

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第37號

原告 曾春喜

訴訟代理人 王文範律師

被告 吏聲有限公司 0000000000000000

兼法定代理

人 林長生 0000000000000000

被告 董懿菽

林冠茜

前四人共同

訴訟代理人 朱俊穎律師

葉芸君律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年7月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告吏聲有限公司應給付原告新臺幣參拾陸萬柒仟壹佰伍拾肆元
及自民國一百十一年四月十五日起至清償日止按週年利率百分之
五計算之利息。

被告甲○○應給付原告新臺幣貳拾壹萬元及自民國一百十一年四
月十五日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告吏聲有限公司應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身
分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為110年5月13
日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告吏聲有限公司負擔百分之五十三、被告甲○○負
擔百分之十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告吏聲有限公司以新臺幣參拾陸萬
柒仟壹佰伍拾肆元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第二項原告以新臺幣柒萬元供擔保後得假執行，但被告甲
○○以新臺幣貳拾壹萬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、原告起訴主張：

- (一)、原告自民國98年10月1日起任職於被告吏聲有限公司（下稱被告公司）擔任業務，每月底薪為新臺幣（下同）4萬元，另約定有業務獎金。復被告公司規定全體員工自106年10月起，任職滿3年、5年、10年每年獎金為3萬元、5萬元、10萬元，平均攤至每月給付。
- (二)、原告於108年間將所有之車牌號碼000-0000自用小客車（下稱系爭車輛）以21萬元售予訴外人丁○○，而取得丁○○開立支票號碼UA0000000、發票日108年9月19日、金額為21萬元之支票（下稱系爭支票）。惟系爭支票竟遭被告公司負責人即被告甲○○（下逕稱其姓名）及其配偶被告辛○○（下逕稱其姓名）擅自取走，並由被告公司會計即被告乙○○（下逕稱其姓名）存入辛○○之帳戶。原告向被告等催討返還前開款項後，被告公司自108年9月起針對原告無端停發任職期滿獎金，並自109年3月起將原告無端降薪為2萬3,800元。
- (三)、詎原告於110年5月7日中午時再次向甲○○請求返還前開款項後，甲○○即於同日下午指摘原告偷竊被告公司資料並報警提告。嗣甲○○於同年月12日知悉原告至勞工局申請調解後，即將原告工作電腦上鎖，並召開全體員工會議，再次指摘原告竊取公司資料，原告當下即表示離職，並欲銷毀自行留存、與被告公司無關之文件，又遭甲○○指摘原告毀損被告公司財產，並提出刑事告訴。嗣原告於同日下午2時至警局製作完筆錄後返回被告公司收拾私人物品時，因原告不願答應甲○○提出之撤告條件，甲○○又指稱原告私人筆電為被告公司所有，再對原告提起侵占告訴。原告不再容忍被告公司負責人甲○○之屢次重大侮辱行為，於110年5月13日發函依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項第2款之規定，向被告公司終止兩造間勞動契約。嗣後甲○○仍於110年5月20日在其臉書頁面無端散布原告個資，及發表原告竊

取公司資料、財物等不實言論，是原告再依勞基法第14條第1項第2款之規定，以本件民事爭點整理暨準備(一)狀通知被告公司終止兩造間之勞動契約。復被告公司長期違法減薪、欠薪，甚至給付低於基本工資之薪資，原告亦得依勞基法第14條第1項第5款及第6款終止與被告公司間之勞動契約。

(四)、被告公司尚積欠原告：被告公司自109年3月間逕調降原告薪資為基本工資至原告離職受有薪資差額23萬5,333元【計算式： $(40,000-23,800)*10+(40,000-24,000)*4+(40,000*25/30-24,000)$ 】；以原底薪加計任職獎金共4萬8,333元為平均工資計算得出之資遣費28萬596元；被告公司於106年10月僅給予任職滿3年而非5年之獎金，甚至自107年9月起未給予原告任職期滿獎金，是截至原告離職時，被告公司尚積欠原告任職期滿獎金23萬9,159元【計算式： $(50,000/12-30,000/12)*11+50,000/12*13+100,000/12*20$ ，元以下四捨五入】；被告公司並應發給如聲明第二項所載之非自願離職證明書予原告。

(五)、系爭支票遭甲○○及辛○○擅自取走，並由乙○○存入辛○○帳戶，甲○○、辛○○、乙○○應依侵權行為或不當得利相關規定，連帶給付原告21萬元。

(六)、為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第14條第4項、第17條及勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、就業保險法第11條第3項及第25條、勞基法第19條；民法第184條第1項前段、後段及第2項、第185條第1項、第179條，請求權基礎擇一為有利判決，提起本件訴訟。並聲明：1. 被告公司應給付原告75萬5,088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。2. 被告公司應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為110年5月13日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。3. 甲○○、董懿荻、乙○○應連帶給付原告21萬元，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。4. 就第一項及第三項聲

01 明部分，原告願提供現金為擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)、甲○○為被告公司負責人，本有管理員工行為和懲戒員工之
04 權限，非原告個人主觀感受不佳即可率謂甲○○有重大侮辱
05 之情。而原告於110年5月7日下班時間，還在公司以隨身碟
06 移轉公司資料，經詢問原告未提出解釋，甲○○合理懷疑原
07 告竊取公司資料，而報警處理，此係維護被告公司利益的合
08 法手段。原告於110年5月12日上午撕毀公司文件，又於同日
09 下午將被告公司購買之IBM筆電帶離公司，因原告此完全不
10 受指揮監督之行為，甲○○方報警處理。甲○○於000年0月
11 00日之臉書貼文，係因原告於110年5月13日片面終止勞動契
12 約，又無正當理由繼續曠工達三日，被告公司遂發函終止勞
13 動契約，經原告於110年5月19日收受，為維護公司權益，始
14 發文單純就客觀事件為陳述，其內容亦無惡意貶損原告之人
15 格評價。

16 (二)、原告與被告公司係約定須達到約定業績目標方可領4萬元，
17 因原告自109年3月起業績均未達標，被告公司自只須給付基
18 本工資，並無違法減薪亦無積欠薪資，原告無從依勞基法第
19 14條第1項第5款終止勞動契約，及請求給付薪資差額。被告
20 公司於雖於薪資名稱登載任職期滿獎金，但實際發放仍由被
21 告公司視員工之工作表現決定發給與否，屬恩惠性給與。又
22 被告公司於108年2月18日會議已宣布遲到2次或是環境整潔
23 檢查不通過，則當月獎金不分發，被告未發給原告任職期滿
24 獎金，均是因為原告當月有上開情節，原告自無從請求被告
25 給付自107年9月起未給付之任職期滿獎金23萬9,159元。嗣
26 後因被告公司營運艱困，亦宣布自110年1月1日起停止發放
27 予業務部獎金，自無須給付原告任何獎金，無違反勞動契約
28 或法令之行為。是原告於112年5月12日終止勞動契約並不合
29 法，自不得請求被告公司給付資遣費，亦無從請求被告發給
30 非自願離職證明。就資遣費之計算部分，原告每月底薪非4
31 萬元，亦不應加計任職期滿獎金之每月攤付額。

01 (三)、系爭車輛前係被告公司自100年8月2日起向第三人中租迪和
02 股份有限公司(下稱中租公司)承租作為公司車使用。後因原
03 告欲取得系爭車輛，由被告公司協助原告與中租公司談成由
04 租轉購，各期租金及保證金由被告公司代墊，再由原告自10
05 3年10月起至107年8月止之薪資分期扣還，但原告表示生活
06 會有困難，遂向甲○○借款18萬元。嗣於108年間，甲○○
07 要求原告返還前開代墊系爭車輛之租金及借款共約55萬元，
08 原告表示無法清償，始以賣車所得款項清償債務，並係原告
09 自行將系爭支票交付予甲○○。甲○○、董懿荻、乙○○未
10 涉及侵權行為或不當得利之法律關係，原告自無從請求損害
11 賠償或返還不當得利等語置辯。並為答辯聲明：1. 原告之訴
12 駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、本件不爭執事項（本院卷一第453頁）：

14 (一)、原告於98年10月1日起任職於被告公司業務部門，原告最後
15 工作日為110年5月12日。

16 (二)、原告於110年5月13日寄發存證信函給被告公司，主張依勞
17 基法第14條第1項第2款終止勞動契約。被告公司於110年
18 5月18日寄發存證信函給原告，主張依同法第12條第1項第
19 4款、第6款終止勞動契約。

20 (三)、系爭車輛（牌照號碼：ATG-1211）出售給訴外人丁○○，價
21 金為21萬元，丁○○因而簽發系爭支票乙張，由辛○○提示
22 兌現。

23 (四)、原告曾於110年5月11日至勞工局申請調解。

24 四、本院得心證之理由：

25 (一)、原告已依勞基法第14條第1項第2款終止與被告公司之勞動
26 契約：

27 1. 按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：.. 二、
28 雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大
29 侮辱之行為者。... 勞工依前項第一款、第六款規定終止契
30 約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前
31 項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十

01 日內為之。有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理
02 人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治
03 療時，勞工不得終止契約。第十七條規定於本條終止契約準
04 用之。」所謂重大侮辱，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵
05 害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程
06 度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平
07 時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴
08 重影響勞動契約繼續存在之情況為斷（最高法院92年度台上
09 字第1631號、臺灣高等法院105年度勞上字第60號民事判決
10 參照）。

11 2. 原告主張甲○○於000 年0 月0 日無端指責原告竊取被告公
12 司資料，要求原告交出公司鑰匙，並報警為第一次提告、同
13 年5 月12日於公司內再次當眾無端指責原告竊取資料，並無
14 端指責原告毀損被告公司資產及竊取公司筆電、平板及桌
15 機，並報警提告，構成勞基法第14條第1項第2款重大侮辱行
16 為，伊依法終止契約。被告公司則辯稱甲○○作為公司負責
17 人，本就有管理員工行為、督促員工工作表現及狀況，和懲
18 戒員工之權限，並非原告個人主觀感受不佳或情緒不快，即
19 可率謂甲○○有重大侮辱等語。

20 3. 經查，原告主張被告公司法定代理人甲○○有前述二次報警
21 行為，被告公司並未爭執，被告公司對原告提出刑事業務侵
22 占、背信、毀損文書之告訴，均經檢察官為不起訴處分確
23 定，有臺灣臺北地方檢察署(下稱臺北地檢署)檢察官111年
24 度續偵字第262號不起訴處分書、臺灣高等檢察署(下稱高檢
25 署)112年度上聲議字第3426號處分書在卷(本院卷二第286頁
26 至第300頁、第302頁至第306頁)。

27 (1)被告公司稱原告以行動硬碟拷貝竊取公司業務資料，並取
28 走被告公司微軟平板電腦，然從未指明原告究竟竊取公司
29 何等資料，再者，原告於傳送資料予往來廠商即暉瑜有限
30 公司確認內容時，甲○○竟毫無理由突然指控原告竊取公
31 司資料，經原告解釋後，被告仍堅稱原告竊取公司資料云

云，此參被告所提出之被證16光碟中「0000000被發現竊取公司資料」檔案，是甲○○稱原告對其詢問未提出任何解釋云云，洵非事實。被告公司未對內部之文書業務資料為任何管制、保密措施，原告在工作中避免工作成果滅失，備份其工作資料，亦屬平常，縱使原告以隨身碟備份其工作內容，未能證明該行為業已侵害被告公司權益。

(2)依前述臺北地檢署111年度偵續字第262號不起訴處分書及高檢署112年度上聲議字第3426號駁回再議處分書可知，證人即被告公司前員工駱儀靜、劉春枝證述甲○○所指摘原告業務侵占之黑色筆記型電腦係甲○○自己所贈予原告之生日禮物，而銀色平板電腦則係甲○○自己同意原告修復即贈與原告之物，是以原告並無業務侵占之情。

(3)被告公司指摘原告有竊取公司桌上型電腦主機云云，依證人已○○到庭證述：「(問：有無遇到庚○○桌機無法修理情況?)有。是因為是我老闆在修，所以我老闆跟庚○○聯絡，我們用現有材料幫他組裝，印象中壞掉只有一次。」、「(問：二手桌機是庚○○去暉瑜有限公司自取或由暉瑜有限公司送去吏聲有限公司?)是我送去吏聲有限公司。」、「(問：當時有誰在場?)印象中是甲○○在場。」、「(問：甲○○是知道庚○○原本桌機因為無法修理所以換成二手桌機?)是。」、「(問：有無跟甲○○說換桌機是因為是庚○○去換掉去修?)我沒有特別說，因為我們都很熟。因為甲○○也知道庚○○桌機壞掉的事。」(本院卷二第258頁至第260頁)，是以被告公司之桌上型電腦主機是壞掉而換成二手機，原告無竊取之行為。

(4)被告公司又稱原告銷毀公司所有之文件云云。惟被告公司就文件保存無任何詳細規定，至於被證2雇用契約書第6條所稱「屬於甲方之任何物件」究竟係指為何，未具體明確，無從以該契約第6條認定被告公司哪些文件需要保密或歸檔或如何處置。而原告於110年5月12日所銷毀之文件

01 中，其中「業務開發回報」均曾寄予被告公司會計，是被
02 告公司均有留存檔案，至於其他文件均係被告公司無規定
03 須留存，且屬早已舉辦完畢活動之文件。此外，原告仍會
04 將紙本文件及電子化文件主動提供予被告公司會計進行歸
05 檔，此有被告公司會計乙○○於刑事偵查之證述為憑(本
06 院卷一第410頁)。

07 4. 是原告均無被告公司所指稱業務侵占、竊盜、毀損文件行
08 為，然於同年5月12日甲○○當眾指稱原告竊盜或毀損公司
09 資料，有證人丙○○即被告公司員工到庭證述：「(問：甲
10 ○○是否有當員工面，說庚○○竊盜或毀損公司資料?)有
11 印象有這件事，…記得老闆叫會計叫警察來。」、「(問：
12 會計叫警察來那一天，在場有誰?)就跟被證31最後一頁所
13 簽名的人一樣…」(本院卷二第266頁)。被告公司身為雇
14 主，雖有管理內部秩序之權，然其管理、懲戒自應合法允
15 當，其內部未對文件管制、歸檔作任何規範，對於原告撕毀
16 文件行為，未查明對公司有無損害，亦未究明桌上型電腦更
17 換情節等，且原告為被告公司10多年員工，除遲到外，先前
18 亦無所謂背信、侵占、竊盜等行為，若無明顯違法行為，對
19 於勞工之行為縱使認為不當有修正之空間，雇主自應溝通、
20 勸導，並將工作規則及相關規範明確化，讓員工得以遵守，
21 如有違反再加以懲處究責。被告公司未有任何客觀跡證及查
22 證下，懷疑原告竊取其業務資料，於110年5月7日逕行報
23 警，之後又當眾指謫竊盜、毀損公司資料，是以本件斟酌上
24 開一切情事，認為被告公司動輒報警、當眾指摘原告涉有不
25 法行為，並提出刑事告訴，對原告構成重大侮辱，認為難以
26 期待兩造間勞動契約關係得以存續，是原告於同年5月13日
27 依勞基法第14條第1項第2款終止契約，應屬有效。

28 (二)、原告得請求被告給付積欠之薪資及獎金：

29 原告主張被告公司長期違法減薪、欠薪達23萬5,333元，為
30 被告所爭執，以前接情詞置辯，茲論述如下：

31 1. 被告應給付薪資給付不足部分：

01 經查，原告主張兩造約定底薪為4萬元，係被告於兩造勞資
02 爭議調解紀錄自承（本院卷二第96頁），於原告在職期
03 間，被告依法為原告每月所提撥之6%勞退金額為2,520元
04 （本院卷一第430頁），由此反推可知，被告係以原告月提
05 繳工資4萬2,000元為提繳基準云云，此為被告所爭執。
06 查，被告公司縱使於訴訟前之勞工局調解自承，但不構成
07 訴訟上之自認，並無拘束力。再查，被告抗辯原告必須業
08 績達標每月營業額100萬元方能領取4萬元薪資並扣除勞健
09 保，且採取預先發放的方式，每3個月為區間計算再扣減多
10 發的薪資。嗣於109年間原告因為業績未如預期，而主動要
11 求業績目標調降成每月營業額80萬元，並一律先給予基本
12 工資，但一樣每3個月檢討結算，若原告業績達標，被告公
13 司才須發足4萬元，原告則否認有此約定。然觀諸原告自行
14 寄發給被告公司電子郵件內容，可知其薪資之計算方式：
15 原告與被告公司約定可領4萬元扣勞健保及一定比例獎金之
16 條件，為其個人每月業績目標應達營業額100萬元，若未達
17 到業績目標時，則以其個人業績之營業額除以25，營業毛
18 利之6%作為獎金作為其當月之所得，每3個月結算一次。
19 且原告薪資乃其自行計算後寄給辛○○進行對帳，被告公
20 司每月都應暫先發足4萬元扣勞健保，等到第3個月時再結
21 算扣減未達個人業績目標而多領之金額，有原告105年4月
22 寄發email給董懿荻之105年1月至3月薪資明細、薪資報表
23 相可證（本院卷一第180頁至第186頁）。原告雖於訴訟中
24 稱其未同意上開計算方式，然原告薪資計算乃原告自行提
25 出薪資報表後寄發給被告公司核對，且核對被證7之電子郵
26 件、被證6之薪資報表、被證23之106年至108年間薪資明細
27 確為如此方式（本院卷一第218頁至第220頁、第194頁至第
28 216頁、第464頁至第554頁）。衡情勞工最在意者為薪資，
29 原告在與甲○○發生爭議前，從被證3、被證7之電子郵件
30 未見原告提出薪資計算之質疑。是以兩造間確有約定每月
31 應達業績100萬元，於109年之後調降為80萬元，業績達標

薪資有4萬元，每3個月結算一次。若未達到一定業績，其薪資按比例計算（100萬元除以25、109年之後80萬元除以20，獎金則為營業毛利之6%）。又從109年2月起至110年5月，除109年10月外，原告均未達業績標準，109年2月至5月、8月、110年1月至4月，每月業績不到10萬元，依照前述方式計算，均未達基本工資，被告公司仍給付原告基本工資，即無違誤，但109年6月、109年10月、109年12月原告因前述計算應得之薪資，分別為2萬6,322元、6萬658元、3萬1,540元，被告公司給付顯有不足，但被告公司抗辯於109年2月多給付薪資故109年10月未給付4萬元，應為抵銷之意。是被告公司應依兩造約定模式給付薪資，但不得低於基本工資，是原告主張其底薪4萬元，並不足採，但其請求109年3月至110年5月，被告公司應給付不足之薪資差額共2萬6,462元（計算式詳如附表一），為有理由，逾此範圍，即屬無據。

2. 被告應給付久任獎金給付不足部分：

查，被告公司為獎勵員工有良好工作表現及積極態度，於106年3月1日會議宣布，員工做滿3年，公司每年給付獎金3萬元，滿5至9年為5萬元，滿10年以上為10萬元，並以平均按月分發的方式（被證26，本院卷二第112頁）。甲○○曾表示員工有達標才會發放獎金，有證人丙○○即被告公司員工證述：「我有印象甲○○說他有權利可以回收，可能表現不好，就不給獎金」（本院卷二第263頁）相符。獎金之發放，仍得以設有發放條件，例如全勤獎金必須要符合出勤條件，是以被告公司雖有任職獎金，但有權視公司營運狀況、員工表現、績效目標達成情形，在合理範圍設定獎金條件，以符合經營上之必要性。

(1)原告於98年10月1日開始任職被告公司，而被告公司自106年10月後開始有久任獎金辦法，觀諸其107年、108間薪資明細確有任職獎金，且平均於每月給付，原告主張被告公司於107年9月之後，即未給付任何任職獎金等情。被告則

01 辯稱其於108年2月18日公布辦法(被證24，本院卷二第66
02 頁)，規範原告事項：每個月遲到2次以上(不含2次)，環境
03 整潔未通過，則當月獎金不分發，嗣於110年1月之後因為
04 營運困難未發放云云。原告雖否認被證24所謂不發放獎
05 金，與久任獎金有關，並以證人戊○○即被告公司前員工
06 之證詞佐證。然查，被告公司發給原告之每月薪酬，除跟
07 其業績有關之獎金外，僅有久任獎金，並無其他，且該被
08 證24辦法即針對原告，要求原告不要遲到，遲到3次以上，
09 即扣減獎金，所謂獎金應屬久任獎金無誤。原告主張106年
10 10月後被告公司未給付足額久任獎金，107年9月後未給付
11 久任獎金。然查，被告公司給付久任獎金如附表二所示，
12 至108年8月前均有給付，僅給付不足額，不足額部分詳如
13 附表二所示；而108年2月份被告公司未給付久任獎金，係
14 辯稱原告遲到6次，然對照被告公司之薪資明細僅備註原告
15 遲到2次(本院卷一第500頁)，並未超過3次，被告公司於訴
16 訟中則稱原告有規避打卡情事，因此遲到6次云云。惟倘原
17 告當時遲到6次以上，何以被告公司當時計算薪資時未發
18 現，且被告公司對於員工遲到扣薪，以分計算，如有遲到
19 均有扣薪，其當初未主張原告遲到6次(包括規避打卡)扣
20 薪，何以如今主張遲到6次。被告公司固稱原告規避打卡，
21 以108年2月為例，稱11日、14日、22日、26日該日無原告
22 請領零用金之支出，是以原告當日應該有上班打卡紀錄，
23 不應該為手寫紀錄，故稱原告遲到規避打卡云云。然原告
24 擔任業務工作，時常在外與客戶或協力廠商議約、開會討
25 論或現勘，有時搭乘大眾交通工具、時而走路、時而開
26 車，是未必每次出差均有油資，且開車亦未必請領油資，
27 被告公司僅以原告未請領油資、停車費或餐費零用金支出
28 即稱原告未出差，而認定原告未有打卡紀錄必為遲到，不
29 可遽採。又原告當時未打卡而以手寫紀錄，究竟是處理事
30 務還是遲到，未能遽以零用金支出一節究明，被告公司當
31 初對於原告以手寫方式補上上班時間，未爭執其出勤紀

錄，之後再以零用金等支出明細再爭論其當日遲到云云，
本院認證明不足，是應以原告不爭執之薪資明細上記載遲
到次數為準。另外被告公司有提出監視器畫面有原告遲到
之紀錄者亦可為遲到之認定，至於其餘與薪資明細不吻合
者，被告公司未能證明原告確有遲到。再者，依照被告公
司規定遲到未達每月3次以上，即應發給久任獎金，僅有遲
到2次之紀錄，依照被告公司被證24之辦法，並未達到扣減
獎金之情形，自不應扣減。

(2)次查，被告稱其係依被證27會議自110年1月1日起停發原
告獎金云云。實則，被證27中所指「補助津貼」係指「出
差油資」等交通費或雜支補助，有證人戊○○證詞可按
(本院卷二第268至第269頁)，根本與任職獎金完全無
涉，且證人戊○○亦提出其薪資單證明被告公司仍有久任
獎金，是以被告公司並未取消久任獎金制度，被告公司自
應發放久任獎金。

(3)截至原告離職時，被告公司積欠原告共16萬2,781元久任
獎金，詳細如附表二所示。原告逾此範圍請求，即屬無
據。

(三)、被告公司應給付原告資遣費：

1. 按雇主依勞基法第11條或第13條但書終止勞動契約者，應
發給勞工資遣費，勞基法第17條有明文規定。此規定於勞
工依勞基法第14條之規定終止契約時準用之，同法第14條
第4項亦有明文。又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11條、第13
條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
第24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，不適用勞基法第17條之規
定。此為勞退條例第12條第1項所明定。本件原告既已依勞
基法第14條第1項第2款之事由，合法終止兩造間之勞動契
約，自得依前開規定請求被告給付資遣費。又勞基法第2條

第3款規定之工資，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。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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，是被告公司給付之久任獎金，係按月發放，與勞務給付有關，具有給與經常性，應計入平均工資。

2. 查系爭勞動契約係於110年5月13日終止，往前回溯6個月即109年11月14日起至110年5月13日止各月份薪資分別為1萬8,209元（計算式： $32,133/30 \times 17 = 18,209$ ，元以下四捨五入）、3萬9,873元、3萬2,333元、3萬2,333元、2萬4,000元、2萬4,000元、1萬4,011元之情，是1個月平均工資依勞基法規定計算應為3萬623元（計算式： $18,209 + 39,873 + 32,333 + 32,333 + 24,000 + 24,000 + 14,011 \div (\text{終止勞動契約前6個月之總日數即} 17 + 31 + 31 + 28 + 31 + 30 + 13) \times 30 = 30,623$ ），原告之月薪為3萬623元，其自98年10月1日開始任職於被告公司至110年5月13日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年7個月又13天，新制資遣基數為 $5 + 583/720$ （新制資遣基數計算公式： $([\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div 30) \div 12] \div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為17萬7,911元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。

(四)、原告得請求被告公司發給非自願離職證明：

1. 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。就業保險法第11條第3項復規定：「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」。

2. 查，原告已於110年5月13日依勞基法第14條第1項第2款合法終止與被告公司間之勞動契約，已如前述，則原告即屬於非自願離職，自得依前述規定，請求被告公司應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為110年5月13日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告，應屬有據。

(五)、原告得請求甲○○給付21萬元

原告主張於108年間將所有系爭車輛以21萬元售予丁○○，而丁○○開立系爭支票予原告，原告主張甲○○、辛○○、乙○○將系爭支票取走兌現，故應連帶返還原告21萬元，為被告所爭執，甲○○未否認其將系爭支票交付給董懿荻提示兌現，然以前詞置辯：

1. 按民法第179條：「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。」按最高法院107年度台上字第1792號判決：「按不當得利依其類型可分為『給付型之不當得利』及『非給付型不當得利』。在『非給付型之不當得利』中之『權益侵害型不當得利』，因侵害歸屬於他人權益內容而受利益，致他人受損害，而對受損人不具有取得利益之正當性，即可認為受損與受益間之損益變動具有因果關係而無法律上原因。倘受益人主張其有取得利益之法律上原因，即應由受益人就此有利於己之事實負舉證責任。」。
2. 查，系爭車輛確實為原告所有，於108年間出售給丁○○，丁○○並到庭證述：「(問：價金是如何交付？支票是交給誰？)是開一張支票去付，支票是交給庚○○，因為是要給庚○○簽名，車子名字是原告。」、「(問：(庭呈原證14一張，繕本當庭交對造簽收。)並提示原證14，你過戶後是否有通知庚○○？)對，這是我跟庚○○對話，就是透過這對話通知庚○○已經過戶完。」、「(問：你支票給庚○○後，有無看到支票給甲○○？)沒有。」(本院卷二第256頁

01 至第257頁)。是以丁○○買系爭車輛而交付系爭支票給原
02 告，又系爭21萬元支票，由辛○○帳戶提示兌現，有合庫銀
03 行延平分行函覆（本院卷一第144頁至第147頁）可知，系爭
04 21萬元支票確實存入辛○○之帳戶。

05 3. 原告主張系爭車輛於100年8月2日至103年8月7日由被告公司
06 所承租使用，因原告處理公司業務需求曾多次駕駛過系爭車
07 輛，認為系爭車輛好用可靠，原告於被告公司就系爭車輛於
08 103年租賃到期後，向中租公司表示有意購買系爭車輛。然
09 因原告無法一次性付清車款，由被告公司名義繼續租賃系爭
10 車輛3年，由原告負擔系爭車輛每期租金加計5%營業稅即1萬
11 3,600元，共36期、保證金14萬元等共62萬9,600元，計算
12 式： $13,600 \times 36 + 140,000 = 629,600$ ，以取得系爭車輛，先由
13 被告公司之名義交付中租公司保證金14萬元，並每期給付1
14 萬3,600元(含稅)、共36期予中租公司。而被告公司將該車
15 總價款62萬9,600元分為47期，即103年10月起至107年8月
16 止，每月自原告薪資中扣款，其中第1期至第46期(即103年1
17 0月起至107年7月)每月扣除車款1萬3,600元、第47期(即107
18 年8月)扣款4,000元(計算式： $13,600 \times 46 + 4,000 = 629,600$
19 0元)，原告主張上情，則與被證23之薪資明細相符。是以
20 系爭車輛款項均係由原告支付，並從每月薪資扣除。

21 4. 甲○○聲稱系爭車輛自101年間起，因原告表示其有用車需
22 求，但沒有能力購買，遂由被告公司本於借貸替原告代繳租
23 金，被告公司截至103年8月租期屆滿止，至少有代墊租金達
24 2年即37萬6,800元，原告並向甲○○借款18萬元，因原告表
25 示無法清償，共積欠甲○○55萬元，才會以賣車的方式清償
26 債務云云。然原告否認上情，系爭車輛既然是被告公司租賃
27 (本院卷一第274頁)，由被告公司繳納租金自屬當然，何
28 來幫原告代繳。又租金每期要1萬4,952元，與分期購買之金
29 額差不多，原告若有意購買系爭車輛，當會採取租購方式，
30 豈可能多繳101年至103年之每月租金，之後再辦理租購，多
31 付出將近30多萬元，被告所言不合常情，且被告第一次答辯

01 所陳亦是續約時，原告有意購買，之後才跟中租公司簽訂租
02 購契約(本院卷一第158頁)。另甲○○未提出交付18萬元之
03 任何證明。再者，被告第一次答辯稱「原告向甲○○借貸20
04 萬元，讓原告得以自103年10月起從每月扣薪」、「106年8
05 月應給付中租公司差價14萬元，係原告向被告公司借款」
06 (本院卷一第158頁至第160頁)。然查，原告每月薪資從103
07 年每月扣薪以支付車款，如何能藉此證明被告公司或甲○○
08 借款給原告20萬元，被告公司、甲○○之說詞並無任何證據
09 佐證。又查，待系爭車輛租賃期滿前，即106年8月11日，中
10 租公司與原告就系爭車輛簽訂買賣契約，價金為14萬元，即
11 為保證金之金額(本院卷一第282頁)。而被告公司於106年8
12 月11日先將已自原告每月薪資中扣除之14萬元先匯予原告
13 (本院卷一第284頁)，使原告能先給付中租公司系爭車輛之
14 買賣價金14萬元，嗣後再由中租公司於106年8月16日將14萬
15 元保證金退還予被告公司(本院卷二第42頁)。是以被告公司
16 雖曾匯款14萬元給原告，然係因中租公司將保證金14萬元匯
17 款給被告公司，由於被告公司已從原告薪資中扣除全部車
18 款，保證金14萬元當然返還給原告。是以原告證明中租公司
19 返還租購契約之保證金14萬元給被告公司後，被告才變更說
20 詞為被告公司另外代墊租金達2年即37萬6,800元、另有借款
21 18萬元云云。是以被告公司、甲○○說法前後矛盾不一，甲
22 ○○稱受領系爭支票係原告抵償債務，但未能證明有債權即
23 存在受有利益無法律上原因，原告請求不當得利即屬有據。
24 原告雖然未即對系爭支票提出任何告訴或未提出掛失止付，
25 然因原告與被告公司間有多年勞動契約關係，其擔心工作受
26 影響，先採取與雇主溝通，之後更逢疫情擔心終止契約後，
27 難以立即有新工作，故因此未立即採取法律行動，尚難認常
28 情相悖。

- 29 5. 系爭支票雖由辛○○兌現，但甲○○係以支付家用為由而交
30 付給辛○○，是以辛○○獲得利益與原告所受損害間，不具
31 關連性，其受有利益係基於甲○○間之法律關係，系爭支票

與乙○○亦無任何關係，原告依不當得利關係僅得向甲○○主張，向辛○○、乙○○請求，應屬無據。董懿荻則是依甲○○指示兌現系爭支票，乙○○僅為被告公司員工，根本未涉入原告與被告公司就系爭車輛之事宜，且未經手系爭支票也無收受任何款項，原告未證明其等有何故意或過失侵害他人權利之行為、共同侵害行為等要件負舉證責任，從而原告主張辛○○、乙○○要連帶給付原告系爭支票之21萬元，洵無理由。

五、原告依兩造間勞動契約、勞基法第14條第4項、第17條及勞退條例第12條第1項、請求被告公司應給付原告36萬7,154元（計算式：26,462+162,781+177,911=367,154），及自起訴狀繕本送達翌日（即111年4月15日）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；依就業保險法第11條第3項及第25條、勞基法第19條請求被告公司應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為110年5月13日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告；依民法第179條規定請求甲○○給付原告21萬元及自起訴狀繕本送達翌日（即111年4月15日）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍請求即屬無據，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，其餘訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，不另一一論述。

七、本判決第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司預供擔保後，得免為假執行。主文第2項原告、甲○○陳明願供擔保，聲請宣告假執行、免為假執行，經核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應予駁回。

八、依民事訴訟法第79條判決如主文。

中 華 民 國 112 年 7 月 28 日

01

02

03
04
05

06

07