

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞簡字第42號

原 告 鍾戎威
許家銓
古權民

上三人共同

訴訟代理人 楊淑惠律師

被 告 千山淨水股份有限公司

法定代理人 廖子逸

訴訟代理人 葉仲文

沈以軒律師

林栗民律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院臺南簡易庭於民國114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告鍾戎威自民國112年10月1日起至112年12月22日止、原告許家銓自112年11月2日起至112年12月26日止、原告古權民自112年11月10日起至112年12月27日止，均受僱於被告，擔任客服技師之職務，每月薪資均為底薪新臺幣（下同）32,000元、加計按每月服務銷售業績之0.26%及按每台機器售出價格之3%計算之業績獎金（所有薪津均係次月發放，每月10日發放薪資、每月20日發放獎金或加班費）。詎被告於原告任職期間，並未給付足額之薪資、業績獎金、加班費，顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，原告自得不經預告終止勞動契約，基此，原告鍾戎威、許家

01 銓、古權民乃於112年12月25日分別寄發台南東寧路郵局第2
02 30號、229號、228號存證信函通知被告解除兩造之僱用關
03 係，並請求被告給付資遣費、補足工資等，嗣上開存證信函
04 業經被告於112年12月26日收受，是兩造間之勞動契約已合
05 法終止。再者，原告自112年間任職於被告公司，係適用勞
06 工退休金條例新制，原告既已依勞基法第14條第1項第6款規
07 定合法終止與被告間之勞動契約，自得依勞工退休金條例第
08 8條第1項本文及第12條第1項規定，請求被告給付資遣費。

09 又兩造於113年3月26日就系爭勞資爭議在臺南市政府勞工局
10 (二)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依勞基法第22條第2項、
11 第24條第1項規定請求被告分別給付加班費23,117元、18,48
12 3元、11,472元，為有理由：

13 1.原告任職被告期間之工作日上班時數，已有詳細之手機時
14 間軸、座標在卷可資證明，即：

15 (1)原告鍾戎威請求加班費23,117元部分：原告鍾戎威之各
16 加班日期、加班時數、加班費金額計算，詳如本院卷(二)
17 第23-52頁之附件一之「加班費總表」暨其表格一至
18 三、附件#1至#12所示。

19 (2)原告許家銓請求加班費18,483元部分：原告許家銓之各
20 加班日期、加班時數、加班費金額計算，詳如本院卷(二)
21 第72-76、80-154頁之附件二之「加班費總表」暨其表
22 格一及表格二、附件#20至#57所示。

23 (3)原告古權民請求加班費11,472元部分原告古權民之各加
24 班日期、加班時數、加班費金額計算，詳如本院卷(二)第
25 202-226頁之附件三之「加班費總表」暨其表格一及表
26 格二、附件#1至#9所示。

27 2.原告工作期間均按依被告之指示及要求，對工作事項暨其
28 內容加以錄音，且於下班後至公司將該等「工作錄音檔」
29 上傳至被告管理之電腦資料庫。而該等原告上傳之時間點
30 即係原告真實之工作下班時間點，非如被告公司主管要
31 求：「一概以19：30許」為打卡下班時間。又關於被告主

01 管要求任職之員工：「一概以19：30許」為打卡下班時
02 間，此有證人蔡碩恩證述在案，故被告提出原告之打卡出
03 勤紀錄（即被證4、5、6），並非原告真實之上班工作時
04 數。從而，被告抗辯稱原告鍾戎威、許家銓、古權民任職
05 期間之打卡出勤紀錄僅如被證4、5、6所示，並無加班情
06 事，顯與真實不符而不足採。

07 (三)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依據勞基法第22條第2項
08 請求被告分別給付短缺薪資17,734元、4,488元、2,994元，
09 為有理由：

- 10 1.被告除對原告鍾戎威、許家銓、古權民有勞保費、職工福
11 利金之扣款外，尚分別扣款達17,634元、5,268元、4,277
12 元（扣款項目詳如兩造不爭執事項(八)所載）。
- 13 2.原告鍾戎威請求短缺薪資17,734元部分：原告鍾戎威之短
14 缺薪資詳如本院卷(二)第58頁之「鍾戎威缺額薪資」所示，
15 即被告於112年10月懲處扣薪1,500元、112年11月懲處扣
16 薪5,000元、112年12月懲處扣薪11,134元、112年12月短
17 少薪資達11,234元【112年12月份應領薪資22,919元-實領
18 薪資11,685元】，故被告應補足金額為17,734元【112年1
19 0月懲處扣薪1,500元+112年11月懲處扣薪5,000元+112年1
20 2月短少薪資11,234元】。
- 21 3.原告許家銓請求短缺薪資4,488元部分：原告許家銓之短
22 缺薪資詳如本院卷(二)第194頁之「許家銓缺額薪資」所
23 示，即被告於112年11月懲處扣薪1,000元、112年12月短
24 少薪資達3,488元【112年12月份應領薪資26,143元-實領
25 薪資22,655元】，故被告應補足金額為4,488元【112年11
26 月懲處扣薪1,000元+112年12月短少薪資3,488元】。
- 27 4.原告古權民請求短缺薪資2,994元部分：原告古權民之短
28 缺薪資詳如本院卷(二)第266頁之「古權民缺額薪資」所
29 示，原告古權民112年12月扣除2日病假，應領薪資為26,6
30 75元，然被告僅給付23,681元，故被告應補足金額為2,99
31 4元【112年12月份應領薪資26,675元-實領薪資23,681

元】。

5.被告就懲處扣薪部分雖辯稱係原告忘刷卡而遭扣款云云。惟被告之懲處規範不明確，致原告動輒得咎；且縱原告有違規事由，然被告既已依獎懲辦法對原告記警告，卻再對同一行為施以扣薪之處罰，顯對同一行為二罰，應非法所許，則被告自應給付短缺薪資予原告。

6.被告就曠職扣款部分復辯稱原告許家銓因於12月19、23、24、26日無故曠職，自得不發給4日薪資4,268元（即 $32,000\text{元}/30*4=4,268\text{元}$ ）；原告古權民因於12月6、25、26、27日無故曠職，自得不發給4日薪資4,268元（即 $32,000\text{元}/30*4=4,268\text{元}$ ）云云。惟：

(1)由本院卷(二)第72、148之頁附件二之「加班費總表」暨之附件#54地圖時間軸所示，可證原告許家銓於112年12月19日當日有上班。又被告之店長或副店長並未告知原告若要請假需線上申請，因此原告許家銓僅以口頭請假，其中原告許家銓於112年12月25日係向被告請假23日、24日兩日，且原告許家銓於112年12月23日當日有提出醫療院所診斷證明，向被告提出請病假（本院卷(三)第25、27頁），係被告片面不同意原告許家銓之請假，是被告認係原告曠職，顯屬不當；至原告許家銓於112年2月26日請假係當日才以口頭告知店長（原證4之LINE對話紀錄，其中第1、3、4行係原告許家銓連續傳給店長，日期為第1行上方係23日、第1行下方至第4行為26日；第2行則係原告傳給副店長，日期為24日）。

(2)原告古權民112年12月25日因突然急性胃炎急性腹痛而拉肚子，乃持幼明診所診斷證明書（本院卷(三)第29頁）向被告請假；而上開診斷證明書醫師囑言：「宜休養3天」，惟被告卻片面要求倘要休息2天以上，需大醫院就醫診斷書才可請假，此情顯然不合理。蓋原告古權民確已提出病況之診斷證明書，足資證明原告古權民確有生病之實，被告不僅不給假，竟又認原告古權民連續3

01 日無故曠職，依法顯有未合。

02 (四)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依兩造勞動契約之約定、
03 請求被告分別給付業績獎金14,290元、4,427元、3,859元，
04 為有理由：

- 05 1.原告鍾戎威請求業績獎金14,290元部分：原告鍾戎威之11
06 2年10至12月之每月按服務保養瀘心業績計算之0.26%、及
07 按每台機器售出價格之3%計算之業績獎金之明細、計算，
08 詳如本院卷(二)第21、56頁之「鍾戎威總表」之「獎金」、
09 「鍾戎威業績獎金」所示。
- 10 2.原告許家銓請求業績獎金4,427元部分：原告許家銓之112
11 年11至12月之每月按服務保養瀘心業績計算之0.26%計算
12 之業績獎金之明細、計算，詳如本院卷(二)第160-192頁之
13 「許家銓業績獎金」暨附件#3至#18所示。又上開計算金
14 額為4,434元，原告許家銓起訴請求4,427元，故僅向被告
15 請求4,427元。
- 16 3.原告古權民請求業績獎金3,859元部分：原告古權民之112
17 年11至12月之每月按服務保養瀘心業績計算之0.26%計算
18 之業績獎金之明細、計算，詳如本院卷(二)第230-264頁之
19 「古權民業績獎金」暨附件#18至#34所示。
- 20 4.原告鍾戎威、許家銓、古權民分別於112年11月1日、112
21 年11月2日、112年11月10日與被告簽訂勞動契約變更及新
22 增三之一條同意書（下稱系爭同意書），均應僅係按依被
23 告之要求而簽立而已，惟究係簽署何文件？文件內容為
24 何？原告等人並不知悉，況系爭同意書內容純僅為被告資
25 方之單方所擬定，身為勞方之原告原不得置喙，是縱系爭
26 同意書有新增事項勞動契約第三之一條約定：「(1)當月考
27 核成績…列為丙等則分紅獎金為零。(5)當月中途離職不能
28 領取」等情，對身為勞方之原告而言，乃屬不利益、不公
29 平之條款，自不得以之拘束原告。

30 (五)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依據勞工退休金條例第12
31 條第1項規定請求被告分別給付資遣費4,178元、2,980元、

01 1,979元，亦為有理由：

02 1.原告鍾戎威固不爭執被證1之形式上真正，即不爭執被告
03 公司線上系統頁面顯示，原告鍾戎威於112年12月22日在
04 被告之線上系統申請離職，其上載明離職日為「2023/12/
05 22」、離職原因為「生涯規劃」，然仍爭執無申請離職之
06 舉措。

07 2.兩造間之勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款合
08 法終止，已如上述。而原告自112年間任職於被告公司，
09 係適用勞工退休金條例新制，原告既已依勞基法第14條第
10 1項第6款規定合法終止與被告間之勞動契約，自得依勞工
11 退休金條例第8條第1項本文及第12條第1項規定，請求被
12 告給付資遣費。

13 3.原告鍾戎威得請求自112年10月1日起至112年12月22日
14 止，按依平均工資36,679元計算，資遣費計4,178元。原
15 告許家銓得請求自112年11月2日起至112年12月27日止，
16 按依平均工資38,313元計算，資遣費計2,980元。原告古
17 權民得請求自112年11月10日起至112年12月27日止，按
18 依平均工資29,680元計算，資遣費計1,979元。

19 (六)綜上所陳，(1)原告鍾戎威得請求加班費23,117元、資遣費4,
20 178元、獎金14,290元、短缺薪資17,734元，共計59,319
21 元。(2)原告許家銓得請求加班費18,483元、資遣費2,980
22 元、獎金4,427元、短缺薪資4,488元，共計30,378元。(3)原
23 告古權民得請求加班費11,472元、資遣費1,979元、獎金3,8
24 59元、短缺薪資2,994元，共計20,304元。

25 (七)並聲明：

26 1.被告應給付原告鍾戎威59,319元、應給付原告許家銓30,3
27 78元、應給付原告古權民20,304元，及各自本起訴狀繕本
28 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

29 2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

30 二、被告辯稱：

31 (一)原告請求加班費為無理由：

- 01 1.勞工出勤時間應以出勤紀錄所載為準（勞動事件法第38條
02 參照）。被告之出勤紀錄，係由員工本人透過手機APP輸
03 入員工工號及密碼登入，自主進行上下班打卡、請假及加
04 班申請。又兩造間約定之表定工時起訖，係上午10時30分
05 至下午19時30分，中間休息1小時。
- 06 2.檢視原告鍾戎威、許家銓與古權民之任職期間手機APP打
07 卡紀錄，渠等上、下班時間均在上開表定工時合理範疇
08 內，並無任何延長工時情事及加班申請紀錄（被證4、5、
09 6），可見原告三人已確認並無任何加班事實或加班必
10 要，自不得再為加班費之主張。
- 11 3.原告雖提出本院卷(二)第23-29、72-76、202-208頁附件一
12 至三表列任職期間加班時數，然此僅為原告自行製作之表
13 格，並未具體說明加班起訖時間、如何計算出加班時數、
14 工作內容及有何加班必要，亦無任何舉證，無足採信。
- 15 4.原告鍾戎威部分：其所提出之Line對話紀錄（本院(二)第31
16 頁以下）無法證明確為原告鍾戎威本人帳戶所為，就此被
17 告否認其形式真正性。縱細譯其對話內容，多僅係與不知
18 名之第三人為日常聊天問候，實際情況如何亦無從檢驗其
19 真偽，難以證明原告鍾戎威確有加班工作之事實。
- 20 5.原告許家銓部分：其所提出Google地圖時間軸之紀錄（本
21 院(二)第78頁以下）無法證明確為原告許家銓本人活動紀
22 錄，就此被告否認其形式真正性。縱其記載地點雖有顯示
23 千山淨水臺南門市，然不能排除原告許家銓僅出現於附近
24 地點，實際並未進入門市上班提供勞務。蓋其中尚有顯示
25 眾多其他地點與行程，諸如112年11月6日於11點間在關廟
26 夜市、2點間在開車、5點間在佳順（本院卷(二)第86頁）。
27 即其並未停留於門市上班提供勞務，甚為顯然。
- 28 6.原告古權民部分：其所提出Apple iPhone相機照相之紀錄
29 （本院卷(二)第214頁以下）無法證明確為原告古權民本人
30 活動紀錄，就此被告否認形式真正性。縱其僅有顯示照相
31 時間，然根本無法確認照相地點及照相者為誰，照片內容

01 亦多僅係其摩托車儀表板或紙本表格，意義不明，實無以
02 證明古權民確有加班工作之事實。

03 (二)原告請求薪資差額並無理由：

04 1.被告請假規定敘明（被證7）：人員臨時請假，應在上班
05 前1小時回報直屬主管，經同意後上文中-人資系統（以下
06 簡稱系統）申請…病假須上傳就診證明：請一天（收
07 據）/請二天（含）以上（醫院診斷證明書）。

08 2.原告鍾戎威部分：

09 (1)原告鍾戎威於112年10月24、25、27、27、31日因忘刷
10 卡5次，被告依獎懲辦法共記警告3支，金額1,500元，
11 原告鍾戎威同意薪資扣款。

12 (2)原告鍾戎威於112年11月間因遲延到場服務、未依裝機
13 作業執行、維修文件欠缺、未落實執行保養規範，遭被
14 告記警告4支；未繳交完整現場資料、保養維修文件有
15 欠缺，遭被告記申誡2支。嗣經原告鍾戎威確認懲戒事
16 由、扣款依據及金額，並回覆：「無異議。本人同意此
17 次懲處，並授權於當月薪資/獎金扣款，不足扣時次月
18 補扣」後，被告於112年11月薪資為警告扣款2,000元、
19 申誡扣款3,000元（合計5,000元）。

20 (3)基上所述，被告於112年10月、11月對原告鍾戎威進行
21 懲處扣薪1,500元、5,000元，係於原告鍾戎威違規事由
22 發生後，由其確認扣款事由、金額及扣款時間均無疑義
23 後，被告方予扣款，自屬合法。又被告訂有獎懲管理辦
24 法，頒布於企業內網（被證31）供員工遵循，系爭獎懲
25 內容，依員工違失行為輕重，而於第5.7條以下設有警
26 告、申誡、小過、大過等不同懲處，並於第5.17條明訂
27 懲處所連結之罰款效果；另設有申覆機制於員工不同意
28 懲處時，得為申覆之相關流程，是被告依事先頒布且規
29 範明確之獎懲辦法予以懲處，並無原告所稱懲處規範不
30 明確之情。

31 (4)原告鍾戎威112年12月實領薪資為11,685元：

- 01 ①兩造間約定薪資為32,000元（所有薪津均係次月發
02 放，每月10日發放薪資、每月20日發放獎金或加班
03 費）。原告鍾戎威勞動契約終止日為12月22日，當月
04 工作天數含休息日、例假日共22日，故其12月應領薪
05 資為23,467元【 $32,000 \div 30 \times 22 = 23,467$ 元】。
- 06 ②原告鍾戎威因於12月6、18、22日無故曠職共12.5小
07 時（被證16），被告自得不發給12.5小時薪資1,667
08 元【 $32,000 \div 30 \div 8 \times 12.5 = 1,667$ 】。
- 09 ③原告鍾戎威因於112年12月22日無預警離職，未辦理交
10 接程序，造成被告人力調度不及，需與客戶改約時
11 間，乃嚴重影響客戶權益即被告商譽，經其主管詢問
12 是否同意被告以7日薪資7,467元【 $32,000 \div 30 \times 7 = 7,467$ 】
13 作為懲罰性違約金，並於113年1月10日之薪資中
14 扣款，原告明確回覆：「了解」、「同意」（被證1
15 7）。
- 16 ④原告鍾戎威於112年12月5日因二件維修疏失，經其確
17 認懲戒事由、扣款依據及金額等且回覆：「無異議。
18 本人同意此次懲處，並授權於當月薪資/獎金扣款，
19 不足扣時次月補扣」後（被證18）被告即於12月薪資
20 為警告扣款500元及申誡扣款1,500元，合計2,000
21 元。
- 22 ⑤於扣繳勞保費586元及職工福利金62元後，即得出原
23 告鍾戎威112年12月份實領薪資為11,685元【 $23,467$
24 元-曠職扣款1,667元-違約金7,467元-懲處扣款2,000
25 元-勞保費586元-職工福利金62元= $11,685$ 元】。是
26 以，原告鍾戎威無視其曠職12.5小時及被告本得依法
27 扣除勞檢保自負額及職工福利金等情，而主張其受有
28 12月薪資差額11,234元損害云云，顯屬有誤。

29 3.原告許家銓部分：

- 30 (1)原告許家銓於112年11月14、20、21、27日因忘刷卡4
31 次，被告依獎懲辦法共記警告2支，金額1,000元，原告

01 許家銓同意112年11月薪資扣款，是本次懲處係於違規
02 事由發生後由原告許家銓確認扣款事由、金額及扣款時
03 間均無疑義，被告方予扣款，自屬合法。且被告依事先
04 頒布且規範明確之獎懲辦法予以懲處，並無原告所稱懲
05 處規範不明確之情。

06 (2)原告許家銓112年12月實領薪資為22,655元：

07 ①兩造間約定薪資為32,000元。原告許家銓勞動契約終
08 止日為12月26日，當月工作天數含休息日、例假日共
09 26日，故其12月應領薪資為27,733元【 $32,000 \div 30 \times 26$
10 $= 27,733$ 元】。

11 ②原告許家銓因於12月19、23、24、26日無故曠職，被
12 告自得依比例不發給4日薪資4,268元【 $32,000 \div 30 \times 4 =$
13 $4,268$ 】，並扣繳勞保費693元及職工福利金117元。
14 據此，即得出原告許家銓112年12月份實領薪資為22,
15 655元【 $27,733$ 元-曠職扣款4,268元-勞保費693元-職
16 工福利金117元= $22,655$ 元】。是以，原告許家銓無視
17 其曠職4日（112年12月19、23、24、26日）及被告本
18 得依法扣除勞檢保自負額及職工福利金等情，而主張
19 其受有12月薪資差額3,488元損害云云，顯屬有誤。

20 (3)原告許家銓112年12月19日係曠職而未上班，此有被證5
21 之出勤紀錄可證。原告許家銓固辯稱依當日地圖時間軸
22 （本院卷(二)第148頁）所示，足證其有上班云云，惟系
23 爭地圖時間軸無法證明確為原告許家銓之活動紀錄。又
24 其上記載之地點雖有顯示千山淨水臺南門市，然不能排
25 除原告許家銓僅出現於附近地點，實際上並未進入門市
26 上班。蓋當日尚有顯示眾多地點與行程，諸如11點間在
27 騎機車、12點間在小北百貨、5點間在大福里、6點間在
28 福安里。即其並未停留於門市上班，甚為顯然。

29 (4)原告許家銓主張其於112年12月23、24、26日之缺勤係
30 有提出診斷證明向被告請假云云。惟原告許家銓於23、
31 24日均未登入被告線上系統請假並檢附診斷證明書，遲

01 至25日方予辦理，並提供23日就醫之診斷證明。然原告
02 許家銓既尚能於23日就醫，則實無不能於當日請病假並
03 提供診斷證明書之正當理由，卻遲至25日方登入系統辦
04 理，是其就23、24日缺勤部分未符合請假程序，構成無
05 故曠職。至原告許家銓於112年12月26日起缺勤未到班
06 之部分，始終未辦理請假程序，並提供診斷證明書，被
07 告亦無接獲原告許家銓請假之口頭告知，因此亦構成無
08 故曠職。況被告於上開3日期間，每日以手機簡訊及Lin
09 e訊息通知應遵守請假規範，皆未獲回應（被證9），益
10 證原告許家銓係屬惡意曠職。從而，原告許家銓既於11
11 2年12月23、24、26日曠職，被告自得不發給該3日薪
12 資。

13 4.原告古權民部分：

14 (1)原告古權民112年12月實領薪資為23,681元：

15 ①兩造間約定薪資為32,000元。原告古權民勞動契約終
16 止日為12月27日，當月工作天數含休息日、例假日共
17 27日，故其12月應領薪資為28,800元【 $32,000 \div 30 \times 27$
18 $=28,800$ 元】。

19 ②原告古權民因於12月6、25、26、27日無故曠職，被
20 告自得依比例不發給4日薪資4,268元【 $32,000 \text{元} \div 30$
21 $\text{日} \times 4 \text{日} = 4,268 \text{元}$ 】。另原告古權民於12月4日遲到5分
22 鐘，被告亦得依比例不發給薪資9元【 $32,000 \text{元} \div 30 \text{日}$
23 $\div 8 \div 60 \times 5 = 9 \text{元}$ 】；並扣繳勞保費719元及職工福利金1
24 23元。據此，即得出原告古權民112年12月份實領薪
25 資為22,655元【 $28,800 \text{元} - \text{曠職扣款} 4,268 \text{元} - \text{遲到扣}$
26 $\text{款} 9 \text{元} - \text{勞保費} 719 \text{元} - \text{職工福利金} 123 \text{元} = 23,681 \text{元}$ 】。
27 是以，原告古權民無視其曠職4日（112年12月6、2
28 5、26、27日）及被告本得依法扣除勞健保自負額及
29 職工福利金等情，而主張其受有12月薪資差額2,994
30 元損害云云，顯屬有誤。

31 (1)原告古權民固主張其於112年12月25、26、27日因拉肚

01 子向被告請假3日，非無故曠職云云，並提出幼明診所
02 之診斷證明書為憑。惟原告古權民僅於112年12月25日
03 凌晨以Line向主管告知吃壞肚子（被證10），並未於線
04 上系統申請病假及上傳就診證明；其證物5之幼明診所
05 診斷證明，係迨至本件訴訟中方以民事準備書(二)狀提
06 出，在此之前原告古權民皆未向被告提出，被告請假系
07 統頁面「請假單簽呈」亦查無任何資料得為佐證，是應
08 無礙於其當時未依規辦理請假手續，且無不依規定請假
09 之正當理由，故仍屬無故曠職之認定。況被告於此3日
10 期間，每日以手機簡訊及Line訊息通知應遵守請假規
11 範，甚至致電予其緊急聯絡人即其父親古立華，皆未獲
12 回應，益證原告古權民係屬惡意曠職。從而，原告古權
13 民既於112年12月25、26、27日曠職，被告自得不發給
14 該3日薪資。

15 (三)原告請求業績獎金亦為無理由：

16 1.勞工本應遵守雇主公告頒布之獎金辦法發放要件。舉輕以
17 明重，倘獎金發放要件已明訂於勞動契約，則勞資雙方自
18 亦應受拘束。本件被告與原告更已於112年11月1日簽訂系
19 爭同意書載明：(1)當月考核成績…列為丙等則分紅獎金為
20 零。(5)當月中途離職不能領取，是兩造均應受其拘束。

21 2.原告固主張每月可領取之業績獎金係以銷售業績乘以0.2
22 6%加計售出機器價格3%，惟被告就此予以否認，本件業績
23 獎金應依系爭同意書新增事項勞動契約第三之一條約定辦
24 理。故而：

25 (1)原告鍾戎威112年11、12月業績未達標，且考核列為丙
26 等；又其12月部分亦未任職足月而於12月22日即自請離
27 職，均未合於上開業績獎金發放要件，並有其親簽確認
28 之考核評比表可稽。

29 (2)原告許家銓112年11月業績未達標，且考核被列為丙
30 等；又其12月僅更換濾芯而無任何業績，亦未任職足月
31 而於12月27日遭被告曠職解僱，均未合於上開業績獎金

01 發放要件，並有其親簽確認之考核評比表可稽。

02 (3)原告古權民112年11月業績未達標，考核列為丙等；又
03 其12月部分亦未任職足月而於12月27日遭被告曠職解
04 僱，均未合於上開業績獎金發放要件，並有其親簽確認
05 之考核評比表可稽。

06 3.至原告鍾戎威提及其於112年10月有保養濾心合約銷售業
07 績，經被告檢核確認，業已於次月發薪日發給獎金2,929
08 元，並無短少情事：

09 (1)被告業績獎金計算標準，於112年10月（含）以前，係
10 以保養合約銷售單之業績乘以百分之2.4計給；另如有
11 銷售淨水器則以每台30元計給（本院卷(二)第286頁附表
12 1），合先敘明。

13 (2)由被告所留存原告鍾戎威112年10月相關保養合約銷售
14 單據（被證22至29）與上開附表1所列明細對照，可證
15 原告鍾戎威提出之銷售單據（本院卷(一)第89-117頁），
16 僅為其片面填寫而無相關主管簽章，被告否認其證明
17 力。就原告鍾戎威所列112年10月保養合約銷售單業
18 績，茲說明其計算錯誤而應予扣除之部分：

19 ①原告鍾戎威10月10日銷售業績為3,700元，非7,500
20 元。蓋銷售予客戶陳柏蒼訂單3,800元部分，係由客
21 服部門而非臺南門市接單派工。故原告鍾戎威所列是
22 日業績7,500元應扣除3,800元，即為3,700元。

23 ②原告鍾戎威10月12日銷售業績為18,560元，非23,790
24 元。銷售予客戶林志勳訂單5,230元部分，係由客服
25 部門而非臺南門市接單派工。故原告鍾戎威所列是日
26 業績23,790元應扣除5,230元，即為18,560元。

27 ③原告鍾戎威10月13日銷售業績為18,560元，非22,300
28 元。銷售予客戶杜瑞隆訂單3,740元部分，係業務員
29 曾永昌所招攬者。原告故鍾戎威所列是日業績22,300
30 元應扣除3,740元，即為18,560元。

31 ④原告鍾戎威10月16日所列3,700元銷售業績，係由客

01 服部門接單派工，非屬原告鍾戎威之業績。

02 ⑤原告鍾戎威10月17日所列3,740元銷售業績，係業務
03 員曾永昌所招攬者，非屬原告鍾戎威之業績。

04 ⑥原告鍾戎威10月18日所列銷售業績13,120元，其中4,
05 940元係由客服中心接單派工，另8,180元為業務員馬
06 嘉俊所招攬者，皆非原告鍾戎威之業績。

07 ⑦原告鍾戎威10月27日銷售業績為18,560元，非37,120
08 元。蓋當日銷售單僅有客戶沈佳卉訂單18,560元部
09 分，係原告鍾戎威招攬談成者。至客戶林鼎青及蕭瑟
10 芬則各為曾永昌、馬嘉俊所招攬。故原告鍾戎威所列
11 是日業績應僅有18,560元。

12 ⑧其餘原告鍾戎威10月11、19、22、24、25、30、31日
13 所列銷售業績數額，被告均不爭執。

14 (3)承上，原告鍾戎威另於10月7日、10月17日有兩筆銷退
15 紀錄各為600元、388元，應自銷售業績額中扣除。即如
16 附表1表格「L欄位」所示，方為原告鍾戎威10月份銷售
17 業績，各該業績乘以0.024後，所得獎金數額列於附表1
18 「T欄位」。加總後可得出原告鍾戎威保養合約銷售單
19 之業績為2,899元。

20 (4)另原告鍾戎威10月18日賣出「高校硬水軟化淨水器」機
21 器乙台，可獲得獎金30元。

22 (5)準此，原告鍾戎威112年10月保養合約銷貨單獎金為2,8
23 99元，於機器販售獎金為30元，合計業績獎金2,929元
24 【2,899+30=2,929】。

25 (四)原告請求資遣費亦為無理由：

26 1.原告並未舉證證明有加班事實，業績獎金之發給係依兩造
27 間所合意條款辦理，薪資則係依渠等曠職之天數而不予發
28 給，均屬合法，業如前述。被告既無違反勞動契約或勞工
29 法令之情，原告自不得定向被告主張資遣費。

30 2.原告鍾戎威於112年12月22日以生涯規劃為由自請離職，
31 不得再於事後臨訟更易向被告主張依勞基法第14條第1項

01 第6款規定終止勞動契約。至原告鍾戎威辯稱其並無填寫
02 任何離職書面資料，亦無於112年12月22日於被告線上系
03 統自請離職云云，惟原告鍾戎威於112年12月22日確有於
04 被告線上系統提出自請離職，此有被證1被告線上系統申
05 請表單截圖可稽。就此，原告鍾戎威當日下午12點30餘分
06 並與店長歐陽誠以Line通話告知「不做了」。因事出突
07 然，店長方於Line問：「請問怎麼回事？」、「是什麼讓
08 你不爽了？」、「我們說好到月底還有一點時間要有始有
09 終呀」等語，足徵原告係於旨揭日期驟然自請離職，店長
10 方為上開詢問。

11 (五)並聲明：

12 1.原告之訴駁回。

13 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事項：

15 (一)原告鍾戎威自112年10月1日起至112年12月22日止、原告許
16 家銓自112年11月2日起至112年12月26日止、原告古權民自
17 112年11月10日起至112年12月27日止（卷(一)第26、27、29
18 頁），均受僱於被告，擔任客服技師之職務，每月底薪均為
19 32,000元。

20 (二)原告鍾戎威、許家銓、古權民於112年12月25日分別寄發台
21 南東寧路郵局第230號、229號、228號存證信函予被告，以
22 被告於渠等任職期間未給付足額之薪資、業績獎金、加班費
23 為由，主張依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約
24 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定，終止兩造
25 間之勞動契約。嗣被告於112年12月26日收受上開3份存證信
26 函。

27 (三)依被證1被告公司線上系統頁面所示，原告鍾戎威於112年12
28 月22日在被告之線上系統申請離職，其上載明離職日為「20
29 23/12/22」、離職原因為「生涯規劃」。

30 (四)被告於112年12月26日以原告許家銓於112年12月23、24、26
31 日連續曠職3日為由，主張依勞基法第12第1項第6款規定，

01 終止兩造間之勞動契約。

02 (五)被告於112年12月27日以原告古權民於112年12月25、26、27
03 日連續曠職3日為由，主張依勞基法第12第1項第6款規定，
04 終止兩造間之勞動契約。

05 (六)原告主張被告未給付加班費、短缺薪資、業績獎金、資遣費
06 等事宜，於113年3月13日向臺南市政府勞工局申請調解，嗣
07 兩造於113年3月26日召開勞資爭議調解會議，惟因被告否認
08 原告之主張，且勞資雙方對調解方案無法達成共識等，致調
09 解不成立（卷(一)第37-38頁：臺南市政府勞資爭議調解紀
10 錄）。

11 (七)關於原告請求加班費部分：

12 1.兩造約定之工時起迄時間為自上午10時30分起至下午19時
13 30分止，中間休息1小時；並由原告自行以手機APP打卡上
14 下班、請假及申請加班。

15 2.原告鍾戎威任職期間之打卡出勤紀錄詳如被證4所示。

16 3.原告許家銓任職期間之打卡出勤紀錄詳如被證5所示。

17 4.原告古權民任職期間之打卡出勤紀錄詳如被證6所示。

18 (八)關於原告請求短缺薪資部分：

19 1.被告於111年1月5日以公告單重申請假規定（被證7）：人
20 員臨時請假，應在上班前1小時回報直屬主管，經同意後
21 上文中-人資系統申請…病假須上傳就診證明：請一天
22 （收據）/請二天（含）以上（醫院診斷證明書）。

23 2.原告鍾戎威部分：

24 (1)被告於112年10月懲處扣薪1,500元：原告於112年10月2
25 4、25、27、27、31日因忘刷卡5次，被告依獎懲辦法共
26 記警告3支，金額1,500元，原告同意薪資扣款。

27 (2)被告於112年11月懲處扣薪5,000元：原告於112年11月
28 間因遲延到場服務、未依裝機作業執行、維修文件欠
29 缺、未落實執行保養規範，遭被告記警告4支；未繳交
30 完整現場資料、保養維修文件有欠缺，遭被告記申誡2
31 支。嗣經原告確認懲戒事由、扣款依據及金額，並回

01 覆：「無異議。本人同意此次懲處，並授權於當月薪
02 資/獎金扣款，不足扣時次月補扣」後，被告於112年11
03 月薪資為警告扣款2,000元、申誡扣款3,000元（合計5,
04 000元）。

05 (3)原告於112年12月6、18、22日曠職12.5小時，遭被告扣
06 款1,667元（ $32,000 \div 30 \div 8 \times 12.5 = 1,667$ ）。

07 (4)被告以原告於112年12月22日無預警離職，未辦理交接
08 程序，致被告人力調度不及，需與客戶改約時間，嚴重
09 影響客戶權益及被告商譽為由，經其主管詢問是否同意
10 被告以7日薪資7,467元（ $32,000 \div 30 \times 7 = 7,467$ ）作為懲
11 罰性違約金，並於113年1月10日薪資中扣款，原告回
12 覆：「了解」、「同意」。

13 (5)原告於112年12月5日因二件維修疏失，經其確認懲戒事
14 由、扣款依據及金額，並回覆：「無異議。本人同意此
15 次懲處，並授權於當月薪資/獎金扣款，不足扣時次月
16 補扣」後，被告於112年12月薪資為警告扣款500元、申
17 誡扣款1,500元（合計2,000元）。

18 (6)原告112年12月份扣繳勞保費586元、職工福利金62元。

19 (7)原告112年12月份實領薪資為11,685元【（ $32,000 \div 30 \times 2 = 23,467$ 元）-曠職扣款1,667元-違約金7,467元-懲處
20 扣款2,000元-勞保費586元-職工福利金62元=11,685
21 元】。

23 3.原告許家銓部分：

24 (1)被告於112年11月懲處扣薪1,000元：原告於112年11月1
25 4、20、21、27日因忘刷卡4次，被告依獎懲辦法共記警
26 告2支，金額1,000元，原告同意112年11月薪資扣款。

27 (2)原告於112年12月23日因上呼吸道疾病、腸炎，前往葉
28 倍宏小兒科診所就診，醫囑建議休息至少2日。

29 (3)原告於112年12月23、24、26日未到班（被告爭執19日
30 亦未到班）。

31 (4)被告以原告於112年12月19、23、24、26日無故曠職為

01 由，依比例不發給4日薪資4,268元（ $32,000\text{元}\div 30\text{日}\times 4$
02 日=4,268元）。

03 (5)原告112年12月份扣繳勞保費693元、職工福利金117
04 元。

05 (6)原告112年12月份實領薪資為22,655元【（ $32,000\div 30\times 2$
06 $6=27,733\text{元}$ ）-曠職扣款4,268元-勞保費693元-職工福
07 利金117元=22,655元】。

08 4.原告古權民部分：

09 (1)原告於112年12月25日因急性化膿性扁桃腺炎、急性鼻
10 炎、急性腸胃炎腹痛，前往幼明診所就診，醫囑建議宜
11 休養3日。

12 (2)原告於112年12月6、25、26、27日未到班。

13 (3)被告以原告於112年12月6、25、26、27日無故曠職為
14 由，依比例不發給4日薪資4,268元（ $32,000\text{元}\div 30\text{日}\times 4$
15 日=4,268元）。

16 (4)被告以原告於112年12月4日遲到5分鐘為由，依比例不
17 發給薪資9元（ $32,000\text{元}\div 30\text{日}\div 8\div 60\times 5=9\text{元}$ ）。

18 (5)原告112年12月份扣繳勞保費719元、職工福利金123
19 元。

20 (6)原告112年12月份實領薪資為23,681元【（ $32,000\div 30\times 2$
21 $7=28,800\text{元}$ ）-曠職扣款4,268元-遲到扣款9元-勞保費7
22 19元-職工福利金123元=23,681元】。

23 (九)關於原告請求業績獎金部分：

24 1.原告鍾戎威、許家銓、古權民分別於112年11月1日、112
25 年11月2日、112年11月10日與被告簽訂勞動契約變更及新
26 增三之一條同意書，其中新增事項勞動契約第三之一條約
27 定略為：「(1)當月考核成績…列為丙等則分紅獎金為零。

28 (5)當月中途離職不能領取」。

29 2.原告鍾戎威部分：

30 (1)被告於112年11月20日發放業績獎金2,929元（合約2,89
31 9元+機器30元）予原告。

01 (2)原告112年11月考核評列為丙等。

02 (3)依被證1被告公司線上系統頁面所示，原告鍾戎威於112
03 年12月22日在被告之線上系統申請離職。

04 3.原告許家銓部分：

05 (1)原告112年11月考核評列為丙等。

06 (2)原告於112年12月26日遭被告以無故曠職3日為由解僱。

07 4.原告古權民部分：

08 (1)原告112年11月考核評列為丙等。

09 (2)原告於112年12月27日遭被告以無故曠職3日為由解僱。

10 (十)關於原告請求資遣費部分：

11 1.依被證1被告公司線上系統頁面所示，原告鍾戎威於112年
12 12月22日在被告之線上系統申請離職，並載明離職日為
13 「2023/12/22」、離職原因為「生涯規劃」。

14 2.原告許家銓於112年12月26日遭被告以無故曠職3日為由解
15 僱。

16 3.原告古權民於112年12月27日遭被告以無故曠職3日為由解
17 僱。

18 四、本院得心證之理由：

19 (一)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依勞基法第22條第2項、
20 第24條第1項規定請求被告分別給付加班費23,117元、18,48
21 3元、11,472元部分：

22 1.原告鍾戎威主張於附件一所示之時間（本院卷(二)第23-2
23 9）有加班之情事，惟為被告所否認，而依被告提出之原
24 告鍾戎威任職期間之打卡出勤紀錄（詳如被證4所示），
25 並無原告鍾戎威主張之加班情事，則原告鍾戎威自應就其
26 有加班乙節負舉證之責。而原告鍾戎威雖提出附件一表列
27 任職期間加班時數（本院卷(二)第23-29）、Line對話紀錄
28 （本院(二)第31頁以下）為證，然此私文書之真正為被告所
29 否認，是原告鍾戎威所提出之前開證據自難證明其確有加
30 班之事實，是原告鍾戎威此部分之主張，尚難憑採。

31 2.原告許家銓主張於附件二所示之時間（本院卷(二)第72-76

01 頁)有加班之情事,惟為被告所否認,而依被告提出之原
02 告許家銓任職期間之打卡出勤紀錄(詳如被證5所示),
03 並無原告許家銓主張之加班情事,則原告許家銓自應就其
04 有加班乙節負舉證之責。而原告許家銓雖提出附件二表列
05 任職期間加班時數(本院卷(二)第72-76頁)、Google地圖
06 時間軸之紀錄(本院(二)第78頁以下)為證,然此私文書之
07 真正為被告所否認,是原告許家銓所提出之前開證據自難
08 證明其確有加班之事實,是原告許家銓此部分之主張,尚
09 難憑採。

10 3.原告古權民主張於附件三所示之時間(本院卷(二)第202-20
11 8頁)有加班之情事,惟為被告所否認,而依被告提出之
12 原告古權民任職期間之打卡出勤紀錄(詳如被證6所
13 示),並無原告古權民主張之加班情事,則原告古權民自
14 應就其有加班乙節負舉證之責。而原告古權民雖提出附件
15 三表列任職期間加班時數(本院卷(二)第202-208頁)、App
16 le iPhone相機照相之紀錄(本院卷(二)第214頁以下)為
17 證,然此私文書之真正為被告所否認,是原告古權民所提
18 出之前開證據自難證明其確有加班之事實,是原告古權民
19 此部分之主張,尚難憑採。

20 4.至證人蔡碩恩雖到庭結證稱:「常常遇到案子會遲延,有
21 時候回到公司已經晚上8、9點,還是要打準時下班的
22 卡」、「如果超過下班的時間,還是得打忘打卡打整點下
23 班的卡。」等語,惟依被告提出之被證36、37顯示(技師
24 楊宗霖之忘打卡紀錄所載「事由:公司同意外出工作結束
25 直接下班回家」、「刷卡時間21:00」),被告公司技師
26 如於客戶端工作超過下班時間,得直接自客戶端下班回
27 家,並以「忘打卡」選項填寫實際下班時間,另由被證38
28 (宋家驊、林奐宇技師之加班簽呈系統紀錄)、40可證,
29 被告公司之技師如有加班事實,得申請加班,是證人蔡碩
30 恩之前開證詞與被告所提出之前開客觀證據不符,自難憑
31 採,併附敘明。

01 (二)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依據勞基法第22條第2項
02 請求被告分別給付短缺薪資17,734元、4,488元、2,994元部
03 分：

04 1.原告鍾戎威部分：原告鍾戎威雖主張被告短付薪資金額為
05 17,734元【112年10月懲處扣薪1,500元+112年11月懲處扣
06 薪5,000元+112年12月短少薪資11,234元（112年12月份應
07 領薪資22,919元-實領薪資11,685元）】，惟為被告所否
08 認，且原告鍾戎威亦不爭執112年10、11、12月間之懲處
09 扣薪、懲罰性違約金部分均經其同意（不爭執事項(八)2.(1)
10 (2)(4)(5)），且原告鍾戎威亦不爭執其於112年12月間有曠
11 職12.5小時，則被告依規定扣除曠職扣款、勞保費、職工
12 福利金、懲處扣款、違約金，自屬有據（詳如不爭執事項
13 (八)2.所示）。

14 2.原告許家銓部分：

15 (1)原告許家銓主張被告短付薪資金額為4,488元【112年11
16 月懲處扣薪1,000元+112年12月短少薪資3,488元（112
17 年12月份應領薪資26,143元-實領薪資22,655元）】，
18 惟為被告所否認，然原告許家銓並不爭執懲處扣薪部分
19 係經其同意（不爭執事項(八)3.(1)），且亦不爭執其於11
20 2年12月23、24、26日未到班（但主張有請假，詳如後
21 述），而被告已舉證證明原告於112年12月19日未到班
22 （詳如後述），則被告依規定扣除曠職扣款、勞保費、
23 職工福利金，自屬有據（詳如不爭執事項(八)3.所示）。

24 (2)原告許家銓於112年12月19日並未上班：原告許家銓112
25 年12月19日係曠職而未上班，此有被告提出之被證5之
26 出勤紀錄在卷可憑，而原告許家銓雖辯稱依當日地圖時
27 間軸（本院卷(二)第148頁）所示，足證其有上班云云，
28 惟此系爭地圖時間軸並無法證明確為原告許家銓之活動
29 紀錄，亦未能證明原告許家銓確實有進入辦公處所，且
30 被告亦否認該私文書之真正，是原告許家銓此部分之主
31 張，尚難憑採。

01 (3)原告許家銓於112年12月23、24、26日未到班，並未合
02 法請假：原告許家銓主張其於112年12月23、24、26日
03 之缺勤係有提出診斷證明向被告請假云云。惟原告許家
04 銓於23、24日均未登入被告線上系統請假並檢附診斷證
05 明書，遲至25日方予辦理，並提供23日就醫之診斷證
06 明，是原告許家銓自未依被告請假規定（被證7）請
07 假，其23、24日缺勤部分不符合請假程序；另原告許家
08 銓於112年12月26日缺勤未到班之部分，則始終未辦理
09 請假程序，是被告抗辯原告許家銓112年12月、23、2
10 4、26日曠職，尚堪憑採。況被告於上開期間，曾以手
11 機簡訊及Line訊息通知應遵守請假規範，皆未獲回應
12 （原證4、被證9），益證原告許家銓係屬曠職。至原告
13 許家銓雖主張112年12月23日、26日有向店長請病假，
14 然被告片面不同意原告之請假云云，然原告許家銓之主
15 管不同意原告許家銓請假之理由係因原告許家銓未能尋
16 得職務代理人（原證4），而原告許家銓之職務為客服
17 技師，每日應有已排定之工作，若無職務代理人將造成
18 被告公司營運上之困擾，是被告自非無故不同意原告許
19 家銓之請假，是原告許家銓此部分之主張，尚難憑採。

20 3.原告古權民部分：

21 (1)原告古權民主張被告短付薪資金額為2,994元（112年12
22 月份應領薪資26,675元-實領薪資23,681元），惟為被
23 告所否認，然原告古權民並不爭執其於112年12月6、2
24 5、26、27日未到班（不爭執事項(八)4.(2)，原告古權民
25 主張有請假，詳如後述），且被告已舉證證明原告古權
26 民於112年12月4日遲到，則被告依規定扣除曠職扣款、
27 勞保費、職工福利金，自屬有據（詳如不爭執事項(八)4.
28 所示）。

29 (2)原告古權民於112年12月25、26、27日未到班，雖主張
30 其已提出診斷證明書（醫囑記載宜休養3日）請假，惟
31 原告古權民僅於112年12月25日凌晨以Line向主管告知

01 吃壞肚子（被證10），並未於線上系統申請病假及上傳
02 就診證明（被證33）；且被告抗辯原證5之幼明診所診
03 斷證明，係迨至本件訴訟中以民事準備書(二)狀始提出乙
04 節，原告古權民亦未提出反證以證明其曾於請假時即向
05 被告提出請假證明，是原告古權民主張其有依規定請
06 假，自難憑採。

07 (三)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依兩造勞動契約之約定、
08 請求被告分別給付業績獎金14,290元、4,427元、3,859元部
09 分：

10 1.原告鍾戎威、許家銓、古權民分別於112年11月1日、112
11 年11月2日、112年11月10日與被告簽訂勞動契約變更及新
12 增三之一條同意書，其中新增事項勞動契約第三之一條約
13 定略為：「(1)當月考核成績…列為丙等則分紅獎金為零。
14 (5)當月中途離職不能領取」，此為原告所不爭執（不爭執
15 事項(九)），而原告主張每月可領取之業績獎金係以服務銷
16 售業績之0.26%加計每台機器售出價格之3%計算之，既未
17 提出事證以供本院審酌，則被告抗辯業績獎金應依兩造間
18 勞動契約第三之一條辦理，尚堪憑採。

19 2.原告鍾戎威部分：被告已於112年11月20日發放原告鍾戎
20 威112年10月之業績獎金2,929元（合約2,899元+機器30
21 元）予原告鍾戎威，且原告鍾戎威112年11月考核評列為
22 丙等，另依被證1被告公司線上系統頁面所示，原告鍾戎
23 威於112年12月22日在被告之線上系統申請離職，此為原
24 告鍾戎威不爭執之事實（不爭執事項(九)2.），則被告依前
25 開規則發放業績獎金，自屬有據。

26 3.原告許家銓部分：原告許家銓112年11月考核評列為丙
27 等，且原告許家銓於112年12月26日遭被告以無故曠職3日
28 為由解僱（原告許家銓請假不合規定，已如前述），此為
29 原告許家銓不爭執之事實（不爭執事項(九)3.），則被告依
30 前開規則不予發放業績獎金，自屬有據。

31 4.原告古權民部分：原告古權民112年11月考核評列為丙

01 等，且原告古權民於112年12月27日遭被告以無故曠職3日
02 為由解僱（原告古權民請假不合規定，已如前述），此為
03 原告古權民不爭執之事實（不爭執事項(九)4.），則被告依
04 前開規則不發放業績獎金，自屬有據。

05 (四)原告鍾戎威、許家銓、古權民主張依據勞工退休金條例第12
06 條第1項規定請求被告分別給付資遣費4,178元、2,980元、
07 1,979元部分：原告雖主張被告未給付足額之薪資、業績獎
08 金、加班費，依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契
09 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定，終止系
10 爭勞動契約，惟依前開所述，被告並無未給付足額之薪資、
11 業績獎金、加班費之情事，是原告依此終止契約並請求被告
12 給付資遣費，於法尚屬無據，自無理由。另原告主張被告未
13 給付足額之112年12月之薪資、業績獎金、加班費部分，縱
14 然屬實，然原告每月之薪資、業績獎金、加班費係次月發
15 放，此為兩造所不爭執（本院卷(三)第332頁），則原告於112
16 年12月25日寄發終止契約之存證信函時，前開事由尚未發
17 生，是此部分之事由，自未能認係原告終止契約之事由，附
18 此敘明。

19 五、綜上所述，原告暨未能舉證證明被告未給付足額之薪資、業
20 績獎金、加班費，則其依勞基法第14條第1項第6款之規定，
21 終止系爭勞動契約，於法尚有未合。從而，原告請求被告應
22 給付原告鍾戎威59,319元、應給付原告許家銓30,378元、應
23 給付原告古權民20,304元，及各自本起訴狀繕本送達翌日起
24 至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，應予駁
25 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，
26 應併予駁回。

27 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
28 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
29 併予敘明。

30 七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
31 如主文。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
02 臺灣臺南地方法院簡易庭勞動法庭
03 法 官 洪碧雀

04 以上正本證明與原本無異。

05 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
06 ）.如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
08 書記官 林政良