

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第103號

原告 詹家慇
訴訟代理人 徐松龍律師
蔡沂彤律師
被告 北陽企業社

法定代理人 李書維
訴訟代理人 黃智遠律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣73,805元，及自民國113年3月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔55%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但如被告以新臺幣73,805元為原告預供擔保後，得免為假執行

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款有明文。原告起訴原聲明第(一)項為：被告應給付原告新臺幣(下同)359,430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。原告於審理中提出民事辯論意旨(一)狀(見本院卷第339頁)，變更前開聲明為：被告應給付原告360,285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。核原告係就其與被告間

01 勞動契約所生相關工資短少等爭執提起本件訴訟，並就其中
02 民國112年3月薪資短少數額擴張請求（9,088元擴張為9,943
03 元），其變更後聲明亦基於同一基礎事實而為請求，合於前
04 揭規定，應予准許。

05 貳、實體部分：

06 一、原告主張：原告自109年8月21日受僱於被告，擔任業務，負
07 責對外招攬汽機車買賣及貸款等事務。薪資分固定薪資、全
08 勤獎金及業務獎金。原告於111年上半年懷孕，被告不僅未
09 善盡照護員工之義務，反而開始在日常工作上惡意刁難原
10 告，假借各種理由欲降低原告之業務獎金，且未為原告投保
11 就業保險，甚至在原告提出安胎假請求時，違法於112年3月
12 13日以原告有侵占被告仲介退佣款項之事由，依勞動基準法
13 第12條第1項第4款規定，終止與原告間之勞動契約。被告有
14 上開違反性別平等工作法及未幫原告投保就業保險（違反就
15 業保險法）等事由，原告於112年4月25日以存證信函依勞動
16 基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契
17 約。勞動契約經原告合法終止，被告應給付原告資遣費63,8
18 62元。又原告任職期間，被告未為原告投保就業保險，且拒
19 絕開立非自願離職證明書，致原告無法請領失業給付，受有
20 186,480元之損失。另被告短少發放原告112年3月份之薪資
21 9,943元。被告於日常工作上惡意刁難原告，假借各種理由
22 欲降低原告之業務獎金，甚至在原告提出需請安胎假時依勞
23 動基準法第12條第1項第4款規定違法解僱原告，被告上開行
24 為已侵害原告工作權之人格尊嚴，情節重大，致原告受有精
25 神上之痛苦，原告得依民法第18條、第184條第2項、第195
26 條規定請求被告賠償慰撫金10萬元。爰依兩造間勞動契約、
27 勞工退休金條例第12條、就業保險法第38條第1項、勞動基
28 準法第19條、民法第18條、第184條第2項、第195條規定提
29 起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告360,285元，
30 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
31 之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。（三）願供擔

01 保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：原告受僱於被告，擔任職務為業務，工作內容為
03 招攬機車買賣及貸款等事務，薪資結構區分為本薪、售車獎
04 金及退佣獎金。其中退佣獎金是被告經營機車買賣業務時，
05 買車客戶有購車貸款需求時，由被告介紹客戶向訴外人遠信
06 國際資融股份有限公司（下稱遠信資融公司）、遠信國際租
07 賃股份有限公司（下稱遠信租賃公司，並與遠信資融公司合
08 稱遠信公司）或裕富數位資融股份有限公司（下稱裕富公
09 司）貸款，而上開公司再給付被告之退佣款項。被告收到退
10 佣款項後，會再以獎金之方式撥發退佣獎金給原告。原來退
11 佣款項係100%撥發予原告，後來業務穩定後，兩造於112年1
12 月3日協議改發放比例為30%。然而原告竟利用業務上擔任遠
13 信公司聯絡窗口之機會，於112年1月前之某日要求遠信公司
14 自112年1月起，將車牌號碼000-0000號、LGR-0273號、LGR-
15 0251號車輛（下合稱系爭機車）客戶辦理貸款之退佣款項，
16 改匯至原告名下中國信託商業銀行劍潭分行帳戶（下稱原告
17 帳戶），以此方式而分別於112年1月30日、同年2月18日、
18 同年2月20日將11,608元、8,207元、11,608元之退佣款項
19 （下合稱系爭款項）侵占入己，並於被告詢問時謊稱該期間
20 之客戶貸款均未達到退佣門檻，且於被告追查其事後，原告
21 即以各種理由請假，乃至於112年3月13日以請安胎假事由，
22 要求請長假，被告不得已於112年3月13日以原告有勞動基準
23 法第12條第1項第4款事由，以通訊軟體LINE通知原告終止兩
24 造勞動契約。如認被告終止勞動契約不合法，被告於112年3
25 月13日要求原告辦理離職手續，原告已表示「好的，沒問
26 題…」等語，而未對離職之事加以爭執，且之後亦未到公司
27 處所提供勞務，可認兩造已就終止勞動契約之意思表示合
28 致，勞動契約於112年3月13日經兩造合意終止。既勞動契約
29 經被告依法終止或兩造合意終止，原告自不能於112年4月25
30 日依勞動基準法規定終止，原告請求被告給付資遣費及賠償
31 失業給付之損失，即無理由。又被告已如數給付112年3月份

01 薪資予原告，並未短少。而被告係合法終止勞動契約，此舉
02 並無違法性，原告以此主張被告應負侵權行為損害賠償，應
03 無理由等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受
04 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、本院之判斷：

06 (一)被告主張業於112年3月13日以原告有勞動基準法第12條第1
07 項第4款事由終止兩造勞動契約，並無理由。

08 1. 按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約
09 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
10 「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則是否列為重大事
11 項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀
12 上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關
13 係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
14 當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」（最高法院11
15 2年度台上字第1277號判決意旨參照）。

16 2. 被告稱原告將系爭款項侵占入己，已違反工作規則，情節重
17 大等語。原告則不否認曾通知遠信公司自112年1月起，將機
18 車辦理貸款之退佣款項，匯至原告帳戶，遠信公司因而分別
19 於112年1月30日、同年2月18日、同年2月20日將系爭款項匯
20 至原告帳戶之事實，但主張被告與遠信公司間並無任何契約
21 約定系爭款項應給付予被告，且歷來均全額由原告領取，故
22 系爭款項並非業務推廣費，亦即並非被告給付予原告之薪資
23 之一部分，而係遠信公司給付予貸款承辦人即原告之退佣
24 金，被告於112年12月要求抽走退佣金之7成，然此部分未經
25 原告同意。故原告指示遠信公司將系爭款項匯入原告帳戶，
26 並不構成侵占犯行等語。經查：

27 (1)遠信公司之退佣款項依歷來慣例均係先匯入被告之帳戶，
28 被告再按月以通訊軟體LINE傳送薪資明細予原告，並列出
29 「本薪（固定25,000元）」、「全勤（固定1,000
30 元）」、「售車獎金（數額不固定）」、「退佣款項（數額不固
31 定）」及小蜂鷹（扣項）等細目等節，有原告提出退佣金額

01 明細、LINE對話、帳戶交易明細等件為佐（見本院卷第23
02 6頁至260頁）。而證人乙○○亦到庭證稱以前遠信公司的
03 人會來向被告拿發票，所以被告會開發票到遠信公司，之
04 後款項就會撥到被告帳戶，被告再匯款給原告，之後7比3
05 事件（退佣分配比例改成7比3，被告7成原告3成）發生後
06 款項就再也沒有進來，被告就沒有開發票等語（見本院卷
07 第285頁）。可見依歷來被告之慣例，退佣款項係由被告
08 開立發票予遠信公司並扣除稅金後全數撥付予各業務員。
09 另原告亦不否認係其於被告提出仲介退佣款項由全部撥付
10 予原告改成由兩造7比3比例分配之要求後，乃通知遠信公
11 司將系爭款項改匯至原告帳戶（見本院卷第216頁）。可
12 知原告係因被告改變退佣款項給付予原告之比例由原來之
13 全部變成3成，而指示遠信公司將系爭款項逕匯入原告帳
14 戶。

15 (2)關於退佣款項分配予原告之比例改成3成乙節，依被告提
16 出之兩造對話及對話中傳送「獎金制度-PRICE LIST. pd
17 f」予原告等資料來看（見本院卷第156頁，另本院卷第23
18 4頁同），原告收到「獎金制度-PRICE LIST. pdf」檔案後
19 向被告稱「試算貸款10,000塊退傭，我退傭3,000？」，
20 被告回覆稱「是的」，原告以貼圖「沒問題」回應被告。
21 應認原告知悉且默示同意被告提出之上開變更獎金制度。
22 原告雖又以112年1月初被告仍將退佣款項「全數」匯款予
23 原告之事實，主張兩造並未合意退佣款項改發放3成予原
24 告，並提出兩造112年1月之LINE對話內容、原告薪資帳戶
25 明細等件為佐（見本院卷第258頁至260頁）。然依上開變
26 更獎金制度內容（見勞專調卷第106頁），可知貸款退佣
27 改發放3成予業務員係自112年1月起生效。而上開112年1
28 月初被告發放之退佣款項應係制度變更前產生者，此觀之
29 被告於112年1月5日對話中稱「妹妹12月薪資已匯妳再確
30 認一下」，以及被告提出訂購合約書（見本院卷第156
31 頁、第420頁至422頁），其訂購日期係111年12月間可

01 明，自不適用變更後標準，故不能憑被告於112年1月初仍
02 以原來之發放標準發放退佣款項，進而稱兩造並未合意變
03 更獎金制度。則被告稱兩造已於112年1月3日協議改發放
04 退佣款項予原告之比例為3成，並非無稽之談。

05 (3)又原告未經被告同意而指示遠信公司將系爭款項改匯入原
06 告帳戶之行為結果，已使被告無從依變更後退佣款項分配
07 標準獲得其中之7成費用。被告稱原告前開指示遠信公司
08 將系爭款項匯入原告帳戶之行為成立侵占罪等語。查，被
09 告就原告上開行為提起刑事侵占罪告訴，經臺灣士林地方
10 檢察署檢察官偵查後，以被告及訴外人乙○○固於偵查中
11 證稱退佣款項會退到「北陽企業社」這邊，由「北陽企業
12 社」開立發票給貸款公司，原告的薪資結構有獎金、退
13 佣、底薪這三種，原告不能自己決定退佣要退到那一個帳
14 戶等語。然訴外人遠信資融公司之法務經理鄭松安於偵查
15 中則證稱該等費用是退給原告個人。另訴外人遠信資融公
16 司之業務甲○○於偵查中亦證稱費用退給「北陽企業社」
17 或原告個人均依原告之指示為之等語。以及被告與遠信公
18 司間應收帳款受讓合約書中有關「應收帳款」之定義並未
19 明確記載「仲介退佣」費用，則被告與遠信公司間之應收
20 帳款是否包含「業務推廣費」或「仲介退佣」費用，尚非
21 無疑。另支付退佣款項之條款僅有約定非經遠信公司同意
22 不得變更之條款，但無經「北陽企業社」同意始得變更帳
23 戶之條款等證據資料，而認定系爭款項之分派，究應援例
24 由被告收款後轉交予原告，亦或者應由遠信公司直接匯款
25 予原告，顯然存有爭議，依罪疑唯輕原則，不能遽認原告
26 主觀上有侵占之故意等意旨，而認為原告之行為不成立侵
27 占罪，此有該署112年度偵字第12866號不起訴處分書在卷
28 可佐（見本院卷第26頁至29頁）。是以，即令基於上開各
29 項事證來看，在遠信公司尚未將退佣款項匯出前，該款項
30 之性質是否屬被告所有，或被告對遠信公司有直接請求
31 權，尚存在爭議，故尚不能認原告所為成立刑法上侵占

01 罪。

02 (4)然上開退佣款項既有由先被告處理稅務等之必要，且有先
03 匯入被告帳戶後再統一由被告全數發放予業務員之慣例，
04 應認此慣例係業務員受僱於被告期間，應遵守之勞動契約
05 或工作規則，如任一方認其流程、分配比例有不合理而有
06 變更之必要，均應依勞動契約或工作規則之變更程序，方
07 屬適法。故原告未經與被告協議，即通知遠信公司自112
08 年1月起，將系爭機車辦理貸款之仲介退佣款項，匯至原
09 告帳戶，雖不能認為成立侵占罪嫌，但仍難認合於兩造間
10 勞動契約或工作規則，被告稱原告此舉有違工作規則或勞
11 動契約，應屬可信。

12 (5)又不論退佣款項性質是被告依勞動契約給付業務員之工
13 資，或係業務員承辦業務額外自第三人獲取之佣金，而不
14 屬工資之一部分，既然業務員從事業務而獲取該退佣款
15 項，而為業務員及其家屬賴以維生的重要收入，且依歷來
16 慣例均全數發放予業務員，故雇主如要變更退佣款項發放
17 之成數，因已涉及勞動條件之變更，自應徵得勞工之同
18 意，方屬適法。而勞資間之經濟地位並非平等，勞工對勞
19 動契約內容未必有商議之可能性，勞工往往為了生計考
20 量，保有工作機會，對於雇主片面減薪行為，不敢明確表
21 示反對之意思，僅得委屈接受，並不得因此即謂已得其同
22 意減薪，否則適足以助長雇主繼續片面變更薪資條件之行
23 為，是勞工雖默示同意或表面同意雇主片面減薪或就退佣
24 款項為不利變更，不得逕以此即認為已實質得勞工同意變
25 更薪資條件。本件雖被告向原告傳送「獎金制度-PRICE L
26 IST. pdf」檔案，通知變更退佣款項發放予原告之成數，
27 經原告以貼圖「沒問題」回覆，而形式上可認原告已默示
28 同意被告之變更。但由被告自陳原告事後在對話紀錄中仍
29 敘及「我會到勞工局投訴您惡意減薪」等語來看（見勞專
30 調卷第102頁），堪認被告與原告間尚存有勞資爭議，尤
31 其就退佣款項分配予原告的比例可否由被告片面調整此爭

01 議，尚待兩造進行協調解決。原告在爭議未解決前，固明
02 知系爭款項依歷來慣例均係先匯入被告之帳戶，再由被告
03 撥付予原告，卻未經與被告協商即逕自通知遠信公司直接
04 將系爭款項匯入原告帳戶，致被告無從知悉遠信公司就系
05 爭款項之撥付結果，而影響被告之權益，原告之行為固有
06 違反工作規則，然考量其行為動機是因被告先有調整退佣
07 款項分配比例之行為，原告不得不配合同意，已影響原告
08 之生計，且被告於知悉其情事及緣由後，非不可藉此機會
09 重新與原告協商退佣款項之分配及撥付有無不合理之處，
10 以追求原告生計之保障及被告獲利之雙贏局面，應無逕行
11 採最後手段即終止勞動契約之必要，故不應認原告之違反
12 工作規則行為已達情節重大程度。

13 3. 綜上，原告之行為固屬違反工作規則，但不能認情節重大，
14 被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定，不經預告終止勞
15 動契約，並無理由。

16 (二)被告主張兩造於112年3月13日合意終止勞動契約，並無理
17 由。

18 經查，被告在112年3月13日以通訊軟體LINE通知原告依勞動
19 基準法第12條第4款規定終止勞動契約，並通知原告辦理離
20 職手續後，原告即表示「好的，沒問題…我會到勞工局投訴
21 您減薪和基本休假時數未達…」等語，有對話內容可佐（見
22 本院卷第296頁至297頁）。其後，原告即於同年月15日向臺
23 北市政府聲請調解，並於同年月30日調解時陳述稱「資方於
24 112年3月13日告知解僱，本人不同意資方解僱事由（以侵占
25 公款解僱）。本人同意資方以資遣方式終止僱傭關係」等
26 語，並於調解時提出包括失業給付損失、資遣費等多達10項
27 之請求項目，此有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀
28 錄可佐（見勞專調卷第130頁）。可認原告對被告解僱事由
29 及要求離職一事已提出爭執，尚不能僅以原告在對話中表示
30 「好的，沒問題…」，即逕認原告與被告就終止勞動契約之
31 事已意思表示合致，是以被告此部分主張並非可採。

01 (三)原告主張於112年4月25日依勞動基準法第14條第1項第5款、
02 第6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？

03 1. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
04 不供給充分之工作者。雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
05 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前
06 項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，
07 30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知
08 悉損害結果之日起，30日內為之。此觀之勞動基準法第14條
09 第1項第5款、第6款、第2項可明。

10 2. 原告主張其於111年上半年懷孕，被告不僅未善盡照護員工
11 之義務，反而開始在日常工作上惡意刁難原告，假借各種理
12 由欲降低原告之業務獎金，甚至在原告提出安胎假請求時，
13 違法於112年3月13日以原告有侵占被告退佣款項之事由，依
14 勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止與原告間之勞動契
15 約。被告上開行為已違反性別平等工作法第11條第1項規定
16 等語。按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因
17 性別或性傾向而有差別待遇。性別平等工作法第11條第1項
18 定有明文。原告所稱其於111年上半年懷孕後，被告不僅未
19 善盡照護員工之義務，反而開始在日常工作上惡意刁難原
20 告，未據原告提出證據以佐，是否真有其事，已非無疑。且
21 被告果真於111年間有上開行為，乃至被告於112年1月初調
22 整發放予原告之退佣款項比例，致使原告之退佣獎金縮水，
23 以及原告於112年3月13日以安胎事由向被告請長假，被告於
24 同日以原告有勞動基準法第12條第1項第4款事由，以通訊軟
25 體LINE通知原告終止兩造勞動契約等行為，縱均認係被告出
26 於懷孕歧視之行為，原告應於知悉其事30日終止勞動契約，
27 然原告迄至112年4月25日始通知被告終止勞動契約，應認已
28 逾上開30日期間，自不能再以此部分事由終止勞動契約。

29 3. 原告主張被告未幫原告投保就業保險，違反就業保險法等
30 語。被告抗辯原告終止勞動契約已逾30日除斥期間，其終止
31 不合法等語。按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍

01 之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保
02 險為被保險人。此觀之就業保險法第5條第1項第1款可明。
03 原告既受僱於被告，被告即負有為原告投保就業保險之義
04 務。而被告自陳確實未為原告投保就業保險，應認有損害原
05 告依就業保險法可享有之相關權益之虞。原告以被告有上開
06 違反就業保險法事由，於112年4月25日依勞動基準法第14條
07 第1項第6款規定終止勞動契約，此有存證信函在卷可佐（見
08 勞專調卷第28頁至32頁），應認原告終止勞動契約為有理
09 由。又被告長期未投保就業保險乙節固為原告所明知，然被
10 告於112年3月13日終止勞動契約並不合法，兩造間勞動契約
11 仍存在，則原告因未投保就業保險將致如何之損害尚屬未
12 知，應認其損害結果未確定，自無從起算30日除斥期間，是
13 以原告以此事由終止勞動契約，尚無逾30日除斥期間之問
14 題，被告抗辯原告終止勞動契約已逾30日除斥期間，其終止
15 不合法等語，自非可採。

16 (四)原告請求被告給付資遣費63,862元，有無理由？

- 17 1. 按勞工依勞動基準法第14條之規定終止勞動契約者，雇主應
18 依規定發給勞工資遣費。此觀之勞動基準法第14條第4項、
19 第17條可明。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
20 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終
21 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
22 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
23 月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退
24 休金條例第12條第1項亦有明文。
- 25 2. 本件原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契
26 約，為有理由，業如前述，則依上開規定，原告自得請求被
27 告給付資遣費。原告主張其離職前平均工資為49,924元，被
28 告不爭執（見本院卷第128頁），應可採信。又被告係於109
29 年8月12日起為原告提繳勞工退休金（見勞專調卷第36頁、
30 本院卷第114頁），應認原告係自109年8月12日起受僱。原
31 告主張自109年8月21日起至112年3月13日止計算其工作年資

01 為2年6月23日，自無不可。以此計算原告得請求資遣費為6
02 4,000元（計算式： $49,924 \times 1/2 \times 2 + 49,924 \times 1/2 \times 6/12 + 49,9$
03 $24 \times 1/2 \times 1/12 \times 23/30 = 64,000$ ），原告請求63,862元係在此
04 範圍內，應予准許。

05 (五)原告請求被告賠償失業給付之損失186,480元，並無理由。

06 1. 按投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續
07 者，…。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規
08 定之給付標準賠償之。就業保險法第38條第1項有明文。又
09 按失業給付指被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年
10 內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意
11 願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起
12 14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離
13 職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產
14 宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及
15 第20條規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第1項第1
16 款及第3項分別有明文。

17 2. 經查，原告係於112年4月25日通知被告終止勞動契約，原告
18 任職期間被告未為原告投保就業保險乙節，被告不爭執，依
19 前開規定，如原告受有損失，被告應賠償之。惟原告於112
20 年4月18日起由訴外人奕咸有限公司為投保單位，為原告投
21 保勞工保險及就業保險，此有原告勞工保險資料可佐（見本
22 院卷第80頁），應可認原告於終止兩造間勞動契約後，已另
23 行受僱，而無失業之事實，自不能依前開規定申請失業給
24 付，則原告主張其受有失業給付損害，請求被告負賠償責
25 任，自無可採。

26 (六)原告請求被告賠償慰撫金10萬元，有無理由？

27 1. 按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
28 但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身
29 體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其
30 他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得
31 請求賠償相當之金額。民法第184條第2項、第195條第1項前

01 段定有明文。

02 2. 原告主張被告於日常工作上惡意刁難原告，假借各種理由欲
03 降低原告之業務獎金，甚至在原告提出需請安胎假時依勞動
04 基準法第12條第1項第4款規定違法解僱原告，違反勞動基準
05 法第10條之1以及就業服務法第5條規定，該等規定係保護他
06 人法律，而被告上開行為侵害原告工作權之人格尊嚴，情節
07 重大，致原告受有精神上之痛苦，原告得依民法第18條、第
08 184條第2項、第195條規定請求被告賠償慰撫金10萬元等
09 語。按為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員
10 工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、
11 出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障
12 礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他
13 法律有明文規定者，從其規定。就業服務法第5條第1項有明
14 文。查，原告就被告於日常工作上惡意刁難原告乙節並未提
15 出證據佐證，已如前述。又被告於112年1月份起通知將撥付
16 予原告之退佣款項由全額改為3成，並經原告回應「沒問
17 題」，被告之行為難認有何違法性。另勞動基準法第10條之
18 1規定係有關雇主調動勞工工作之規定，要與本件調整退佣
19 款項分配比例之情形有別，自不能認被告之行為有何違反該
20 條規定之可言（原告已於113年11月6日言詞辯論期日不主張
21 此部分，見本院卷第215頁）。至於被告於原告請安胎假
22 時，以原告侵占退佣款項之事由終止勞動契約，其終止勞動
23 契約固不合於勞動基準法規定，業如前述，然原告確實有違
24 反被告歷來慣例指示遠信公司將退佣款項逕自匯入原告帳戶
25 之情事，被告主觀上確係認原告涉及侵占被告之款項，而對
26 原告為終止勞動契約，尚難逕認係性別（懷孕）歧視，並認
27 有侵害原告工作權之故意或過失。況縱認工作權係屬民法第
28 195條之人格法益，依前揭說明，亦應以人格法益受侵害情
29 節重大，始能請求非財產上損害賠償。本件原告之工作權固
30 受被告之違法解僱行為侵害，然原告於離職後，已於112年4
31 月18日受僱於奕咸有限公司，難認被告所為侵害情節重大，

01 則原告以其人格法益受侵害，依前揭規定請求被告賠償慰撫
02 金，難認有理由。

03 (七)原告請求被告給付短少發放之112年3月份薪資9,943元，為
04 有理由。

05 原告主張其112年3月份薪資為29,299元，被告僅給付19,356
06 元，尚欠9,943元等語，係以原告有於112年4月6日向被告反
07 應該月份薪資數額有誤，且傳送上開數額明細予被告，並提
08 出兩造LINE對話為佐（見勞專調卷第44頁）。被告則抗辯原
09 告112年3月份薪資為基本薪10,560元、業務獎金8,796元，
10 並未短少給付等語。經查，原告之薪資結構分固定薪資（本
11 薪、全勤獎金）及業務獎金。其中固定薪資部分經兩造於調
12 解時確認為26,400元，業務獎金則數額不固定，有前揭調解
13 紀錄為佐。又原告112年3月13日是請產檢假，此有當天之對
14 話可佐（見本院卷第296頁），則原告3月1日至13日之固定
15 薪資為11,440元（ $26,400 \div 30 \times 13 = 11,440$ ）。至於業務獎金
16 部分，參照原告曾於上開3月13日傳送予被告之對話提及
17 「交接事項」：「rs660、Srgt200及V7stone」，應可認原
18 告於4月6日傳送予被告之3月份薪資數額明細中的業務獎金
19 部分已有相當依據。而被告雖於本件審理時否認之，稱業務
20 獎金僅為8,796元，但未據被告提出其計算基礎，或其曾在
21 原告前開反應被告核算3月份薪資有誤時，加以澄清確認之
22 資料，故尚不能以被告單純之否認即認其說詞可採，故本件
23 應認原告主張業績獎金18,184元（扣除小蜂鷹3台14,376元
24 後）為有理由。則原告3月份薪資應為29,624元（ $11,440 + 18,184 = 29,624$ ），
25 扣除被告已給付19,356元，尚未給付部
26 分為10,268元，原告請求9,943元，未逾上開範圍，應有理由。
27

28 (八)原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由。

29 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
30 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業保險
31 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休

01 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
02 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法
03 第11條第3項亦有明定。本件原告依勞動基準法第14條第1項
04 第6款規定終止兩造間勞動契約，為有理由，業如前述，則
05 其符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被
06 告發給非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

07 (九)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
08 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
09 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
10 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
11 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法
12 第233條第1項、第203條亦定有明文。再依勞工退休金條例
13 第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日
14 內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。又依原告之帳戶
15 交易明細可知，被告應於次月5日給付前一個月之薪資。兩
16 造間勞動契約係經原告於112年4月25日終止，被告就應給付
17 予原告之資遣費63,862元應於112年5月25日前給付予原告。
18 就積欠112年3月份工資9,943元應於同年4月5日給付，均係
19 屬給付有確定期限者。則原告就其請求有理由部分（63,862
20 +9,943=73,805）併請求自起訴狀繕本送達翌日即113年3
21 月22日起（見勞專調卷第78頁），至清償日止，按週年利率
22 5%計算之利息，為有理由。

23 四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條、勞
24 動基準法第19條規定，請求(一)被告應給付原告73,805元，及
25 自113年3月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
26 (二)被告應開立非自願離職證明書予原告部分，為有理由，應
27 予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

28 五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件就
29 勞工之給付請求，所為雇主即被告敗訴之判決部分，依勞動
30 事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲
31 請僅係促使本院依職權為之，無庸為准供擔保之諭知，另依

01 同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執
02 行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失其依據，應併予
03 駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
05 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
08 勞動法庭 法官 林銘宏

09 以上正本係照原本作成。

10 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
12 命補正逕行駁回上訴。

13 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
14 書記官 陳珮勻