臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第109號

原　　告　張財福
訴訟代理人　林慈政律師
被　　告　三和汽車股份有限公司
法定代理人　宗成功
訴訟代理人　郭世明

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年9月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍拾捌萬伍仟捌佰柒拾壹元，及自民國一百零七年六月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾萬元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣伍拾捌萬伍仟捌佰柒拾壹元為原告預供擔保，免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

一、原告主張：

㈠伊自民國94年5月10日起受雇於被告，擔任噴漆技師，兩造約定工資包括「本俸」、「伙食津貼」、「業績獎金」以及「年終獎金」。其中本俸每月固定為新臺幣（下同）32,000元，伙食津貼每月固定為1,800元，業績獎金每月金額不固定，年終獎金則均有固定金額，103年以前是固定金額33,800元（1個月份之本俸加伙食津貼），104年起是固定金額67,600元（2個月份之本俸加伙食津貼）。

㈡伊任職初期係於被告之「汐止廠」服務，嗣於96年11月調動至「新店廠」。其後，被告提出新建「士林廠」之計畫，伊得知此計畫後，向被告申請轉調至士林廠，經被告同意，惟

當時士林廠尚未興建完成，被告乃要求伊先至「內湖廠」上班，待士林廠完成之後，內湖廠之全部員工將轉調至士林廠，內湖廠則結束營運。伊為了順利轉調至士林廠，即同意被告之安排，於106年3月間轉調至內湖廠工作。106年10月16日，被告準備結束內湖廠之營運，並停止供給噴漆工作予伊，但當時士林廠仍未興建完畢，因此，被告有意將伊調動至新店廠。然而，伊住在臺北市士林區靠近陽明山之地段，離新店廠甚遠，幾經協調後，兩造同意「伊暫時調動至汐止廠支援洗車業務，待士林廠興建完成後，即將伊轉調至士林廠進行噴漆業務」，伊乃於106年11月1日轉調至汐止廠支援洗車，而非原先之噴漆業務。嗣後，士林廠於106年12月19日開始正式營運，依照兩造原先之約定，被告本應同時將伊轉調至士林廠，然被告卻遲遲未將伊轉調至士林廠，經伊詢問相關主管均相互推拖，遲遲不予處理，被告應調動而不調動之行為，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10之1條規定。伊不得已，只好於107年1月2日至臺北市勞動局申請調解，至同年月10日被告收到調解通知後，始願意依照原先之約定，將伊調動至士林廠，並將支援洗車業務恢復為噴漆業務，伊以為一切圓滿結束，即撤回調解之申請。

㈢詎自107年1月10日調動至士林廠起，伊之主管即開始不斷刁難、拒絕供給充分之工作予伊，致伊勞動條件下降，自107年1月起再也無法取得業績獎金；被告更拒絕發給伊年終獎金，就伊所知，其他噴漆技師均有取得年終獎金，唯獨伊沒有，可見伊確實係受到惡意刁難，被告此等舉動均違反勞動契約。伊再次向臺北市勞動局申請調解，兩造於107年3月14日進行調解雖不成立，但被告在調解現場口頭承諾檢討改正，並願意正常供給工作予伊云云，伊信以為真，乃同意持續上班。然在107年3月15日後，伊之主管仍然拒絕供給充分之工作予伊，情況完全沒有改善。另考量伊自94年任職起，經常配合被告政策加班，但被告不曾給付加班費，核屬積欠工資。且伊為了解自己的出勤狀況，自107年3月16日起，多次

向被告申請出勤紀錄影本，但被告始終拒絕提供出勤紀錄，違反勞基法第30條第6項規定。因被告上開所為已經構成勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由，伊乃於107年4月27日依照勞基法相關規定，向被告表示終止契約，並於同年5月23日再度發函予被告，明確表達依照勞基法行使終止權之意思，該函於同年月24日送達被告，故兩造之勞動關係已於107年5月24日終止。

㈣被告拒絕給付2個月之年終獎金，係屬積欠工資，爰依勞基法第22條、民法第486條規定及兩造間契約（任職同意書），請求67,600元及遲延利息。又被告不曾給付加班費，亦屬積欠工資，爰依勞基法第24條規定，請求過去5年間之加班費共484,704元及遲延利息。另伊於107年5月24日終止兩造之勞動關係，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11、12條及勞基法第14、17條規定，請求資遣費585,871元及遲延利息，並依就業保險法第11條、勞基法第19條規定，請求開立非自願離職證明書。聲明為：

1.被告應給付原告67,600元，及自107年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應給付原告484,704元，及附表「加班費」欄位所載各月之金額，各按「遲延利息起算日」欄位所載之日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應給付原告585,871元，及自107年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應開立非自願離職證明書予原告。

5.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠士林廠發放年終獎金係依據被證八之簽呈而發放，未發放106年度年終獎金之員工僅有原告。但伊經臺北市政府勞動局同意核備之工作規則第三章第21條第一項年終節金之規定：「1.員工工作滿一年後，本公司得視營運及員工績效考評等情形發給年終獎金，發放標準均以本薪計。2.年終節金性質

屬恩惠性給與，非屬必要性給付。3.須以發放時點員工仍在職並繼續提供勞務為前提，惟申請育嬰留職停薪者，按出勤狀況依比例發給，本公司並保有最後增減之權利。」。年終節金既係「非屬必要性給付」，原告即不得任意請求。

㈡工作規則第第四章第24條之規定：「人員因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班申請單』，經權責主管核准後憑以計算延長工時及加班費。」，業經臺北市政府勞動局同意核備在案，並已公告所有勞工週知，且原告亦對該工作規則條文內容簽字表明無異議。原告從未申請加班，伊無任何業經核准之原告『加班申請單』，原告既未依規定申請加班，伊自無法給付原告加班費。況伊給付績效獎金之計算方式，係以每月24個工作日，每日工作8小時為計算基本績效之基礎，如員工有申請加班，計算其基本績效時即必需將其加班時數加計在內，如此將導致其基本績效提高，相對獎勵績效就會減少，此乃伊有效經營企業、控制成本支出及人事管理之合理手段，原告既未依工作規則規定申請加班，其請求給付其加班費自無理由。

㈢經伊與相關人員確認後，均無「同意將原告轉調至士林廠」之紀錄。士林廠雖於106年12月19日開始正式營運，但因電力系統無法配合，噴漆業務亦暫時無法展開作業，又逢原告聲請調解，因此直至107年1月10日始將原告調至士林廠擔任噴漆技師。原告自107年1月10日至士林廠工作起，伊均有派工給原告施作，但伊經銷MAZDA品牌總代理規範噴漆業務一律改採水性漆，而原告雖曾接受水性漆課程訓練，但其調至士林廠後未自備噴漆業務所需之噴槍頭，接獲指派噴漆業務時均需向其他噴漆技工借用噴搶頭，又噴漆技工施行噴漆業務時需自行調配漆料，而原告接獲指派噴漆業務時卻屢屢請其他噴漆技工代為調料，影響其他技工之工作，伊為顧及噴漆之品質不得不暫時減少原告之噴漆業務，待原告對水性漆之作業流程能夠確實掌握後，再逐漸恢復，並無所謂拒絕供給其充分工作之情形，原告僅以其無法領取業績獎金即謂伊

拒絕供給其充分之工作，實無理由。況原告之薪資結構為本薪+伙食津貼+業績獎金，其本薪為32,000元，伙食津貼為1,800元，合計為33,800元，已超越基本工資，而業績獎金則需視當月實際工作而定，該薪資結構於社會一般認知顯與單純「按件計酬」而獲致工資者不同，無勞基法第14條第1項第5款後段規定之適用。

㈣原告主張伊違反勞基法相關規定而終止勞動關係，顯然欠缺法律依據，況原告已於107年4月30日向伊自請辭職，伊自無給付原告資遣費及開立非自願離職證明之義務。

㈤聲明為：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告依勞基法第22條、民法第486條規定及兩造間契約（任職同意書），請求106年度年終獎金67,600元及遲延利息，是否有理由？

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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」；但勞基法施行細則第10條則將所列包括年終獎金在內之11款給與，無論是否為經常性給與，均排除係在工資之列，該施行細則係經立法授權而訂定，對勞雇雙方應有拘束力。又年終獎金之性質乃係雇主為獎勵勤勉、忠實之員工所發給之恩惠性給與，因此雇主自得基於單方之目的訂定關於恩惠性給與之發放辦法，並於取得勞工同意或公開揭示後發生拘束勞資雙方之效力。觀諸上開說明，工資乃係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，故須符合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件始得謂為工資；年終獎金為雇主具勉勵、恩惠性質之給與，非屬經常性給與，即非勞基法所謂之工資，除非勞動契約有明定資方無論盈虧，每年均應給付年

終獎金而將年終獎金列為經常性給與性質之工資項目，否則縱每年均固定可領取該給付，亦難謂其性質即變更為勞工提供勞務之對價。又年終獎金乃雇主具勉勵、恩惠性質之給與，已如前述，故年終獎金之發給應兼顧勞工利益及雇主經營獲利，視事業單位該年度營運情況及盈餘多寡，衡酌員工工作績效、辦事勤惰等事涉勞工對事業單位之貢獻等項之考核，以作為是否發放年終獎金及發放數額多寡之參考標準，即是否發放、發放數額及對象，悉由雇主依營利狀況及考核結果決定，倘事業單位營運狀況及獲利盈餘不佳，或經雇主考核後有正當理由認員工績效不應受發給年終獎金，則該員工對雇主即不具有年終獎金之給付請求權。

2.查兩造間任職同意書第二點第㈢項約定：「每年農曆年前本公司將依據公司當年度之獲利狀況及員工個人之績效表現核發年終獎金，該年終獎金以發放日仍在職者為發放對象」（見本院卷一第210頁），可見兩造並未約定被告無論盈虧，每年均應給付年終獎金而將年終獎金列為經常性給與性質之工資項目，是應仍屬福利之恩惠性給與，原告主張年終獎金為經常性給與，構成工資之一部份，被告有給付義務云云，依勞基法第22條、民法第486條規定及兩造間契約（任職同意書），請求106年度年終獎金67,600元及遲延利息，並無理由。

㈡原告依勞基法第24條規定，請求過去5年間之加班費共484,704元及遲延利息，是否有理由？

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，勞工本得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、例假日及國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、例

假日及國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。準此，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，而另主張更高之勞動條件（最高法院85年度台上字第1973號、100年度台上字第1256號判決意旨參照）。

2.訊據被告之烤漆技師即證人陳松聰證稱：「（公司是否曾經告訴過你，如果要申請加班，業績獎金計算的方法會不同？）有。廠長說的，在早點名的時候說的，說要加班的時候要申請，要填加班表，而且如果有加班的話獎金計算會不一樣。我不知道計算會怎麼樣，因為我從來沒有申請過加班。」（見本院卷二第138-139頁）、被告之烤漆技師即證人甲○○證述：「（你任職期間有無申請過加班？）沒有，我們是作業績的，申請加班反而不划算，是可以申請，但申請加班底薪要高，反而不划算。（你說申請加班不划算這件事情從你99年到職的時候公司規定加班跟獎金狀況就是如此？）我們做業績就不會申請加班，做內湖廠的時候就是如此，業績越高薪水越多。我們是做業績。」（見本院卷二第155頁）、被告之鈑噴服務專員即證人己○○證稱：「公司獎金辦法換算是一個階層往上算，在業界算是最高的。跳級都灌到獎金裡面就是看你要不要做，做多身體可以，操作流程可以，就可以賺多一點錢。」、「（任職期間是否曾經申請加班？）我有申請過一次，在勞基法新制剛開始的時候，因為我要嘗試加班跟獎金制度有什麼差別，我也只有申請過一次，那次給我感覺差不多，獎金制度高一點，所以我後來也放棄申請加班費。（加班跟獎金制度有差別，公司是何時說的？）都會公布要

每個人簽名，這個他們廠主管會議結束之後，經總經理批示之後才公布，但何時公布我不記得，好像是勞基法要推行新制的時候前半年，我印象中是這樣，他們要因應新的制度所以要有資料，噴漆跟鈑金的獎金辦法在十年前就做了，比照九和汽車的獎金辦法，給技師很好保障，給他們去衝刺。（在有噴漆跟鈑金獎金辦法的時候，除了領獎金以外還可否申請加班費？）他有兩個方式，一個獎金辦法，一個領加班費的話就有不同獎金辦法的換算，我就是嘗試這個。」（見本院卷二第144、145-146頁）、被告新店廠廠長即證人丁○○證述：「我們是責任制的，我們是業績獎金制度，如果要多一點業績就要多一點時間，如果要申請加班，業績算法就不會一樣，如果是加班的問題要先提出申請，但沒有提出申請就認為不是加班，如果他想要領更多業績獎金他就要支出更多時間，因為業績計算方法不一樣。」、「（你剛說公司有規定要加班要先申請，你也有說原告有時候作比較晚，你有無跟他說要加班要先申請？）我們有跟員工開會宣導過，我們都認知員工知道，他不申請我們認為他是想要領更高的獎金所以才沒有申請。（前一天做比較晚，隔天會不會問他要不要申請加班？）我曾經有問過，但是他持續都沒有申請，我也不會再問他，因為獎金會比較高，原告有時獎金高達十幾萬，如果算加班費不能領到十幾萬。」、「（噴漆技師未申請加班與有申請加班是否會影響績效獎金之多寡？）有，沒有申請加班的獎金會比較多。」（見本院卷二第43、44頁）、被告汐止廠廠長即證人許秋豐證稱：「（在旺季時，新店廠噴漆組的加班情況如何？平均每月要加班幾小時？）我在那邊的話，我不曉得幾點，我們會跟技師說如果要加班的話，三四點之前就要申請，做哪一部車要寫出來，哪一個部位也要寫出來，這樣最後比較好統計，但他們幾乎都沒申請，因為這個都有宣布過。（為何他們幾乎都沒有申請？）可能關於獎金，如果申請加班的話，領的獎金會比

較少，是不是這樣我不曉得，但我們都會宣布，建議他們提出，但沒有辦法強制，有時候他們考慮要領比較多獎金，以前公司規定提出的時候我們就有宣布。」、「加班的話要在三四點提出申請，車號、部位都要寫上去，公司一定會幫她們申請，一定有數據跟資料，公司的財務才有佐證。」（見本院卷二第49-50頁）、被告士林廠廠長即證人庚○○證述：「（未申請加班與有申請加班是否會影響績效獎金之多寡？）會影響，一般員工正常工時八小時，換算績效是乘以八，勞基法規定有上限，如果一天加班兩個小時，相對要求的績效目標會提高，算出來的獎金會不一樣。」（見本院卷二第60頁）、證人戊○○證稱：「（你剛剛說，員工不申請加班，是因為覺得加班費沒有比做業績來的多，是什麼意思？）我們的獎金辦法裡面好像一天工作八小時算出來的業績，以二十四個工作天來計算。申請加班的話依照勞基法一天不能超過四個小時，所以工作量也要計算。獎金辦法我們是用電腦的公式在帶的，怎麼計算是我來公司之前就有的，詳細怎麼算我不清楚。」（見本院卷按第106頁）、證人丙○○證述：「（請說明噴漆技工績效獎金計算方式為何？是否會因申請加班與否而有所差異？）噴漆技師的績效獎金計算方法有點複雜，我們每個月電腦派工系統結算會有業績表，就是當月的份，噴漆技師當月的績效減掉他的物料跟薪資，之後乘以我們給他的倍數，倍數是按照底薪多少來對照，乘出來就是獎勵績效，對照一個表會有不同級績效會有不同提撥獎金的比例，把績效乘以比例就是獎金，我們會拆解成百分之七十五一定會給技師，另外二十五是給主管考核的，品質、顧客滿意等等，最後主管如果沒有執行，就是七十五加上二十五，就是全部發給。如果有申請加班費要看小時，獎勵辦法的基礎是24天乘以每天八小時的基準，就是基本績效的來源，績效是指用同樣的八個工時，做比較多的產出表示績效比較好，這是技術類的工作每個人能力不同所

以會做這樣的規定。基本績效是底薪乘以倍數，倍數就如我剛剛所述按照不同底薪有不同的倍數。（如果員工有申請加班費的話，績效獎金算法如何？）如果有提出加班申請的話，主管就會把每月的加班單加總的加班時數，基本績效是以24天乘以8小時算出來的，如果申請加班時數表示他需要大於24天乘以8小時的時數才能完成，此時基本績效會提高，也就是要把加班時數加進去，乘上原本基本績效除以24天除以8小時的每小時應該有的績效，因為基本績效提高，相對的獎勵績效就會減少。」、「（你剛剛說有無申請加班費跟獎金計算方式不一樣，是何時開始有這樣的規定？）我們圖裝組的獎勵辦法在2005年也就是民國94年開始，圖裝組是在今年才有調整。（提示2012年技勤人員月薪獎辦法，依照這個辦法看不出你剛剛說的基本績效跟獎勵績效的算法？）基本績效就是底薪乘以倍數。24天乘以8小時這部分是同業之間的計算方式。」（見本院卷二第107、112頁），佐以被告之工作規則第24條規定：人員因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班申請單」，經權責主管核准後憑以計算延長工時及加班費（見本院卷一第221頁）。可見被告之噴漆技師可決定是否申請加班費，如欲申請加班費，即應填寫加班申請單，供被告據以核實計算延長工時及加班費，而因工時之增加，加班費之支出增加，被告營運之成本增加，相應被告對於基本績效之認定會提高，獎勵績效就會減少，整體績效獎金即會減少。

3.再者，觀諸原告請求附表「加班費欄位」所示金額，均較其該月「當月實際工資」欄數額減去底薪32,000元、伙食津貼1,800元為低，顯見被告給付之業績獎金數額已較原告請求之加班費為多，縱原告選擇加班費，所請求數額亦未較多。可見被告核給之績效獎金時，實已評估員工增加之工作量、工作負荷及工時，將正常工時及逾時工時之勞務合併給薪，且無違反勞基法強制規定。原告自94年5月

10日起數年任職期間，僅領取業績獎金，未另領取加班費，均未提出異議，顯就此約定知之甚詳，自應受該約定之拘束，不得翻異再請求加班費，是其此部分請求並無理由，不應准許。

㈢原告依勞退條例第11、12條及勞基法第14、17條規定，請求資遣費585,871元及遲延利息，並依就業保險法第11條、勞基法第19條規定，請求開立非自願離職證明書，是否有理由？

1.按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6款定有明文。查：

①兩造簽署之任職同意書雖未記載被告應行之派工方式，然訊據證人許秋豐證稱：「（車主交車進來如何分配給哪一位技師做？）會分三個部分，一個洗車，一個是大撞車會安排程序分配，普通也是按照程序，我們有一個表格來做，除非剛好輪到那個人排休，會跳過去，因為為了這個以前有人說不公平，所以後來才會設計這樣。（原則上是盡量平均分配？）是，金額沒有辦法百分之百，但車數會盡量平均。」、「（原告噴漆車輛數跟其他技師比較起來是否比較多？）我在新店廠的時候，噴漆會看動作是否快，快的人會比較多，有的人排休比較少就會比較多，排給他們的車輛是按照程序，另外一種是有三位技師有人接下去趕不出來有些私底下會幫忙，有些會反應吃不下挪出來，然後就會問哪一個可以吃下來，就排給他。原告有時候會出來幫忙，配合度比較好，車輛數會比較多。」（見本院卷二第53-54頁）、證人己○○證稱：「（你是否知道，新店廠有一段期間只有2個噴漆技師【乙○○、翁銘隆】？那是什麼時候的事情？）是在有人調到汐止廠產生的。」、「（就你所知，翁銘隆跟原告做的噴漆工作誰的工作量比較大？）看薪水就可以知道，實際上原告做的工作量比較大，而

且他達成率也比較高，他領的薪資應該比翁銘隆多一倍。」（見本院卷二第143、144頁），佐以被告提出102年9月至105年12月、106年1月至10月（原告至內湖廠為洗車業務前）噴漆技師每月業績統計表，顯示原告與其他噴漆技師之工單數、車輛數、績效無太大差別，甚至時有較多之情形（見本院卷二第250-331頁、卷一第326-354頁），可見被告分派車輛予噴漆技師時，原則按照程序輪派，盡量使各人之車數平均，除非有特殊事由如排休或無法完成，始派予他人，此行之有年，乃兩造勞動契約約定之勞動條件甚明。

②依證人庚○○證述：「（車主交車進來如何決定分給哪一位技師？）一般都是用輪的，有時候水性漆或是一些品牌的車子比較需要高技巧的派工上就會有區別。（106年12月士林廠正式營運之後到現在，是否還有噴油性漆？）還是會有，比例上水性漆比油性漆是四比六。」（見本院卷二第62頁）、證人甲○○證述：「（在士林廠油性漆跟水性漆的比例多少？）現在新的車比例我沒有仔細計算，老師開發新的配方我們就用新的，舊的車沒有水性漆的配方可以用，所以就用油性漆。（你一個月做十台車的話，裡面有幾台水性幾台油性？）差不多一半一半。」（見本院卷二第155-156頁），可知士林廠雖改用水性漆，然與使用油性漆之車輛數約一半一半。再依證人許秋豐證述：「（原告在新店廠擔任噴漆技師表現如何？）以我來看表現不錯。如果他再跟大家配合得起來會很不錯，但原告就比較會計較，這點算進去我只能說不錯。」（見本院卷二第53頁）、證人戊○○證稱：「（提示本院卷一第378到385頁，在離開內湖廠之前，原告的噴漆業績跟其他技師比較起來沒有相差像到士林廠那麼多，何以如此？）我們在內湖廠的時候還有油性漆，原告對油性漆比較瞭解。」（見本院卷二第105頁）、證人陳松聰證述：「（當你碰到比較不熟悉

的顏色時，乙○○會主動幫忙你調漆，是否如此？）會。（乙○○的工作表現如何？在平均以上或平均以下？）我覺得他的工作態度不錯，我自己個人覺得。」、「（你剛剛說你覺得原告的工作態度很不錯，他工作的能力跟表現如何？）他的調漆我覺得比我好，我常常請教他。」（見本院卷二第139、141頁），可見原告就油性漆之噴漆業務並無不能勝任之情事。然觀以被告提出107年1月至5月（原告至士林廠為噴器業務後）噴漆技師每月業績統計表顯示，同為士林廠之噴漆技師，107年1月甲○○之車輛數為81，原告之車輛數為11（見本院卷第360頁），107年2月甲○○之車輛數為57，原告之車輛數為13（見本院卷第362頁），107年3月甲○○之車輛數為59，許萬吉之車輛數為33，原告之車輛數為19（見本院卷第364頁），107年4月甲○○之車輛數為52，許萬吉之車輛數為33，原告之車輛數為17（見本院卷第366頁），107年5月甲○○之車輛數為81，原告之車輛數為11（見本院卷第360頁），原告受分配之車輛數顯低於其確可勝任且依比例應受分配之油性漆車輛數，堪認被告確有故意不派工給原告工作、違反勞動契約，致原告無法領取業績獎金之情事，故原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，自屬有據。

2.按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、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。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項、第17條定有明文。又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條第1項亦有明文規定。查：

①原告於107年5月23日寄發存證信函依勞基法第14條第1項向被告為終止勞動契約之意思表示（見本院卷一第98頁），被告於同年月24日收受該函，工作年資為自94年5月10日起至107年5月24日止；舊制資遣年資為2個月，舊制資遣基數為1/6；新制資遣年資為12年10個月又23天，新制資遣基數為6。

②依勞基法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。」，又依內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函釋：「工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算」，其理由為：「一、勞工請假規則第4條規定，勞工普通傷病假全年未超過30日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。二、勞工因普通傷病假超過30日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。」，另行政院勞工委員會76年9月17日（76）台勞動字第2255號函釋：「依照勞動基準法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21（74）台內勞字第357224四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計。」，觀其意旨，勞工於受僱期間，終止契約當日、職業災害醫療中、女性員工分娩前後

工作未滿6個月，工資減半發給，或因雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作之時間，因前開期間，係可歸責於雇主，或基於勞工本身之原因致工資減少或不予核發期間，致勞工受領薪資較為短少，上開期間並非勞工之正常工作時間，如以短少之期間之薪資，作為計算平均工資，將影響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算基準，影響勞工權益甚為重大，自應將勞工工資短少之期間予以扣除，始符合立法意旨。本件原告原在新店廠擔任噴漆業務，因被告同意其申請調士林廠，故於106年1月1日先調至內湖廠熟悉環境，後來因內湖廠結束營運，士林廠蓋好但電還沒下來，部分員工先去整理裝備，故原告於106年10月先調至汐止廠洗車等情，有證人丁○○、許秋豐之證述可稽（見本院卷二第45、51頁），又被告於107年1月將原告調至士林廠後即故意不派工給原告工作，已詳如前述，則106年10月以後至原告終止勞動契約止，原告所受薪資短少係因被告同意其不需提供原來勞務政策所致，該段期間非其正常工作期間，自不應將此段期間之工資作為計算為平均工資之基準。查106年9月、8月、7月、6月、5月、4月原告之月薪分別為96,219元、101,004元、100,620元、127,589元、79,810元、90,805元（見本院卷一第78-81頁），合計596,047元，除以總日數183日，每日平均工資為3,257元（計算式：596,047÷183，元以下四捨五入），每月平均工資為97,710元（計算式：3,257×30）。

㈢承上，原告得請領之資遣費為602,545元（計算式：97,710×6又1/6）。原告就此部分請求585,871元，既未逾上開數額，即應准許。

3.按勞動契約終止時，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條定有明文。又按就業保險法所稱非自願離職，係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項亦有明定。原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，故當符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是其請求被告開立非自願離職證明書予原告，亦屬可採。

4.至被告固抗辯原告已於107年4月30日自請辭職，其自無給付資遣費及開立非自願離職證明之義務云云。查原告雖於107年4月30日遞交辭職申請書予被告，然其上記載擬離職日期、核准離職日期均為107年5月31日（見本院卷一第234頁），即於107年5月31日前，兩造勞動契約原係繼續存在。原告既於107年5月23日寄發存證信函向被告為終止勞動契約之意思表示，被告於同年月24日收受該函，已如前述，則兩造間勞動契約即提前於107年5月24日因原告行使勞基法第14條第1項之權利而終止，被告以此抗辯無庸給付資遣費及開立非自願離職證明云云，並無理由，附此敘明。

㈣末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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。再按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明定。意即依法被告應於勞動契約終止後30日即107年6月23日給付原告資遣費。故原告就上開准許之資遣費585,871元，併請求自107年6月24日起算之法定遲延利息，亦應准許。

四、從而，原告依勞退條例第11、12條及勞基法第14、17條規定，請求資遣費585,871元，及自107年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁

回。

五、本件原告勝訴部分，其中命被告發給非自願離職證明，因非屬財產權之請求，故無民事訴訟法第390條第1項假執行宣告之適用；另金錢給付勝訴部分，兩造分別陳明願供擔保，請准為假執行或免為假執行之宣告，依法均無不合，爰各酌定相當之擔保金額宣告之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回之。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　4　　日

勞工法庭　　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　4　　日

書記官　鄭伊汝