺勤計算有誤、沒有舉辦勞資會議、未即時通知離職員工到公司領現、離職員工之離職程序未簽章等語，並提出離職程序單、薪資明細表（原審卷第118至133頁）為證，然縱使上訴人上開抗辯均為真實，亦僅屬員工工作上常見之計算、聯繫或程序疏漏，而被上訴人於106年度上訴人任職期間，既未曾對被上訴人有過任何懲處，且上訴人亦未能提出任何證據足資證明上訴人因此而受有任何損害，不能據此即認被上訴人工作有何過失而不得領取年終獎金。

5、本院審酌上訴人提出之被上訴人任職前後，其他同期人員加保、任職、獎金發放紀錄（本院卷第137頁）所示，縱使有領取年終獎金之員工，其年終獎金之數額亦有差異，

01 雖被上訴人主張上開紀錄並未將全部員工之發放紀錄標明
02 云云，然年終獎金之發放標準既有「久任」（即任職期間
03 ）之因素在，則上訴人僅提出被上訴人任職前後，其他同
04 期人員部分之紀錄，當足供參考，依上開發放紀錄可知，
05 倘若任職未滿1年，只需106年12月31日仍在職者，即能獲
06 得年終獎金之發給；任職超過1年者，發給約莫1個月不等
07 之年終獎金，而上訴人亦自陳「任職超過1年者，發給約
08 莫1個月不等之年終獎金」在卷（本院卷第180頁），且被
09 上訴人既無過失，106年12月31日時復已在上訴人公司任
10 職1年1月又10日，被上訴人並自陳其經常性月薪為45,200
11 元（原審卷第2頁），則被上訴人請求106年度年終獎金50
12 ,277元（45,200元×《1月+41天/365天》=50,277元，
13 元以下四捨五入），即有理由。逾此部分之請求，為無理
14 由。

15 （五）被上訴人得請求上訴人給付1期失業給付短領金額9,200元
16 ；

17 按被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職
18 登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於
19 受訓期間，每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前
20 6個月平均月投保薪資百分之60發給職業訓練生活津貼，
21 最長發給6個月。被保險人非自願離職退保後，於請領失
22 業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，
23 每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均
24 月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20
25 。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入
26 之配偶、未成年子女或身心障礙子女。就業保險法第19條
27 第1項、第19條之1分別定有明文。同法第38條第3項規定
28 ：「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或
29 以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險
30 費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知
31 限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其

01 溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
02 之。」被上訴人於107年1月23日離職，離職當月起前6個
03 月平均月投保薪資應為45,800元，上訴人短報被上訴人平
04 均月投保薪資為36,300元，被上訴人有兩名未成年子女，
05 失業給付應加計20%，即按平均月投保薪資80%計算，且被
06 上訴人確有向勞保局申請失業給付，勞保局亦核發1個月
07 失業給付27,440元予被上訴人，此有勞保局107年3月20日
08 保普生字第000000000000號函（原審卷第39至41頁）為證
09 ，復為兩造所不爭執，依照前揭規定，被上訴人得請領之
10 失業給付原應為36,640元，因上訴人短報月投保薪資，致
11 被上訴人僅領得失業給付27,440元，則被上訴人請求上訴
12 人賠償短領失業給付所受損害9,200元，即屬有據。

13 六、綜上所述，被上訴人依勞動基準法、勞工退休金條例、就業
14 保險法之法律規定，請求：(一)上訴人應發給非自願離職證明
15 書。(二)上訴人應給付被上訴人87,720元（ $28,243 + 50,277 +$
16 $9,200 = 87,720$ 元），及自107年7月24日起至清償日止，按
17 週年利率5%計算之利息；為有理由，應予准許。至被上訴人
18 逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審判決主文第
19 三項命上訴人給付逾應予准許112,927元本息（經原審判決
20 確定之25,207元＋本院准許之87,720元＝112,927元）部分
21 ，為上訴人敗訴之判決，並就此部分依職權為假執行及依聲
22 請為免為假執行之宣告，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此
23 部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如
24 主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴
25 之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不
26 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴如主文第三項
27 。

28 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
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，併此敘明。

31 八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴

01 訟法第450條、第449條第1項，判決如主文。

02 中 華 民 國 109 年 10 月 13 日

03 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 瑞 蘭

04 法 官 洪 堯 讚

05 法 官 蔡 秉 宸

06 正本係照原本作成。

07 上訴人得上訴。

08 被上訴人不得上訴。

09 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
10 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
11 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

12 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
13 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
14 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
15 如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

16 書記官 趙 郁 涵

17 中 華 民 國 109 年 10 月 13 日