

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第24號

原告 羅淳鋒
被告 樺瑩企業股份有限公司
法定代理人 許永政

訴訟代理人 范城瑋 / 賴虹容 / 許庭嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬玖仟陸佰壹拾貳元，及自民國一百零九年十二月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之三，其餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣陸萬玖仟陸佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。本件原告對被告金錢請求部分，原訴請被告給付原告新臺幣（下同）15萬8802元（含109年10月及11月之日當薪津共1萬6800元、資遣費10萬1902元、第一季業績獎金1萬2000元、第四季業績獎金1萬2000元、儀器獎金1萬6100元）及其利息（見本院調字卷第9頁、本院卷第101頁）；嗣於本院審理中最終變更聲明請求被告應給付原告13萬6417元（含資遣費10萬1902元、第一季業績獎金6415元、第四季業績獎金1萬2000元、儀器獎金1萬6100元）及其利息（見本院卷第257頁），揆諸上開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告於民國105年12月5日起任職於被告，擔任業務代表。原告迄今應有34天特休假，已請休24.5天，尚有9.5天特休假未休，嗣原告各於109年11月12日請休翌日即109年11月13日特休假1日、於109年11月16日請休當日及接續4日即109年11月16日起至同年月20日止之特休假共5日，但被告竟於原告休假期間寄發存證信函告知原告於109年11月13、16、17、18日未依公司規定完成請假手續，已曠職4日予以解雇，則被告違法解僱原告應給付原告資遣費10萬1902元，並發給非自願離職證明書。又被告積欠109年第一、四季業績獎金各6415元、1萬2000元未給付予原告，亦積欠儀器獎金1萬6100元未給付予原告等語。為此，爰依被告公司規定與公告及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3項等規定，提起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告13萬6417元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

兩造僱傭關係之起迄日係自105年12月5日起至109年11月18日止。緣於109年11月11日（星期三）為例行的年度業績會議，總公司主管會與高雄分公司的每個業務討論及確認隔年的業績目標，同時工作上是否有遇到困難及是否有需要協助的地方進行討論；隔天即11月12日（星期四）主管還有一點時間，所以就詢問原告是否有空進公司聊聊，因原告的業績連續幾年都沒有達成目標，主管想了解並提供協助；原告回到公司後不管主管如何詢問都不太回應，最後突然暴怒的說：「不然資遣我啊！」，主管當下表示：「公司沒有要資遣你，只是想幫忙，讓你能達成目標。」，會議持續到了下班時間，原告表示要離開了，主管希望能再多談一下，原告回：「要談你去跟勞動局談吧！」，遞出請假單後便即離開公司，隔天即11月13日（星期五）原告沒有出勤，電話不接、訊息不讀不回。109年11月16日（星期一）上午原告進公司

自行填寫假單，從11月16日到11月20日連休5天，同樣是假單寫完就離開公司不接電話拒絕溝通。原告於109年11月13日與109年11月16日皆未完成請假手續，被告為了保障權益而於原告4天未回覆後，才發出存證信函告知原告已於109年11月13、16、17、18日未依公司規定完成請假手續即連續曠職4日予以解僱，則被告並無開立非自願性離職證明之必要，且被告以前述事由終止兩造勞動契約，原告請求資遣費亦無理由。另依被告於109年5月7日公告，每季營業額達成率為80%才能計算並預發獎金，低於80%者不預發獎金，而原告109年第一季預估營業額為88萬7500元，但實際營業額只有63萬470元，達成率為71%，未達80%，原告109年第四季預估營業額為88萬7500元，但實際營業額為41萬4204元，達成率為46.67%，未達80%，則均不予預發獎金。又依被告於105年10月28日公告，儀器營業額未達目標者，獎金為零，儀器銷售額達400萬才能領取獎金4萬元，而原告109年度儀器營業額為172萬元，未達400萬元，故無法發放獎金。綜上述，原告主張，顯無理由等語置辯。並聲明：(一)請求駁回原告之訴。(二)被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第258頁）

(一)原告於105年12月5日起任職於被告，擔任業務代表。

(二)被告109年11月18日寄發台北民生郵局存證號碼009306號存證信函予原告終止兩造勞動契約，原告於109年11月19日收受存證信函。

四、本件爭點如下：

(一)被告是否合法終止兩造勞動契約？

(二)原告請求被告給付資遣費，有無理由？金額若干？

(三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

(四)原告請求被告給付第一季、第四季業績獎金、儀器獎金各6415元、1萬2000元、1萬6100元，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)被告是否合法終止兩造勞動契約？

01 被告辯稱原告曠職4日經被告合法解僱云云，固經被告提出
02 被告公司工作規則暨簽收表格、薪資明細暨匯款紀錄、原告
03 打卡單、LINE對話擷圖、請假單等件（見本院調字卷第105
04 至133頁、第75至87頁、本院卷第31頁、第37至47頁、第125
05 至127頁、第165至169頁）為證，然查，原告於109年11月12
06 日向主管當面表示：「不然資遣我啊！」、「要談你去跟勞
07 動局談吧！」，業經被告陳述在卷（見本院卷第29頁），嗣
08 原告旋於翌日即109年11月13日填載申請書向高雄市政府勞
09 工局申請勞資爭議調解，經勞工局受理後，於109年11月18
10 日送達開會通知單予被告，此有高雄市政府勞工局勞資爭議
11 調解申請書、通知單回證、勞資爭議調解紀錄等件（見本院
12 調卷第61至68頁）在卷可證，被告亦於本院審理中陳稱：「
13 （問：〈提示勞調專卷第65頁勞工局的回證〉公司是否有收
14 到勞工局的通知，並派員前往調解？）答：有，當時是臺北
15 總公司的賴虹蓉出席調解。」、「（問：總公司或賴虹蓉有
16 無跟南部辦公室了解勞資爭議的狀況？何時來向南部辦公室
17 詢問狀況？）答：有。事情發生時會做匯報工作，尤其發生
18 特別事情，會向總公司反應，這都會與總公司有所聯繫溝通
19 。」等語（見本院卷第222頁），足見原告認為其勞動權益
20 受損，被告對兩造間已生爭議一情亦知悉甚詳，則勞資雙方
21 當事人對勞動條件如何調整、變更或主張繼續維持既已產生
22 爭議，兩造於勞資爭議期間宜當本於善意暫為冷卻，秉持避
23 免爭議事件擴大之本旨為處理，是被告於兩造勞資爭議期間
24 逕以原告於109年11月13、16至18日未出勤、電話不接、訊
25 息不讀不回為由，而終止兩造勞動契約，逕自於調解期間解
26 僱原告，全然忽視兩造斯時已發生之勞資爭議事件，洵無可
27 取；退言之，縱原告確有109年11月13、16至18日未出勤情
28 形，然細觀被告提出之原告打卡單明確記載原告11月份之例
29 假有9日，分別為109年11月1、7、8、14、15、21、22、28
30 、29日，且被告計算原告曠職之日期時，亦扣除109年11月
31 14、15日兩日，可見被告確實允諾原告於11月份尚有例假日

01 可休假，又原告主張其尚有9.5日特休假未休一節，亦為被
02 告所不否認，並與被告計算原告特休未休薪資之計算式（見
03 調字卷第75頁薪資明細）相符，且原告直屬主管亦早於109
04 年11月9日批准原告同日申請於109年11月23日下午13時30分
05 起至同年月25日17時30止之特休2.5日的請假單（見本院卷
06 第235頁請假單），則原告於109年11月13、16至18日雖未出
07 勤，亦非不得挪移原告尚有之例假及特休假日數予以列計未
08 出勤之日數，於用畢仍未出勤，始計算解僱事由之曠職日數
09 ，況本件原告已填載109年11月16至20日請假單，並已洽商
10 職務代理人同意代理，此有請假單1紙（見本院卷第237頁）
11 在卷可考，足徵原告於兩造勞資爭議期間尚有慮及勞資爭議
12 告一段落前，尚須遞出請假單通知被告伊申請請假一事，俾
13 使被告調派人員處理事務，是原告之可責性甚微，至原告遞
14 出的請假單雖經主管擱置，尚未完成請假簽核流程，但被告
15 既已於109年11月18日受勞工局通知參與勞資爭議調解，則
16 兩造尚得於109年11月26日勞資爭議調解時商議，然被告捨
17 此不為，而於收受勞工局通知參與勞資爭議調解通知書之同
18 日旋寄發存證信函予原告，逕將109年11月13、16至18日列
19 計為曠職日數而終止兩造勞動契約，全然未慮及兩造斯時已
20 生之勞資爭議，是被告之可責性非輕，綜上，被告公司終止
21 兩造間勞動契約，不生合法終止勞動契約之效力。

22 (二)原告請求被告給付資遣費，有無理由？金額若干？

- 23 1.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
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 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
27 均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
29 項定有明文。查原告於105年12月5日起任職於被告擔任業務
30 代表，為兩造所不爭執，惟被告遲至105年12月21日始為原
31 告加保勞工保險，此有原告勞保投保紀錄（見調字卷第54頁

01)可證，是被告違反勞工法令致有損害勞工權益之虞甚明；
02 且查，原告於109年11月26日在勞工局調解時已向被告為資
03 遣費之請求，原告真意應係依勞基法第14條第1項第6款規定
04 終止勞動契約，而被告於109年11月26日出席調解已知悉該
05 事由，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（見調字卷
06 第15至17頁）在卷可稽，則應認兩造勞動契約係於109年11
07 月26日終止，故原告得依勞基法第14條第1項第6款規定終止
08 兩造勞動契約，並請求被告給付資遣費。

09 2.次按所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪
10 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
11 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第
12 2條第3款定有明文。再按前述所稱之其他任何名義之經常性
13 給與是指下列各款「以外」之給與：二、獎金：指年終獎金
14 、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節
15 約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10
16 條第2款亦有明定。本件原告主張以其底薪3萬5000元加上季
17 獎金及日當的金額作為終止勞動契約前6個月平均工資，請
18 求被告給付資遣費10萬1902元（見調字卷第100頁），此為
19 被告所否認。經查，原告離職前6個月薪資明細列載之經常
20 性給與僅有「本薪3萬5000元」項目，並未包含「日當」項
21 目，此有原告離職前6個月薪資明細（見調字卷第75頁）在
22 卷可考，亦為原告所不爭執（見調字卷第101頁），又被告
23 抗辯稱：「日當」實為業務交通費用補助金，並非工資，基
24 本上為實報實銷，僅因公司未提供交通工具，業務使用自己
25 車輛會有折舊而予以補貼等語（見調字卷第101頁、本院卷
26 第121頁），並提出油資單據（見本院卷第129至147頁）為
27 佐，是被告前述抗辯，非不可採，原告主張其平均薪資包含
28 「日當」項目，尚無可採。至於原告另主張季獎金亦屬其離
29 職前6個月平均工資，然有關獎金之發給標準，係以原告業
30 績銷售額達成率達到一定比率時，始能計算並發給一節，經
31 兩造陳述大致相符（見調字卷第101頁），並有被告109年5

月7日樺內字第008號公告、原告109年度各季度業績目標及實際目標暨達成率獎金試算表、銷/退貨總表（見調字卷第135至147頁）在卷可參，自足確認，是依勞基法施行細則第10條第2款規定，原告主張其離職前6個月平均薪資包含季獎金項目，亦難採認。

3.再按「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六（行政院勞工委員會〈現改制為勞動部〉83年4月9日83台勞動二字第25564號函示意旨參照），查原告離職前6個月平均薪資按月應僅列計本薪3萬5000元，詳如前述說明，故計算原告資遣費之平均工資應為3萬5000元，又原告自105年12月5日起任職於被告擔任業務代表之事實，為兩造不爭執（見本院卷第258頁），本件兩造勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定於109年11月26日終止，亦據本院認定如前，故原告可請求之資遣費應為6萬9612元【計算式： $35000 \times (1 + 89/90) = 69612$ ，元以下進位】，從而，原告關於資遣費之請求，於6萬9612元部分為有依據，惟逾此部分之請求，則屬無據。

（三）被告應發給原告非自願離職證明書：

按就業保險法第25條第3項規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」；又依就業保險法第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。查兩造勞動契約係依勞基法第14條第1項第6款終止，業經本院認定如前，則原告依前揭規定，請求原投保單位即被告發給非自願離職之證明，自屬有據，應予准許。

（四）原告請求被告給付第一季、第四季業績獎金、儀器獎金各6415元、1萬2000元、1萬6100元，有無理由？

原告主張被告積欠業績獎金、儀器獎金未給付等語，經被告否認，並以前詞為辯，經查，依被告109年5月7日樺內字第

008號公告、原告109年度各季度業績目標及實際目標暨達成率獎金試算表、銷/退貨總表（見調字卷第135至147頁）可知，原告於每季營業額之達成率到達80%始得計算並預發獎金，若未達80%者，則無須發給獎金，而原告109年第一季營業額僅達成71%，原告於本院審理中亦自承被告已給付原告該第一季業績獎金5585元（見本院卷第256頁），則被告雖依公告原無須發給原告該季度獎金，實際上仍酌給部分獎金金額予原告，是原告請求被告依達成率發給第一季業績獎金全額，並無理由；另109年第四季業績獎金之計算期間係至109年12月31日止，而兩造勞動契約已因原告依勞基法第14條第1項第6款規定而於109年11月26日終止，且斯時原告營業額之達成率亦未達80%，則被告自無需計算並發給原告第四季業績獎金予原告。至儀器獎金部分，依被告於105年10月28日樺內字第010號公告說明2：「儀器營業額未達目標者，獎金為零。」（見調字卷第149頁），查原告於109年度儀器銷售額需達400萬始能領取獎金1%即4萬元，而原告109年度儀器營業額僅有172萬元（即0000000.76元進位），此有產品銷/退貨明細表（見調字卷第151頁），未達400萬元，故原告請求被告發給儀器獎金，並無依據。

六、綜上述，被告終止兩造間勞動契約，不生合法終止勞動契約之效力，兩造間之僱傭關係仍有效存在，但兩造勞動契約因有勞基法第14條第6款之事由經原告主張而終止，是原告依勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項等規定，請求被告給付資遣費6萬9612元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即109年12月19日（見調字卷第29頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨發給非自願離職證明書等項，為有理由，應予准許，其餘原告請求，則無理由，應予駁回。

七、又本判決第一項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金

額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行，被告於此部分雖陳明願供擔保免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，不另為免為假執行准駁之諭知。

八、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，均於判決結果不生影響，爰無庸逐一論駁。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 11 月 17 日

勞動法庭法官 黃顥雯

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 110 年 11 月 17 日

書記官 江俐陵