

裁判字號：臺灣臺北地方法院 93 年勞訴字第 75 號民事判決

裁判日期：民國 93 年 11 月 30 日

裁判案由：給付資遣費等

臺灣臺北地方法院民事判決

九十三年度勞訴字第七五號

原告 丁○○

訴訟代理人 陳益軒律師

複代理人 丙○○

甲○○

被告 博大汽車股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 劉慧君律師

周良貞律師

右當事人間給付資遣費等事件，本院於民國九十三年十一月十五日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

甲、原告方面：

壹、聲明：被告應給付原告新台幣（下同）三百七十二萬七千八百二十五元，及自民國九十二年十一月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；原告願供擔保請准宣告假執行。

貳、陳述：

一、原告自八十年九月三日起任職被告公司，負責為被告公司銷售大型巴士引擎及底盤，離職時職稱為副理，工作報酬約定每月底薪三萬元、伙食津貼為一千五百元，每輛巴士銷售工作獎金為九萬五千元，至九十二年十月三十一日被告公司以「業務性質變更、無適當工作可供安置」為理由，資遣原告，原告工作年資十二年二個月。原告於離職前六個月工資，被告共給付一百十五萬八千七百二十二元，加上被告積欠原告之銷售獎金四十七萬五千元，共一百六十三萬三千七百二十二元，平均工資計為二十七萬二千二百八十七元，依勞動基準法第十七條規定計算，被告應給付原告三百三十一萬二千八百二十五元資遣費，扣除原告於離職時，被告給付之離職金六萬元，被告尚須給付原告三百二十五萬二千八百二十五元之資遣費，另被告對前述四十七萬五千元銷售獎金未給付原告，連同前述資遣費總計三百七十二萬七千八百二十五元。為此提起本訴及按法定利率計算遲延利息。

二、對被告抗辯之陳述：

（一）被告辯稱：證人張塞麟即被告公司總經理等人曾證稱數度慰留原告，原告係自行辭職云云。但張塞麟所稱：原告與公司之黃正源二人業務量占公司全部業務量百分之八十五，業績不佳，離職係因銷售獎金問題，憤而離職等語，與被告所稱，前後矛盾。原告於九十二年十月三十一日離職，在等待不到一個月期間，即可得到因交車予客戶承達公司之銷售獎金四十七萬多元。縱原告有意離職

豈可能放棄該高額銷售獎金不領，率然離職。被告所辯不實在。

- (二) 證人陳懷楚為被告公司職員其證言偏頗，所證述被告無資遣原告云云。然資遣當日陳懷楚在國外，當日之情形究為如何，未親聞親見，而伊稱公司沒有必要這麼多業務人員等語，足認被告公司確有如原告離職證明書上所載「業務性質變更，無適當工作可供安置」之情形，應屬事實。被告即應給付資遣費。
- (三) 被告辯稱原告之業績獎金不應列入平均工資云云。但勞動基準法所稱之工資，應指受雇人基於勞務之提供所取得之對價，雇主因員工提供勞務，取得一定之營業利潤。系爭銷售獎金係被告公司為所屬拓展業務人員，依實效所發放，不僅為營利事業獲利之命脈，亦係該事業得否永續經營之重大關鍵。原告位居分支單位副主管，底薪不過三萬餘元，可能為業績不佳成為公司資遣首要對象，職業生涯與一般庶務性質或技術性質勞工不同，未來不確定性原因甚多，如僅因獎金數額較高即認不屬工資，以原告任職於被告公司已逾十年，薪資仍然未逾三萬五千元情況相比，豈可謂公平。本件獎金應摒除數額觀念，應就法律層面討論工資定義及要件。銷售獎金非被告所提出短暫性恩惠性給與，而係完成銷售（此亦屬勞務）之對價，符合最高法院所稱僅須在一般情況下經常可領取之見解（最高法院八十五年度台上字第二四六號裁判要旨）。又業務人員承受業績壓力，須配合客戶時間上、地點上之要求，下班時間仍有為業績奔波情形，與一般公司人員，工作時間固定情況不同，為爭取業績而參與應酬，身體健康大受影響。再者，被告援引最高法院八十五年台上字第二四六號判決，尚且明白指出「假日津貼、L9獎金（一種按台計算之獎金）既係在一個相當時間內「一般情形下經常可得領取，即屬於工資之一部分，為原審確定之事實，原審將之列為平均工資之一部分，核算其退休金，難認係違背法令。」等語，則在本件之情形，同樣以件計數涉及勞務提供之獎金，不應為歧異認定。
- (四) 證人張塞麟、孫偉倫、陳秀娥證述：需被告公司完成收款交車後，才發給銷售獎金，客戶承達公司於九十二年經原告仲介向被告訂購三十五輛車，其中十五輛車已於九十三年度收款交車，且銷售獎金已發給原告，其餘二十輛車，因承達公司不願交車，而解除契約，另由員工孫偉倫、朱淑洪二人將二十輛車，轉賣阿羅哈客運公司，後者又將其中五輛車轉賣予承達公司，該五輛車之銷售獎金，原告不應該領取云云。惟依據被告提出之「承達汽車訂購三十五輛18.410 HOCL巴士底盤訂交車狀況說明」所示，承達公司辦理退購，轉賣阿羅哈客運公司車輛，係編號第二十一至第三十五號車輛，其數量為十五輛，況且被告提出之承達公司退購申請單內載之退購數量，亦明文註記為十五台，而非二十輛，足見證人之證述顯與被告提出之書證內容不符。又據該交車說明可證，承達公司已依約交車之數量為二十台車，其中系爭編號第十六至二十台車之到港日期為九十三年五月二十五日，被告公司收款日期為同年十一月二十四日，交期為同年十二月一日，足見系爭五輛車，被告公司確已收款交車，惟被告公司收款交車之時，原告已遭被告公司資遣，被告應支付此五輛客運巴士之銷售獎金。
- (五) 被告辯稱：原告於九十一年九月二十六日曾簽署同意書，同意放棄自到職日九十一年九月三十日止所有工作年資主張及民事請求權，已領取三十一萬五千五百元之金額云云。惟該項金錢係原告於八十年九月起在被告公司任職時按月自原告薪資內，以強制規定扣留底薪百分之十數額，充作退休準備金，因八十七年間行政院勞工委員會規定，對於勞工退休準備金，雇主應依勞工人數，自行按月提撥，不可擅自勞工薪資所得預告扣留退休準備金，被告先前扣取原告薪資之作法，違背法令。被告於九十一年九月所發給之三十一萬五千五百元，係

偽立名目發放。該同意書因原告迫於無奈情形下，不得不簽署，經向行政院勞工委員會諮詢有關勞工權益法令規範，始知該三十一萬五千五百元為原告自己之薪資所得，足證該同意書乃被告為避免未來資遣原告，以詐術、脅迫手段而簽立，原告係於九十二年十一月為被告資遣後始知悉被告對原告施用詐術，為此依民法第九十二條規定撤銷該同意書之意思表示。該同意書不得作為原告曾拋棄求償資遣費之證明。

(六) 被告辯稱：離職證明書所載離職原因係為配合原告請領失業給付云云，惟失業給付之依據，即「勞工保險失業給付辦法」已公告廢止，毋須要求被具離職證明書，原告亦否認有要求被告為不實填載離職原因。

參、證據：提出員工離職證明書影本一紙、訂月車輛預定單影本一紙、訴外人陳益勝支付訂購車輛價款支票影本八紙、被告公司出與原告之薪資憑單影本十紙、原告歷年薪資明細表一份及行政院主計處公告之行業標準分類表等件為證，並聲請訊問證人黃正源、林皎堯。

乙、被告方面：

壹、聲明：原告之訴駁回，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

貳、陳述：

一、原告係經被告公司人員數度慰留不成後離職，非追被告所資遣。此由證人張塞麟即被告公司總經理到庭證稱：「公司有慰留原告，我透過孫偉倫先生、陳懷楚經理及陳秀娥慰留原告最後原告沒有接受慰留。」等語；陳秀娥即被告公司財務經理亦證稱：「我與原告很熟，我說張總要原告留下，原告說張總自己不慰留，不好意思回來，最後原告還是不接受慰留」等語；證人孫偉倫被告公司業務人員證稱：「九十二年十月七日，原告等來公司開會，會後，我們有請原告吃飯，黃正源說張先生（指張塞麟）罵他，講話不好聽，我就向張先生報告原告二人要離職，張要我去慰留原告，我就去慰留原告，原告說張講話讀得那麼難聽，怎麼留下來，我去過原告處七、八次，原告說每次都是我去，為何張不出面」；證人陳懷楚即公司職員證稱：「我有打電話去挽留他們，原告（向）我表示還要考慮」等語。參酌上述證人之證詞，可知原告係在被告公司慰留多次不成後，堅持請辭，非被告公司所資遣。

二、被告公司係以代理進口及銷售大卡車及遊覽車底盤等為業，九十二年十月間，被告公司不僅業務內容未變更，並且面臨德國原廠要求提出次年度進口車輛數額壓力，由於九十二年度受到歐元上漲，業務人員銷售不力等因素影響，被告九十二年度幾乎沒有訂車，九十三年度無法達到德國原廠責任銷售額要求，張塞麟總經理乃命業務人員針對負責區域及車種提出預估銷售報告，若被告每年銷售數量未達一百二十台，除無法達到損益兩平外，亦有遭德國原廠撤銷台灣區總代理之危險，而原告及證人黃正源係資深業務人員，其二人業績占百分之八十五，總經理因對其二人所提出報告內容不滿意，乃於十月七日召集二人到總公司開會，故以當時時空背景，被告不可能要資遣原告及黃正源之意。

三、原告主張被告公司已交付系爭五輛巴士予訴外人承達公司請求被告給付銷售獎金共四十七萬五千元云云。但依被告公司獎金發給規定，須公司實際交車予訂購人後，業務人員始可具領銷售獎金。原告自認稱：於其離職即九十二年十月三十一日前，訂購人承達公司未付清買賣價金，被告公司無實際交車等情。至於原告先前所銷售之十五輛巴士，被告依規定給付原告銷售獎金，並列明於原告之薪資表上，原告就此亦不爭執，足證原告明知被告公司銷售獎金之發給，係以於原告任職期間訂購人已付清車款共交車為前提，因此於原告離職前，承達公司既未付清

車款交車，被告公司自無給付銷售獎金予原告之義務。另被告否認曾於九十二年九月二十二日收受原告原證三所示之八張支票，此一事實應由原告負舉證責任。況且，若被告公司於九十二年九月二十二日已收託承達公司之車款，豈有延至九十二年十二月一日始交車之道理。

- 四、原告係自動離職，非被告公司所資遣，已如前述。縱認原告係為被告公司所資遣（被告否認之），被告亦已給付足額之資遣費予原告。原告已於九十一年九月二十六日簽署同意書，同意放棄自到職日起至九十一年九月三十日止之所有工作年資主張及所有民事請求權。被告亦已依約給付三十一萬五千五百元予原告，原告就此不得再予爭執。原告於離職前六個月之工故其平均工資為每月三萬元。其工作年資從九十一年十月一日起算至九十二年十月三十日，共計一年又一個月，故資遣費應為三萬二千五百元。被告公司已於原告離職時給付原告離職金六萬元，此筆給付即得充作資遣費，原告再請求被告給付資遣費無理由。
- 五、原告主張其離職前六個月銷售獎金列入平均工資云云。但雇主為改善勞工生活而給付之非經常性給與，或雇主為其單方之目的給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，自不得列入工資範圍之內。」此為最高法院八十五年台上字二四六號判決所揭示意旨。何謂經常性之給與，依上揭判決意旨，係以在一相當期間內，於一般情況，所可得之給與」作為判斷標準。復依勞動基準法施行細則第十條第二款之規定，年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、「特殊功績獎金」、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，均非勞動基準法第二條第二一款所指之經常性給與。參酌上揭判決意旨及勞動基準法施行細則規定，本件「銷售獎金」並非原告「在相當期間內，於一般情況，所可得到之給與」，不得以之列入平均工資。
- 六、原告主張勞工保險失業給付辦法已公告廢止，毋需要求被告出具離職證明書，即可申領失業給付云云。但該辦法廢止後，另有就業保險法規範，依就業保險法第二十五條規定，仍須離職證明書，可見被告出具離職證明書係為配合原告領取失業給付。
- 參、證據：提出訴外人承達公司交車狀況說明表影本一份、同意書影本一份、支票影本一份、離職金收據影本一份、退購申請書影本一份、薪資明細表影本一份、損益表影本一份及台北市政府勞工局九十三年三月五日函影本一份等件為證，並聲請訊問證人張塞麟、陳懷楚、陳秀娥、孫偉倫。

丙、本院依職權函詢台北市政府勞工局查明汽車銷售業何時適用勞動基準法理由

- 一、本件原告原起訴請求被告給付四百五十九萬零七百四十二元，嗣原告減縮請求被告給付金額至三百七十二萬七千八百二十五元，符合民事訴訟法第二百五十五條第一項第三款訴之變更例外規定，合先敘明。
- 二、原告起訴主張：原告於八十年九月三日起任職被告公司，擔任銷售大型巴士引擎及底盤工作，雙方約定每月報酬計底薪、伙食津貼、銷售獎金等三項，每輛巴士銷售工作獎金為九萬五千元，至九十二年十月三十一日被告公司以「業務性質變更、無適當工作可供安置」為理由，資遣原告，惟被告未給付資遣費及預告期間工資，原告於離職前六個月工資總額為一百十五萬八千七百二十二元，加上被告積欠之四十七萬五千元銷售獎金，共一百六十三萬三千七百二十二元，離職前六個月之平均工資計為二十七萬二千二百八十七元，原告年資十二年二個月，為此依勞動基準法第十七條規定，命被告給付原告三百二十五萬二千八百二十五元資遣費及依勞動契約，命被告給付銷售獎金四十七萬五千元，合計三百七十二萬七

千八百二十五元與自資遣生效日起按法定利率計算遲延利息之判決。

被告則以：被告於九十二年十月七日於業務檢討會中針對業務代表銷售績效檢討時，就原告九十二年度銷售業績為零討論處置方案，會後原告即表示離職，被告人員數度慰留無效果，原告係自行離職，並非被告資遣，離職證書雖載明「業務性質變更，無適當工作可供安置」，但係依就業保險法規定，為配合原告請領失業保險而填載，原告確係自行離職；又被告公司於八十七年三月開始適用勞動基準法，針對同法第八十四條之二規定，於九十一年九月二十六日與原告協商，自到職日起至九十一年九月三十日止所有之工作年資，被告作價一次給付三十一萬五千元，原告則同意放棄自到職日起至九十一年九月三十日止之工作年資主張與所有民事請求權，並同意自次日起重行起算工作年資，原告因此就九十一年九月三十日前之年資不得再事爭執請求資遣費，而自九十一年十月一日起至九十二年十月三十一日期間之工作年資，原告將其所得之銷售獎金列入平均工資，與勞動基準法第二條第三款所指經常性給之工資定義不符，而原告離職前六個月之平均工資為每月三萬元，被告於其離職時已給付離職金六萬元，可抵銷被告應給付之資遣費總額，原告之請求無據等語，資為抗辯。

- 三、原告主張其自八十年九月三日起任職被告公司，於九十二年十月三十一日被告公司以「業務性質變更、無適當工作可供安置」為理由，將原告資遣，被告拒絕給付資遣費之事實，業據原告提出員工離職證明書影本、原告離職前六個月之薪資憑單影本等件為證。被告否認積欠原告資遣費，並以右揭情詞置辯。因之，本件兩造所不爭執事項為：原告自八十年九月三日起任職被告公司，擔任業務代表，為被告公司售大型巴士引擎與底盤，兩造間之勞動契約自九十二年十月三十一日終止等情。兩造所爭執事項為：系爭勞動契約係原告自行辭職終止或被告終止；兩造之前結算資遣費及原告同意放棄結算前資遣費請求是否有效；原告對資遣費與銷售獎金有無請求權。
- 四、查被告經營汽車及其零件買賣及汽車保養修理業務，有被告提出之台北市政府營利事業登記證影本（見本院卷被證六），依行政院勞工委員會八十年二月一日台八十勞動一字第0二四三一號函釋「事業單位應否適用勞動基準法，依該法第三條及其施行細則第二條規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎... 即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業」，汽車零售業依行政院勞工委員會八十六年九月一日台（八六）動一字第0三七二八七號公告，自八十七年三月一日起適用勞動基準法，汽車修理保養業，依行政院勞工委員會八十一年七月二十一日（八一）勞動一字第二三五一六號公告自八十一年七月二十一日起適用勞動基準法，此有台北市政府勞工局九十三年十月十八日覆本院函院卷可按。本件被告九十二年度被告汽車銷貨收入三億六千九百六十二萬多元，大於同一年度之汽車保養修理收入六千三百五十五萬多元（見本院卷被證十），是被告營業主要產值為汽車銷售業，依前揭函釋，應認定被告主要經營汽車銷售業，關於本件兩造間勞動契約關係，則自八十七年三月一日起適用勞動基準法。在此之前雙方間之法律規範，則依同法第八十四條之二規定處理。
- 五、次按雇主經營之業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得不經預告終止勞動契約；又雇主依第十一條終止勞動契，應發給勞工資遣費，勞動基準法第十一條第四款、第十七條分別定有明文。經查，本件原告於九十二年十一月一日自被告公司離職生效，被告開具予原告之離職證明書，記載離職原因為：「業務性質變更，無適當工作可供安置」，其內容正符合勞動基準法第十

一條第四款規定，依前揭說明，係被告終止兩造間之勞動契約，被告即應依勞動基準法第十七條規定給付資遣費。被告雖辯稱：原告係自行離職而終止契約等情，並以證人張塞麟、陳秀娥、孫偉倫、陳懷楚等人證述：曾數度慰留原告，因原告堅辭，非被告資遣等語，然前述離職證書係被告核發，如為原告自行離職，自可按確實離職原因填註，不因此而影響原告再行就職，被告按相反之事實填註，是與被告前發給之離職證明書記載不符，其在後主張原告自行離職，不足採信。被告雖辯稱：是為配合原告領取失業給付而為上開離職原因之記載，原告係自行離職云云。然此係以不實之表示，使原告方便領取就業保險失業給付，無異侵蝕失業給付保險以保障真正失業勞工之旨意，如每一雇主均按此方式辦理，爾後失業給付基金掏空，使真正需要者救濟無門，反喪失勞工社會保障制度。是故被告為配合領取失業給付而出具不實離職證明，即係主張自己行為之不法，難認有值得保護之必要性，應承擔原告反控之之不利益，所辯並不足採。

六、又按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，適用本法後之工作年資，其資遣費給與標準，依第十七條規定計算，勞動基準法第八十四條之二定有明文。如前所述，被告係經營汽車零售業，自八十七年三月一日始適用勞動基準法，而於八十七年二月二十八日前，汽車零售業並無可資適用之勞動法令以計算資遣費，原告復未舉證被告公司訂有勞工退休金計算之工作規則，或兩造曾有協商之依據。是故原告自八十年九月三日至八十七年二月二十八日前之工作年資，不能依勞動基準法計算。再查，兩造於九十一年九月二十六日協商，原告同意在被告公司於九十一年九月三十日前之工作年資，由被告一次作價三十一萬五千五百元給付，原告並放棄對被告公司在此之前之工作年資主張與民事請求權，有被告提出原告簽名蓋章之同意書可證（見調解卷第二十四頁）。原告對該同意書形式真正不爭執，自得採為本件之依據。原告就八十七年三月一日至九十一年九月三十日工作年資，已無資遣費請求權。

七、原告雖稱：上開同意書係被告違法於其任職時起，自應發給薪資中強行扣取而累積之退休準備金，為原告之財產，被告將之結算為退休準備金，已違勞工法令，原告係因誤信而簽署同意書，該同意有詐術及脅迫事由，並依民法第九十二條規定撤銷同意之意思表示云云。惟查，前開同意書載明「.. 現因博大汽車公司將正式依勞基法規定，提撥勞工退休準備金至勞退專戶，經協商後，本人同意勞工退休之工作年資計算方式如下... □本人同意於博大汽車公司履行前條款之金額給付後，勞工退休之工作年資自民國91年10月1日開始起算，並拋棄對博大汽車公司自到職日起至民國91年9月30日止之所有工作年資之主張及所有民事請求權」等語，依此，原告再簽署同意書前瞭解同意書之內容，原告稱係被告違法自原告每月扣取薪資作為退休金準備金，然於八十七年二月二十八日前，被告無提取退休準備金義務，自次日以後，原告亦未舉證被告如何違法強行扣取應屬原告之薪資，難認原告陷於錯誤而簽名，又原告就被告行使脅迫手段，使其感到恐懼而不得不簽名，並未舉證證明，被告空言在迫於無奈情形下簽名，並不足採。原告主張依民法第九十二年規定撤銷被詐欺或被脅迫之意思表示，並非有據。

八、原告主張被告應給付資遣費，已如前述，而其工作年資為一年一個月。原告離職前六個月工資分別為：九十二年五月至十月份均為底薪三萬元、伙食津貼一千五百元，原告在上開月份之工作獎金分別為：五月份十萬五千元、六月份五千元、七月份八萬八千七百二十二元、八月份七十八萬元等情（見調解卷原證四）。按

按所謂工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第二條第三款定有明文，是工資為勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且工資須為經常性給與，始足當之，倘僱主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，均非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範圍內（最高法院七十九年台上字第二四二號判決參照）。準此，依勞動基準法第二條第三款規定可知，所稱工資應以該給付是否構成勞務之對價決定，當該給付之對價性質不明時，則以其是否具有經常性而判斷，原告每月領取之工作獎金，依前述薪資表記載，自零至七十八萬元，並無經常性，即該工作獎金是否發給將視客戶是否履約、是否完成銷售、銷售數量多寡等，均非在一定期間內發給，是故非屬勞動基準法第二條所稱之工資，不應列入計算資遣費之平均工資，而原告每月之底薪三萬元與伙食津貼則為每月固定領取，是其離職六個月之平均工資為三萬一千五百元。依勞動基準法第十七條規定計算原告應領得之資遣費為三萬四千一百二十五元（ $31,500 \times 1 + 31,500 \times 1 / 12 = 34,125$ ）。被告則稱：公司於原告離職時已給付離職金六萬元，主張抵銷等情，並提出經原告簽收之離職金收據為證（見調解卷被證五），是故原告請求被告給付資遣費，並非有據。

九、原告另主張：其與訴外人承達公司於九十二年十一月二十四日、十二月一日買賣五輛巴士，被告未將銷售獎金四十七萬五千給付云云。被告辯稱：被告公司發給銷售獎金須訂購人付清車款並經交車為前提，上開五輛巴士車底盤，承達公司於原告離職前並未付清買賣價金，且該五輛巴士係由外人阿囉哈公司與承達公司協商，由阿囉哈公司轉給承達公司情形，非原告代被告公司與承達公司訂約等語。經查，原告自認其於離職前該五輛巴士未經承達公司付清價金，而承達公司原訂購三十五輛巴士，前十五輛巴士已為付款，並經被告支付銷售獎金予原告，原告對此並不爭執，後二十輛巴士，因未按期交款，遲誤領車，經被告公司解除契約，經被告公司轉售予阿囉哈公司，系爭五輛汽車係由阿囉哈公司另行轉售予承達公司等情，業據證人張塞麟即被告公司前總經理、證人孫偉倫即被告公司業務人員證述在卷（見本院九十三年十月四日訊問筆錄），亦據被告提出承達公司退購申請書影本可證（見本院卷被證八），又系爭五輛巴士於九十二年十一月二十四日交車，已於原告離職後，原告對該五輛巴士銷售獎金，已無請求權。原告雖稱該五輛車於九十一年十一月二十四日交車係在被告公司資遣原告後，可歸責於被告使其無法領取等情，但依原告不爭執，而由被告製作之承達公司承購巴士底盤訂交車狀況說明表（見本院卷被證一），承達公司於九十一年八月二十一日訂車三十五輛，前十五輛巴士均在到港後二個月內領車並付款，自第十六輛至三十五輛車後，自九十二年五月二十五日起即未領車，僅第十六至二十輛巴士，於九十二年十二月一日領車，是故被告公司自九十二年五月二十五日起到港巴士，如長期任承達公司不領車及付款，被告須負擔倉租保管費用，顯對被告公司不利，被告對承達公司解除契約，嗣被告再行轉賣予阿囉哈公司，其中五輛再由阿囉哈公司轉售承達公司，而由被告直接交車，以第十六輛至第二十輛於九十二年五月二十五日到港，延至九十二年十二月一日始交車之時間而觀，與證人孫偉倫所述情節相當，被告所辯堪以採信。是被告未將系爭五輛巴士銷售獎金發予原告，應屬有據。

十、綜上所述，原告主張被告積欠其資遣費與銷售獎金等情，並不足取。被告辯稱已清償應給予之資遣費及原告未完成五輛巴士交易，不能發給銷售獎金等語，應可採信。從而，原告依勞動基準法第十七條規定與兩造間勞動契約請求被告給付資

遣費三百三十一萬二千八百二十五元及銷售獎金四十七萬五千元，合計三百七十二萬七千八百二十五元，並自資遣生效日即九十二年十一月一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失其依據，併予駁回。

據上論結：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 三 年 十 一 月 三 十 日
勞 工 法 庭 法 官 李 維 心

右正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀

中 華 民 國 九 十 三 年 十 一 月 三 十 日
書 記 官 林 梅 珍

資料來源：司法院法學資料檢索系統