

裁判字號：臺灣新北地方法院 105 年勞訴字第 113 號民事判決

裁判日期：民國 106 年 10 月 13 日

裁判案由：給付資遣費等

臺灣新北地方法院民事判決

105年度勞訴字第113號

原告 黃文益

訴訟代理人 林俊峰律師

徐豪鍵律師

被告 尚德汽車股份有限公司

法定代理人 李文彤

訴訟代理人 陳君沛律師

吳品嫻律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國106 年9 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾陸萬參仟玖佰玖拾陸元，及自民國一百零五年八月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾陸萬參仟玖佰玖拾陸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

一、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 項第3 款定有明文。經查，原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）783,902 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；被告應開立服務證明書予原告，並應記載原告自民國98年9 月1 日到職至105 年4 月6 日離職。嗣原告於105 年12月5 日當庭變更聲明為：被告應給付原告931,365 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予原告。核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，尚無不合，自應准許。

二、原告主張：

(一)緣原告於98年9 月1 日起，至被告公司任職，擔任業務工作，約定基本工資為20,008元、另加上每月評比、績效津貼、業務津貼等，平均月薪約6 萬餘元，工作地在新北市泰山區，然被告未經協商或原告同意下，以原告因「績效等評核不

佳」，於105年3月30日公告並自105年4月1日起擅自調動原告職務，轉任展示中心迎賓接待人員工作，此與原「汽車銷售業務人員」之職務，不但屬性完全不同，更直接使原告喪失業務佣金與獎金等實質工資之收益，薪資大幅銳減，屬於不利之變更，更未考量原告及其家庭之生活利益。實則，銷售業務本即視市場買氣或社會經濟因素而起伏，無可能有任何銷售業務能保證每月均有交車紀錄，或擔保各月均維持相當之交車率。為此，被告自應提出同一時期，其他汽車銷售業務人員之績效與交車率，以佐是否如被告所述，原告之考績評核不佳，因而降低被告總體銷售與經營效率，進而有為職務調動之必要。如職務之調整與原告業績間，並無因果關係，諸如：全體業務績效均普遍下滑、或尚有多位業務人員業績不如原告等，卻僅針對原告調整職務，更可推知被告係基於不當之動機與目的而調動職務。至被告主張調整職務僅為暫時轉任。惟從未見被告有此安排與規劃，又「暫時」是指多久？於何種條件成就時得回復職務等，均屬未知。稽此，此無疑僅係掩飾其違法調整職務所為臨訟杜撰之詞，委無可採。甚者，細究被告所提出104至105年之考績表，原告於近6個月內，無論是「有望客戶」、「試車數」、「關懷次數」等指標達成率均高於被告所設定之目標，更維持相當之交車率，豈可僅以絕少數月份未有交車紀錄，以作為調整職務之正當理由。故被告調整原告職務處分，非屬合法。原告遂依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1及第14條之規定，於105年4月7日於被告公司內向總經理李柏漢以口頭終止勞動契約，而由兩造於105年4月18日進行勞資爭議調解時，均不爭執原告最後工作日為105年4月6日，顯係被告斯時已知悉105年4月7日即為終止勞動契約，否則何來之「最後工作日」？況原告於105年3月30日提出勞資爭議調解，並明確請求資遣費、非自願離職證明書等主張，自係以終止勞動契約為前提，此情亦為被告所得推知或可得而知。甚者，被告乃於105年4月17日傳送簡訊予原告所服務之客戶，內容為「本公司原服務貴車主之銷售人員黃文益因其個人生涯規劃已於4月10日離職，其於本公司所擔任之各項業務亦隨之終止」等語，益彰被告確實知悉原告業已於105年4月7日終止勞動契約之事實，並為銷售服務之交接與安排。至被告以原告之存證信函尚要求回復原工作及原勞動條件，並無終止契約之意。然原告所稱於105年4月7日終止勞動契約，並非基於上開存證信函。是以，被告以此認為原告未合法終止勞動契約，應屬誤解。退步言之，如鈞院審酌原告未於105年4月7日終止勞動契約，惟於105年4月18日之勞資爭議調解中，原告復已明確表示被告違反勞基法第10條之1、第14條規定，而請求給付資遣費、非自願離職證明書等。職此，原告仍已於105年4月18日為終止勞動契約之意思表示。是並未逾勞基法第14條第2項之30日除斥

期間。

(二)依勞工退休金條例第12條規定，原告終止勞動契約後，被告應給付資遣費213,352 元：

- 1.依勞基法第2 條第4 款規定，原告最後任職日前6 個月（104 年10月至105 年3 月）之平均薪資為64,652元（計算式： $\{140,374+(34,008+1,000)+(75,708+2,000)+(90,308+2,000)+(17,008+3,000)+22,508\} \div 6 = 64,652$ ）。
- 2.因原告任職期間為98年9 月1 日起至105 年4 月6 日止，應適用新制勞退制度，年資合計6 年7 月6 日。資遣費依勞工退休金條例計算為213,352 元（計算式： $64,652 \times 6 \times 1/2 + 64,652 \times \{(7 \times 30 + 6) \div 360\} \times 1/2 = 213,352$ ）。

(三)依106 年6 月16日修正公布前勞基法施行細則第24條第3 款規定，被告應給付特別休假應休未休工資計42,242元：

- 1.依勞基法第38條規定，原告自98年9 月起任職於被告公司，已工作滿5年以上，被告自應給予14日之特別休假。
- 2.101 年至104 年特別休假未休工資22,236元，105 年特別休假未休工資為20,006元：

(1)被告以平均日薪847 元計算，給付原告特別休假未休工資合計29,222元部分：

①其中101 年與102 年各有3 日未休、103 年有5 日未休、104 年有6 日未休，合計17日未休，而給付14,399元（計算式： $17 \times 847 = 14,399$ ）。

②105 年被告主張原告尚有12日未休（應為14日未休，詳後述），而給付10,164元（計算式： $12 \times 847 = 10,164$ ）。

(2)然原告平均日薪應為2,155 元（計算式： $64,652 \div 30 = 2,155$ ），則：

①101 年至104 年合計17日未休，自得請求特別休假未休工資36,635元（計算式： $17 \times 2,155 = 36,635$ 元），再扣除被告前已給付14,399元，自得再請求22,236元（計算式： $36,635 - 14,399 = 22,236$ ）。

②105 年尚有14日未休，自得請求特別休假未休工資30,170元（計算式： $14 \times 2,155 = 30,170$ ），扣除被告前已給付10,164元，自得請求20,006元（計算式： $30,170 - 10,164 = 20,006$ ）。

③承上，原告得請求特別休假未休工資42,242（計算式： $22,236 + 20,006 = 42,242$ ）。

3.原告於105 年3 月14日、15日未為特別休假，故105 年特別休假未休日數仍為14日：

(1)依被告公司規定，請假應於請假日前2 週遞出請假申請卡，單位主管理應於請假日前批示。然依被證5 請假申請卡，原告已於105 年3 月14日、15日之前2 週提出特別休假，被告之副理竟於105 年4 月8 日才批准，顯見於原訂特別休假日之前，被告並未准假。

(2)甚至，被告對於原告之請假，遲未准駁，原告便依原訂計畫

休假。然於105 年3 月14日當日上午卻接獲被告公司副理賈敦宗通知未獲准假，原告才趕赴公司簽到上班，且因遲到遭扣薪500 元，此即被告公司副理於桌曆記載「益\$500」之由來。

- (3)至105 年3 月份薪俸袋上有無因此扣薪，僅為被告於月終自行核算、發給薪資之問題，與原告無涉，亦不得以此認定原告已有特別休假之情事。

(四)被告未經原告同意或未制訂工作規則，擅自苛扣原告工資合計447,880 元：

- 1.觀原告各月薪資袋所列明細，被告苛扣工資之名目，包含「全勤獎」、「各項目標」、「考試評比」、「季獎金」、「業佣」、「應收貨款- 巧」、「代收款」、「停車費」等，如附表一所示，均屬未經原告同意，亦未公告工作規則，以巧立名目之方式，擅自逕從原告工資中扣除後，才將所餘之款項交付原告，分述如後：

- (1)「全勤獎」部分：為遲到之扣薪，然其扣薪金額毫無標準。自100 年2 月至101 年10月，合計扣薪8,252 元。
- (2)「各項評比」部分：係指被告以試車人數、新增客戶數未達公司要求之筆數，或未將看車、試車之客戶資料輸入電腦系統中者，即予扣薪。自102 年1 月至105 年2 月，合計扣薪38,000元。
- (3)「101 年9 月至11月考試評比」部分：為被告公司每季舉辦全國專業科目考試，如低於全國平均分數者，即予扣薪（例如全國平均分數為80分，某員工考79分，便予以扣薪），其扣薪金額顯違比例原則，難調合理。自101 年9 月至101 年11月，合計扣薪6,000元。
- (4)「102 年11月季獎金」部分：為原告為客戶售後服務之調查，如未達指標，即予扣薪。
- (5)「103 年3 月業佣」部分：為被告巧立之名目。係因當月即將交車之車輛於送洗車美容廠時，車輛鑰匙遺失，致原購買客戶不願領車。被告未釐清車輛鑰匙遺失之責任歸屬前，便以該車輛重新出售之價值減損，逕從原告工資中扣除110,000 元，致原告103 年3 、4 月未獲領薪資，此自103 年3 、4 月薪俸袋之記載自明。
- (6)「101 年2 月應收帳款- 巧」、「101 年11月應收帳款- 巧」、「103 年12月停車費」部分：為被告巧立之名目。「101 年2 月應收帳款- 巧」之扣薪16,500元，指原告損壞公物之罰款，然被告主觀認定公物之價值，並率以5 倍計算罰款，顯見罰款之扣薪已逾合理範圍，流於恣意。又「101 年11月應收帳款- 巧」罰款1,000 元。又「103 年12月停車費」之扣薪16,128元，其中15,128元為罰款，1,500 元方為停車費，被告扣薪15,128元為無理由。
- (7)「代收款」部分：係指業務員售出新車之後，從其他員工薪資中扣除相當之金額（如每台車500 元至2,000 元不等之金

額），提供作為該名銷售業務員之獎金（惟被告為規避勞動檢查，於薪俸袋上，如「代收款」之記載為正數，即指自原告薪資中苛扣者。如以紅字記載為「負數」，即為原告獲得者）。自100年4月至105年3月，合計扣薪243,500元。

- 2.從而，原告自100年1月至105年3月，應領薪資而遭苛扣之金額，共計447,880元。被告顯已違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之強制規定，並參照行政院勞工委員會（已改制勞動部）82年11月16日（82）台勞動二字第62018號函：「…勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」。

(五)101年6月至105年3月延長暨再延長工資227,891元：

- 1.依勞基法第23條第2項、第30條第5項之規定，均屬強制規定，且勞工在勞資爭議案件中係屬證據弱勢者，故關於勞工出勤紀錄與各類工資事項之舉證責任應為被告。若被告爭執或否認應給付加班費，而不能出示該等資料，則訴訟利益應歸屬原告。
- 2.原告在職期間，僅受有值班表，並依該表於指定日期值班，此亦為被告所不爭執，值班當日之工作時間自上午8時30分起，至晚間9時止，中間僅休息30分鐘，總計工作時間為12小時。
- 3.依勞基法第24條規定，原告自101年6月至105年3月合計值班日數為141日，自可請求延長工資101,285元（計算式： $141 \text{ 日} \times 2 \text{ 小時} \times 2155 \text{ 元/日} \times 1/8 \times (1 + 1/3) = 101,285 \text{ 元}$ ），與再延長工資126,606元（計算式： $141 \text{ 日} \times 2 \text{ 小時} \times 2155 \text{ 元/日} \times 1/8 \times (1 + 2/3) = 126,606.25 \text{ 元}$ ，小數點以下捨去），合計227,891元（計算式： $101,285 + 126,606 = 227,891$ ）。
- 4.參照最高法院97年度台上字第2505號判決，延長工時工資之給付，乃勞基法所定之強制規定，能否因勞雇雙方已約定「延長工時工資之給付，且約定工資未低於基本工資加計延長工時工資總額」即謂與勞基法無違，顯屬可疑。再者，被告所引用臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號、臺灣高等法院102年度勞上字第72號判決，其寓意不外係因部分行業性質有認定延長工作時間之困難，以及計算延長工時工資之煩雜，而所為之闡釋。然查，兩造未約定是否給付、如何給付延長工時之工資給付。又原告之工時認定，乃至於延長工作時間之判斷，均毫無困難。復綜觀原告薪資結構，除本薪高低不一以外，其餘收入大抵以業務佣金為主，而佣金為銷售車輛之回饋或獎勵，更與延長工時工資之性質，毫不相干。是以，被告主張，顯已違背勞基法第24條關於延長工時加給工資以「保障勞工於正常工作時間以外

繼續提供勞務之權益」之立法目的至明。

(六)被告應開立非自願離職證明書予原告：

本件勞動契約業經原告終止，被告依勞基法第19條規定，自應發給非自願離職證明書予原告。

(七)併為聲明：被告應給付原告931,365 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、被告則以：

(一)原告未於知悉職務調動起30日內主張終止兩造勞動契約，已逾勞基法第14條第2 項所定除斥期間：

- 1.原告迄今並未舉證其已於105 年4 月7 日為終止勞動契約之意思表示，且觀原告於該日寄發之存證信函，明白表示「本人要求公司回復原工作內容與原勞動條件」，顯見原告於105 年4 月7 日根本沒有與被告終止勞動契約之意欲，遑論依法送達終止契約之意思表示。
- 2.最後工作日至多僅能確認原告提供勞務之迄日，核與原告是否依法終止勞動契約無涉；原告嗣於105 年4 月18日、5 月16日之調解中，均明白主張「要求資方恢復原職務」，而被告並稱「希望勞方回公司繼續任職擔任業務」，足徵原告實無終止兩造勞動契約之意思表示，遑論被告知悉而應允；矧原告直至同年5 月6 日止都持續向被告請病假，倘原告自認已於同年4 月7 日為終止契約之意思表示，當毋庸再提供勞務，其又何須向被告請假。
- 3.原證5 之簡訊內容，寄件人為被告公司一般職員林方耀，而非以被告公司名義或由被告公司法定代理人所寄送，則原告逕指該簡訊為被告公司之意思表示，實屬無稽；又原告自105 年4 月6 日起即持續以病假名義無故未到職，被告惟恐其客戶無人服務，只得另指派員工即林方耀暫承接其業務，而林方耀或因不知原告只是請假中並非離職，或為避免向顧客透露原告與被告間之勞資爭議，方於同年4 月17日逕自向顧客陳稱原告已經離職，然此無異原告並未於105 年4 月7 日向被告為終止契約之意思表示此一不爭之事實。
- 4.綜上，原告不爭執其已於105 年3 月30日知悉調職情事，惟其遲遲未將終止勞動契約之意思表示送達被告，顯已逾勞基法第14條第2 項所定30日之除斥期間，故其終止之意思表示，自屬非法。

(二)原告因績效評核不佳，被告為企業經營必要所為之暫時調職處分，並不違法：

- 1.原告於被告公司原擔任銷售顧問，工作內容包含開發潛在客戶、定期拜訪以維繫穩定客戶關係、業務接洽及訂單處理、產品報價及產品展示、傳達及說明被告公司各項業務重大訊息及活動等。
- 2.原告於經公告調職前數月無法完成應達成之業績目標，此觀原告104 年1 月至105 年3 月共15個月之考績表，多達8 個

月份之交車率在50%以下，其中104年3月、104年7月、105年2月更是完全無交車紀錄，此情不惟造成原告整體考績評核不佳，並實質上降低被告總體銷售利潤，進而影響被告企業經營效率。

- 3.被告為求企業團隊運作及經營上所必須，並考量員工配置現狀，爰將原告調任為展示中心之迎賓專員，工作地點與原職相同，而調動後之工作內容包含客戶迎賓接待、展示間環境清潔維護、電話接聽及相關行政文書作業等，工作內容均較原職輕鬆且為原告體能及技術可勝任；又前後兩職位僅因工作內容不同而有獎金項目之差異，被告給予之員工福利均與原職相同，調動後之本薪甚比原職較高，矧系爭調動實屬暫時性人事異動，亦與調動五原則之精神無違，尚無不能維繫原告及其家庭生活利益之情事。則參照最高法院98年度台上字第600號判決，自不生違反勞工法令致有損害勞工權益之情事。

(三)原告請求資遣費213,352元無理由：

- 1.原告終止之意思表示罹於除斥期間，且被告公司之調動無違勞工法令，已如前述，故原告仍有向被告給付勞務之義務。詎料，原告自105年4月6日起至同年5月6日止，屢屢欠缺事前親自以口頭或書面敘明請假事由之程序，且未證其屬急病或緊急事故，即斷然以「補請病假」方式，拒不提供勞務長達27日，參諸最高法院97年度台上字第13號判決，原告所為已屬無故曠職。
- 2.被告復於105年5月19日發函要求原告遵照規定完成請假手續，並應即刻履行勞動義務，然原告仍置若罔聞，無正當理由繼續曠職3日，被告乃於同年6月1日依勞基法第12條第1項第6款規定，向原告為終止勞動契約之意思表示。
- 3.是以，兩造勞動契約既非因勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定而終止，則原告請求被告給付資遣費，自無理由。

(四)原告請求特休未休工資42,242元無理由：

- 1.按「…來函所詢勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」，行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函參照。
- 2.給予特休假之立法目的在於使勞工充分休息，而非用以換取工資，倘勞工自行選擇不休假則視同放棄休假之權利，雇主自毋庸換給工資，是而勞工之特別休假未休而雇主應否發給工資乙節，端視勞工未休原因可否歸責於雇主而定，原告既未就特別休假未休原因係可歸責於被告乙情，舉證以實其說，已有違舉證責任分配法則；矧兩造勞動契約之終止係可歸責於原告（即無故曠職3日以上），業如前述，參諸上開行

政函釋，被告本無給付原告特別休假應休未休之工資。

3. 次按「依勞動基準法施行細則第24條第3款規定，特別休假因年度終結或終止勞動契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。上開工資應按平日之工資折算，與平均工資無涉。」，行政院勞工委員會97年12月17日勞動2字第0970085418號函參照。查諸上開函釋意旨，給付特休未休工資應以「平日工資」計算，即勞工於正常工時內可得工資，績效獎金或加班費等均不予記入，核與「平均工資」之計算基礎不同。

4. 執此，縱認被告負有給付原告特休未休工資之義務（假設語氣），然原告主張應給付工資數額亦有違誤，詳如下述：

(1) 105年度未休假應為12日：

① 原告於105年度已休3月14日、15日特休2日，有被證5請假卡為據。觀被證5所示病假之批示日均在請假日後，原告既不爭執該等病假未予核准，則該「批示日在後」自不足作為其未休假之證。

② 原證6所示桌曆上僅簡略記載「益\$500」，不惟無法佐證前情，矧由原告自呈之附表一及薪俸袋，原告於105年3月份實無因遲到遭扣薪500元此情，則原告所言自相齟齬，不足採憑。執此，原告於105年度之特休未休日數應為12日。

(2) 工資計算：原告逕以105年度之平均日薪2,155元計算101年度至105年度特休未休工資，並非適法，業如前述。而原告101年度至105年度各年度本薪分別為18,780元、19,200元、19,273元、20,008元、23,000元，是以各年度平日工資分別為626元、640元、642元、667元、847元，則核計原告可得特休未休工資為21,174元，又原告不爭執被告已給付24,563元（計算式：14,399+10,164=24,563），顯見被告尚且溢付原告特休未休工資，則原告就此部分已無債權存在。

(五) 原告請求不當苛扣工資447,880元部分無理由：

1. 原告工資屬定期給付債權，依民法第126條規定，自應受5年時效限制。原告遲至105年7月始提起訴訟，則原告請求100年1月至100年6月共7,600元工資部分，已罹於時效。

2. 原告雖謂被告公司不當苛扣薪資，惟被告否認，詳如下述：

(1) 全勤獎部分：

① 「查有償之僱傭契約，受僱人應依債務本旨並服從僱用人之指示，盡善良管理人之注意義務服其勞務，應屬當然法理，而因受雇人遲到、早退未服勞務，則僱傭人改依實際工作時間發給工資，於法尚無不合」，行政院勞工委員會82年6月30日（82）台勞動二字第34335號函釋參照。

② 原告主張其因「全勤獎」名義而遭扣薪之期間為100年2月至101年10月，其中100年7月以前之請求已罹於時效

，爰為時效抗辯。至原告其餘請求，迄今已逾數年，是兩造間就當時有關出勤獎懲如何約定，抑或原告當時之出勤紀錄，被告已無保存紀錄，僅可輾轉詢問而得，當時「全勤獎」名義扣款，應係以遲到半小時內扣薪200元，若超過半小時者，每半小時再扣100元為計算方式。

- ③原告在職期間常有遲到、早退情事，導致其工作須由同事代為處理，造成他人困擾，原告亦不爭執其於遭扣薪期間確有遲到之事實，且原告於每月領取薪資時即已知悉有因遲到或早退而減薪之情事，堪認原告確有同意兩造關於出勤扣薪之約定與計算方式，否則為何原告從未予以爭執，突於相隔數年後始起爭執，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞。

(2)各項目標部分：

- ①查勞工基於勞動契約有服從雇主指揮監督之義務，雇主基於企業之領導權、組織權，得於合理範圍對勞工之行為加以考核、制裁，即實施懲戒權，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須（臺灣臺中地方法院102年度勞訴字第108號判決參照）。是除卻法律明文應備具體要件之「一般懲戒權」（如懲戒解雇）外，雇主於合理範圍內自行對勞工實施輕微之處分（如警告、申誡、減薪等），有其本質上屬一種違約處罰，核與勞基法無違，合先敘明。

- ②次查，「各項目標」係指被告公司負責銷售業務之員工每月接觸客戶之統計，如客戶關懷、陪同試車等，即作為銷售人員應善盡之工作義務內容，被告並藉此客觀之量化統計作為銷售人員之考核標準，以避免考核主管流於恣意；又倘銷售人員未達目標，但情節非屬重大須達調職或解職等程度時，被告僅依下列標準予以減薪懲戒：①整體統計聯繫率未滿100%，減薪1,000元；②業代活動量未滿100%，減薪1,000元；③試車數未達100%，減薪1,000元；④關懷次數客戶目標未滿100%，減薪1,000元，此為被告公司之銷售人員均所詳知。

- ③再查，茲據被證2所示之統計表，原告於104年2月、3月、4月之「試車數」及「關懷次數」均未達目標，按月減薪2,000元；104年11月之「關懷次數」未達目標，減薪1,000元；105年2月之「整體統計聯繫率」未達目標，減薪1,000元；至104年6月至8月及105年1月至2月，每月扣款2,000元應為「考試評比」未達標而發生之扣款，非屬此項，併予敘明。

- ④末查，被告係依前開客觀統計並明訂減薪依據後如實懲處，並無原告所稱擅自苛扣之情；復觀原告於每月領取薪資時應已知悉有因未達目標而減薪之情事，然其從未予以爭執，突於相隔數年後始起爭執，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞。

(3)考試評比部分：

- ①考試評比係指BMW 總代理商每季定期舉辦之全台大會考，考試內容主要為BMW 各車款之性能，藉此培訓銷售人員具備專業技能以提升銷售機會；為考核暨獎懲銷售人員保持對銷售商品之瞭解，被告訂定「大會考獎懲辦法」，即以全台平均為基礎，高於平均者得獎勵6,000 元，反之則予減薪懲處，倘遇銷售人員須受減薪懲處，被告尚將應減薪數額平分3個月攤提，以降低員工支薪影響程度。
- ②茲據前揭全台會考之成績統計，原告於104 年第1 次會考、104 年第2 次會考成績均低於全台平均，被告依上開獎懲辦法於104 年6 月至8 月、105 年1 月至3 月，按月各予減薪2,000 元，惟考量原告於105 年3 月30日暫調職為迎賓接待人員，非屬銷售顧問，是取消同年3 月之減薪懲處。
- ③被告係依前開客觀統計並明訂減薪依據後如實懲處，並無原告所稱擅自苛扣之情；復觀原告於每月領取薪資時應已知悉因未達目標而減薪之情事，然其從未予以爭執，突於相隔數年後始起爭執，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞。

(4)季獎金部分：

此為被告單方面具勉勵性、恩給性、任意性之給予，不具勞務對價性，是被告縱予扣除不發給亦於法無違。

(5)業佣部分：

- ①係指原告多次遺失BMW 原廠晶片鑰匙之損害賠償。原告雖主張被告非法預扣工資，然所謂「預扣」係指在賠償事實發生前或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為賠償費用之意（內政部73台內勞字第279913號函參照），惟本件原告前多次遺失BMW 原廠晶片鑰匙，原告就此亦不爭執，則被告以該BMW 原廠晶片鑰匙之價額為賠償金額，自與上開「預扣」定義不符，被告當無不法苛扣薪資之情。
- ②又原告於103 年3 月領取薪資時應已知悉有因遺失鑰匙而須負擔損害賠償之情事，倘其就責任歸屬、賠償數額等有所爭執，應會立即反應，然其詎於相隔數年後始為爭執，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞，益證原告就前開賠償已與被告達成和解，同意由薪資予以抵銷。

(6)應收帳款部分：

係指原告於被告公司內打架鬧事並毀損公物所為之賠償，兩造業就賠償數額達成和解，理由詳如上開(5)所載，資不贅述。

(7)代收款部分：

- ①此項目為原告與被告其餘銷售人員間，針對「領牌車」買賣所為之競賽獎懲，即各銷售人員於每銷售一輛領牌車，可自其他位未銷售領牌車之銷售人員處獲取獎金，以此相

互競爭關係提升領牌車之銷售量，進而賺取獎金，而被告僅居中協助為各銷售人員代收代付程序，並未苛扣分毫薪資。

②原告雖有提供部分薪資作為其他銷售人員之獎金，但其亦有自他銷售人員處領取獎金，端視原告當月自身銷售能力與積極度，此觀原告各月薪資袋自明。

③原告於各月領取薪資時當已知悉有此競賽獎懲，倘其就該數額或競賽內容等有所爭執，應會立即反應，然其均未爭執，且有實際領取獎金，詎於相隔數年後指摘被告不當苛扣薪資，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞。

(8)停車費部分：

係指原告每月應支付予被告1,500 元之停車費用，原告就此亦不爭執；至另登載之15,128元部分，係因103 年11月份原告之應扣計項目數額與該月應領薪資互為抵銷不足，故於次月再為抵銷。

(六)原告請求加班費227,891元部分無理由：

- 1.按「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1 項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資…。」，臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號參照。
- 2.原告之工作性質著重銷售車輛，除基本工資外，有相當部分之收入來自於業績獎金，且被告經營BMW 汽車銷售業，營業至晚間實屬常情，是於原告受雇之初，當即知曉要配合被告在下班後值班，倘非如此，何以原告受雇數年均配合值班而無異議？被告又豈會聘用不願配合值班之人？另以，被告並未強制銷售顧問必須留在公司內部工作，是原告於值班以外時間，得完全自由利用，不須向主管報備即可外出，毋庸請假，其只需於值班時間留駐公司內接待客戶；而非值班之銷售顧問原則上不能在公司接待新客戶，故輪值班實乃是銷售顧問之福利，以此獲得較多機會與客戶接觸，進而增加成交車輛之機會，賺取獎金。
- 3.執此，足徵兩造就原告之工作時間、配合被告輪值班，及原告每月領取之工資（包括底薪、獎金等）即係原告在被告公司全部工作時間所獲取之報酬等情，已因意思表示合致而成立契約，參諸上開法律座談會研討結果，倘原告所領取工資未低於基本工資加計主張加班費之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，原告自應受其拘束，不得事後更行請求加班

費，臺灣高等法院102 年度勞上字第72號判決，亦同此解。

- 4.末依行政院勞工委員會所公告之101 年6 月至105 年3 月之每月基本工資分別為18,780元、19,047元、19,273元、20,008元，加上原告主張被告應發給101 年6 月至105 年3 月之加班費為227,891 元，合計原告101 年6 月至105 年3 月最低工資總額為771,089 元（計算式：543,198 + 227,891 = 771,089），衡諸原告主張101 年6 月至105 年3 月之實領薪資總額為2,107,204 元，並未低於前揭最低基本工資加計原告主張被告應發給加班費之總額，揆諸前開說明，原告自不得再行請求被告給付加班費。

(七)併為答辯聲明：原告之訴及追加之訴均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項：

- (一)原告於98年9 月1 日起至被告公司任職，最後工作日為105 年4 月6 日。
- (二)原告離職前最後6個月平均薪資為64,652元。
- (三)原告特別休假未休之日數：101 年與102 年均為3 日，103 年為5 日、104 年為6 日。
- (四)原告於105 年3 月30日已知調職情事，並於該日向新北市政府提出勞資爭議調解，並於同年4 月18日、5 月16日進行勞資爭議調解。

五、兩造爭執之事項：

- (一)原告依勞基法第14條第1 項第6 款主張終止契約是否已逾法定除斥期間？如未逾法定除斥期間，原告終止契約是否合法？
- (二)原告各項請求有無理由？

六、法院之判斷：

- (一)原告依勞基法第14條第1 項第6 款主張終止契約是否已逾法定除斥期間？如未逾法定除斥期間，原告終止契約是否合法？
- 1.按勞工依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2 項定有明文。被告抗辯：原告並未舉證證明已於105 年4 月7 日為終止勞動契約之意思表示，又原告並不爭執已於105 年3 月30日知悉調職情事，惟其遲未將終止勞動契約之意思表示送達被告，顯已逾勞基法第14條第2 項所定30日之除斥期間，故其終止之意思表示，自屬非法云云。經查，原告就其業於105 年4 月7 日向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，並未提出任何證據舉證以實其說，縱被告不爭執原告最後工作日為105 年4 月6 日，惟未到職工作之原因實有多端，尚不得據此認定原告已於105 年4 月7 日為終止兩造間勞動契約之意思表示，並已到達被告，是原告此部分主張，自不足採。另原告復主張兩造於105 年4 月18日進行勞資爭議調解時，亦已為終止兩造間勞動契約之意思表示等語，查觀諸

原告所提出新北市勞資爭議調解紀錄之記載，兩造於105 年4 月18日調解日均有委由代理人到場，原告於當日確有主張「資方在未經協商或勞工同意下，於105 年3 月30日公告並自105 年4 月1 日起擅自調動職務至非相關職務，資方違反勞動基準法第10條之1 及第14條，損害勞工權益，要求資方應給付資遣費」等語，堪認原告已於105 年4 月18日以被告違反勞基法第10條之1 及第14條為由而為終止兩造間勞動契約之意思表示，其終止之意思表示並已到達被告，顯見並未逾勞基法第14條第2 項規定之30日除斥期間，是被告前開抗辯，自不足採。

- 2.又按，勞基法第10條之1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。據此，調職命令是否合法之判斷，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將使勞工承受難忍及不合理之不利益，予以綜合考量。茲就被告對於原告所為調職，是否符合勞基法第10條之1 規定，分述如下：

- (1)企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的：

被告抗辯：原告原為汽車銷售業務人員，工作內容包含開發潛在客戶、定期拜訪以維繫穩定客戶關係、業務接洽及訂單處理、產品報價及產品展示、傳達及說明被告公司各項業務重大訊息及活動等，原告於公告調職前自104 年1 月至105 年3 月共15個月之考績表，多達8 個月份之交車率在50%以下其中104 年3 月、104 年7 月、105 年2 月完全無交車紀錄，此情不惟造成原告整體考績評核不佳，並實質上降低被告總體銷售利潤，進而影響被告企業經營效率，被告為求企業團隊運作及經營上所必須，並考量員工配置現狀，爰將原告調任為展示中心之迎賓專員，乃屬企業經營必要所為之暫時調職處分，並不違法云云。惟查，依被告所提出原告上開期間考績表，其中固有8 個月交車率在50% 以下，惟其餘7 個月之交車率均達75% 以上，甚至104 年6 月更高達150%，是能否僅以該8 個月之交車率即謂其業績不佳，尚非無疑，況上開考績表之評比項目，除「交車率」外，尚有「有望客戶」、「試車數」、「關懷次數」、「訂車」等項，而被告並未能提出其他汽車銷售業務人員在上開期間之考績表，以為比較評核，是能否謂原告之業績整體表現不如其他業務人員，而須先對原告為職務之調整，亦屬有疑。是難謂被告對於原告所為上開調職命令，業已舉證證明確屬企業經營上

所必須，且未具有不當動機及目的，是上開調職命令在業務上難認具有必要性及合理性。

(2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更：

被告抗辯：原告前後兩職位僅因工作內容不同而有獎金項目之差異，被告給予之員工福利均與原職相同，調動後之本薪甚比原職較高，並未作不利之變更云云。惟查，原告原擔任之汽車銷售業務人員，其薪資包含本薪、業佣、績效獎金等，而上開業佣、績效獎金部分，雖在性質上與一般固定薪資不同，然以實際領取情形而言，仍不無給予員工相當程度金額補貼之作用，而非純然僅屬恩惠性或激勵性質之給與，是在衡量原告調離銷售業務工作後之合理薪資金額時，自不宜僅就本薪部分計算評估，而原告在調職為展示中心之迎賓專員後，其因該行政工作所能獲得之獎金級距，既遠不如銷售業務人員，難認被告所為調職命令，對於原告之工資條件，未作不利之變更，是上開調職命令自將使原告承受難忍及不合理之不利益。

(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任：

原告調動後工作為展示中心迎賓專員，其工作內容包含客戶迎賓接待、展示間環境清潔維護、電話接聽及相關行政文書作業等，而其原為汽車銷售業務人員，無論對於銷售業務、客戶接待工作等，均應有相當之熟悉度，故上述調動後之工作，應屬其體能及技術所能勝任之範圍，亦堪認定。

(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助：

本件調動並未變更其工作地點，故無調動工作地點過遠之問題。

(5)考量勞工及其家庭之生活利益：

本件調動並無涉及工作地點或工作時間之變動，對原告及其家庭之生活利益，應未造成不利之影響。

(6)綜上，被告於105 年3 月30日公告將原告調職為展示中心迎賓專員，自有違勞基法第10條之1 第1 款、第2 款之規定，難認合法。

3.復按，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第6 款定有明文。查被告對於原告所為調職命令，有違勞基法第10條之1 第1 款、第2 款之規定，已如上述，自屬違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，是原告於105 年4 月18日向被告主張依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止系爭勞動契約，自生合法終止兩造間勞動契約之效力。

(二)原告請求被告應給付資遣費213,352 元，是否有據？

1.按勞工依勞基法第14條第1 項之規定終止勞動契約者，雇主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。勞動基準法第14條第4 項

準用第17條有明文規定。次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14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1/2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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。查原告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，既有理由，則其依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條請求被告給付資遣費，核屬有理，應予准許。

2. 又查，原告自98年9月1日起受僱於被告，於105年4月18日終止勞動契約，原告請求計算至105年4月6日之資遣年資，自應依其請求。又原告離職前回溯6個月止之平均月薪為64,652元，為兩造所不爭執。又原告之資遣年資為6年7個月又6天，新制資遣基數為 $3+3/10$ 【新制資遣基數計算公式： $\{6\text{年}+[(7\text{月}+6\text{日}\div30\text{日})\div12]\}\div2=3+3/10$ 】，是原告得請求被告給付之資遣費為213,352元（計算式： $64,652\times(3+3/10)=213,352$ ，小數點以下四捨五入）。故原告此部分請求，洵屬有據。

(三)原告請求被告應給付特別休假未休工資合計42,242元，是否有據？

1. 原告主張其於101年與102年各有3日未休、103年有5日未休、104年有6日未休，合計17日未休，另於105年3月14日、15日並未請特別休假，故105年特別休假未休日數為14日。又原告平均日薪應為2,155元，101年至104年合計17日未休，自得請求特別休假未休工資36,635元，再扣除被告前已給付14,399元，自得再請求22,236元，又105年尚有14日未休，自得請求特別休假未休工資30,170元，扣除被告前已給付10,164元，自得再請求20,006元。故原告得請求特別休假未休工資42,242等語。被告則以前詞置辯。
2. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每一年加給1日，加至30日為止；又特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條、第39條前段、中段及同法施行細則第24條第3款分別定有明文。次按勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資，此有勞動部79年12月27日□台勞動2字第21776號函釋可參。查被告業於105年7月18日發函原告，同意給付原告101年度3日、102年度3日、103年度5日、104年度6日、105年度12日之特別休假未休工資，合計29日，並以日薪847元計算，業已撥

付原告24,563元，有上開函文及計算說明可稽（見本院卷第153、333頁），並為兩造所不爭執，而兩造對於105年度所餘特別休假日數及日工資之計算固仍有爭執，然有關原告主張被告應給付101年度至105年特別休假未休工資一節，仍堪認有據。

3. 茲就兩造爭執之105年度所餘特別休假日數及日薪為若干之爭點，說明如下：

- (1) 原告固主張其105年度所餘特別休假日數為14日云云。惟查，被告抗辯原告業於105年3月14日、15日請特別休假2日，經扣除後，僅餘特別休假12日未休等語，業據被告提出原告之被告公司員工請假申請卡為證（見本院卷第148頁），原告固主張因被告對於原告之請假遲未准駁，於105年3月14日當日上午卻接獲被告公司副理賈敦宗通知未獲准假，原告才趕赴公司簽到上班，且因遲到遭扣薪500元，此即被告公司副理於桌曆記載「益\$500」之由云云，然被告公司毋庸簽到打卡，為兩造所不爭執，而原告雖主張其於105年3月14日因遲到遭扣薪500元，惟與其所提薪俸袋記載不符，已難遽信，且亦難僅以無從辨別為何人桌曆所記載「益\$500」之不完全內容，逕為認定原告當日並未請特別休假。況依上開員工請假申請卡之記載，原告既復於106年4月6日請病假0.5日，應能知悉未經核章情事，倘其於105年3月14日、15日未請特別休假，何以未要求銷假，是原告前開主張，不足為採。堪認原告105年度所餘特別休假日數應為12日。
- (2) 另原告固主張其日薪為應為2,155元云云。然查，原告乃係以104年10月至105年3月之平均月薪64,652元除以30日為日薪之計算基準，惟其請求者為101年度至105年度之特別休假未休工資，是有關日薪之計算基準，自應依各年度之日薪分別計算之，原告逕以104年10月至105年3月之平均日薪為計算基準，尚乏依據。又查，原告之薪資結構乃本薪加上績效獎金、業佣等項，而有關績效獎金、業佣等項，每月具領金額浮動不定，且難以估測，兩造既約定有本薪，堪認有關日薪之計算，應係約定以本薪為計算基準。又原告101年度各月之本薪為16,780元、18,780元不等之金額，102年度各月之本薪為20,780元、19,200元不等之金額，103年度各月之本薪為19,200元、19,273元不等之金額，104年度各月之本薪為19,273元、20,008元不等之金額，105年度各月之本薪為20,008元、23,000元不等之金額，則被告各月份給付之本薪既有不一，應擇最有利於原告之本薪以為計算基準，是原告101年度之日薪應為626元（ $18,780 \div 30 = 626$ 元）、102年度之日薪應為693元（ $20,780 \div 30 = 693$ 元）、103年度之日薪應為642元（ $19,273 \div 30 = 642$ 元）、104年度之日薪應為667元（ $20,008 \div 30 = 667$ 元）、105年度之日薪應為767元（ $23,000 \div 30 = 767$ 元），堪予認定。

4. 綜上，原告特別休假未假日數分別為101 年度至105 年3 日、102 年度3 日、103 年度5 日、104 年度6 日、105 年度12日之特別休假未休工資，合計29日，各年度日薪分別為626 元、693 元、642 元、667 元、767 元，是原告得請求之特別休假未休工資應為20,373元（計算式：626 ×3 + 693 ×3 + 642 ×5 + 667 ×6 + 767 ×12=20,373元）。又兩造既不爭執被告已給付原告上開年度之特別休假未休工資24,563元，顯已逾被告上開所應給付之金額，自毋庸再為給付。是原告復請求被告應給付特別休假未休工資差額42,242 元，自屬無據，應予駁回。

(四)原告請求被告應返還不當苛扣之工資合計447,880 元，是否有據？

1. 按工資應全額給付勞工，但法令另有定規或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2 項、第26條分別定有明文。又按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅」，民法第126 條定有明文。又前開「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應應包括在內，最高法院97年度台上字第2178號判決可資參照。查被告抗辯原告請求100 年1 月至6 月共7600元工資部分，已罹於5 年時效而消滅等語，經核本件原告請求返還不當苛扣之工資部分，應屬於前開「其他一年或不及一年之定期給付債權」，故有5 年短期時效之適用，被告此部分之時效抗辯，核屬正當。至原告雖主張其於105 年3 月30日提出勞資爭議調解，應有時效中斷之適用云云，然觀諸105 年4 月18日新北市政府勞資爭議調解紀錄，僅記載「並歸還歷年被扣的工資」等文字，請求內容既未具體明確，難認已生時效中斷之效力。而本件原告係於105 年7 月22日提起本件訴訟，此有原告之起訴狀及其上之本院收狀戳章可稽，則5 年時效之起算日應為100 年7 月23日。是關於原告請求自100 年1 月起至100 年6 月止不當苛扣薪資部分合計7,600 元部分（即全勤獎300 +1600+200 +500 =2,600 ；代收款4,000 +1,000 =5,000 。2,600 +5,000 =7,600 ），自已罹於前開5 年時效，故原告此部分請求為無理由，應予駁回。

2. 「全勤」扣薪部分：

原告主張因遲到而有全勤扣薪，惟扣薪金額毫無標準，原告自100 年2 月至101 年10月，合計遭扣薪8,252 元等語。查關於自100 年2 月至100 年6 月全勤扣薪合計2,600 元部分，因罹於時效而請求無理由，業如前述，是本院僅需審酌100 年7 月起至101 年10月間之全勤扣薪5,652 元部分。又被告雖抗辯：兩造間當時就有關出勤之獎懲如何約定，抑或原告之出勤紀錄等，被告現已尋無保存紀錄，無法陳報兩造當

時之實際約定如何。惟原告並不爭執確有遲到之事實，且原告於每月領取薪資時即已知悉有因遲到或早退而減薪之情事，堪認其確有同意兩造間關於出勤扣薪之約定與計算方式云云。惟按，勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。查被告既稱全勤扣薪係針對遲到扣罰，自屬懲戒事項之行使，然其既未能提出有關公司全勤扣薪之規定及計算方式，且有關原告遲到之日期、時數均有不明，難認符合明確性原則。從而，被告就100年7月份至101年10月間應給付原告之薪資，逕自以全勤扣薪扣除5,652元，而未將工資全額支付原告，自於法有違，是原告請求被告應返還「全勤」扣薪5,652元，自屬有據，應予准許。

3. 「各項目標」扣薪部分：

原告主張：被告以試車人數、新增客戶數未達公司要求之筆數，或未將看車、試車之客戶資料輸入電腦系統中者，即予扣薪。自102年1月至105年2月，合計扣薪38,000元等語。被告則抗辯：「各項目標」係指被告公司負責銷售業務之員工每月接觸客戶之統計，如客戶關懷、陪同試車等，即作為銷售人員應善盡之工作義務內容，被告並藉此客觀之量化統計作為銷售人員之考核標準，以避免考核主管流於恣意；又倘銷售人員未達目標，但情節非屬重大須達調職或解職等程度時，被告僅依下列標準予以減薪懲戒：①整體統計聯繫率未滿100%，減薪1,000元；②業代活動量未滿100%，減薪1,000元；③試車數未達100%，減薪1,000元；④關懷次數客戶目標未滿100%，減薪1,000元，此為被告公司之銷售人員均所詳知。被告係依前開客觀統計並明訂減薪依據後如實懲處；復觀原告於每月領取薪資時應已知悉有因未達目標而減薪之情事，然其從未予以爭執，相隔數年後始起爭執，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞等語置辯。查揆諸前開說明，勞基法僅禁止預扣工資而已，並非限制扣罰工資，故雇主對於勞工有關獎懲事項之訂定，自屬有效。倘資方扣罰工資之金額為勞工所不爭執，資方自得以扣罰金額與勞工之工資主張抵銷，如勞工認為扣罰工資過高者，得依法請求法院減至相當之金額。原告既不爭執被告公司就考核標

準訂有各項目標，未達標準者即予扣薪，且對於扣罰之金額並未爭執，是原告請求返還「各項目標」扣薪38,000元，為無理由，應予駁回。

4. 「考試評比」扣薪部分：

原告主張：被告每季舉辦全國專業科目考試，如低於全國平均分數者，即予扣薪，扣薪金額顯違比例原則，難謂合理。自101年9月至101年11月，合計扣薪6,000元等語。被告則以：考試評比係指BMW總代理商每季定期舉辦之全台大會考，為考核暨獎懲銷售人員保持對銷售商品之瞭解，被告訂定「大會考獎懲辦法」，即以全台平均為基礎，高於平均者得獎勵6,000元，反之則予減薪懲處，倘遇銷售人員須受減薪懲處，被告尚將應減薪數額平分3個月攤提，以降低員工支薪影響程度。原告於104年第1次會考、104年第2次會考成績均低於全台平均，被告依上開獎懲辦法於104年6月至8月、105年1月至3月，按月各予減薪2,000元，惟因於105年3月30日將原告調職，故取消同年3月之減薪懲處云云。惟查，原告所主張者為101年9月至101年11月間因「考試評比」遭扣薪6,000元，被告並未提出101年度考試評比扣薪之標準，難認有據，至被告所稱104、105年因考試評比扣薪部分與本案無涉，且亦與原告所提出之薪俸袋記載不符。從而，原告請求被告應返還101年9月至11月「考試評比」扣薪6,000元，洵屬有據，應予准許。

5. 「季獎金」扣薪部分：

原告主張：102年11月遭扣季獎金7,500元，此為原告為客戶售後服務之調查，如未達指標，即予扣薪等語。被告則抗辯：此為被告單方面具勉勵性、恩給性、任意性之給與，不具勞務對價性，是被告縱予扣除不發給亦於法無違云云。然查，縱係屬勉勵性、恩給性、任意性之給與，若認未符標準，亦僅係不為發給，難認得反為扣付。被告既未舉證證明其季獎金之發給係屬預付，及102年11月究係扣除何時所預付之季獎金7,500元之事實，是被告前開抗辯，自不足採。從而，原告請求被告應返還102年11月「季獎金」扣薪6,000元，洵屬有據，應予准許。

6. 「業佣」扣薪部分：

原告主張：其於103年3月將即將交車之車輛於送洗車美容廠時，車輛鑰匙遺失，致原購買客戶不願領車。被告未釐清車輛鑰匙遺失之責任歸屬前，便以該車輛重新出售之價值減損，逕從原告工資中扣除110,000元，致原告103年3、4月未獲領薪資，並巧立名目於103年3月業佣部分扣薪110,000元等語。被告則抗辯：此為原告多次遺失BMW原廠晶片鑰匙之損害賠償。原告於103年3月領取薪資時應已知悉有因遺失鑰匙而須負擔損害賠償之情事，倘其就責任歸屬、賠償數額等有所爭執，應會立即反應，詎於相隔數年後始為爭執，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞，益證原告就前開

賠償已與被告達成和解，同意由薪資予以抵銷云云。然按雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第26條定有明文，又所謂「預扣」，係指賠償事實尚未發生前，雇主不得扣留一定數額之工資，作為日後發生損害求償之保障；即於賠償事實發生後，於責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主逕自認定而扣留一定數額之工資，亦屬於上開預扣之行為（行政院勞工委員會89年7月28日（89）台勞動二字第0031343號函參照）。查被告並未舉證證明業已與原告就車輛鑰匙遺失之損害賠償責任達成和解，且亦未提出任何有關責任歸屬調查報告、損失額計算之證明，且扣薪項目既記載「業佣」，如何能證明雙方已達成賠償之合意，況默示之意思表示與單純之沈默有別，單純之沈默除經法律明定視為已有某種意思表示外，不得即認係表示行為，是難認本件有權利濫用及誠信原則之適用。從而，原告請求被告應返還103年3月業佣扣薪110,000元，洵屬有據，應予准許。

7.101年2月、102年11月「應收帳款-巧」扣薪部分：

原告主張：「101年2月應收帳款-巧」扣薪16,500元，指原告損壞公物之罰款，然被告主觀認定公物之價值，並率以5倍計算罰款，顯見罰款之扣薪已逾合理範圍，流於恣意。另「102年11月應收帳款-巧」扣薪1,000元等語。被告則抗辯：此部分係指原告於被告公司內打架鬧事並毀損公物所為之賠償，兩造業就賠償數額達成和解，其餘同上所述等語。揆諸前揭說明，被告既未能舉證證明兩造於101年2月、102年11月間業已就公物損壞之賠償額達成和解，是被告逕自扣薪16,500元、1,000元，尚屬無據，且難認本件有權利濫用及誠信原則之適用，已如上述。從而，原告請求被告應返還101年2月「應收帳款-巧」扣薪16,500元，102年11月「應收帳款-巧」扣薪1,000元，合計17,500元，洵屬有據，應予准許。

8.103年12月「停車費」扣薪部分：

原告主張：103年12月「停車費」扣薪16,128元，其中15,128元為罰款，1,500元方為停車費，被告扣薪15,128元為無理由等語。被告則抗辯：此部分係指原告於被告公司內打架鬧事並毀損公物所為之賠償，兩造業就賠償數額達成和解，另登載之15,128元部分，係因103年11月份原告之應扣計項目數額與該月應領薪資互為抵銷不足，故於次月再為抵銷等語。查依原告所提出之103年11月薪俸袋之記載，其經扣繳各項金額後，實付金額為「-15,128」元，原告就103年11月之薪資明細既無爭執（至其中扣款項目「代收款」16,500元，有無理由，則詳如述另為審酌），是被告於103年12月另扣抵15,128元，應屬有據。從而，原告請求被告應返還103年12月「停車費」扣薪之其中15,128元，則無理由，應予駁回。

9. 「代收款」扣薪部分：

原告主張：被告於業務員售出新車之後，從其他員工薪資中扣除相當之金額（如每台車500元至2,000元不等之金額），提供作為該名銷售業務員之獎金（於薪俸袋上，如「代收款」之記載為正數，即指自原告薪資中苛扣者。如以紅字記載為「負數」，即為原告獲得者）。自100年4月至105年3月，合計扣薪243,500元等語。被告則抗辯：此項目為原告與被告其餘銷售人員間，針對「領牌車」買賣所為之競賽獎懲，即各銷售人員於每銷售一輛領牌車，可自其他位未銷售領牌車之銷售人員處獲取獎金，以此相互競爭關係提升領牌車之銷售量，進而賺取獎金，而被告僅居中協助為各銷售人員代收代付程序，並未苛扣分毫薪資。原告雖有提供部分薪資作為其他銷售人員之獎金，但其亦有自他銷售人員處領取獎金，端視原告當月自身銷售能力與積極度，此觀原告各月薪資袋自明。原告於各月領取薪資時當已知悉有此競賽獎懲，倘其就該數額或競賽內容等有所爭執，應會立即反應，然其均未爭執，且有實際領取獎金，詎於相隔數年後指摘被告不當苛扣薪資，堪認有權利濫用及違反誠信原則之虞等語。查關於自100年4月、5月「代收款」扣薪合計5,000元部分，因罹於時效而請求無理由，業如前述，是本院僅需審酌100年10月起至105年3月間之「代收款」扣薪238,500元部分。又查，兩造對於「代收款」扣款之依據並不爭執，堪認原告業與其他業務人員達成出資競賽之意思表示合致，且觀諸原告薪俸袋之記載，關於代收款部分確實有「正數」、「負數」之記載，顯見原告雖有出資支付，然亦有獲得該競賽獎金。況依原告所提出之薪俸袋在「代收款」一欄尚有部分以手寫記載「標會」等文字，是被告抗辯就該部分款項，僅係代收代付等語，應屬有據。從而，原告請求返還「代收款」扣薪238,500元，為無理由，應予駁回。

10. 104年12月扣薪2,000元部分：

依原告附表一所載104年12月扣薪2,000元部分，並未填載項目等語。經核原告所提出104年12月薪俸袋，其中扣薪2,000元，並未記載任何項目，而被告就此亦未提出任何證據舉證證明此部分扣薪之依據，難認有理。從而，原告請求返還104年12月未填載項目扣薪2,000元，洵屬有據，應予准許。

11. 從而，原告請求被告應返還不當扣款之工資合計148,652元（計算式：5,652 + 6,000 + 7,500 + 110,000 + 17,500 + 2,000 = 148,652），為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

(五)原告請求被告應給付延長暨再延長工時工資227,891元，是否有據？

1. 原告主張其在職期間，依值班表於指定日期值班，值班當日之工作時間自上午8時30分起，至晚間9時止，中間僅休息

30分鐘，總計工作時間為12小時。原告自101 年6 月至105 年3 月合計值班日數為141 日，自可請求延長工資101,285 元（計算式：141 日×2 小時×2155元/ 日×1/8 ×(1+1/ 3)=101,285 元），與再延長工資126,606 元（計算式：141 日×2 小時×2155元/ 日×1/8 ×(1+2/3)=126,606.25 元），合計227,891 元（計算式：101,285 +126,606 = 227,891 ）云云。被告則以前詞置辯。

- 2.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。勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第2 條第3 款、第21條第1 項定有明文。但就所從事工作性質與必須密集付出勞力之生產線上勞工不同之勞工，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實同法第21條第1 項及第32條第4 項但書之規定，上開勞工，如已同意休假日及平時之工作時間逾8 小時，所約定之工資又未低於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定者，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及延長工時之工資（最高法院82年度台上字第293 號、85年度台上字第1973號判決意旨參照）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。
- 3.再按勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時；又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上，二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上，修正前勞基法第30條第1 項、第24條第1 款、第2 款定有明文。再查，依行政院核定之基本工資，自101 年1 月1 日起為每月1 萬8,780 元【日薪為626 元（18,780元÷30日=626 元）、時薪為78元（626 元÷8 小時=78 元）】，自102 年4 月1 日起為每月1 萬9,047 元【日薪為635 元（19,047元÷30日=635 元）、時薪為79元（635 元÷8 小時=79元）】；自103 年7 月1 日起每月1 萬9,273 元【日薪為642 元（19,273元÷30日=642 元）、時薪為80 元（642 元÷8 小時=80元）】；自104 年7 月1 日起每月20,008元【日薪為667 元（20,008元÷30日=667 元），時薪為83元（667 元÷8 小時=83元）】。茲以原告前述受僱被告期間，每月超出上開法定工作時數應加倍發給工資，計算法定最低工資，參諸原告所提出值班表，說明如下：
 - (1)101 年6 月至8 月，各月值班日數分別為4 日、3 日、2 日

，工時各12小時，則每日8 小時薪資，以基本工資18,780元計算，各值班日延長工時工資2 小時以內者計207 元（78元 $\times$ 1.33倍 $\times$ 2 小時=207 元，元以下4 捨5 入，下同），再延長工時2 小時以內者計261 元（78元 $\times$ 1.67倍 $\times$ 2 小時=261 元），則以值班日數最高4 日計算，原告法定最低工資不得低於20,652元（18,780+（207 +261 ） $\times$ 4 =20,652 元）。而原告於101 年6 月至8 月所領工資分別為50,908元、134,218 元、134,130 元，業據原告陳報在案，並有薪俸袋可按，則各月份工資之給付已超逾該月法定最低工資，自不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，原告即不得更為請求上開期間延長工時工資。

(2)102 年9 月至103 年2 月、103 年5 月，各月值班日數均為4 日，工時各12小時，則每日8 小時薪資，以基本工資19,047元計算，各值班日延長工時工資2 小時以內者計210 元（79元 $\times$ 1.33倍 $\times$ 2 小時=210 元），再延長工時2 小時以內者計264 元（79元 $\times$ 1.67倍 $\times$ 2 小時=264 元），則以值班日數4 日計算，原告法定最低工資不得低於20,943元（19,047+（210 +264 ） $\times$ 4 =20,943元）。而原告於102 年9 月至103 年2 月、103 年5 月所領工資分別為130,300 元、67,850元、24,700元、61,000元、29,200元、113,300元、307,742 元，業據原告陳報在案，並有薪俸袋可按，則各月份工資之給付已超逾該月法定最低工資，自不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，原告即不得更為請求上開期間延長工時工資。

(3)103 年10月至103 年12月，各月值班日數均為5 日；104 年1 月至6 月，各月值班日數分別為7 日、3 日、5 日、11日、7 日、9 日，工時各12小時，則每日8 小時薪資，以基本工資19,273元計算，各值班日延長工時工資2 小時以內者計213 元（80元 $\times$ 1.33倍 $\times$ 2 小時=213 元），再延長工時2 小時以內者計267 元（80元 $\times$ 1.67倍 $\times$ 2 小時=267 元），則如以值班日數5 日計算，原告法定最低工資不得低於21,673元（19,273+（213 +267 ） $\times$ 5 =21,673元），如以值班日數7 日計算，原告法定最低工資不得低於22,633元（19,273+（213 +267 ） $\times$ 7 =22,633元），如以值班日數11 日計算，原告法定最低工資不得低於24,553元（19,273+（213 +267 ） $\times$ 11=24,553元）。而原告於103 年10月至103 年12月所領工資分別為128,521 元、23,773元、148,653 元、61,000元，104 年2 月至104 年6 月所領工資分別為34,673元、29,773元、152,073 元、81,573元、93,078元，業據原告陳報在案，並有薪俸袋可按，堪認各月份工資之給付已超逾該月法定最低工資，自不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，另原告就其104 年1 月份工資有受領不足最低法定工資22,633元之情形，並未舉證以實其說，從而，原告即不得更為請求上開期間延長工時工資。

(4)104 年7 月至105 年3 月，各月值班日數分別為6 日、6 日、6 日、6 日、4 日、5 日、5 日、4 日、5 日，工時各12 小時，則每日8 小時薪資，以基本工資20,008元計算，各值班日延長工時工資2 小時以內者計221 元（83元 $\times$ 1.33倍 $\times$ 2 小時=221 元），再延長工時2 小時以內者計277 元（83元 $\times$ 1.67倍 $\times$ 2 小時=277 元），則如以值班日數6 日計算，原告法定最低工資不得低於22,996元（20,008+（221 + 277 ） $\times$ 6 =22,996元），如以值班日數4 日計算，原告法定最低工資不得低於22,000元（20,008+（221 + 277 ） $\times$ 4 =22,000元），如以值班日數5 日計算，原告法定最低工資不得低於22,498元（22,498+（221 + 277 ） $\times$ 5 =22,000元），。而原告於104 年7 月至105 年3 月所領工資分別為79,848元、123,108 元、75,904元、140,374 元、34,008 元、75,708元、90,308元、17,008元、22,508元，業據原告陳報在案，並有薪俸袋可按。是除105 年2 月以外，其餘各月份工資之給付已超逾該月法定最低工資，自不違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，原告即不得更為請求上開期間延長工時工資。另查，原告於105 年2 月份之值班日數為4 日，是原告於105 年2 月應領得之法定最低基本工資為22,000元，已如上述，而原告僅領有本薪20,008元（另因各項目標扣薪3,000 元，故實際受領工資17,008元），是被告自應給付原告不足前揭按法定最低工資之計算之延長及再延長工時工資1,992 元。

4.從而，原告請求被告給付延長及再延長工時工資1,992 元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(六)原告請求被告應發給非自願離職證明書，是否有據？

按勞動基準法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第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。」。經查，兩造勞動契約業經原告於105 年4 月18日依勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止，則原告自被告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，依前揭勞基法第19條規定，自得請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職證明書一節，洵為有據，應予准許。

七、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，並依據勞基法第17條、第19條、修正前勞基法第24條，勞工退休金條例第12條第1 項之規定，請求被告應給付原告資遣費213,352 元、不當扣款之工資148,652 元、延長及再延長工資1,992 元，合計363,996 元及自起訴狀繕本送達翌日起即105 年8 月31日至清償日止，按年息5 %計算之利息，並請求被告

應發給非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

八、又本判決第一項命被告給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依職權酌定相當之擔保金額准許被告供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 106 年 10 月 13 日
民事勞工法庭 法 官 王士珮

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 106 年 10 月 13 日
書記官 林翠茹

資料來源：司法院法學資料檢索系統