臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第29號

原　　告　唐韶謙
訴訟代理人　黃昭雄律師
被　　告　永驊汽車股份有限公司
法定代理人　楊玉書
訴訟代理人　周中臣律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年5月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。本件原告原起訴請求「（一）被告應給付原告新臺幣（下同）473,481元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。」。嗣減縮聲明為「（一）被告應給付原告442,581元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。」，原告上開訴之變更，核符民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自民國106年2月16日起任職於被告公司，擔任SKODA汽車銷售員之工作，薪資以底薪21,009元加上業績（銷售）獎金計算，按月給薪。詎106年10月23日公司早會時，蔡增鎔經理突向大眾宣布，內容略以有兩名員工違反公司誠信原則，就做到月底等語。隔兩天，原告桌上就被放置離職單，蔡經理並要求原告自行簽離職書，原告拒絕。然原告於11月1日仍欲照常上班時，卻發現卡片已被抽走，無從

打卡上班。原告詢問蔡經理卻遭譏諷你們再來幹嘛？沒看過這麼不要臉的業務云云，原告顯然無法繼續提供勞務，當日即向高雄市政府勞工局提出勞資爭議調解申請書。茲因原告認為被告公司無符合法定解雇事由竟解雇原告，且公司經理對原告為重大言語侮辱，被告公司尚有每月未售出庫存車要扣5,000元之規定等情，原告認已違反勞工法令致損害勞工權益，因此於106年11月3日寄發存證信函予被告終止勞動契約，嗣經高雄市政府勞工局勞資爭議調解不成立，原告始提起本訴。又原告係自106年2月16日起任職於被告公司，而原告係依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定不經預告終止勞動契約，則依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費17,581元。再者，被告公司以原告每個月若未售出任何一台庫存車即扣5,000元之作法，違反勞基法第26條規定，因原告於106年6月份未售出庫存車，遭被告不當扣減原告薪資5,000元，被告無法律上原因受有不當得利，自應返還予原告。此外，依被告訂定之內部獎勵辦法，若當月銷售業績5台車以上時，依該銷售車型（現金優惠價加總）1.2%發給獎金。原告於106年10月底前，已與客戶完成簽訂買賣契約，賣出28台新車，惟因不可歸責原告之因素，致原告終止勞動契約前未及交車，而原告所銷售之休旅車車型現金價約為1,290,000元，以1.2%計算，因原告售出28台車，故可得獎金為420,000元【計算式：1,290,000元x 1.2 %× 28＝ 420,000元】，原告自得請求被告給付。末查，原告既係依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，依勞基法第19條規定，被告自有開立非自願離職證明書予原告之義務，爰依勞退條例第12條第1項、民法第179條、勞基法第19條規定提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告442,581元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應開立非自願離職書予原告。

二、被告則以：（一）查SKODA Taiwan公司推出New Citigo產品，規定須參加該公司所辦之New Citigo之訓練課程並通過測驗，在訓練護照上蓋有合格章者始授予New Citigo之正式銷售資格。而被告公司安排所有之SKODA汽車銷售人員，皆應於106年10月19日參加SKODA Taiwan公司所舉辦上開訓練課程，包括原告與訴外人吳奕旨，但其2人竟不假結伴赴澳門遊玩，違反SKODA Taiwan公司銷售SKODA汽車人員應接受該公司訓練合格之要求，及違反被告公司僱傭契約要求應接受教育訓練課程並通過業務上專業測驗合格之規定，其違反情節重大，已屬勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約情節重大之情形。被告公司蔡增鎔經理於106年10月23日告知原告工作至106年10月31日即予解僱，但為顧及原告顏面乃於106年10月25日提出離職單請其自行辭職，然因原告置之不理，被告公司即依上開勞基法規定於106年10月31日逕予解僱，故兩造間之僱傭關係應於106年10月31日由被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止。既兩造間僱傭關係業經被告公司於106年10月31日終止，已不存在，故原告已無可終止之客體存在，且被告公司並無勞基法第14條第1項各款之情形，故原告依該條項規定所為之終止，顯於法未合。又縱原告謂被告公司蔡增鎔經理與原告之對話中有說原告「不要臉」一情為真，然此亦係對原告已因自己違規、不負責之行為被開除，怎麼還有臉來上班之行為之客觀評價而已，屬對本屬負面價值行為所為之負面評價，此負面評價，乃針對本質上即屬負面行為所為之表示，自不得認係對被評價人之侮辱，更難謂是說者對其所為之「重大侮辱」。退萬步言，如認被告106年10月31日之終止於法尚有未合，然原告於106年11月1日來公司上班未果，而前往高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告公司簡湘凌經理隨即請原告下午至被告公司協商，簡經理表示SKODA Taiwan對其未接受該公司所辦之訓練課程甚表不滿，已經無法銷售SKODA汽車，此亦為原告所知，簡經理乃以調整原告改銷售福斯汽車之方式，請其翌日

即106年11月2日上班，但原告並未於106年11月2日來公司上班；嗣於高雄市政府勞工局為勞資爭議調解時，簡經理亦表示請原告來上班，但原告亦未來上班，被告公司不得已於106年11月21日第二次勞資爭議調解不成立翌日即106年11月22日原告仍未來上班即於該日再發存證信函，以原告於106年11月2日起無正當理由連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約。原告既或因違反勞動契約情節重大而於106年10月31日，或因無正當理由連續曠職3日而於106年11月22日經被告公司分別依勞基法第12條第1項第4款或第6款而終止勞動契約，則原告自不得請求資遣費。（二）另被告公司有就SKODA老舊庫存車、試乘車及領牌車之銷售定有特別規定，即當月每銷售1台發獎金10,000元，但未銷售者則須繳交5,000元，原告因106年6月未銷售上開老舊庫存車、試乘車及領牌車中之任一輛，故依上開規定予以扣款5,000元。（三）又原告謂其於106年10月底前，已與客戶完成28輛新車之買賣契約，惟此28輛之買賣契約均係到被告公司展示門市部看車時之來店客所簽，並非原告個人所招來之客戶，乃任何當時在展示門市部之銷售人員，皆能簽此來店客之契約，並非原告個人有何特殊努力所致。且上開28輛新車契約中，目前已有13輛退訂，已完成交車者6輛，另9輛尚不確定；其中已交車之6輛除簽約外，其餘之服務皆非原告所為，而由其他接手之銷售人員處理，而被告公司獎金之發放，乃就銷售汽車提供主要服務之人，並於客戶依約繳交全部價金辦理交車後，始發生銷售該車之獎金，故原告並無權請求該銷售獎金。退萬步言，縱原告得請求，因僅6輛完成交車而有獎金，總計為4,825元，且因原告僅止於簽約而已，縱認得請求，至多僅5%而已等語置辯，並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

（一）原告自106年2月16日起任職於被告公司，擔任SKODA汽車

銷售員之工作，每月薪資為21,009元，另有獎金。

（二）被告公司有就SKODA老舊庫存車、試乘車及領牌車之銷售定有競賽特別獎勵辦法，即當月每銷售1台發獎金10,000元，但未銷售者則須繳交5,000元，原告於106年6月因未銷售上開老舊庫存車、試乘車及領牌車中之任一輛，故遭被告公司扣款5,000元。

（三）原告於106年10月19日未依公司規定參加SKODA TAIWAN NEW CITIGO產品訓練課程，並於當日曠職。

（四）被告公司蔡增鎔經理於106年10月23日通知原告因未參加上開訓練課程且曠職，請原告工作至106年10月31日即終止勞動契約。嗣原告於同年11月1日至被告公司上班時，蔡增鎔經理表示已將其解僱，原告於當日向高雄市政府勞工局申請調解，被告公司即於同日要求原告自106年11月2日上班，並改銷售福斯汽車，然未經原告同意，原告自106年11月2日起未至被告公司上班。

（五）原告於106年11月3日寄發存證信函以被告公司違反勞基法第14條第1項各款規定為由終止勞動契約，經被告公司於106年11月4日收受。被告公司於106年11月22日寄發存證信函以原告曠職3日為由終止勞動契約，經原告於106年11月23日收受。

（六）如原告主張有理由，被告公司應給付原告資遣費17,581元

四、本件爭點

（一）兩造間之勞動契約於何時、因何原因而終止？

（二）原告請求被告給付資遣費17,581元、不當扣款5,000元、銷售獎金420,000元，各有無理由？

（三）原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

五、本院之判斷

（一）兩造間之勞動契約於何時、因何原因而終止？

1、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內

為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文，此即所謂懲戒性之解僱。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，須因該事由導致勞動關係進行受到干擾或有所障礙，而有賦予雇主立即終結勞動關係權利之必要，且亦無法期待雇主於解雇後給付資遣費為限，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院91年度台上字第1006號、97年度台上字第825、2624號判決意旨參照）。再按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度2381號、100年度第170號民事判決意旨參照）。

2、經查，依兩造簽訂之僱用暨承攬契約書第3條第16項約定：乙方（即原告）應依甲方（即被告）規定，接受甲方安排之教育訓練課程並通過業務上之專業測驗，若測驗未合格者，甲方將予以懲處等語，有僱用暨承攬契約書附卷可參（審勞訴卷第98頁至第108頁），依此，原告自知需接受被告安排之教育訓練課程並通過業務上之專業測驗，且僅測驗未合格者即有懲處之規定，應可推知若未接受被告安排之教育訓練課程，自亦會受到懲處，而解僱亦屬懲處之手段之一，其理至明。觀之被告公司有安排包含原告在內之業務員於106年10月19日參加SKODA TAIWAN NEW CITIGO產品訓練課程，有產品訓練報名表附卷可參（審勞訴卷第92頁），然原告並未如期參加，反而於106年10月18日至106年10月20日（星期三至五）至澳門旅遊，復觀以被告提出之請假/出差申請單，原告僅有針對106年10月18日、20日請假，卻未針對106年10月19日請假，而於當

日曠職，此亦為原告所不爭執（勞訴卷第10頁），從原告尚知10月18日、20日為上班日而須請假之情，應無可能係漏未就10月19日請假，顯見原告係故意不就106年10月19日請假，而原告事後雖稱不知當日有訓練課程云云，然參酌原告起初從未表示其不知道當日有訓練課程、證人吳奕旨之證詞（勞訴卷第45頁）、及原告故意不就106年10月19日請假等節，應認原告知悉當日要上課，卻仍曠職出遊而缺席上課。

3、又本院就原告未參加106年10月19日SKODA TAIWAN NEW CITIGO產品訓練課程對被告公司之影響函詢SKODA TAIWAN公司，並經函覆略以：SKODA TAIWAN公司係指奧迪福斯汽車股份有限公司，本公司於2015年起進口SKODA品牌，並針對各授權經銷商內部負責銷售之業務代表進行品牌產品教育訓練。本公司每年均會就上市之產品舉辦產品教育訓練課程，舉辦次數取決於當年上市新產品的數量；惟針對同樣的新產品教育訓練僅會舉辦一次，如業務員未參加該次新產品教育訓練，即無法參加該新產品之考核認證；而未通過認證之該業務員所銷售之該款車輛將不被計入授權經銷商業績及亦無法獲得相關獎金。關於業務員唐韶謙銷售車輛之資格乙節，其未參加該次Citigo新產品教育訓練，即無法計算其所屬經銷商銷售Citigo之業績及獎金；而本公司未再舉辦Citigo產品教育訓練，故其亦無法再次報名參加同樣課程等語，有奧迪福斯汽車股份有限公司108年4月17日SZ000000000號函附卷可參（勞訴卷第84頁），足認106年10月19日之訓練課程僅會舉辦一次，而未參加該課程並經考核認證之業務員所銷售之該款車輛將不被計入授權經銷商業績及亦無法獲得相關獎金，衡以被告公司係以銷售汽車為業，則汽車銷售業績及獎金對被告公司之營業自有重大影響，而被告公司僱用原告擔任業務員銷售汽車，卻因原告未參加該次訓練課程，自影響被告公司人力之運用，對被告公司影響難謂不重大，是原告明知需接受

被告安排之教育訓練課程，仍恣意曠職未予參加，顯已違反勞動契約而達情節重大程度，是被告公司於106年10月31日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，自屬有據，足徵兩造間之勞動契約係於106年10月31日經被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，堪以認定。

（二）原告請求被告給付資遣費17,581元、不當扣款5,000元、銷售獎金420,000元，各有無理由？

1、資遣費部分：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條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。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1、2項定有明文。依此，雇主倘依勞基法第12條第1項所列各款規定終止勞動契約者，自無須依勞退條例第12條規定發給勞工資遣費。經查，被告公司已依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止兩造勞動契約，已如前述，則原告請求依勞退條例第12條第1、2項規定，請求被告給付資遣費17,581元，自無理由，不應准許。

2、不當扣款部分：按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項、第26條固定有明文。所指之預扣勞工工資，應以於違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但相關責任歸屬、範圍大小和金額等尚未確定前，而雇主就此預先扣發勞工工資以做為違約金或賠償費用者稱之。經查，原告主張被告公司以原告於106年6月未售出老舊庫存車即扣除5,000元，屬不當扣減原告薪資云云。然觀之被告公司提出之報告書

，被告公司針對銷售老舊庫存及試乘車、領牌車有擬訂競賽特別獎勵辦法，即當月每銷售1台即得10,000元獎金，未銷售者則繳交5,000元等情，有報告書附卷可參（審勞訴第114頁），衡以此為原告與被告其餘銷售人員間，針對「老舊庫存、試乘車及領牌車」買賣所為之競賽獎懲，相當於各銷售人員於每銷售一輛「老舊庫存、試乘車及領牌車」，可自其他未銷售之銷售人員處獲取獎金，以此相互競爭關係提升「老舊庫存、試乘車及領牌車」之銷售量，而觀之原告亦曾於106年8、9月各領得1萬元之獎金，此有被告提出之唐韶謙106年8、9月獎金明細附卷可參（勞訴卷第104頁），足認原告雖有提供部分薪資作為其他銷售人員之獎金，但其亦有自其他銷售人員處領取獎金，此與雇主預扣勞工工資之規定尚屬有間。綜上，被告公司所訂競賽特別獎勵辦法，固有未售出上開車輛須繳交5,000元之規定，惟並非違法預扣勞工工資，被告公司亦無不當得利可言，則原告依勞基法第26條、民法第179條等規定，請求被告公司返還不當扣款5,000元，尚無理由，不應准許。

3、銷售獎金部分：原告主張依被告公司訂定之內部獎勵辦法，原告於106年10月底前已與客戶完成簽訂買賣契約，賣出28台新車，得請求銷售獎金42萬元等情，固據提出業代銷售業績獎勵辦法節錄附卷可參（勞訴卷第59頁），然經證人吳奕旨到庭具結證稱：我領銷售獎金的情況，都是簽約到交車都我負責，沒有遇過只有簽約而未完成後續領牌交車之情況，會領獎金的情況下都是已經交車完畢，車輛銷售後客戶若退訂亦不可領獎金等語（勞訴卷第48頁、第49頁），並參酌被告公司規定業服佣金係發放予完成領牌及交車程序之業務服務人員，如未執行完整交車程序，也無給與客戶售車服務，該人員則無領得佣金之條件，應由實際負責執行之業務服務人員領得等情，有業務服務人員薪資、業服佣金與年金發放管理規章附卷可參（勞訴卷第

18頁），衡以業務員銷售車輛一般均係從簽約到領牌、交車均由同一位業務員提供服務，而上開佣金或銷售業績獎勵之目的亦應均係為獎勵就銷售汽車提供主要服務之人，故僅完成簽約並未就後續領牌交車等提供服務之業務員，應無領取銷售業績獎勵之資格，而原告就上開已完成簽約之部分均未由原告完成交車手續，為原告所自承，是原告就此自不得請求銷售業績獎勵，原告請求被告公司給付銷售獎金420,000元，自無理由。

（三）原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

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。次依就業保險法第11條規定，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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者。經查，兩造勞動契約係經被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止，已如前述，是原告並無就業保險法第11條所稱之非自願離職之情事，則原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，尚乏其據，不應准許。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、民法第179條、勞基法第19條規定，請求被告給付442,581元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及被告應開立非自願離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造間其餘主張及舉證，經本院審酌後認與判決之結果不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　14　　日

勞工法庭　法　官　翁熒雪

以上正本係照原本作成。

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。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　　108　　年　　6　　月　　20　　日

書記官　劉國偉