臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第70號

上　訴　人　沈柏亨

000000000000000000

被 上 訴人　香港商台灣邏輯媒體科技有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　金承達

000000000000000000

訴訟代理人　葉琮瀅

　　蘇奕全律師

上　一　人

複 代 理人　陳思默律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年3月22日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第157號第一審判決提起上訴，本院於112年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人下列第二項、第三項之訴部分，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹萬柒仟參佰參拾參元，及自民國一百一十一年四月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應補提繳勞工退休金新臺幣壹仟捌佰貳拾貳元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五十七，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限。民事訴訟法第247條第1項、第2項分別定有明文。次按民事訴訟法於89年2月9日修正時，為發揮確認之訴預防及解決紛爭之功能，雖在第247條第1項後段及第2項增訂法律關係基礎事實存否，亦得作為確認之訴之客體，但限制須以原告不能提起他訴訟者，始得提起，否則應認原告無即受確認判決之法律上利益，以避免導致濫訴，觀諸其立法修正理由自明。此與確認法律關係存否之訴，不以原告不能提起他訴訟為必要，固有不同，惟參照確認法律關係存否之訴，僅限以確認現在之法律關係為其訴之標的之意旨，在解釋上，原告提起確認為法律關係基礎事實存否之訴，仍須其因該基礎事實所生之法律關係，為現在之法律關係，始可認為有即受確認判決之法律上利益，俾憑以判斷原告就該法律關係基礎事實之存否，得否提起其他訴訟（最高法院102年度台上字第590號民事判決意旨參照）。再按確認法律關係成立或不成立之訴，固以確認現在之法律關係為限，但過去不成立之法律關係，延至目前仍繼續不存在時，仍不失為現在之法律關係。如對於該法律關係存在與否，有即受確認判決之法律上利益者，自非不得對之提起確認之訴（最高法院98年度台上字第32號民事判決意旨參照）。查，本件兩造間之系爭勞動契約業經上訴人於民國110年4月9日合法終止，並以110年4月30日為離職日等情，已如下貳、五、㈠所述，且上訴人已請求被上訴人給付110年4月份短少基本薪資1萬3,333元，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係於110年4月23日起至同年月30日止期間存在，顯係就過去之法律關係是否存在為確認，依前開規定及說明，上訴人請求確認110年4月23日起至同年月30日止期間之僱傭關係存在，尚難認有即受確認判決之法律上利益，應予駁回。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國109年10月5日起受僱於被上訴人，擔任廣告業務經理，約定每月工資為新臺幣（下同）5萬6,000元（含薪資5萬元及交際費6,000元），另依伊每月業績達成率發給業績獎金，均於次月5日發給（下稱系爭勞動契約）。伊因被上訴人無端剋扣110年3月份交際費6,000元，於110年4月9日透過簡訊方式，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，預告系爭勞動契約於110年4月30日終止，復於110年4月24日寄發林口郵局存證號碼000000號存證信函（下稱系爭存證信函），重申依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，預告系爭勞動契約於110年4月30日終止，系爭存證信函並經被上訴人於110年4月27日收受，是兩造間僱傭關係於110年4月13日至同年月30日間仍存在。又被上訴人尚積欠110年3月份交際費6,000元、110年4月份薪資差額4萬2,531元（含110年3月份業績獎金差額2萬9,198元、110年4月份短少基本薪資1萬3,333元）、資遣費差額3,512元，另被上訴人於伊任職期間短提繳勞工退休金共計4,789元，伊自得依勞基法第22條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第14條第1項、第31條規定，系爭勞動契約約定，請求被上訴人給付交際費6,000元、薪資差額4萬2,531元、資遣費差額3,512元，及補提繳勞工退休金4,789元至伊之勞工退休金專戶；並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立離職原因勾選「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等語〔原審為上訴人敗訴之判決，上訴人就下列上訴聲明第㈡至㈤項部分聲明不服，提起上訴，其餘未據聲明不服部分，不在本院審理範圍）。並上訴聲明：㈠原判決下列不利於上訴人部分廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係於110年4月23日起（原起訴請求110年4月13日起）至同年月30日止期間存在。㈢被上訴人應給付上訴人5萬2,043元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳4,789元至上訴人之勞工退休金專戶。㈤被上訴人應開

立離職原因勾選「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上訴人。㈥願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊結算110年3月份業績時發現上訴人有未落實填寫業績報表、虛報業績金額，遲未補正或說明，並有未盡職責服務客戶及出勤狀況不佳等不適任情形，伊遂依法於110年4月12日預告，系爭勞動契約將於110年4月22日終止，並於110年4月15日經上訴人同意，是系爭勞動契約已於110年4月22日終止，伊並開立非自願離職證明書予上訴人。至上訴人雖於110年4月9日與伊公司總經理及業務主管之LINE對話中有表示自請離職，惟上訴人尚未完成公司內部離職手續，且有上訴人手中客戶之客訴未處理，故上訴人自請離職並未生效。又交際費為實報實銷，每月核發金額因核銷項目、金額有所不同而非屬經常性給與，與業績是否達標無關而不具勞務對價性，自不計入工資據以提繳勞工退休金及給付資遣費。另因上訴人110年2月份無業績，伊將110年3月份業績目標調整為120萬元並經上訴人同意，上訴人110年3月份業績金額為112萬元、業績達成率為93%，伊已依業務部獎金制度辦法給付業績毛利2%即1萬9,465元予上訴人，並給付足額資遣費，及按上訴人實際薪資提繳勞工退休金，是上訴人之請求均為無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造於原審之不爭執事項（見原審卷第285頁至第286頁）：

㈠上訴人自109年10月5日起受僱於被上訴人，擔任廣告業務經理，約定每月薪資為5萬元、交際費6,000元，另依上訴人業績達成率按如原證11所示比例發給業績獎金，兩造並約定於次月5日給付工資。

㈡被上訴人於110年4月12日以上訴人「不能勝任工作」為由，終止兩造間之系爭勞動契約；上訴人則於110年4月9日以原證3簡訊預告將於110年4月30日終止兩造間之系爭勞動契約，上訴人復於110年4月24日以原證5存證信函終止兩造間之

系爭勞動契約，經被上訴人於同年月27日收受。

四、本件上訴人主張伊自109年10月5日起受僱於被上訴人，擔任廣告業務經理，約定每月工資為5萬6,000元（含薪資5萬元及交際費6,000元），另按伊每月業績達成率發給業績獎金，因被上訴人無端剋扣110年3月份交際費6,000元，伊於110年4月9日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，預告系爭勞動契約於110年4月30日終止，復於110年4月24日以系爭存證信函重申預告系爭勞動契約於110年4月30日終止，系爭存證信函並經被上訴人於110年4月27日收受，是兩造間僱傭關係於110年4月13日至同年月30日間仍存在，爰依勞基法第22條、勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條規定，系爭勞動契約約定，請求被上訴人給付積欠之110年3月份交際費6,000元、110年4月份薪資差額4萬2,531元（含110年3月份業績獎金差額2萬9,198元、110年4月份短少基本薪資1萬3,333元）、資遣費差額3,512元，及補提繳勞工退休金4,789元至伊之勞工退休金專戶，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書等語；被上訴人則以前詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠兩造間之系爭勞動契約於何時終止？㈡上訴人請求被上訴人給付110年3月份交際費6,000元、110年4月份薪資差額4萬2,531元（含110年3月份業績獎金差額2萬9,198元、110年4月份短少基本薪資1萬3,333元）、補提繳勞工退休金4,789元至上訴人之勞工退休金專戶，有無理由？㈢上訴人請求被上訴人給付資遣費差額3,512元，及開立非自願離職證明書，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠兩造間之系爭勞動契約於何時終止？

1.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號民事判決先例意旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。

次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第94條、第95條第1項分別有明文規定。再按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。是以，不定期契約之勞工以口頭方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之對話意思表示，以相對人了解時，發生效力。又按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第286號民事判決意旨參照）。經查：

⑴觀諸被上訴人提出業務部門LINE群組對話內容，May Lai（即被上訴人公司廣告業務總監賴秋君，下稱賴秋君）於110年3月30日上午10時36分稱：「Hi/業務們/今天要開出3月所有發票/委刊單還沒線上核/請先提出來」等語，其中Bryan Shen（即上訴人）回稱答：「收到」等語，其後賴秋君標註上訴人並向上訴人稱：「上週五已報總數字給香港/你少的115000/明天下班前想辦法補進來！」等語，上訴人回稱道：「好」等語（見原審卷第105頁），顯見上訴人於填寫110年3月份業績狀況表時，確有將尚缺少之業績加入計算，致上訴人主管於110年3月底進行業績報核與結算時，發現上訴人提交之業績狀況表未落實填寫，而與實際金額相差11萬5,000元。

⑵另觀諸上訴人提出業務部門LINE群組110年4月1日對話內

容，被上訴人公司蘇總經理將上訴人填寫之110年3月份業績狀況表修改後傳給上訴人，蘇總經理（即Air Su）並稱：「你這個月的交通費交際費用　我只讓你申請4000元」、「我很嚴重警告會讓自己變成問題的同仁們！」、「不要真的挑戰我的底線！我已經講過很多了」、「請自己修正與檢討吧！」等語（見原審卷第25頁），顯見被上訴人認上訴人有浮報交通費交際費用，而有未落實填寫業績狀況表情事。

⑶復觀諸上訴人提出其於110年4月8日與被上訴人公司蘇總經理（下簡稱蘇）、廣告業務總監賴秋君（下簡稱賴）之對話錄音譯文，蘇稱：「交通消費費的目的是用在什麼地方，我相信你應該也很清楚」，上訴人稱：「我覺得他是用在跟客戶關係經營、跑客戶的過程中的一些補貼……那3月份的部分呢，我為什麼會這麼介意是因為我覺得我們在外面跑客戶真的是很辛苦，而且真的有很多的支出，那這部分不能為了因為表格上問題就可能扣、從這個地方扣」，蘇稱：「你的業績表格，真的只有認為是表格的問題嗎？」，上訴人稱：「我知道原因就是因為源自於表格，所以要扣這個費用」，蘇稱：「所以你完全沒有理清楚你的問題跟點是什麼……交通交際費給業務的目的，確實就是方便業務去拜訪客戶的時候，可以有一些的費用去支出……確實也是公司可以去決定到底要發或不要發放，我們從沒有要求May（即賴秋君）去真正的要去比對到每一筆的客戶到底是用在哪裡……」，上訴人稱：「其實我有很多的交通費用是來自於開車的交通，公司沒有辦法報賬的，所以也只能夠用一些」，蘇稱：「Bryan你的底薪談的時候，這都是涵蓋，難道你要怎麼上班的這件事情要去跟公司涵蓋說你連…包含我要上班的費用這些事情，你都要算進去嗎」，上訴人稱：「我去客戶那邊我也是開車去的」、「我去客戶那邊我們不是也可以報賬說計程車嗎」，蘇稱：「那你要報，你可以報這是你的選擇，這沒有任何

人去跟你說你不能怎樣……」、「你的業績表格是我每一筆每一筆幫你對……」、「你有沒有發現我留了你的表格跟我改過的表格，那你連成本都有問題的時候，你覺得我們該怎麼跟你談這件事情，那做業務的在月底結賬這件事情，難道不是天經地義的事情，難道還要我們來跟你講嗎？」，上訴人稱：「我真的沒有遇過，像這樣就是業務要結的這麼細的」，蘇稱：「成本這件事情難道不用細結嗎？那就跟你的獎金有關，所以你可以來跟公司說你的獎金可以亂算亂發嗎？」、「你是業務經理……難道我要去跟香港說哎我的業務經理不知道月底要結賬跟報賬這件事情跟核銷業績這件事情……」、「任何一家公司做業務團隊月底結賬，你可以跟我講哪家不是，除非他們採的時間不是用這樣，他是用季獎金來算……」，上訴人稱：「真的每一家公司的結構不太一樣，我們比較特別是因為我們是在下個月領到」，蘇稱：「你來這裡半年了，你不是來這裡一個月，你現在跟我講這些，你不覺得你的立場都站不住了，老實講，扣你們交通交際費對我來講那無所謂，我們也可以不去爭這件事情，但你真的有認為你的問題你要去修正跟改變」、「我已經對你的表格，沒有去更正你所要Key的那個東西，你的問題點是你的成本跟你的委刊單上面都不一樣」，上訴人稱：「我有看過我的（業績表）」，蘇稱：「……你今天名字填錯這些我們沒有在計較，你的公式跑掉就算了，但你今天連成本都亂填的時候，你要覺得我們該怎麼看待你這件事情」，上訴人稱：「你剛剛說成本亂填，應該不是什麼成本亂填，是原本成本預估跟……」，蘇稱：「那就跟你委刊單上面不一樣」，上訴人稱：「但是那個是其實還未執行，我們只是先簽，簽了之後我們開發票先開」、「因為我們有些賬，我們只是先簽發票，但是他還未發生，所以他沒有辦法百分之百的這麼精準，我只能先預估……May有幫我調過可能1萬5變3萬」，蘇稱：「所以他會認列在這個月，財務要對要稽核的

時候就是看你的委刊單來對……」、「這一筆的模特費用你來我這裡看，3萬那個你為什麼會填1萬5，1萬5原本是預估的費用，你的委刊單出去的時候，你已經讓我申請就是3萬，我問你這到底是要怎麼解釋」、「你的委刊單申請的時候的成本多少，你的業績表格會不一樣，現在再講這些，你覺得我們要聽什麼，你的總金額只有5萬，你的內容置入卻是8萬5，我們要處理什麼」，上訴人稱：「5萬8萬那個，的確是我可能複製某一項的時候複製上去的」，蘇稱：「……萬一我跟May沒有檢查，那我們報出去的成本跟入賬就有問題，這個責任誰要扛」，上訴人稱：「……這些是我們的基本功沒有錯，我承認這個是我們必須要一一寫好」，蘇稱：「所以你現在每跑一筆客戶跟每對一筆交通交際費，我就跟May要去幫你核對到」、「你一個月交給我200萬這些東西，我一句話都不會講什麼，縱使連你的出缺勤狀況有問題，我也不會講什麼，但他這個月幫你加的是120萬的業績，你的達成率只有93%，你覺得呢，你不是以100萬來算」、「你的3月因為你的2月，當一個業務已經2月，交出一個0的業績，你現在還來跟我fight這件事情的時候，你會覺得你的風險會不會很大」，上訴人稱：「那我覺得，你既然覺得我是不是不適任嗎」，蘇稱：「那你為什麼要讓自己變不適任」，上訴人稱：「我沒有覺得我不適任……2月老實講，做業務我就是要想辦法領到獎金，我是因為當月我知道沒辦法達成，所以我把一些部分挪到3月去」，蘇稱：「業務現在做的有些蠻瞎的，因為當你要移動業績這些，你的主管知道，你主管每個禮拜都跟你對，我們對到最後你是講不出所以然，所以我們只好交出0這件事情，那在核你業績的時候，你認為客戶要移動發票到幾月去…說老闆出國所以沒辦法開發票」、「但你會拖到那個時候才知道，我們幾號就要開發票，只要你有90%的東西，你在25號前你就要懂得去追，因為代理商有些關賬籌問題等等，我先要講你認為

你適任可以，但你要不要想看看，你的職級到底撐得起你自己嗎？你現在所講的每一句話，讓我覺得你真的撐不起業務經理……你跟May講你填表格會有壓力，我理解，但今天的表格……你是連金額，因為對金額……就跟你的獎金有關……你為什麼對你自己最要紮實領最多錢的獎金這件事，你不去琢磨這件事情」，上訴人稱：「其實表格我真的每一次我都會很謹慎的去填，只是那一次我欠缺了一個，就是整體檢查的部分我不知道結，我真的不知道我們月底結賬這件事情」，蘇稱：「……之前我就問Kristy，他是一個做業務沒有多久，我真只有問他你知道月底要不要結賬，萬一他說他知道，你要怎麼辦」、「……你們第一筆都是下個月領，只有第二筆是所有的成本結完客戶入帳才會領……我建議你不要再跟我講這些內容的原因是，因為只會讓我真的覺得你確實就是撐不起經理……你不是第一天在工作」、「你在這裡半年了，你有哪一個月份，我沒有在跟你對成本對到很嚴格……你在這裡不是做一個月兩個月……你現在已經是半年了…我確實認為你不適任，但May認為你還有價值……你要證明你的能力跟就是用業績把它談回來，你會琢磨這6,000塊我可以給你，但我一定會加一些目標」、「……你讓我覺得你不適任的點更多」、「第一個做業務的月底結賬竟然不知道，你的業績表對金額這件事情可以這麼不在乎，還有你要休假幹嘛，那一天May休假，你還是一樣晚進來，你有對你自己的上班時間跟工作狀況有任何的謹慎嗎？我是一個已經可能業績都做不到的業務，我就會安分守己，我就跟你講業務很現實，我們都做過，你只要每個月的業績都是一兩百萬以上，老闆要的目標隨便做都可以給他，他真的不會管你出缺勤……但你若沒有的時候，回歸到你的基本工作原則，準時上下班，認真跑客戶，該回覆該做都要做到，人家不會去找你麻煩……」，上訴人稱：「可是我3月有達標啊，我覺得還是一樣被盯一些」，蘇稱：「3月達標他勒你

勒多緊，那為什麼一定要我們這樣子盯你……但你今天的表格，問題不是你對於那些的程式什麼，你是連同金額…都錯」、「……我原本只扣2,000元是確實因為我就是看到那兩筆而已，就是總金額5萬，你的內容置入竟然有8萬5，後面的成本也沒有落實填對……」、「……你跟他講要開Invoice，跟我也說要開Invoice，為什麼你會私底下去跟財務說不開Invoice」、「你有沒有認為你要知會你的主管，財務這邊的認列，你知道嗎？我們是以開發票金額去認業績，不是匯款金額……」、「……你的這筆20萬，假如只有付匯款金額，那他只有幫你只算一半，但你不開Invoice你要跟他講……財務今天就跟我說你私底下去跟他講之後，我們會怎麼想……我跟May沒有辦法真的去逼著你要去讓你做你不想做的事情，你認為這個公司讓你可以有薪資的成長或者是你在這裡還是有發揮，你應該是讓他表現到讓你覺得你非常有價值，那時候2月跟你聊，你自己也知道你已經沒有後路了……Cherry跟你談過，他會去看你們每一個人的業績……他對於我們兩個在2月裡掛蛋這件事情，他非常的介意……甚至他也叫我問May你的業務沒有交出成績，業務總監會不知道……所以他針對2月他很嚴重的提醒我跟May一件事情，你的業務有交出這件事情，所以請我們兩個看你的3月看緊一點……好不容易我們3月抓到了一個已經超過600萬的數字，就是加你那一筆，結果你那一筆到了我們最後一刻的結賬，你跟他講就是沒有……」，賴稱：「表格只是一個讓我們坐下討論的引發點，但我必須講Bryan你有很大的包袱，因為我一路聽起來，我覺得你是用你自己的想法在做事情……所以我的意思是說，我們應該是要討論是不是要繼續合作這件事情，因為我覺得你的包袱很重，是說你做事情都會用你的想法來做，但事實上每個公司有不同的條件、不同的背景、不同的規範……可是你來到現在……也不是一個月兩個月，很多報賬或很多什麼時候該做什麼事，什麼時候該

交什麼事，就像你的委刊單Sabon這件事情，你要我每個講我覺得真的很累啊，委刊單我有提醒過，說是要案件執行前簽回到上個禮拜，因為我發現你常常一直都被追東西……連企劃大家都在說，你上班都不知道去哪裡」、「…你找不到人這件事其實我也知道，也有客戶端，內部也有講，妮維雅我看他催了3、4天，我不知道你為什麼不處理……如果你一直要用你自己的方式在這裡工作，我覺得我們應該是不是要繼續合作，那如果你沒有辦法放下你的包袱，我們大家都很痛苦，我沒有空一直在盯你……所以我覺得我們要討論是要繼續合作這件事情……」，蘇稱：「回歸May的問題，所以你想要繼續合作還是不想要繼續工作」，上訴人稱：「我覺得如果May姐已經有一種就是困擾的感覺的話，因為其實我不想要給人家這種感覺」，蘇稱：「……你若真的認為你不想改變，你也不會有改變的空間，那我們確實覺得沒有必要合作……所以你要現在決定，還是你要再跟May聊過，再去決定你自己的去留，我覺得可以啊，我讓你決定……」，上訴人稱：「我真的不知道就是有造成May姐這麼大的負擔……」，蘇稱：「…所以你看你要自己跟May聊完再跟我說，你若執意要拿這件事情，我可以給你，但我就跟你講，你若真的執意要拿這個點我們就合作到這個月底……」、「……你認為你一定要領到這筆這個3月的交通交際費，我可以給你，但我就跟你講我們合作到4個月，起源是為什麼，我跟你講那你的問題，但你現在不是看這個點……」，賴稱：「所以你是要再想想還是怎麼樣」、「……就是你所有的狀況都沒什麼問題偶發一兩次，我覺得我們都不會去特別去放大這件事情，可是你的狀況就是從2月到現在，其實狀況一直都有，表格這個只是一個引發點……你沒有辦法接受那我覺得就是我們的想法跟合作上不太可能會繼續，因為我覺得你的問題不是只有表格……你很多問題， 只是我一直在說我們再試試看……」，上訴人稱：「……如果真的

全部不要領的話， 我覺得我們就到這個月為止，因為我覺得我真的有在努力，那可能有一些結賬上面可能是我沒有做到的地方……我也不希望說2月的時候會掛蛋，其實2月份如果真的要開的話，我還是有一筆可以先開到2月…」，賴稱：「是你想灌到3月業績，但我覺得你真的很不聰明，我自己如果做到經理職，我不會讓這個月掛蛋，即便是我領不到錢，我還是會把面子撐起……」、「好吧，就結論是這樣吧」等語（見原審卷第257頁至第266頁、第269頁至第270頁、第272頁至第275頁、第279頁）。

⑷再參證人賴秋君於原審證稱：交通交際費是因業務跟客戶接洽需求，如交通、送禮等，可以經核准後申報，要填單說明緣由，經主管確認後才會發給， 也要打統編；當初面談時有跟上訴人談過底薪，業績獎金應該也有，交通交際費應該也有提過要報銷等事宜；交通交際費是實支實付，每人上限為6,000元。上訴人離職前之業績表現，就數字而言，落差頗大，另同仁有反應常找不到上訴人，尤其是回覆事項不明確時；又有次上訴人休假時，有客戶打電話找上訴人，客戶跟公司反應說上訴人給的東西不完整；上訴人離職應該是自行離職等語（見原審卷第220頁、第222頁）。及兩造所簽訂之勞動合約第3條第1項約定，上訴人之薪資為每月5萬元，其他福利條件及制度依公司規定辦理（見原審卷第99頁），錄取通知載明：「薪資：TWD50,000/月*12M」、「交際費：6,000（採實支實付）」等語（見原審卷第23頁），暨上訴人於110年3月3日簽署之業績獎金確認函第12點記載：「本公司將提供臺端每月上限NT＄6,000新台幣的交通交際費津貼，以俾臺端推廣銷售業績。臺端可持支出憑證向本公司財務部門申請報銷費用。」等語（見原審卷第103頁），可知被上訴人為便利上訴人推廣銷售業績，提供上訴人每月上限6,000元之交通交際費津貼，惟採實支實付，上訴人須持支出憑證向被上訴人財務部門申請報銷費用，是被上訴人財務部門及公

司主管對上訴人申請報銷之交通交際費有實質審核權限，如認有名目不符、浮報等情事，自得予以剔除，此情並為上訴人所明知。

⑸綜上可知，上訴人於填寫110年3月份業績狀況表時，除有浮報交通交際費用外，並有將尚缺少之業績加入計算，致上訴人主管即被上訴人公司蘇總經理、廣告業務總監賴秋君於110年3月底進行業績報核與結算時，發現上訴人提交之業績狀況表未落實填寫，而與實際金額相差11萬5,000元，蘇總經理、賴秋君並與上訴人於110年4月8日就上訴人110年2月份之業績為零，及同年3月浮報交通交際費用、未落實填寫業績狀況表乙事進行溝通會談，會談中蘇總經理及賴秋君認上訴人身為業務經理，從110年2月開始即有出勤狀況不佳，不僅同部門或其他部門同事，或上訴人服務之客戶於上班時間找不到上訴人，並有未盡職責服務客戶情形，且有前揭業績為零、浮報交通交際費用、未落實填寫業績狀況表等情事，致上訴人之主管即蘇總經理、賴秋君須逐項審核上訴人所填寫之業績狀況表，已對其二人造成極大困擾，並影響其他公司事務之執行，故蘇總經理、賴秋君當面告知上訴人，若上訴人無法改變工作態度，並按被上訴人公司之規範執行工作，即無法讓上訴人再繼續留在被上訴人公司與其他同仁共事，並要上訴人考慮後自行決定去留，則上訴人於110年4月9日上午8時54分以LINE告知賴秋君稱：「may姐，昨天想了一天Air（即蘇總經理）這樣扣除所有交際補貼讓我對公司覺得蠻恐懼的，因為只要一個理由，就剝奪我們的權利。我們的合作到這個月為止吧。我的價值我自己知道，今天有事請假…」等語，此有LINE對話截圖照片在卷可按（見原審卷第27頁），是上訴人應係其於110年4月8日與蘇總經理、賴秋君會談後，翌日即向其主管賴秋君為自請離職之意思表示，並以同年4月30日為離職日，且被上訴人於本院稱伊於110年4月9日即看到上訴人自請離職之LINE對話內容。從而，上

訴人於110年4月9日自請離職之意思表示於同日到達被上訴人時，即生終止系爭勞動契約之效力，並以110年4月30日為離職日之情，堪以認定。上訴人主張其於110年4月9日係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，預告系爭勞動契約於110年4月30日終止云云，尚難憑採；被上訴人抗辯上訴人於110年4月9日LINE對話中雖表示自請離職，惟上訴人尚未完成公司內部離職手續，且有上訴人手中客戶之客訴未處理，故上訴人自請離職並未生效云云，亦無可採。

2.上訴人雖主張伊另於110年4月24日寄發系爭存證信函予被上訴人，重申依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，預告系爭勞動契約於110年4月30日終止云云（見原審卷第31頁至第33頁）；被上訴人辯稱伊於110年4月12日以上訴人不能勝任工作為由，終止兩造間之系爭勞動契約云云。然兩造間系爭勞動契約業經本院認定已由上訴人於110年4月9日合法終止，自無從由上訴人及被上訴人再為終止。是上訴人主張於110年4月24日終止系爭勞動契約，及被上訴人辯稱伊於110年4月12日終止系爭勞動契約，均不合法。

㈡上訴人請求被上訴人給付110年3月份交際費6,000元、110年4月份薪資差額4萬2,531元（含110年3月份業績獎金差額2萬9,198元、110年4月份短少基本薪資1萬3,333元）、補提繳勞工退休金4,789元至上訴人之勞工退休金專戶，有無理由？

1.110年3月份交際費6,000元部分：

查，被上訴人為便利上訴人推廣銷售業績，提供上訴人每月上限6,000元之交通交際費津貼，惟採實支實付，上訴人須持支出憑證向被上訴人財務部門申請報銷費用，是被上訴人財務部門及公司主管對上訴人申請報銷之交通交際費有實質審核權限，如認有名目不符、浮報等情事，自得予以剔除之情，已如前述，且被上訴人公司之蘇總經理於審核上訴人110年3月業績狀況表時，將上訴人申請報銷交通交際費6,000

元刪除2,000元，只核准4,000元乙節，有上訴人提出之業務部門LINE群組110年4月1日對話內容截圖照片附卷可按（見原審卷第25頁）。是上訴人請求被上訴人給付110年3月份之交通交際費4,000元為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

2.110年3月份業績獎金差額2萬9,198元部分：

⑴證人賴秋君於原審證稱：上訴人於2月底時有跟伊講客戶都無法成交，所以2月底、3月初有要求上訴人把數字補回來，應該是有加10萬元至20萬元，總數是120萬元，如果業績未達標要如何加回去數字，被上訴人並未規定，只是希望下個月補回來，給員工一些壓力而已；原審卷第117頁被證7之對話紀錄是伊發的，這是3月底時伊再次提醒每位業務業績目標不可少於該數額等語（見原審卷第221頁至第223頁）；另參以上訴人提出之業績獎金試算表（見原審卷第45頁），其中左上方記載上訴人3月之業績目標為120萬元，及上訴人於110年4月8日與被上訴人公司蘇總經理之對話錄音譯文中，上訴人稱：「我是因為當月我知道沒辦法達成/所以我把一些部分挪到3月去」等語（見原審卷第262頁），可知上訴人因知其無法達成110年2月份之業績目標，故有意將2月份之部分業績挪到3月份，顯見被上訴人確實有告知上訴人要將上訴人110年3月份業績目標調整為120萬元。

⑵依上訴人提出之業績獎金試算表所示（見原審卷第45頁），上訴人於110年3月份之銷貨收入實際達成為112萬元、毛利實際達成為97萬3,260元，被上訴人已依業績毛利2%給與上訴人業績獎金1萬9,465元乙節，為兩造所不爭執（見原審卷第13頁至第14頁、第91頁）。而上訴人於110年3月份之業績達成率僅有約93%（計算式：1,120,000÷1,200,000＝93.33%），依業績獎金試算表所載，業績達成率50%以上未達100%者，以毛利之2%作為計算業績獎金之標準，依此計算，上訴人110年3月份之業績獎金應為

1萬9,465元（計算式：973,260×2%＝19,465，小數點以下四捨五入）。是被上訴人既已給付該月份業績獎金1萬9,465元予上訴人，則上訴人再請求被上訴人給付110年3月份業績獎金差額2萬9,198元，洵屬無據。

3.110年4月份短少基本薪資1萬3,333元部分：

承上所述，系爭勞動契約既經上訴人於110年4月9日合法終止，並以110年4月30日為離職日，且被上訴人於110年4月12日終止系爭勞動契約，並不合法之情，業如上述，則被上訴人應給付上訴人110年4月份之全部薪資5萬元，而被上訴人前已給付上訴人110年4月份基本薪資3萬6,667元（計算式：34,907＋1,760＝36,667），有110年4月份薪資明細表為憑（見本院卷第39頁），是上訴人請求被上訴人給付110年4月份基本薪資差額1萬3,333元（計算式：50,000－36,667＝13,333），為有理由。

4.補提繳勞工退休金4,789元部分：

另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又按依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。上訴人主張伊月薪為5萬6,000元，依勞工退休金月提繳分級表，伊月提繳工資應為5萬7,800元，每月應提繳之勞工退休金為

3,468元，惟伊自受僱被上訴人時起， 被上訴人均以5萬元作為月提繳工資之依據，並未依法足額提繳，且110年4月所提繳之勞工退休金亦應計算至110年4月30日止等語（見原審卷第17頁）。查，被上訴人為便利上訴人推廣銷售業績，提供上訴人每月上限6,000元之交通交際費津貼，並採實支實付，上訴人須持支出憑證向被上訴人財務部門申請報銷費用，故非屬工資。又除110年4月份外，被上訴人已依上訴人每月薪資5萬元，按勞工退休金提繳分級表第37級之月提繳工資5萬0,600元，提繳勞工退休金3,036元（計算式：50,600×6%＝3,036）至上訴人之勞工退休金專戶乙節，有薪資明細表、勞工退休金月提繳分級表、勞工退休金個人專戶資料在卷可憑（見原審卷第39頁、第55頁至第58頁），顯見被上訴人並未短提繳上訴人在110年3月份之前之勞工退休金。另上訴人係於110年4月9日合法終止系爭勞動契約，並以110年4月30日為離職日，則被上訴人於110年4月份應為上訴人提繳勞工退休金之金額為3,036元，惟被上訴人僅提繳1,214元（見原審卷第58頁）。是上訴人請求被上訴人補提繳勞工退休金差額1,822元（計算式：3,036－1,214＝1,822）為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

㈢上訴人請求被上訴人給付資遣費差額3,512元，及開立非自願離職證明書，有無理由？

承前㈠所述，本院既已認定上訴人係自願離職，而非非自願離職，則上訴人主張依勞退條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定，請求被上訴人給付資遣費差額，及開立非自願離職證明書，尚屬無據。

六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約約定，及勞退條例第14條第1項、第31條之規定，請求：㈠被上訴人應給付上訴人1萬7,333元（即110年3月份交通交際費4,000元＋110年4月份薪資差額1萬3,333元），及自起訴狀繕本送達之翌日即111年4月13日（繕本於111年4月12日送達被上訴人-見原審卷第71頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息

；㈡被上訴人應補提繳勞工退休金1,822元至上訴人之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項至第4項所示。至上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回該部分假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又被上訴人敗訴部分之訴訟標的金額合計未逾150萬元，一經本院判決即告確定，無假執行之必要，故就主文第3、4項給付部分，無廢棄原判決此部分駁回假執行之聲請之諭知後，再另為駁回諭知之必要，併此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第463條、第385條第1項前段、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之

1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　112　　年　　10　　月　　24　　日

書記官　郭彥琪