

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第250號

原告 林宗慶

訴訟代理人 楊智全律師（法扶律師）

被告 寶格利時尚旅館有限公司

法定代理人 楊佳琪

訴訟代理人 邱柏青律師

王君育律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，但請求之
基礎事實同一者，擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，
此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明。本件
原告原請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）21萬元，及
自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；
(二)被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、
第6款之非自願離職證明書予原告；(三)被告應提繳1萬5,57
4元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶；(四)第1
項聲明，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第9頁）。
嗣除撤回勞工退休金提繳之聲明、修正開立非自願離職證明
之事由外，又重新計算請求資遣費金額，最終確認聲明為：
(一)被告應給付原告21萬8,718元，及其中21萬元自起訴狀繕
本送達翌日起、其中8,718元自民事綜合辯論意旨狀繕本送
達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應
開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離

職證明書予原告；(三)第1 項聲明，願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第445 頁），就撤回部分即縮減對被告之請求，僅係針對原請求資遣費項目金額計算而予增加，應屬擴張應受判決事項之聲明，被告對追加金額雖表示程序上不同意（見本院卷446 頁），然揆之首開規定，仍應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自民國97年8 月11日起受僱於經營旅館之被告任日間櫃檯專員，屢自98年9 月起升為儲備幹部、99年9 月起升為日間櫃檯組長、101 年起升為會務部主任、104 年起升為管理部副理；另於111 年10月1 日至112 年3 月31日期間申請育嬰留職停薪，112 年4 月1 日復職後則擔任夜間櫃檯專員（下稱系爭契約），於系爭契約終止前月薪3 萬5,000 元（含底薪3 萬4,000 元、夜櫃津貼1,000 元），另有櫃檯獎金即住休獎金，以每住宿房數10元、每休息房數5 元加總後除以櫃檯員額之計算方式另計（下稱系爭獎金），此獎金於新冠肺炎疫情（下逕稱疫情）前均按月發放；又上述報酬均按月於次月10日給付。承此，系爭獎金之計算及發放，係考量接待住宿或休息顧客者之工作辛勞，應具勞務對價性而屬工資範疇。

(二)嗣原告於113 年11月底提出預計於114 年2 月28日離職，雖曾向訴外人即被告經理張紓潔詢問特別休假之結算及使用方式，且因向被告預支工資而同意得逕自薪資扣款，惟並未正式提出離職申請或簽署離職單；迨114 年1 月底清查個人過往薪資、勞健保投保等紀錄，方知被告於疫情後，未曾經其同意停發、變更計算方式或改以其他名目，即逕未發放系爭獎金而有短少給付工資之情事。原告自114 年2 月11日起陸續向張紓潔、訴外人即被告會計暨人事主管杜燕桂反應系爭獎金一事，渠均避重就輕亦未補發，其遂於最後工作日即同年2 月27日以通訊軟體LINE（下稱LINE）通知張紓潔、訴外人即被告董事長特助楊佳芳依勞動基準法第14條第1 項第5

款終止系爭契約，再於隔（28）日填寫提交非自願離職單。系爭契約既遭以前開離職事由終止，原告自得請求被告給付資遣費與開立上述事由之非自願離職證明書；又就資遣費項目，系爭契約終止前6個月即113年9月至114年2月之原告工資各為3萬6,600元、3萬8,552元、3萬5,217元、3萬4,217元、3萬4,329元、3萬9,802元，以平均工資3萬6,453元計算其工作年資後，被告應給付21萬8,718元。詎於勞資爭議調解中被告祇願給付和解金而調解不成立，其僅得提起本件訴訟。

(三)爰依勞工退休金條例第12條第1項，就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告21萬8,718元，及其中21萬元自起訴狀繕本送達翌日起、其中8,718元自民事綜合辯論意旨狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予原告；3.第1項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告確自97年8月11日任職於被告任日間櫃檯專員，但應自100年1月1日起轉為管理部組長、102年7月15日起轉為櫃檯組長、107年11月1日起轉為管理部副理，並於育嬰留職停薪復職即112年4月1日起申請改任夜間櫃檯專員，每日工作時間為晚上10時至早上8時而固定加班1小時，合意薪資3萬5,032元（含底薪3萬1,200元、固定加班費3,832元）；至最後工作月114年2月薪資則含底薪3萬1,200元、固定加班費3,832元、其他加款4,770元（有補休5小時折算650元、114年2月應休未休3日折算3,120元、全勤獎金1,000元），扣除代扣勞健保費後共計3萬7,804元。另兩造所簽不定期勞動契約（下稱系爭契約書）別無系爭獎金之約定，被告雖曾為獎勵員工招攬旅客住宿休息而設立系爭獎金制度，參考當月實際住宿、休息房數，以每住宿房

01 間10元、每休息房間5 元加總後除以當月櫃檯員額予以計算
02 ，再依獎懲、排班、請假、兼職或正職等因素審酌後決定分
03 配金額、人數予原告在內之櫃檯人員，是原告自入職起至10
04 9 年12月期間曾有受領櫃檯獎金之紀錄，然在疫情爆發後無
05 過路旅客入住，被告便與原告在內之櫃檯人員協商自110 年
06 1 月起停放，並因體恤改經營防疫旅館業務期間之員工工作
07 辛勞，自110 年1 月起每月發放防疫津貼2,000 元至111 年
08 12月31日結束防疫旅館業務止，再自112 年1 月起將2,000
09 元併入櫃檯人員工資而調漲2,000 元，亦無損害原告權益之
10 虞。承此，系爭獎金與提供勞務無涉，且受每月住宿、休息
11 房數影響，不具勞務對價性與給與經常性，應屬恩惠性給與
12 而非工資，停止發放本毋須經原告同意至明。

13 (二)原告早於113 年11月19日即以LINE語音通話予張紓潔為於11
14 4 年2 月28日自請離職之意思表示，並於113 年12月1 日向
15 張紓潔表示欲於114 年2 月使用共23日特別休假、5 日本休
16 ，剩餘日數由被告決定等內容，被告遂依其意排定班表且未
17 拒絕其依法之休假（即114 年1 月22日為最後提供勞務日，
18 同年1月23日至29日為休息及例假日，同年1 月30日至31日事
19 假，同年2 月1 日至23日特別休假，同年2 月24日至28日為
20 休息及例假日）；又原告為資深員工，被告於疫情期間體諒
21 其經濟狀況而同意預支薪資，迨原告為自請離職意思表示，
22 伊方於113 年12月10日核算預支薪資共3 萬889 元，並與原
23 告協議自113 年11月至114 年1 月薪資各扣除3,000 元、11
24 4 年2 月離職時自薪資扣除2 萬1,889 元，其間亦因114 年
25 1 月接獲本院114 年司執字第1326號移轉扣押命令而將其11
26 4 年1 月薪資扣減8,720 元後支付訴外人即原告債權人中國
27 信託商業銀行，要無積欠工資之情事。嗣被告於114 年3 月
28 3 日申請勞資爭議調解、翌（4 ）日寄發存證信函予原告，
29 說明其係自願離職，被告並未違反勞動基準法14條第1 項第
30 5 款，亦請其受領114 年2 月薪資卻未獲置理，伊始於同年
31 3 月12日以存證信函通知業將該薪資3 萬7,804 元扣除預支

01 薪資2 萬1,889 元後，匯款1 萬5,915 元至原告薪轉戶；另
02 勞資爭議調解中也基於情誼，縱原告無權請求任何金錢，仍
03 願給付2 萬1,197 元以平爭議，卻因原告執意請求資遣費致
04 調解不成立等情，足見被告始終善意體諒，並無苛待不當之
05 處，亦無積欠工資之情。是原告既於113 年11月19日為自請
06 離職之意思表示，並在114 年2 月28日最後工作日前為離職
07 安排，系爭契約早已於113 年11月19日因原告自請離職而終
08 止，其無從再於114 年2 月27日、同年3 月1 日依勞動基準
09 法第14條第1 項第5 款為終止，亦不得請求資遣費及開立非
10 自願離職證明書等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假
11 執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告
12 免為假執行。

13 三、首查，兩造簽署系爭契約書並自97年8 月11日起成立系爭契
14 約，且自111 年10月1 日育嬰留職停薪至112 年4 月1 日復
15 職後申請改任夜間櫃檯專員等職位；嗣原告於114 年2 月28
16 日以LINE通知張紓潔、楊佳芳等人，並提出記載實際離職日
17 同年2 月27日之離職單，以其遭被告不利變更薪資且未全額
18 給付為由，依勞動基準法第14條第1 項為終止意思表示，被
19 告則以存證信函告知係原告自請離職且通知給付114 年2 月
20 薪資，俟兩造則於同年4 月1 日勞資爭議調解不成立等事實
21 ，為兩造所不爭，且有原告薪轉戶歷史交易明細、勞保災保
22 被保險人投保資料表（明細）、離職單暨附件、LINE對話紀
23 錄擷圖、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告最新勞
24 退專戶明細、勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保
25 歷史投保明細、系爭契約書、考核表、加級申請表、考核加
26 級申請表、人事異動書、薪資清冊、114 年3 月4 日台北松
27 江路存證號碼395 號郵局存證信函暨收件回執、同年3 月12
28 日臺北漢中街郵局存證號碼64號郵局存證信函暨收件回執、
29 勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、國泰世華商業銀
30 行存款憑證（客戶收執聯）等附卷可稽（見本院卷第21頁至
31 第146 頁、第149 頁至第164 頁、第177 頁至第197 頁、第

211 頁至第228 頁、第281 頁、第301 頁至第345 頁、第329 頁至第345 頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

(二)依現有卷內證據資料，難謂系爭獎金屬工資之範疇，且被告自110 年1 月1 日起改發疫情津貼，又於防疫旅館業務結束後轉成底薪一部，原告亦持續收受而使兩造達成默示意思表示，難謂有何不利於原告之情事：

1.按勞動基準法所稱工資之定義，係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，此觀勞動基準法第2 條第3 款即明。又所謂「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，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111 年度台上字第698 號、110 年度台上字第2035號判決要旨參照）。復當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條第1 項亦有明定。而所謂默示意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思而言。又當事人所訂立之契約真意發生疑義時，法院應為闡明性解釋（單純性解釋），即依文義解釋（以契約文義為基準）、體系解釋（通觀契約全文）、歷史解釋（斟酌立約當時情形及其他一切資料）、目的解釋（考量契約之目的及經濟價值），並參酌交易習慣與衡量誠信原則

，以檢視其解釋結果，是否符合兩造間權利義務之公平正義（最高法院111 年度台上字第2176號判決要旨參照）。原告既主張系爭契約係因勞動基準法第14條第1 項第5 款終止（被告抗辯系爭契約早於113 年11月19日終止乙節並不足採，詳如後述），揆之前開規定，當應由其就此權利發生事實負客觀舉證責任，合先敘明。

2.觀之系爭契約書內文（見本院卷第301 頁至第302 頁），第6 條明確約定原告報酬分有工資及福利科目，得依調整職務、職稱而調整、增減之，且揭示福利科目乃獎勵、補助或救慰助員工目的而依被告營運狀況給付等節，可知發放與否尚涉及被告盈虧等非原告個人之因素而定無訛。佐之兩造均不否認系爭獎金係以當月住宿房間數每間10元、休息房間數每間5 元計算總額後，除以櫃檯人員數為計算基礎，復勾稽每月住宿或休息「來客數」與「來源」不一，系爭獎金也非依櫃檯人員或主管職人員「個人」招攬數量計算而係就與櫃檯相關事務人員進行發放，且據原告自身保留之薪資單、被告薪資清冊等所示（見本院卷第233 頁至第243 頁、第309 頁至第316 頁），系爭獎金制度存續期間或有低於百元高於數千元紀錄乙情，顯見要非各月均發放相同金額等因素綜合考量，難謂與原告提供勞務間有何實際關聯，則系爭獎金既無勞務對價性與給與經常性，應非工資範疇而屬恩惠性給與，洵堪認定。被告固因疫情考量而與員工等人協商取消系爭獎金、改為防疫津貼之舉動乙情，有原告於勞資爭議調解自述及其與杜燕佳、楊佳芳間錄音與譯文附卷可憑（見本院卷第145 頁至第146 頁、第381 頁至第394 頁），至多祇係為求勞雇和諧所為討論，要不足以此行為推論系爭獎金具工資性質，自不待言。

3.系爭獎金既屬恩惠性給與，本屬被告得依伊營運狀況等各項因素決定發放與否及金額，自無勞動基準法第22條第2 項、第14條第1 項第5 款規定之適用，遑論該制度已於110 年1 月起取消，更無以曾領取系爭獎金即得永續領取之理。參諸

原告可提出107年至109年間數紙與被告所提薪資清冊記載均同之薪資單，該系爭契約存續期間確於110年1月至111年12月31日期間每月發放防疫津貼2,000元之客觀事實（見本院卷第233頁至第243頁、第309頁至第316頁）；徵之原告於102年7月15日、11月起確因晉升為主管職、加級使薪資調升4,000元、2,000元，於留職停薪後復職時自行申請轉為夜間櫃檯專員並經被告同意乙情，有112年4月1日記載「本公司員工林宗慶，原任職會務部副理，3月31日育嬰假結束應到職，經本人提出4月1日起轉為夜間櫃檯人員」文字之人事異動書（見本院卷第307頁），足謂兩造已合意其復職職務自主管職降為非主管職，則其薪資自本薪3萬3,000元、固定加班費4,054元轉為本薪3萬1,200元、固定加班費3,832元等事實，核與系爭契約書約定相當，亦未違反勞動基準法之規定。再被告抗辯後續轉為防疫津貼，更於防疫旅館業務結束後將該防疫津貼2,000元納入底薪一部等事實，同有原告與杜燕佳、楊佳芳間錄音譯文在卷可參（見本院卷第381頁至第394頁），勾稽原告所陳言論，其亦不否認知悉「之前業績很差就停掉了」即無系爭獎金制度，實係不滿薪資金額與先前任主管職時有落差，甚而以：「（楊佳芳：……那你就不要調薪，你把它換成住休，我重新算給你22個月，這樣可以嗎？）這樣也不合理啊，因為在以大夜班的薪資來說，差不多也就是這三萬五……」、「（楊佳芳：沒有沒有……我這裡都有紀錄。在你離開之前，我們大夜含加班加給就是三萬三。）……那以我在公司已經任職了15年的年資，我會認為說給我三萬五喔，那差不多」等主觀上以其個人資深程度作為應領取較多薪資為由主張，益徵被告要無不當調降原告薪資之情事，至為明確。

- 4.原告因系爭契約所得報酬並無被告片面不當調降之情形，誠如前述。又原告113年1月至2月出勤狀況、休假事由，以及被告已將系爭契約終止後依立據扣除原告預支薪資、本院扣押移轉命令命給付第三人薪資金額，再將原告其餘薪資、

01 補休與特休未休等假別給付完畢等情，為原告於勞資爭議調
02 解中未予爭執（見本院卷第145 頁至第146 頁），復有薪資
03 單、薪資清冊、排班表、原告113 年12月10日預支薪資立據
04 、本院114 年1 月17日北院緡114 司執壬字第1326號執行命
05 令、第三人陳報扣押薪資及執行業務所得債權或聲明異議狀
06 等存卷足證（見本院卷第281 頁第309 頁至第316 頁、第31
07 9 頁至第327 頁），難謂被告有何積欠工資之情事。是以，
08 在被告無未依系爭契約給付工作報酬之情況下，原告以違反
09 勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止，要屬無據。

10 (三)系爭契約於114 年3 月1 日因兩造合意終止而向後發生消滅
11 效力，原告不得請求被告依勞工退休金條例第12條第1 項，
12 就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項前段等規定給付資
13 遣費及開立非自願離職證明書：

14 1.按勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方
15 式達成合意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他
16 情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一
17 致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院111 年度台上字
18 第2069號判決要旨參照）。

19 2.原告原於113 年11月19日向被告自請離職而協商於114 年2
20 月28日合意終止，有LINE對話紀錄擷圖、排班表、立據等在
21 卷足稽（見本院卷第317 頁至第323 頁），揆諸前開規定，
22 固然達成合意而成立，但尚須待114 年2 月28日後方生效力
23 ，被告抗辯系爭契約已於113 年11月19日終止，難謂可採。
24 惟原告於系爭契約尚存續期間之114 年2 月27日所為勞動基
25 準法第14條第1 項第5 款事由終止意思表示並不合法，業經
26 本院認定如上，但自被告仍為同意其於113 年3 月1 日離職
27 之意思表示（見本院卷第329 頁），原告此後也未再為被告
28 提供勞務等客觀事實綜合以觀，兩造間應已成立合意終止之
29 默示意思表示合致無訛，是系爭契約自於114 年3 月1 日合
30 意終止，彰彰甚明。系爭契約既因兩造合意終止，原告依勞
31 工退休金條例第12條第1 項，就業保險法第11條第3 項、第

25條第3 項前段等規定，請求被告給付資遣費及開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款非自願離職證明書，要屬無據，應予駁回。

五、從而，原告依勞工退休金條例第12條第1 項，就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項前段等規定，請求：(一)被告應給付原告21萬8,718 元，及其中21萬元自起訴狀繕本送達翌日起、其中8,718 元自民事綜合辯論意旨狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款之非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，爰併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
勞動法庭 法 官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

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 115 年 3 月 31 日
書記官 李心怡