

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡字第4號

原告 戴祺樺
訴訟代理人 曾翔律師(法扶律師)
被告 明徽能源股份有限公司

法定代理人 蔡琮翔
訴訟代理人 林石猛律師
高鈺婷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國112年10月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告明徽能源股份有限公司應給付原告甲○○新臺幣壹拾參萬貳仟玖佰肆拾貳元，及自民國112年3月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告明徽能源股份有限公司應提撥新臺幣貳仟參佰玖拾捌元至原告甲○○設於勞工保險局之勞工退休準備金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十四，其餘由原告負擔。

本判決第一項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告預供擔保新臺幣壹拾參萬伍仟參佰肆拾元後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告起訴意旨略以：

壹、原告自民國110年9月14日起受僱於被告明徽能源股份有限公司擔任居家業務課主管，月薪包括本薪新臺幣（下同）43,000元及獎金，被告於111年12月30日無任何理由拒絕原告進入公司提供勞務並表示終止勞動契約；至112年1月17日進行勞資爭議調解時又以模糊不清之理由主張解僱原告有理由而拒絕原告訴求，故原告於112年2月4日寄發存證信函予被告

01 主張依據勞動基準法第14條第1項終止勞動契約並請求給付
02 積欠工資、資遣費等，被告置之不理，原告遂提起本訴。

03 貳、按勞動事件法第6條第1項：「勞動事件以勞工為原告者，由
04 被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務
05 提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現
06 在或最後之勞務提供地法院管轄。」同法第16條第1項規
07 定：「勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經
08 法院行勞動調解程序：一、有民事訴訟法第四百零六條第一
09 項第二款、第四款、第五款所定情形之一。」；勞資爭議處
10 理法第9條第1項：「勞資爭議當事人一方申請調解時，應向
11 勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出調解
12 申請書。」查原告之勞務提供地為嘉義，故本件以先行向勞
13 工勞務給付地之主管機關即嘉義市政府申請勞資爭議調解，
14 兩造依據勞資爭議處理法調解不成立，故本件依法鈞院有管
15 轄權，且原告毋庸經勞動調解而得逕行提起訴訟。

16 參、被告於111年12月30日終止契約違法而無效：

17 一、首按民法第148條第2項：「行使權利，履行義務，應依誠實
18 及信用方法。」；次按最高法院109年度台上字第1518號判
19 決理由略謂：「按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動
20 契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係
21 的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明
22 示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為
23 合法。」；另參勞國際勞工組織第158號終止僱傭關係公約
24 (C158-Termination of Employment Convention, 1982)第七條
25 指出：「不得於勞工有機會為自己申辯之前以勞工的行為或
26 表現解僱勞工，除非無法合理地期待雇主可提供申辯之機
27 會。(The employment of a worker shall not be termina
28 ted for reasons related to the worker's conduct or pe
29 rformance before he is provided an opportunity to def
30 end himself against the allegations made, unless the
31 employer cannot reasonably be expected to provide thi

s opportunity.)

二、經查，我國採法定解僱事由立法，而被告於111年12月30日不附理由拒絕原告之勞務給付，於112年1月17日勞資爭議調解時亦未明確告知原告遭解僱之具體事由，致使勞工無法知悉遭解僱之事由，亦無從對此進行申辯並主張權益，因此，應認為被告於未令勞工知悉解僱原因事實與依據即終止勞動契約，有違法定解僱事由且程序有違誠信原則，故解僱行為違法而無效。

肆、就被告積欠工資：

一、按勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」；民法第179條規定：「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。」；第487條規定：「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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」

二、查被告於111年12月30日終止契約既屬無效，則原告自得依據兩造勞動契約與民法第487條規定向原告請求給付111年12月31日至112年2月4日之工資，金額為51,600【計算方式：本薪43,000元除以30乘以36日等於51,600元】；

三、又被告公司訂有企業案場與20KW以上案件超過20KW部分之獎金，計算方式為每1KW五百元；被告積欠原告承作之見華實業有限公司115.2KW，南投縣○○鎮○○路0000號4.32KW，嘉義縣○○鄉○○村○○路0000號5.41KW等獎金，共計62,465元【計算方式115.2KW+4.32KW+5.41KW乘以500元等於62,465元】。

四、又因被告無故解僱原告而拒絕發放兩造約定之年終獎金，此獎金係經兩造合意且依據原告全年度承作之業績(以戶數為基礎)總量乘以兩千元加以發放，非恩給性質，金額為186,000元【計算方式：原告111年業績93戶乘以2,000元等於186,

000元】。

五、末查，被告以為原告提供訓練為由與原告約定最低服務年限條款，並以原告終止契約故於111年12月份之薪資扣除25,000元(參原證三111年12月之薪資明細)，姑且不論該最低服務年限條款是否有效，然本件原告係被迫離職，依據勞動基準法第15條之1第4項無庸負擔訓練費用獲賠償違約金，故亦得依據民法第179條規定請求返還25,000元。

六、上開積欠工資、獎金等，合計325,065元，原告依法請求給付，核屬有據。

伍、給付資遣費：

一、按勞動基準法第14條第1項第5款及第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞工退休金條例第12條第1項規定：「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」。

二、被告有違法解僱原告、積欠工資等情事，違法事證明確，原告於112年2月4日以勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約並請求給付資遣費，應屬有據。原告111年(西元2022年)7月至12月取得之工資分別為98,520元、167,150元、90,882元、98,185元、64,335元、72,512元(應加計扣除25,000元)，平均工資為98,597元，資遣費應為68,745元。

陸、提撥勞工退休金：

一、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休

01 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，前項規定月提
02 繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之；
03 雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳
04 納；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
05 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工
06 退休金條例第6條第1項、第14條第1、2項、第19條第3項、
07 第31條第1項分別定有明文。

08 二、被告因違法解僱原告，則應依照勞工退休金條例之規定，以
09 43,900元之級距，每月應提撥額為2,634元，則自111年12月
10 31日至112年2月4日共計36日，應提撥退休金3,168元【計算
11 方式：2,634除以30乘以36等於3,168元】。

12 柒、綜上所述，被告違法解僱原告並積欠工資，事實明確，則原
13 告終止勞動契約並請求給付資遣費與積欠工資等共計393,81
14 0元，並提撥退休金3,168元至原告勞工保險局個人退休金帳
15 戶，各項請求均屬合法有據，應予准許，祈鈞院鑒核，賜准
16 判決如原告訴之聲明，以維權益。

17 捌、並聲明：(一)被告應給付原告393,810元，及自起訴狀繕本送
18 達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
19 (二)被告應提撥3,168元至原告設於勞工保險局之勞工退休準
20 備金專戶。(三)訴訟費用由被告負擔。

21 玖、原告其餘補充陳述暨原告證據資料詳如【附件A】所載內
22 容。

23 乙、被告答辯意旨略以：

24 壹、不爭執事項

25 一、原告自110年9月14日起受僱於被告明徽能源股份有限公司，
26 工作時間自110年9月14日至111年12月30日。

27 二、原證1至5形式真正。

28 貳、爭執事項及理由

29 一、被告解僱原告符合勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及
30 第5款規定，已生合法解僱效力，原告請求被告給付111年12
31 月31日至112年2月4日工資51,600元，並無理由：

- 01 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
- 02 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受
- 03 損害之虞者。…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大
- 04 者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所
- 05 有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受
- 06 有損害者。」勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及第5款
- 07 定有明文。
- 08 (二)次按「倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內
- 09 部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危
- 10 險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
- 11 僱傭關係者，即難認不符情節重大之要件，以兼顧企業管理
- 12 紀律之維護。」此有最高法院109年度台上字第2385號、110
- 13 年度台上字第2046號民事判決意旨可資參照。
- 14 (三)復按「勞基法第12條第1項第4款規定之立法目的，係以勞工
- 15 之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維
- 16 護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預
- 17 告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞
- 18 動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係
- 19 權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣
- 20 費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客
- 21 觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關
- 22 係(最高法院97年度台上字第825號判決意旨參照)。」此有
- 23 臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第52號民事判決意旨
- 24 可資參照。
- 25 (四)再按「勞動契約或工作規則明定勞工就雇主之營業秘密負有
- 26 保密義務，而勞工洩漏雇主之營業秘密，違反該勞動契約或
- 27 工作規則，且情節重大者，雇主得依勞動基準法第12條第1
- 28 項規定，不經預告終止勞動契約。因此，勞工依保密合約對
- 29 雇主負有保密義務，卻洩漏雇主之營業秘密，違反工作規則
- 30 及保密合約約定，致雇主受有損害，且情節重大，則雇主終
- 31 止契約，並無違背法令。」此有最高法院107年度台上字第1

01 388號民事判決意旨可資參照。

02 (五)又按「營業秘密所要求之『秘密性』要件，係指可用於生
03 產、銷售或經營之資訊，處於『非一般涉及該類資訊之人所
04 知』之狀態，此觀營業秘密法第2條第1款規定即可得知。且
05 企業內部之營業秘密，依所涉資訊類型不同，可概分為用於
06 經營、銷售方面之『商業性營業秘密』（包括客戶名單、商
07 品售價、交易底價、成本分析）及與生產製造有關之『技術
08 性營業秘密』（如方法、技術、製程、配方等），二者性質因
09 有差異，故在判斷某資訊是否符合秘密性，自應有不同之條
10 件要求，方能契合維護員工與雇主間、事業體彼此間之倫理
11 與競爭秩序之立法目的。質言之，商業性資訊之秘密性，在
12 程度上並不以其他同業或一般涉及該類資訊者皆無從取得或
13 完全不知為必要，若該等資訊係投注相當人力、財力、時
14 間，且經篩選、分析、整理，可使企業取得經營上之競爭優
15 勢，即非不得認為業已具備秘密性之要件。」此有臺灣高等
16 法院102年度重勞上字第52號民事判決意旨可資參照。

17 (六)末按「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得
18 不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日
19 起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明
20 文。該所稱『知悉其情形』，係指對勞工違反勞動契約或工
21 作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞
22 資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上
23 已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」，此有
24 最高法院110年度台上字第1246號民事判決意旨可資參照。

25 (七)查，原告於110年9月8日至被告公司面試時，填寫如被證1所
26 示人員面試調查表，於「經歷」欄位記載其曾於「台灣歐日
27 光電科技公司」（下稱歐日光電公司）擔任「業務經理」、服
28 務期間自109年10月至110年4月。因歐日光電公司與被告公
29 司均從事太陽能光電產業，性質均屬於綠能產業，被告因相
30 信原告曾任相同性質產業之業務經理，具有相同理念、背景
31 知識及相關業務經驗，足以勝任被告公司業務人員，並有意

01 提拔原告作為總部業務，帶領業務團隊，故而於110年9月14
02 日錄取原告為業務人員，約定底薪為26,000元；嗣於111年1
03 月1日將其升職為總部業務，並增加底薪為38,000元，此有
04 原告簽署如被證2所示勞動契約書、被證3員工保密契約書、
05 被證4新進人員核薪表及被證5第1頁111年1月1日調薪通知單
06 可稽。原告錄取後，於被證4新進人員核薪表「經歷」欄中
07 第3點亦填載其經歷包含任職歐日光電公司之業務經理，使
08 被告更加堅信原告確曾任職該職位。

09 (八)豈料，原告到職後遲遲藉故不提供歐日光電公司之退保證
10 明，直至111年4、5月間，被告人事課許雅婷致電歐日光電
11 公司人事課詢問，始聽聞原告根本不曾任職於歐日光電公司
12 (000年0月間原告雖有至歐日光電公司面試並錄取，但最後
13 失約並未至該公司報到)。被告知悉該情後，約談原告欲釐
14 清事實，原告先辯稱其與歐日光電公司間係收取佣金之關
15 係，故人事課才沒有其資料，復稱其係與該公司經理間直接
16 簽約，而非一般僱員云云。被告為謹慎之故，針對原告不同
17 辯詞，均數次致電歐日光電公司詢問釐清，經多次詢問及調
18 查後，於000年00月間確知原告與歐日光電公司確無任何關
19 係，不僅未受僱於歐日光電公司，亦未曾有任何收取佣金之
20 合作關係，原告無相關工作經驗，卻於履歷造假，使被告誤
21 信而誤為錄取，甚至將原告升職為總部業務，使被告有受損
22 害之虞，且已破壞被告之信賴基礎及人事管理之經濟目的，
23 致難期待其繼續與原告維持具信任關係之僱傭契約，被告於
24 111年12月30日解僱原告，應符合勞動基準法第12條第1項第
25 1款規定。

26 (九)次查，兩造間簽定有如被證3所示員工保密契約書，核其性
27 質應構成勞動契約之一部，其中第一條第一款約定「本契約
28 所稱之機密資訊，係指乙方任職於甲方期間所取得或知悉之
29 甲方(含關係企業)或其客戶之機密資訊，且該資訊非一般涉
30 及該類資訊之人所知悉，甲方並對其採取合理之保密措施
31 者。」、同條第二款約定「前述機密資訊包括但不限於…行

銷策略、客戶名單、廠商名單、薪資、人事資料。」，第二條第一款約定「乙方同意對其受聘甲方期間所知悉或持有之甲方機密資料負保密義務，且非經甲方書面同意，乙方不得將前述機密資訊為違背其工作目的範圍外之使用，或將其洩漏、告知、交付或移轉他人或對外發表。」，是以，原告當明知「客戶名單」屬被告機密資訊，依兩造間約定，不得將其作為違背工作目的範圍外之使用。

(十)惟查，被告公司業務人員乙○於111年12月29日為被告公司開發一新客戶黃滿（案場址設：臺中市○○區○○里○○街○段000號，參被證6租賃契約書），並於被告線上系統向被告總部遞出簽約之申請。該線上系統之新案資訊，為被告業務團隊人員（包含原告）皆可瀏覽，原告自被告公司線上系統得知該新案後，遂聯繫乙○，告知乙○其認識其他太陽能光電公司，可提供更高佣金，慫恿乙○將該新案引介至其他公司、不要引入被告公司，此由證人乙○證述：「（原告訴訟代理人：你剛才提到的這個案子是指哪一個案子？）臺中新社那邊的案子。」（參112年8月7日言詞辯論筆錄第2頁第30行至第3頁第2行）、「（被告訴訟代理人：原告當時有告訴你該公司提供的傭金跟獎金是多少？）一坪新台幣2,000元。沒有獎金。」（參前揭言詞辯論筆錄第4頁第8至11行）、「（被告訴訟代理人：請求提示被證6，請問黃滿是否是你當時開發的客戶？原告是否有提到被證6這個案子？）對，黃滿是我的客戶。他有提到新社區的這個案子，但沒有提到黃滿這個名字。」（參前揭言詞辯論筆錄第4頁第21至26行）、「（被告訴訟代理人：原告為何跟你提這個案子？）詳細的內容我忘記了。因為當時有提到案子跟獎金，我才會去問公司這件案子的情況以及是否可以轉出。」（參前揭言詞辯論筆錄第4頁第27至31行）即可得證。證人乙○於作證時雖陳稱詳細內容忘記了等語，惟其係因其擔憂其陳述不利原告之證詞，恐遭原告騷擾或報復（據悉原告有因本件訴訟而騷擾被告公司其他職員），惟由證人乙○證稱

01 原告向其提到其新社區的客戶，又告知其他公司給予更高之
02 獎金，使證人乙○欲將該案轉出至其他競業公司等語，仍可
03 推知原告確有著手洩漏被告公司客戶名單、將被告公司客戶
04 轉介至其他競業公司之情。

05 (十一)事實上，證人乙○在得知原告之行為後深感不妥，故而主
06 動向被告公司總部業務廖文宣舉發上情，被告公司始知悉
07 原告之行為，相關證據臚列如下：

08 1、被證人乙○及廖文宣通話錄音暨錄音譯文：

09 (1)廖文宣陳述：「如果真的依你說，小戴也打電話給你，跟你
10 說了，就是案場是不是可以，就是可以轉給他認識的廠商這
11 件事情…」（參錄音譯文第0:56秒以下）。

12 (2)乙○陳述：「他（按：原告），他沒有講租金多少，他只有
13 跟我講說佣金可以到2500這樣。」（參錄音譯文第1:47秒以
14 下）。

15 (3)乙○陳述：「對啊，因為他（按：原告）說他那個廠商好像
16 也是，就是公司那邊去配合的廠商的樣子。」（參錄音譯文
17 第1:55秒以下）。

18 (4)廖文宣詢問：「那他（按：原告）怎麼會知道你現在手邊有
19 這個案場？」（參錄音譯文第6:00秒以下）、乙○回答：
20 「他就說，我不知道為什麼，他看到我昨天有新增啦，所以
21 你們那個應該是你們那個系統，應該是你們所有業務都看得
22 到彼此的。」（參錄音譯文第6:03秒以下）。

23 (5)廖文宣陳述：「其實公司對他（按：原告）很好，就是不論
24 是他在進總部的這段時間，就是給他的福利啊、配車啊，所
25 有等等的都有，對，然後但是我覺得他還要，他慫恿了你要
26 把案場轉給他認識的廠商，我覺得這很不應該。」（參錄音
27 譯文第7:19秒以下）。

28 (6)廖文宣詢問：「他（按：原告）是怎麼，到底是怎麼講，他
29 是講說叫你把這個案場轉給他，讓他處理，還是說他是直接
30 請你後續可以直接跟廠商做對接，然後你領那個錢啊？」
31 （參錄音譯文第21:38秒以下）、乙○回答：「他的意思應

該是叫我pass給他，因為他是跟我要那個就是初排圖跟當初拍案場的照片這樣。」（參錄音譯文第21:50秒以下）。

(7)廖文宣陳述：「對，那我覺得他（按：原告）應該是看到你有出合約書，你今天出的嗎？你今天申請的嗎？」（參錄音譯文第22:27秒以下）、乙○陳述：「昨天啊。」（參錄音譯文第22:33秒以下）、廖文宣陳述：「昨天，那他可能是有看到，才知道你有這個案場要成案了。」（參錄音譯文第22:34秒以下）。

(8)乙○陳述：「對啊，這個意思應該是他（按：原告）要我把照片傳給他嘛，然後他去談，這樣。」（參錄音譯文第22:56秒以下）、廖文宣問：「然後他再轉錢給你嗎？」（參錄音譯文第23:03秒以下）、乙○回答：「他沒有講，他只有跟我講說成案的話（按：佣金）1K瓦就2500啊。」（參錄音譯文第23:05秒以下）。

2、被證8乙○及廖文宣間LINE對話紀錄截圖：

(1)乙○轉知廖文宣原告欲洩漏客戶名單之對象為：「尚展（按：即尚展能源科技有限公司），租金是用10%計算，業務的佣金是分兩次，各1000支付，舉例：15K的案場，公證會先給1萬5，掛錶再給1萬5，總共3萬的獎金」（參被證6第1頁）。

(2)乙○稱原告發現自己遭舉發後：「小戴（按：原告）還哭耶…我後來有跟他講是我去講的」（參被證6第3頁）。

(十二)依上列證據，可證原告已著手洩漏被告公司機密，將其作為違背工作目的範圍外之使用，意圖使被告投注人力及時間成本所開發之新客戶名單洩漏於競業公司，不僅可能造成被告流失客戶、違反被證3員工保密契約書第二條，更已嚴重影響被告公司內部秩序紀律及公司人員與公司間信賴關係之維護，甚至原告欲洩漏機密之對象尚展能源科技有限公司，實為被告公司合作廠商（參被證9被告公司與尚展能源科技有限公司間承攬契約），故原告所為亦可能造成被告公司與合作廠商間嫌隙。核原告所為，已足以對被

告所營事業造成相當之危險，應屬違反勞動契約情節重大，並致被告難期待其繼續與原告維持具信任關係之僱傭契約。原告於111年12月30日，依勞動基準法第12條第1項第4款及第5款規定解僱原告，應屬合法有據。

(十三)又查，對於原告上開履歷造假、洩漏公司機密等情事，被告調查程序完成後，於000年00月間有相當之確信，進而於111年12月30日解僱原告，未違反勞動基準法第12條第3項30日除斥期間，併予敘明。

(十四)綜上所述，被告解僱原告符合勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定，已生合法解僱效力，被告請求給付111年12月31日至112年2月4日工資51,600元，並無理由。

貳、原告請求被告給付業績獎金62,465元及年終獎金186,000元，並無理由：

(一)按「工資：指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。」、「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」，勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條第2款定有明文。

(二)次按「雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之『工資』。」，此有最高行政法院106年度判字第746號、107年度判字第657號、107年度判字第545號、108年度判字第306號、110年度上字第794號等判決意

旨可資參照。

(三)又按「所謂因工作而獲得之報酬及經常性之給付，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。而績效獎金之發給係以激勵勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特別核准後發給，此以激勵為目的，由雇主片面決定是否發給及其數額之給付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價，自非無斟酌之餘地。」，此有最高法院111年度台上字第698號民事判決意旨可資參照。

(四)查，原告（註：答辯狀記載為被告）110年9月14日錄取被告公司時，約定之底薪為26,000元，此有被證4新進人員核薪表可稽，嗣自111年1月1日起調漲為38,000元、自111年7月1日起又調漲為43,000元。後因原告卸任帶領業務團隊之主管職，轉為分區業務五職等，故兩造協議自111年12月1日起將原告底薪調整為33,000元，此有被證10薪資調整申請單及被證5調薪通知單第3頁可稽。原告主張其111年12月1日後之本薪仍為43,000元(參原告起訴狀第5頁第9行)，應有違誤，先予敘明。

(五)次查，如原證3被告公司薪資明細表所示，被告公司給付之工資分為「底薪」及「業績獎金」二部分，其中「底薪」為每月固定發放之數額，「業績獎金」則依員工個人當月績效發給，而業務人員之績效獎金計算規則為：業務人員開發「居家屋頂型案場」客戶並簽約完成者，設置容量8kWp至20kWp間，每1kWp核給500元業績獎金；超過20kWp部分，依公司營運狀況及個人績效作為年終獎金核給之參考依據(該計算規則之制定，背後考量為：被告公司業務開發以居家屋頂型案場為主，依據經濟部所公告之躉購費率及評估建置系統之整體效益，被告公司可獲得最大效益之設置容量為8kWp至20kWp，基此，為鼓勵業務人員多開發8kWp至20kWp案場，乃制定上述績效獎金計算規則)，該計算規則經被告公司於面

01 試、報到及會議上皆有多次向員工宣導並長期實施，此有被
02 證11會議紀錄及會議簡報記載：「業績獎金發放有效區間為
03 設置容量8kWp-20kWp，超過20kWp則以20kWp為獎金發放上
04 限，超過部分則會依營運狀況及個人績效來反應在年終。」
05 可資佐證，故該業績獎金計算規則應屬經原告及其他員工皆
06 默示同意之工資計算規則，而成為勞動契約之一部。原告請
07 求超過20kWp部分，每1kWp500元，共計62,465元業績獎金
08 (參原告起訴狀第5頁第11至16行)，自無理由。

09 (六)又查，原告稱被告積欠其承作之「見華實業有限公司(下稱
10 見華公司)」、「南投縣○○鎮○○路0○○0號(下稱延山路
11 案場)」及「嘉義縣○○鄉○○村○○路00○○0號(下稱同仁
12 路案場)」業績獎金，惟：

13 1、見華公司為被告母公司「東徽企業股份有限公司」轉介紹之
14 「大型案場」，並非「居家屋頂型案場」，自不落入業績獎
15 金發放範圍內。又，關於大型案場客戶，被告皆安排總部業
16 務前往接洽，因當時原告任職總部業務，被告遂安排原告前
17 往接洽，故此自非原告自行開發之案場。又，原告於111年9
18 月27日與見華公司簽約後，遲遲未向見華公司收齊簽約所需
19 文件，導致被告無法向台電公司送件，嚴重延宕案場進度，
20 直至原告遭解僱後經其他員工接手處理，發現原告原簽署之
21 契約，關於設置容量、工程款金額等重要內容均填載錯誤，
22 導致契約需重新簽訂，最後該案遲至112年4月1日方向台電
23 公司送件，足見該案場原告不僅無任何業績可言，甚至增加
24 公司後續處理作業之成本，原告自無請求被告給付業績獎金
25 之理由。

26 2、原告承作之同仁路案場，被告業已按前揭業績獎金計算規則
27 發放20kWp業績獎金1萬元，當月業績獎金124,150元予原
28 告；延山路案場，被告業已按前揭業績獎金計算規則發放20
29 kWp業績獎金1萬元，當月業績獎金55,185元予原告，且上開
30 獎金均由原告依前揭業績獎金計算規則自行計算當月獎金後
31 向被告提出申請，且均經原告審核簽認後發放(被證12)，足

證原告對於領取該等獎金數額並無異議。

3、實則，原告為主管階級，其部屬員工承作超過20kWp案場，原告亦均以20kWp核算其績效獎金，此有被證13張明元、江文豪之獎金計算表可資佐證，足證原告知悉並同意前揭獎金計算規則。

(七)末查，被告年終獎金之發放，係參考公司營運狀況及員工個人績效而核給，此有被證14被告公司工作規則第二十條「年終獎金：根據當年度公司營運狀況發給…」及被證15被告公司於104人力銀行網站刊登之徵才廣告記載：「年節禮金、年終獎金(依據公司營運狀況及個人績效而定)」可資佐證，且被告公司內部亦無原告所述「年終獎金以全年度承作之業績(以戶數為基礎)總量乘以兩千元」之契約約定、工作規則或慣例，故被告發放之年終獎金，自非屬勞動基準法第2條第3款規定之「工資」，而屬恩惠性給予，原告請求被告給付年終獎金186,000元(參原告起訴狀第5頁第17行至第6頁第2行)，自無理由。

(八)綜上所述，原告請求被告給付業績獎金62,465元及年終獎金186,000元，並無理由。

三、原告請求返還扣抵之訓練費用25,000元，並無理由：

(一)按「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。」、「勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」，勞動基準法第15條之1第1項、第3項定有明文。

(二)查，被告為原告進行專業技術培訓，經其同意為其報名參加如被證16所示國際發明學會主辦之「111年第二期太陽光電設置乙級技術士證照術科輔導班」，並如被證17相關匯款證明所示，為其支出訓練費用35,000元，原告並同意「本人參與課程後未滿4年即離職【自願或非自願】，同意全數繳回

該課程之費用新臺幣35,000元」，此有被證18外部教育訓練申請單及外部教育訓練切結書可資佐證。原告遭解僱前，僅完成上開術科輔導課程，尚未取得證照(證照考試預計於000年0月間舉辦，原告仍可自行報考取得)，被告公司並未使用原告之執照，亦未受有原告取得執照之任何利益或福利，併予敘明。

(三)次查，如前所述，原告因履歷造假、洩漏公司機密等情事，經被告依勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定於111年12月30日合法終止兩造勞動契約，兩造間勞動契約之終止，自可歸責於原告，按勞動基準法第15條之1第3項規定之反面解釋，原告應負返還訓練費用35,000元之責任。被告評估其111年12月薪資恐不足全額扣款，故酌減金額僅扣抵25,000元。被告扣抵訓練費用，與勞動基準法第15條之1第3項規定無違，原告請求被告返還25,000元，並無理由。

四、原告請求被告給付資遣費68,745元，並無理由：

(一)按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：」、「雇主依前條終止勞動契約者，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。」、「第十七條規定於本條終止契約準用之。」，勞動基準法第16條第1項本文、第17條第1項、第14條第4項定有明文。是以，僱主僅有在依第11條、第13條但書及第14條第1項規定終止勞動契約時，始須給付勞工資遣費；若依同法第12條第1項規定終止勞動契約，則無庸給付勞工資遣費。

(二)查，如前所述，原告有履歷造假、洩漏公司機密等情事，業經被告依勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定於111年12月30日合法終止兩造勞動契約，被告依前揭勞動基準法規定，並毋須給付原告資遣費，原告請求被告給付資遣費68,745元，並無理由。

01 五、原告請求被告提撥111年12月31日至000年0月0日間勞工退休
02 金3,168元，並無理由：

03 (一)按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
04 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第七條
05 第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
06 資百分之六。」、「雇主得為第七條第二項第三款或第四款
07 規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。」，
08 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1、2項定有明文。

09 (二)查，如前所述，原告有履歷造假、洩漏公司機密等情事，業
10 經被告依勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定
11 於111年12月30日合法終止兩造勞動契約，兩造間自111年12
12 月31日起已無僱傭關係，被告自無庸支付原告111年12月31
13 日起至000年0月0日間工資，原告請求被告提撥111年12月31
14 日至000年0月0日間勞工退休金3,168元，自無理由。

15 六、並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)訴訟費用由原告負擔。(三)如受
16 不利判決，被告願以現金或同額之金融機構可轉讓定期存單
17 供擔保，請准宣告免為假執行。

18 七、被告其餘答辯陳述暨被告證據資料詳如【附件B】所載內
19 容。

20 丙、本院得心證之理由：

21 一、按勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有
22 受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約，此於勞動基準法
23 第12條第1項第1款固定有明文；惟同法第12條第2項規定：
24 雇主依前項第1款規定終止契約者，應自知悉其情形之日
25 起，三十日內為之。次按雇主不依勞動契約給付工作報酬；
26 或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
27 者，勞工得不經預告終止契約，此勞動基準法第14條第1項
28 第5款及第6款規定，亦設有明文。又查，勞工退休金條例第
29 12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用
30 本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第
31 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、

01 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
02 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
03 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
04 17條之規定」。

05 二、經查，原告甲○○自110年9月14日起，受僱於被告明徽能源
06 股份有限公司，原告實際工作時間自110年9月14日起至111
07 年12月30日止。上情為兩造不爭執之事實，本件兩造主要的
08 爭執事項在於：(一)被告於111年12月30日終止兩造間的勞動
09 契約，是否合法？兩造終止勞動契約之時點，是在111年12
10 月30日，或是於112年2月4日？(二)原告請求被告給付積欠的
11 工資76,600元（包括請求111年12月31日至112年2月4日工資
12 51,600元及返還扣抵之訓練費用25,000元）、業績獎金62,4
13 65元、年終獎金186,000元，合計325,065元，有無理由？(三)
14 原告主張被告應給付資遣費68,745元，有無理由？(四)原告主
15 張被告應提撥勞工退休金3,168元，有無理由？

16 三、被告於111年12月30日終止兩造間的勞動契約，為不合法；
17 兩造終止勞動契約之時點，是在於112年2月4日以後：

18 (一)原告主張：

19 1、我國採法定解僱事由立法，而被告於111年12月30日不附理
20 由拒絕原告之勞務給付，於112年1月17日勞資爭議調解時亦
21 未明確告知原告遭解僱之具體事由，致使勞工無法知悉遭解
22 僱之事由，亦無從對此進行申辯並主張權益，因此，應認為
23 被告於未令勞工知悉解僱原因事實與依據即終止勞動契約，
24 有違法定解僱事由且程序有違誠信原則，故解僱行為違法而
25 無效。

26 2、就被告指摘原告於締約時有虛偽意思表示之情事，被告自陳
27 於111年4、5月間知悉原告未曾任職歐日光電，依據勞動基
28 準法第12條第2項規定，應已逾越三十日之除斥期間，被告
29 僅泛言多次查證等等，但至111年12月30日方終止契約，應
30 不能主張合理調查期間。

31 3、就被告指摘原告慫恿員工轉出客戶云云，依據證人所回答：

「原告有跟我提到新的公司獎金比較優渥，但是他沒有跟我提到要將案子轉出的部分。」即可證明原告並沒有慫恿證人將客戶轉出之情形。事實上，當時係原告本以為證人已經離職，而在系統上發現證人仍在職時，原告致電詢問近況而進一步表達要幫證人介紹工作，但並沒有告知證人手上案件可以轉至其他公司等等，而係證人自身向公司詢問可否轉出客戶，與原告無關。從而，被告主張原告有勞動基準法第12條第1項第4、5款，亦屬無由。

4、被告有違法解僱原告、積欠工資等情事，違法事證明確，原告於112年2月4日以勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約並請求給付資遣費，應屬有據。

(二)被告抗辯：

1、原告於110年9月8日至被告公司面試時，填寫人員面試調查表，於「經歷」欄位記載其曾於「台灣歐日光電科技公司」（下稱歐日光電公司）擔任「業務經理」、服務期間自109年10月至110年4月。因歐日光電公司與被告公司均從事太陽能光電產業，性質均屬於綠能產業，被告因相信原告曾任相同性質產業之業務經理，具有相同理念、背景知識及相關業務經驗，足以勝任被告公司業務人員，並有意提拔原告作為總部業務，帶領業務團隊，故而於110年9月14日錄取原告為業務人員，約定底薪為26,000元；嗣於111年1月1日將其升職為總部業務，並增加底薪為38,000元，上情有被證1至被證5為證。

2、直至111年4、5月間，被告人事課許雅婷致電歐日光電公司人事課詢問，始聽聞原告根本不曾任職於歐日光電公司，原告先辯稱其與歐日光電公司間係收取佣金之關係，故人事課才沒有其資料，復稱其係與該公司經理間直接簽約云云。被告再經多次詢問及調查後，於000年00月間確知原告與歐日光電公司確無任何關係，不僅未受僱於歐日光電公司，亦未曾有任何收取佣金之合作關係。原告無相關工作經驗，卻於履歷造假，使被告誤信而誤為錄取，被告於111年12月30日

01 解僱原告，應符合勞動基準法第12條第1項第1款規定。

- 02 3、次查，兩造間簽定員工保密契約書，核其性質應構成勞動契
03 約之一部。原告當明知「客戶名單」屬被告機密資訊，依兩
04 造間約定，不得將其作為違背工作目的範圍外之使用，有被
05 證3為證。惟查，被告公司業務人員乙○於111年12月29日為
06 被告公司開發一新客戶黃滿，並於被告線上系統向被告總部
07 遞出簽約之申請。該線上系統之新案資訊，為被告業務團隊
08 人員(包含原告)皆可瀏覽，原告自被告公司線上系統得知該
09 新案後，遂聯繫乙○，告知乙○其認識其他太陽能光電公
10 司，可提供更高佣金，慫恿乙○將該新案引介至其他公司、
11 不要引入被告公司，此由證人乙○證述：「(原告訴訟代理
12 人：你剛才提到的這個案子是指哪一個案子?)臺中新社那
13 邊的案子。」、「(被告訴訟代理人：原告當時有告訴你該
14 公司提供的傭金跟獎金是多少?)一坪新台幣2,000元。沒有
15 獎金。」、「(被告訴訟代理人：請求提示被證6，請問黃滿
16 是否是你當時開發的客戶?原告是否有提到被證6這個案
17 子?)對，黃滿是我的客戶。他有提到新社區的這個案子，
18 但沒有提到黃滿這個名字。」、「(被告訴訟代理人：原告
19 為何跟你提這個案子?)詳細的內容我忘記了。因為當時有
20 提到案子跟獎金，我才會去問公司這件案子的情況以及是否
21 可以轉出。」即可得證。證人乙○於作證時雖陳稱詳細內容
22 忘記了等語，惟其係因其擔憂其陳述不利原告之證詞，恐遭
23 原告騷擾或報復(據悉原告有因本件訴訟而騷擾被告公司其
24 他職員)，惟由證人乙○證稱原告向其提到其新社區的客
25 戶，又告知其他公司給予更高之獎金，使證人乙○欲將該案
26 轉出至其他競業公司等語，仍可推知原告確有著手洩漏被告
27 公司客戶名單、將被告公司客戶轉介至其他競業公司之情。
- 28 4、事實上，證人乙○在得知原告之行為後深感不妥，故而主動
29 向被告公司總部業務廖文宣舉發上情，被告公司始知悉原告
30 之行為，有被證7乙○及廖文宣通話錄音暨錄音譯文、被證8
31 乙○及廖文宣間LINE對話紀錄截圖為證。可證原告已著手洩

01 漏被告公司機密，將其作為違背工作目的範圍外之使用，意
02 圖使被告投注人力及時間成本所開發之新客戶名單洩漏於競
03 業公司，核原告所為，已足以對被告所營事業造成相當之危
04 險，應屬違反勞動契約情節重大，並致被告難期待其繼續與
05 原告維持具信任關係之僱傭契約。原告於111年12月30日，
06 依勞動基準法第12條第1項第4款及第5款規定解僱原告，應
07 屬合法有據。

08 5、對於原告上開履歷造假、洩漏公司機密等情事，被告調查程
09 序完成後，於000年00月間有相當之確信，進而於111年12月
10 30日解僱原告，未違反勞動基準法第12條第3項30日除斥期
11 間。

12 (三)本院判斷：

13 1、經查，被告主張原告於110年9月8日至被告公司面試時，填
14 寫人員面試調查表，於「經歷」欄位記載其曾於「台灣歐日
15 光電科技公司」擔任「業務經理」、服務期間自109年10月
16 至110年4月。有被告提出之明徽能源股份有限公司人員面試
17 調查表可參，被告不否認上情，固堪認屬實。惟查，就被告
18 指摘原告於締約時有虛偽意思表示之情事，被告自陳於111
19 年4、5月間知悉原告未曾任職歐日光電，則被告於111年12
20 月30日才對於原告為解僱之意思表示，顯然已逾勞動基準法
21 第12條第2項所規定之三十日除斥期間。被告泛言多次查證
22 云云，但被告遲至111年12月30日方終止契約。而查，被告
23 公司於110年9月14日錄取原告為業務人員時，原本約定底薪
24 僅為26,000元；嗣於111年1月1日，即將原告升職為總部的
25 業務，並增加底薪為38,000元；並自111年7月1日起又調漲
26 為43,000元。顯見，原告有無曾經在台灣歐日光電科技公司
27 擔任業務經理之經歷，不影響原告在被告公司的表現，原告
28 在業務上實際上也是具有相當的能力，才能夠獲得被告公司的
29 肯定。再查，原告於到職後並未提供歐日光電公司之退保
30 證明文件，被告公司人事課許雅婷在於111年4、5月間致電
31 向歐日光電公司的人事課詢問，當時即已聽聞原告不曾任職

於歐日光電公司，並知悉原告於110年10月間雖有至歐日光電公司面試並錄取，但是最後失約並未至該公司報到。被告未於111年4、5月間於知悉原告無台灣歐日光電科技公司業務經理的經歷之時，即依據勞動基準法第12條第1項第1款規定對於原告為解僱之意思表示，顯然是因為原告於到職後業績的表現良好，此由原告111年7月份至同年10月份薪資明細表中的業績獎金55,520元、124,150元、43,580元、55,185元之情形，均遠高於基本底薪43,000元，可見原告的業績表現甚為良好。雖然原告在於之前僅曾經至歐日光電公司面試並錄取，最後未至該公司報到，但是原告對於太陽能光電產業的性質背景知識，顯然是足以勝任可以擔任被告公司的業務人員，被告公司當時並無因為誤信原告的經歷而有受損害之虞。而且，被告公司主張調查之期間，迄至於111年12月30日，時間長達半年以上之久，顯然已經逾合理的調查期間即法定三十日之除斥期間。因此，被告欲以調查之期間為由，來排除勞動基準法第12條第2項所規定之法定三十日期間之適用，難認為可採。被告公司主張原告的履歷造假，惟被告在於111年4、5月間即已經知悉原告未曾任職於歐日光電，然遲至111年12月30日才對於原告為解僱之意思表示，已經逾勞動基準法第12條第2項規定之三十日除斥期間，因此，被告公司於111年12月30日對於原告所為解僱之意思表示，應屬無效。

2、次查，被告指摘原告慫恿員工轉出客戶，陳稱原告明知客戶名單屬被告機密資訊，原告自被告公司線上系統得知公司的業務人員乙○於111年12月29日為被告公司開發一新客戶黃滿，並於被告線上系統向被告總部遞出簽約之申請，原告乃慫恿乙○將該新案引介至其他公司、不要引入被告公司云云。而查，證人乙○於之前為被告明徽能源股份有限公司的員工，當時是業務開發人員，任職時間為111年6月至111年7月，現在已經沒有在被告公司任職。而查，證人乙○於本院112年8月7日言詞辯論時到庭，證述情形如下：「原告訴訟

01 代理人（提示被證7）：「這是被告所提，證人與廖文宣對
02 話的錄音譯文，請問證人你說原告有說要轉介案件，是否可
03 以說明你和原告的對話內容？」證人乙○：「因為時間有點
04 久了，原告有先打給我，有跟我提到這個案子，他現在準備
05 要去新的工作，可能不會去上班，問我有沒有想去，當時有
06 問一些問題，詳細的我已經忘記了。我後來有問公司這個案
07 子是否可以轉出，公司那邊說不行。」原告訴訟代理人：
08 「你剛才提到的這個案子是指哪一個案子？」證人乙○：
09 「臺中新社那邊的案子。」原告訴訟代理人：「原告是問你
10 有這件案子，還是他直接跟你說這個案子可以直接轉到新的
11 公司？」證人乙○：「詳細情形我已經有點模糊了，可是確
12 實有這個案子。」原告訴訟代理人：「問公司這個案件是否
13 可以轉出是你自己個人提出的問題，還是原告有跟你說這個
14 案子可以轉出嗎？」證人乙○：「原告有跟我提到新的公司
15 獎金比較優渥，但是他沒有跟我提到要將案子轉出的部
16 分。」等語。依上述證詞，證人乙○證稱原告雖有跟伊提到
17 新的公司獎金比較優渥，但是原告他沒有跟伊提到要將案子
18 轉出的部分。則依證人乙○所述上情，原告當時並沒有跟伊
19 提到要將案子轉出的對話內容，此應可證明原告並沒有慫恿
20 被告公司業務人員乙○將該新案引介至其他公司、不要引入
21 被告公司之事實存在。因此，被告指摘原告慫恿被告公司的
22 員工轉出客戶名單資料、洩漏公司機密云云，應非真實，是
23 被告此部分的主張，難認為可採。因此，被告以此事由，而
24 於111年12月30日解僱原告，不符合勞動基準法第12條第1項
25 第4款及第5款規定，故被告對原告就此部分所為解僱之意思
26 表示，也應屬無效。

27 3、再查，被告於111年12月30日拒絕原告進入公司提供勞務，
28 並表示終止勞動契約，至112年1月17日進行勞資爭議調解時
29 又主張解僱原告有理由。顯有違反勞動契約或勞工法令而致
30 有損害勞工權益之虞，依據勞動基準法第14條第1項第6款之
31 規定，原告得不經預告終止契約。因此，原告於112年2月4

01 日寄發存證信函予被告，主張依據勞動基準法第14條第1項
02 終止勞動契約，並請求給付積欠工資、資遣費等，乃為合法
03 有效。又查，原告雖僅提出民雄雙福郵局存證號碼000027號
04 存證信函影本，未提出掛號郵件收件回執，惟查被告公司並
05 無否認已收受該存證信函，因此，本件兩造間的勞動契約，
06 應認為已於112年2月4日終止。

07 三、原告得請求被告公司給付積欠的工資，包括111年12月31日
08 至112年2月4日工資39,600元及被告公司從薪資扣抵之訓練
09 費用25,000元、業績獎金0元、年終獎金0元，合計64,600元
10 ：

11 (一)原告主張：

- 12 1、被告於111年12月30日終止契約既屬無效，則原告自得依據
13 兩造勞動契約與民法第487條規定向原告請求給付111年12月
14 31日至112年2月4日之工資，金額為51,600【計算方式：本
15 薪43,000元 $\div$ 30 $\times$ 36日=51,600元】。
- 16 2、被告公司訂有企業案場與20KW以上案件超過20KW部分之獎
17 金，計算方式為每1KW五百元；被告積欠原告承作之見華實
18 業有限公司115.2KW，南投縣○○鎮○○路0○○0號4.32KW，
19 嘉義縣○○鄉○○村○○路00○○號5.41KW等獎金，共計62,
20 465元【計算方式（115.2KW+4.32KW+5.41KW） $\times$ 500元=6
21 2,465元】。
- 22 3、因被告無故解僱原告而拒絕發放兩造約定之年終獎金，此獎
23 金係經兩造合意且依據原告全年度承作之業績（以戶數為基
24 礎）總量乘以兩千元加以發放，非恩給性質，金額為186,000
25 元【計算方式：原告111年業績93戶 $\times$ 2,000元=186,000
26 元】。
- 27 4、被告以為原告提供訓練為由與原告約定最低服務年限條款，
28 並以原告終止契約故於111年12月份之薪資扣除25,000元。
29 本件原告係被迫離職，依據勞動基準法第15條之1第4項無庸
30 負擔訓練費用獲賠償違約金，故亦得依據民法第179條規定
31 請求返還25,000元。

5、上開積欠工資、獎金等，合計325,065元【計算式：51,600元+62,465元+186,000元+25,000元=325,065元】。

(二)被告抗辯：

1、被告110年9月14日錄取被告公司時，約定之底薪為26,000元，此有被證4新進人員核薪表可稽。自111年1月1日起調漲為38,000元、自111年7月1日起又調漲為43,000元。後因原告卸任帶領業務團隊之主管職，轉為分區業務五職等，故兩造協議自111年12月1日起將原告底薪調整為33,000元，此有被證10薪資調整申請單及被證5調薪通知單第3頁可稽。

2、被告公司薪資明細表所示，被告公司給付之工資分為「底薪」及「業績獎金」二部分，其中「底薪」為每月固定發放之數額，「業績獎金」則依員工個人當月績效發給，而業務人員之績效獎金計算規則為：業務人員開發「居家屋頂型案場」客戶並簽約完成者，設置容量8kWp至20kWp間，每1kWp核給500元業績獎金；超過20kWp部分，依公司營運狀況及個人績效作為年終獎金核給之參考依據。該業績獎金計算規則應屬經原告及其他員工皆默示同意之工資計算規則，而成為勞動契約之一部。原告請求超過20kWp部分，每1kWp500元，共計62,465元業績獎金，自無理由。

3、原告稱被告積欠其承作之「見華實業有限公司(下稱見華公司)」、「南投縣○○鎮○○路0○○0號(下稱延山路案場)」及「嘉義縣○○鄉○○村○○路00○○0號(下稱同仁路案場)」業績獎金，惟：

(1)見華公司為被告母公司「東徽企業股份有限公司」轉介紹之「大型案場」，並非「居家屋頂型案場」，自不落入業績獎金發放範圍內，且此非原告自行開發之案場，又原告原簽署之契約，關於設置容量、工程款金額等重要內容均填載錯誤，導致契約需重新簽訂，原告自無請求被告給付業績獎金之理由。

(2)同仁路案場，被告業已按前揭業績獎金計算規則發放20kWp業績獎金1萬元，當月業績獎金124,150元予原告。

01 (3)延山路案場，被告業已按前揭業績獎金計算規則發放20kWp
02 業績獎金1萬元，當月業績獎金55,185元予原告，且上開獎
03 金均由原告依前揭業績獎金計算規則自行計算當月獎金後向
04 被告提出申請，且均經原告審核簽認後發放，有被證12為
05 證。

06 4、被告年終獎金之發放，係參考公司營運狀況及員工個人績效
07 而核給，此有被證14被告公司工作規則第二十條及被證15被
08 告公司於104人力銀行網站刊登之徵才廣告記載可資佐證，
09 被告發放之年終獎金，非屬勞動基準法第2條第3款規定之
10 「工資」，而屬恩惠性給予，原告請求被告給付年終獎金18
11 6,000元，自無理由。

12 5、原告因履歷造假、洩漏公司機密等情事，經被告依勞動基準
13 法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定於111年12月30日
14 合法終止兩造勞動契約，兩造間勞動契約之終止，自可歸責
15 於原告，按勞動基準法第15條之1第3項規定之反面解釋，原
16 告應負返還訓練費用35,000元之責任。被告評估其111年12
17 月薪資恐不足全額扣款，故酌減金額僅扣抵25,000元。被告
18 扣抵訓練費用，與勞動基準法第15條之1第3項規定無違，原
19 告請求被告返還25,000元，並無理由。

20 (三)本院判斷：

21 1、積欠的工資部分：

22 經查，原告於自111年7月1日起至111年11月30日前，每個月
23 本薪(底薪)為43,000元。嗣後因為原告卸任帶領業務團隊之
24 主管職，轉為分區業務五職等，故兩造協議自111年12月1日
25 起將原告底薪調整為33,000元，有被證10薪資調整申請單及
26 被證5調薪通知單可稽。而查，被告公司於111年12月31日至
27 112年2月4日之工資，尚未給付與原告。又查，本件兩造之
28 間於111年12月31日至112年2月4日之期間，原告因兩造勞資
29 之爭議而未能實際工作，雖然無業績獎金，但是仍然可領取
30 本薪33,000元之底薪。因此，原告得請求被告給付111年12
31 月31日至112年2月4日之工資，金額為39,600元【計算式：

01 本薪33,000元 $\div$ 30 $\times$ 36日=39,600元】。

02 2、業績獎金部分：

03 (1)經查，原告主張被告公司訂有企業案場與20KW以上案件超過
04 20KW部分之獎金，計算方式為每1KW五百元。被告積欠原告
05 承作之見華實業有限公司115.2KW，南投縣○○鎮○○路0○
06 00號4.32KW，嘉義縣○○鄉○○村○○路00○0號5.41KW等
07 獎金，合計總共62,465元【計算方式（115.2KW+4.32KW+
08 5.41KW） $\times$ 500元=62,465元】。惟查，原告就上揭主張，並
09 無提出具體證據資料，以佐實說詞。

10 (2)次查，如原證3被告公司薪資明細表所示，被告公司給付之
11 工資分為「底薪」及「業績獎金」二部分，其中「底薪」為
12 每月固定發放之數額，「業績獎金」則依員工個人當月績效
13 發給，而業務人員之績效獎金計算規則為：業務人員開發
14 「居家屋頂型案場」客戶並簽約完成者，設置容量8kWp至20
15 kWp間，每1kWp核給500元業績獎金；超過20kWp部分，依公
16 司營運狀況及個人績效作為年終獎金核給之參考依據。而該
17 計算規則之制定，背後考量是因為被告公司業務開發以居家
18 屋頂型案場為主，依據經濟部所公告之躉購費率及評估建置
19 系統之整體效益，被告公司可獲得最大效益之設置容量為8k
20 Wp至20kWp，基此，為鼓勵業務人員多開發8kWp至20kWp案
21 場，乃制定上述績效獎金計算規則。該計算規則經被告公司
22 於面試、報到及會議上皆有多次向員工宣導並長期實施，此
23 有被證11會議紀錄及會議簡報記載「業績獎金發放有效區間
24 為設置容量8kWp-20kWp，超過20kWp則以20kWp為獎金發放上
25 限，超過部分則會依營運狀況及個人績效來反應在年終。」
26 等語，可資佐證。故該業績獎金計算規則，應認為已經原告
27 及其他員工皆默示同意作為工資中「業績獎金」部分之計算
28 規則，而成為勞動契約之一部。

29 (3)又查，見華公司乃為被告母公司「東徽企業股份有限公司」
30 轉介紹之「大型案場」，並非「居家屋頂型案場」，因此，
31 不落入業績獎金發放範圍內。另原告所承作之同仁路案場，

01 被告業已按業績獎金計算規則發放20kWp業績獎金1萬元，當
02 月業績獎金124,150元予原告；延山路案場，被告也已經按
03 前揭業績獎金計算規則發放20kWp業績獎金1萬元，當月業績
04 獎金55,185元予原告，且上述獎金均由原告依業績獎金計算
05 規則自行計算當月獎金後向被告提出申請，經原告審核簽認
06 後發放，原告當時對於領取該等獎金數額並無異議，此情有
07 被告提出被證12明徽能源股份有限公司業務員（甲○○、張
08 明元、江文豪）銷售居家型太陽光電系統獎金計算表可佐。
09 且查，原告為主管階級，其部屬員工承作超過20kWp案場，
10 原告亦均以20kWp核算其績效獎金，此亦有被證13張明元、
11 江文豪之獎金計算表可資佐證，該表內容也載明「可列入獎
12 金計算之設置容量（kWp）」，在主管欄位的部分並經原告
13 甲○○蓋章，足以證明原告甲○○知悉並同意前揭業績獎金
14 計算的規則。因此，原告向被告公司請求超過20kWp部分，
15 每1kWp500元，共計62,465元的業績獎金，核屬無據，為無
16 理由。

17 3、年終獎金部分：

18 (1)經查，被告公司因依被證11會議紀錄及會議簡報記載「業績
19 獎金發放有效區間為設置容量8kWp-20kWp，超過20kWp則以2
20 0kWp為獎金發放上限，超過部分則會依營運狀況及個人績效
21 來反應在年終。」故年終獎金部分，是業務員超過20kWp而
22 以20kWp為業績獎金發放上限，其餘超過部分則依營運狀況
23 及個人績效來反應在年終獎金部分。因此，被告公司的年終
24 獎金部分，雖可認為非屬於恩惠性給與，然仍應依被告公司
25 的營運狀況及業務員個人績效等因素而決定之。

26 (2)次查，本件原告主張兩造合意年終獎金依據原告全年度承作
27 之業績（以戶數為基礎）總量乘以兩千元加以發放。原告於
28 111年的業績共計93戶，年終獎金合計金額為186,000元云云
29 【計算式：93戶×2,000元＝186,000元】。然查，被告年終
30 獎金之發放，係參考公司營運狀況及員工個人績效而核給，
31 此有被證14被告公司工作規則第二十條「年終獎金：根據當

01 年度公司營運狀況發給…」及被證15被告公司於104人力銀
02 行網站刊登之徵才廣告記載：「年節禮金、年終獎金(依據
03 公司營運狀況及個人績效而定)」可資佐證。而且被告公司
04 內部亦無原告所述「年終獎金以全年度承作之業績(以戶數
05 為基礎)總量乘以兩千元」之契約約定、工作規則或慣例。
06 因此，原告主張年終獎金依據原告全年度承作之業績以戶數
07 為基礎，總量乘以2,000元加以發放，並未具體舉證以佐實
08 此說詞，尚缺乏所為主張計算之實質依據。因此，原告主張
09 伊111年的業績共計93戶，請求被告公司給付年終獎金合計
10 金額186,000元云云，尚屬無據，為無理由，不應准許。

11 4、返還扣抵之訓練費用部分：

12 (1)經查，被告以為原告提供訓練為由與原告約定最低服務年限
13 條款，並以與原告終止契約為由而在於原告111年12月份之
14 薪資中扣除25,000元。

15 (2)惟查，勞動基準法第15條之1第4項規定：「勞動契約因不可
16 歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不
17 負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任」。查本件
18 原告係被迫離職，終止勞動契約之事由，不可歸責於原告，
19 原告自無庸負擔訓練費用。因此，原告依民法第179條規定
20 請求返還遭扣抵之訓練費用25,000元，為有理由，應予准
21 許。

22 5、以上合計，原告得請求被告給付積欠的工資，包括111年12
23 月31日至112年2月4日工資39,600元及被告公司扣抵之訓練
24 費用25,000元、業績獎金0元、年終獎金0元，總共64,600
25 元。

26 三、被告應給付原告資遣費68,342元：

27 (一)原告主張：

28 被告有違法解僱原告、積欠工資等情事，違法事證明確，原
29 告於112年2月4日以勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終
30 止勞動契約並請求給付資遣費，應屬有據。原告2022年7月
31 至12月取得之工資分別為98,520元、167,150元、90,882

元、98,185元、64,335元、72,512元(應加計扣除25,000元)，平均工資為98,597元，資遣費應為68,745元。

(二)被告抗辯：

原告有履歷造假、洩漏公司機密等情事，業經被告依勞動基準法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定於111年12月30日合法終止兩造勞動契約，被告依前揭勞動基準法規定，並毋須給付原告資遣費，原告請求被告給付資遣費68,745元，並無理由。

(三)本院判斷：

1、依據勞工退休金條例第12條規定，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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。

(2)經查，原告任職期間自110年9月14日起，至112年2月4日止，工作年資合計為1年4個月又21天，即1.3863年。又查，原告於111年7月至12月之工資分別為98,520元、167,150元、90,882元、98,185元、64,335元、72,512元【註：實際給付薪資47,512元，再加計遭扣除之薪資25,000元】，平均每月工資為98,597元。因此，原告得向被告請求之資遣費，為68,342元【計算式： $(98,597 \text{元} \times 1.3863 \times 1/2 = 68,342 \text{元})$ ；元以下四捨五入】。

四、被告應提撥原告的勞工退休金2,398元：

(一)原告主張：

被告因違法解僱原告，則應依照勞工退休金條例之規定，以43,900元之級距，每月應提撥額為2,634元，則自111年12月31日至112年2月4日共計36日，應提撥退休金3,168元【計算方式： $2,634 \div 30 \times 36 = 3,168 \text{元}$ 】。

(二)被告抗辯：

原告有履歷造假、洩漏公司機密等情事，業經被告依勞動基

01 準法第12條第1項第1款、第4款及第5款規定於111年12月30
02 日合法終止兩造勞動契約，兩造間自111年12月31日起已無
03 僱傭關係，被告自無庸支付原告111年12月31日起至000年0
04 月0日間工資，原告請求被告提撥111年12月31日至000年0月
05 0日間勞工退休金3,168元，自無理由。

06 (三)本院判斷：

07 1、按勞工退休金條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1
08 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
09 分之六」。

10 2、經查，原告於自111年7月1日起至111年11月30日前，每個月
11 本薪(底薪)為43,000元。嗣後因為原告卸任帶領業務團隊之
12 主管職，轉為分區業務五職等，故兩造協議自111年12月1日
13 起將原告底薪調整為33,000元，此有被證10薪資調整申請單
14 及被證5調薪通知單可稽，已如前述。又查，兩造之間於111
15 年12月31日至112年2月4日之期間，原告因為兩造勞資爭議
16 而未能實際工作，雖無業績獎金，惟仍可領取本薪33,000元
17 之底薪。依中華民國110年11月24日勞動部勞動福3字第1100
18 136255號令修正發布，自000年0月0日生效之勞工退休金月
19 提繳分級表，被告應依33,300元之級距，為原告負擔提繳之
20 退休金，每月應提撥額為1,998元。因此，原告得請求被告
21 自111年12月31日至112年2月4日，共計36天，應為原告提撥
22 退休準備金2,398元【計算式：1,998元÷30×36天=2,398
23 元】。

24 六、綜據上述，原告依據兩造勞動契約及勞工退休金條例第12條
25 第1項、第6條第1項、第14條第1項及民法第179條等規定，
26 得請求被告公司給付積欠的工資，包括111年12月31日至112
27 年2月4日工資39,600元及之前遭被告公司從薪資扣抵之訓練
28 費用25,000元、資遣費68,342元，合計總共132,942元，及
29 自起訴狀繕本送達之翌日即112年3月10日起，至清償日止，
30 按週年利率百分之五計算之利息；並請求被告提撥2,398元
31 至原告設於勞工保險局之勞工退休準備金專戶，於法有據，

屬有理由，自應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之；原告逾上述範圍所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應為給付之部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得供擔保而免為假執行。

八、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 21 日
勞工法庭法 官 呂仲玉

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 112 年 12 月 21 日
書記官 洪毅麟

【附件A】：原告其餘補充陳述暨原告證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

一、就證人證詞部分，雖與錄音譯文等有間，但本件證人應無甘冒偽證罪之重刑而為虛偽陳述之可能，其證詞應堪認為真實，詳分述如後。

二、就被告違法解僱原告部分，說明如下：

(一)臺灣高等法院111年勞上字第112號民事判決理由略謂：「按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又勞基法第11、12條分別規定雇主之法定終止勞動契約事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨之法律關係變動，雇主基於誠信原

則，應有告知勞工其終止事由之義務，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院95年度台上字第2720號、109年度台上字第1518號判決意旨參照）。……（中略）……依上開錄音譯文所示，王自強雖有指摘上訴人「自己做不對」，然係要求上訴人自請離職，為上訴人所拒絕，依其等對話內容之脈絡，無從判斷王自強所指終止事由為何，一般人於客觀上不能知悉王自強有行使勞基法第12條第1項第4款之終止權及終止契約之事由，被上訴人既未告知上訴人終止勞動契約之具體事由，難認被上訴人已合法終止兩造間勞動契約。」

（二）查被告於111年12月30日終止勞動契約時，未指明任何解僱之事由，亦未給予任何申辯之機會，已如前述，而於112年1月17日進行勞資爭議調解時，方主張原告有慫恿員工轉出客戶以及締約時虛偽意思表示等情事終止契約，此等終止時未告知事由，爾後於調解方補充解僱事由之作法，無異於允許雇主變更追加解僱事由，難謂符合誠信原則。

（三）而就被告指摘原告於締約時有虛偽意思表示之情事，被告自陳於111年4、5月間知悉原告未曾任職歐日光電，依據勞動基準法第12條第2項規定，應已逾越三十日之除斥期間，被告僅泛言多次查證等等，但至111年12月30日方終止契約，應不能主張合理調查期間；而就被告指摘原告慫恿員工轉出客戶云云，依據證人所回答：「原告有跟我提到新的公司獎金比較優渥，但是他沒有跟我提到要將案子轉出的部分。」即可證明原告並沒有慫恿證人將客戶轉出之情形。事實上，當時係原告本以為證人已經離職，而在系統上發現證人仍在職時，原告致電詢問近況而進一步表達要幫證人介紹工作，但並沒有告知證人手上案件可以轉至其他公司等等，而係證人自身向公司詢問可否轉出客戶，與原告無關。從而，被告主張原告有勞動基準法第12條第1項第4、5款，亦屬無由。

（四）被告終止勞動契約既屬違法，則原告依據勞動基準法第14條第1項於112年2月5日起終止契約，應屬合法有據，則自得請求被告補發111年12月31日至112年2月4日之工資51,600元，

01 資遣費68,745元，及提撥退休金3,168元；另本件原告係基
02 於非可歸責於原告之事由終止勞動契約，依據勞動基準法第
03 15條之1第4項無庸負擔訓練費用獲賠償違約金，故亦得依據
04 民法第179條規定請求返還新台幣25,000元；另有關被告積
05 欠獎金62,465元及年終獎金186,000元部分，敬請鈞院依法
06 裁判。

07 貳、原告證據資料：

08 原告提出嘉義市政府112年1月17日勞資爭議調解記錄、勞工
09 保險投保明細表、明徽能源股份有限公司111年7月份至12月
10 份薪資明細表、民雄雙福郵局存證號碼000027號存證信函及
11 勞動部網站資遣費試算表等資料。

12 【附件B】：被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

13 壹、被告其餘答辯陳述：

14 一、被告於解僱原告時已明確告知解僱事由，且事後並無變更或
15 擴張解僱事由，原告主張被告解僱違反誠信原則云云，並非
16 可採：

17 (一)查，被告於111年12月30日解僱原告之同時，即已明確以口
18 頭告知原告解僱事由為「原告履歷內容不實」及「洩漏客戶
19 資訊於競業公司」此二項事由，原告對解僱事由不服，於同
20 日向嘉義市政府申請勞資爭議調解，經嘉義市政府於111年1
21 月17日召開勞資爭議調解，調解程序中被告人資課長許雅婷
22 再度向原告重申上述二項解僱事由，並由調解委員於調解紀
23 錄（原證1）上記載：「勞方來公司面試時所提供履歷表與
24 實際情況不符，後勞方發生了一些違反職業倫理、競業條款
25 及工作規則的情況，綜上種種原因公司無奈才會將勞方進行
26 解雇。」等語。

27 (二)次查，原告於調解後之112年2月4日寄發如原證4所示存證信
28 函，稱：「有關貴公司於111年12月30日無預警拒絕本人勞
29 務給付，並於112年1月17日勞資爭議調解時仍以莫須有之情
30 事主張終止與本人勞動契約。」足證被告解僱原告時即明確

告知其被解僱事由，且被告於調解時仍維持主張相同解僱事由，故而原告始於存證信函中稱被告「仍」以該等情事主張終止勞動契約。倘被告未於解僱時告知原告解僱事由，而使被告無從知悉為何遭解僱，何以原告於存證信函中並未爭執之？顯與常情不符，應認原告於解僱時即已知悉解僱事由。

(三)又查，原告於112年2月14日民事起訴狀稱：「被告於112年1月30日不附理由拒絕原告勞務給付，於112年1月17日勞資爭議調解時亦未明確告知原告遭解僱之具體事由，致使勞工無法知悉遭解僱之事由」（參原告112年2月14日民事起訴狀第4頁第8至11行）；嗣後卻於112年10月24日民事言詞辯論意旨狀稱：「於112年1月17日進行勞資爭議調解時，方主張原告有慫恿員工轉出客戶以及締約時虛偽意思表示等情事終止契約」，關於其是否知悉、何時知悉解僱事由，前後說詞反覆不一，可見原告之主張顯屬不可信，並非可採。

(四)綜上所述，被告於解僱原告時已明確告知解僱事由，且事後並無變更或擴張解僱事由，原告主張被告解僱違反誠信原則云云，並非可採。

二、被告解僱原告，並未逾勞動基準法第12條第2項規定之除斥期間：

(一)按「勞動基準法第12條第2項規定之30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」此有最高法院110年度台上字第1246號民事判決意旨可資參照。

(二)查，原告主張被告於111年4、5月間即知悉原告未任職於歐日光電公司而有履歷不實情事，被告於111年12月30日解僱原告已逾勞動基準法第12條第2項規定30日除斥期間云云。惟事實上，被告111年4、5月間詢問原告何以遲遲拿不出歐日光電公司退保證明時，原告仍多次欺騙被告，先是謊稱其與歐日光電間係收取傭金之關係，故而沒有簽勞動契約，嗣後又稱其係與該公司經理個人直接簽約，故而沒有退保證明云云，致使被告公司遲遲未能對「原告履歷不實」一事產生

相當之確信。為謹慎之故，被告公司針對原告不同辯詞，均多次致電歐日光電公司調查釐清，直至000年00月間方確認被告與歐日光電公司或其經理、員工等人間確無任何關係。衡諸常情，消極事實本較諸積極事實難以調查及證明，被告公司花費數月調查釐清後始對於「原告與歐日光公司間無任何合作關係」之消極事實產生相當之確信，與常情並無不符，是以被告解僱原告，應未逾法定30日除斥期間。

(三)況且，被告解僱原告乃綜合評估原告「履歷不實」及「洩漏客戶資訊於競業公司」二事由，而原告洩漏客戶資訊於競業公司之情事發生於000年00月00日，故被告於111年12月30日解僱原告，自未逾越30日除斥期間。

(四)綜上所述，被告解僱原告，並未逾勞動基準法第12條第2項規定之除斥期間。

三、針對證人乙○之證詞，被告補充意見如下：

(一)緣被告知悉原告有洩漏公司客戶名單於競業公司情事，乃因證人乙○告知被告公司原告有該等行為，故被告公司遭原告提起本件民事訴訟後，即曾請求證人乙○到庭作證，惟證人乙○因為向被告舉發原告之行為，已遭原告心生怨懟，證人乙○擔憂倘其又出庭作證不利原告之證詞，會遭原告騷擾或報復，故而婉拒被告之請求。被告為體恤公司同仁、避免為難證人乙○，遂未向鈞院聲請傳訊證人乙○。豈料原告主動聲請傳訊證人乙○，證人乙○無奈之下，仍只好到庭應訊，惟其仍擔憂原告知悉其住家地址會至其住家騷擾，遂提供被告公司之地址作為其送達地址。

(二)在上開事實背景下，可預期證人乙○作證之心態會較為防衛、證詞會較顯保守，惟由其作證之證詞與被證7錄音光碟內容、被證8通訊軟體LINE對話內容相互勾稽，均可證明原告與乙○談話內容確實提及特定競業公司所提供之較優渥佣金數額，並提及證人乙○已為被告公司開發之特定客戶資訊，依照一般經驗法則，仍得推論原告確有試圖慫恿被告公司員工將特定客戶資訊洩漏於競業公司之行為，否則不會向

01 證人乙○提及上開資訊。

02 (三)原告辯稱其原本以為證人乙○已離職，而在系統上發現證人
03 乙○仍在職時，致電證人乙○詢問近況而進一步表達要幫其
04 介紹工作云云（參原告前揭民事辯論意旨狀第3頁第10至12
05 行），然而原告既透過系統得知證人乙○仍在被告公司工
06 作，何以仍要幫其介紹其他工作？其所辯與常情不符，顯屬
07 無稽，自非可採。

08 四、綜上所述，請鈞院鑒核，懇請鈞院駁回原告之訴，以維權
09 益，實感德便。

10 貳、被告證據資料：

11 被告提出明徽能源股份有限公司人員面試調查表、兩造110
12 年9月14日簽訂之勞動契約書暨員工保密契約書、明徽能源
13 股份有限公司新進人員核薪表及調薪通知單；明徽能源股份
14 有限公司與訴外人黃滿所簽訂之屋頂設置太陽光電系統租賃
15 契約書節本；證人乙○及訴外人廖文宣通話錄音檔案光碟暨
16 錄音譯文、LINE對話紀錄截圖；明徽能源股份有限公司薪資
17 調整申請單（甲○○、廖文宣、黃家溶）；明徽能源股份有
18 限公司111年11月21日會議紀錄及會議簡報資料、業務員
19 （甲○○、張明元、江文豪）銷售居家型太陽光電系統獎金
20 計算表；明徽能源股份有限公司與訴外人尚展能源科技有限
21 公司間承攬契約節本；明徽能源股份有限公司工作規則及於
22 104人力銀行網站刊登之徵才廣告、111年第二期太陽光電設
23 置乙級技術士證照術科輔導班報名簡章、國際發明學會收
24 據；明徽能源股份有限公司華銀斗六匯款清單及華南銀行交
25 易明細、外部教育訓練申請單及外部教育訓練切結書、原告
26 甲○○111年業績總表等資料。