臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第116號

原　　告　郭建良

000000000000000000

訴訟代理人　陳文祥律師(法扶律師)

被　　告　台灣百應生物科技股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　邱柏瑞

訴訟代理人　簡榮宗律師

許寶仁律師

林羿萱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於民國113年11月18日到職被告，擔任業務執行人員，起初約定每月薪資為新臺幣（下同）6萬元，另加計業績獎金，一般每月可領得業績獎金2萬元至6萬元不等。於114年5月1日，被告對原告進行非法減薪，要求原告與其再簽訂勞動契約（下稱系爭合約），薪資形式上調整為7萬元，然被告卻設定不合理之業績獎金標準，即適用「Commercial AE（商務業務代表）」佣金制度，須達成每季15萬美金業績才能給付佣金，目前沒有任何Commercial AE達成過，致原告再也無法領取到業績獎金，實際上薪資大為減低。另原告任職期間工作量過大、職責不明確，同時橫跨多個時區工作，主管亦常於下班後之晚上、半夜傳訊詢問或電話聯繫工作事項，使原告工作時間與待命期間遠超過8小時（每日10至12

小時以上），導致原告罹患身心焦慮、長期失眠等症狀，原告多次向訴外人JD（業務總監）、Cleo（人資）、Ray（執行長）等人溝通，提出此份工作已對原告身心健康造成危害，希望被告可擬定改善方案，惟被告卻始終未改善。在離職前6個月，原告持續出現工作壓力引發的焦慮症、長期失眠、精神及身體狀況惡化，精神科醫師明確表示不建議原告於相同環境中繼續工作，以避免症狀加重，因此原告於114年11月13日以電子郵件送達被告，主張依據勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第3款之事由終止勞動契約。且被告同時另有積欠加班費、績效獎金、災害保險高薪低報等不法情事存在，原告於本件訴訟中併同主張依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約。

㈡原告得請求被告請求給付資遣費5萬575元、績效獎金12萬元、加班費14萬5,500元，並請求開立非自願離職證明書，分述如下：

1、資遣費5萬575元：被告於114年5月後非法減薪，故原告以114年1月至4月領得平均薪資10萬2,000元作為標準，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規定，請求被告比例發給資遣費5萬575元。

2、績效獎金12萬元：原告遭非法減薪前，原本每月至少可領2萬元至6萬元不等的業績獎金，後因遭被告非法減薪，設定不合理業績獎金標準，調整為「Commercial AE」佣金制度後，導致原告114年5月至10月均未能領得績效獎金，此顯係不合法勞動條件變更，而屬無效。且原告職務雖經調整為Commercial AE，但實際上仍負責原本Pilot AE（試點業務代表）職務，被告卻未依制度給付獎金，亦欠缺合理性，是原告依先前標準，以每月2萬元估算，請求被告發給114年5月至10月共6個月期間之績效獎金12萬元（計算式：2萬元×6月＝12萬元）。

3、加班費14萬5,500元：原告在職期間保守估計至少加班500小時以上，依勞基法第24條之規定，以原告每月7萬元薪資換

算時薪為291.67元（計算式：7萬元÷30÷8＝291.67元）計算，被告至少須給付原告加班費14萬5,500元【計算式：291元×500小時＝14萬5,500元】。

4、非自願離職證明書：原告係因勞基法第14條各款事由離職，按就業保險法第11條第3項之規定，屬非自願離職，依勞基法第19條之規定，原告可請求被告發給非自願離職證明書。

㈢為此，爰依兩造勞動契約之約定、勞基法第19條、第24條、勞退條例第12條之規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應開立非自願離職證明書予原告。㈡被告應給付原告31萬6,075元（計算式：5萬575元＋12萬元＋14萬5,500元＝31萬6,075元），及自起訴狀繕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。

二、被告則以：

㈠原告為業務執行人員，被告賦予其彈性工作時間，原告只需在被告指派任務時工作，其他時間則為自行彈性得休息時間，根本不需要長時間待命，亦無原告所稱有長時間工作之情形。原告所提診斷證明書上所載「焦慮症狀及長期失眠.....個案長期於本診所就醫。主訴因工作性質導致焦慮症及長期失眠.....」等語，均為原告之自述，是否屬實，已非無疑。此外，原告就其因工作壓力而對於其健康有危害之虞，亦未能舉證以實其說，因此原告依勞基法第14條第1項第3款主張終止兩造間勞動契約，尚屬無據，原告於114年11月13日向被告主張終止勞動契約之意思表示，應係自願離職，自難準用勞基法第17條之規定，請求被告給付資遣費並請求交付非自願離職證明書。

㈡退步言之，縱認原告得向被告請求資遣費，被告自114年5月1日起，將原告每月薪資調高為7萬元，自此之後截至原告114年11月13日離職止，原告均未能領取業績獎金，故原告之平均薪資應以7萬元作為標準，以原告113年11月18日起至114年11月13日止任職總年資362日計算，依據勞退條例第12條之規定計算，原告資遣費應為3萬4,709元，原告主張之資遣

費數額自非有理。

㈢原告自113年11月18日到職後任職業務執行人員，起初薪資為每月5萬元，之後調薪為每月6萬元，且每月得領取業績獎金，被告有鑑於此，遂詢問原告是否有意願領取更高額獎金，獲得原告首肯後，被告始於114年5月1日起將原告每月薪資調高為7萬元，詎料，原告自此之後業績每況愈下，再也未能領取到業績獎金，並非被告對原告進行非法減薪，而係原告未能達到領取業績獎金之標準所致，自難逕以原告未能領取業績獎金即認被告有不合法勞動條件變更之情事，並以原告過去領取業績獎金之平均數額2萬元，作為向被告主張其6個月期間未能領取的績效獎金，是以，原告主張得領取績效獎金，自非有理。

㈣被告在Slack公開群組有公告公司考勤加班作業之相關事項，規範同仁須於何時提出某段時間的加班單，並詳述理由，經權責主管核轉後，方能據以申請加班費，原告早已知悉被告係採取「加班申請制」，卻未依規定申請加班，被告自無發給加班費之義務。遑論原告自行片面宣稱有延長工時之行為，但並未提供確實有延長工時之必要並有處理業務之事實，無法推算至少有加班500小時以上，不得以此向被告請求14萬5,500元的加班費等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠原告主張依勞基法第14條第1項第3款、第5款、第6款之事由終止兩造勞動契約，為無理由：

1、按契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第3款、第5款、第6款定有明文。

2、經查，原告自113年11月18日到職，擔任業務執行人員乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第124頁），堪以認定；又

原告於114年11月13日以電子郵件送達被告，主張依勞基法第14條第1項第3款終止契動契約乙節，有上開電子郵件截圖附卷可證（見本院卷第49頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第126頁），亦堪信為真實。依據兩造於113年11月18日所簽訂員工合約（下稱113年合約）第4點「法令及職責」所載，原告擔任「SDR南北美市場研究業務代表」，工作地點為「Calyx台大育成中心B棟208室&居家辦公&外勤」；工作時間為「每天工作8小時，每週工作5天，工作時間為9時起至18時，午休12時至13時，並按勞基法之規定計算加班費」；工作內容概要為「1.針對南北美市場進行競業分析、市場動向、產業環境之研究調查與分析。2.代表公司接洽西語系、英語系國家之客戶。3.利用過往工作經驗擴展本司軟硬韌體產品之國際市場。4.規劃適用於南北美市場之業務銷售策略。」（見本院卷第139頁）；兩造於114年5月1日所簽系爭合約第4點「法令及職責」所載，原告擔任被告之業務執行人員，工作地點為「外勤/居家辦公/台北市○○區○○街00號2樓208室。」；工作時間為「上午10：30前到班，依照早到早走、晚到晚離開原則，推算8小時工時，午休時間1小時，由員工自行安排合適休息時間，公司不予以限制或干涉，並按勞基法之規定計算加班費。」（見本院卷第16至17頁），是單憑113年合約與系爭合約所約定工作內容，尚不能認為對原告健康有何危害之虞。而原告主張其因工作量過大、職權不明確、工時過長，而罹患身心焦慮、長期失眠等情，固據提出原證2原告與業務總監、人資、執行長之對話紀錄、簡報資料、診斷證明書及原證5原告與執行長之對話紀錄等件為證(見本院卷第37至48、163頁)，然細繹原證2原告與業務總監、人資、執行長之對話紀錄與簡報資料內容，均為原告自述：「I have been feeling burnt out...」（中譯：我一直感到精疲力竭...）、「I’ve been working at least 10-12 hours days with the time differences.」（中譯：由於時差關係，我每天至少要工作10到12小

時。）、「this is already affecting my performance and well-being.」（中譯：這已經影響了我的工作表現和身心健康。）等語，未見客觀事證顯示原告確有工作量過大、職權不明確或工時過長之情形，且與被告所提出被證2所示，原告於114年9月23日曾向其直屬主管表示尚可再承接三位新客戶之情況扞格（見本院卷第173頁）。而原告上開所提診斷證明書，雖記載原告自114年6月25日起至同年11月12日止有於身心診所就診，經診斷為「廣泛性焦慮症」、「睡眠障礙症」，並經醫囑：「建議自114年11月13日開始休息」、「休息7日」、「目前個案症狀依然明顯，不建議於相同環境中繼續工作，以避免症狀加劇。」等語，然同時亦載明：「主訴因工作性質導致焦慮症狀及長期失眠。」等語（見本院卷第47至48頁），顯見上開診斷證明書，除足證明原告確有上開「廣泛性焦慮症」、「睡眠障礙症」之身心狀況外，尚不能直接認定與原告之工作有關。又原證5原告與執行長之對話紀錄，雖顯示執行長向原告詢問是否可以在臺灣時間晚間9點線上開會，經原告拒絕後，又再度詢問隔日可行時間，最後原告遂提供隔日下午1時至3時，或周一時段供執行長選擇之事實，然後續原告是否確有於非一般工作時間進行線上會議而有延長工時工作之情況，並未經原告提出相關事證證明，且僅單一事件亦不能直接推認出原告即有工作量過大、職權不明確或工時過長之情形。準此，原告既未能舉證證明其有所主張工作量過大、職責不明確、工時過長之情況，自不能認其上開所罹身心症狀與兩造間勞動契約所約定工作有關，或遽謂該工作對原告之健康已造成危害，是原告依勞基法第14條第1項第3款主張終止兩造勞動契約，尚屬無據。

3、原告於訴訟中另主張被告有積欠加班費、績效獎金、災害保險高薪低報等不法情事，而併依勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止兩造勞動契約。惟依原告所提事證，尚無法證明被告有積欠加班費或績效獎金之事實（詳後述）。又對照

原告勞工保險投保紀錄表與工資清冊（見本院卷第61至62、113頁)所示，原告於114年2月之固定月薪為5萬元，於同年3月調整為6萬元，而被告113年12月6日起以投保薪資5萬600元為原告投保職業災害保險，於114年4月1日調整投保薪資為6萬800元，形式上固有1個月遲延調整之情況，惟按「被保險人之薪資，在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。前開調整，均自通知之次月1日生效。」勞工職業災害保險及保護法第17條第2項定有明文。該條立法理由略以：「投保薪資係計算保險費及核發相關保險給付之依據，為兼顧被保險人權益及投保單位行政之便利性，爰參照勞工保險條例第14條第2項規定，於第2項定明投保單位申報投保薪資調整義務之期間及調整時點。」可知立法者為減輕投保單位及保險人之作業，已將投保薪資調整次數，明訂為一年2次，原告之薪水係於當年3月調整者，於當年8月底前申報即屬適法，是被告於114年4月1日為原告調整投保職業災害保險薪資，核屬適法，並無違反勞動契約或法令，致有損原告權益之虞，準此，原告於本件訴訟中依勞基法第14條第1項第5款、第6款事由主張終止兩造間勞動契約，亦屬無據。

㈡原告請求被告給付資遣費5萬575元，並發給非自願離職證明書，為無理由：

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，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條定有明文。次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、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，

就業保險法第11條第3項定有明文；又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明文。是勞工因投保單位關廠、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者，得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，原告有於114年11月13日以電子郵件送達被告，主張依勞基法第14條第1項第3款終止契動契約，原告最後工作日為114年11月13日之事實，固為兩造所不爭執（見本院卷第126頁），惟原告主張依勞基法第14條1項第3款、第5款、第6款之規定終止兩造間勞動契約，業經本院認定於法無據，已如前述，則原告於114年11月13日以電子郵件向被告表示終止契約，應屬自願離職，與勞退條例第12條發給資遣費之要件不符，亦不屬就業保險法第11條第3項規定所稱非自願離職情形。準此，原告主張依勞退條例第12條、就業保險法第11條第3項及勞基法第19條之規定，請求被告給付資遣費並開立非自願離職證明書，即無理由。

㈢原告請求被告給付績效獎金12萬元，為無理由：

1、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。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院109年度台上字第123號裁判意旨參照）。

2、原告固以兩造間勞動契約為請求權基礎，主張被告應依原本Pilot AE（試點業務代表）職務標準，以每月2萬元發給原告114年5月至10月績效獎金共計12萬元（計算式：2萬元x6月＝12萬元）。然依據原告所提事證，兩造於114年5月1日已簽訂系爭合約，約定原告之職位調整為Commercial AE、薪水調整為7萬元，原告並自認兩造當時即有約定應適用Commercial AE之業績獎金標準，要達到美金150K始有發放獎

金，僅原告當時即有反映標準太高、不合理等語（見本院卷第189頁），則原告於114年5月1日既係自願與被告另行簽訂系爭合約，達成調整職位、薪資，並適用Commercial AE之業績獎金標準之約定，自不得因上開業績獎金標準過高，原告於114年5月1日後均未能達成該獎金給付標準，即謂被告有對原告進行非法減薪，或有不合法勞動條件變更之情況。又原告對其經調整為Commercial AE，但實際上仍負責原本Pilot AE（試點業務代表）職務乙節，並未提出證據證明，其所主張被告應依先前標準發放獎金，既未提出兩造有合意約定應適用先前標準發放獎金之明證，更難認有據。準此，原告主張依兩造勞動契約之約定，以先前標準估算每月2萬元，請求被告發給114年5月至10月績效獎金12萬元（計算式：2萬元x6月＝12萬元），為無理由。

㈣原告請求被告給付加班費14萬5,500元，為無理由：

1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。次按勞工依勞基法第24條規定請求雇主給付延長工時工資，須雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之情形，始足當之，如勞工片面延長工時，尚不得逕請求雇主給付延長工時工資（最高法院109年度台上字第1747號判決意旨參照）。蓋民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加

班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本旨相背，亦有違前開勞基法規定。再按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」，是雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。

2、經查，原告雖主張其在職期間至少有加班500小時，然其所提出原證5原告與執行長之對話紀錄（見本院卷第163頁），僅顯示執行長有向原告詢問是否可以在臺灣時間晚間9點線上開會，經原告拒絕後，又再度詢問隔日可行時間，最後原告遂提供隔日下午1時至3時，或周一時段供執行長選擇之事實，至於後續原告是否確有於非一般工作時間進行線上會議而有延長工時工作之情況，則未見原告提出事證證明，尚難以此認為原告當次確有加班之事實，遑論可以上開1筆對話紀錄證明原告於在職期間共計加班500小時之事實。且被告設有加班申請制度乙節，業經被告提出公告及加班申請表單在卷可稽（見本院卷第115至119頁），而原告並未提出任何證據證明其有依循上開加班申請制之程序，提出加班申請並獲核准後，憑以申請延長工時工資之事實。則原告未能提出任何具體事證說明其確有加班、加班之確切時數且係因工作上或業務上之需要而延長工時，又未依循上開加班申請制之程序，提出加班申請並獲核准後，憑以申請延長工時工資，其請求加班費14萬5,500元，自無理由。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之約定、勞基法第19條、第24條、勞退條例第12條之規定，請求被告開立非自願離職

證明書，並給付31萬6,075元，及自起訴狀繕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，均為無理由，應予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　呂俐雯

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　　9　　月　　17　　日

書記官　鄧家柔