

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第5號

原告 呂昌嶽

訴訟代理人 王昱勝

丁來居

陳星豪

被告 廣陽興業股份有限公司

法定代理人 林寶明

訴訟代理人 路春鴻律師

複代理人 葉文海

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年7月10日

言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣捌仟肆佰元由原告負擔。

事實及理由

一、勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參見）。於本件勞雇糾紛，其解僱通知係於民國107年8月14日到達勞工，全文則為「主旨：員工呂○○違反職務誠信涉及財務侵占處理案。說明：一、客戶呂小姐向公司投訴竹東營業員呂先生涉及浮報侵占保費金錢，營業員呂先生承認此項目事實。二、呂先生上開行為，違反公司工作規則並造成公司商譽受損。本公司決議予以解任該員執務工作。三、此案自107年8月14日起生效並公告全體員工知悉。」（見本院卷第74頁第7行，原告本人陳述；本院卷第93頁，廣陽興業有限公司公告。下稱：系爭公告或系爭解僱），故而本件須判斷者，係系爭解僱之效力，合先說明。

01 二、原告主張：原告是汽車銷售業務員，96年間開始任職於被告
02 竹東營業所，穩穩地做了10年之久，訴外人即購車客戶呂○
03 ○小姐106年這次已經是第2次跟原告買車，原告幫她擬了
04 1份購車計畫書（見本院卷第27頁，下稱系爭購車計畫書）
05 ，她這次買的是西元2017年份的本田CITY，新車原價是新臺
06 幣（下同）66萬9,000元，原告可以給她3萬元的折扣，她
07 硬跟原告凹4萬元的折扣，於是原告跟她溝通，這差額1萬
08 元的缺口，要用保險費來補，原告是用當年度保險費率試算
09 表算出保費為4萬1,434元，明細都有列在系爭購車計畫書
10 的右上方，而保險公司最後給的優惠，就可以補進剛剛講的
11 缺口裡面，她有同意上開協議，於是原告在自己留存的購車
12 計畫書，另外還用較細筆跡寫上「車價優惠-30000、保險折
13 扣+退佣-10514」，原告在交車時（預定交車日106年8月
14 12日），還有幫客戶加滿油，還有送前檔隔熱紙、避光墊、
15 洗車美容，這些都是另外跟廠商結，是原告用自己的獎金支
16 應，原告絕對沒有侵占客戶款項，被告指責原告侵占客戶款
17 項，究竟侵占了多少錢，被告一直沒辦法講清楚，整件事情
18 是1年後，客戶林小姐的兒子林文國知道訴外人明台產物保
19 險股份有限公司（下稱明台產險）用2萬9,865元來承保（
20 保險號碼000000000000，保險期間106年8月7日～107年
21 8月7日，強制險保費1,019元，任意險總保費2萬8,846
22 元，車號000-0000），林先生不明白前述原委，就冒然地於
23 107年6月26日打電話向被告客訴，原告致電呂小姐本人，
24 問她上開協議當初不是已經確認好了嗎？呂小姐說現在車子
25 都是她兒子再開，完全撇清，原告覺得很無奈，雇主即被告
26 沒有查證清楚，就說原告違反工作規則且情節重大，動輒以
27 勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款要來開除原
28 告，於是原告訴訟代理人丙○○（下逕稱其姓名丙○○）也
29 就是曾跟原告買過7、8台車的客戶，打0800向被告投訴，
30 反應為何要解僱原告，如果解僱原告，那以後丙○○要找哪
31 位業務員來服務，當天被告竹東分公司總經理○○○回電給

01 丙○○，於兩人通話過程中，丙○○詢問如何協助原告不被
02 解僱，經理回說起碼也要跟客戶達成和解，所以丙○○就幫
03 原告電腦打字出1份和解書，也簽回這份和解書交給被告，
04 但被告仍執意開除原告，以上可知被告秉持開除原告之立場
05 ，不符合實務上判斷違反工作規則且情節重大之要件及標準
06 ，也逾勞基法第12條第2項所定30日之期間，是為非法解僱
07 ，原告於107年8月3日即向新竹縣政府申請勞資爭議調解
08 ，107年8月16日調解不成立，因此原告於知悉被非法解僱
09 起30日內，以被告違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權
10 益之虞為由，引據勞基法第14條第1項第6款，不經預告而
11 終止兩造間之僱傭契約，已生終止之效力，爰此，被告應依
12 法給付原告資遣費、預告工資、台灣本田業績獎金、107年
13 1月1日～7月30日期間原告賣出台數累積出來的銷售預扣
14 金，該預扣金並不是年終獎金，而是公司不成文的規定，是
15 項預扣金額於離職不發放，但原告是非自願離職，所以這是
16 原告應得的金額等語，聲明求為：被告應給付原告資遣費30
17 萬7,491元、預告工資5萬5,501元、台灣本田業績獎金5
18 萬4,000元、107年銷售預扣金7萬8,000元及均自起訴狀
19 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，願供
20 擔保請准宣告假執行，暨被告應發給原告非自願離職證明書
21 ，訴訟費用由被告負擔。

22 三、被告則以：

23 原告於本件訴訟中提出系爭購車計畫書，經被告向客戶呂○
24 ○小姐查證及比對當時之保險試算表結果，呂小姐堅持原告
25 有向其口述，車價優惠是4萬元，但未曾向其提及保險可退
26 佣1萬0,514元，且依當時各保險公司提供之速算表計算，
27 旺旺友聯為3萬1,781元、兆豐產險費為3萬1,907元、新
28 光產險為3萬1,376元、明台產險為3萬1,718元、泰安產
29 險為3萬1,871元、華南產險為3萬2,963元、臺產產險為
30 3萬4,014元，介於3萬4,014元至3萬1,376元之間，又
31 各家保險公司關於被保險人30～60歲級距之車體損失險乙式

01 ，保費則介於2萬2,023元～2萬5,967元之間，並無原告
02 製作系爭購車計劃書，所列乙式車損險之3萬1,864元這種
03 金額，原告列出總明細共4萬1,434元云云之系爭購車計畫
04 書，為原告個人不實編制，又呂小姐既僅同意以4萬元之優
05 惠條件購車，則原告巧語向潛在客戶勸說「車價優惠4萬元
06 與車價優惠3萬元之間，有1萬元之缺口，明台產物保險退
07 佣，可以讓我剛好補足這個缺口」云云，那麼購車客戶呂小
08 姐從頭到尾根本就沒有達到她所要求4萬元之優惠，被告以
09 銷售汽車為主要業務，與訴外人HONDA台灣本田汽車公司（
10 下稱台灣本田公司）結盟，當汽車銷售員施以類此之欺瞞手
11 法而為被告債之代理人，其所生之危害，不僅使客戶喪失對
12 被告之信賴感，亦危及被告與保險業者建立之合作關係，更
13 使得被告多年建立之商譽，一夕崩毀，嚴重減損被告在一般
14 汽車銷售市場之評價，甚至成為競爭對手持為攻擊被告之藉
15 口，經查本件客戶呂小姐購車當時，被告給予銷售業務員之
16 折價權限為2萬7,000元，再加上台灣本田公司給予折價優
17 惠為1萬5,000元，合計為4萬2,000元，完全可以滿足客
18 戶呂小姐所要求之4萬元優惠折扣，可知原告不但未依照被
19 告之銷售流程，誠信地為客戶服務，反而蓄意欺瞞客戶，達
20 到自己之銷售業績，再加上原告東窗事發後，向被告報告提
21 出之107年7月20日汽車買賣糾紛和解書，其上有原告與客
22 戶呂小姐之簽名與用印或捺印，原告已坦承溢收保費1萬1,
23 569元並以8折之9,255元與呂小姐達成和解，原告因故意
24 犯罪而業務侵占客戶交付款項之事實明確無誤，依被告員工
25 手冊第30條「守則」，經手公司財務，必須清楚，不得挪用
26 ，一經查知即開除永不錄用，且經被告依本件訴訟資料核算
27 結果，原告經手而短少之正確數額應為1萬2,732元（保險
28 費1萬1,569元＋代辦費1,163元），可知被告於接獲客訴
29 後啟開調查程序，107年7月底原告坦承溢收保費並據提出
30 上開內容之汽車買賣糾紛和解書，次（8）月1日被告先對
31 原告為停權處分，於確信原告違反勞動契約或工作規則，情

01 節重大，再無其他處分手段可資替代時，於斯時30日內之10
02 7年8月14日為系爭解僱，則兩造間僱傭關係據此合法終止
03 ，原告求為給付資遣費、預告工資、開立非自願離職書，即
04 無理由，至於台灣本田業績獎金係台灣本田公司發放，並非
05 被告發放，而銷售預扣金則無此項目，應係年終獎金等語，
06 資為抗辯，答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決，願
07 供擔保請准宣告免為假執行。

08 四、本件不爭執事項：（見本院卷第115頁筆錄）

09 （一）原告自96年7月間至107年8月間止，任職被告公司擔任
10 汽車銷售業務員。

11 （二）調字卷（指本院107年度竹司勞調字第54號卷，下同）第
12 27頁即107年7月20日汽車買賣糾紛和解書（被證1），暨
13 本院卷99～107頁即新竹縣政府108年5月2日府勞資字第
14 1083954535號函及附件，形式真正均不爭執。

15 五、本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第
16 3款規定為爭點整理，經兩造於最後言詞辯論期日當庭同意
17 協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共兩點如下：

18 （一）兩造間勞動關係是否終止？（原告主張：係以起訴狀繕本
19 送達即107年11月7日，由勞方發動終止權，引用勞基法第
20 14條第1項第6款為終止；被告主張：係以被證10即本院卷
21 第93頁所示的公告，於107年8月14日由資方發動終止權，
22 引用勞基法第12條第1項第4款而為終止）

23 （二）本件原告起訴求為資遣費30萬7,491元、預告工資5萬5,
24 501元、台灣本田業績獎金5萬4,000元、107年銷售預扣
25 金（非年終獎金）7萬8,000元，以上合計49萬4,992元，
26 及自107年11月7日起至清償日止，按年息5%計算利息，
27 暨請求發給非自願離職書，有無理由？

28 六、得心證理由：

29 （一）系爭解僱所指之侵占，不能認定；系爭解僱所指之浮報，
30 非屬全然無據：

31 據證人甲○○於本院108年4月24日審理時到庭，提出名片

01 1 張「HONDA 甲○○副總經理、HondaCarsChupei 新竹縣○○
02 市○○路○○○ 號（即被告公司地址）」並證述被告公司通
03 常銷售汽車之繳回訂購合約書及款項暨保險配合等等之作業
04 流程等情在卷（見是日報到單、筆錄、結文，本院卷第44、
05 47、61頁），惟亦據其證稱：「（你們公司指摘因原告侵占
06 客戶款項，所以把原告解僱嗎？）是的。（只有這點嗎？）
07 是的。（你們公司沒有去查明客戶交給業務人員多少錢？要
08 怎麼算出業務人員侵占多少錢？）客戶申訴後，業務人員有
09 向客戶填寫和解書，意思是業務人員承認侵占，公司有此份
10 文件，都向客戶承認了，怎會說沒有。客服人員有向客戶了
11 解，客戶有說明業務人員已經退還款項，我們就以此為確認
12 。」等語在卷（見本院卷第50～51頁筆錄），對照被告提出
13 公司留存第三聯即繳款作業聯與新車附配件保險確認單（見
14 本院卷第39～40頁）暨明台產險108年4月1日明車業字第
15 1080000431號函覆資料（見本院卷第24～25頁），訴外人呂
16 ○○付款68萬8000元（併參本院卷第79頁第10行被告書狀）
17 ，扣掉第1、2、3期車款及明台產險強制險、任意險保費
18 ，依序為2萬元、1萬2,650元、60萬元、1,019元、2萬
19 8,846元，而為2萬5,485元，再減配件款5,650元（3M隔
20 熱紙（8803）850元＋倒車（CCD）3,400元＋拖盤＋晴雨
21 窗1,400元），而為1萬9,835元，再減「HtW領牌費1500
22 0」（見本院卷第39頁，車款1.2.3.往下第3行），而為「
23 4,835元」，茲與汽車買賣糾紛和解書（被證1）所載溢收
24 款「1萬1,569元」（指41,434－1,019－28,846）相較，
25 連半數都不到。再經本院比對兩造提出之車輛訂購合約書及
26 附屬文件，原告係提出第一聯即客戶留存聯與系爭購車計畫
27 書（見本院卷第26～27頁），被告係提出第三聯即繳款作業
28 聯及新車附配件保險確認單（見本院卷第39～40頁），差別
29 之一在於證人當事人乙○○證稱：細體字「車價優惠-30000
30 、保險折扣＋退佣-10514」是交車後我才手寫補進去，是寫
31 起來自己備忘留存用等語（見本院卷第57頁筆錄），本院同

01 時細譯原告一併提出系爭購車計畫書，所謂保險明細 41434
02 連同配件明細均係粗體字一氣呵成，且配件明細緊密登載，
03 依序為「3M隔熱紙（8803）」、TF35前檔、防水地墊、避光
04 鏡、廣角鏡、「倒車顯影」、「防水拖盤」、「晴雨窗」，
05 最後1行打上星號，議定總支出688000整（見本院卷第27頁
06 右下方），則以上TF35前檔、防水地墊、避光鏡、廣角鏡共
07 4項配件，合理可信是訴外人呂○○小姐領車時無庸支付費用
08 之配件，依本件全部卷證調查審理結果，並無證據證明該
09 4件配件之價額與前述「4,835元」之間存有差額，則系爭
10 解僱所指之侵占客戶款項，不能認定，被告僅憑原告報告提
11 出資以求為從輕處分之汽車買賣糾紛和解書（被證1），即
12 認原告侵占款項云云並據此為系爭解僱，尚有未合；惟系爭
13 解僱所指之浮報，即系爭購車計畫書列出細目為「車體損失
14 險乙式為3萬1,864元、竊盜險自負額10%為2,413元、竊
15 盜免折舊為483元、意外險200/400/50萬為5,356元、強制
16 險為1,318元。共4萬1,434元」云云之系爭購車計畫書（
17 見本院卷第27頁右上方），此節據證人即當事人乙○○證稱
18 ：「（也就是你跟呂○○簽約時，你用106年的試算表算出
19 保險明細 41434，這個試算表不是明台的，可是你明明知道
20 最低明台可以用便宜1萬元的金額買到相同的保險？）對。
21 （所以你隱瞞客戶有更低的保險，是這樣嗎？）不是，有告
22 知，是保險的優惠出來去補車價的優惠。（也就是客戶硬跟
23 你凹4萬元的折扣，你內心只願意給3萬元的折扣，所以你
24 就列不是明台的計算表給她，是這樣嗎？）是，我事後用了
25 四家或五家還有尋求協助，最後用明台來承保。（你列 4143
26 4的計算式是哪家保險公司的？）印象有模糊了，但這些試
27 算表是公司提供的。（你在公司多少年？）11年。（用過哪
28 家公司的計家算表？）新光、兆豐、華南、明台、泰安、台
29 產等等，這幾乎都有簽約，還有友聯。（既然你幫客戶寫試
30 算書，為何不把明台的也算算看？）現在的保險計算跟以前
31 不同，現在的保險計算有加入從人因素，所以客戶簽約後，

01 有了客戶的生日、性別、身分證 I D、保險係數，才算得出
02 最精準的保費，這些東西無法在簽約當下馬上算清楚。」、
03 「（也就是你跟呂○○議定 688000 元的時候，你自己就已經
04 計算車價優惠是 3 萬，保險折扣退佣是 10514，所以才會答
05 應呂○○車價用 4 萬元折扣，是這樣嗎？）對。（呂○○用
06 4 萬元跟你凹的時候，當下就已經同意你用保險折扣退佣了
07 嗎？）有跟她說過，她同意。但是當下不確定差額有多少。
08 協議內容是說不足我再幫她補，就是可能貼錢再去幫她補這
09 1 萬元的落差。（剛才證人甲○○說本田可以折 15000，被
10 告可以折 27000，總共可以折 42000，你幹嘛這麼大費週章
11 ？）公司給的獎金不是立即發放，很多是結算到薪資去了。
12 所以有可能賠錢給客戶，薪水入到戶頭後，還要再被扣所得
13 稅，意思是沒辦法一次扣得那麼多優惠。（你從業 11 年，用
14 這種手法賣了幾次車？）沒有仔細算，不好意思。（會有超
15 過 10 次嗎？）沒有。（大概有幾次？）因為保險是從這幾年
16 才開始，從人保費，以前沒有。」等語在卷（見本院卷第 55
17 ～58 頁筆錄），可信原告已經不只 1 次以所謂保險退佣手法
18 ，提高客戶購車意願，然而所謂退佣云云，並非以原告提供
19 給客戶之某不詳保險公司試算表，與該特定保險公司交涉，
20 獲得減免保費之利益，而係原告使用兆豐產險、新光產險、
21 明台產險、泰安產險、華南產險、臺產產險，以上多家與被
22 告簽約合作之保險公司其試算表，蓄意不告知客戶正確訊息
23 ，藉由浮報保費金額，從速獲取個人勞務收入入袋，故系爭
24 解僱所指之浮報，非屬全然無據。

25 （二）兩造各自所為終止僱傭關係之意思表示，均不生效力：

26 按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間
27 非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如
28 雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故
29 不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實
30 信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。次按，工
31 作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化

規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。查，被告指責原告侵占乙情雖不能認定，然原告向客戶浮報保險費，以保險退佣云云之說詞，提高客戶購車意願，以此欠缺誠信之手法從業，既非屬全然無據，被告依循工作規則（被證2，調字卷第28～30之2頁），基於監督管理權限，對原告進行相應程度之適當懲戒，例如於一定期間停權（禁止參與後述銷售汽車競賽），則無不合。惟被告所為之解僱處分，事涉及勞工身分之變更，為重大之權利事項，於勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第7條定有明文，此乃在限制資方不得單獨行使契約之終止權，而為冷靜期，被告違反此項規定，於勞資爭議調解期間之107年8月14日為系爭解僱（見本院卷99～107頁即新竹縣政府108年5月2日府勞資字第1083954535號函及附件，原告申請日期107年8月3日，被告委任代理人出席日期107年8月29日），系爭解僱應為無效。又，原告起訴主張系爭公告為非法解僱，縱屬有據，然被告違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，考其終止僱傭關係之意思表示，情事發生於000年0月00日（見本院卷第74頁第7行，原告陳述），則原告引用勞基法第14條第1項第6款規定

01 終止契約，應自知悉其情形或損害結果之日起30日內為之，
02 經原告本人在庭稱：「（原告主張僱傭關係終止在哪天？）
03 公司沒有正式公佈，只有在我們內部電腦打上一個沒有公開
04 的公告，且107年8月14日解僱生效。如附件7。（從107
05 年8月15日開始，你自己有沒有要提供勞務的意思？）有。
06 （你如何要提供？）因為我在公司服務11年，累積500多個
07 客戶，截至目前為止，我的客戶只要有要買車的，我一樣帶
08 去公司做簽約，還是把這個業績做給公司。（你是說107年
09 9、10月都是這種情形嗎？）一直都是，到現在。（你的薪
10 水及獎金如何算？）沒有支薪，就是客戶找我服務而已。但
11 是我本人沒有登記在公司裡面，所以我帶回去的客戶，就把
12 業績掛在公司任職的同事名下而已，差在這邊。」「我不用
13 請求被告給付107.08.15～107.11.06這段期間的薪水給我
14 ，就是捨棄」等語明確在卷（見本院院第67～68頁筆錄），
15 可信原告所為終止僱傭關係之意思表示，並非於知悉其情形
16 或損害結果之日起30日內為之，準此，兩造各自所為終止僱
17 傭關係之意思表示，均不生效力，則原告起訴求為給付資遣
18 費、預告工資及請求開立非自願離職書，皆屬無據，不能准
19 許。

20 （三）僱傭關係存續期間之獎金項目：

21 至於原告求為給付所謂台灣本田業績獎金及107年銷售預扣
22 金，依被證2工作規則「第八條、獎金」，區分六項：一、
23 績效獎金。二、業績獎金：依被告公司營業單位薪獎辦法辦
24 理。三、全勤獎金。四、年終獎金：由總經理視每年實際業
25 績決定發給原則…。五、年終分紅。六、營業員依Honda規
26 範發放季獎金，不額外發放年終獎金及分紅獎金，若有更動
27 依Honda規範辦理（見調字卷第29頁），本件所謂台灣本田
28 業績獎金，經原告本人在庭稱：這筆獎金當是是設立5、6
29 、7、8月銷售競賽，每個人努力達成目標才能領到獎金，
30 我不知道這獎金是被告還是本田發的等語在卷（見本院卷第
31 69頁筆錄），被告則據抗辯：台灣本田業績獎金係台灣本田

01 公司依107年6月29日發布之2018年5～8月銷售衝刺激勵
02 案強化修正規定，並定於107年9月26日由台灣本田公司發
03 放於在職者，非由被告發放（見本院卷第130頁被告書狀及
04 本院卷134頁HondaTaiwan營業部銷售課經理王思堯決可之
05 辦法），綜合兩造陳詞及說明舉證程度，本院認被告抗辯應
06 堪可採，另所謂107年銷售預扣金，經被告具狀詳細說明其
07 內容：本項應指年終獎金，發放依據是以年度結算銷售台數
08 ，每台3,000元計算，發放條件是年終發放時仍在職，假設
09 原告仍在職，預計發放22台×3,000元/台＝6萬6,000元
10 （見本院卷第130頁被告書狀，繕本經原告本人於108年7
11 月10日收受），但原告本人於最後言詞辯論期日堅持：我沒
12 有要請求年終獎金，正確（見本院卷第114頁筆錄第23行）
13 ，遍查上述工作規則並無銷售預扣金此項獎金項目，故無論
14 原告向被告求為給付所謂台灣本田業績獎金或所謂107年銷
15 售預扣金，均欠缺依據，不能准許。

16 七、綜上，系爭解僱所指之侵占，尚不能認定，系爭解僱所指之
17 浮報，固非全然無據，然兩造各自所為終止僱傭關係之意思
18 表示，均與法有違而不生效力，又所謂台灣本田業績獎金及
19 107年銷售預扣金，皆非被告向來發放（已形成制度者）或
20 曾經應允發放（恩惠給與者），則本件原告起訴求為給付資
21 遣費、預告工資、台灣本田業績獎金、107年銷售預扣金、
22 開立非自願離職書，皆屬無據，不能准許，其訴為無理由，
23 應予駁回，原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，
24 併予駁回。

25 八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
26 毋庸再予審酌，附此敘明。

27 九、訴訟費用之負擔：103年11月19日臺灣高等法院暨所屬法院
28 103年法律座談會民事類提案第21號（乙說及審查意見），
29 勞工訴請雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證
30 明書，其裁判費徵收乃非因財產權而起訴，應依民事訴訟法
31 第77條之14徵收第一審裁判費3,000元，原告於財產權請求

01 標的金額或價額合計49萬4,992元(1.資遣費307,491元＋
02 2.預告工資55,501元＋3.台灣本田業績獎金54,000元＋4.銷
03 售預扣金78,000元＝494,992元)，因財產權而起訴，應依
04 同法第7條之13徵收第一審裁判費5,400元，其中請求標的
05 金額或價額合計18萬7,501元(3.台灣本田業績獎金54,000
06 元＋4.銷售預扣金78,000元＝187,501元)，已依勞資爭議
07 處理法第57條規定，暫免徵收1/2裁判費(1,900×1/2＝
08 950)，以上第一審應徵收裁判費8,400元，業據原告預繳
09 7,450元(指8,400－950)，有收據兩紙在卷(調字卷第
10 1頁前頁、本院卷第3頁反面)，本件第一審訴訟費用8,40
11 0元，依民事訴訟法第78條規定，定由敗訴之原告負擔，如
12 主文所示。

13 中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
14 勞工法庭 法官 周美玲

15 以上正本係照原本作成。

16 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，應
17 按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨添具繕本1件。

18 中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
19 書記官 吳月華