

臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第50號

原告 陳俊瑛

訴訟代理人 江昊緯律師

被告 台灣航空電子股份有限公司

法定代理人 河野徹

訴訟代理人 潘冠霖

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾伍萬柒仟玖佰肆拾伍元，及自民國一百零八年三月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期，離職原因為非自願離職之服務證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾伍萬柒仟玖佰肆拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查原告起訴時，訴之聲明第一項原為：被告台灣航空電子股份有限公司台北分公司（下稱被告分公司）應給付原告新臺幣（下同）89萬5,751元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。嗣於訴訟進行中，追加被告台灣航空電子股份有限公司（下稱被告公司），嗣原告撤回被告分公司之訴訟（見本院卷第208頁民國109年3月18日言詞辯論筆錄），並縮減其第一項聲明為：被告公司應給

01 付原告64萬6,521元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
02 日止按年息百分之5計算之利息【見本院卷第211頁民事綜合
03 辯論意旨狀】。經核原告基於同一勞動契約法律關係而追加
04 、減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開說明，自應准許。

05 貳、實體部分：

06 一、本件原告起訴主張：

07 (一)原告自100年10月11日起至被告公司任職，原擔任營業部課
08 長一職，自107年起開始遭被告公司不公平之對待，被告公
09 司先於4月1日未經原告同意，使原告由營業部課長之管理職
10 位降職為營業部專員之專門職位，薪資總額每月因此短少1
11 萬元；被告公司於107年9月17日以原告工作時，有多次怠忽
12 對於上司之業務狀況報告，且多次無故缺席公司重要會議、
13 勤務態度不佳，絲毫不見有改善意願等理由，記原告1大過
14 處分並任意剋扣原告107年下期（4月至10月）獎金；再於同
15 年12月19日，以原告有以虛偽不實之收據向公司請求費用、
16 拜訪客戶後應提出之會議紀錄經上司再三催促仍不提交等理
17 由，記大過一次；最終於107年12月21日以原告遭記兩次大
18 過之事由單方面通知原告，將原告違法解僱，不經預告亦未
19 發給資遣費。

20 (二)原告無端遭受此等不合理且違法對待，認被告公司之解僱不
21 合法，仍照常上班，惟被告公司不僅取消原告門禁卡片之系
22 統感應資格，更取消原告電子郵件設定，使原告無法執行自
23 身職務，不得已，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第
24 2、5、6款之規定，於108年2月20日終止與被告公司之勞動
25 契約，再依同條第4項及第17條規定，請求被告公司給付資
26 遣費36萬3,639元、工作獎金以被告考核評分C等級評價8萬
27 8,576元以及107年12月22日起至108年2月20日止未足額給付
28 之薪資共19萬4,306元。並聲明：1.被告公司應給付原告64
29 萬6,521元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
30 週年利率百分之5計算之利息。2.被告公司應發給原告載有
31 原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期

、離職日期，離職原因為非自願離職之服務證明書。

二、被告則以下詞資為抗辯：

被告公司於107年3月15日對原告說明營業管理職之職務及期待，亦說明職種選擇的可能，課長職有職務津貼，專門職沒有，原告並於同年月19日回覆上司欲選擇專門職，且被告公司勞動契約書誓約書中第4條亦明記，誓約人願無條件接受職務調配，工作崗位變動等人事令，經原告親自簽名，是被告公司因原告並無擔任主管職務進而取消特定報酬，於法並無不合。又關於107年上期獎金部分，按被告公司年（中）終獎金發放規程第3條之規定，獎金屬於勉勵恩惠性質，非屬勞務對價之經常性給與，又依勞基法第29條規定，對於在考核期間有重大過失被記大過之員工，被告公司並無支付獎金之義務，原告因工作上之疏失、提供虛偽不實收據向公司請款等，遭記兩大過處分，被告公司自可免支付原告所稱之年中獎金。雖原告稱係於108年2月20日依法終止兩造勞動契約，然原告係於107年12月21日遭懲戒解僱，並非資遣，被告無給付資遣費之義務，而原告請求107年12月22日起至108年2月20日之薪資即無理由，且原告自遭解僱至其所稱終止勞動契約之日期已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間，被告自得不同意原告本件訴訟中之請求。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

（一）原告主張100年10月11日起至被告公司任職，被告公司先於107年9月17日以原告工作時，有多次怠忽對於上司之業務狀況報告，且多次無故缺席公司重要會議、勤務態度不佳，絲毫不見有改善意願等理由，記原告1大過處分並剋扣原告107年下期（4月至10月）獎金；再於同年12月19日，以原告有以虛偽不實之收據向公司請求費用、拜訪客戶後應提出之會議紀錄經上司再三催促仍不提交等理由，記大過1次，於107年12月21日以原告遭記兩次大過之事由通知原告終止勞動契約等情，為被告所不爭執，此部分應堪信為真實。

01 (二)被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞
02 動契約，有無理由？

03 1.按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規
04 定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱
05 人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇
06 主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。又按
07 勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規
08 則而情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而所謂「情節
09 重大」，係屬不確定之法律概念，法院應就勞工違反工作規
10 則之具體情事，在客觀上是否已難期待雇主尚可採用解僱以
11 外之懲處手段而繼續其僱傭關係，及雇主所為之懲戒性解僱
12 與勞工之違規行為在程度上是否相當為審查；而勞工之違規
13 行為態樣、初次或累次、違規係因故意或過失、對雇主及所
14 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
15 職時間之久暫等，均屬法院審查是否達到懲戒性解僱之衡量
16 標準（最高法院104年度台上字第1227號判決參照）。

17 2.查被告公司於以107年9月17日107年航人字第3020號人事公
18 告【108年度湖調字第11號卷（下稱湖勞調卷）第17頁】以
19 原告「不作成對於顧客訪問後的會議記錄等、多次怠忽對上
20 司的業務狀況報告、且多次無故缺席公司重要會議、勤務態
21 度不佳且絲毫不見有改善之意願。」依工作規則第32條第1
22 項規定記大過1次；再於107年12月19日107年航人字第3035
23 號人事公告（湖勞調卷第18頁）以原告「以虛偽不實的收據
24 向公司請求費用」、「拜訪客戶後應提出的會議記錄雖經上
25 司再三催促仍不提交」，依工作規則第32條第1項記大過1次
26 。就被告公司工作規則第32條第1項規定：「員工有下列情
27 事之一者，予以記大過：不聽各級主管指揮調度或違抗合理
28 命令者。」關於原告經上司催促報告，原告仍不繳交一節，
29 業據被告提出原告上司催促繳交報告之電子郵件為證（本院
30 卷第44至52頁、第61至64頁），是被告公司以原告未提交業
31 務報告，依工作規則第32條第1項規定予以記大過處分，尚

01 非無據。

02 3.被告公司主張原告提出不實收據請款一節，依原告提出向被
03 告公司請款之金額700元免用統一發票收據（本院卷第71頁
04 ）,其中品名記載「洗車+整理內裝」,備註欄蓋用名稱「
05 PCB汽車美容有限公司」、公司統一編號「00000000」、地
06 址「新北市○○區○○街○○號」之免用發票專用章。惟關於
07 統一編號「00000000」之營業人登記資料為「車麗河美有限
08 公司」,營業（稅籍）登記地址為「臺北市○○區○○路
09 ○○○號1樓」,至以新北市○○區○○街○○號為營業（稅籍）
10 登記地址之營業人則為「佳坊美髮院」,上開2營業人之營
11 業狀況均為「非營業中」,此有財政部稅務入口網查詢資料
12 在卷可參（本院卷第69、70頁）。但依原告所提新北市○○
13 區○○街○○號之現址照片所示（本院卷第147頁）,該址現
14 作為汽車美容營業所,招牌名稱「PCB愛麗美專業汽車美容
15 」,是原告抗辯其在該址消費支出汽車洗車費用,尚非無據
16 。被告公司僅以上開免用統一發票收據上蓋用之免用發票專
17 用章與實情不符,主張原告故意提出提出不實收據請款一節
18 ,並無依據。

19 4.被告公司工作規則第36條規定：「．．．記大過二次予以解
20 僱（不經預告並不發給資遣費）」。惟勞基法第12條規定雇
21 主得不經預告終止勞動契約之情形,具強制性質,其目的兼
22 有保障勞工、限制雇主解僱之權限,是雇主不得因勞動契約
23 之約定而擴張其解僱權限,亦不得藉由工作規則擴張其權限
24 。準此,若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形,
25 得解僱勞工者,該約定或規定應僅限於勞基法第12條所定範
26 圍內有效,亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重
27 大者,雇主得予解僱」,其認定非屬雇主之裁量權,而應依
28 勞動基準法第12條第1項第4款規定,依客觀情事判斷之。是
29 被告公司工作規則第36條雖有記2大過予以解僱之規定,惟
30 被告公司依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約時,本院
31 仍應審酌其是否符合該條項「情節重大」之要件,必以勞工

違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。本件原告雖有前述未提交報告之情形，可認原告於工作上欠缺敬業之態度，但原告之行為是否致被告公司受有重大損失，此部分未據被告公司舉證證明。且被告公司有無透過將原告之職務或工作內容為之調整，並逐步自考績、調職方式漸進至資遣解僱，給予原告輔導及改善之機會，此部分亦無證據證明被告公司有為此相關程序，是被告公司僅以原告工作表現不良而記2大過後即予解僱，難認符合「解僱最後手段性原則」。原告主張被告公司將其解僱不符合勞基法第12條第1項第4款規定，應屬有據。

(三)原告請求被告公司給付107年12月22日至108年2月20日之薪資194,306元，有無理由？

1.按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487條前段定有明文；是雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號裁判意旨參照）。查被告公司自107年12月22日起終止兩造勞動契約並不合法，已如前述，應認被告公司確實有拒絕受領被原告提供勞務之情事，依上開說明，被告公司當應負受領遲延之責，即原告無須補服勞務，仍得請求報酬。次按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：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。勞基法第14條第1項第5款定有明文。被告公司自107年12月22日以後即拒絕給付原告薪資，原告於108年2月20日提起本件訴訟，並以起訴狀之送達即108年3月15日（見本院卷第31頁送達證書）為通知，依勞基法第14條第1項第5款之規定終止兩造間之勞動契約，應屬有據。

2.原告於107年12月以前之月薪為98,800元，業為被告公司自

承在卷（見本院卷第107頁108年9月23日言詞辯論筆錄），復有原告所提職位薪資調整申請表在卷可參（湖勞調卷第13頁）。原告業已領取107年12月部分薪資6萬8,800元（見本院卷第75頁薪資單、第209頁109年3月18日言詞辯論筆錄），則原告自107年12月22日至108年2月20日之薪資數額為19萬9,371元【 $(00000-00000) + 98800 + 98800 \times 20/28 \div 199371$ 】，元以下四捨五入），原告於上開範圍內請求被告公司給付194,306元，應予准許。

(四)原告請求被告公司給付107年4至同年9月之獎金8萬8,576元，有無理由？

1.按所謂「工資」，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，此觀勞基法第2條第3款規定即明。而所謂「其他任何名義之經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明定。又工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇（最高法院79年台上字第242號判決、91年度台上字第897號判決意旨參照）。

2.依被告公司年（中）終獎金發放規則第3條規定：「獎金屬於勉勵恩惠性質、非屬勞務對價之經常性給與。一年2次考量公司的業績及個人的考績」，第4條規定：「支給時期如下所示。但、視情況亦有變更支給時期、或不支給。」、第5條規定：「獎金計算時，出勤率及成績評價等的計算對象期間，如下所示：1.上期獎金：從4月1日到9月30日」、

第6條規定：「獎金金額的決定、如下要領：1.與半期經常性利益連動、決定獎金財源。2.以獎金財源為基礎、作成職群別獎金查定金額試算表。3.各人獎金支給金額的決定、基於以下計算式進行。①獎金＝職群別查定金額×出勤率」。且被告公司陳稱：工作獎金係針對考核期間到期後發給主管評量表，由主管針對考核期間的表現作評量，公司再依據該考核表評估核發等級，有PES、MBO兩種評量表，PES代表行為規範，MBO是設定工作目標，依其有無達成目標來評分，如果沒有記過的話，會依分數排列，分數部分針對主管職是採相對分數，原告是專員採取的是絕對評價，評量表上的分數在查定會議上，由董事四位依據其分數評價其應該屬於何等等級，因此並非一定分數以上就是一定等級等語（見本院卷第139、140頁108年12月9日言詞辯論筆錄）。足見年（中）終獎金非屬一定經常性給付，係考量公司之業績營利，及斟酌員工各人考績而由被告公司單方發給，並非原告單純提供勞務即可獲得，此一給付應屬具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞工之工作給付之對價。況原告於考核期間中於107年9月17日遭記1大過處分，是原告依其考評得否領取獎金，此部分尚非無疑，故原告請求被告公司給付107年4月至同年9月之獎金，並無理由。

(五)原告請求被告給付資遣費36萬3,639元，有無理由？

按勞工適用勞退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1/2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。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。原告任職起日為100年10月11日，至系爭勞動契約終止日即108年3月15日止，其年資為7年5月5日（即7年156日），資遣費計算為38萬8,027元【 $98800 \times (7 \times 1/2 + 156/365) \div 388027$ 】。原告於上開範圍內請求被告公司給付36萬3,639元，為有理

01 由。

02 (六) 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
03 理人不得拒絕；勞基法第19條著有明文。次按「本法所稱非
04 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散
05 、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第
06 14條及第20條規定各款情事之一離職。」就業保險法第11條
07 第3項亦定有明文。兩造間之勞動契約業經原告依勞基法第
08 14條第1項第5款規定予以終止，原告依前開規定，請求上訴
09 人發給非自願離職之證明，洵屬有據。

10 (七) 按「資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」勞基
11 法第17條第2項定有明文。又給付有確定期限者，債務人自
12 期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為
13 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利
14 息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為
15 百分之5。民法第229條第1項、第233條第1項本文及第203條
16 分別定有明文。被告公司積欠原告107年12月22日至108年2
17 月20日之薪資19萬4,306元及資遣費36萬3,639元，原告依前
18 開規定，請求被告公司給付自起訴狀繕本送達翌日即108年3
19 月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為
20 有理由。

21 四、綜上所述，原告基於兩造間之勞動契約、勞退條例第12條第
22 1項、勞基法第38條之規定，請求：(一)被告公司給付55萬7,9
23 45元，及自108年3月16日起至清償日止按週年利率百分之5
24 計算之利息，及(二)發給原告非自願離職之服務證明書，為有
25 理由，應予准許。至原告逾上開範圍之金錢請求部分，為無
26 理由，應予駁回。

27 五、本判決主文第一項給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1
28 項規定應依職權宣告假執行；本院並依同條第2項規定定被
29 告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用
31 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，

01 自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

02 七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
03 訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文
04 。

05 中 華 民 國 109 年 4 月 8 日

06 民事勞動法庭

07 法 官 辜 漢 忠

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 命補正逕行駁回上訴。

12 中 華 民 國 109 年 4 月 9 日

13 書記官 賴 怡 婷