臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第64號

原　　告　黃奕霖
訴訟代理人　陳以蓓律師
複代理人　劉育杰律師
　　林邦棟律師
被　　告　台灣巴斯夫股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃仙蒂
訴訟代理人　蔣大中律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年7月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告如附表一所示之金額。
二、被告應開立如附表二所示之非自願離職證明書予原告。
三、原告其餘之訴駁回。
四、訴訟費用由被告負擔4分之3，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國92年6月2日起任職於被告公司之前身伊默克化學科技股份有限公司，擔任全球資深專才一職，嗣與台灣巴斯夫股份有限公司及其相關企業進行事業結合，並更名為台灣巴斯夫股份有限公司（即被告），每月薪資為新台幣（下同）277,690元。原告於108年1月3日因案經檢察官逮捕，並受羈押之強制處分。被告即於同年1月6日發布停止原告職務之聲明，並於同月30日寄發存證信函，以原告無正當理由連續曠職3日為由，終止兩造勞動契約（下稱被告終止契約之存證信函）。惟原告於108年2月1日委請律師代其向公司請假，且原告於108年3月18日停止羈押後之同月22日，即以存證信函通知被告其願復職，並繼續提供勞務，被告則以兩造勞動契約業已終止為由予以拒絕，且拒不給付原告107年度獎金共923,500元，原告因遲無法復職，而於108

年6月12日依勞動基準法（下稱勞基法）14條第1項第5款、第6款寄發存證信函終止兩造勞動契約（下稱原告終止契約之存證信函）。為此爰依法提起本件訴訟，並請求被告給付以下金額：㈠107年度獎金923,500元：被告前於107年4月1日曾以信函書面通知原告107年至少可領取923,500元之績效獎金（下爭系爭績效信函），嗣卻以原告未符合被告內部績效管理程序為由，拒絕給付，是被告應給付原告107年度獎金923,500元；㈡薪資675,712元：原告於停止羈押後即通知被告其欲復職，被告以兩造勞動契約業於108年1月30日終止為由，拒絕受領原告之勞務，然被告明知原告係遭羈押於台北看守所內，是被告終止契約之存證信函並未合法送達於原告，對於原告不生效力，兩造勞動契約仍存續，被告應屬受領遲延，仍應依法給付原告108年4月1日起至6月13日止（原告終止勞動契約之日）之薪資共675,712元；㈢資遣費2,244,661：原告於108年6月13日終止兩造勞動契約，被告應給付原告自92年6月2日起至108年6月13日任職期間之資遣費2,244,661元。並聲明：㈠被告應給付原告3,843,873元及利息。㈡被告應開立如附表二所示之非自願離職證明書。

二、被告則以：

㈠、因原告將被告公司製程關鍵技術提供與競爭對手，經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃檢）檢察官聲請羈押禁見獲准，故原告自108年1月4日起即未出勤，原告屬無正當理由未出勤，應屬曠職，故被告於108年1月30日寄發系爭被告終止契約之存證信函予原告，是兩造間勞動契約已於108年1月31日依勞基法第12條第1項第6款合法終止，原告自無事後請求復職，並請求被告受領原告勞務遲延之工資，亦無再依勞基法第14條第1項第6款請求被告給付資遣費及開立非自願離職書之理。又退步言之，如認被告終止契約之存證信函未合法送達原告，亦應認兩造於108年6月13日兩造合意終止勞動契約。

㈡、原告以系爭績效信函主張被告應依約給付原告107年度績效獎金923,500元，然該績效獎金僅係被告表達原告未來績效

獎金計算之基礎，此僅為參考標準，尚須就原告107年度各項工作表現及被告公司107年度營業狀況等因素加以衡量，原告107年度個人績效經評定為「較低績效」，故績效獎金係數評定為零，是被告自無需發給原告107年度績效獎金等語置辯，並聲明：請求駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

被告對於原告主張其自92年6月2日起任職，每月薪資為277,690元，原告於108年1月4日起遭羈押，被告於同月6日發布停止原告職務之聲明，並於同月30日寄發被告終止契約之存證信函。原告於108年3月18日停止羈押後之同月22日，通知被告辦理復職，原告因未能復職亦無法領取薪資，而於108年6月12日寄發原告終止契約之存證信函等情，均不爭執（見本院卷第81至82頁），且上情均已列為兩造於108年6月11日桃園市政府勞資爭議調解記錄之不爭執事項中（見專調卷第41至42頁），故均應堪信為真實。本件原告主張被告明知原告於108年1月4日遭法院羈押，被告於同月6日即將原告停職，故被告於同月30日以原告曠職為由終止契約，並非適法，是兩造勞動契約仍存續；依被告系爭績效信函，被告本應給付原告107年績效獎金923,500元等語。被告則以前揭情詞置辯，是本件爭點厥為：㈠被告終止契約之存證信函是否已合法終止兩造勞動契約？㈡原告得否依原告終止契約之存證信函，請求被告給付資遣費及開立非自願離職書？㈢原告得否以被告受領原告勞務遲延而請求被告給付108年4月1日至6月13日之薪資共675,712元？㈣原告得否依系爭績效信函請求被告給付績效獎金923,500元？

㈠、被告終止契約之存證信函是否已合法終止兩造勞動契約？

⑴、被告以原告羈押期間未出勤，應屬曠職，而依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，是否有理？

按勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金，勞工復職時，雇主應以書面向勞保

局申報開始提繳退休金；因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金，勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第20條定有明文。再參諸勞退條例第20條規定之立法理由：「勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押期間，雇主並未發給工資，應准雇主停止提繳退休金；涉案人員復職後，停職期間之退休金應補提繳者，雇主仍應補提繳，以保障勞工權益。」。是以勞工因案停職或被羈押期間，未能提供勞務而雇主亦未發給工資期間，雇主可停止提繳退休金，除非勞工有復職情形且應補發工資者，雇主始要補提停職期間之退休金（臺灣高等法院臺中分院112年度勞上易字第1號判決亦同此見解）。

㈡、本件原告係於108年1月3日於出勤時，經逮捕後遭本院羈押禁見至同年3月18日，被告於原告遭羈押之後2日即108年1月6日，旋即發布將原告停職之公告等情，有被告聲明稿在卷可查（見專調卷第47頁），是衡諸上開法律規定及立法意旨，被告（即雇主）對於因案被羈押之原告（即勞工）僅有暫時停止提繳退休金之權利，且於原告復職後仍有補提繳其羈押期間退休金之可能，是勞工因案遭羈押，實非屬曠職乙情至明，故本件原告因案羈押而無法出勤，非屬無正當理由，要難逕以曠職論。被告明知上情，竟於108年1月30日以原告無正當理由連續曠職3日，終止兩造勞動契約，顯屬於法未合，要難謂有據，更遑論本件係被告於原告遭羈押後旋即自行發布原告停職之公告，益徵原告並無曠職乙情明確。綜上，被告上開終止契約應屬違法，故兩造勞動契約並未因被告終止契約之存證信函而終止。

㈡、原告得否依原告終止契約之存證信函，請求被告給付資遣費及開立非自願離職書？

⑴、按債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出，

民法第235條定有明文。再按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、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。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項第5款、第6 款分別定有明文。經查，被告上開終止契約於法未合，兩造勞動契約並未因被告終止契約之存證信函而終止，已如前所述，是被告於兩造勞動契約仍存續時，就原告已明示欲復職提供勞務、並請求按月給付薪資，然被告明示拒絕原告出勤服勞務，並拒絕給付原告薪資，於法未合，故原告依勞基法14條第1項第5款、第6款規定，於108年6月13日終止兩造勞動契約，應屬有據。是兩造勞動契約應於108年6月12日終止無訛。

⑵、次按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第17條第1項定有明文。另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，於勞動契約依勞動基準法第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條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項復定有明文。經查，原告每月薪資為277,690元，其自92年6月2日開始任職起至108年6月13日兩造契約終止日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為2年1個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為2+1/12（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為13年11個月又12天，新制資遣基數為6，新舊制資遣基數合計為8+1/12，是原告得請求被告給付之資遣費為2,244,661元，即屬有據，應予准許。

⑶、按就業服務法第11條第3項規定，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；另勞動契約終止時，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條亦定有明文。本件原告依勞基法第14條第1 項第5款、第6 款之規定終止兩造之勞動契約，依前揭規定，自屬就業服務法所稱之非自願離職，故原告依勞基法第19條規定，請求被告發給如附表二所示離職原因勾選勞基法第14條第1 項第5款、第6款之非自願離職之證明，即有理由。

㈢、原告得否請求被告給付薪資675,712元？

按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2 次，並提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞動基準法第23條第1 項定有明文。又稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第482 條、第487條亦有明文。復受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力；至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任（最高法院102年度台上字第1732號判決要旨參照）。經查，兩造契約於108年6月13日終止，已如前述，是以在兩造勞動契約終止前，原告於停止羈押後請求復職，屬已通知準備給付勞務，惟被告仍拒絕受領，是被告應自原告提出時起，負受領遲延責任。故被告仍需給付原告請求之108年4月1日至6月13日如附表一所示之薪資。

㈣、被告是否應給付原告107年度績效獎金923,500元？

原告依系爭績效信函主張被告應給付原告107年度績效獎金923,500元云云，業經被告以原告107年度績效為零，無法領取上開績效獎金而拒絕給付為由置辯。經查，依系爭績效信

函內容雖記載原告107年新目標獎金為923,500元，然依被告給付原告106年度獎金內容係載：原告106年目標獎金為923,500元，經被告考量原告106年實際服務天數，再依被告公司106年之績效係數（集團資產報酬率係數1.14）並根據原告106年個人表現之獎金係數（130％），故給付原告獎金1,096,235元，連同原告107年4月之薪資一併給付等語，此有系爭績效信函在卷可查（見專調卷第87頁），是原告106年度獎金於105年時原僅預估為739,700元，嗣經被告考量原告於106年全年度之表現及公司績效後，原告106年獎金即提高至1,096,235元，足認被告僅係於前一年度公布如原告於當年度表現優異，而預估將給付之獎金數額，惟原告是否確實可於當年度領取上開獎金，尚須依據原告於當年度各方面表現、被告公司當年度於集團中之績效係數，加以綜合考量後始予以核發，故系爭績效信函僅係原告107年度目標獎金之預估值，僅具有勉勵、恩惠性質之給與，並非原告即可據此請求被告給付之金額。又查，原告於108年1月4日經桃檢檢察官以原告自106年9月起即有違反營業秘密之犯行，而聲請本院羈押獲准，再以108年度偵字第1664號、第13429號起訴書提起公訴，此有該起訴書在卷可佐，足認原告於106年至107間實有侵害被告公司營業秘密犯行之虞，要難認原告107年度於被告公司表現優異，故被告以原告107年之績效評估為零等情為辯，實難認無據。綜上，原告逕依系爭績效信函請求被告獎金923,500元，為無理由，應不准許。應予駁回。

四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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，民法第229條第1項、第233條第1項本文分別定有明文。①薪資部分：原告主張每月薪資係於每月25日核發，核與原告薪資轉帳資料及被告終止勞動契約之存證信函記載相符，原告存簿影本、該存證信函（見專調卷第53頁、第93至95頁），堪信系爭薪資給付係定有確定期限

（即每月25日），被告如未按時給付，應自期限屆滿時起負遲延責任。則原告請求被告自各應給付日之翌日起加計法定遲延利息，亦屬有理。②資遣費部分：資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。本件原告於108年6月12日終止勞動契約，被告至遲應於108年7月12日之翌日（即7月13日）起算給付資遣費遲延之利息。綜上，被告應各給付原告如附表一所示金額。綜上所述，原告請求被告應提給付原告如附表一所示之金額、並開立如附表二所示之非自願離職證明書，為有理由，均應予准許，逾此部分，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　游璧庄

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　　112　　年　　8　　月　　28　　日

書記官　張琬青

附表一

編號	請求項目	金額	利息起算日
1	108年4月薪資	277,690元	108年4月26日
2	108年5月薪資	277,690元	108年5月26日
3	108年6月薪資	120,332元 （計算式：277,690元*13/30）	108年6月26日
4	資遣費	2,244,661元	108年7月13日

附表二（開立非自願離職證明書）

離職事由	勞動基準法第14條第1項第5款、第6款