臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第66號

原　　告　張珮茹

000000000000000000

訴訟代理人　林富豪律師（法扶律師）

被　　告　飛仕達企業有限公司

000000000000000000

法定代理人　林洧彤

訴訟代理人　陳冠仁律師

複　代理人　覃思嘉律師

當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年7月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣12,710元及自民國111年3月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應補繳新臺幣3,069元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之16，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣15,779元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事　　實

一、原告主張

㈠

1.原告於民國107年6月25日受僱於第三人惠普禮品有限公司（下稱惠普公司），其後於108年6月起至被告擔任業務人員，兩公司具實質同一性，薪資計算為底薪新臺幣（下同）28,000元加計業績獎金。

2.被告於110年6月15日起不定期指派原告各種加班工作，致原告受有膝蓋挫扭傷及腕隧道症候群、腕隧徵候群、右肩臂神經叢受損合併右手乏力傷勢之職業傷害（下稱系爭傷

害），支出醫療費用共計6,780元。

3.其後，被告又於110年7月14日未經原告同意，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第3項規定，未經原告同意、未考慮是否為原告體力及技術得以勝任，即將原告調職為加工人員，變動勞動條件，致原告僅能領取底薪而無法如業務工作領取業績獎金，薪資因此受有損害，雖經原告當場拒絕，然被告竟於同年7月16日，於公司布告欄訛指：「原告任職期間未經被告同意，自行將公司持有之Line帳戶及相關客戶資料移轉至私人手機上，實為竊取公司機密」、「不聽從主管指示至1樓辦公室處理業務客戶事宜，執意在倉庫進行包裝作業，失職放任客戶置之不理、對公司主管出言不遜、惡言相向、違反公司職場倫理」（下稱系爭7月16日公告），且搶奪原告手機並及收回原告感應磁扣；再於同年7月20日以原告違反勞動契約或工作規則情節重大為由，依照勞基法第12條終止兩造勞動契約。

4.原告已於110年7月19日寄交臺中軍功郵局第321號存證信函（下稱系爭321號存證信函）重申不同意被告調職之意思表示，此外，原告於110年7月21日起至8月12日止，均有對被告為服勞務之意思表示，然均經被告拒絕，期間更於110年7月30日以臺中軍功郵局第341號存證信函（下稱系爭341號存證信函）對被告為繼續提供勞務及請求給付工資之意思表示，並已於110年8月2日送達被告，然被告並未置理，其後，原告以被告違法調職、解雇原告，均有違反勞基法第14條第1項第5款為由，另於110年8月17日寄交台中軍功郵局第365號存證信函(下稱系爭365號存證信函），對被告為終止兩造勞動契約之意思表示，並經被告於110年8月19日收悉，則兩造勞動契約業經原告於110年8月19日合法終止。

5.嗣後，兩造曾於社團法人臺中市勞雇關係協會進行勞資爭議調解，然調解不成立。為此，爰依勞基法之相關規定，請求被告給付1.資遣費55,300元，2.110年7月21日至同年8月19日薪資27,096元，3.110年7月份業績獎金7,000元，4.

醫藥費6,780元，5.並補提繳退休金差額3,663元，6.及開立非自願離職證明書等語。

㈡對被告抗辯之主張

1.被告所舉「新進人員職前訓練暨臨時勞動契約書」（下稱系爭勞動契約）為原告與惠普公司簽立，且為試用期合約，自無從拘束兩造。

2.原告並未對主管咆哮、亦未將廠商及客戶資訊外洩或挪用於業務外目的、更無作為競業使用、且被告並無受有損害，則被告所為系爭7月16日公告內容要屬訛偽，且縱有違反，情節亦非重大；此外，被告於110年7月14日未經原告同意，違反勞基法第10條之1第3項規定，將原告調職為加工人員，其後雖又調返回原職，然已致使原告於二職務間之工作銜接及作業上生有困難，所為調職亦非合法；是被告以勞基法第12條第4項終止兩造系爭契約並非合法，亦有違解雇之最後手段性。

3.原告以系爭365號存證信函，依據勞基法第14條第1項第5、6款終止系爭勞動契約，並已於110年8月19日送達於被告，是原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，自得請求被告給付資遣費；以原告離職前六個月平均工資36,000元計之，自107年6月25日至110年7月20日年資為3年又25日，依照勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付資遣費55,300元（計算式(36000×<1＋193/360>)＝55300)）

4.被告於張貼系爭7月16日公告後，即於110年7月21日起，拒絕原告服勞務，然原告於7月21日起至8月12日止，均有至被告為服勞務之意思表示，惟均經被告拒絕，期間原告另於7月30日以系爭341號存證信函對被告為繼續提供勞務及請求給付工資之意思表示，並已於8月2日送達被告，然被告亦未置理，是兩造勞動契約經原告於110年8月19日合法終止，被告自應給付原告110年7月21日至8月19日工資計27,096元。

5.原告於110年7月業績共計540,615元，依照被告業績獎金給

付標準，應給付原告業績獎金7,000元，原告自得依民法486條請求被告給付。

6.原告任職被告期間受有系爭傷害，照勞基法第59條、民法第487條之1規定，自得請求被告給付醫藥費6,780元。

7.惠普公司於108年1月1日至6月13日、被告於108年6月14日至110年8月19日，均未按月足額提繳原告之退休金，惠普公司與被告既然具有實體同一性，被告自應補繳108年1月1日起至110年8月25日止退休金共3,663元。

8.原告係以勞基法第14條第1項規定終止兩造勞動契約，被告依據就業保險法第11條第3項，應給付非自願離職證明予原告。

㈢並聲明：1.被告應給付原告96,176元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡被告應提繳3,663元至原告勞工退休金專戶。㈢被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以

㈠關於調職、終止系爭契約、資遣費、工資、非自願離職證明書

1.依照系爭勞動契約第2條、第14條第2項，兩造就調職已有合意，此外，被告於110年6月間，因為新冠肺炎疫情導致訂單減少，業務人員因此工作時間明顯降低，被告為有效運用人力並因應經營上需要，而安排業務人員於空檔支援包裝及加工，然並未強制，其後，被告則因應人力需求，於110年7月14日下午將原告調職為加工人員，其後，原告於110年7月15日休假，並於110年7月16日提出診斷證明書指患有腕隧道症候群，被告亦體恤原告，並於同日重新安排原告回任業務工作，是被告所為調職合理、亦未違法。

2.然原告於110年7月16日經通知回任業務工作時，竟以已完成業務交接為由，拒絕回任業務工作，不接受主管所為工作之安排及指揮，且對主管大聲咆哮，造成公司經營管理之困難；且經被告查悉原告違反兩造勞動契約第14條第2項、第1

5條第1項、第16條第1項、基本規章第四點B、生活公約第2點約定，將被告配發之公務手機資料清空，及將客戶資訊移轉至私人手機使用，造成被告無法與客戶聯繫，受有損失，被告因此為系爭7月16日公告，是公告內容並無訛偽。

3.其後，被告因持續輔導原告改善未果，認原告違反兩造勞動契約及工作規則情節重大，故於110年7月20日由總經理口頭為終止兩造勞動契約之意思表示，被告對原告所為解雇符合最後手段性，原告自不得再請求給付資遣費及非自願離職證明。

㈡110年7月業績獎金

原告於110年7月份之業績低於50萬元，未達業績獎金發放標準，故未發放業績獎金，原告請求該月業績獎金並非有據。

㈢職業災害

原告所提診斷證明並非職業病專科醫師所開立，其中膝蓋扭傷如日常生活常見病症，與加工行為無關，另腕隧道徵候群成因者眾，亦難認與職業災害有關，況縱原告所受系爭傷勢屬職業病，然其中身心科單據應予剔除，此外，依據中國醫藥學院附設醫院回函記載，沒有載稱膝蓋扭傷、僅記載疑似腕遂道症候群、右肩神經叢受損不確定是否為職業傷害，則原告主張受有職業傷害，並非有理。

㈣提繳勞退金

原告每月工資並非固定，依照勞工退休金條例第14條第1、2項第15條及施行細則第15條第1項、第2項規定，被告就原告之勞工退休金條例提繳率每年得調整2次，即每年3至8月投保薪資以前1年11月至該年度1月平均薪資、另每年9月至至隔年2月投保薪資則以每年5至7月平均薪資，分別對照分級表計算而提繳，是原告僅需補繳1,002元。

㈤並聲明：1.原告之訴駁回，2.願供擔保請准宣告免予假執行。

三、爭執與不爭執事項

㈠不爭執之事項

1.惠普公司與被告有實質同一性。

2.原告離職前6個月的薪資分別為32,299元、36,415元、49,277元、36,415元、26,603元、35,173元（其中1月21日至31日之薪資是12,480元）。

3.原告於110年7月14日經被告調職為包裝職務，並於7月16日調職為業務職務，被告於7月16日以佈告欄公告內容如原證28（本院卷一第159頁）、7月21日公告內容為原證29（本院卷一第161頁）。

4.原告於7月15日請假，7月16日至19日有至公司上班。

5.被告於110年7月20日收受系爭321號存證信函，另被告於110年8月19日收受系爭軍功365號存證信函。

6.對於準備㈢狀計算式不爭執（但就原告平均薪資是否計入皮爾磁有限公司（下稱皮爾磁公司）及契約終止日有爭執）。

㈡兩造爭執之事項（本院判斷）：

1.兩造勞動契約於何時終止？被告對原告調職是否合法？原告有無咆哮、竊密等違反工作規則行為？違反情節是否重大？

2. 原告各項請求（資遣費、短支工資、補提繳勞退金、業績獎金、職災補償、非自願離職證明） 是否有理由？

四、本院得心證之理由

㈠系爭勞動契約於何時終止？

1. 原告有否違反工作規則情節重大？

按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按，營業秘密，依營業秘密法第2條之規定，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合下列要件者：㈠非一般涉及該類資訊之人所知者（下稱秘密性）；㈡因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者（下稱經濟價值）；㈢所有人已採取合理之保密措施者（下稱保密措施）。所稱秘密性，屬於相對秘密概念，知悉秘密之人固不以一人為限，凡知悉者得以確定某項資訊之詳細內容及範圍，具有一定封閉

性，秘密所有人在主、客觀上將該項資訊視為秘密，除一般公眾所不知者外，相關專業領域之人亦不知悉者屬之；所謂經濟價值，係指某項資訊經過時間、勞力、成本之投入所獲得，在使用上不必依附於其他資訊而獨立存在，除帶來有形之金錢收入，尚包括市占率、研發能力、業界領先時間等經濟利益或競爭優勢者而言。他人擅自取得、使用或洩漏之，足以造成秘密所有人經濟利益之損失或競爭優勢之削減；至保密措施，乃秘密所有人按其人力、財力，依社會所可能之方法或技術，將不被公眾知悉之資訊，依業務需要分類、分級而由不同之授權職務等級者知悉，除有使人瞭解秘密所有人有將該資訊當成秘密加以保密之意思，客觀上亦有保密之積極作為。從而，重製、取得、使用、洩漏他人營業秘密罪之判斷，1.首須確定營業秘密之內容及其範圍，並就行為人所重製、取得、使用、洩漏涉及營業秘密之技術資訊2.是否具備秘密性、經濟價值及保密措施等要件逐一審酌。如其秘密，僅屬抽象原理、概念，並為一般涉及相關資訊者經由公共領域所可推知，或不需付出額外的努力即可取得相同成果，或未採取交由特定人管理、限制相關人員取得等合理保密措施，均與本罪之構成要件不符。（最高法院107年度台上字第2950號判決要旨參照）。次按營業秘密所要求之「秘密性」要件，係指可用於生產、銷售或經營之資訊，處於「非一般涉及該類資訊之人所知」之狀態，此觀營業秘密法第2條第1款規定即可得知。且企業內部之營業秘密，依所涉資訊類型不同，可概分為用於經營、銷售方面之「商業性營業秘密」（包括客戶名單、商品售價、交易底價、成本分析）及與生產製造有關之「技術性營業秘密」（如方法、技術、製程、配方等），二者性質因有差異，故在判斷某資訊是否符合秘密性，自應有不同之條件要求，方能契合維護員工與雇主間、事業體彼此間之倫理與競爭秩序之立法目的。質言之，商業性資訊之秘密性，在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完全不知為必要，若該等

資訊係投注相當人力、財力、時間，且經篩選、分析、整理，可使企業取得經營上之競爭優勢，即非不得認為業已具備秘密性之要件。

⑴原告主張：①於110年6月1日至6月14日因疫情，經被告同意後居家上班，然被告提供之公務手機無上網功能，原告需以私人手機分享網路予公務手機，公務手機始得上網，然原告並無以私人手機開分享予公務手機使用之義務，加以公務手機儲值金額有限，為使業務順行，原告不得已方於私人手機開通二Line帳號，分別處理公司與私人事務，②另被告就公司Line帳戶未提供雲端儲存空間，原告亦無可能將公司Line帳號儲存保留在私人Line雲端儲存空間內，故原告自私人手機登出公司Line帳戶後，公司Line帳號之對話紀錄自然無法保留，此並非原告刻意刪除，況此乃可歸責於被告未提供公務機上網功能及雲端儲存空間所致，實非可歸責於原告。③此外，客戶聯絡資訊非營業秘密，被告將之列為公司機密，並無正當性，自無保護之必要，再者，業務人員職務本可合理接觸廠商及客戶資訊，原告於合理範圍內聯繫使用、亦無將之外洩或他用、況被告並未證明受有何損害，則被告指原告違反勞動契約或工作規則並非有據。④縱原告有違反兩造勞動契約，然違反情節並非重大，原告並無勞基法第12條第1項第4款情形，是原告所為終止勞動契約不符合最後手段性等情，為被告所否認，並抗辯：①依照兩造勞動契約第14條第2項、第15條第1項、第16條第1項、被告基本規章第四點B項、被告生活規章約定，廠商及客戶資訊為公司機密，故由被告統一配發公司手機，需登入公務帳戶始能進行業務工作，以避免機密外洩或挪用，②然原告使用私人手機登入公務手機聯繫客戶，將與客戶、廠商資訊留存於私人手機中，且將公務手機上客戶資訊清空，造成被告無從據歷史資料及內容聯繫客戶，要屬重大失職，③佐以業務人員得以桌機以EMIL與客戶聯繫，並無使用無線網路或以私人手機登入公司帳戶之需求，④況原告得以私人手機分享無線網路予公務手

機使用，實無以私人手機登入公司帳戶之必要，⑸加以原告以私人手機登入公司Line帳戶之結果，相關對話紀錄均留存於私人手機，然原告並未無於居家上班後向公司報備，致使被告無從保留得知所為聯繫紀錄，無從查悉客戶關於數量、名稱、型號、顏色等特殊喜好之資訊，⑤既然兩造勞動契約、生活公約、工作規則對此均已明訂，堪認為被告營業之重要事項，原告前開所為，業已重大違反系爭契約及工作規則等語。

⑵查「廠商及客戶資訊為公司機密、請遵守職業道德不得外洩。」被告基本規章第四點B約有明文，另「帳號：skype、line、QQ、旺旺一律僅供工作使用，並做好明確分類，勿加入個人私用帳號」，被告生活公約關於通訊軟體與電話使用項下第2點亦有約定，此外「任職期間應確實遵守公司頒行公告之一切作業規則（含工作規則、勞工安全衛生守則、考績、獎懲辦法、薪資制度）、主管人員之工作指派及公司內部相關規定，因職務所獲悉公司關於營業上、技術上之秘密或公司聲明為應守秘密之資料、文件等，乙方均負保守秘密不得洩漏之義務，不得以任何方式揭露或洩漏與第三人知悉」兩造勞動契約第14條第2項、第15條第1項分別約有明文（本院卷一第101、第259至261頁），堪認前開約定要屬兩造工作規則，自應為原告所遵守。

⑶次查，被告業務主任莊妤賢於本院審理時證稱：「110年7月16日原告有進陳柏宇經理辦公室，有聽到原告持續10分鐘很大聲講話，走出來時臉色並不好」、「業務都有一支公務手機，裡面有公司Line，作為跟客戶聯繫使用，陳柏宇經理要我把原告的公務機拿來看，發現裡面跟客戶的對話資料都沒有了，原告說是因為把公司Line移轉到私人手機上所致，但復原後公務手機上只剩聯絡人資料，歷史資料都沒有了，因為公司可以從與客戶的對話紀錄會反查、瞭解客戶的喜好及需求，對話紀錄遭刪除就不會知道客戶對訂單有無特殊需求等語」（本院卷二第77頁、87頁），另原告就有公務手機上

公司Line帳號移轉至私人手機使用並未爭執，既然公司Line一律僅供工作使用、勿加入個人私用帳號使用乙節，業經約明於兩造生活公約，則系爭7月16日公告指稱原告自行將公司持有之Line帳戶及相關客戶資料移轉至私人手機上，即與事實相符。此外，原告與客戶對話內容涉有客戶資訊，應予保密，亦已約明於被告基本規章、兩造勞動契約，對照證人證述，原告與客戶之對話內容又涉及客戶喜好及需求，堪認原告與客戶對話內容涉及秘密性，且兩造已約有保密措施，內容並涉有相當經濟價值，要屬營業秘密，則原告將公司Line帳號移轉至私人手機，業已違反前開工作規則，且原告將公司Line帳戶移轉至私人手機並登出後，公務機上所有與客戶對話紀錄即經清除而未留存，為兩造所不爭執，再對照客戶訂單內容包含尺寸、顏色、材質、包裝、印刷方式、規格、單價、色號等資訊，有原告與客戶皮爾磁有限公司E-mail對話紀錄在卷可稽（本院卷一第467至483頁），已致使被告無從再據以為客戶聯繫之參考，情節難謂非重大，是被告指原告違反工作規則情節重大，即屬有據，堪以認定。

⑷原告固另抗辯系爭勞動契約為原告與惠普公司簽立，被告自不得據以拘束原告等語。然查「本勞動契約為期五個月，自到職日起五個月內以臨時人員約聘。契約期滿經甲方評鑑認可者始予納入正式員工並轉換為不定期之正式勞動契約」等語，有系爭勞動契約貳第一項在卷可查（本院卷一第99頁）；另惠普公司與被告公司間具有實質同一性，為兩造所不爭執；又原告於107年6月25日與被告簽立系爭勞動契約後，於107年8月起擔任被告公司業務，另經原告於系爭321號存證信函載稱明確；參以原告未與被告除系爭勞動契約外，並未與被告簽立其他契約，且將任職於惠普公司期間之年資採為本案資遣費之計算標準，及應補提勞工退休金提繳之期間；依此，堪認被告任職期間亦未爭執系爭勞動契約內容，而同意受系爭勞動契約之拘束，是原告自應依照系爭勞動契約對被告履行其給付義務，原告主張系爭勞動契約不得

拘束兩造，並非可採。

⑸原告公務機無無線上網功能，原告居家上班時無使用私人手機分享網路予公務手機之義務等語。然原告乃將公司Line帳號移轉至私人手機使用，於使用期間同樣需透過私人手機無線網路，則此部分主張，尚難遽為有利於原告之認定。原告另主張公務機有儲值上限等語，然證人莊妤賢證稱：與客戶是用Line聯繫，公務手機沒有無線網路功能，在公司使用公司網路，在家的話就使用家裡的網路，話費則由公司提供預付卡，儲值用完有需要可以跟會計或陳柏宇經理說，再安排儲值等語（本院卷二第83頁），既然被告未限制儲值，則原告此部分主張，亦屬無據。

2.被告是否有違法調職？

按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。原告主張：①業務人員領取本薪22,600元、伙食津貼2,400元、全勤獎金3,000元共計28,000元底薪，其餘均賴原告有無達到業績標準始能領取，然將原告調職為加工工作，則使原告無領取業績獎金之機會，要屬工作條件不利之變更，②且使原告罹患系爭傷勢，顯為原告體能及技術所無法勝任，③況每年2至7月為禮品業淡季、另8至隔年1月為禮品業旺季，被告以淡季期間稱受疫情影響，並非事實，④本件被告於7月14日將原告調職，原告於7月15日請假，被告旋於7月16日收回公司磁扣並為系爭公告，並於7月20日終止兩造勞動契約，堪認對原告所為調動之目的在於解雇原告，並非企業經營所必需，存有不當之動機與目的，所為調職並非合法等語，為被告所否認，並抗辯：①依照兩造勞動契約第2、14條約定，被告因應人力資源調度需要得

調動原告所任職務、原告亦應遵守相關工作規則，被告於110年間確有業績下滑之狀況，固因應疫情影響，於110年6月15日起將安排全部業務人員閒暇時間支援包裝工作，並於110年7月13日下午5時告知自翌日起每日下午2時調職至二樓加工區、經原告拒絕後，避免一、二樓往返於同日14日下午4時告知自翌日轉調為二樓加工人員、再經原告拒絕，並申請勞動調解，被告於7月16日收悉原告診斷證明書後，又於同月16日上午告知每日下午需改至一樓繼續處理業務工作（原證27），仍遭原告拒絕，並繼續2樓加工工作，藉以維持其申請勞動調解即主張被告有違反勞基法第10條之1之情形，②原告拒絕調職業已違反兩造勞動契約第2、14條約定，且原告調職前後工作場所為同一地點、亦為原告體力及技術所得擔任，業務人員業績獎金為恩惠性給予非經常性給付，原告調職前後薪資條件亦未有不利益變更，被告調職並未違法等語。

⑴查，被告業務主任莊妤賢於本院審理時證稱：110年6月15日前公司受疫情影響業績掉很多，當下有做人員資遣，也沒有讓加工人員進來，所以主管職以外人員要協助做加工工作，此外，不支援加工不會有什麼影響，開會時可以提出討論，身體不好不能搬重物就不會讓他搬等語（本院卷二第85頁）對照原告自陳：110年6月15日至110年7月14日間被告並無強制原告協助包裝工作等語（本院卷二第76頁），堪認110年7月14日前原告於2樓加工區包裝工作要屬支援性質，被告於此期間並無對原告為調職之情事，先予敘明。

⑵次查，原告於110年7月14日起每日下午2時調職至二樓加工區，7月15日原告請假，7月16日上午被告再告知原告每日下午改至一樓繼續處理業務工作之事實，為原告所自陳，則被告就原告調職後，原告實際執行調職職務內容時間為7月14日下午，並業經被告於7月16日調回原職務，堪以認定；再對照證人莊妤賢證稱：110年7月16日陳柏宇請我跟原告講請原告到一樓處理業務工作，但原告說要留在二樓做加工不要

下去等語（本院卷二第78頁），且原告另自陳：無法配合被告110年7月16日所為三番兩次調動，有原告提出之系爭321號存證信函附卷可考（本院卷一第151至155頁），則原告於110年7月16日拒絕業務工作之回復，堪以認定；觀之被告就原告調職之期間扣除原告請假日為半日、工作之地點為同一地點之不同樓層、業已通知回復原業務職務等情節，被告於110年7月14日未經原告同意所為調職公告固有不當，然既已於110年7月16日後回復原告業務工作，則110年7月16日後即難認有何違法調職之情事，原告主張被告對原告違法調職，並非可採。

3.準此，原告有違反工作規則之情事，且情節重大，被告於110年7月20日以勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，並非無據，至原告固於110年8月19日以被告違法調職為由再以系爭365號存證信函終止系爭勞動契約，然兩造勞動契約業已於110年7月20日經被告終止，即已生效，無從由原告另行終止之理。

㈡原告請求被告給付資遣費、110年7月21日至同年8月19日薪資、非自願離職證明是否有理由？

「雇主依第11條或第13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」、勞基法第16條前段、第17條前段分別定有明文，另「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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」就業保險法第11條第3項亦有明文。查本件被告以勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，業如前述，則原告請求被告給付資遣費、非自願離職證明即屬無據，另系爭勞動契約即已於110年7月20日經被告終止，則原告另請求110年7月21日至同年8月19日期間之薪資，亦非有理，仍非可採。

㈢原告請求被告給付110年7月份業績獎金7,000元，是否有理

由？

原告主張業績應自計入交貨日該月份，原告110年7月業績紀錄包含皮爾磁公司業績86,667元業已超過50萬元等語，為被告則否認，抗辯：業績計算以收款日為準等語。查證人即被告業務主任莊妤賢於本院審理時證稱：業績是算入出貨日的下個月，這是公司規定等語（本院卷二第84頁），另86,667元屬於皮爾磁公司對被告6月訂單，有皮爾磁公司112年3月31日函文及檢附之110年6月3日報價憑單、EMAIL附卷可參（本院卷一第465至483頁），對照證人證述，前開款項屬6月訂單，即應計入7月業績，而原告主張110年7月業績不含前開款項為474,948元，為被告所不爭執(本院卷一第500頁），是加計前開款項結果，原告主張7月業績逾50萬元即屬可採，從而原告依據被告業務業績計算表（本院卷一第103頁）請求被告應給付110年7月業績獎金7,000元，即為可取。

㈣原告請求被告給付職業災害之醫藥費6,780元，是否有理由？

1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。勞基法第59條第1項前段定有明文。而就勞基法關於「職業災害」之認定基準，學說上固有相當因果關係說、保護法的因果關係說及相關的判斷說之分，以相當因果關係為通說之見解，因此「職業災害」必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在。所謂密接關係即指「災害」必須被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。又職災補償的本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災害，必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要。勞工擔任的「業務」，其範圍較通常意義之業務為寬，除業務本身之外，業務上附隨的必要、合理的行為亦包含在內。換言之，此時之「業務」即意味著「勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程」（即業務遂行性）。又所謂「一定因果關係」（即業務起因性），指傷

病所發生之一切不可欠缺的條件為基礎，依經驗法則判斷業務和傷病之間具有相當的因果關係。

2. 查原告罹有腕隧道症候群，有中國醫藥大附設醫院110年7月15日診斷證明書在卷可參（本院卷一第119頁），另原告因右肩神經叢受損合併右手乏力，於110年7月17日、31日、8月9日、9月9日至院復健治療，亦有同院110年10月29日診斷證明書附卷可考（本院卷一第122頁），又原告於110年7月15日至中國醫藥大學附設醫院就診，經神經外科、復健科、急診看診，並佐以頸椎核磁共振檢查結果確定為右肩臂神經叢受損，則有該院112年2月20日院醫事字第1120000913號函在卷可查（本院卷一第437頁），對照兩造就原告於110年6月15日經被告調派協助包裝後從事包裝工作之事實，並未爭執，既然原告於受僱被告支援從事包裝工作期間，經診斷患有腕隧道症候群、右肩臂神經叢受損之傷勢，則原告主張所受前開傷害與其業務之間，具有相當因果關係存在，即屬可採，被告抗辯：原告並未受有職業災害，尚有誤解。

3. 此外，原告另主張受有膝蓋挫、扭傷之傷勢等情，然膝及腿之扭傷，工作用力不當，膝關節、韌帶拉傷，扭傷，按壓及用力會痛，屈伸不利，走路時痠軟疼痛無力，固有天心中醫診所110年7月1日收據在卷可考（本院卷一第435頁），然扭挫傷成因者眾，僅憑前開收據，實難遽為職業災害之證明，對照中國醫藥學院診斷證明書及回函，亦未見膝蓋扭傷之記載，是被告抗辯此部分傷勢與包裝工作無關，即非無憑。

4. 再者，原告固主張因此至身心科就診等語，然「張員於110年7月19日初次至本身心診所就診，同年月29日、8月16日、26日複診四次，依據門診紀錄主訴為憂鬱情緒、身體抱怨及睡眠困擾，壓力源自工作場所適應困擾及人事問題等，診斷為環境適應障礙合併憂鬱症狀」，有王家駿身心科診所112年1月31日王字第1120102號函及檢附之病歷表在卷可查（本院卷一第405頁），則該所固據原告主訴內容判定原告有環境適應障礙合併憂鬱症狀，然前開症狀涉及個人適應調節能

力，尚難僅憑主訴症狀，推認所罹症狀與原告所從事業務有何起因性及遂行性，佐以原告就診日期在110年7月16日即被告回復原告業務工作之後，另原告亦有將被告公司帳號挪用於私人手機之行為，業如前述，是被告系爭7月16日公告內容亦非無由，則原告主張被告違法調職，應就原告所罹前開症狀負職業災害補償之責，舉證尚有未足，並非可採。

5.準此，本件原告主張之醫藥費6780元（本院卷一第43頁），扣除中醫及身心科收據，原告請求被告補償醫藥費5,710元（計算式：0000-000-000-000-000-000＝5710）即屬有據，逾此部分，並非可採。

㈤原告請求被告補提繳勞工退休金差額至原告勞工退休金專戶，是否有理由？

1.按雇主應為第7條第1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分之6。雇主得為第7條第2項第3款或第4款規定之人員，於每月工資百分之6範圍內提繳退休金。於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。勞工退休金條例第14條第1至2項、第15條第1至2項定有明文。次按依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。勞工退休金條例施行細則第15條第1、2項另有明文。

2.查原告就被告所提薪資明細並未爭執（本院卷一第377頁），而原告每月領取如附表所示，薪資並非固定，揆諸前開規定，被告抗辯得調整退休金提繳率即非無據，然查，本

件被告並未舉證業已依照勞工退休金條例第15條規定，填具提繳率調整表通知勞保局，則被告抗辯以調整後金額作為應提繳退休金之依據，即屬無稽，而兩造就被告於107年6月25日至110年7月20日應提繳金額如附表所示，已不爭執(本院卷二第43頁、92頁），則原告主張被告應補提3,069元至原告勞工退休專戶，即屬有據，應屬可採。

五、綜上，原告原告依系爭勞動契約、勞基法之法律規定請求被告給付110年7月業績獎金7,000元、職業災害補償5,710元，及補繳3,069元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此部分，因系爭勞動契約經被告於110年7月20日以勞基法第12條第1項第4款終止，則原告請求被告給付資遣費、同年7月21至8月19日工資、給付非自願離職證明，即非有據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為一部勝訴、一部敗訴判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就主文第1至2項原告勝訴部分依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　　陳航代

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　　9　　月　　19　　日

書記官　顏伶純