

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第241號

原告 高雅莉

訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）

被告 禾鼎工程顧問有限公司

法定代理人 鄭柏青

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣7,250元，及自民國108年8月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣7,250元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國105年9月30日起受僱於被告，擔任特助人員，約定每月除基本薪資新臺幣（下同）28,000元外，並領有專案結案獎金、伙食津貼等，次月5日發給薪水。被告於108年3月20日以原告有案件資料輸入錯誤為由解僱原告，要求原告隔日起無須再到公司上班，據此，被告解僱原告之事由應屬勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，被告自應給付原告資遣費及預告工資，但被告並未給付，經原告申請勞資爭議調解，被告於調解中卻又主張原告攻訐同事，並於工作中作假資料等原因解僱原告，顯見被告毫無解決紛爭之誠意。

(二)被告應給付原告如下：

1. 資遣費34,612元：

原告於105年9月30日起受僱，於108年3月20日遭解僱，離職前平均薪資28,000元，被告依法應給付原告34,612元資遣費

。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求之。

2.預告期間工資18,667元：

原告受僱於被告已超過2年，解僱依法應提前20天預告，但被告並未提前預告解僱之事，應給付原告20天之預告期間工資共18,667元。爰依勞基法第16條第1項規定請求之。

3.加班費1,014元：

原告受僱於被告期間，每日上午9時上班，中午休息1小時，晚間6時下班，但被告為要求原告改任外包人員，致使108年3月4日延宕至晚間8時30分下班，108年3月20日至晚間9時30分方下班，由於該2日原告皆已上班超過8小時，被告自應給付原告加班費共1,014元（ $28,000 \div 30 \div 8 = 117$ ； $117 \times 1.333 \times 4 + 117 \times 1.667 \times 2 = 1,014$ ）。爰依勞基法第24條第1項第1、2款、第30條規定、兩造間僱傭契約約定請求之。

4.業績獎金7,250元：

原告受僱被告期間，除約定基本薪資外，另每個接案尚可領得以全案報酬5%計算之業績獎金。原告離職前尚有完成「瓏山林案件」之顧問案，依原證2業績獎金計算資料，被告承作1個顧問案件之報酬大約在14至15萬元間，因此針對「瓏山林案件」之顧問案部分，原告應可領取7,250元之業績獎金，被告並未給付，爰依兩造間僱傭契約約定請求之。

5.非自願離職證明書：

被告既以勞基法第11條第5款規定為由，終止兩造間勞動契約，被告自應開立非自願離職證明書予原告。爰依勞基法第19條、就業保險法（下稱就保法）第25條第3項規定請求之。

(二)對被告抗辯陳述：

- 1.被告雖辯稱其係因原告對秘書言語上有重大侮辱，方依勞基法第12條第1項第2款解僱原告云云，惟依原證6對話內容，被告負責人一開始係表達被告公司並無病假制度，當原告詢問後，被告負責人才提到辦公室氣氛不佳之問題，足證被告

終止兩造間勞動契約之原因確實係主張原告工作不力，與勞基法第12條第1項第2款無關。而被證1之留言係原告於LINE通訊軟體之好友留言板抒發情緒之留言，僅有原告好友等特定人士可觀看，非公開場所公開發表之言論，且原告留言時未提及當事人姓名，絕無公開侮辱同事之作為。況原告所指陳姓同事遲到、早退…等不當行為乃係長時間觀察所得，且因陳小姐行為無端增加原告之工作量，原告亦曾向被告負責人反應該情況，被告負責人亦了解此情，因而希望原告改為外包，但原告拒絕，被告才解僱原告，原告並無侮辱同事之情。

2. 加班費部分：

108年3月20日除因工作關係外，亦由於被告負責人欲與原告談論請病假及終止勞動契約事宜，原告因此當天遲至9時30分左右方離開公司。且依原證7內容可知，被告負責人當時傳訊息給原告說沒有辦法等他，當時原告還在公司，因為那天要辦離職，被告已先把原告東西搬到外面，原告於9時30分方下班。是原告於108年3月20日確有加班。

3. 業績獎金部分：

原告僅係助理並負責案件之初步、前端作業及後續擔任協助工作，最後完成工作內容乃係被告負責人，原告之工作內容與性質自受僱於被告時起至離職為止皆始終如一，何以先前可領取業績獎金，獨獨就瓏山林案件不能領取獎金。況原告參與瓏山林案件之工作已進行至申請綠建築標章之最終階段，該案件已處於即將結案之狀態，原告非僅有一開始進行協助而已。況原告受僱時，雙方並未約定原告需協助至何種階段方可請領獎金，被告不能事後片面增加請領條件。而兩造於勞資爭議調解時，對原告請求瓏山林案件獎金部分，被告當時僅表示因案件尚未完成審查而無法發放獎金，根本未否認原告請領獎金之資格，顯見原告確有領取獎金之權利。

(四) 聲明：1. 被告應給付原告61,543元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告依法應據實

01 開立非自願離職證明書予原告。3.第1項聲明，原告願供擔
02 保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)資遣費、預告工資部分：

05 被告於108年3月20日當天通知原告當天離職，係因原告於工
06 作期間，數個案件之綠建材計算，提供錯誤之假資料予被告
07 ，於108年3月18日經委任之業主查明本案有重大缺失，恐造
08 成建築執照核發有誤，對被告提出糾正及時程上延宕，致被
09 告威信及名譽上明顯損失，構成勞基法第12條第1項第5款解
10 僱事由。又，原告對被告秘書即被告負責人之代理人陳薇帆
11 ，於網路LINE之留言進行重大侮辱、於公司上班時間進行言
12 語上挑釁及對其進行言語上侮辱，亦構成勞基法第12條第1
13 項第2款解僱事由。被告係依勞基法第12條第1項第2、5款規
14 定解僱，而非資遣，不須給付資遣費、預告工資。

15 (二)加班費部分：

16 原告所提加班日期均無打卡記錄，若有打卡紀錄，被告會依
17 打卡記錄核發加班費。原告係於108年4月25日臺北市政府勞
18 動局勞資爭議調解時，始提出加班費要求，被告已回覆僅依
19 打卡紀錄核發加班費。另108年3月20日，被告負責人於10樓
20 辦公室等原告1個多小時，原告未在辦公室，被告負責人至1
21 樓亦未見原告，被告負責人乃傳訊息給原告說沒辦法等原告
22 。

23 (三)業績獎金部分：

24 原告並未完成「瓏山林案件」，原告僅是一開始有協助，並
25 未完成正式掛件審查、歷次書面審查回覆修正、大會審查、
26 大會審查意見回覆、製作評定書、核發公文、換發綠建築證
27 書等全部程序，僅是提供局部的送審資料，本案皆由被告其
28 餘同事完成，如何可於未完成上述工作時，核發結案業績獎
29 金。且案件須待財團法人臺灣建築中心開完綠建築標章審查
30 大會並通過，業主領到評定書後，被告方會在每月發放薪資
31 時，一併將該案的結案獎金給負責的專案，而瓏山林案件係

於108年5月13日始正式掛件至臺灣建築中心送審，原告於108年3月20日經被告解僱，原告稱其參與該案工作已將結案之狀態云云，與事實不符。

(四)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.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（見本院卷第172頁）：

(一)原告自105年9月30日起受僱於被告，擔任特助人員，約定每月薪資28,000元，及另有伙食津貼、專案結案獎金。

(二)被告於108年3月20日通知原告終止勞動契約，原告於當日離職。

(三)瓏山林案件於108年5月13日正式掛件。

(四)原告於工作期間確有資料輸入錯誤之情事。

四、本院判斷：

原告主張被告係依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，依法應給付資遣費、預告工資及發給非自願離職證明書，爰依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、勞基法第19條、就保法第25條第3項規定，請求被告給付資遣費34,612元、預告工資18,667元及發給非自願離職證明書；另主張其於任職期間尚有3月4日及3月20日共6小時之加班費及瓏山琳專案結案業績獎金未領得，爰依勞基法第24條第1項第1、2款、第30條規定、兩造間僱傭契約約定請求被告給付加班費1,014元及業績獎金7,250元等語，均為被告否認，並執上詞置辯。茲依原告之各項請求分論如下：

(一)關於資遣費、預告工資及發給非自願離職證明書部分：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第2款、第3項定有明文，是依上開規定，僅於雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止契約，且預告期間不足時，始有給付預告工資之義務。又，雇主依前條終止勞動契約者，應發給勞

工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時準用之；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1年發給2分之1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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞基法第17條、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。是依上開規定，僅於勞、雇雙方分別依勞基法第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條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退條例第12條規定給付資遣費之義務。若勞工自請離職、雙方合意終止契約，或定期契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約時，雇主即無給付資遣費之義務。又按勞動契約終止時，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。而參酌就業保險法第11條第3項規定：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。則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。換言之，如若勞方非因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告，或非因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者，雇主即無發給記載上揭離職事由之非自願離職證明書之義務。

2. 兩造並不爭執被告於108年3月20日曾以原告於工作期間，因有綠建材計算案件提供錯誤資料，致被告因而受有損害為由，通知原告終止契約，原告並自該日起即行離職等情。惟原告主張被告當時係依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，自應依法給付資遣費等等語，則為被告否認，並以其當時係以原告有前揭情事，而依同法第12條第1項第5款

規定解僱原告，並非資遣。且，當日尚有以原告對其他同仁有重大侮辱行為，而另依同法第12條第1項第2款規定解僱原告，自無庸給付資遣費等等語置辯。經查：

- (1) 按勞動契約除得經雙方合意終止外，得由勞方單方任意以意思表示通知雇主自願離職，如有勞基法第14條第1項各款所定事由，勞方尚得以意思表示通知雇主終止契約；反之，如有勞基法第11條、第13條但書、第12條第1項所定事由，雇主亦得經預告或不經預告以意思表示通知勞方終止契約，且上揭終止權之行使，均無待他方承諾，如具備法定要件，於終止之意思表示到達他方即生終止之效力；反之，如不具備法定要件，縱已將終止之意思表示通知他方，亦無從發生終止契約之效果。再者，發動終止權之一方（不論是勞方或資方）究竟要依據何事由、何規定為終止，悉由發動終止權之一方選擇及決定，縱發動終止權之一方所主張之終止事由不備法定要件，亦僅是終止不合法，無法發生終止效力之結果，尚無得由他方代為主張或變更發動終止權一方之意思。
- (2) 依據原告所提出之108年3月20日原告與被告法定代理人間之對話錄音紀錄及譯文（見本院卷第91頁），其二人於終止兩造間勞動契約過程中，有如下對話：

原告：「那照鄭先生之前說的，是要資遣我嗎？」

被告法代：「我是用解職，不是資遣。」。

原告：「甚麼是解職。」。

被告法代：「理由是你弄錯這個東西，讓我公司賠償，這個案件，你知道這個案子不是只有幾萬塊，從都更到幹旋再到標章，全部是40幾萬，所以是你造成公司重大損失，所以是用解職的方式，不是用資遣。」。

原告：「可是因為我負責的部分是初步的前面的步驟，還會再抽查、送審，甚麼之類的。」。

被告法代：「…所以說費用就是由公司這邊吸收，我也沒有去跟你要求你賠償這部分的費用，像中間案子我已經跟了6、7年，就因為你這個樣子狀況，所以我們需要做這樣的賠

01 償，我是因為是基於這件事情，才去用解職的方式，並不是
02 資遣。」。

03 原告：「但主要原因還是你一直提到的辦公室氣氛吧。」。

04 被告法代：「對，這也是主要原因。」。

05 (3)從上述對話紀錄可知，被告法定代理人已明確告知原告，因
06 原告工作期間資料處理上有錯誤，以及為辦公室內氣氛等事
07 由，要將原告予以解職，而非資遣之旨，核與被告抗辯：當
08 時是通知原告解僱，並非資遣等語相吻合，是被告上揭所辯
09 ，堪認屬實。被告當時既無依勞基法第11條第5款規定資遣
10 原告之意，而是要另依其他規定解僱原告，尚難由原告單方
11 代被告更為主張其係依勞基法第11條第5款規定資遣原告。
12 縱被告所為解僱不符其所主張之勞基法第12條第1項第2款、
13 第5款所定要件，亦僅生終止契約是否合法、能否發生終止
14 契約效果之問題。又，原告亦未主張被告有另依勞基法第13
15 條但書規定事由終止兩造間之契約，或原告自己有另依勞基
16 法第14條第1項規定終止兩造間之契約，揆諸前揭規定及說
17 明，原告自無從請求被告給付資遣費、預告工資及發給非自
18 願離職證明書。

19 3.至於原告另依就保法第25條第3項規定，請求被告發給非自
20 願離職證明書云云，惟按就保法第25條第3項規定：「第一
21 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機
22 關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之
23 同意，以書面釋明理由代替之。」，並無雇主應發給非自願
24 離職證書之相關內容，顯非關於雇主應否發給非自願離職證
25 明書之規定，原告執此條項請求被告發給非自願離職證明書
26 ，難認可取。

27 4.從而，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、
28 勞基法第19條、就保法第25條第3項規定，請求被告給付資
29 遣費、預告工資及發給非自願離職證明書，均屬無據。

30 (二)關於加班費部分：

31 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下

列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

2. 原告主張其於108年3月4日加班至晚上8時30分；3月20日加班至晚上9時30分，被告應各給付2.5小時、3.5小時加班費，合計1,014元等語，被告則以：原告所提加班日期皆無打卡紀錄等語置辯，否認原告有加班之事實，原告不爭執上開期日無打卡紀錄，則其自應就有於上揭期日加班之事實負舉證之責任。而查：

(1) 關於3月4日加班部分：

原告並未提出任何證據證明其有加班之事實，其依上開規定或兩造間勞動契約之約定，請求被告給付加班費，自屬無據。

(2) 關於3月20日加班費部分：

依據原告所提出之原證7LINE對話紀錄（見本院卷第94頁），被告法定代理人於該日晚上9時7分及26分曾傳送「4207元零用金」、「我沒辦法等你了我真的有急事要走了」、「你的東西我幫你放在門口」等訊息予原告，被告雖不爭執上情，惟抗辯：原告沒在辦公室，至1樓看也沒有看到人，因為我要接小孩，就傳訊息給她說沒有辦法等她等語（見本院卷第173頁）。而從上開訊息推知，傳送訊息該時（即晚上9時7分至26分間），被告之法定代理人尚在辦公室，且二人並非在同一處所，亦未見面，否則二人理應可以直接對話，而無庸以通訊軟體互通訊息，堪認被告上開所辯屬實，是上揭對話紀錄並無足證明原告於該日有加班至晚上9時30分之事實。而原告復未能提出其他證據證明有加班之事實，則其依上開規定或兩造間勞動契約之約定，請求被告給付加班費，亦屬無據。

01 (三)關於業績獎金部分：

02 原告主張受僱被告期間，除約定基本薪資外，另每個接案尚
03 可領得以全案報酬5%計算之業績獎金。原告離職前所負責處
04 理「瓏山林案件」之顧問案已完成，而被告承作1個顧問案
05 件之報酬大約在14至15萬元間，上開案件原告應可領取7,25
06 0元之業績獎金等語。被告不爭執原告於任職期間有參與「
07 瓏山林案件」顧問案之相關作業，且該案嗣於108年5月13日
08 掛件並已結案等情；對於原告主張「瓏山林案件」之業績獎
09 金計算及金額亦未有所爭執，惟執上詞置辯。經查：

10 1.被告自承業績獎金於案件經綠建築標章審查大會審查通過
11 ，業主領到評定書即可發給參與之人員（見本院卷第173頁
12 ）。茲原告任職期間既有參與上開案件，且上開案件嗣已
13 經結案，被告自應發給業績獎金。

14 2.被告雖執上詞置辯，然原告否認雙方有約定原告需協助至何
15 種階段方可請領獎金。而查，原告並未提出證據證明雙方就
16 業績獎金之發放除應符合被告所述：「案件經綠建築標章審
17 查大會審查通過，業主領到評定書」之條件外，有何其他特
18 別約定，亦未提出證據證明員工任職期間負責之案件，於離
19 職後始行掛件、結案者，有何領取資格之限制，參酌兩造於
20 108年4月25日勞資爭議調解時，被告對原告請求瓏山林案件
21 獎金部分，當時僅表示因案件尚未完成審查而無法發放獎金
22 ，並未否認原告請領獎金之資格。況，被告於原告完成應進
23 行之作業後，擬於何時進行掛件，並非原告所得干預，則被
24 告以掛件及結案時間是在原告離職之後為由，拒絕發給業績
25 獎金，自無可取。

26 3.從而，原告依據兩造間之勞動契約約定，請求被告給付業績
27 獎金7,250元，為有理由。

28 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
29 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人
30 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
31 類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金

錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。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203條、第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。經查，原告起訴請求被告給付業務獎金勝訴部分，原告請求自起訴狀繕本送達之翌日即108年8月22日（見本院卷第65頁）起算法定遲延利息，與法並無不符，應予准許。

六、綜上所述，本件原告依兩造間勞動契約，請求被告給付業績獎金7,250元及自108年8月22日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至於原告另依據勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、勞基法第19條、就保法第25條第3項規定，請求被告給付資遣費34,612元本息、預告工資18,667元本息、發給非自願離職證明書，及依勞基法第24條第1項第1、2款、第30條規定、兩造間契約約定請求被告給付加班費1,014元本息，均為無理由，應予駁回。

七、原告勝訴部分未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，職權宣告假執行，原告雖陳明願供擔保，不另為審酌。另被告陳明願供擔保請求宣告免為假執行，於法並無不合，爰酌定擔保金准許之。原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 2 月 6 日
勞 動 專 業 法 庭 法 官 李 桂 英

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 109 年 2 月 6 日
書 記 官 郭 書 好

