臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第45號

原　　告　陳諺緯
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　林承琳律師
被　　告　台灣車用科技股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　陳維徵
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　羅健瑋律師
　　范宸赫

上列當事人間給付資遣費等等事件，本院於民國110年5月20日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒拾陸萬柒仟叁佰玖拾肆元，及自民國一〇九年七月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣玖仟肆佰捌拾玖元。

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百分之九十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒拾陸萬柒仟叁佰玖拾肆元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣玖仟肆佰捌拾玖元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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、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2、3款定有明文。查原告起訴時第2、3項聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）779,903元，暨自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被告應提繳9,850元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。嗣原告變更第2項之請求金額為840,811元，第3項之提繳金額為13,137元（見本院勞訴卷第216頁）。經核原告所為上開訴之變更，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)兩造間之勞動契約於民國109年4月8日由原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定合法終止，故被告應開立原告非自願離職證明書予原告：

1原告自100年9月15日起任職於被告公司，擔任經理乙職，工作內容主要為銷售被告公司進口車輛，每月工資60,000元，約定按月於次月5日給付。惟被告於108年12月起未按月給付薪資，且無正當理由突然於109年2月21日告知原告毋須再提供勞務，並於同日辦理勞工保險退保，嗣經原告於109年2月27日向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，兩造於同年4月8日調解未成立。原告曾於調解時以被告未依約給付工資，違反勞基法第14條第1項第5款規定，向被告公司為終止勞動契約之意思表示，屬就業保險法第11條第3項之非自願離職情形，原告得依勞基法第19條規定向被告請求開立非自願離職證明。

2被告抗辯以勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，為無理由：

原告任職被告公司期間並未簽署勞動契約，被告公司亦無工作規則，被告僅泛稱原告工作態度不佳而未提出終止契約之法律依據。原告否認108年下半年度之銷售業績為公司銷售

業務業績排名最低，經被告多次警告仍不改進、於客戶未結清款項即將車輛歸還客戶等情形。被告未曾交代僅有原告得召開業務會議，原告並未身兼被告公司負責人。被告另有行銷部門可負責公司行銷業務，被告分配無行銷專長之原告單獨至未開發之台中市場，且於1個月內須有工作進度，難謂為合理之工作分配。依被告公司規定，不一定須進公司後才得外出工作，被告自承並無打卡制度，未保留員工差勤資料、會議或簽到紀錄，所提之被證6出勤狀況紀錄為臨訟所製作，原告否認形式上真正，其內容亦與事實不符。

(二)如係由被告終止兩造間勞動契約，被告遲至109年2月21日方拒絕原告提供勞務，其解僱原告已罹於勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。

假設鈞院認被告確有於108年4月間交辦原告負責官方LINE帳戶之客戶回覆作業，然工作交辦1個月後達成率不足10%，依被告自承108年4月工作交辦1個月即108年5月間即發現上情，但被告遲至109年2月21日方拒絕原告提供勞務，顯已逾30日除斥期間。又被告於109年1月1日即可統計出原告108年下半年度之銷售業績，被告遲至109年2月21日方拒絕原告提供勞務，亦已逾30日除斥期間。再假設鈞院認被告確有108年11月間交辦原告拓展台中銷售市場，原告未完全執行情形，被告於108年12月間即發現此情形，但遲至109年2月21日方拒絕原告提供勞務，亦罹於除斥期間。

(三)被告應給付108年3月短付薪資及自108年12月至109年4月8日未付薪資共計246,118元：

被告本應按月給付53,137元（即約定薪資60,000元扣除健保費等金額），於108年4月5日僅給付33,737元，原告當月前並未有任何違反勞動契約或工作規則之情形，被告未事先明示或公告違約處罰之方式，且無法證明原告向其借支、工作表現不佳、未提供相對應勞務等情，被告無正當理由且未經原告同意降薪為23,800元，於法不合，仍應給付原告短付薪資19,400元（53,137-33,737）。又被告未於次月5日按月給

付108年12月至109年4月8日之薪資226,718元（《53,137×4》＋《53,137×8/30》），故積欠原告工資共計246,118元（19,400＋226,718）。

(四)被告應給付資遣費258,687元：

原告自100年9月15日任職於被告公司至109年4月8日止，自離職日往前回溯6個月之月平均薪資為60,409元，依勞退新制計算年資為8年6個月24天，原告得請求被告公司給付資遣費258,687元。

(五)被告應給付特休未休工資126,006元：

1原告自100年9月15日起任職被告公司，特休未休而適用106年1月1日修正勞基法舊法規定之部分，因被告未依約給付薪資，違反勞基法第14條第1項第5款規定，而使原告無法在勞動契約有效期間內休畢特休，自屬因可歸責於被告之事由所致，故原告得請求特休未休工資；特休未休而適用106年1月1日修正後勞基法規定之部分，依勞基法第38條第4項，應由雇主發給工資，原告得請求被告為此部分給付。原告104年度至108年度年收入分別為811,722元、566,145元、785,285元、876,827元、748,200元，而104至108年度未休日數分別為8.5日、10.75日、14日、15日、11日，故各年度特休未休工資總計為126,006元（參見附表1-1、見本院勞訴卷第234頁）。

2被告抗辯公司請假制度寬鬆，原告於短付多年後方請求薪資及特休未休工資違反誠信原則，而有權利濫用情形，然原告提起本件訴訟，僅就民法第126條規定時效範圍內之給付予以請求，請求部分並未罹於消滅時效。縱被告公司確實就差勤管理寬鬆，然無證據顯示該制度優於勞基法規定，不得以此認原告不得請求特休未休之工資。

(六)被告應提撥13,137元至原告之勞工退休金專戶：

原告每月工資為60,000元，依勞工退休金月提繳分級表，被告公司按月應提繳勞工退休金3,648元，惟被告於108年12月僅提撥1,428元，於109年1月僅提撥1,000元，基此，被告公

司自108年12月至109年4月8日，扣除已提撥金額，尚應補提撥13,137元（參附表3、見本院勞訴卷第236頁）。

(七)被告應給付銷售獎金210,000元：

兩造約定被告公司銷售獎金為所銷售車輛之利潤之15%，並於次月給付工資時同時給付之，而每輛車之銷售利潤均由被告公司計算，再以損益表及薪資單通知員工所分得金額，惟原告於108年銷售14輛車，被告公司均未給付原告銷售獎金，以每輛車銷售利潤為100,000元計算，銷售獎金共計為210,000元（100,000×15%×14）。

(八)綜上，爰依兩造間之勞動契約、勞基法第19條、第22條第2項、第38條第4項、勞工退休金條例第12條、第31條之規定，聲明：

1被告應開立離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

2被告應給付原告840,811元，暨自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3被告應提繳13,137元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

4訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一)兩造間勞動契約係由被告於109年2月21日以懲戒性解僱為由合法終止在先，被告無須給付原告資遣費及非自願離職證明：

1原告升任被告公司總經理一職後，扛起召開公司業務會議之召集人工作，並時常向各業務人員追蹤尚未成交之訂單，原告當時對於前述職責內容並無反對而認非屬其職責之反彈意見。然而，原告在108年逐漸荒廢其工作，因未見改善而遭被告解僱後，竟主張前述工作內容非屬其職責所在，更辯稱被告公司並非僅原告一人得召開會議。證人許璨月僅供述其不知應由誰召開週會，尚不得據此推論原告並非唯一應召開週會之人。被告法定代理人指派台中車庫開展業務予原告，原告反而僅關心利益分配，明顯荒廢被告指派之工作內容，

其原因非原告所主張被告公司內有行銷部可推廣行銷台中車庫，僅是單純認為利益分配規則不明，而荒廢台中車庫業務之開展，原告於1個月內毫無動作，反而以公司有行銷部門，開展台中業務並非其職責為藉口，益證原告毫不盡職。再參被證1對話截圖，可見原告作為被告公司最資深員工，其108年度工作狀況極差，需要被告法定代理人叮囑以期盼原告回到正軌。綜觀上述差勁之工作表現，被告以原告違反勞動契約情節重大為由，逕為解僱原告，應屬有理而合法之解僱。又原告違反勞動契約情節重大之狀態持續至109年2月21日，是以本件並無罹於除斥期間之情形。

2原告於經被告合法解僱後，即未再出勤提供勞務，且原告經解僱後申請之勞資爭議調解事項，亦僅請求被告給付至109年2月21日之未給付薪資，顯然原告明知被告已經於109年2月21日合法解僱，原告於本件訴訟中表示原告係待兩造未能於同年4月8日成立調解，方因被告公司未依約給付工資進而以勞基法第14條第1項第5款規定，對被告為終止兩造間勞動契約之表示，顯非事實。

3原告係遭被告以勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約情節重大之懲戒性解僱為由終止勞動契約，依法被告本無給付資遣費之義務，且原告非屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，被告無提供非自願離職證明予原告之義務。

(二)原告請求被告給付未給付工資或短付工資部分，並無理由：

原告自108年12月起至遭解僱日止，毫無任何勞務內容之給付，縱使被告未事先公告如「於聘僱期間內，未提供勞務者，本公司得予以扣薪或不予發薪」之內容，然而勞動契約之本質即須受雇人優先給付勞務，原告未給付勞務在先，無權向被告請求給付工資，又原告工作表現不佳、未提供相對應之勞務，被告自109年1月起將原告降薪為23,800元。

(三)原告請求給付特休未休工資，有違誠信原則或係屬權利濫用，而無理由：

1本件係由被告以違反勞動契約情節重大之事由對原告為懲戒

性解僱，並非原告以勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，是以並無被告使原告無法在勞動契約有效期間內休畢特別休假之情事。

2原告任職被告近9年之時間，深知被告公司欲營造美式企業之友善工作環境，被告從未以任何原因懷疑或否准員工之請假，且員工請假時，均無須標記請假之假別，原告從未請求補休、特休未休工資，被告公司其他員工亦是如此。過往原告認為其享有較勞基法寬鬆之請假權益，而認為不應該或無須向被告請求，然原告卻於本件請求補給特休未休工資，顯然有違誠信原則或有權利濫用之情形。

(四)原告請求被告給付銷售獎金部分，為無理由：

1被告公司之銷售獎金，一直以來均由被告法定代理人視公司整體營收及成本支出或市場熱銷程度而決定，非義務性給與，本屬被告自願發放之恩惠性給與，不得以過往曾經以損益表所在利潤之15%來計算銷售獎金，即認定被告往後即有義務應以利潤之15%發放銷售獎金，被告有權保留銷售利潤而不予任何銷售獎金之發放。

2證人許璨月對於原告是否確實是以銷售利潤之15%受領銷售獎金，或對於原告可能因時任總經理而其獎金計算規則異於其他一般業務等事，均因不清楚而無法正面答覆，原告無法以證人許璨月所為證述支持其主張。再以證人宋俊鋒所為證述，被告公司銷售獎金因人而異，每台車的利潤或賣車獎金計算基準都不一樣，原告無法就是否發放銷售獎金、銷售獎金如何計算等事舉證證明，原告此部分請求不可採。

(五)綜上，爰答辯聲明：

1駁回原告之訴。

2訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自100年9月15日起任職於被告公司，擔任經理職務，負責銷售被告公司進口之車輛，107年6月1日起月薪由50,000元調整為60,000元，被告於109年2月21日通知原告毋須再提

供勞務，並為原告辦理退保，原告自翌日起未再為被告提供勞務，有投保對象歷史資料明細、原告之投保明細表可參（見本院勞訴卷第99、102頁）。

(二)被告於108年4月5日僅給付原告上個月薪資33,737元，自108年12月起未給付原告薪資，有原告之薪資帳戶存摺內頁影本可足稽（見本院勞訴卷第24-29頁）。

(三)原告於108年間為被告銷售14台進口車輛。

(四)兩造於109年4月8日進行勞資爭議調解，原告請求被告給付積欠之工資、特休未休工資、銷售獎金、資遣費，及請求被告開立非自願離職證明書，調解結果不成立，有新竹縣專業技能教育協會函送之申請調解資料、勞資爭議調解紀錄在卷可查（見本院勞訴卷50-61頁）。

四、經本院協議兩造整理爭點如下（見本院勞訴卷第257-258頁）：

(一)兩造間之勞動契約於何時以何事由合法終止？原告主張於109年4月8日依勞基法第14條第1項第5款之規定終止；被告抗辯於109年2月21日以勞基法第12條第1項第4款之規定終止，何者可採？

(二)承前，如係被告合法終止兩造間之勞動契約，被告解僱原告是否已罹於除斥期間？

(三)原告請求被告給付108年3月間短付薪資19,400元及108年12月至109年4月8日短付薪資226,718元，有無理由？被告抗辯原告向其借支、原告工作表現不佳、未提供相對應之勞務而予以扣薪及自109年1月降薪為23,800元，是否有據？

(四)原告請求被告給付資遣費258,687元，有無理由？

(五)原告請求被告給付自104年9月15日起之特休未休工資126,006元，應否准許？被告抗辯其公司請假管理寬鬆，想放就放，故原告無請求特別休假之權利；退步言之，原告請求違反誠信原則、權利濫用，依權利失效理論，已不得再請求特休未休工資，是否可採？

(六)原告請求被告給付108年之銷售獎金210,000元，有無理由？

(七)原告請求被告補提撥13,137元至其勞工退保金專戶，應否准許？

(八)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)兩造間之勞動契約係由原告於109年4月8日依勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止：

1原告主張：其自100年9月15日起任職於被告公司，擔任經理乙職，工作內容主要為銷售被告公司進口車輛，每月工資60,000元，被告自108年12月起未按月給付薪資，且無正當理由突然於109年2月21日告知原告毋須再提供勞務，兩造於同年4月8日進行勞資爭議調解未成立，原告以被告違反勞基法第14條第1項第5款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示等情，業據提出退保申報表、勞資爭議調解紀錄為憑（見本院勞訴卷第18-20頁）。被告則以：原告在108年逐漸荒廢工作，不賣車、不召集會議、不著手開展台中車庫等，因未見改善，被告於109年2月21日以原告違反勞動契約情節重大為由，解僱原告等語置辯。

2查被告抗辯於109年2月21日依勞基法第12條第1項第4款規定之違反勞動契約情節重大事由解僱原告，並未提出任何證據以佐其說，且為原告所爭執，並主張被告僅於109年2月21日告知毋須再提供勞務，並於同日辦理勞工保險退保（見本院勞訴卷第7頁），核與原告申請勞資爭調解時主張「109年2月21日被通知退保，退保時並無告知退保原因」等語相符（見本院勞訴卷第53頁）。被告訴訟代理人於本院審理時尚稱「再查報是留職停薪或終止契約」（見本院勞訴卷第107頁）。被告嗣後固然具狀抗辯：被告法定代理人甲○○於109年2月21日告知被告公司會計將原告之勞保退保，並告知原告無用再來上班等語（見本院勞訴卷第128頁），惟「退保」並非終止勞動契約之意思表示，僅通知「無用再來上班」而未告以解僱事由，亦核與以「違反勞動契約情節重大」之事由解僱勞工有間。被告雖於訴訟中以原告不賣車、

不召集會議、不著手開展台中車庫等節，主張原告違反勞動契約，惟原告於108年間為被告銷售14台進口車輛（參不爭執事項㈢），並無不賣車情形；另證人即被告公司會計許璨月證稱原告擔任被告公司總經理，應該召開週會，自108年10月後原告確實未召開週會，惟之前有無召開週會已不復記憶等語在卷（見本院勞訴卷169-170頁），然原告未召開週會，對被告公司有何影響，未見被告說明與證明，難認有勞基法第12條第1項第4款「情節重大」情形；至於被告法定代理人欲開拓台中市場而於108年11月交辦原告該事項，核屬雇主之指示權，非兩造勞動契約約定之範圍，被告抗辯原告未執行該指示事項，其得依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約」之事由解僱原告，亦於法未合。

3 查被告自108年12月起即未給付原告薪資，此為兩造所不爭執（參不爭執事項第㈡點），核屬「雇主不依勞動契約給付工作報酬」。原告於109年2月27日申請勞資爭議調解時，原係請求確認僱傭關係存在（見本院勞訴卷第53頁），於同年4月8日勞資爭議調解不成立時，改請求被告給付積欠之工資、特休未休工資、銷售獎金、資遣費，併請求被告開立非自願離職證明書等情，此亦為兩造所不爭（參不爭執事項第㈣點），足見原告主張其於109年4月8日以勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之事由，向被告為終止勞動契約之意思表示，於法有據。綜上，兩造間之勞動契約係由原告於109年4月8日依勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止，堪以認定。

(二)承前，如係被告合法終止兩造間之勞動契約，被告解僱原告是否已罹於除斥期間？

本件係由原告依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止兩造間之勞動契約，非由被告解僱原告，已如上述，則被告解僱原告是否罹於除斥期間，即無探究必要。

(三)原告請求被告給付108年3月間短付薪資19,400元及108年12月至109年4月8日短付薪資226,718元，為有理由：

1按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則；又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院19年度上字第2345號判例、99年度台上字第483號判決要旨參照）。原告主張兩造約定原告之月薪60,000元扣除健保費後被告本應按月給付53,137元，惟被告於108年4月5日僅給付原告上個月工資33,737元等情，業據提出薪資入帳存摺內頁影本為憑（見本院勞訴卷第24頁），被告對於108年4月5日僅給付原告上個月薪資33,737元並不爭執（參不爭執事項第㈡點），惟以原告向被告借支，扣除後致有差額等語置辯。惟查被告迄本件言詞辯論終結為止，始終未能提出借支證明，所辯自難採信，從而原告請求被告給付108年3月薪資差額19,400元（53,137-33,737），應予准許。

2次查，被告自108年12月起未給付原告薪資，亦為被告所是認（參不爭執事項第㈡點），惟被告以勞動契約之本質須受雇人優先給付勞務，原告未給付勞務在先，無權向被告請求給付工資，或原告工作表現不佳、未提供相對應之勞務而自109年1月降薪為23,800元等語置辯。查被告抗辯原告未提供勞務，並提出被證6之出勤紀錄為憑，惟為原告所否認，證人許璨月到院證述被告公司無打卡機制（見本院勞訴卷第174頁），證人即被告前員工宋俊鋒亦於本院證稱：業務工作要跑外面，可以不進公司直接從家裏去跑業務，我任職期間不用打卡等語在卷（見本院勞訴卷第185頁），故被告臨訟製作被證6之原告出勤紀錄自無可採（見本院勞訴卷第158頁）。再查工資為勞動契約之重要權利義務事項，一經約定雇主即不得恣意片面變更，原告之月薪自107年6月1日起由50,000元調整為60,000元，為兩造所不爭執（參不爭執事項第㈠點），被告未與原告達成終止勞動契約或減薪之合意，

片面不發給薪資或擅自將原告月薪大幅調降為2萬餘元（見本院勞訴卷第99頁，按被告於109年1月將原告之投保薪資由60,000元調降為23,800元，惟實際上未發給薪資），自有違勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定，難認合法。從而，原告請求被告給付108年12月至109年4月8日終止勞動契約為止之薪資226,718元（《53,137x4》＋《53,137x8/30》），為有理由。

(四)原告請求被告給付資遣費256,935元，核屬有據，逾此數額則不予准許：

1按雇主不依勞動契約給付工作報酬，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5款定有明文。又勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應依左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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第14條第4項準用同法第17條所規定。惟勞工退休金條例第12條另規定：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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定。

2經查，兩造間之勞動契約係由原告於109年4月8日依勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止，已如上述，依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費，又原告之月薪於107年6月1日由50,000元調整為60,000元（參不爭執事項第㈠點），被告雖抗辯原告之月薪自109年1月起調降為23,800元，惟此係被告違法減薪，而屬無效，已如前述，則原告之平均工資應以60,000元計算，此亦為原告所不爭（見本院勞訴卷第257頁），則自100年9月15日原告開始任職於被告公司至109年4月8日離職日止，其資遣年資為8年6個月又24天，資遣基數

為4+35/124（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2），基此，原告得請求被告給付之資遣費為256,935元（60,000元×《4+35/124》，元以下四捨五入），原告之請求於此範圍內，應予准許，逾上開金額，則予駁回。

(五)原告請求被告給付自104年9月15日起之特休未休工資106,841元為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許：

1原告主張：其特休未休而適用106年1月1日修正前勞基法規定之部分，因被告未依約給付薪資，違反勞基法第14條第1項第5款規定，而使原告無法在勞動契約有效期間內休畢特休，自屬因可歸責於被告之事由所致，故原告得請求特休未休工資；特休未休而適用106年1月1日修正後勞基法規定之部分，依勞基法第38條第4項，本應由雇主發給工資，原告亦得請求被告為此部分給付，準此，原告得請求被告給付104年度至108年度之特休未休工資126,006元（計算式見本院卷第234頁附表1-1）。被告則以：被告從未以任何原因懷疑或否准員工之請假，且員工請假時，均無須標記請假之假別，原告從未向被告公司請求補休、特休未休工資，被告公司其他員工亦是如此，過往原告認為其享有較勞基法寬鬆之請假權益，而認為不應該或無須向被告公司請求，然原告卻於本件訴訟請求補給特休未休工資，顯然有違誠信原則或有權利濫用之情形等語，資為抗辯。

2按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1、4項定有明文。蓋特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權，為勞工之權利，因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數得換取工資，亦為法律所明定，原告合法行使權利，何來違反誠信或權利濫用。被告在我國經營商業，卻不願意遵循所我國法律，改善公司人事制度，除未依勞基法第30條第5、6項之規定備置「勞工出勤紀錄」外，亦未依同法第38條第5項之規定備置

「勞工工資清冊」，記載勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，遑論每年定期將特別休假內容以書面通知勞工，此為被告所自承（見本院勞訴卷第107頁），其徒以營造美式企業之友善工作環境為藉口，抗辯原告請求給付特休未休工資有違誠信或濫用權利，自非可採。

3次查，特別休假之規範目的在於回復勞工之勞動力，而非增加工資，自應以休假為原則，應休未休而發給工資為例外，參酌勞基法第39條後段關於「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」之規定，應認特別休假因年度終結或終止契約而未休，須因雇主徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資，如非可歸責於雇主而未休，則不得請求雇主發給工資，改制前勞工委員會（下稱勞委會）79年8月7日台79勞動2字第17873號函釋及79年9月15日台勞動二字第21827號函釋同此意旨。審酌特別休假之目的在於保持勞工之勞動力，而非增加工資，應以休假為原則，未休而發給工資為例外，已如上述，勞委會前揭函釋寓有鼓勵勞工休假以回復勞動力之意旨，難認違法。至於勞動部廢止原允屬不可歸責於雇主之事由未休畢特別休假者，雇主可不發給未休完特別休假日數工資之相關函釋，核屬立法政策之改變與調整，尚難因此即認原鼓勵勞工休假以回復勞動力之函釋自始違法而不可援用，合先說明。

4查原告既未證明106年1月1日勞基法第38條修正施行前已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休等可歸責於雇主之事實存在，且證人許璨月亦證述有事報備就能請假（見本院勞訴卷第171頁），揆諸前揭說明，應認105年12月31日以前原告未請特別休假，非可歸責於被告，而不得請求給付特休未休工資，而僅得請求105年12月21日修法、106年1月1日施行後之特休未休工資（包括105年9月15日至106年9月14日之105年度特休未休工資）。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休

畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。再按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦著有明文。查原告主張其平均月薪105年度為47,179元、106年為65,440元、107年為73,069元、108年為62,350元（見本院勞訴卷第234頁），日薪105年度為1,573.63元、106年為2,181.33元、107年為2,435.63元、108年為2,078.33元，業據提出原告之106、108年度綜合所得稅資料清單、107年2月至107年3月薪資轉帳資料、107年4月至107年11月薪資轉帳存簿內頁等件為憑（見本院勞訴卷第240-241頁，原告主張107年報稅所得少於被告實際給付之薪資，未以107年綜合所得稅資料清單為據），被告既未能提出原告之工資清冊，依勞動事件法第37條之規定，自應推定原告主張之前揭金額為被告給付之薪資。原告另主張扣除已休日數，其特休未休日數105年度為10.75日、106年為14日、107年為15日、108年為11日，未逾法定標準，堪為可採（見本院勞訴卷第234、324頁）。按上開規定計算，被告應付上開4個年度之特休未休工資分別為16,906元、30,539元、36,535元、22,862元，合計106,841元【參附表二】。基此，原告請求被告給付特休未休工資106,841元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

(六)原告請求被告給付108年之銷售獎金157,500元，為有理由，逾此數額之請求，應予駁回：

1原告主張：兩造約定被告公司銷售獎金為所銷售車輛利潤之15%，並於次月給付工資時同時給付之，惟原告於108年銷售14輛車，被告公司均未給付原告銷售獎金，以每輛車銷售利潤為100,000元計算，銷售獎金共計為210,000元（100,000×

15%x14）等情。被告則以：銷售獎金向來均由被告視公司整體營收及成本支出或市場熱銷程度而決定，非義務性給與，而屬被告自願發放之恩惠性給與，不得以過往曾經以損益表所載利潤15%來計算銷售獎金，即認定被告公司往後即有義務按該比例發放銷售獎金等語置辯。

2 按勞基法第2條第3款規定：「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」。依條文法意可知，只要是勞工因工作而獲得之報酬，即屬工資，條文規定之「其他任何名義之經常性給與」，乃雇主之給與是否為工資有所爭議時之輔助性判斷標準。又所謂經常性之給與，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即屬工資。查證人即被告公司許璨月證稱：我知道被告公司有在發放銷售獎金給業務，但如何發放銷售獎金我不清楚，獎金要怎麼發或要發多少是老闆決定；…賣1台車公司可以得到的利潤要根據每台車的售價不一定，5到10萬吧，一般業務都會有銷售獎金，我不清楚是否每個月發放；…從我任職被告公司會計到現在，我經手的損益表利潤15%就是給業務的銷售獎金，我們是針對每台車來做損益表，每台車的利潤都不一樣，每台車的損益表就會不一樣等語在卷（見本院勞訴卷第168-176頁）。另證人宋俊鋒則證述：賣車獎金跟老闆講好的金額，沒有一定的規則，從我103年開始任職被告公司的經驗就是如此。（問：你通常跟老闆怎麼談賣車獎金？）實際銷售完之後，有時單台單台算，有時候月結，從我任職這家公司到現在，因為我們賣的是中古車，賣車的獎金是彈性的，看利潤，如果這台車賠錢，就不可能有太多。（問：提示本院卷第37、38頁，有無看過這種損益表？）有。但不是每台車都這樣。（問：損益表上面記載業務的利潤分配是15%，你有無意見？）我看到的是沒有下面的記載，只有上面

的記載，而且不是每台都會有這樣的損益表。（問：老闆有無曾經不給你賣車獎金過？）沒有，如果賣那台車虧損的話會跟我講，然後還是會給我給我幾千元等語在卷（見本院勞訴卷第183-186頁）。

3由證人許璨月、宋俊鋒之證詞可知被告公司發給員工銷售獎金原則上係以每台車之售車利潤成數計算，惟縱無利潤，被告仍會發給銷售獎金，而給付銷售獎金之時點，或逐台計給，或以月結方式給付，雖然在時間上、金額上非屬固定，然只要售出車輛在一般情況下經常可以領得銷售獎金，此由證人宋俊鋒證述被告從未不支付賣車獎金一語，足認銷售獎金係制度上之經常性給付，而為勞工因工作而獲得之報酬，何況「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」，勞動事件法第37條定有明文，銷售獎金顯係被告員工本於勞動關係自被告受領之給付至明，被告雖抗辯其為恩惠性給與，惟未能提出工作規則或其他反證推翻前揭推定，依證人之陳述亦堪認銷售獎金為制度上經常性給予之工作報酬，自應認係工資。又原告主張銷售獎金為利潤之15%，核與證人許璨月之證詞相合，並有原告提出之損益表2份可佐（見本院勞訴卷第37-38頁），惟每台車之售車利潤並非均為原告主張之10萬元，依證人許璨月之證詞可知售車利潤約5至10萬元不等，因被告未提出原告於108年度售出之14台車輛之損益表，爰以每台車利潤75,000元計算以資衡平，據此計算，被告應給付原告之108年度銷售獎金為157,500元（75,000×15%×14台），逾此金額之請求，則予駁回。

(七)原告請求被告補提撥9,489元至其勞工退保金專戶，為有理由，逾此數額，不應准許：

1按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致

勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

2原告主張其每月工資為60,000元，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為60,800元，被告公司按月應提繳勞工退休金3,648元（60,800×6%），業據提出勞工退休金月提繳分級表為憑（見本院勞訴卷第30頁）。惟被告於109年1月僅為原告提撥1,428元，於109年2月則僅提撥1,000元，此經本院向勞動部勞工保險局函調原告之勞工退休金個人專戶明細資料存卷可查（見本院勞訴卷第212頁）。準此，原告依前揭規定，請求被告補予提撥，即屬有據。基此，以月提繳工資計算6%之最低提繳率，被告自109年1月至109年4月8日，扣除已提撥金額，尚應補提撥9,489元【參附表三】。

(八)原告請求被告發給非自願離職證明書，為有理由：

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，勞基法第19條定有明文。而就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。查本件係由原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，自符合上開法條所稱

「非自願離職」之定義，而勞基法第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，復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，可認原告主張被告應開立非自願離職之服務證明書，核屬有據，應予准許。

六、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2、3項、第203條定有明文。查兩造間之勞動契約係由原告依勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之事由於109年4月8日合法終止，故原告依兩造間之勞動契約及勞基法第22條第2項規定請求被告給付短付之工資246,118元及銷售獎金157,500元、依勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付資遣費256,935元、依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休工資106,841元，及依勞基法第19條之規定請求被告發給非自願離職證明書，暨依勞工退休金條例第31條規定，請求被告補提撥退休金9,489元至原告之勞工退休金專戶，均有理由。從而，原告請求被告給付767,394元（246,118＋157,500＋256,935＋106,841）【參附表一】，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年7月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並向原告之勞工保險局退休金專戶提撥9,489元，暨發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾上開部分之請求，則屬無據，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規

定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文所示

八、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據，經本院斟酌後，均認不足以影響本判決之結果，爰不再逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，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項、第2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　吳靜怡

以上正本證明與原本無異。

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（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　110　　年　　6　　月　　18　　日

書記官　鄧雪怡

01

附表一：

	原告請求	法院判決
短付工資	246,118	246,118
資遣費	258,687	256,935
特休未休工資	126,006	106,841
銷售獎金	210,000	157,500
合計	840,811	767,394

附表二：特休未休工資

年度	已休日數	特休未休日數	月薪	日薪	特休未休工資
105	3.25	10.75	47,179	1,572.63	16,906
106	1	14	65,440	2,181.33	30,539
107	0	15	73,069	2,435.63	36,535
108	4	11	62,350	2,078.33	22,862
合計					106,841

備註：日薪指前一日之正常工作時間所得之工資

備註：元以下四捨五入

附表三：提繳勞工退休金

月份	月提繳工資	應提繳6%金額	已提繳金額	應補提繳金額
109.1	60,800	3,648	1,428	2,220
109.2	60,800	3,648	1,000	2,648
109.3	60,800	3,648	-	3,648
109.4	60,800	973	-	973
合計				9,489

備註：109年4月僅計至109年4月8日勞動契約終止日