

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第71號

原告 林尚昱
被告 明治實業股份有限公司
法定代理人 張永明
訴訟代理人 劉彥麟

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣11萬5845元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十八，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣11萬5845元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國106年3月1日起至108年11月30日止受僱於被告，擔任業務副理，每月薪資為新臺幣（下同）52,800元，業務獎金另計，惟被告未經原告同意，自108年10月起將原告之每月薪資52,800元調降為47,000元，且積欠原告108年度之業務獎金元，原告離職後，被告亦未依勞動基準法規定給付原告資遣費、未休特別休假工資，原告自得請求被告給付原告下列合計170,379元：

- 1.依被告業務獎金制度，業務人員當月業績達成1,000,000元以上之目標，業務獎金為1%。又原告108年度接獲客戶訂單數額達8,448,062元，被告自應給付原告業務獎金84,480元。
- 2.短少薪資：原告於108年10月至11月之薪資，遭被告任意調降部分共計11,600元【計算式： $(00000 - 00000) \times 2 = 11600$ 】。
- 3.未休特別休假工資：原告之特別休假剩餘時數為47小時，以原告薪資52,800元計算，被告應給付之特休未休費用為10,3

40元，被告僅於109年1月7日匯款8,641元，尚有1,699元未給付。

4. 資遣費：原告自106年3月1日起至108年11月30日止受僱於被告，每月薪資為52,800元，有如前述，則被告應給付原告資遣費72,600元。

(二) 綜上，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法之規定，提起本件訴訟，請求被告給付原告170,379元（84,480+11,600+1,699+72,600=170,379）。並聲明：被告應給付原告170,379元。

二、被告抗辯：

(一) 原告於106年3月1日受僱被告時，兩造有簽立不定期勞動契約（下稱系爭契約），有關給付獎金事項應依系爭契約第9條約定辦理，系爭契約未規定者，則依被告之工作規則或公司規章辦理。又被告發放之業務獎金，非屬經常性給予工資，原告提出業務獎金之計算，未有兩造以書面約定之依據。

(二) 原告受僱被告擔任業務副理期間，有後述之行為：108年度下半年未替被告取得訂單；發給生產部製令全數未銷售完畢，導致被告庫存達上千萬元；經常性遲到；拒絕主管指派之出差行程。被告因原告上開行為及公司政策，於108年10月初予原告進行溝通後，調整業務部獎金制度及薪資結構，並將原告薪資由52,800元調整為底薪47,000元加上業務獎金，原告未表示異議，被告於108年10月9日發布業務獎金制度。又因原告於108年10月、11月均未取得訂單，當月薪資即為底薪47,000元，被告並無積欠原告薪資之情事。

(三) 原告係自願離職而於108年11月12日向被告提出離職申請，經被告同意後而合意終止兩造間勞動契約，被告自無庸給付原告資遣費。且被告業已給付原告未休特別休假工資8,641元。

(四) 並聲明：駁回原告之訴。

三、法院之判斷：

(一) 下列事實，有兩造簽立之不定期勞動契約書（即系爭契約）

- 01 、原告之勞保投保紀錄、原告之薪資明細表、被告之商工登
02 記公示資料在卷可按，且為兩造所不爭執，應堪信為真實：
03 1.原告於106年3月1日起受僱被告，擔任業務副理，每月薪資
04 為52,800元，兩造並於106年3月1日簽立系爭契約。
05 2.被告自108年10月起給付原告之每月薪資為47,000元。
06 3.被告已給付原告之未休特別休假工資為8,641元。
07 (二)原告主張被告應給付其短少薪資11,600元，有無理由？說明
08 如次：

09 工資應全額直接給付勞工。勞動基準法第22條第2項定有明
10 文。又勞動基準法第70條第6款、第7款規定允許雇主在自訂
11 工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，係雇主基於企業之領導
12 、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，固有其必
13 要性，惟為免雇主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定
14 僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主得予以
15 解僱之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，雇主得依工作規
16 則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，然
17 其裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循權利濫
18 用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原
19 則等為之。再者，雇主對勞工之懲戒處分在本質上是一種違
20 約處罰，其種類及方式自應事先明示且公告，程序並應合理
21 ，其中尤以調職、減薪之懲戒處分因涉及勞動條件之變更，
22 更應符合上述原則，始屬適法。經查：

- 23 1.被告固抗辯：原告於108年度下半年未替被告取得訂單；發
24 給生產部製令全數未銷售完畢，導致被告庫存達上千萬元；
25 經常性遲到；拒絕主管指派之出差行程等情，被告因此108
26 年10月初予原告進行溝通後，調整業務部獎金制度及薪資結
27 構，並將原告薪資由52,800元調整為底薪47,000元加上業務
28 獎金，原告未表示異議等情。惟為原告所否認，且觀諸被告
29 提出之會議紀錄、機台相片（見本院卷第149至151、141頁
30 頁），顯無從認定導致被告機台庫存之確切原因為何，自難
31 為不利原告之認定。又觀諸原告提出之寶成108年訂單（見

01 本院卷第87頁），可知原告自108年1月起至108年7月間有陸
02 續接獲客戶之訂單，且依卷附原告之出勤紀錄表（見本院卷
03 第143至147頁），原告固有未依系爭契約第4條上班時間上
04 午8時30分準時到場而多次遲到之情形，然參諸原告各次遲
05 到時間大多介於數分鐘至十餘分鐘，情節尚輕，於此情形，
06 被告未先以警告等較輕之處分，而逕以對原告生計影響較大
07 之減薪處分，顯有違比例原則而屬權利濫用。依前開說明，
08 被告對原告所為之減薪處分，自屬無效。再者，參諸原告於
09 108年11月12日向被告提出離職日期為108年11月30日之離職
10 申請書載明：公司未依照約定發放薪資等語明確（見本院卷
11 第159頁），顯見原告亦未同意被告該減薪之勞動條件變更
12 。是被告前開所辯，委無可採。從而，被告應給付原告108
13 年10月、11月份之薪資，仍應依兩造間勞動契約之約定即各
14 為每月52,800元、52,800元（即合計105,600元），堪以認
15 定。

16 2. 綜上，原告主張被告應給付其前揭薪資105,600元，扣除被
17 告已給付其中之94,000元（ $47,000 \times 2 = 94,000$ ），被告尚
18 應給付其短少薪資11,600元（ $105,600 - 94,000 = 11,600$ ）
19 ，為有理由，應予准許。

20 (三) 原告主張被告應給付其資遣費72,600元，有無理由？說明如
21 次：

22 雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約
23 。勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。勞工依勞動基準
24 法第14條第1項規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣
25 費。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用勞工
26 退休金條例後之工作年資，勞工退休金條例施行前已適用勞
27 動基準法之勞工，於勞工退休金條例施行後，仍服務於同一
28 事業單位而選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，其適
29 用勞工退休金條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工
30 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，雇主
31 應依勞動基準法之規定計給資遣費；其資遣費依勞動基準法

第17條規定，即繼續工作每滿一年發給相當一個月平均工資之資遣費，剩餘月數以比例計給，未滿一個月以一個月計之；適用勞工退休金條例後之工作年資，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，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，勞工退休金條例第11條第1項、第2項及第12條亦分別定有明文。經查：

1. 被告積欠原告108年10月、11月份工資差額各為5,800元、5,800元，有如前述，則被告未依兩造間勞動契約給付原告工作報酬，並違反勞動基準法第20條第2項工資應全額直接給付勞工之規定，被告之行為，自屬該當於勞動基準法第14條第1項第5款之規定，堪以認定。又原告於108年11月12日向被告提出離職日期為108年11月30日之離職申請書載明：公司未依照約定發放薪資等語，有如前述，堪認原告係依勞動基準法第14條第1項第5款規定而向被告終止兩造間勞動契約，已於000年00月00日生合法終止之效力，亦堪認定。
2. 又依原告之月薪52,800元，並自106年3月1日起開始任職於被告至108年11月30日離職日止，其資遣年資為2年8個月又29日，新制資遣基數為【 $1+269/720$ 】（新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為72,600元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），堪以認定。準此，原告請求被告給付原告資遣費72,600元，為屬有據，應予准許。

(四) 原告主張被告應給付其未休特別休假工資1,699元，有無理由？說明如次：

「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」勞動基準法第38條第1項

01 定有明文。經查，觀諸原告之薪資明細表（見本院卷第111
02 至117頁），可知原告迄至108年10月止之108年度未休特別
03 休假之時數為47.5小時；又原告受僱任職被告期間之每月薪
04 資為52,800元，有如前述，換算時薪為220元（ $52,800 \div 30$
05 $\div 8 = 220$ ）。則原告主張被告應給付其47小時未休特別休假
06 工資10,340元（ $47 \times 220 = 10,340$ ），扣除被告已給付其中
07 之8,641元，被告尚應給付其未休特別休假工資1,699元（
08 $10,340 - 8,641 = 1,699$ ），為有理由，應予准許。

09 (五)原告主張被告應給付其業務獎金84,480元，有無理由？說明
10 如次：

11 觀諸卷附原告提出之寶成108年訂單（見本院卷第87頁），
12 可知原告接獲客戶訂單之業績期間為108年1月起至108年7月
13 。而綜參系爭契約之內容，並無業務人員之業務獎金應如何
14 核給之約定。又依系爭契約第9條約定：「有關退休金及其
15 他津貼、獎金等事項，本契約未規定者，悉依甲方（即指被
16 告）頒佈之工作規則或公司規章辦理之。」並佐以卷附被告
17 之業務獎金制度二件（含被告所述初稿及定稿之業務獎金制
18 度；見本院卷第153至155頁；被告所述業務獎金制度），堪
19 認該業務獎金制度，核屬被告有關獎金核給事項之規章，且
20 該業務獎金制度之生效日期為108年10月10日。於此情形，
21 原告以嗣於108年10月10日始生效之前開業務獎金制度內容
22 ，作為被告應核給其先前於108年1月起至108年7月期間接獲
23 客戶訂單業務獎金之適用依據，據此計算進而主張應給付其
24 業務獎金84,480元，尚難憑採，無從逕為有利原告之認定。
25 再者，參諸原告與被告法定代理人張永明間之LINE對話內容
26 及張永明核准批示內容（見本院卷第93、99至105頁），至
27 多僅能認定兩造另有被告同意給付原告業務獎金29,946元之
28 意思合致，亦無從依此推論被告應給付原告業務獎金之數額
29 得超過29,946元。從而，原告請求被告給付其業務獎金29,9
30 46元，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無
31 理由，不應准許。

01 (六)綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前揭勞動基準法之法律
02 關係，請求被告給付原告115,845元（11,600+72,600+1,69
03 9+29,946=115,845），為有理由，應予准許。至原告逾此
04 範圍之請求，為無理由，應予駁回。

05 四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
06 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
07 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
08 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
09 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
10 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
11 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之
13 結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

14 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 109 年 10 月 14 日
16 勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

17 上為正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
19 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

21 中 華 民 國 109 年 10 月 14 日
22 書 記 官 陳 弘 祥