

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第40號

原告 王雅倫
訴訟代理人 戴雯琪律師
被告 台灣思發科技股份有限公司 (Silvaco Taiwan Co., Ltd)
法定代理人 魏暄鋒 (Iliya Pesic)
訴訟代理人 李林盛律師
古旻書律師
何俊岳

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國109年8月20日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬零叁佰柒拾陸元，及自民國一百零八年六月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣貳佰貳拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬零叁佰柒拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣貳佰貳拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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、3款分別定有明文。

查原告起訴時原聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）522,724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)被告應提撥10,129元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。(三)被告應開立非自願

離職證明書予原告。嗣原告於訴訟中多次變更各項請求金額，最後變更聲明如下述貳、一、(H)所示（見本院卷三第273頁）。經核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自民國107年7月23日起受僱於被告公司，擔任資深業務經理，約定月薪為107,000元，保證年薪為14個月月薪，且依據業績得領取佣金，此有亞太區總經理Jeremy Cowx（以下逕稱Jeremy）及台灣區總經理兼業務丙○○（Chiping Tu，以下逕稱丙○○）共同簽發的錄取函（Offer Letter）及原告回簽確認到職日之文書可稽。原告任職期間時常因台美兩地時差，為配合時效及美國同仁或客戶之需求而於台灣時間夜間加班。詎料，被告於108年3月8日未具任何合理事由解僱原告，原告無奈之下，遂於3月11日、14日寄發存證信函給被告公司，並於3月12日向新竹市政府勞工處聲請調解主張僱傭關係繼續存在，隨後，原告於3月16日收到被告通知原告回復工作之存證信函。因被告來函述及原告「於3月8日上午已與台灣總經理、人事經理達成合意終止勞動契約」云云，顯與事實不符，加上原告已申請調解，故未立即回任。之後兩造於108年4月10日在新竹市政府進行勞資爭議調解未能成立，原告乃於4月15日委請律師發函主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5、6款規定終止勞動契約，並要求給付未付工資、資遣費、加班費及業績獎金等，該函於4月16日送達被告。雖被告以原告曠職3日為由於108年4月16日發函終止勞動契約，然因原告已先行發函終止勞動契約，自不會回去工作，故被告之終止顯然徒具形式，並無理由。

(二)原告對所擔任之工作並無不能勝任，且無被告所稱不積極開發新客戶、越級報告、任意請假等情形，且被告欲於108年3月8日解僱原告前，更不曾對原告為任何警告或懲戒，不符解僱最後手段原則。被告指謫原告未安排元太科技與力旺

01 電子拜訪行程，實係因丙○○消極地不依執行長指示進一步
02 協助原告所致，故被告3月8日之解僱確實為非法解僱。

03 (三)被告應給付108年1月1日起至108年4月15日止短付之薪
04 資177,743元：

05 1 被告公司保證原告年薪為14個月月薪，且每月固定給付油資
06 補助1,700元，關於1,700元補助係被告公司每月固定補助
07 原告之業務手機通話費，原告自107年8月至108年2月共
08 7個月期間，每月均按照上開方式申請，並領取業務手機通
09 話費補助費用共計7次，故原告主張該金額應列入每月平均
10 薪資計算。故原告終止勞動前平均月薪應為126,533元（10
11 7,000 × 14/12 + 1,700）、平均日薪應為4,218元（126,
12 533/30）。

13 2 原告於108年1、2月受領薪資108,700元（107,000 + 1,
14 700），較諸前述平均月薪126,533元尚短付35,666元（12
15 6,533 × 2 - 108,700 × 2）。另自108年3月1日起至4
16 月15日終止勞動契約日止共有46日，應付薪資為194,028元
17 （4,218 × 46），扣除被告於108年3月29日薪資匯款26,9
18 84元、108年4月30日薪資匯款24,967元，被告尚應給付原
19 告薪資177,743元（35,666 + 194,028 - 26,984 - 24,967）
20 。

21 (四)被告應給付特別休假及彈性休假未休工資33,744元：

22 1 原告任職期間自107年7月23日起至108年4月15日止，年
23 資共8個月又23日，依勞基法享有3日特休，又被告額外於
24 108年公告多給2日特休。105年勞基法三讀通過，自106
25 年起全面實施週休2日但砍掉7天國定假日。不過竹科許多
26 科技廠早在二十多年前就實施週休2日，所以被取消的7天
27 國定假日當成勞工的彈性休假還是照放，不於週六補班。彈
28 性休假和特別休假一樣，勞工擁有排定權按需求自行排定休
29 假日期，又兩造並無合意未休彈性休假不可折現。

30 2 原告107年及108年特別休假及彈性休假未休總計為8天，
31 折算工資為33,744元（4,218元 × 8天）：

01 (1) 原告任職期間自107年7月23日起至107年12月31日止，
02 年資162日。彈性休假為5天（即9月28日教師節、10月
03 25日光復節、10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕
04 辰紀念日、12月25日行憲紀念日）。依被告公司員工工作
05 規則第22條第1項規定員工第1年享有10天特別休假，故
06 特休天數按在職日之比例計算為4天（ $10 \times 162 / 365$ ），
07 扣除原告請事假1日（8月2日）及12月22日（六）政府
08 補上班日（被告公司員工週六一律休假未上班，故扣除1
09 天），故原告於107年結餘特別休假及彈性休假未休為7
10 天（ $5 + 4 - 1 - 1$ ）。

11 (2) 原告任職期間自108年1月1日起至108年4月15日終止
12 勞動契約日止，年資105日。彈性休假為3天（即元月2
13 日開國紀念日翌日、3月29日青年節、4月4日婦女、兒
14 童節合併假日）、特休天數按在職日之比例計算為3天（
15 $10 \times 105 / 365$ ），被告公司額外於108年公告多給2天特
16 休，扣除原告請事假4.5天（1月4日、1月10日、1月
17 24日、1月25日共4天，又2月20日上午3小時 $3/8=0.37$
18 天，以0.5天計算），再扣除原告3月7日請病假0.5天
19 （3月7日請病假1天，享有半薪以0.5天計算）及扣除
20 1月19日（六）及2月23日（六）政府補上班日（被告公
21 司員工週六一律休假未上班，故扣除2天），故原告於10
22 8年結餘特別休假及彈性休假未休為1天（ $3 + 3 + 2 -$
23 $4.5 - 0.5 - 2$ ）。

24 (五) 被告應給付資遣費46,220元：

25 原告於107年7月23日起受僱於被告公司，應適用勞退新制
26 ，年資共8個月又23日，被告依法應給付之資遣費為46,220
27 元【 $126,533 \text{ 元} \times [(8 + 23/30) / 12] \times 0.5 \text{ 個月}$ 】。

28 (六) 被告公司應給付未付佣金549,217元：

29 依丙○○與原告間往來電子郵件所確認各類合約達成簽署，
30 依合約總金額之業績佣金比率為「New TBL：6%、Renew
31 TBL：2%、Perpetual：3%、Maintenance：2%、Service

：6%」（中譯：新簽"Time Base License"租用軟體合約：6%、續約"Time Base License"租用軟體契約：2%、永久買斷之軟體合約：3%、維護合約：2%、服務合約：6%）。茲就原告請求之佣金說明如下：

1 台積電及創意電子、歐西普亞洲公司，由丙○○於107年8月7日將8家客戶及其訂單與業績轉移給原告，107年及108年原告為履約之負責業務，則創意電子佣金223,200元、歐西普亞洲公司佣金18,600元及台積電佣金50,000元，應歸原告所有。

2 中華映管之訂單及報價單為原告負責完成，原告主張佣金金額為訂單金額美金83,000元（折合新臺幣2,573,000元）的2%即51,460元。

中華映管於107年12月13日突然宣布聲請重整，華映工會及員工無人事先知悉消息，但中華映管仍然維持正常營運至108年5月。證人戊○○證實原告確實為接洽人員，原告在得知客戶中華映管宣布決議向法院聲請重整時，立即於107年12月14日將此訊息通報美國總公司的執行長兼全球業務副總經理David Dutton以及亞太區總經理Jeremy Cowx，提醒公司應主動找法務人員向中華映管主張權益，追討原告取得的中華映管107年10月24日訂單的未付帳款。嗣中華映管於108年9月18日召開董事會決議向法院聲請破產，好讓員工及各債權人能依法律規定公平受償，被告宣稱中華映管已經破產無法催收款項，顯然與上述事實不符。

3 群聯電子為原告開發之新客戶，訂單金額為美金15萬元（折合新臺幣4,650,000元），佣金6%即為279,000元：

被告公司財務庚○○（Amy Cheng）109年7月23日出庭具結作證時，自認108年4月1日收到客戶款項5萬美金，該筆佣金108年5月3日才付給原告，足證原告離職後仍收到被告公司的群聯電子佣金。丙○○已承認群聯電子乃原告所開發的新客戶，被告於109年6月1日已收到群聯電子5萬美金貨款，且群聯電子經營狀況良好，根本無收不到貨款的

01 疑慮，故109年及110年的佣金應一併給付給原告。

02 4 工業技術研究院（以下簡稱工研院）與被告公司交易之108
03 年3月25日訂單及108年3月13日報價單，係丙○○全面抄
04 襲原告的採購方案，原告主張該筆成交佣金新臺幣28,800元
05 （160萬×2%×90%完成度）應給付給原告：

06 工研院聯絡窗口己○○證實早於107年10月開始與原告討論
07 108年的採購計畫，預算是年初撥款，但計畫前一年就開始
08 規劃，足證該筆成交訂單實際負責的業務為原告。己○○並
09 於108年3月6日寄出電子郵件通知原告，由原告提出的採
10 購產品方案已經確認過沒有問題，請原告開立正式報價單。
11 原告預計於108年3月8日攜帶報價單相關文件至工研院配
12 合客戶完成訂單採購流程，但當日上午原告遭被告公司無預
13 警解僱，若原告未遭違法解僱自然可以按工研院採購單位所
14 提要求調整合約內容，一樣可順利取得訂單。又工研院提供
15 之「乙○○小姐提供之產品項目與本院採購項目差異表」（
16 鈞院卷三第126頁）指出相同產品有5項，相異產品有6項
17 ，此11項產品係丙○○全面抄襲原告的採購方案，被告抗辯
18 工研院未採用原告提供的採購方案，經丙○○變更採購方案
19 始取得訂單云云，全屬虛偽不實。

20 5 國家奈米實驗室部分，原告主張佣金金額為280,952元的2%
21 即5,338元：

22 證人甲○○證實是與原告確認產品採購方案，並由原告送出
23 報價單，是丙○○後續未處理，責任在被告。

24 6 鴻海精密部分，原告主張佣金為美金44,200元（折合新臺幣
25 1,370,200元）的2%，再乘以完成度50%即13,702元：

26 鴻海精密該筆108年預算原告早於107年11月與鴻海聯絡窗
27 口林立軒議定，故主張完成度50%。鴻海精密回覆內容並未
28 回答鴻海精密108年間有無向被告公司採購下訂單，然因丙
29 ○○已於工研院一案中，與客戶串供向鈞院提供不實證物已
30 有前例可循，同樣手法亦可一再施行，故原告主張鴻海佣金
31 仍有理由。

7 總計原告得請求佣金 670,100 元，扣除被告已給付之 120,833 元（15,053+17,803+88,027，按應為 120,883 之誤），被告尚積欠佣金 549,217 元未付。

(七) 被告應給付加班費 11,748 元（9,814+1,934）：

1 原告於 107 年 8 月 9 日因丙○○交辦當日晚間應完成客戶報告並進行開會討論，故於當日下午下班後加班 4 小時；於 108 年 1 月 5 日、2 月 11、13、14、21 日分別與美國總公司或法國分公司人員進行開會事宜，共計加班 8 小時，以時薪 527 元按平日、休息日延長工時費率計算，被告應給付原告加班費共計 9,814 元（見鈞院卷二第 125 頁甲證 7-8 附表）。

2 原告曾在 108 年 2 月 22 日（五）下班後及 108 年 2 月 23 日（六）非上班時間會同被告業務助理丁○○以及負責支援歐西普亞洲的工程師黃雯靖完成客戶歐西普亞洲的產品支援需求。原告於上開期日各加班 1 小時，以時薪 527 元按平日、休息日延長工時費率計算，被告應給付原告加班費共計 1,934 元。

(八) 被告應補提撥 220 元退休準備金至原告勞工退休金專戶：

原告自 107 年 7 月 23 日起任職於被告公司，迄 108 年 2 月 28 日前，被告每月提撥 6,606 元至原告勞工退休金專戶，而自 108 年 3 月 1 日起至 4 月 15 日原告終止勞動契約日止共有 46 日，應提撥 10,129 元（6,606 × 46/30），被告雖已提撥 9,909 元，尚有不足額 220 元，爰請求被告補提撥 220 元退休準備金至原告勞工退休金專戶。

(九) 被告應發給非自願離職證明書：

原告係依勞基法第 14 條第 1 項第 5、6 款規定終止勞動契約，故得請求被告發給非自願離職證明書。

(十) 綜上，爰聲明：

1 被告應給付原告 818,672 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。

2 被告應再提撥 220 元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

01 3 被告應開立非自願離職證明書予原告。

02 4 訴訟費用由被告負擔。

03 5 原告願供擔保，請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)被告公司高薪聘請原告擔任資深業務經理，目的在希望原告
06 為被告公司推展業務，開發新客戶。然原告自107年7月23
07 日任職以來，拜訪客戶不積極，並未為被告公司開發任何新
08 客戶，丙○○乃於107年8月8日將其原有的50多家客戶交
09 予原告負責，以免原告無法爭取到業績。107年8月10日丙
10 ○○要求原告把跟中華映管洽談之報告資料寄給Jeremy，但
11 原告卻未處理。108年1月2日原告為搶來詢問的客戶，越
12 級向Jeremy報告，丙○○只好發電子郵件澄清這個客戶之前
13 丙○○已接觸過，並希望原告自行開發新客戶。至108年2
14 月下旬，被告公司美國總公司執行長Dave與亞洲區負責人Ma
15 n Gyu 預定於108年3月6日到台灣考察業務，要求原告安
16 排拜訪力旺與元太兩家客戶，詎原告竟未依主管指示安排，
17 亦未事先告知有何困難，以便主管安排其他行程，而係避不
18 見面，造成當日被告公司美國總公司執行長及亞洲區負責人
19 行程空白。108年3月7日原告寄發電子郵件佯稱生病要請
20 假一天，但未附任何證明。因原告上開一連串之極為不當之
21 行為，被告公司擬依勞基法第11條第5款之規定，終止與原
22 告間之勞動契約，但因一直無法連繫上原告，被告公司只能
23 於當日下午2時52分寄發電子郵件及當日下午4時30分電話
24 留言，並於當日下午5時寄發實體信件向原告表達終止勞動
25 契約之意。108年3月8日上午原告至公司後，原告對解僱
26 之通知一再點頭表示OK，被告公司亦希望以合意終止勞動契
27 約之方式處理，以免以不能勝任工作為理由解僱原告，對原
28 告將來謀職有影響，但仍依法發給資遣費，故與原告約定下
29 午前來辦理離職手續，並交還筆記型電腦，得見兩造應已於
30 108年3月8日上午達成終止契約之合意。

31 (二)詎原告嗣即反悔，於108年3月8日下午並未依約出現，拒

01 不辦理離職手續，亦不歸還被告公司所配發之筆記型電腦，
02 並於108年3月11日寄發存證信函，表示被告公司與其終止
03 勞動契約不合法，雙方之勞動契約關係仍存在，原告願繼續
04 提供勞務。被告為避免爭議而未堅持依勞基法第11條第5款
05 規定終止與原告間之勞動契約，並於108年3月15日寄發存
06 證信函通知原告回來上班。惟原告既否認兩造已於108年3
07 月8日上午合意終止契約，顯見其自108年3月8日下午起
08 ，至被告公司於108年4月16日以原告曠職超過3日發函終
09 止與原告間契約關係為止，均屬無故曠職，被告依法本無發
10 給薪資之義務。退步言之，縱自108年3月15日被告以存證
11 信函催告原告回來上班起算，原告亦已曠職超過3日。至於
12 原告108年4月15日存證信函終止契約之事由並不可採，自
13 不生合法終止契約之效力。

14 (三)原告主張被告短付其薪資，並無理由：

15 1 被告公司保障原告年薪14個月，其中2個月係屬獎金，分別
16 於每年6月30日與12月31日各發放1個月獎金，係附有期限
17 ，原告將其計入平常之薪資內以計算其薪資，顯屬無據。原
18 告之月薪為107,000元，平均每日薪資為3,567元（107,00
19 0元/30天）。又依被告公司員工工作規則第13條第5項規
20 定，該2個月獎金除附有給付期限外，係屬勞基法第29條所
21 規定之年終獎金性質，須原告具有全年工作並無重大過失及
22 表現正常之條件，始能領受該獎金，原告將之列為薪資，要
23 屬無據，委無可採。

24 2 原告自108年3月8日下午起，迄其於108年4月15日寄發
25 存證信函終止勞動契約為止，均未至被告公司上班，故自
26 108年3月16日起至108年4月15日止，原告係處於曠職之
27 狀況，原告既然曠職未上班，被告依法自無發給薪資之義務
28 。而有爭議之108年3月15日前之薪資，被告早已發給原告
29 ，故被告並無積欠原告任何薪資。

30 3 原告另主張被告公司每個月有發給1,700元油資補助，亦應
31 計入薪資中云云。然被告公司係規定業務人員因拜訪客戶支

01 付汽車加油費、計程車資或其他交通費，可憑據報領，每個
02 月最高補助1,700元，並非固定每個月給付1,700元，且規
03 定須提出統一發票或收據，被告公司始有辦法在稅務上以差
04 旅費報支，如未提出統一發票或收據報支，被告公司即不發
05 給。原告有提出發票或收據之報支，被告公司均已給付，原
06 告主張該補助亦係薪資之一部分，顯屬無稽，要無可採。

07 (四)原告請求被告公司給付其特別休假及彈性休假未休之8天薪
08 資33,744元部分，顯無理由：

09 1 被告公司工作規則第21條第3項規定彈性休假以當年度休完
10 不可累計。彈性休假之日均為依法應上班之日，被告公司
11 訂為彈性休假核屬被告公司所提供之福利，且亦未規定未休
12 完可請求未休工資，原告此部分主張並無法律上依據。

13 2 原告休假情形如下：

14 (1) 107年度彈性休假有9月28日教師節、10月25日光復節、
15 10月31日蔣公誕辰紀念日、11月12日國父誕辰紀念日及12
16 月25日行憲紀念日，共5日（40小時）；又自107年7月23
17 日原告任職至107年12月31日止為5個月又8天，約0.43
18 89年【 $(5 + 8/30) / 12$ 月】，依工作規則第22條第1項
19 員工第1年即享有10天之特別休假（按到職日之比例給予
20 ）之規定，原告107年有特別休假35小時【 $0.4389 \text{年} \times 10$
21 天/年 $\times 8$ 小時/天=35小時】。然原告於8月2日請1
22 日彈性休假、於12月22日補班日扣1日休假而不需上班。

23 (2) 108年度彈性休假有1月2日開國紀念日翌日、3月29日
24 青年節，共2日（16小時）；又自108年1月1日至108
25 年4月16日終止勞動契約日止為3個月又16天，約0.2944
26 年【 $(3 + 16/30) / 12$ 月】，依工作規則第22條第1項
27 規定，原告108年度有特別休假24小時【 $0.2944 \text{年} \times 10$ 天
28 /年 $\times 8$ 小時/天=24小時】；另美國總公司給予員工2
29 日（16小時）獎勵特休假。但原告分別於1月4日、1月
30 10日、1月24-25日、3月6-7日各請假8小時（共48小
31 時）、2月20日請假3小時、3月8日請假5小時，合計

請假56小時，並於1月19日、2月23日補班日扣2日休假而不需上班。

(3)總結，原告於107年度尚餘24小時（40小時－8小時－8小時）彈性休假不可累計，亦不可請領工資；107年度尚餘35小時特別休假可遞延至108年度，則原告離職前尚餘19小時（35小時＋16小時＋24小時＋16小時－56小時－16小時）特別休假未休。

(五)被告無庸給付原告資遣費：

截至108年4月15日止，原告繼續曠工達3日以上，1個月內曠工達6日以上，被告公司迫不得已，乃於108年4月16日以存證信函，依勞基法第12條第1項第6款規定，通知原告終止雙方之勞動契約，是本件既經被告以勞基法第12條第1項第6款之規定，終止與原告間之勞動契約，原告請求被告給付其資遣費，依法顯屬無據，委無可採。

(六)原告主張被告公司未給付其業績佣金549,217元部分，並無理由：

1 被告公司設有業績佣金方案，依原告所提之錄取函所載：「業績佣金方案：台灣思發科技提供佣金方案給由您帶來並確認過的訂單。經過三個月後的試用期，您會被認可加入此業績佣金方案。」故被告公司發給業務人員之業績佣金，均係確認取得訂單，履約完畢，收取客戶之款項後。否則，客戶下訂單後，可能變更或取消；被告履約後，客戶可能不付款或倒閉而無法取得款項，則被告公司非但受到損失，如還須發給業務人員業績佣金，將受到雙重損失。另依被證23、24銷售佣金計畫第IB5.載明（中譯）：「雇用狀況的改變：計劃參與者應支付人員離職前、雇用終止前，或延長未支付的個人休假的開始前的基本薪資至他們工作的最後一日為止。所有已賺取但尚未支付的佣金，將於次一時間表中正常的佣金支付日支付。」除得推知佣金之給付以被告公司已賺取為必要外，亦得見如業務人員離職前被告公司並未取得款項者，被告公司即無支付佣金之義務。

01 2 茲就原告主張之各筆獎金，說明如下：

- 02 (1) 台積電5萬元部分：台積電係丙○○爭取來之客戶，原告
03 本無領取任何獎金之權利。惟因原告剛進公司不久，丙○○
04 怕原告沒有業績，故把已經取得之台積電訂單轉給原告
05 。台積電總共有10個計畫案子，已履約案子之獎金已發給
06 原告，後續尚未履約之案子，原告自無拿取之權利，而應
07 係歸給後續負責之業務人員。有關台積電訂單、訂購單如
08 被證25，給付給原告之獎金如下：①108年1月7日給付
09 原告15,053元：此訂單金額250萬元，此次完成一套的費
10 用25萬元，佣金6%，應係以美金計價，故佣金為美金486.
11 71元，折合新臺幣15,053元。②108年3月27日給付15,0
12 25元：台積電訂單再完成一套佣金如同上述為美金486.71
13 元，折合新臺幣15,025元（因匯率差異，折合台幣金額略
14 有不同），故台積電部分，被告公司共給付原告佣金
15 30,078元。
- 16 (2) 華映51,460元部分：經查華映下訂單前已有出問題之種種
17 跡象，該筆訂單根本不應接受，其下訂單後旋於107年12
18 月13日即聲請重整，被告公司並未取得分文，故亦未交付
19 華映公司軟體使用權，此部分被告公司既未收受價金，自
20 亦無給付佣金予原告之義務。
- 21 (3) 群聯279,000元部分：群聯科技訂單金額為美金15萬元，
22 分3年，第1年美金5萬元，佣金6%即美金3,000元，折
23 合新臺幣92,659元，代扣所得稅5%，實付88,027元，被告
24 公司業於108年5月3日給付予原告。至於第2年、第3
25 年，應由負責之業務人員取得，且被告公司尚未取得該款
26 項，亦無給付予原告之義務。
- 27 (4) 工研院28,800元部分：原告並未拿到訂單，因工研院未採
28 用原告之計畫，而係原告離職後，經被告公司變更計畫始
29 取得訂單，此觀估價單及訂購單所載日期均在108年3月
30 8日原告未再至被告公司上班之後，且承辦人亦非原告而
31 係丙○○即明，故原告無權拿取佣金。工研院回函之產品

01 差異表可知工研院最終採購之項目與原告報價並不相同，
02 證人已○○亦證稱108年3月原告有答應要報價給工研院
03 、後來就沒消息，接下來是丙○○聯絡處理後續採購程序
04 。工研院係因預算考量而請丙○○調整採購項目始達成合
05 意，實際上最終採購之項目亦與原告主張不同，且原告主
06 張之項目自始至終均未曾經工研院同意進而下單，自難認
07 原告有何請求佣金之理。

08 (5) 國家奈米實驗室5,338元及鴻海13,702元部分：迄今根本
09 未下訂單，如原告主張有拿到訂單，就此積極事實應由原
10 告負舉證責任。

11 (6) 創意電子223,200元及歐西普亞洲18,600元部分：均係丙
12 ○○取得之訂單，且於原告在職期間被告公司並未收到任
13 何訂單，更遑論款項，自無佣金問題。

14 (七) 原告請求加班費11,748元部分，亦屬無據：

15 原告在被告公司係擔任資深業務經理職務，乃屬高階主管，
16 薪資不低，福利優厚，而被告公司係跨國性之國際公司，各
17 地時差不同，有某些事務，可能須於下午5、6點後處理，
18 故被告公司並未強制規定員工之上下班時間，而係採彈性方
19 式處理，原告於應徵時，即知悉此一工作特性。被告公司工
20 作規則第25條第1項即明定：「本公司原則是早上9點上
21 班，下午6點下班，若為工作需求，仍可採取彈性上下班，
22 但工時仍為8小時。」因此，被告公司並未設員工上下班打
23 卡或刷卡制度，惟因門禁管制，故進入公司之員工必須於門
24 禁刷卡始能進入，但離開公司則不須於門禁刷卡，原告偶爾
25 於下午5、6點後或例假日處理公司事務，在所難免，此部
26 分並非加班，乃本來之工作性質，被告公司自無給付加班費
27 之義務。況原告任職期間，從未向其主管申請加班工作，亦
28 從未向被告公司申報加班費，故被告並無原告申請加班及申
29 報加班費而不給付之問題，是被告並未積欠原告任何加班費
30 。

31 (八) 原告請求被告補提220元退休準備金至其勞工退休金專戶部

01 分，要無理由：

02 被告公司為原告提繳勞工退休金亦係提繳至108年4月15日
03 止，此亦有勞工退休金停繳申報表可憑，原告關於勞退金之
04 計算應有誤會。

05 (九)綜上，爰答辯聲明：

06 1 原告之訴駁回。

07 2 訴訟費用由原告負擔。

08 3 如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告自107年7月23日起任職於被告公司，擔任資深業務經
11 理職務，約定月薪107,000元，年薪為14個月月薪，包括每
12 年6月30日及12月31日所發一個月薪資之獎金，此有錄取函
13 、原告回簽確認到職日之文書及其中譯文可稽（見本院卷一
14 第13-16頁）。

15 (二)原告於108年3月8日接獲被告口頭通知終止勞動契約，並
16 接獲被告寄送之終止勞動契約書面文件，翌日起即未再為被
17 告公司提供勞務。被告於108年3月7日停止原告之勞保及
18 健保，惟翌日又為原告加保，再於108年4月15日為原告辦
19 理退保，有解僱函及快遞寄送之解僱通知函、原告之被保險
20 人投保資料表可查（見本院卷一第17-22頁）。

21 (三)原告於108年3月11日及14日寄發存證信函予被告主張兩造
22 間勞動關係存在，仍願繼續提供勞務，並於108年3月12日
23 向新竹市政府勞工處提出勞資爭議調解，有存證信函2份、
24 勞資爭議調解紀錄及申請書足佐（見本院卷一第23-25頁、
25 卷二第23-34頁）。

26 (四)被告於108年3月15日以存證信函通知原告，同意原告繼續
27 工作之要求，並催告原告立即回復工作，原告於108年3月
28 18日接獲存證信函，惟並未回被告公司上班，有存證信函及
29 其回執足憑（見本院卷一第27-28頁、卷二第175頁）。

30 (五)兩造於108年4月10日進行勞資爭議調解，調解結果未成立
31 ，有前揭勞資爭議調解紀錄在卷可查（見本院卷二第25-26

頁)。

(六)原告於108年4月15日以存證信函主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止雙方之勞動契約，被告於翌日收受送達，有存證信函及回執足稽(見本院卷一第30-32頁)。

(七)被告於108年4月16日以存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定，終止雙方之勞動契約，原告於翌日收受送達，有存證信函及回執可憑(見本院卷一第97-99頁)。

(八)原告於108年4月18日以存證信函通知已於108年4月15日終止雙方之勞動契約，非無故曠職，並請求給付相關費用，被告於翌日收受送達，有存證信函可參(見本院卷三第20-21頁)。

四、爭點：

(一)兩造勞動契約是否於108年3月8日終止？原告主張當日遭非法解僱，被告抗辯合意終止勞動契約，何者有理由？

(二)原告於108年4月15日發函終止勞動契約，被告於108年4月16日發函終止勞動契約，何者有理由？

(三)原告請求被告公司給付其108年1月1日起至108年4月15日止短付之薪資177,743元，有無理由？

(四)原告請求被告公司給付其特休及彈休未休之8天薪資33,744元，應否准許？

(五)原告請求被告公司給付資遣費46,220元，有無理由？

(六)原告請求被告公司給付業績佣金549,217元，是否有據？

(七)原告請求被告公司給付加班費11,748元，應否准許？

(八)原告請求被告補提撥220元退休準備金至其勞工退休金專戶，是否有據？

(九)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)兩造勞動契約並未於108年3月8日終止：

查被告固於108年3月8日向原告終止勞動契約，惟原告於108年3月11日及14日寄發存證信函予被告主張兩造間勞動關係存在，仍願繼續提供勞務後，被告於108年3月15日寄

01 發存證信函通知原告同意其繼續工作之要求，並催告原告立
02 即回復工作，原告已於108年3月18日接獲存證信函等情，
03 為兩造所不爭執（參不爭執事項第(二)(三)(四)點），準此可知，
04 兩造既於108年3月中旬均有繼續雙方間之勞動關係之合意
05 ，自難認雙方間之勞動契約係於108年3月8日終止，原告
06 主張當日遭非法解僱，被告抗辯合意終止勞動契約，自無審
07 究必要。

08 (二)兩造間之勞動契約於108年4月17日由被告依勞基法第12條
09 第1項第6款「曠工」之規定合法終止：

10 1 查兩造於108年4月10日進行勞資爭議調解，調解結果未成
11 立，原告於108年4月15日寄發存證信函主張依勞基法第14
12 條第1項第5、6款規定終止雙方之勞動契約，被告於翌日
13 16日收受送達，並於同日寄發存證信函主張依勞基法第12條
14 第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，原告於翌日17日收
15 受送達等情，均為兩造所不爭（參不爭執事項第(五)(六)(七)點）
16 。於茲所應審酌者乃何造之終止為合法？

17 2 查兩造於108年3月8日發生是否已合意終止勞動契約或解
18 僱合法與否之爭議，肇因於被告美國總公司執行長David Du-
19 -tton 及亞洲區負責人Man Gyu Hwang 預定於108年3月6
20 日來臺考察業務，美國總公司執行長David Dutton於108年
21 2月26日寄信通知原告之主管丙○○，丙○○則於同日轉寄
22 該信件予原告要其安排當日拜訪客戶力旺、元太公司（As
23 ordered by Dave, please arrange the meetings with E-
24 ink and eMemory on March 6th(Wed) in the afternoon.
25 ），原告甚至於當日逕以電子郵件與美國總公司執行長聯繫
26 3月6日之拜訪行程，此有三方往來之電子郵件可稽（見本
27 院卷一第91-92頁、卷二第100-101頁）。惟原告竟未於10
28 8年3月6日安排行程，此經被告人資經理丁○○於本院結
29 證：108年3月6日被告美國總公司執行長及亞洲區負責人有
30 有到臺灣來，他們到台灣的目的就是要請業務單位帶去拜訪客
31 戶，但3月6日全天都沒有去拜訪客戶，因為當天他們的行

01 程是需要原告帶他們去拜訪，但原告不在公司，我不清楚原
02 因，因為我當天沒辦法聯繫到她，原告當天早上9點的時候
03 有進來寫白板，說她要去拜訪客戶虹晶公司，然後就出去了
04 ，所以大家都找不到她，事後我們的AE有去確認，虹晶公司
05 說沒有這項拜訪行程，後來我們有調門禁記錄，她當天晚上
06 10點有進公司等語在卷（見本院卷三第235-237頁）。原告
07 對此雖主張：執行長寫信給我跟丙○○要我們一起安排，但
08 丙○○沒有給我名字，我不知道要拜訪誰，我在108年2月
09 26日有寫信給Dave，但他沒有回我，所以這件事就不了了之
10 （見本院卷三第253頁），並提出其寄予美國總公司執行長
11 、丙○○間之電子郵件為憑。惟依原告提出之電子郵件，其
12 向丙○○表達美國總公司執行長已在電話中提及想要拜訪力
13 旺公司的某人，但其不確定電話中聽到的人名為何，進而詢
14 問丙○○（Dave told me that he visited this customer
15 before. He gave me the name who he can meet with on
16 the phone . I am not sure the "name " who I hear Cou-
17 ld you provide the name to me? 見本院卷二第135頁）
18 。丙○○回信稱其亦不知道美國總公司執行長電話中說的是
19 誰，請原告自行向美國總公司執行長確認，其確實不知原告
20 與美國總公司執行長所談到關於力旺公司之事，且之前已將
21 力旺公司所有的商業卡片提供予原告，事實上該客戶已於去
22 年8月原告到職後2至3週移交予原告，從那時起伊就未與
23 力旺公司接觸等語（I have no idea about this. Please
24 confirm with Dave. I do not know what you talked with
25 Dave about eMemory. I have provided you all the busi-
26 ness cards at eMemory. Actually this account was tr-
27 ansfered to you last August, 2-3 weeks after you join-
28 ed Silvaco. I have not contacted with this account
29 since you joined.）。由此可知，原告主管丙○○已指示
30 原告安排拜訪行程，美國總公司執行長亦已在電話中告知原
31 告其欲拜訪之客戶對象，原告因自己之疏忽未聽清楚，經詢

01 丙○○未果，竟未再向美國總公司執行長確認，亦未於當日
02 安排任何拜訪客戶行程，致108年3月6日美國總公司執行
03 長○○○區○○○道而來卻未能進行預定之計畫，此事自
04 可歸責於原告。此外，被告人資經理於108年3月6日電知
05 原告亞洲區負責人Man Gyu Hwang要其當日返回公司開會，
06 原告僅寄信詢問Man Gyu Hwang開會議題為何、需要準備何
07 資料，亦未於當日趕回公司，Man Gyu Hwang始於當日決定
08 解僱原告，此有原告提出之電子郵件、證人丁○○之證詞足
09 稽（見本院卷二第136頁、卷三第241頁）。

10 3原告於108年4月15日寄發存證信函終止雙方之勞動契約，
11 係以被告於108年3月8日非法解僱原告，雙方於同年4月
12 10日進行勞資爭議調解，原告於調解過程中深感被告公司對
13 原告過去任意違法解僱所致名譽受損、薪資獎金短付等情，
14 並無改善勞動條件之誠意，使其難以安心復職，故主張依勞
15 基法第14條第1項第5、6款之事由終止勞動契約，此有原
16 告寄發之存證信函可查（見本院卷一第31頁）。惟稽諸雙方
17 進行之勞資爭議調解紀錄，原告之訴求係請求回復僱傭關係
18 、給付108年3月9日迄調解期日之薪資、業績獎金及加班
19 費。被告之回應除同意原告回復工作外，亦同意給付108年
20 3月9日至15日之薪資（16日以後視為曠職不給薪），業績
21 獎金依公司規定發給、加班費則請原告依法申請。調解委員
22 提出之方案則為108年4月11日回復僱傭關係，業績獎金請
23 資方依公司相關規定給付，資方給付108年3月9日至15日
24 之薪資，並另以給付5萬元和解；調解結果除5萬元和解金
25 外，資方均同意，此有勞資爭議調解紀錄足憑（見本院卷二
26 第25-26頁），佐以被告進行勞資爭議調解前即以存證信函
27 通知原告同意其繼續工作之要求，原告已於108年3月18日
28 接獲通知（參不爭執事項第四點），足認被告並無原告所指
29 無改善勞動條件之誠意。至於被告主張業績獎金依公司規定
30 發給、加班費請勞方依法申請，適法允妥；5萬元之和解金
31 要屬調解委員提出之建議方案，並無法律依據，被告代理人

以未獲授權而未予同意，不能認為有違法令；此外，原告自108年3月9日起即未再為被告公司提供勞務，為兩造所不爭執（參不事項第(二)點），被告以原告曠職期間未提供勞務而拒付薪資對價，於法並無不合。

4 按雇主不依勞動契約給付工作報酬、或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，固為勞基法第14條第1項第5、6款明定。但此項終止事由，仍以雇主違反勞動契約或勞工法令之行為，確有損害勞工權益之虞為要件，且應斟酌雇主違反之原因、意圖、受損權益之性質及程度、得否回復，及勞工有無可供循求申訴救濟，而使雇主有改善調整之機制為判斷之依據，若雇主違反之情節或勞工之受損情形，並非重大，且雇主亦明確表達調整改善之意思時，為維繫勞資關係之和諧，並保障勞工之工作權，參酌行使權利不得違反誠信原則之規範意旨，對於勞資雙方均應有其適用，法院自應適度調整勞工終止權之涵攝範圍，以維勞資雙方權益之衡平，始符勞基法第1條規定之立法目的。查兩造於108年3月8日發生是否已合意終止勞動契約或解僱合法與否之爭議，係可歸責於原告，已如前述，被告於原告爭執非合意終止勞動契約、要求繼續提供勞務後，隨即同意原告繼續工作之請求，惟原告遲未返回被告公司工作，於勞資爭議調解時，被告仍同意原告繼續工作，對於請求給付薪資、獎金、加班費亦合理回應，惟原告仍拒不返回工作，難認被告有不依勞動契約給付工作報酬、或違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之意圖。雖被告應給付原告107年8月9日之加班費1,939元及108年3月16日至18日之3日薪資10,700元（詳下述），惟原告於起訴前並未向被告申請該日之加班費，3日薪資係被告寄發終止勞動契約存證信函之郵務送達期間，審酌本件之起因可歸責於原告，兩造對於是否已於108年3月8日合意終止勞動契約有所爭議，被告公司處長復於108年3月12日以通訊軟體告知原告回公司工作時遲早要與公司協商等語（見本院卷二第

17 7頁)，應認被告公司短付該3日薪資及3小時加班費並無惡意，原告受損之權益非大，本院衡酌上情，認原告於勞資爭議調解後之108年4月15日寄發存證信函依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，終止兩造間之勞動契約，難認合法。

5 末查，被告於108年3月15日以存證信函通知原告同意其繼續工作之要求，並催告原告立即回復工作，原告雖於108年3月18日接獲存證信函，惟並未返回被告公司上班，被告主張原告無正當理由繼續曠工3日，於108年4月16日寄發存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定，終止雙方之勞動契約（參不爭執事項第(四)(七)點），核屬有據。原告已於108年4月17日收受被告終止勞動契約之存證信函，是兩造間之勞動契約已於108年4月17日由被告依勞基法第12條第1項第6款「曠工」之規定合法終止。

(三)原告得請求被告給付108年3月16日至18日之薪資10,700元，其餘薪資之請求，不應准許：

1 原告主張：被告保證原告年薪為14個月月薪，且每月固定給付油資補助1,700元，故原告終止勞動前平均月薪應為126,533元（ $107,000 \times 14/12 + 1,700$ ）、平均日薪應為4,218元（ $126,533/30$ ）；原告於108年1、2月受領薪資108,700元（ $107,000 + 1,700$ ），較諸前述平均月薪126,533元尚短付35,666元（ $126,533 \times 2 - 108,700 \times 2$ ）。另自108年3月1日起至4月15日終止勞動契約日止共有46日，應付薪資為194,028元（ $4,218 \times 46$ ），扣除被告於108年3月29日薪資匯款26,984元、108年4月30日薪資匯款24,967元，被告尚應給付原告薪資177,743元（ $35,666 + 194,028 - 26,984 - 24,967$ ）。被告則以：被告保障原告年薪14個月，其中2個月係屬獎金，分別於每年6月30日與12月31日各發放1個月獎金，係附有期限，且屬勞基法第29條所規定之年終獎金性質，須有全年工作並無重大過失及表現正常之條件，此有原告之錄取函在卷可稽，原告將其計入平常之薪

資內以計算其薪資，顯屬無據；原告之月薪為107,000元，平均每日薪資應為3,567元（107,000元/30天），並非原告主張之4,218元等語置辯。

2 經查，原告之錄取函上載：The monthly salary for this position is NT\$107,000 for a 12-month period. In addition to your salary, you will receive a fixed 2 month salary as year-end bonus (one-month salary on June 30th and one-month salary on December 31th.)，亦即您的職位12個月期間之月薪是新臺幣107,000元。此外，您會收到固定2個月薪資額的年終獎金（其中1個月支付時間是6月30日，另1個月支付時間是12月31日）。基此，被告抗辯原告之年薪14個月，其中2個月係屬獎金性質，分別於每年6月30日與12月31日各發放1個月獎金，即屬有據。本件原告請求者既係108年1月1日起至108年4月15日止之薪資，期間並未遇6月30日或12月31日，其請求被告給付之薪資自不應計算上開2個月之年終獎金。

3 原告另主張：被告每月固定給付1,700元補助，該款係原告選擇使用自己原有手機號碼，被告按月固定補助之業務手機通話費，應計入平均工資計算應給付之欠薪云云。惟查，證人即被告之臺灣區總經理丙○○於本院證述：業務有兩種選擇，一種是用公司的電話，公司申辦新的號碼，新的員工不用擔心花費，全部由公司支付，另一種是員工希望用自己原本的號碼，公司就提供一個月1,700元的補助，原告應該是選一個月1,700元的方案，這個是給業務的補助，每個月固定1,700元，流程就是每個月由業務提出申請，需檢附加油的單據，公司會付這個1,700元給業務，如果業務提不出單據的話，公司不會給1,700元補助，1,700元主要是給電話補助費等語在卷（見本院卷三第159-160頁）。證人丙○○前揭證詞核與原告提出準備(五)狀之主張相符（見本院卷三第177-182頁），並有原告自107年8月至108年2月在職期間每月申請1,616元至1,700元不等之業務手機通話費補助

之支出申請／憑證黏存單可佐（見本院卷三第183-190頁），準此可知，業務手機通話費補助既屬於須提出發票等支出憑證據以報銷之補助，原告於108年3月間未能提出支出憑證申請報銷，被告自無給付之義務。

4 末查，被告已發給原告108年3月1日起至108年3月15日止之薪資，此有原告之薪資發放明細表2紙可稽（見本院卷二第321-322頁）。細繹上開期間被告發給之底薪、伙食津貼合計為53,500元（27,893+640+24,407+560，見本院卷二第321-322頁），恰為原告月薪107,000元之半數金額，足見被告並未短付原告上開期間之薪資。又原告自108年3月9日起即未再為被告公司提供勞務，被告以原告曠職期間未提供勞務而拒付薪資對價，於法固無不合，惟原告係於108年3月18日始接獲被告同意繼續工作之存證信函（參不爭執事項第(四)點），故被告自應給付3月16至18日期間3日之工資10,700元。綜上，原告請求被告給付108年1月1日起至108年4月15日止之薪資，自應視該段期間被告有無短付薪資，而非以核算資遣費之平均工資計算，其理自明，原告加計2個月年終獎金、未提出報銷單據即加計1,700元津貼，據以計算平均工資，主張被告積欠薪資，為無理由。惟原告曠職之始日為108年3月19日，故被告應給付原告3日之薪資10,700元。

(四)原告得請求被告公司給付其特休及彈休未休之薪資為12,037元，其餘金額之請求，為無理由：

1 原告主張：原告任職期間自107年7月23日起至107年12月31日止，年資162日，彈性休假為5天，被告公司員工工作規則第22條第1項規定員工第1年享有10天特別休假，故特休天數按在職日之比例計算為4天（ $10 \times 162 / 365$ ），扣除原告請事假1日（8月2日）及12月22日（星期六）政府補上班日（被告公司員工週六一律休假未上班，故扣除1天），故原告於107年結餘特別休假及彈性休假未休為7天（ $5 + 4 - 1 - 1$ ）；原告任職期間自108年1月1日起至108

01 年4月15日終止勞動契約日止，年資105日，彈性休假為3
02 天，特休天數按在職日之比例計算為3天（ $10 \times 105 / 365$ ）
03 ，被告公司額外於108年公告多給2天特休，扣除原告請事
04 假4.5天及扣除1月19日（星期六）及2月23日（星期六）
05 政府補上班日，故原告於108年結餘特別休假及彈性休假未
06 休為1天（ $3 + 3 + 2 - 4.5 - 0.5 - 2$ ），2年度合計8
07 日，被告應給付其特休未休及彈性休假未休之8天薪資33,7
08 44元（ $4,218 \text{ 元} \times 8 \text{ 天}$ ）（參本院卷二第241-243頁準備二
09 狀）。被告則以：原告於107年度尚餘24小時（40小時－8
10 小時－8小時）彈性休假不可累計，亦不可請領工資；107
11 年度尚餘35小時特別休假可遞延至108年度，則原告離職前
12 尚餘19小時（ $35 \text{ 小時} + 16 \text{ 小時} + 24 \text{ 小時} + 16 \text{ 小時} - 56 \text{ 小時} -$
13 16 小時 ）特別休假未休（參本院卷三第90-91頁）。

14 2 查被告之員工工作規則第21(三)條規定：「全年度放假節日如
15 下，但為配合公務機關上班及休假制度，公務機關只紀念不
16 放假之國定例假日，本公司採彈性休假為原則，彈性休假之
17 例假日以*表示。定義彈休的那一天是以當年度再職日之前
18 為計算依據。彈性休假以當年度休完，不可累計」（見本院
19 卷二第75頁）。而彈性休假（下稱「彈休」）乃指只紀念不
20 放假之國定假日，被告公司仍給予員工放假，可以選擇國定
21 假日當日休假，或是於該年度內擇日休完，兩造對此均不爭
22 執（見本院卷三第7頁）。準此可知，「彈休」乃被告公司
23 優於勞基法第37條之規定，就內政部未定為應放假之紀念日
24 、節日仍予以休假之優惠。次查，被告之員工工作規則第22
25 (一)1.條另規定：「凡服務本公司之員工第一年就享有10天之
26 特別休假（按到職日之比例給予）」（見本院卷二第76頁）
27 ，亦屬優於勞基法第38條第1項第1款：「勞工在同一雇主
28 或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，應給予3日
29 特別休假」之規定，合先說明。

30 3 次查，兩造主張原告之特別休假、彈性休假如附表二所示，
31 就107年度部分，兩造主張原告尚餘彈休日3日並無不同，

被告抗辯原告尚餘35小時特別休假則多於原告主張之4日（32小時）特別休假。就108年度部分，兩造主張原告有特別休假3日（24小時）並無不同，惟雙方之差異如下：(1)原告主張108年4月4日應為彈休，被告抗辯不應計入，蓋原告自108年3月9日以後即未再為被告提供勞務。(2)原告主張108年3月7日係請病假依勞工請假規則應給予半薪，故以半日計算，被告則以1日計算。(3)被告抗辯108年3月6日原告請假8小時、108年3月8日請假下午5小時，原告則主張上開時段並未請假【參見附表二】。茲就上開爭點說明如下：

(1) 108年4月4日部分：查原告自108年3月9日以後未再為被告提供勞務，被告於108年3月15日通知原告同意其繼續工作之要求，並催告原告立即回復工作，原告於108年3月18日接獲上開存證信函（參不爭執事項第(四)點），是原告自108年3月19日起開始曠職，被告抗辯108年4月4日係曠職期間無「彈休」之權利，應屬可採。

(2) 108年3月7日部分：勞工請假規則第4條第3項固規定：「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給」，惟查，被告發給原告108年3月1日起至108年3月15日止之薪資恰為原告月薪107,000元之半數金額，已如前述，顯見被告並未因原告請病假而折半發給薪資，故此部分應以被告抗辯之1日計算始屬正確。

(3) 108年3月6日部分：

證人丁○○於本院證述：原告108年3月6日早上9點的時候有進來寫白板，說她要去拜訪客戶，然後她就出去了，所以大家都找不到她（見本院卷三第236頁）。被告據此認定被告當日未予工作，惟查原告之工作性質本即外出拜訪客戶，原告當日既曾進公司表示外出拜訪客戶，被告又能舉證證明原告當天外出實係從事私務，原告亦未提出請假申請，自難認原告當日係請假1日。

(4) 108年3月8日部分：

證人丁○○於本院證述：108年3月8日原告有到公司，我們大概談1個小時左右，詢問她3月6日到3月8日都不聯繫我們，也跟原告說明美國老闆即美國執行長Dave及亞洲區總經理M.G對他們這兩天沒有拜訪行程滿生氣的，所以依照美國老闆的指令把一些資料給她，就是一封請原告離職的信函。（問：當時有無提到會給付給原告資遣費的事宜？）這部分我有點不記得，但是我有跟她說等下午3點在公司一起會談，到時候再確認這些事情。（問：當你跟原告談離職的事情時，原告的反應如何？）她就一直點頭說「嗯嗯、好」。後來原告主動打電話到公司給我，她說你要先確定群聯公司的佣金要給我，才願意下午到公司簽離職的文件，但是我跟她說佣金的部分要總經理同意，所以我詢問過總經理後，總經理同意第一筆佣金發放給她，但是原告又說要把所有離職的文件全部寄給她，我說不行，要面對面來談，這樣最清楚，而且你有承諾下午3點會過來，後來她有跟總經理丙○○通話，她最後的決定是不來了等語在卷（見本院卷三第237-239頁）。查原告於108年3月8日下午並未進入公司、亦未在外為被告提供勞務，而係返家接獲終止勞動契約之通知，為其所不爭，因兩造之勞動契約迄至108年4月17日始合法終止，故被告抗辯當日計算原告請假5小時，自非無據。

- (5) 綜上，108年4月4日曠工期間不應計算「彈休」、108年3月7日應計算請病假1日、108年3月6日不應計算請假、108年3月8日應計算請假5小時【參見附表二】。原告固主張107年度彈休3日應遞延至108年度，惟查，被告之工作規則第21(三)條已規定：「彈性休假以當年度休完，不可累計」（見本院卷二第75頁），而「彈休」為優於勞基法之規定，被告上開規定既未低於勞基法之標準，自屬合法，原告主張「彈休」應予遞延，於法無據，為無理由，至於特別休假得遞延至次年為法所明定，兩造對此並不爭執，基此，原告因契約終止而未休之日數應為27

01 小時，換算薪資應為12,037元（107,000 ÷ 30 ÷ 8 × 27，
02 元以下四捨五入），原告其餘請求應予駁回。

03 (五)原告請求被告公司給付資遣費46,220元，為無理由：

04 查兩造間之勞動契約於108年4月17日由被告依勞基法第12
05 條第1項第6款之規定合法終止，非由原告依同法第14條第
06 1項第5、6款之規定終止，已如爭點(二)所述。基此，原告
07 請求被告給付資遣費，即乏所據，不應准許。

08 (六)原告請求被告公司給付其未付工研院部分佣金15,700元，應
09 予准許，其餘請求，則屬無據：

10 原告主張被告未付台灣積體電路股份有限公司（下稱台積電）
11 ）、中華映管股份有限公司（下稱華映）、群聯電子股份有
12 限公司（下稱群聯）、財團法人工業技術研究（下稱工研院）
13 ）、財團法人國家實驗研究院（原名奈米元件實驗室、下稱
14 國家實驗研究院）、鴻海精密工業股份有限公司（下稱鴻海）
15 ）、創意電子股份有限公司（下稱創意電子）、歐西普亞洲
16 股份有限公司（下稱歐西普亞洲）之佣金合計549,217元【
17 參見附表三】。為被告所否認，並以：佣金之給付以被告公
18 司已賺取為必要外，如業務人員離職前被告公司並未取得款
19 項者，被告公司即無支付佣金之義務等語置辯。查原告之錄
20 取函記載：「台灣思發科技提供佣金方案給由您帶來並符合
21 條件之訂單」（Commission Program :Silvaco Taiwan off
22 -ers you a commission program for the qualified ord-
23 ers brought in by you.見本院卷一第13頁）；另被告2018
24 、2019年之銷售佣金計畫第I B) 5.)條載明：「雇用狀況的
25 改變：離職、勞動契約終止，或開始留職停薪前，應支付計
26 劃參與者基本薪資至他們工作的最後一日為止。所有已賺取
27 但尚未支付的佣金，將於下一個表定佣金支付日給付」（Ch-
28 -ange in Employment Status : Upon resignation ,termi-
29 -nation of employment,or commencement of an extended
30 unpaid personal leave of absence. Plan Participants
31 will be paid their base salary up to and through th-

01 eir last day worked .All earned ,but unpaid commiss-
02 ions, will be paid on the next regularly scheduled
03 commission pay date.見本院卷二第270 頁、卷三第265 頁
04)。基此足證領取佣金之要件乃該筆交易須係該員工成交、
05 且客戶業已交付價款予被告者，始符合給付條件。

06 1 台積電部分，由原告執行交易之佣金，被告業已給付完畢：
07 原告主張：丙○○於107 年8 月7 日將台積電等8 家客戶及
08 其訂單與業績轉移給原告，且107 年及108 年原告為履約之
09 負責業務，故台積電佣金50,000元，應歸原告所有。被告則
10 以：台積電係丙○○爭取來之客戶，原告本無領取任何獎金
11 之權利，惟原告剛進公司不久，丙○○擔心原告沒有業績，
12 故將台積電訂單轉給原告，台積電總共有10個計畫案，已履
13 約案子之獎金已發給原告，後續尚未履約之案子，原告自無
14 拿取之權利等語置辯。經查，證人丙○○於本院證稱：台積
15 電有付錢給被告公司，金額多少不記得，佣金成數是6%…；
16 台積電因為是按件計酬，原告好像負責一兩件，錢有付給她
17 …；台積電250 萬訂單先下給我，有的計畫是25萬元，有的
18 是12萬5 千元，做完才拿錢…；台積電是先給250 萬訂單，
19 但是還沒有做，要花時間做，可能一兩年、兩三年，另外一
20 種模式是軟體使用契約，下單以後就確定了。（問：這兩種
21 模式業務提供的服務有無不同？）台積電那種是業務每個案
22 子都要去盯，包括確定計畫是多少錢、計畫執行時程，沒有
23 保證多少年限內執行完這250 萬，創意電子那種業務就是接
24 洽客戶向我們買軟體或授權等語在卷（見本院卷三第157 、
25 158 、165 頁）。此外，並有丙○○成交之250 萬元報價單
26 、訂購單可稽（見本院卷二第283-285 頁）。而被告已給付
27 原告在職期間由其執行50萬元部分之佣金30,078元，除有存
28 款往來明細查詢2 紙可稽外（見本院卷二第161-162 頁），
29 並為原告所不爭執，惟其主張應以丙○○成交之250 萬元訂
30 單上所載250 萬元計算佣金（見本院卷三第8 頁）。惟逾50
31 萬元以外之交易既尚未執行，自非原告在職期間已由客戶給

01 付價款之交易，不符佣金給付條件，原告主張被告應給付其
02 餘200萬元之佣金，殊屬無稽，不應准許。

03 2 華映部分，被告未收到價款，無庸給付原告佣金：

04 原告主張被告應給付華映佣金，固有報價單、訂單在卷可佐
05 （見本院卷二第286-287頁）。惟被告抗辯華映公司下訂單
06 後旋於107年12月13日聲請重整，被告公司並未取得分文，
07 自亦無給付佣金予原告之義務。經查，證人即華映公司人員
08 戊○○證述：華映公司於107年11月、12月重整，業務暫停
09 ，從系爭報價單的記載可以知道是買108年維護期間，從採
10 購訂單記載的交貨期間為107年12月31日來判斷，可能與報
11 價單是同一筆交易，不過華映在108年重整，印象中這個授
12 權契約並沒有履約，我們確實沒有收到授權，所以應該是沒
13 有給權利金等語在卷（見本院卷三第154頁）。由此可知，
14 華映雖向被告下單採購軟體，惟該筆交易因下單後未久華映
15 即因公司重整而未履約，被告既未收受華映給付之價款，自
16 無由給付原告佣金。

17 3 群聯部分之佣金被告業已給付完畢：

18 原告主張：群聯為原告開發之新客戶，訂單金額為美金15萬
19 元（折合新臺幣4,650,000元），佣金6%即為279,000元，
20 有報價單、訂單、統一發票在卷可佐（見本院卷二第288-29
21 1頁）。被告則以：群聯訂單金額為美金15萬元，分3年，
22 第1年美金5萬元，佣金6%即美金3,000元，折合新臺幣92
23 ,659元，代扣所得稅5%，實付88,027元，被告公司業於108
24 年5月3日給付予原告；至於第2年、第3年，應由負責之
25 業務人員取得，且被告公司尚未取得該款項，亦無給付予原
26 告之義務。經查，證人即被告公司財務經理庚○○到庭證述
27 ：群聯科技於108年4月1日有付款給被告5萬元美金，佣
28 金比例是6%，佣金付給原告；109年6月1日群聯付款給被
29 告，因為原告已經離職，所以這個6%的佣金就沒有發放給任
30 何業務等語在卷（見本院卷三第249頁）。原告主張其雖於
31 108年離職，惟第二、三年度即109、110年度群聯佣金亦

應給付予伊。惟查，銷售佣金計畫第 I B) 5.) 條規定：「雇用狀況的改變：離職、勞動契約終止，或開始留職停薪前，應支付計劃參與者基本薪資至他們工作的最後一日為止。所有已賺取但尚未支付的佣金，將於下一個表定佣金支付日給付」；第 III A3 條亦載明：當顧客支付臺灣思發科技股份有限公司時，佣金視為賺得 (When Commissions are earned : Commissions are deemed earned when the customer has paid SILVACO .見本院卷二第 272 頁、卷三第 270 頁)，由文義上即知應於下一個表定佣金支付日給付者，係業務離職前客戶已交付價金之交易，始符佣金給付條件，否則如客戶第二、三年未履約，被告猶需給付佣金予業務，顯非兩造締約之真意，故原告主張被告應給付其不在職之第二、三年群聯佣金，礙難准許。

4 工研院部分，被告應給付原告佣金 15,700 元：

原告主張：工研院與被告公司交易之 108 年 3 月 25 日訂單及 108 年 3 月 13 日報價單 (見本院卷二第 292-293 頁)，係丙○○全面抄襲原告採購方案，故該筆成交佣金新臺幣 28,800 元 (160 萬×2%×90% 完成度) 應給付給原告。被告則以：工研院未採用原告之計畫，而係原告離職後，經被告公司變更計畫始取得訂單，故原告無權拿取佣金等語置辯。查工研院函覆本院：本院需求單位係透過台灣思發科技股份有限公司丙○○君介紹，以電子郵件向乙○○小姐瞭解產品規格及價格，後交由本院採購單位，以採購交易訂購單辦理採購。嗣後需求單位再調整採購項目，故本院最終採購項目與乙○○小姐提供之項目並不一致，綜整差異如附件五。針對本院調整之採購項目，思發公司則由丙○○君提供報價單等語在卷 (見本院卷三第 94 頁)。證人工研院工程師己○○則於本院證述：108 年 3 月有請原告提出報價單，但原告當時應該還沒有提供正式的報價，最後採用的產品與當初原告提出的採購方案內容有相關，我記得那時原告有答應說要報價給我們，後來就沒有消息，接下來主要就是杜先生有聯絡我們，

01 我們就繼續進行採購流程…，我記得這次採購是107年10月
02 前就有開始聯繫，預算都是年初才下來，但是計畫要前一年
03 就開始規劃，108年3月這次的採購，除了3月由丙○○正
04 式報價採購外，之前的事務大部分都跟原告聯繫等語在卷（
05 見本院卷三第139-140、143頁），並有工研院製作之產品
06 項目與採購項目差異表在卷可參（見本院卷三第126頁）。
07 本院審酌系爭交易最後雖係由丙○○於108年3月13日報價
08 成交，惟原告自107年10月起即開始著手規劃，迄108年3
09 月5日猶以電子郵件與工研院人員聯絡交易，工研院人員並
10 回覆請原告開立報價單（見本院卷二第141-142頁），且最
11 後成交之12項產品有5項產品與原告規劃者相同，有工研院
12 檢送之產品差異表可資參照比對，佐以系爭交易之報價、下
13 訂、交貨時間分別為108年3月13日、3月25日、3月28日
14 ，核屬原告在職期間，雖工研院付款時間兩造間已無勞動契
15 約關係，惟此部分之佣金仍應給付原告一半，以資衡平。查
16 證人庚○○到院證述：工研院108年5月20日付台幣157萬
17 元給被告，佣金比例是2%，故被告應給付原告佣金15,700元
18 （ $1,570,000 \times 2\% \times 1/2$ ）。

19 5 國家實驗研究院部分，被告未收到價款，無庸給付原告佣金
20 ：

21 原告主張被告應給付此部分佣金，固據提出報價單為憑（見
22 本院卷一第44頁）。經查，國家實驗研究院函覆本院107年
23 3月23日向台灣思發科技股份有限公司訂購「元件電性SPICE
24 參數擷取軟體使用費」，台灣思發科技股份有限公司業務
25 為丙○○先生，並非原告。且證人即國家實驗研究院人員甲
26 ○○到院證述：這份軟體我們在3年前跟被告公司買，當時
27 我們預算不夠，所以我跟杜先生協議分3年購買，請他把總
28 價除3，分3年付清給他，每年用授權的方式來支付餘額，
29 杜先生說可以。第3年我們預算被砍，就是提示的這個資料
30 ，那年有報價沒錯，但是因為我們第3年預算被砍，就是
31 108年我們沒有預算，所以就沒有買這個軟體（見本院卷三

第147頁)。基此可知，被告並未收到原告所指報價單之交易價金，而不符合佣金給付條件，故此部分之請求不應准許。

6 鴻海部分，未與被告達成交易，被告無庸給付原告佣金：原告主張被告應給付鴻海佣金，僅提出line對話截圖及電子郵件為憑（見本院卷一第45-48頁）。被告則以鴻海迄今根本未下訂單等語置辯。此部分業經鴻海公司函覆：本公司於107年7月至108年12月31日期間與台灣思發科股份有限公司成交軟體採購交易之該公司業務人員為丙○○，詳如附件，本公司並無任何因乙○○之報價議價而促成之交易等語至明（見本院卷三第92-93頁）。被告既未因原告之招攬而與鴻海達成交易，自無給付原告佣金之義務。

7 創意電子、歐西普亞洲之3年訂單係丙○○招攬，原告請求被告給付佣金，為無理由：

原告主張：創意電子、歐西普亞洲公司係由丙○○於107年8月7日將8家客戶及其訂單與業績轉移給原告，且107年及108年原告為履約之負責業務，則創意電子佣金223,200元、歐西普亞洲公司佣金18,600元應歸原告所有等語。被告則以：此部分均係丙○○取得之訂單，於原告在職期間被告公司並未收到任何訂單，更遑論款項，自無佣金問題等語置辯。查原告提出該2公司之報價單，成交之業務均為丙○○，有報價單2份足考（見本院卷二第123、124頁）。查丙○○於107年8月間將其部分客戶移交予原告，其中包括創意電子、歐西普亞洲公司，為兩造所不爭執，並有原告提出之電子郵件可佐（見本院卷三第34頁）。證人丙○○並到院結陳：對於新加入的業務我們是希望把舊客戶交給他，一種是可以續約的訂單，一種是既有的客戶可以新買我們的產品…，（問：你剛才提到把舊客戶交給新人，分兩種情形，一種是續約，一種是舊客戶買新產品，哪一種會給新人佣金？）兩種都會給佣金。創意電子、歐西普亞洲他們原來簽的是3年約，就是到了第3年約結束時，他們才會考慮要不要續

約，第4年以後才叫續約，那個3年的契約，是那一位業務簽下來的，只要他一直待在公司，就可以領3年的佣金。（問：這種3年約的情形，公司是按年給佣金嗎？）看客戶的付款條件，如果客戶一次付，業務就一次領，客戶分年付，業務就分年領等語在卷（見本院卷三第159、163-164頁）。準此可知創意電子與被告簽訂106年至108年之契約、歐西普亞洲與被告簽訂107年至109年之契約，該3年期間之佣金如係按年給付，因丙○○仍於被告公司任職，該等佣金自應給付予丙○○而非原告，此由國家實驗研究院人員甲○○證述：我們買軟體，維護是被告公司附加的服務，我通常都直接聯繫工程師，售後服務與一開始的業務沒有關係等語（見本院卷三第148頁），益資佐證丙○○雖將部分客戶移交予原告，惟原告無需提供售後服務，所需負責者乃招攬舊客戶購買新軟體或使其於第4年續約始可獲取佣金。創意電子、歐西普亞洲之3年訂單既為丙○○招攬，非原告於第4年招攬續約，原告請求被告給付該2公司第2、3年之佣金，為無理由，不應准許。

（七）原告請求被告公司給付其加班費1,939元應予准許，其餘請求，則屬無據：

- 1 原告主張：原告於107年8月9日因丙○○交辦當日晚間應完成客戶報告並進行開會討論，故於當日下午下班後加班4小時；於108年1月5日、2月11、13、14、21日分別與美國總公司或法國分公司人員進行開會事宜，共計加班8小時，以時薪527元按平日、休息日延長工時費率計算，被告應給付原告加班費共計9,814元。另原告曾在108年2月22日（五）下班後及108年2月23日（六）非上班時間會同被告業務助理丁○○以及負責支援歐西普亞洲的工程師黃雯靖完成客戶歐西普亞洲的產品支援需求，原告於上開期日各加班1小時，以時薪527元按平日、休息日延長工時費率計算，被告應給付原告加班費共計1,934元等情（見本院卷二第125頁1）。被告則以：被告公司係跨國性之國際公司，各地時差

不同，有某些事務，可能須於下午5、6點後處理，故被告公司並未強制規定員工之上下班時間，而係採彈性方式處理，原告於應徵時，即知悉此一工作特性，此部分並非加班，乃本來之工作性質，況原告任職期間，從未向其主管申請加班工作，亦從未向被告公司申報加班費，故被告並無原告申請加班及申報加班費而不給付之問題，自無給付加班費之義務等語，資為抗辯。

2 按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之；若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決參照）。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，而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，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，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，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之規定。

3 查證人丙○○證述我們是責任制，所以沒有發加班費，就我所知被告公司沒有人領過加班費，我們與美國總部的時差15、16小時，總部在加州。（問：業務聯繫上需要非上班時間聯繫的狀況嗎？）要看業務個人，我本人會去做，因為拿訂單要快速，有時候要在晚上工作，但是沒有勉強每個業務一定要。（問：員工如果晚進公司你們會紀錄予以告誡懲處嗎？）我們是比較開放的方式，只要不要常常遲到早退、缺席，我們不會追究，只要能夠交出成績，因為我們是責任制…

，加班的部分，通常要求是第二天要準備給客戶或準備給長官，但是沒有很常要求，平常我們上下班時間也沒有很嚴格要求，是很彈性的，這樣子也可以給員工有所補償，不會因為晚到一兩個小時就要請假或是處罰來做個平衡，才因此其他同仁沒有提出加班費的要求等語在卷（見本院卷三第166-169頁）；核與丁○○證述：公司比較不會管業務人員，因為他們上班比較彈性，因為老闆有說過業務人員只要把訂單做好，有時候也許晚上要回客戶一些問題，不要限制太多，業務人員也有可能早上不進公司直接去拜訪客戶，但是要把行程寫在白板上面，可以前一天寫下等語相符（見本院卷三第246-247頁）。經查，被告為美商公司，上班因為門制管制而有刷卡紀錄，惟原告在職期間下班並不需刷卡，此為原告所不爭執（見本院卷三第169頁），並有原告之門制管制紀錄足憑（見本院卷二第164-168頁），且因原告之工作為招攬業務，性質上需要外出拜訪客戶，被告亦未以門制管制紀錄管考原告出勤狀況，故本件實無打卡紀錄足以勾稽推定原告之工作時間。從而，所應審酌乃原告在正常工作時間外延長工作時間，是否係為被告提供勞務且有必要，並為被告所要求？

(1) 107年8月9日部分：

此部分係原告主管丙○○要求於晚上加班，有原告提出之LINE對話紀錄、電子郵件足稽（見本院卷一第51頁），稽其內容，原告加班時間應為當日晚上6時至9時，故原告請求加班費1,939元（《107,000 ÷ 30 ÷ 8》× 1.34 × 2）+（《107,000 ÷ 30 ÷ 8》× 1.67 × 1，元以下四捨五入），應予准許，逾此部分之請求，不予准許。又此部分之加班原告並未於在職期間向被告公司提出申請，係於訴訟中始為主張，於勞資爭議調解時亦未具體提及，足認其情節輕微，不足構成勞基法第14條第1項第5款之終止勞動契約事由，附此敘明。

(2) 107年1月5日、108年2月11日、2月13日、2月14日

、2月21日部分：

原告固提出LINE對話紀錄、電子郵件佐證其主張加班之事實（見本院卷一第52-57頁），惟細繹上開資料，難認原告已就加班之必要性，暨係被告要求加班等節，舉證以實其說，上開請求均礙難准許。

(3) 108年2月22日、2月23日部分：

原告固提出電子郵件佐證其與丁○○、工程人員黃靖雯共同加班協助客戶歐普西亞洲軟體安裝之主張（見本院卷二第126頁）。惟查，證人丁○○證述：（問：原告主張108年2月22日及23日有加班，你也一起處理公務，有無意見？）那個只是我在家裡發一封e-mail就解決，我不知道他們要加班到何時，我沒有要申請加班費，因為那只是1分鐘就把信寄出去了等語在卷（見本院卷三第245-246頁）。原告對此則表示：（108年2月23日補上班日）是工程人員到客戶那邊，我也是在家裡發e-mail解決客戶的問題，工程師跟我說她是在週六到客戶那邊去，我週五晚上跟週六寄e-mail給工程人員是安撫她的情緒等語在卷（見本院卷三第246頁），稽此可知，協助客戶解決軟體安裝問題係工程人員黃靖雯之工作，原告於22日及23日寄發電子郵件係基於同事情誼安撫工程人員之情緒，要非被告要求原告加班，故原告請求被告給付加班費，尚難准許。

4 綜上所述，原告得請求被告給付加班費為1,939元，其餘請求不應准許。

(八) 原告請求被告補提撥220元退休準備金至其勞工退休金專戶，應屬有據：

原告主張：其自108年3月1日起至4月15日原告終止勞動契約日止共有46日，應提撥10,129元（ $6,606 \times 46/30$ ），被告雖已提撥9,909元，尚有不足額220元，爰請求被告補提撥220元退休準備金至原告勞工退休金專戶等情。被告公司則以：原告提繳勞工退休金亦係提繳至108年4月15日止，原告關於勞退金之計算應有誤會等語置辯。經查，原告之

月薪為107,000元，此為兩造所不爭（參不爭執事項第(一)點），依「勞工退休金月提繳工資分級表」（見本院卷三第356頁），其月提繳工資為110,100元，被告應按月為原告提繳6,606元之退休金（ $110,100 \times 6\%$ ），稽諸原告之已繳納勞工個人專戶明細資料，被告108年3月已為原告足額提繳6,606元，108年4月則僅提繳半個月3,303元（見本院卷二第46頁），然兩造勞動契約係至108年4月17日終止，已如前述，故108年4月被告應為原告提繳之退休金應為3,743元（ $6,606 \times 17/30$ ），扣除被告已提繳之3,303元，尚欠440元，是原告請求被告提撥220元退休準備金至其勞工退休金專戶，未逾得請求之範圍，應予准許。

(九)原告請求被告發給非自願離職證明書，為無理由：

末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項定有明文。查兩造間之勞動契約係於108年4月17日由被告依勞基法第12條第1項第6款「曠工」之規定合法終止，不符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，從而，原告請求被告交付非自願離職證明書，自無由准許。

六、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2、3項、第203條亦有明文。本件兩造間之勞動契約於108年4月17日由被告依勞基法第12條第1項第6款「曠工」之規定合法終止，惟原告曠工之始日為108年3月19日，被告僅給付至108年3月15日之薪資，尚應給付108年3月16日至18日之薪資10,700元、加班費1,939元，

業績用金15,700元，暨因契約終止而未休之特別休假及彈性
休假薪資12,037元。從而，原告依兩造間之勞動契約、勞基
法第24條第1項第1、2款、第38條第4項之規定及銷售佣
金計畫請求被告給付40,376元（10,700+1,939+15,700+
+12,037），及自起訴狀繕本送達翌日即108年6月15日起
至清償日止，按年息百分之5計算利息；暨依勞工退休金條
例第31條第1項之規定，請求補提撥220元至其勞工退休金
專戶，均屬有據，應予准許。至於其餘金額及請求被告發給
非自願離職證明，則無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
經審酌後，核與本判決之結果不生影響，爰不另一一論述，
附此敘明。

八、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
第44條第1項之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之
規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文所示。
原告其餘假執行聲請，因該部分訴之駁回而失所附麗，應併
予駁回。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79
條但書，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 靜 怡

以上正本證明與原本無異。

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（須
按他造當事人之人數附繕本）。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 109 年 10 月 1 日
書 記 官 鄧 雪 怡