

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第13號

原告 朱銘樑
訴訟代理人 呂世駿律師
被告 尊耀建設有限公司

法定代理人 高柏昌
訴訟代理人 張晉嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1萬4169元，及其中5009元自民國113年3
月2日起，其中9160元自113年8月24日起，均至清償日止，按週
年利率5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣1萬4169元為原告預供
擔保，得免為假執行。

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。但請求之
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
款定有明文。查本件原告起訴時聲明：(一)被告應給付原告新
臺幣(下同)25萬5575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。(二)如主文第2項所示。

(調解卷第13頁)嗣追加訴訟標的勞動基準法(下稱勞基
法)第16條第1款、第3款(預告期間工資)，並變更訴之聲
明為：(一)被告應給付原告27萬5265元，及其中25萬5575元部
分自起訴狀繕本送達翌日起，其中1萬9690元部分自民事準
備(二)暨聲明更正狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率
5%計算之利息。(二)如主文第2項所示。(勞訴卷第133至134

01 頁、第287頁)。核原告訴訟標的之追加及聲明之變更，均
02 係基於原告主張其遭被告資遣之同一基礎事實，核與前開規
03 定要無不合，應予准許。

04 二、原告主張：

05 (一)被告及訴外人竝昌建設開發有限公司(下稱竝昌公司)均係以
06 經營住宅及大樓開發租售及不動產買賣等事項為業，雖為不
07 同主體但負責人均為甲○○，屬實質同一性之關係企業。原
08 告自民國112年7月1日起為被告及竝昌公司僱用之建案銷售
09 員，約定除每月薪資3萬5000元外，另就「御鼎五期」及
10 「交流道」建案，原告只要經買受人簽立購屋意向書，被告
11 即應各另依買賣總價千分之5、千分之3計算之銷售獎金給原
12 告。原告自同年7月22日起已招攬有意願承買「交流道」建
13 案(下稱系爭建案)之買受人簽立購屋意向書，並回復被告
14 負責人甲○○上情，依兩造間之勞動契約及勞基法第22條第
15 2項前段規定，請求銷售獎金之30%即24萬453元。

16 (二)詎料被告非但未依約給付，甚於同年9、10月間告知原告其
17 已委由訴外人吉志廣告有限公司(下稱吉志公司)接手系爭建
18 案之銷售，於112年10月15日以勞基法第11條第4款事由資遣
19 原告，則原告得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求資
20 遣費1萬5122元，並依勞基法第16條第1款、第3款請求預告
21 期間工資1萬9690元。而原告於同年10月31日與被告所委託
22 之吉志公司人員勞資爭議協商未果，該吉志公司人員竟於協
23 商當日強令原告繳回被告前已開立之非自願離職證明書，是
24 原告依就業保險法第11條第3款規定，請求被告開立非自願
25 離職證明書予原告。

26 (三)退步言之，縱使認定銷售獎金之發放條件，為被告與消費者
27 間銷售成立並取得一定金額後，始給付給銷售人員，但因為
28 上述(二)之被告作為，造成原告事實上根本不可能達成此銷售
29 獎金之給付條件，應認被告係以不正當行為阻止條件之成
30 就，故依民法第101條第1項規定，應視為銷售獎金之給付條
31 件已經成就，原告仍得請求銷售獎金24萬453元等語。並聲

01 明：1.被告應給付原告27萬5265元，及其中25萬5575元部分
02 自起訴狀繕本送達翌日起，其中1萬9690元部分自民事準備
03 (二)暨聲明更正狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%
04 計算之利息。2.如主文第2項所示。

05 三、被告則以：

06 (一)被告否認客戶於簽立購屋意向書之階段即應給付銷售獎金給
07 原告，於簽立購屋意向書之階段被告與各該客戶之意思表示
08 未達合致，僅為單方之出價、報價，不構成預約亦非本約，
09 且原告所提之購屋意向書房地編號多有重複，被告亦未曾收
10 受任何訂金。且原告並未依其所提出之購屋意向書記載收取
11 訂金，即開立購屋意向書，自無從達到預約購屋即預約之程
12 度。不動產銷售實務上，銷售獎金應是建商自消費者取得一
13 定金額後，給予銷售人員之分潤，此亦為兩造間銷售獎金發
14 放之條件，因被告未曾收受任何買賣價金，故無從給付原告
15 銷售獎金。系爭建案（即「銅科芳華」建案）經苗栗縣政府
16 於113年5月31日，始發函通知被告准予備查，依平均地權條
17 例第47條之3第1項、第5項、第6項、第81條之2第3項第1款
18 等規定，在預售屋資訊及買賣定型化契約獲得主管機關備查
19 前，不得銷售系爭建案。原告提出之購屋意向書，其日期均
20 早於苗栗縣政府核備之日期，依法本不得進行銷售。退步言
21 之，縱便假設系爭建案已得銷售，原告提起本件訴訟前未對
22 被告提出具體之購屋意向書，被告於本件訴訟前，完全不知
23 有購屋意向書之存在。另外，銷售獎金並不合乎給付經常性
24 之要件，不得列入工資之計算。被告亦否認其曾有原告所
25 稱，故意阻止原告報酬、獎金請求權之情事，原告迄今未就
26 上情提出證據證明之。

27 (二)當初被告是資遣原告，並因被告員工不熟悉法條規定，作業
28 疏忽而開立非自願離職證明書給原告。後來因被告業務性質
29 變更，於112年9月、10間委由吉志公司接受系爭建案之銷
30 售，加上原告不交回屬於被告之客戶資料，被告改成懲戒性
31 解僱原告，並命原告繳回非自願離職書。被告係先位主張勞

01 基法第11條第4款之業務性質變更，再備位依勞基法第12條
02 第1項第4款、第5款為懲戒性解僱等語，以資抗辯。並聲
03 明：原告之訴駁回。

04 四、兩造不爭執事項（勞訴卷第245至246頁）：

05 (一)原告自112年7月1日起受僱在被告任職銷售人員，兩造間成
06 立不定期之勞動契約。（調解卷第29、149頁）

07 (二)原告每月自被告受領之基本薪資為3萬5000元，此部分自112
08 年7月1日起至同年10月15日止共107日，所受領之基本薪資
09 共12萬2500元，此部分屬勞基法所定義之工資。

10 (三)被告於112年10月13日所開立之非自願離職證明書，填載原
11 告之離職原因為勞基法第11條第4款，離職時間為112年10月
12 15日。上開非自願離職證明書業經被告收回，原告現無此非
13 自願離職證明書。（調解卷第109頁）

14 (四)被告營業項目包括不動產買賣，且未曾變更。

15 五、本院之判斷：

16 (一)兩造間有無銷售獎金之約定？銷售獎金之發放條件為何？原
17 告請求銷售獎金24萬453元，是否有理由？

18 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
19 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
20 訴訟法第277條定有明文。又主張法律關係存在之當事人，
21 須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任。
22 而此特別要件之具備，苟能證明間接事實並據此推認要件事
23 實雖無不可，惟此經證明之間接事實與要件事實間，須依經
24 驗法則足以推認其因果關係存在者，始克當之。倘負舉證責
25 任之一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不
26 負舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或
27 其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責
28 任，自不得為其有利之認定（最高法院94年度台上字第90號
29 判決參照）。本件原告主張銷售獎金之發放條件為買受人簽
30 立購物意向書（勞訴卷第136至137頁），被告則抗辯：銷售
31 獎金為自消費者取得一定金額後，給予銷售人員之分潤，被

01 告尚未收受任何訂金，自不該當銷售獎金之發放條件等語
02 （調解卷第179至191頁）。本件既是原告請求銷售獎金，被
03 告對此條件內容已表示爭執，則揆諸上開法律說明，不論被
04 告抗辯是否有瑕疵或矛盾，應由原告先負舉證責任。

05 2.原告提出原告及被告、竑昌公司之行政人員施欣辰間之通訊
06 軟體對話紀錄（調解卷第31至37頁），可資證明原告所述，
07 兩造間有約定銷售獎金數額為系爭建案買賣總價千分之3，
08 但就發放調解為何，並未明確記載。而原告另提出之112年7
09 月19日被告銷售會議錄音譯文（勞訴卷第41頁），亦至多能
10 夠證實，被告有在建案完成前銷售建案，即開立購屋預約單
11 （俗稱「紅單」）之行為，但仍然難資證明原告所述，原告
12 只要拿到買受人簽立之購屋意向書，即滿足銷售獎金發放條
13 件之待證事實。又原告論述被告曾於勞動調解庭自承之內容
14 為據（勞訴卷第137頁），然按調解程序中，勞動調解委員
15 或法官所為之勸導，及當事人所為不利於己之陳述或讓步，
16 於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，勞動事
17 件法第30條第1項定有明文，原告此部分之出證自形式上與
18 法文未合，自難憑採。

19 3.基上所述，原告未能舉證證明銷售獎金之發放條件為買受人
20 簽立購物意向書，則應退而認定，銷售獎金發放之條件為被
21 告所辯，即被告收受系爭建案訂金，此亦為原告後續攻擊及
22 防禦方法中所援引不爭執之事項。然而，茲因被告續而抗辯
23 其未曾收受任何系爭建案之訂金，參以原告提出之購屋意向
24 書（調解卷第69至101頁），其上亦未有收受任何訂金之記
25 載，原告亦未提出其他證據，故應認本件銷售獎金之條件要
26 未成就，原告不得請求銷售獎金。

27 4.另按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其
28 條件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1項定有明
29 文。原告續而主張：縱認銷售獎金之發放條件為被告取得訂
30 金，本件被告先向原告稱可向對外招攬有意承買者簽立購屋
31 意向書，嗣於112年9月、10月間又向原告表示，原告另委由

01 吉志公司接手系爭建案後續銷售事宜，並立即於112年10月1
02 5日以勞基法第11條第4款業務性質變更事由資遣原告，原告
03 事實上根本不可能達成銷售獎金之給付條件，被告係以不正
04 當行為阻止條件之成就，故依民法第101條第1項規定，應視
05 為銷售獎金之給付條件已經成就，原告仍得請求銷售獎金24
06 萬453元等語（勞訴卷第37頁、第137至138頁）。經查，原
07 告前已提出112年7月19日被告銷售會議錄音譯文（勞訴卷第
08 41頁），證明被告有在建案完成前銷售建案，即開立購屋預
09 約單（俗稱「紅單」）之行為，即其主張被告向原告稱可向
10 對外招攬有意承買者簽立購屋意向書之情事為真。但審諸被
11 告對原告主張終止兩造間勞動契約之時點為112年10月13
12 日，有非自願離職證明書在卷足按（調解卷第109頁），自
13 兩造間勞動契約開始時點112年7月1日（兩造不爭執事項
14 (一)起，至上開時點止，仍有3月餘之時間，原告於此段3月
15 餘之時間，並非毫無機會達成銷售獎金之給付條件；且被告
16 對原告主張兩造勞動契約關係終止，為被告私權之處分，原
17 告並未舉證被告終止兩造勞動契約，目的係為阻止原告銷售
18 獎金條件成就。依卷證資料即購屋意向書以觀，原告未曾取
19 得系爭建案之訂金，而僅有取得購屋意向書，於此情形下難
20 謂被告有何民法第101條第1項規定，以不正當行為阻其條件
21 之成就情事，故原告請求銷售獎金，要無所據。本件原告既
22 然無權請求銷售獎金，則本院即無庸就下一爭點，即原告所
23 主張之銷售獎金項目，是否屬於勞基法所定義之工資乙節
24 （勞訴卷第246頁），接續論駁是否有理，附此敘明。

25 (二)原告請求被告開立並交付非自願離職證明書，是否有理由？

26 1.按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
27 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
28 條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契約
29 終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得
30 拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明
31 文。本件被告抗辯：被告最初開立非自願離職書，係因被告

01 員工不熟悉法令而疏忽誤開，因原告不交回屬於被告之客戶
02 資料，被告改成懲戒性解僱原告，並命原告繳回非自願離職
03 書。被告係先位主張勞基法第11條第4款之業務性質變更，
04 再備位依勞基法第12條第1項第4款、第5款為懲戒性解僱等
05 語（勞訴卷第77至79頁、第168、187、244頁）；原告則回
06 應：原告不爭執被告依勞基法第11條第4款規定事由資遣，
07 但爭執被告改依同法第12條解僱之合法性等語（勞訴卷第16
08 8頁）。

09 2.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
10 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
11 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護
12 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最
13 後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決參
14 照）。經查，本件被告最初開立之非自願離職證明書，填載
15 原告之離職原因為勞基法第11條第4款，離職時間為112年10
16 月15日（兩造不爭執事項(三)），足見被告對原告主張終止兩
17 造間勞動關係時，已經明確敘明法定事由為勞基法第11條第
18 4款規定，依上開法律說明，自不容被告違反誠信原則，嗣
19 後任意改列其他解僱事由，本件被告抗辯自不足採，不得再
20 主張勞基法第12條第1項第4款、第5款。本件兩造均不爭執
21 勞動契約之終止事由為勞基法第11條第4款，如上述之兩造
22 答辯，此亦合乎上開被告最初開立非自願離職證明書填載之
23 事由，則本院即應認定上情為真實。又此非自願離職書業經
24 被告收回，原告現無此非自願離職證明書（兩造不爭執事項
25 (三)），但依上開法律規定，被告收回之於法不合，原告既然
26 係因勞基法第11條規定而離職，其請求被告再次開立非自願
27 離職證明書，堪屬有據而應准許。

28 (三)原告請求資遣費1萬5122元、預告工資1萬9690元，分別是否
29 有理由？

30 1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
31 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相

01 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
02 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
03 月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發
04 給，勞基法第17條定有明文，又上開規定於同法第14條終止
05 契約準用之，同法第14條第4項亦有明文。勞工適用勞工退
06 休金條例之退休金制度者，適用同條例後之工作年資，於勞
07 動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職
08 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由
09 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
10 1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
11 用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有
12 明文。

13 2.經查，本件係經被告依勞基法第11條第4款事由，終止兩造
14 間勞動契約而如上述，是原告依上開法律規定，請求資遣費
15 自屬有據。然而原告因無權請求銷售獎金，經論述如上，則
16 原告之工資範圍，僅有其受僱期間107日之基本薪資共12萬2
17 500元(兩造不爭執事項(二))，合先敘明。另按平均工資，謂
18 計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之
19 「總日數」所得之金額。勞工退休金之給與標準，按其工作
20 年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每
21 滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者
22 以半年計；滿半年者以1年計。上開退休金基數之標準，係
23 指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條第4款、第55條
24 第1項第1款、第2項分別定有明文。而月或年非連續計算
25 者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該
26 每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規
27 定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準
28 即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得
29 工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之
30 金額（最高法院110年度台上字第675號判決參照）。依循上
31 開法律說明，本件依勞工退休金條例第12條第1項計算之月

01 平均工資為3萬4346元（計算式：12萬5000元÷107日X30日=3
02 萬4345.79元，小數點後四捨五入），依此計算之資遣費應
03 為5009元（計算式：3萬4346元X【3+15/30】月/12月X1/2=5
04 009元，小數點後四捨五入）。

05 3.再按平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資
06 總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，
07 指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金
08 額，勞基法第4條前段定有明文。經查，原告自其112年10月
09 15日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數
10 為107日，此期間工資共12萬2500元(兩造不爭執事項(二))，
11 核計其每日平均工資應為1145元（計算式：12萬2500元÷107
12 日=1145元，小數點後四捨五入）。另按雇主依第11條規定
13 終止勞動契約者，其預告期間，繼續工作3個月以上1年未滿
14 者，於10日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止
15 契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第1
16 款、第3項分別定有明文。本件原告任職天數僅107日，為繼
17 續工作3個月以上1年未滿者，依法被告應於10日前預告之。
18 但是，本件被告僅於2日前即112年10月13日預告，此參「填
19 表日期112年10月13日」之記載可悉，有非自願離職證明書
20 足佐(調解卷第109頁)，預告期間僅有2日，故就所餘8日未
21 經預告者應給付工資，是原告得請求之預告期間工資應為91
22 60元（計算式：1145元/日X8日=9160元）。

23 4.綜上所述，原告得請求被告之資遣費及預告期間工資數額，
24 分別為5009元、9160元，共1萬4169元，於此範圍內之請求
25 應屬有理由，逾此部分之請求則無理由。

26 (四)另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
27 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
29 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
30 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
31 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；

01 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
02 利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第2
03 03條分別定有明文。又前項所定資遣費，雇主應於終止勞動
04 契約30日內發給；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工
05 資給付勞工，勞基法第17條第2項、勞基法施行細則第9條亦
06 分別定有規定。原告所請求之資遣費、預告期間工資，依勞
07 基法第17條第2項、勞基法施行細則第9條規定，均屬給付有
08 確定期限者，被告均未按時給付，應自期限屆滿時起負遲延
09 責任。而本件起訴狀繕本係於113年3月1日送達，有本院送
10 達證書可按（調解卷第129頁），民事準備(二)暨聲明更正狀
11 係於同年8月23日送達，亦有中華郵政掛號郵件收件回執足
12 佐（勞訴卷第173頁），則原告請求資遣費5009元部分自起
13 訴狀繕本送達翌日即同年3月2日起；預告期間工資9160元部
14 分自民事準備(二)暨聲明更正狀送達翌日即同年8月24日起，
15 均至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，屬有理
16 由，應予准許。

17 (五)基上論證，本件原告依兩造間之勞動契約、勞基法第11條第
18 4款、第16條第1款、第3款、勞工退休金條例第12條第1項、
19 就業保險法第11條第3款規定，請求如主文第1至2項所示，
20 乃屬有理由而應准許；逾此部分請求則無憑據而應駁回。

21 六、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
22 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
23 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
24 項定有明文。準此，本件如主文第1項所示部分，係屬就勞
25 工之給付請求而為雇主敗訴者，本院應依職權就宣告假執
26 行，並同時宣告被告供擔保後得免為假執行，而酌定相當之
27 擔保金額。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
29 本院審酌後，核於判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 1 月 22 日

