

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡字第51號

原告 翁貫欽

被告 航海者貿易有限公司

法定代理人 馬高度

林郁婷

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣9,800元，及自民國109年3月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之9，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣9,800元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國105年4月12日受僱於被告，在被告旗下TUGA葡萄牙餐廳（址設臺北市○○區○○○路0段000巷00弄00號）工作，詎被告於108年12月31日以遲到為由資遣原告，然因109年1月份班表已排定，雙方同意原告於109年2月1日離職。而原告於109年1月6日上班時，由臺灣籍僱主給予原告來自外籍僱主一式二份英文書面資料，斯時原告表示需中文翻譯版本，但臺灣籍僱主只口頭翻譯，且翻譯不全，僅敘述因遲到遭資遣，並告知原告必須簽名，原告在臺灣籍僱主堅持下僅於被告手上英文書面資料上簽名，並未在原告手上英文書面資料上簽名。因英文非屬原告母語，且英文程度不佳，上班

01 時間未能即時以中文翻譯，致無法了解英文書面資料全部內
02 容，待下班使用軟體翻譯後始發現被告依勞動基準法第12條
03 第1項第4款終止勞動契約，但翻譯當時並未表示係以勞動基
04 準法第12條第1項第4款終止勞動契約，直至109年2月3日原
05 告向被告詢問資遣費給付時點，並要求開立非自願離職書時
06 ，被告方表示是以勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契
07 約。原告驚覺受騙於109年2月6日寄發存證信函，告知被告
08 其解雇違法，並主張係依勞動基準法第14條第1項第6款終止
09 勞動契約，被告應給付資遣費及開立非自願離職證明，並於
10 109年2月15日向臺北市政府申請勞資爭議調解，因被告不願
11 協調致調解不成立，嗣於109年3月4日再寄發存證信函撤銷
12 簽署於被告手上英文書面資料之意思表示。另原告在職期間
13 ，被告經常未經原告同意，擅自剋扣薪津。

14 (二)綜上，原告得請求之項目及金額如下：

- 15 1. 原告在職期間應領工資總額，就固定性工資部分，應以每月
16 被告應發給工資數額即42,000元計算，又每月獎金2,000元
17 屬工作而獲得之報酬，係工作獎金，自應計入平均工資計算
18 。而原告自105年4月12日起受僱於被告，至107年3月31日止
19 ，另自107年5月1日起重新到職，直至109年1月31日最後上
20 班日止，年資共3年8月19日，故原告得請求資遣費81,889元
21 【 $44,000 \times 1/2 \times \{3 + [(8+19/30) \div 12]\}$ 】。
- 22 2. 原告於109年1月6日向被告主張合併年資，被告應給付特別
23 休息假應休未休14日之工資，故原告得請求工資新臺幣(下
24 同)20,533元(計算式： $44,000 \div 30 \times 14$)。
- 25 3. 原告於109年1月6日向被告表示遲到扣薪應依比例原則，然
26 被告按比例扣除本薪外，還外加工作獎金甚至連同年終獎金
27 一併扣除，舉凡：108年7月、9月、11月、12月及109年1月，
28 被告皆因原告遲到而不當剋扣屬於工資之工作獎金各200元
29 、2,000元、2,000元、2,000元、2,000元，故原告得請求工
30 作獎金8,200元。

31 (三)爰依勞動基準法第17條、勞動基準法施行細則第9條等規定

01 ，提起本件訴訟，並聲明：1. 被告應給付原告110,622元(計
02 算式： $81,889 + 20,533 + 8,200$)，及自109年3月1日起至清償
03 日止，按年息百分之5計算之利息。2. 願供擔保，請准宣告
04 假執行。

05 二、被告則以：原告於107年3月31日自請離職，當時休假的年
06 資都結算完畢，因公司人力需求，原告於107年5月1日重新
07 到職。嗣原告常態性的遲到，被告認違反公司規定情節重
08 大，雙方於108年12月31日口頭達成協議原告於109年1月31
09 日離職，並依主管機關建議依勞動基準法第12條第1項終止
10 勞動契約，原告不得請求資遣費。原告有7天特休未休，加
11 之前保留2天國定假日，被告在109年1月份薪資中已給付原
12 告12,600元等語置辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請
13 均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項(院卷第154至155頁)：

15 (一)原告自105年4月12日始受僱於被告公司，每月工資底薪42,
16 000元。又原告於108年6月前、108年8月另有領取每月2,000
17 元工作獎金，惟108年7月僅領取1,800元、於108年9月至109
18 年1月則未領取工作獎金。

19 (二)被告於108年12月31日以口頭告知以遲到為由終止勞動契約
20 ，並於109年2月1日正式離職。原告於109年1月6日收受原
21 證1英文信函，以英文記載依勞動基準法第12條第4款終止
22 勞務契約。

23 (三)原告於109年2月6日以原證2存證信函寄送被告，表示已於
24 同月3日依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞
25 動契約。

26 四、得心證之理由：

27 (一)工作獎金應非屬原告工資之一部分：

28 1. 按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬包括工資、薪金
29 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
30 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法
31 第2條第3款前段定有明文，故工資係勞工之勞力所得，為其

勞務之對價，且須為經常性之給與，始足當之。勞動基準法施行細則第10條亦規定：本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金…。是工資係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，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，即得列入平均工資以之計算。惟通常所稱全勤獎金，乃勞工於應工作時日未請假時給與之獎勵，其給與端視勞工出勤勤惰狀況而定，如勞工請假即無從領取，與勞動契約上之經常性給與有別，不得計入工資（最高法院85年度台上字第1194號判決意旨參照）。

2. 經查，被告訂有「航海者員工規範說明」之工作規則，於工作獎金規則章節部分規定：「公司每月提供工作獎金，而這份工作獎金的金額，最高為2,000元。這份工作獎金不是基本薪資，是公司額外提供給所有正職人員，給那些工作認真、負責任、不經常犯錯且遵循公司所有工作規範的同仁…」、「依據遲到行為而導致的後果嚴重程度而定，超過10分鐘以上的遲到，公司可能會取消或減少部分的工作獎金」、「曠職的結果是取消當月之工作獎金」（院卷第179頁，為現行最新版本），原告任職期間之規範說明亦明載：「班表提前或準時上班，如有任何意外請主動即刻以任何形式與Candy聯絡。…超過20分鐘以上，視情節重大與否公司有權決定是否取消、或保有工作獎勵金」之規定，被告於原告在108年9月間遲到時已提醒注意上開規定，有被告提出上開工作規則節本在卷可稽（院卷第185頁），原告當下亦回應瞭解致歉，足證原告亦知被告要求員工準時上班，否則會有工作獎金遭取消之效果，此工作規則出勤規範內容自有拘束兩造之效力，亦顯見所謂「工作獎金」具考勤獎金性質，據此，被告每月發給之工作獎金2,000元，其性質上應屬被

01 告一方對於遲到未超過一定時數未曠職員工所為之獎勵性質
02 給與，並經被告考評員工之工作表現始發給，如勞工有遲到
03 逾時或曠職等違反考勤規定情形即無從領取，與勞動契約上
04 之經常性給與尚屬有別，是縱不為給付，原告尚非得以此為
05 由拒絕勞務之提供，故工作獎金並非勞工即原告提供勞務之
06 對價，縱使原告先前符合規定而有經常性受領之事實，亦難
07 謂係工資之性質。

08 (二)原告工作年資應合併計算，其得請求特別休假未休之補償工
09 資9,800元：

10 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
11 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
12 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
13 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
14 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
15 年加給一日，加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終
16 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結
17 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次
18 一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞
19 動基準法第38條第1項和第4項分別定有明文。原告主張其工
20 作年資合併已滿3年，被告應給予14日之特別休假，被告則
21 抗辯依原告中斷後之工作年資，僅給予7日之特別休假。

22 2. 再按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三
23 個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應
24 合併計算，勞動基準法第10條定有明文。為保護勞工權益，
25 應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未
26 滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後
27 工作年資應合併計算（最高法院82年度台上字第598號判決
28 意旨參照）。

29 3. 查，原告自105年4月12日受僱於被告，於107年3月31日自請
30 離職，107年4月1日至107年4月30日即未任職於被告公司，
31 再於107年5月1日迄至109年1月31日受僱於被告；被告於原

01 告109年2月1日離職時支付原告7天特別休假未休工資9,800
02 元、2天國定假日工資2,800元共計12,600元等節，為兩造所
03 不爭執，並有離職申請書、原告勞退提繳紀錄、109年1月薪
04 資單在卷可參（院卷第161頁、第163頁、第117頁），依前
05 開說明，兩造間屬不定期勞動契約，原告於107年3月31日雖
06 因自請離職而中斷工作年資，惟其離職期間未逾3個月，其
07 前後工作年資，應合併計算，合計3年8月又19日，是原告主
08 張應有特別休假未休日數計14天，應屬有據，再原告之每月
09 薪資為42,000元，工作獎金2,000元則不計入工資計算，已
10 如上述，則被告應給付予原告14日特別休假未休補償工資為
11 19,600元（計算式：42,000 ÷ 30 × 14），扣除於原告離職時
12 已支付9,800元，被告尚應支付9,800元。

13 (三)被告以原告經常性遲到，情節重大，依勞動基準法第12條第1
14 項第4款規定，合法終止雙方勞動契約，無須給付資遣費，
15 原告請求補發工作獎金亦無所據：

- 16 1. 按勞工有違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經
17 預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。所
18 謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，須客觀上已難期
19 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主
20 所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方
21 符合上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件。勞工之違
22 規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營
23 事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職
24 時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。
- 25 2. 經查，依被告「航海者員工規範說明」，於工作獎金部分確
26 有規範員工準時上班義務，及遲到於工作獎金發放之影響，
27 原告任職期間亦知被告上開規則內容而受拘束，且按勞動契
28 約內容，除經勞雇雙方合意有效訂立者外，尚包括依各別勞
29 動契約本質上應遵守之事項及雇主單方訂立可納為契約內容
30 之工作規則，且雇主係為達其特定經濟上之目的，而僱用勞
31 工為其服勞務，是勞工之忠誠確實履行勞務給付義務，屬勞

01 工基於勞動契約之核心義務，被告經營餐飲業，原告擔任廚
02 師職務，負責備料、準備餐點等工作。原告如果早班遲到，
03 中午會來不及準備材料，須請其他員工提早來加班，公司要
04 支付加班費等情，業經被告陳述在卷，堪認員工準時到班提
05 供勞務為被告餐飲業的重要性，亦屬原告履行忠誠義務核心
06 內容，惟原告於108年5月19日中午晚到40分、7月7日遲到半
07 小時、8月6日遲到近半小時、9月9日遲到1小時、11月3日11
08 時29分仍未到班、11月25日遲到25分、12月2日逾11點始到
09 班等節，有兩造LINE對話紀錄在卷可參（院卷第165至177
10 頁），故被告依上開工作規則而扣減或不予發給工作獎金，
11 亦屬有據，原告請求被告給付工作獎金8,200元，自無理
12 由。

13 3. 再者，原告離職前發生多次遲到情形，並非初次違反規定，
14 於其遲到之期間，影響被告店內人力調度及提供餐飲既定的
15 流程，核屬「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情
16 形，被告於多次口頭或以簡訊內容警示，並對原告不發予工
17 作獎金促其改善仍未果後，於108年12月31日及109年1月6日
18 告知原告，以其經常性遲到為由，依勞動基準法第12條第1
19 項第4款規定終止兩造間勞動契約，堪認合法，則兩造勞動
20 契約既經被告合法終止，原告嗣後自不得再終止契約，故原
21 告於109年2月6日另以存證信函通知被告，表示已於同月3日
22 依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，
23 亦無所憑。是以，本件既係被告依勞動基準法第12條終止契
24 約，依同法第18條規定，原告自不得請求被告給付資遣費，
25 故原告此部分請求亦無理由，應予駁回。

26 4. 至於原告固稱於109年1月6日收受英文信函時不解其文義，
27 遲至109年2月3日始發現被告依勞動基準法第12條第1項第4
28 款規定終止契約等語，惟被告於108年12月31日業經口頭以
29 原告經常性遲到為由，當面向原告為終止兩造間勞動契約，
30 於109年1月6日以英文信函再次表明該意旨，並載明係依勞
31 動基準法第12條第4項規定為據，有被告信函乙紙在卷（院

卷第17頁），而按終止契約意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之意思表示，核屬形成權之行使，無待他方為同意或不同意之意思表示即生效力，意即於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對話而為意思表示時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終止契約之效力，則被告以口頭對話向原告為終止契約之意思表示，即生效力。又被告為葡式餐廳業者，原告與外籍負責人通訊間亦會以英文溝通，另被告發布工作規則亦附中英對照版本等情，有對話擷圖等在卷（院卷第179至187頁），被告於109年1月6日信函再重申終止事由及明列法律依據，其意義並非難以理解，原告亦稱經其自行翻譯後亦能得知悉被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止契約（院卷第11頁），是其主張知悉解僱事由在後，被告係違法解僱云云，即不足採認。

(四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。復按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。前項契約終止時，發給工資之期限如下：依第九條規定發給，勞動基準法施行細則第9條、第22條之2第2項規定甚明。查，本件原告係於109年1月31日離職，被告就上開應給付予原告之未休假工資9,800元，即應於上開日期結算並給付予原告。原告就此部分併請求被告給付自109年3月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第38條第1項、第4項之規定，請求被告給付9,800元，及自109年3月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又本件就勞工之給付請求，為雇

主部分敗訴判決部分，依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁諭知，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 6 月 30 日
勞動法庭 法 官 林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 109 年 6 月 30 日
書記官 江慧君