

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第115號

原告 賴勇凱

李堯明

共同

訴訟代理人 陳律安律師

被告 北譯精機股份有限公司

法定代理人 張清波

訴訟代理人 林重宏律師

複代理人 卓映初律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年5月21日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告賴勇凱307,171元、應給付原告李堯明317,588元
及自民國113年5月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告賴勇凱及李堯明。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔75%，餘由原告負擔。

本判決第1項原告勝訴部分得假執行；但被告以新臺幣307,171元
為原告賴勇凱、以新臺幣317,588元為李堯明預供擔保，得免為
假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
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3款、勞動事件法第15條後段分別定有明文。本件
原告起訴原聲明：1. 被告應給付原告賴勇凱新臺幣（下同）
436,338元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週

01 年利率百分之5計算之利息。2. 被告應給付原告李堯明453,2
02 12元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
03 百分之5計算之利息。3. 被告應開立非自願離職證明書予原
04 告賴勇凱、李堯明等語（本院卷一第11頁）。嗣於民國114
05 年5月15日具狀變更聲明1、2為：被告應給付原告賴勇凱41
06 4,306元，及給付原告李堯明423,624元，以及均自起訴狀繕
07 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
08 （本院卷二第311頁），並於114年5月21日言詞辯論時陳明
09 在卷（本院卷二第359頁），核屬減縮應受判決事項之明，
10 與前揭規定並無不合，應予准許。

11 貳、實體事項

12 一、原告主張

13 (一)原告於附表一所示時間受僱被告，任職被告台中營業處，擔
14 任如附表一所示職務，離職前六個月平均薪資如附表一所
15 示，被告於113年2月5日未經原告同意，逕以聯繫單（下稱
16 系爭聯繫單）通知將分別於附表一所示時間調職原告至桃園
17 總公司工廠實習生產線技能；然被告並未考量原告身體狀況
18 及家庭照護需求，調職後原告所需通車時間達2小時，且被
19 告並未提供交通及通信補貼，且留任台中營業處之一方因此
20 工作量倍增，被告乃因原告要求給付特休未休工資方對原告
21 實施調職，實有懲戒原告之不當目的，並致使原告受有不利
22 益，嗣經原告以存證信函通知被告違法調動未果，原告因此
23 於113年2月17日以被告違反勞動法令為由，依照勞動基準法
24 （下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，亦經
25 被告於113年2月19日收悉，兩造勞動契約已於同日終止。

26 (二)其後，經原告向被告請求如附表二所示資遣費、預告工資、
27 非自願離職證明、特休未休工資、開發客戶獎金、交通及通
28 信補貼、年終獎金，被告均未理會；兩造再經勞資爭議調解
29 亦未成立；被告甚且於兩造勞資爭議處理期間之113年3月4
30 日，另以原告無正當理由連續曠職達3日為由，依據勞基法
31 第12條第1項第6款解僱原告，所為終止並非合法。

01 (三)為此，爰依兩造勞動契約、被告訂立之業務獎金獎勵辦法
02 (下稱系爭獎勵辦法)、勞工退休金條例(下稱勞退條例)
03 第12條第1項、勞基法第2條第3項、第19條、第38條第1項第
04 6款、第4項、就業保險法(下稱就保法)第11條第3項、並
05 類推適用勞基法第16條第3項等規定，請求被告給付如附表
06 二所示款項。

07 (四)並聲明：1. 如減縮後聲明所示，2. 願供擔保，請准宣告免予
08 假執行。

09 二、被告抗辯

10 (一)被告於69年5月10日設立於桃園，因業務需求於96年起於台
11 中設立營業分處，自100年3月起至新冠肺炎疫情前，任職於
12 台中營業分處之原告均需定期每年往返台中、桃園，為業務
13 之討論。此外，被告於107年起推出BLDC系列馬達產品(下
14 稱系爭BLDC產品)，然台中營業分處近年則銷售並不如預
15 期，被告遂於113年1月安排原告輪流回桃園總公司受訓，並
16 非調職，屬暫時性教育訓練，且具有合理及必要性；加以兩
17 地通勤時間非長，被告又有提供相關補助，不影響職等、薪
18 資，原告並未受有何不利益，被告並無違法調職。然原告接
19 獲通知後則有未有任何反應及溝通，隨即以存證信函指被告
20 違法調職，並終止兩造勞動契約，所為終止並非合法；甚且
21 原告於113年2月19日後，繼續無正當理由連續曠職達3日以
22 上，被告不得已方於113年3月4日以存證信函通知原告終止
23 兩造勞動契約，原告自不得請求被告給付資遣費、預告工
24 資、及非自願離職證明書。

25 (二)此外，被告因應產能現況及平衡員工之照護，以不解聘員工
26 為原則，故於101年起即對員工公告：特休應擇日休畢，此
27 外，特休未休工資均已給付完畢，原告自不得再請求被告給
28 付如附表二所示特休未休工資及差額。

29 (三)再者，開發客戶獎金以銷售出貨為條件，另年終獎金則屬恩
30 惠性給予，又交通及通信補貼亦屬恩惠請給予、且採申請
31 制，均非工資、無必然發給，是原告請求被告給付如附表二

01 所示之開發獎金、年終獎金、113年2月交通及通信補貼等款
02 項，亦非有理。

03 (四)並聲明：1. 原告之訴駁回、2. 願供擔保，請准宣告免予假執
04 行。

05 三、不爭執事項

06 (一)兩造逐次相互通知之存證信函號及收受時間如本院卷二第10
07 9頁整理表格所示（本院卷二第126頁）。

08 (二)若原告113年2月17日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契
09 約合法，則兩造勞動契約終止日為113年2月19日（本院卷二
10 第228頁）。

11 (三)原告底薪原為34,500元、其後增加為35,000元、生活津貼則
12 為7,000元，均屬工資（本院卷二第228頁）。

13 (四)兩造約定特休未休採曆年制（本院卷二第229、362頁）。

14 (五)原告賴勇凱之107年、109年之特休未休工資已結清（本院卷
15 二第126頁）、另108年特休未休為7日、112年特休未休工資
16 為10,244元。

17 (六)原告李堯明108年之特休未休日數為為9.5日、113年之特休
18 未休日數為21日（本院卷二第229頁）。

19 (七)關於被告於附表2、2-1、3、3-1中就原告資遣費所列計算
20 式，除113年2月外，其餘不爭執（本院卷二第126至127
21 頁）。

22 四、本院得心證之理由

23 原告主張被告違法調職且未給付特休未休工資予原告，並據
24 以終止兩造勞動契約等語，為被告所否認，抗辯：並無調動
25 原告，且特休業經被告公告應於年度內擇期休畢，不得再請
26 求等語。是本件爭點厥為：被告有否違法調動原告？兩造勞
27 動契約如何終止？由原告依據勞基法第14條第1項第6款終止
28 抑或由被告依據勞基法第12條第1項第6款終止？原告請求被
29 告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明、特休未休工
30 資、開發客戶獎金、交通及通信補貼、年終獎金是否有理？

31 (一)被告有否違法調動原告？

01 1.原告主張：(1)被告固辯稱系爭聯繫單內容為教育訓練通知、
02 非調職等語，然被告所提教育訓練表訓練日期僅至113年4月
03 12日，然系爭聯繫單將原告調回總部日期分別至113年4月19
04 日及同年6月21日，且載明「後續視情況而訂」等語，則系
05 爭聯繫單實乃調職而非教育訓練之通知，(2)依據系爭聯繫
06 單，調動時間未定，原告提供勞務地點自臺中變更為桃園，
07 兩地距離台中145公里，被告又未提供交通、電話費用補
08 助，且原告工作內容自業務變更為生產線，甚且於他方至桃
09 園期間另需負擔他方在台中之業務，必定加重工作之負擔，
10 不僅影響原告家庭生活之利益，亦已影響原告身體健康，要
11 屬違法調職。

12 2.被告則以：(1)系爭聯繫單內容屬教育訓練之通知，並非調
13 職；(2)縱屬調職：①被告前投入大量資源研發系爭BLDC產
14 品，然任職於臺中營業處之原告2人，業績長期低落，被告
15 為增加產品銷售額，遂安排其等行教育訓練以熟悉產品，核
16 屬企業經營所必須，並無不當動機與目的，②此外，原告自
17 100年3月至112年2月任職被告期間，均需定期往返桃園，另
18 本次原告李堯明受訓期間僅2月，又桃園與台中地點通勤時
19 間約2小時，③再者，被告亦有提供食宿及午餐，至交通津
20 貼依慣例均有提供，僅漏未載於系爭聯繫單上，④況原告之
21 工資、職位並無變更，則系爭聯繫單內容對於原告之勞動條
22 件未有不利益變更等語。

23 3.關於系爭聯繫單內容係屬調職或教育訓練之通知部分
24 經查，「主旨：行銷台中辦事處業務調回桃園總部現場實習
25 事宜」、「自2024/2/19起中辦二位業務採輪調方式回桃園
26 工廠實習充實自我專業技能」、「調職期間業務由賴勇凱暫
27 代」、「二位業務需於調職日，上班時間準時到桃園廠報到
28 （識別證須帶來打卡）」，系爭聯繫單載有明文（本院卷一
29 第45頁）。既然被告用語為「調回」、「輪調」、「調
30 職」，且需攜帶識別證打卡，堪認系爭聯繫單為調職、而非
31 教育訓練之通知；佐以：被告所提訓練計畫訓練日期為113

01 年2月19日至4月12日，然依據系爭聯繫單原告李堯明調回桃
02 園總部時間為2月19日至4月19日、原告賴勇凱調回桃園總部
03 時間為4月22日至6月21日，調回期間與教育訓練期間並不相
04 同，另有台中業務訓練計畫表附卷可查（本院卷一第193
05 頁），則被告抗辯系爭聯繫單為教育訓練之通知，並非可
06 採。

07 4.系爭聯繫單內容是否屬違法調職部分

08 (1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
09 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
10 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
11 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
12 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
13 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10
14 之1條定有明文。次按，雇主調動勞工之工作，應兼顧勞工
15 之利益，故調職命令是否合法，應綜合考量該調職命令在業
16 務上有無必要性或合理性，有無其他不當之動機或目的，及
17 勞工因調職可能蒙受之生活上不利益，依社會一般通念檢
18 視，是否使勞工難忍及不合理。

19 (2)經查，①被告自陳系爭BLDC產品於107年間推出（本院卷一
20 第144頁），而原告職稱為業務，自斯時起即有銷售前開產
21 品經驗，並有取得新客戶開發獎金之紀錄，有原告薪資單、
22 聯繫單附卷可參（本院卷一第299至300頁、第303至304
23 頁），然被告提供之教育訓練內容為馬達組裝、驅動器配
24 線、線圈製作流程、齒輪箱製作流程等，有台中業務訓練計
25 畫表附卷可參（本院卷一第193頁），要屬產品基本知識之
26 建構，與行銷及推廣產品較無直接相關，則是否有再對接觸
27 該產品已5年餘之原告，再度進行基礎知識之加強，即屬有
28 疑。②此外，桃園與台中距離約145公里，兩地通勤時間約2
29 小時，有被告提出之Google地圖資料附卷可參（本院卷一第
30 195頁），而被告僅提供食宿及午餐，並未就調動後影響日
31 常時間比重最甚之交通，提供協助或補貼，另有系爭聯繫單

01 附卷可參（本卷一第45頁）；是本次調動，不論時間或支
02 出，確實已對原告之生活及家庭造成不便與不利。③再者
03 「來廠順序如下：2024/2/19李堯民，調職期間業務由賴勇
04 凱暫代」、「2024/4/22-6/21賴勇凱，調職期間業務由李堯
05 民暫代」、「後續視情況而訂」有系爭聯繫單附卷可考（本
06 院卷一第45頁），則留置台中之原告於輪調期間內需負責雙
07 倍業務，且時間不定，是原告主張因本次調動致勞動條件變
08 更受有不利益，應屬可採。④被告固提出開會明細表（本院
09 卷二第117至119頁）抗辯：原告任職之100年3月至112年2月
10 期間每年均需定期往返桃園，被告均有給付交通費等語。然
11 系爭聯繫單上業已載明「不提供交通費、電話補助等語」
12 （本院卷一第45頁），則被告抗辯慣例均有提供交通費補助
13 等語，已與系爭聯繫單通知內容不合，則被告抗辯：將提供
14 交通費補助等語，尚非有據。

15 (3)原告固主張：被告因原告請求特休故將原告調職有不當目的
16 等語。然查，原告固提出LINE（本院卷一第531至537頁）主
17 張申請特休未休工資遭拒等語。然原告聯繫對象乃林皇志、
18 及黃錦玲，縱彼等間有討論或提及特休工資是否發給等事
19 宜，亦難僅憑前開內容遽認被告具有調職之不當動機與目
20 的，則原告此部分主張，舉證尚有未足，並非可採，附此敘
21 明。

22 (4)準此，系爭聯繫單為被告對原告之調動通知，然因調職期間
23 不定、通勤時間及距離過長、未有交通補貼、且加重原告在
24 台中業務之負擔，已變更原告之勞動條件，致原告個人及家
25 庭受有不利益，原告主張要屬違法調動，應屬可採。

26 (二)兩造勞動契約如何終止？由原告依據勞基法第14條第1項第6
27 款終止抑或由被告依據勞基法第12條第1項第6款終止？

28 1.(1)原告主張：原告於113年2月17日依勞基法第14條第1項第6
29 款為由終止勞動契約，被告已於113年2月19日收悉，並將原
30 告退保，亦通知客戶知悉，堪認兩造勞動契約業已終止。(2)
31 被告抗辯：原告於113年2月19日後即連續曠職，被告不得已

於113年3月4日以原告無正當理由曠職達3日為由終止兩造契約等語。

2.經查，被告以系爭聯繫單對被告違法調職之事實，業經本院認定如前，而原告主張被告違法調職違反勞動法令，於113年2月17日以存證信函依勞基法第14條第1項第6款通知被告於同年月19日終止兩造勞動契約，有存證信函附卷可考（本院卷一第61、75頁），此外，兩造就勞動契約於113年2月19日終止並不爭執（見不爭執事項(二)），則兩造勞動契約已於是日經原告依據勞基法第14條第1項第6款合法終止。

3.被告固抗辯：原告拒絕與被告溝通且無正當理由曠職，故兩造勞動契約經被告於113年3月4日以存證信函依據勞基法第12條第1項第6款終止等語。然查，兩造勞動契約已於113年2月19日經原告合法終止，業如前述，原告自無再服勞務之必要，則被告前開抗辯，即難認有理。

(三)原告請求資遣費是否有理？

1.按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。勞退條例第12條第1項定有明文。查兩造勞動契約經原告依據勞基法第14條第1項第6款終止，原告依據前開規定請求被告給付資遣費即屬有理。

2.特別津貼應否依在職日數比例給付？原告於113年2月工資為何？

(1)原告主張：每月生活津貼7,000元屬工資，應計入平均工資計算，為被告所否認，抗辯：生活津貼固屬工資，然給付條件為：當月事病假不在職日數未滿5日時全額給付，超過5日則依據比例負擔，原告於113年2月僅上班至18日，故生活津貼為4,200元等語（計算式： $7000 \times 18 \div 30 = 4200$ ）。

01 (2)按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
02 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
03 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款
04 定有明文，次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工
05 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
06 得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。查原告每月均有領
07 取生活津貼7,000元，有薪資單附卷可參（本院卷一第33至4
08 1頁），其性質屬工資，亦為兩造所不爭執（見三不爭執事
09 項(三)），而原告於113年2月19日離職，上班天數為18日，則
10 原告113年2月薪資應為27,000元（計算式 $<35000+7000>\div 28*18=27,000$ 元）。此外，兩造就原告離職前6個月其餘月份
11 工資如附表三所示並不爭執（見三不爭執事項(七)），則原告
12 離職前六個月平均薪資如附表三所示為43,064元（小數點以
13 下四捨五入）。依此，原告依據前開規定，自得請求被告給
14 付資遣費258,384元（計算式： $43064*6=258384$ ），逾此部
15 分，即非有據。

17 (四)原告請求預告工資是否有理？

18 按依勞動基準法第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並
19 無準用同法第16條預告期間工資之明文，且原告以被告違反
20 勞動契約或勞工法令為由，得自行決定何時行使終止權，在
21 其主張終止之前，因兩造勞動契約仍屬有效存在，原告本得
22 請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要。查
23 本件原告既依勞動基準法第14條第1項第6款主張終止兩造勞
24 動契約關係，揆諸上開說明，即無類推適用勞動基準法第16
25 條之必要；況勞工依勞動基準法第14條第1項各款規定，既
26 得不經預告主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問
27 題；準此，原告請求被告給付預告期間之工資，並非可取。

28 (五)原告請求非自願離職證明是否有理？

29 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
30 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
31 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，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。依此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.經查，本件原兩造間之勞動契約，係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，核屬於就保法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告依前揭規定請求被告開立及交付非自願離職證明書，即屬有據。

(六)原告請求特休未休工資是否有理？

1.原告主張被告尚有特休未休工資未給付予原告，為被告所否認，抗辯：順應景氣市場之需，被告體恤員工，不願實施解僱措施，並已於101年起公告原告應於年度內將特休擇日休畢，且被告給付之其他津貼包含特休未休工資，原告自不得再請求等語。

2.按勞基法第38條於105年12月21日修正公布第2至6項：前項之特別休假期日，由勞工排定之；但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假；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；雇主應將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，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任（上開修正規定自106年1月1日施行），現行條文即107年1月31日條文，另增加第4項但書「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」。又行政院勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布(79)台勞動2字第21827號函，謂因可歸責於雇主之原因，致使勞工無法休完特別休假時，雇主始應發給未休日數之工資云云，已

01 由勞動部於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢
02 止而無適用餘地。是雇主如主張勞工特別休假之未休工資債
03 權不存在，應由雇主負舉證責任。查原告主張任職期間尚有
04 特休未休（詳下述），請求被告應發給未休日數之工資，則
05 依修正後勞基法規定，自應由被告就所抗辯即：原告此部分
06 特休未休之工資債權不存在乙節，負舉證之責。次查，被告
07 固提出公告及聯繫單為憑（本院卷一第179頁、第181頁）抗
08 辯原告應於年度內將特休休畢等語，然此無從認定原告特休
09 均已休，則被告所為舉證，尚無從認定原告之特休未休之工
10 資債權不存在，則依修正後之前開規定，被告仍應給付特休
11 未休工資予原告，先予敘明。

- 12 3.次按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
13 者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
14 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上
15 三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四
16 日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
17 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
18 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
19 未休之日數，雇主應發給工資。」、「本法第38條第4項所
20 定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。本法第38條第4項
21 所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
22 準：(一)按勞工未休畢之特別例假日數，乘以其一日工資計
23 發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
24 契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
25 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
26 資除以三十所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但
27 書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結
28 時應發給工資之基準計發。」勞基法第38條第1項第1至4
29 款、第4項，同法施行細則第24之1條第1、2項定有明文。

30 (1)原告賴勇凱部分

31 原告賴勇凱主張被告尚有未給付107年度特別休假工資差額

01 及108年、112年、113年度之特別休假工資等語。

02 ①107年部分

03 按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
04 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
05 消滅，民法第126條定有明文；而該條所稱之「其他一年或
06 不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生
07 一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資、延長工
08 時及例、休假日加班費等均應包括在內（最高法院97年度台
09 上字第2178號民事判決要旨參照）。此外，消滅時效，自請
10 求權可行使時起算。消滅時效，因請求、起訴而中斷；消滅
11 時效，聲請調解與起訴有同一效力。時效因請求而中斷者，
12 若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。此觀民法第128
13 條前段、第129條、第130條之規定即明定。且依勞基法第2
14 條第3款、第23條第1項、第38條第5項、第39條之規定，堪
15 認本件原告賴勇凱主張之加班費、特休未休工資之請求，核
16 屬民法第126條規定之定期給付債權，消滅時效應適用該條
17 規定而為五年，債權人若於五年間未行使權利，債務人即得
18 拒絕給付。查本件原告於113年2月5日勞資爭議調解時請求
19 特休未休工資，有社團法人臺中市勞雇關係協會勞資爭議調
20 解紀錄在卷可參（本院卷一第97頁），基此，原告賴勇凱對
21 被告自該日起回溯5年，即108年2月5日前之107年度特休未
22 休工資之請求，已罹於5年消滅時效期間，而此部分既經被
23 告提出消滅時效抗辯（本院卷二第279頁），原告賴勇凱自
24 不得再請求被告為給付，先予敘明。

25 ②108年度

26 原告賴勇凱主張108年度有7日特別休假，為被告所不爭執
27 （本院卷二第279頁），原告賴勇凱於年度終結前一日之正
28 常工作時間所得之工資1,309元（計算式： $<33583+7000>\div 31$
29 $=1309$ 〈小數點以下四捨五入〉），有工資清冊附卷可參（本
30 院卷一第226頁）被告應給付原告賴勇凱108年度特休未休工
31 資為9,163元（計算式： $1309*7=9163$ ）

01 ③109部分

02 原告起訴主張109年度尚有特休未休工資差額未給付，經被
03 告抗辯：109年度業已結清等語，嗣為原告賴勇凱所不爭執
04 （本院卷二第126頁），則此部分即無再認定之必要。

05 ④112部分

06 原告賴勇凱主張112年度尚有7.5日特休未休、被告應給付原
07 告10,224元之情，亦為被告所不爭執（本院卷二第281
08 頁），原告此部分請求，即屬可取。

09 ⑤113年部分

10 原告賴勇凱主張113年度尚有21日特別休假，為被告所不爭
11 執（本院卷二第281頁），而原告賴勇凱於113年2月19日契
12 約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資，即113年1月
13 工資42,000元除以30所得之金額為1,400元（計算式： $42000 \div 30 = 1400$ ），是原告賴勇凱得請求之113年特休未休工資以
14 29,400元為可採（計算式： $1400 \times 21 = 29400$ ）。

15 ⑥準此，原告賴勇凱請求被告給付特休未休工資以48,787元
16 （計算式： $9163 + 10224 + 29400 = 48787$ ）為可採，逾前開請
17 求數額部分，即難認有據。

18 (2)原告李堯明部分

19 ①原告李堯明請求106、107年度特休未休工資部分，業已罹於
20 時效，業如前述，而此部分既經被告提出消滅時效抗辯（本
21 院卷二第285頁），原告李堯明自不得再請求被告為給付，
22 先予敘明。

23 ②108年度

24 原告李堯明主張108年度特休未休共9.5日，為被告所未爭執
25 （本院卷二第285頁），原告李堯明於年度終結前一日之正
26 常工作時間所得之工資1,309元（為計算式： $\langle 33583 + 7000 \rangle \div$
27 $31 = 1309$ <小數點以下四捨五入>），有工資清冊在附卷可參
28 （本院卷一第232頁），被告應給付原告李堯明108年度特休
29 未休工資為12,436元（計算式： $1309 \times 9.5 = 12436$ ，小數點
30 以下四捨五入）
31

01 ③109年度

02 原告李堯明主張109年度特休未共4日為被告所否認，抗辯特
03 休未休為1日等語，查原告李堯明109年度特休假已休共17
04 日，有統計表附卷可參（本院卷一第485頁），原告李堯明
05 主張僅休14日尚有誤解，原告李堯明於年度終結前一日之正
06 常工作時間所得之工資1,326元（計算式： $\langle 34100+7000 \rangle \div 31$
07 $=1326$ 〈小數點以下四捨五入〉），有薪資清冊附卷可考（本
08 院卷一第233頁），是被告應給付原告李堯明109年度特休未
09 休工資為1,326元。

10 ④110年度

11 原告李堯明主張110年度特休未休共7.5日但尚有差額等語，
12 為被告所否認，抗辯：均已結清等語。查原告李堯明110年
13 度特休未休工資均已結清，有特別休假列表、薪資明細表、
14 110年12月全期薪資表在卷可參（本院卷一第300頁、第487
15 至489頁），原告李堯明抗辯：尚有差額未給付等語，並非
16 可採。

17 ⑤112年度

18 原告李堯明主張112年度特休未休共9.5日被告應給付13,670
19 元予原告之情，為被告所未爭執（本院卷二第287頁），自
20 屬可採。

21 ⑥113年度

22 原告李堯明主張113年度特休未休共21日，為被告所未爭執
23 （本院卷二第287頁），而原告李堯明於113年2月19日契約
24 終止前最近一個月正常工作時間所得之工資即113年1月工資
25 42,000元除以30所得之金額為1,400元（計算式： $42000 \div 30$
26 $=1400$ ），被告應給付原告李堯明113年度特休未休工資為2
27 9,400元為可採（計算式： $1400 \times 21 = 29400$ ）。

28 ⑦準此，被告應給付原告李堯明之特休未休工資共56,832元
29 （計算式： $12436+1326+13670+29400=56832$ ）

30 (七)原告請求開發獎金是否有理？

31 1.(1)原告主張：①新客戶、新產品開發獎金於年度終結、計算

業績後，於次年1月提出，111年度獎金於112年1月請領，其中新祐、永安、長星等公司為原告賴勇凱開發，另鈦昇、允建、鎰豐、欣大等公司為原告李堯明開發，被告應給付此部份如附表二所示新開發客戶獎金予原告，②原告賴勇凱於112年7月4日促成被告與長星公司第一筆交易、並於12月18日促成被告與長星公司間總價245萬元採購契約，然因被告產能有限，長星公司又要求分批交貨，方遲延列入獎金計算，被告仍應就此部分給付原告賴勇凱新客戶開發獎金5,000元，③被告固抗辯開發獎金以申請為條件，然依據系爭獎勵辦法約定，被告於員工進行客戶及新產品開發時即應給付員工獎金，不以經員工申請為條件，是被告應於勞動契約終止時即結算所有新客戶開發獎金予原告。(2)被告則以：①依據系爭獎勵辦法，新客戶開發獎金以出貨銷售額度達標，且對被告提出申請，並經部門會簽許可等要件為發放條件，並非業務招攬新客戶即可得取得，故非提供勞務所必然取得之對價，非工資，②原告所列客戶並非113年度新開發客戶，無從領取新客戶開發獎金，③其中長星公司部份出貨銷售額度尚未達給付獎金之條件，自不得再請求給付開發獎金等語。

2.按「三、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。」勞基法第2條第3款定有明文。次按工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。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（最高法院110年度台上字第2035號判決要旨參照）。

3.經查，「3個月內出貨銷售額新臺幣3萬元（含）以上，可申

01 請發放獎金1,000元。6個月內累積有超過50萬元則發放獎金
02 5,000元。」、「開發獎金申請由各自區域業務提出相關資
03 料給主管審核後提報公司；獎金發放以收到貨款為原則」、
04 「因行銷部是一個團隊，在一張訂單成立與完成都需要數人
05 的付出…」等語，有被告公司2020年7月20日聯繫單載稱之
06 區域業務獎勵辦法附卷可參（本院卷一第491頁），此外，
07 原告前取得之開發獎金均係提出申請後經被告核准發給，且
08 由行銷團隊共享，有112年1月聯繫單在卷可查（本院卷一第
09 303至304頁），是被告開發獎金之給付，目的為獎勵直接人
10 員，除與原告所提供之銷售品質與成果數量直接相關外，尚
11 包含出貨及後勤等團隊之合作，並非原告個人因提供勞力即
12 可獲得，尚需主管核准發放，是該項給付依與團體績效表現
13 而為，具勉勵性質，非單純勞務之對價，尚非屬工資，先予
14 敘明。

15 4.次查，原告固主張被告應發給附表二所示開發獎金等語，然
16 原告既未於離職前依據系爭獎勵辦法所定程序，就非屬工資
17 性質之開發獎金，提出申請，則原告於離職後，再依據系爭
18 獎勵辦法，請求被告給付附表二所示開發獎金，即非有理，
19 並非可採。

20 (八)原告請求交通及油費補貼是否有理？

21 1.(1)原告主張：原告從事業務工作，然被告並未提供公務車及
22 手機予原告使用，故兩造約定由被告依據里程數給付原告油
23 資及聯絡客戶之通信費；而原告於113年2月17日以存證信函
24 終止兩造勞動契約時，亦已將交通油資及通信費之申請文件
25 併交由業務助理轉交林皇志收執，已有提出申請，被告自應
26 給付如附表二所示交通及通信費予原告等語。(2)被告則以：
27 交通及通信費均屬恩惠性給與，且需提出申請、依據實際費
28 用發給，原告前於112年12月及113年1月均有提出申請，然
29 原告於113年2月則未提出申請，自不得再向被告請求給付附
30 表二所示交通及通信費等語。

31 2.經查：(1)被告給付原告交通及通信費之事實，為被告所不爭

01 執，並有外訪里程報告表、零用金支出單附卷可參（本院卷
02 一第305至317頁），然原告就申請交通及通信費之方式為
03 何，則未舉證以為其佐；原告固舉通訊內容為執，主張業已
04 透過主管林皇志向被告提出交通及通信費申請等語。然原告
05 聯繫對象為任職被告之業務助理施雪慧，內容為釐清原告2
06 月份交通及通訊費用申請單據是否有送回被告，施雪慧並回
07 報係由「林副理」帶回公司等情，有對話內容在卷可參（本
08 院卷二第73至89頁），是前開聯繫內容既無從認定林副理為
09 何人、亦無從認定林副理是否已代理原告提出申請。佐以，
10 原告賴勇凱所提「移交辦公室用品單」並無交通及通信費單
11 據之記載（本院卷二第93頁），實難認原告賴勇凱業已提出
12 交通及通信費之申請，依此，原告賴勇凱主張被告應給付11
13 2年度2月份交通及通信費，尚非有據。(2)然查，原告李堯明
14 所提前該移交單上則有「有提出車補（交通費）＋通信費＋
15 子女獎學金」之記載，有前開單據附卷可考（本院卷二第97
16 頁），足認原告李堯明於離職時即已向被告提出交通及通信
17 費之申請，既然被告前均有以零用金名義給付此部分申請款
18 項，則原告李堯明請求被告給付附表二所示交通及通信費共
19 計2,372元（計算式：1872+500=2372），即屬可取。(3)被
20 告固抗辯：原告無提出申請等語，然依據被告所提歷史核發
21 明細（即前述外訪里程報告表、零用金支出單，本院卷一第
22 305至317頁）並無名稱為申請單之任何文件，堪認被告就交
23 通及通信費之申請方式不拘，既然原告李堯明已於移交單上
24 註記交回交通及通信文件，堪認業已提出申請，是被告此部
25 分抗辯，實難認可採。

26 (九)原告請求年終獎金是否有理？

27 1.(1)原告主張：依據被告所提工資清冊，被告於原告任職期間
28 均有給付原告年終獎金，屬經常性給予；且被告於調解時亦
29 有承諾給付年終獎金（本院卷一第527頁），則依照勞基法
30 第2條第3款、兩造約定，被告自應給付原告年終獎金等語。

31 (2)被告則以：年終獎金屬恩惠性給與，要非工資，無必然發

01 放，原告請求被告給付並無理有等語。

02 2.經查，按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
03 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
04 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」、

05 「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左
06 列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研
07 究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金
08 及其他非經常性獎金。」勞基法第2條第3款、同法施行細則
09 第10條第2款分別定有明文。本件原告固主張被告應給付如
10 附表二所示之112年度之年終獎金等語。然兩造並無以工作
11 規則、勞動契約等書面約定年終獎金給付條件，為兩造所未
12 爭執；此外，原告亦未能舉證證明兩造確有年終獎金給付之
13 約定；是被告縱有於年終時經常性給付原告除薪資以外之款
14 項之事實，亦無從遽以認定該給付屬勞務之對價為必然給予
15 之工資，準此，原告請求被告給付年終獎金，舉證尚有未
16 足，並非可採。

17 五、綜上，原告依據勞退條例第12條第1項、勞基法第38條第1、
18 4項、兩造勞動契約、就保法第11條第3項請求被告給付原告
19 賴勇凱307,171元（計算式： $258384+48787=307171$ ）、李
20 堯明317,588元（計算式： $258384+56832+1872+500=31$
21 7588 ）及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月3日起（見本院
22 送達證書，本院卷一第141頁）至清償日止，按週年利率百
23 分之5計算之利息，以及開立非自願離職證明書予原告二
24 人，為有理由，應予准許。逾此部分，尚無理由，應予駁
25 回。

26 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
27 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
28 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
29 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
30 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
31 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時

01 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
03 不生影響，爰不逐一論述。

04 、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

05 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日
06 勞動法庭 法 官 陳航代

07 正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日
11 書記官 江沛涵

12 附表一

13

	任職起	職務	平均工資	被告通知調職至桃園期間
賴 勇 凱	96年9月17日	行銷專員	每 月 43,995 元，以43,818 元請求。	113年2月29日至4月19日
李 堯 明	96年9月3日	行銷專員	每 月 43,995 元，以43,167 元請求。	113年4月22日至6月21日