

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第437號

原告 趙志堅
被告 仲信資產管理股份有限公司

法定代理人 鍾永鴻
訴訟代理人 陳敬穆律師
楊家寧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳仟玖佰元，及自民國一一一年十月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟玖佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。本件原告起訴時聲明原為：一、被告應給付原告新臺幣（下同）27萬3,105元，及自民國111年10月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、被告應開立非自願離職證明書予原告並加註事由（見本院卷第11頁），嗣於111年11月2日具狀變更聲明為：一、被告應給付原告24萬1,900元，及自111年10月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、被告應開立離職原因勾選「勞動基準法第14條第1項第6

01 款」之非自願離職證明書予原告（見本院卷第79頁），其就
02 變更聲明第1項請求金額部分，核屬減縮應受判決事項之聲
03 明；至就聲明第2項離職原因勾選之部分，核屬補充事實上
04 或法律上之陳述，非為訴之變更或追加，揆諸前開規定，均
05 無不合，應予准許。

06 貳、實體方面

07 一、原告主張：原告自108年7月1日起受僱於被告，擔任催收事
08 業處催收八科資深主任，負責針對委託人對訴外人之債務予
09 以催收或循法律程序追償，離職前月薪包含本薪3萬1,000
10 元、伙食津貼2,400元，以及依原告績效所計算之業績獎金
11 （下稱系爭獎金）（有關上述契約內容下稱系爭勞動契
12 約）。詎被告未與原告協議，逕於111年9月23日片面宣布
13 「委託金額大於50萬元之案件自111年10月起陸續轉移」、
14 「自111年10月起即取消案件回收之加權計算」等影響原告
15 業績之政策，違反勞動契約及勞工法令，原告遂於111年9月
16 28日以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定為
17 由，先後以口頭告知及寄發電子郵件之方式，終止系爭勞動
18 契約。惟被告尚積欠原告特別休假未休工資差額8,019元、
19 資遣費13萬1,491元、預告期間工資10萬2,390元未給付，另
20 應開立離職原因勾選「勞基法第14條第1項第6款」之非自願
21 離職證明書予原告，爰依勞基法第16條第1項、第3項、第19
22 條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
23 條第1項、就業保險法第11條第3項規定提起本件訴訟等語，
24 並聲明：(一)被告應給付原告24萬1,900元，及自111年10月28
25 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開立離職
26 原因勾選「勞基法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書
27 予原告。

28 二、被告則以：依兩造簽訂之任職同意書（下稱系爭同意書）第
29 3條第3項約定，被告本得針對工作績效及營運狀況調整薪資
30 乙節訂定辦法，被告遂依該約定制定催收科獎金核發辦法
31 （下稱系爭辦法），而從系爭辦法第1條可知，系爭獎金屬

01 獎勵性、恩惠性給與，並以各員工追償成功取回之款項作為
02 計算基礎，其變數甚多，包括產險公司委託之案件數量、各
03 案件金額、案件本身複雜度、債務人償債能力及有無財產可
04 供執行等，非員工付出勞務即可獲得之相對應報酬而不符合
05 勞務對價性。此外，依原告系爭同意書第3條第3項約定、系
06 爭辦法第7條規定調整獎金計算之權數，自不違反兩造間勞
07 動契約及勞動法令可言。再者，原告對於歷次調整系爭辦法
08 從未提出異議並持續提供勞務，顯已承認被告有調整權限，
09 而本次調整之委託金額大於50萬元以上案件，本非被告承諾
10 給予員工承辦之項目，且本次計算權數調整前後獎金差異僅
11 有1,140元，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止系
12 爭勞動契約，顯屬無據，則其請求被告給付資遣費、預告期
13 間工資與開立非自願離職證明書，亦屬無據。退步言之，縱
14 原告主張有理由，然依現行法令規定及實務見解，其仍不得
15 請求預告期間工資。至被告固不爭執原告至單方面主張終止
16 系爭勞動契約時尚有特別休假10日及婚假1.5日未休畢，然
17 原告於111年8月份薪資單據中之輔導獎金係協助帶領新進員
18 工而領取，非屬經常性給與之工資，而婚假並非勞基法第38
19 條第4項所謂之特別休假，原告請求特別休假未休工資差
20 額，即屬無據等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。
21 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第244至245頁）

23 (一)原告自108年7月1日起受僱於被告，擔任催收事業處催收八
24 科資深主任，兩造並簽訂有被證1任職同意書，原告之最後
25 工作日為111年9月28日，其工作年資為3年2月又28日。

26 (二)被告協理即訴外人賴錦新曾於111年9月間口頭告知將修正回
27 收權數獎勵辦法如被證4電子郵件所示。

28 (三)至111年9月28日止，原告尚有特別休假10日未休、婚假1.5
29 日未休。

30 (四)原告曾於111年9月28日上午口頭告知單位主管，以勞基法第
31 14條第1項第6款規定為由，終止系爭勞動契約，再於同日上

01 午以電子郵件方式，告知人力資源部門主管，依上開規定終
02 止系爭勞動契約。

03 四、得心證之理由：

04 (一)系爭獎金是否屬於工資？

05 1.按勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報
06 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
07 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
08 均屬之。又上開經常性給與係指下列以外之給與：一、紅
09 利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特
10 殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性
11 獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補
12 助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之
13 服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀
14 等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被
15 保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼
16 及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經
17 中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，亦為勞基
18 法施行細則第10條所明定。是所謂工資，係指勞工因工作而
19 獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單
20 以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與
21 否作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給
22 與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工
23 資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參
24 照）。

25 2.系爭辦法第3條規定，系爭獎金均依權數回收金額計算，以
26 超額回收金額乘予所落之該級獎金率（見本院卷第149
27 頁），而系爭獎金既係以原告之超額回收金額乘以各該獎金
28 率作為獎金支付之標準，亦即以原告催收或追償之金額作為
29 基準，而原告之工作內容為針對委託人對訴外人之債務予以
30 催收或循法律程序追償乙節，為被告所不爭執（見本院卷第
31 91頁），則系爭獎金性質上即屬於勞務之對價而為工資乙節

01 應堪認定。

02 (二)原告依勞基法第14條第1項第6款為由，終止系爭勞動契約法
03 律關係，是否適法？

04 1.依系爭同意書第3條第1、3項約定：兩造議定每月薪資為3萬
05 1,000元，每月伙食津貼為1,800元，自到職日起敘薪；薪資
06 之調整，依原告工作績效及被告營運狀況，其辦法由被告另
07 訂立之（見本院卷第143頁）。由此可知，兩造就工資部分
08 僅明確約定每月本薪為3萬1,000元、伙食津貼為1,800元，
09 至於具有工資性質之系爭獎金，其給付金額或標準，並未明
10 定於系爭同意書內。

11 2.又依系爭辦法第3條規定，系爭獎金均依權數回收金額計
12 算，以超額回收金額乘予所落之該級獎金率（見本院卷第14
13 9頁），而所謂回收權數計算之基準即各債務回收之加減權
14 值，被告係於每（半）年公告當（半）年度回收權數獎勵辦
15 法，並以電子郵件公告予原告在內之員工知悉，有電子郵件
16 列印資料為憑（見本院卷第151至164頁），則於被告每
17 （半）年公告當（半）年度回收權數獎勵辦法時，原告知悉
18 後未為反對時，即成為兩造間勞動契約之一部。又自原告於
19 108年7月1日受僱於被告起，被告均以上開方式公告回收權
20 數獎勵辦法，而原告對於該公告方式未為反對之意思，應認
21 被告自有權以上開方式就其所聘僱之勞工就勞動條件之內容
22 予以統一化、明確化。

23 3.原告固主張被告本次勞動條件之變更未與原告協議，自得依
24 勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約等語（見本
25 院卷第13頁），然原告自陳，其對於先前變動以默示同意而
26 與被告達成勞動條件變更之合意，原告有權不同意本次之變
27 動等語（見本院卷第183頁），顯見原告係認知被告有權提
28 出回收權數獎勵辦法，僅是原告亦有權決定接受與否，則縱
29 使被告所公告之回收權數獎勵辦法相較於先前版本，對於勞
30 工而言較為不利，然亦難認為此已構成勞基法第14條第1項
31 第6款所謂「雇主違反勞動契約或勞動法令，致有損害勞工

01 權益之虞」之情形。

02 4.從而，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動
03 契約，難謂適法。是被告抗辯原告係自請離職等語（見本院
04 卷第243頁），尚非無據。

05 (三)原告請求被告給付資遣費、預告期間工資、特別休假未休工
06 資差額及婚假未休工資，以及開立非自願離職證明，有無理
07 由？

08 1.特別休假未休工資差額及婚假未休工資部分

09 (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
10 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
11 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
12 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
13 上10年未滿者，每年15日；勞工依本條主張權利時，雇主如
14 認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第
15 1、2、3款、第6項定有明文。而按勞工之特別休假，因年度
16 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第
17 38條第4項前段定有明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主
18 應發給工資，發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假
19 日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之
20 特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得
21 之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
22 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細
23 則第24條之1第2項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工
24 資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近1
25 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，再乘以未
26 休畢之特別休假日數。

27 (2)原告至111年9月28日止，尚有特別休假10日未休等節，為兩
28 造所不爭執（見不爭執事項(三)），而原告於111年9月28日自
29 請離職，已如上述，則其請求被告給付10日特別休假未休工
30 資，自屬有據。

31 (3)又原告於系爭勞動契約終止前最近1個月正常工作時間所得

01 之工資為10萬2,388元，有111年8月份薪資單可考（見本院
02 卷第45頁），則其每日正常工作時間工資應為3,413元（計
03 算式：102,388元÷30日=3,413元，元以下四捨五入），原
04 告所得請求特別休假未休工資應為3萬4,130元（計算式：3,
05 413元×10日=34,130元），扣除被告已給付之3萬1,230元
06 （見本院卷第79頁、第85頁），原告尚得請求被告給付2,90
07 0元。是原告請求被告給付特別休假未休工資差額2,900元，
08 為有理由，逾此部分之請求，則無理由。

09 (4)至原告主張其得請求被告給付婚假1.5日未休工資等語，然
10 勞基法第38條所謂之特別休假並不包括婚假，則其依勞基法
11 第38條第4項規定請求婚假未休工資乙節，當屬無據。

12 (5)另被告抗辯輔導獎金係協助帶領新進員工而領取，非屬經常
13 性給與之工資等語，然兩造均不爭執輔導獎金係因協助帶領
14 新人所發放（見本院卷第95頁、第170頁），該輔導獎金顯
15 係原告之勞務付出（即帶領新人）所獲得之對價，應屬於工
16 資性質。是被告此部分所辯，委無可採。

17 2. 資遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明部分

18 原告係自請離職已如上述，當不得請求被告給付資遣費、預
19 告期間工資或開立非自願離職證明書，是原告此部分之請
20 求，均屬無據。

21 3. 未按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
22 辦理：二、發給工資之期限：(二)契約終止：依第9條規定發
23 給；依勞基法終止勞動契約時，雇主應立即結清工資給付勞
24 工，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款、第9條分別定有
25 明文。從而，原告請求就特別休假未休工資差額2,900元部
26 分加計自系爭勞動契約終止日即111年9月28日起加上30日即
27 111年10月28日起算之法定遲延利息，為有理由。

28 五、從而，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別
29 休假未休工資差額2,900元，及自111年10月28日起清償日
30 止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。
31 逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

01 六、本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告
02 敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
03 宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供
04 擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

05 七、本件為判決之基礎已臻明確，至原告聲請傳喚證人部分，經
06 本院審酌並無調查之必要；兩造其餘之陳述及所提其他證
07 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
08 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日

11 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日

16 書 記 官 廖 宣 惟