

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第177號

原告 陳敏鳳

陳敏芝

共同

訴訟代理人 陳俐均律師

被告 有限責任衛生福利部豐原醫院員工消費合作社

法定代理人 廖述溥

訴訟代理人 蔡宜宏律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年12月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣54萬7,196元，及其中新臺幣5
3萬5,183元自民國112年7月28日起、其中新臺幣1萬2,013元
自民國113年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計
算之利息。

二、被告應給付原告甲○○新臺幣34萬9,869元，及其中新臺幣3
4萬2,974元自民國112年7月28日起、其中新臺幣6,895元自
民國113年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算
之利息。

三、被告應發給非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴均駁回。

五、訴訟費用由被告負擔99%，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行；但被告如各以新臺幣54萬7,19
6元、新臺幣34萬9,869元為原告乙○○、甲○○預供擔保，
得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基

01 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
02 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文，且依
03 勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原
04 告起訴時原聲明第一項為：被告應給付原告乙○○新臺幣
05 （下同）58萬7,867元、給付原告甲○○37萬9,620元，及均
06 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
07 算之利息。嗣原告於審理中撤回特休未休工資之請求，並擴
08 張工資差額之請求，而於民國113年12月2日具狀變更其聲明
09 為：(一)被告應給付原告乙○○54萬7,206元，及其中53萬5,1
10 83部分自起訴狀繕本送達翌日起、其中1萬2,023元部分自11
11 3年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
12 息。(二)被告應給付原告甲○○34萬9,879元，及其中34萬2,9
13 74元部分自起訴狀繕本送達翌日起、其中6,905元部分自113
14 年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息。原告上開所為，核屬減縮及擴張應受判決事項之聲明，
16 且請求之基礎事實同一，應予准許。

17 貳、實體事項：

18 一、原告主張：原告乙○○自88年5月17日起任職於被告，擔任
19 店長；原告甲○○則自91年9月21日起任職被告，擔任副店
20 長，兩造約定每月工資包含基本薪資、職務加給及獎金，其
21 中獎金之計算係以每月銷售毛利中之17%，於扣除報廢品金
22 額後，其中75%為個人獎金、25%為禮貌獎金（下合稱個人
23 獎金及禮貌獎金為系爭獎金），系爭獎金均應全部發放與正
24 職員工。詎原告於領取112年3月份工資後，發現被告未經原
25 告同意即逕行變更工資計算方式，而有未足額給付工資之情
26 事，原告遂於112年4月7日向臺中市政府勞工局申請勞資爭
27 議調解，並於112年4月20日兩造均出席之勞資爭議調解期日
28 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定向被告為終止兩造
29 勞動契約之意思表示。原告爰依勞基法第22條、第17條第1
30 項、勞工退休金條例12條第1項、就業保險法第11條第3項規
31 定提起本件訴訟，請求被告給付原告乙○○112年3月份之個

01 人獎金差額5,911元、自111年4月至112年3月之禮貌獎金差
02 額1萬6,254元及資遣費52萬5,041元，共54萬7,206元；給付
03 原告甲○○112年3月份之個人獎金差額4,433元、自111年4
04 月至112年3月之禮貌獎金差額1萬6,254元及資遣費32萬9,19
05 2元，共34萬9,879元，並應開立非自願離職證明書予原告等
06 語。並聲明：(一)被告應給付原告乙○○54萬7,206元，及其
07 中53萬5,183部分自起訴狀繕本送達翌日起、其中1萬2,023
08 元部分自113年10月15日起均至清償日止，按週年利率5%計
09 算之利息。(二)被告應給付原告甲○○34萬9,879元，及其中3
10 4萬2,974元部分自起訴狀繕本送達翌日起、其中6,905元部
11 分自113年10月15日起均至清償日止，按週年利率5%計算之
12 利息。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○及甲○
13 ○。(四)願供擔保請准宣告假執行。

14 二、被告則以：原告受僱於被告期間，被告均係依經兩造同意之
15 給薪方式給付系爭獎金，並無逕行變更工資計算方式或未足
16 額給付工資之情事，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6
17 款規定終止兩造勞動契約即屬無據。又代表被告出席勞資爭
18 議調解會議之代理人並非被告之法定代理人，該代理人僅就
19 該調解事由即「恢復僱傭關係」之事項始有代理權，是原告
20 於調解期日當場所為終止兩造勞動契約之意思表示通知及資
21 遣費之請求，被告代理人已當場表明未獲授權等語，是原告
22 於112年4月20日所為終止兩造勞動契約之意思表示，自非適
23 法。然原告自112年4月7日起即未依班表上班，致被告因人
24 力不足暫停營業3天，直至另請人力支援方於112年4月10日
25 恢復營業，雖經被告於同日發函催告原告返回上班，詎原告
26 仍持續曠職，被告遂依勞基法第12條第1項第6款規定於112
27 年5月4日發函予原告終止兩造勞動契約。況原告於112年5月
28 5日至被告處填寫離職單時，亦填載離職日期為112年4月7
29 日，則原告既為自行離職，其請求被告給付資遣費及發給非
30 自願離職證明書即無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告
31 之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保

01 請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第52至53頁）：

- 03 1.原告前均受僱於被告，原告乙○○於88年5月17日到職，原
04 告甲○○於91年9月21日到職。
- 05 2.原告於112年4月7日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調
06 解，並於112年4月20日進行調解，經協商後調解不成立，原
07 告當場依勞基法第14條規定對被告之代理人蔡宜宏律師表示
08 終止兩造勞動契約，蔡宜宏律師回覆有關原告當場依勞基法
09 第14條與被告終止兩造勞動契約並請求資遣費部分未獲授
10 權，無法同意給付。
- 11 3.被告於93年7月16日召開93年第4次理監事會會議，其會議紀
12 錄詳如本院卷二第57至73頁（下稱93年第4次會議紀錄）；
13 被告於107年5月24日召開第1次職員會議，其會議紀錄詳如
14 本院卷第75至84頁（下稱107年第1次會議紀錄）。
- 15 4.原告自112年4月7日起即未上班，被告於112年5月4日寄發豐
16 原南陽郵局第60號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1
17 項第6款規定終止兩造勞動契約，並經原告收受。
- 18 5.原告於112年5月5日前往被告處填寫離職單，並於離職日期
19 上記載「112年4月7日」。

20 四、原告主張其於112年4月20日勞資爭議調解期日時，依勞基法
21 第14條規定對被告為終止兩造勞動契約之通知，並為工資差
22 額、資遣費及非自願離職證明書之請求，為被告所否認，並
23 以前詞置辯，是本件爭點厥為被告有無違反勞基法14條第1
24 項第5款、第6款之情事及其代理人於勞資爭議調解期日有無
25 受領原告所為終止兩造勞動契約意思表示通知之權限，茲說
26 明如下：

27 (一)受被告委任出席勞資爭議調解期日之代理人有受領原告所為
28 終止兩造勞動契約意思表示通知之權限：

- 29 1.按訴訟代理人就其委任之事件，有代為一切訴訟行為之權，
30 此項代理權尚包括當事人本人於訴訟上所得行使之私法上權
31 利，及受領對造就該事件對其委任之當事人所為私法上意思

表示之權限在內（最高法院70年度台上字第3482號判決意旨參照）。次按受任人受概括委任者，得為委任人為一切行為，但為民法第534條但書所列行為時，須有特別之授權，此規定之意旨乃因受任人係受有概括委任，即委任人係就一切事務而為委任，則受任人本得為委任人為一切法律行為及事實行為，然就民法第534條但書所列對於委任人之權利有重大變更之事務，非經委任人特別之授權，受任人即不得處理之（民法第534條立法理由參照）。是代理人就其受委任之事件，除民法第534條但書所定須有特別授權之事項外，有代為一切法律行為及事實行為之權，此項代理權尚包括當事人本人所得行使之私法上權利，及受領對造就該受委任事件對其委任之當事人本人所為私法上意思表示之權限在內，至屬灼然。

2.原告主張已於112年4月20日之勞資爭議調解期日（下稱系爭調解期日）向被告為終止兩造勞動契約之意思表示等語，為被告所否認，並辯稱：終止契約之意思表示應向他方之當事人或法定代理人為意思表示，被告代理人並未就終止兩造勞動契約事宜受委任云云。然查，原告於112年4月20日之系爭調解期日當場依勞基法第14條規定對被告代理人蔡宜宏律師表示終止兩造勞動契約，蔡宜宏律師則覆以有關原告當場終止兩造勞動契約並請求資遣費部分，因其未獲授權，無法同意給付等事實，為兩造所不爭執，且有112年4月20日臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見本院卷一第71至72頁），堪信屬實。觀諸上開勞資爭議調解紀錄固於資方主張欄位記載「(二)有關勞方當場依勞動基準法第14條與資方終止勞動契約並請求資遣費部分，資方代理人今日未獲授權，無法同意給付」等內容（見本院卷一第135頁），惟揆諸前開說明，被告代理人蔡宜宏律師既受被告委任出席系爭調解期日，自有為被告就兩造勞資爭議事件為一切法律行為之權限，而此項代理權尚包括被告於系爭調解期日所得行使之私法權利，及受領原告因兩造勞資爭議事件所為意思表示之權

01 限。

02 3.被告固辯稱其代理人於出席系爭調解期日時未獲授權處理資
03 遣費事宜，然系爭調解紀錄未見被告代理人有表明其無權受
04 領原告所為終止兩造勞動契約意思表示等情，且調解方案並
05 記載「勞方如有依勞動基準法第14條終止勞動契約者，建請
06 資方依勞工退休金條例第12條規定給付勞方資遣費」之內
07 容，足認被告代理人於系爭調解期日應係就原告請求資遣費
08 部分表明未獲授權而無法同意給付，惟其仍有受領原告所為
09 意思表示通知之權限，被告既未能就其於系爭調解期日有限
10 制代理人不得代受原告所為何等意思表示通知乙節舉證以實
11 其說，則原告於系爭調解期日所為終止兩造勞動契約之意思
12 表示，揆諸前開說明，自己由被告代理人收受而生通知之效
13 力。被告上開所辯，自無可取。

14 (二)有關係爭獎金之計算方式：

15 1.按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項本文定
16 有明文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互
17 相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，
18 無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立
19 （最高法院101年度台上字第228號判決意旨參照）。又所謂
20 默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間
21 接推知其效果意思者而言。

22 2.原告主張：每月核發之系爭獎金均為工資之一部乙情，為被
23 告所不爭執，且觀諸被告提出正職員工之工資計算方式，其
24 計薪項目均包括基本薪、職務加給、個人獎金及禮貌獎金在
25 內，有被告之員工薪資新舊版說明簡報資料在卷可憑（見本
26 院卷一第82至83頁），是被告每月給付正職員工之系爭獎金
27 均屬工資之一部，堪予認定。原告另主張：被告核發系爭獎
28 金之計算方式係由被告每月銷貨毛利中撥17%，經扣除報廢
29 品金額後即為應發放給正職員工之金額，其中75%為個人獎
30 金、25%為禮貌獎金，惟被告於發放112年2月工資後即擅自
31 變更工資計算方式等語，為被告所否認，並辯稱：系爭獎金

均係依93年第4次會議紀錄核發，即工讀生雖未領獎金，但仍要計其可領得之獎金並由被告保留而不發放，以作為被告因而增加之成本而不發放（下稱工讀生成本）等語。然查：

(1)參被告提出之107年度第1次會議紀錄，其會議討論事項一、即為「新制與舊制薪資計算方式差異說明」，然因包括原告在內之3名員工均於前開會議紀錄之簽呈記載「本人不同意接受新版薪資計算方式」等情，而經被告理事長批示「暫不變更」等節，有107年度第1次會議紀錄暨所附簽呈在卷可憑（見本院卷第75至77頁），足見被告雖曾於107年5月24日之職員會議提案欲變更工資計算方式，然因部分員工不同意而仍繼續試用舊制薪資計算方式，堪予認定。

(2)觀諸107年第1次會議紀錄所附簡報資料記載之舊有薪資計算方式為「3. 獎金（銷貨毛利17%-報廢品金額）(1)個人獎金（上班時數）75%；(2)禮貌獎金25%；由理事主席、理事×2、經理、店長、副店長評分」（見本院卷二第82頁），可知被告於107年5月24日召開第1次職員會議時，係以前開計算方式計算應發給員工之系爭獎金金額，且參同份簡報資料記載「新舊制試算107年1-3月」之舊制獎金欄金額分別為5萬9,832元、7萬4,421元、6萬9,987元（見本院卷二第84頁），經與被告提出107年1至3月發放予全部正職員工之個人獎金及禮貌獎金相加總額即107年1月為5萬9,833元（計算式：個人獎金44,875元+禮貌獎金14,958元）、107年2月為7萬4,420元（計算式：個人獎金55,815元+禮貌獎金18,605元）、107年3月為6萬9,987元核對（計算式：個人獎金52,491元+禮貌獎金17,496元）（見本院卷一第165、167、169頁），雖107年1月及2月份之相加總額各相差1元，然此應為計算之誤差所致，仍足認依107年度第1次會議紀錄之「舊有薪資計算方式」計算應發給員工之系爭獎金金額，即為被告每月銷貨毛利之17%於扣除報廢品金額後之總額。

(3)復參被告提出108年1月起至111年3月之總獎金計算表（見本院卷一第189至265頁），雖上開期間另有部分工時之員工加

入，且該等員工亦有領取禮貌獎金，然正職員工依107年度第1次會議紀錄之「舊有薪資計算方式」所受分配之系爭獎金總額並未因而減少，足認部分工時員工之禮貌獎金係由被告另行提撥。從而，原告主張被告每月銷貨毛利之17%於扣除報廢品金額後之總額，即為應全部發放予正職員工之系爭獎金，其中75%為個人獎金、25%為禮貌獎金等節，應為可採。

3.有關係爭獎金是否得扣除工讀生成本之說明：

- (1)參93年第4次會議紀錄「一、針對萊爾富職員薪給制度事宜提請討論；案由：原薪給制度獎金佔薪水比率太少，銷售業績好壞員工薪水差異不大，員工缺乏主動積極之銷售態度。…決議：通過；並更改如附件（如附件五）」、「每多一位工讀生，因供銷部多一位人事成本，雖工讀生不領獎金，但仍要以100點做計算來計算其他人之獎金」等內容（見本院卷二第60、72至73頁），可知依93年第4次會議紀錄，被告核發給正職員工之系爭獎金應得列入工讀生成本為計算。
- (2)然觀諸被告提出107年1月至112年2月之總獎金計算表，其發給正職員工之系爭獎金均未曾依93年第4次會議紀錄扣除工讀生成本，被告固不否認前開事實，惟辯稱：因111年4月前被告所僱正職員工已滿額，若再扣除工讀生成本將降低正職員工可領得獎金金額，至111年4月至112年1月間因受疫情影響導致營收減少，若再扣除工讀生成本恐將導致部分員工之實際工資低於基本工資，故均未扣除，至112年2月之工資，則係因作業問題漏未扣除而溢發獎金云云。然被告於自93年第4次會議紀錄作成後，既長年均未曾據以扣除工讀生成本，並逕行核發系爭獎金予正職員工，且未見被告有為任何保留、反對或與原告另行協商之舉，雖107年第1次會議紀錄之「舊制計算方式」究係取代、補充或變更93年第4次會議紀錄有關係爭獎金之計算方式乙節尚有疑義，惟被告既就系爭獎金之發給規範未明，經綜合審酌上情，自應為有利於勞工之解釋，認兩造就系爭獎金已無適用93年第4次會議紀錄

有關應扣除工讀生成本之計算方式達成合意。

4.準此，依被告所舉證據方法，尚不足證其得於112年3月依93年第4次會議紀錄自應發給原告之系爭獎金內逕行扣除工讀生成本，被告上開所辯，自難認可採。

(三)被告有未足額給付系爭獎金之情事：

1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。查系爭獎金既屬工資之一部，揆諸前開規定，被告自應全額給付工資與原告，茲就原告請求之系爭獎金差額，說明如下：

(1)個人獎金部分：

有關個人獎金之計算方式應為每月「實發員工獎金」（即每月銷貨毛利之17%—報廢品金額）之75%，業經說明如前，則原告乙○○、甲○○於112年3月之個人獎金因遭被告增列工讀生成本而各短收之5,911元、4,433元【原告乙○○部分之計算式：〔實發員工獎金59,964元×個人獎金比例75%×個人積數比例（35,200／〈35,200+26,400〉）—已領取個人獎金19,788元=5,911元；原告甲○○部分之計算式：實發員工獎金59,964元×個人獎金比例75%×個人積數比例（26,400元／〈35,200+26,400〉）—已領取個人獎金14,841元=4,433元】（見本院卷一第267頁），是原告此部分請求均為有理由，應予准許。

(2)禮貌獎金部分：

按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，勞基法第23條前段定有明文。依前開規定可知，雇主自有提出工資各項目計算方式之義務。原告主張被告自111年4月至112年3月每月領取之禮貌獎金差額分別如附表一G欄所示等情，為被告所否認，並辯稱：禮貌獎金係依員工禮貌總分排名依比例計算，並非將禮貌獎金全部由正職員工均分云云。經查，被告每月銷貨毛利之17%於扣除報廢品金額後之總額，其中25%為禮貌獎金，且應全部發給正職員工乙情，業經說明如前，然有關禮貌獎

金應如何分配予正職員工乙節，93年第4次會議紀錄除未明確區分個人獎金及禮貌獎金外，僅有「禮貌及服務態度依理事之禮貌及服務態度考核平均計算，每位理事之評分以100點為最高點，0分為最低點計算」、「每個人獎金計算＝實發總獎金*（個人出勤時數／本月總出勤時數）*（個人獎金點數／總點數）」等記載（見本院卷一第425頁），並無被告提出總獎金計算表上所載禮貌獎金之「獎金佔比」應如何計算之說明，被告雖復辯稱：有關佔比部分會依編制人數計算應發份數，如有缺額，該編制人數之應發獎金即會予以保留，惟截至本院言詞辯論終結止仍無法尋獲上開獎金計算方式之依憑資料等語（見本院卷二第136頁），則被告既無正當理由而未能提出禮貌獎金之計算方式及其保留編制人數缺額部分禮貌獎金之依據，依民事訴訟法第345條第1項規定，本院自得審酌上開情形，認原告主張以被告實際核發禮貌獎金與應核發禮貌獎金之差額（即如附表一D欄所示金額），按正職員工人數平均計算其得請求之禮貌獎金差額，應屬有據。從而，原告乙○○、甲○○各請求被告給付如附表一H欄所示之禮貌獎金1萬6,244元（計算式詳如附表一所示），均屬有據，逾此部分之請求，則無理由。

2. 綜上，原告乙○○、甲○○分別請求被告給付系爭獎金差額2萬2,155元（個人獎金5,911元＋禮貌獎金1萬6,244元）、2萬677元（個人獎金4,433元＋禮貌獎金1萬6,244元）為有理由。被告抗辯其並無短少給付工資云云，自難認可採。

(四)原告乙○○、甲○○分別請求被告給付資遣費52萬5,041元、32萬9,192元，為有理由：

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不供給充分之工作、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。第17條規定於本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依

前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。
未滿1個月者以1個月計。又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14條第1項第5款、第6款、第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。

2.查被告有未依兩造勞動契約給付系爭獎金，且系爭獎金均屬工資之一部等節，業經說明如前，又原告主張每月工資均由被告於隔月5日發放乙情（見本院卷第一第11頁），被告未予爭執，堪信屬實。則原告於被告發放112年3月工資後，於112年4月20日之系爭調解期日以被告逕行變更工資計算方式及未足額給付112年3月份工資等事由向被告為終止兩造勞動契約之意思表示，堪認兩造勞動契約業於112年4月20日經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告為意思表示之通知後而合法終止，揆諸前開規定，原告自得請求被告給付資遣費。又原告於112年4月終止兩造勞動契約前6個月即111年10月至112年3月之工資，經加計亦屬工資之系爭獎金差額後，原告乙○○、甲○○之平均工資分別為4萬5,584元、3萬9,288元（計算式詳如附表二所示）。另原告乙○○於88年5月17日到職、原告甲○○於91年9月21日到職，且兩造於94年7月1日後即適用勞工退休金條例規定之退休金制度（下稱勞退新制）等節，為被告所不爭執（見本院卷一第136至137頁），且有被告供銷部員工清冊在卷可憑（見本院卷一第137頁），堪信屬實。茲就原告各得請求之資遣費說明如下：

(1)原告乙○○部分：

原告乙○○自88年5月17日到職至兩造勞動契約於112年4月20日終止時止，舊制年資為6年2個月（未滿1個月部分以1個

月計算），新制年資則為17年9個月又20日，其計算資遣費之舊制基數及新制基數分別為「6又1／6」、「6」，依前開規定計算原告乙○○所得請求之舊制資遣費為28萬1,102元、新制資遣費為27萬3,504元，合計55萬4,606元。

(2)原告甲○○部分：

原告甲○○自91年9月21日到職至兩造勞動契約於112年4月20日終止時止，舊制年資為2年10個月（未滿1個月部分以1個月計算），新制年資則為17年9個月又20日，其計算資遣費之舊制基數及新制基數分別為「2又5／6」、「6」，依前開規定計算原告甲○○所得請求之舊制資遣費為11萬1,316元、新制資遣費為23萬5,728元，合計34萬7,044元。

3.準此，原告乙○○、甲○○僅分別請求被告給付資遣費52萬5,041元、32萬9,192元，均為有理由，應予准許。

4.至有關被告辯稱原告於112年5月5日至被告處填載離職日期為112年4月7日之離職單，是原告係自請離職，其請求資遣費並無理由云云。經查，被告提出原告填載之離職單固有「離職日期112年4月7日」之記載（見本院卷一第439頁），然觀諸原告乙○○提出其與被告法定代理人間之通訊軟體LINE對話紀錄：原告乙○○道以「我和敏芝覺得等勞資協商之後再上班，我們先跟您請假」，被告法定代理人以「收到，請寫調班單」，原告乙○○回以「是寫請假單吧」，被告法定代理人回稱「如果你們都要請假，為不影響醫院員工及民眾便利生活，只好請萊爾富協派代理人協助，麻煩店的鑰匙請交給佳雯」等內容，有通訊軟體LINE對話紀錄截圖在卷可憑（見本院卷一第69頁），足見原告於112年4月7日起係以請假而非離職為由而未至被告處提供勞務。且參原告乙○○於112年4月7日向臺中市政府勞工局提出申訴時，其於申訴書係記載「迄今仍在職」等語（見本院卷一第113頁），及被告亦於112年5月3日寄予原告甲○○之存證信函敘明原告甲○○於112年4月17日至同年月30日未按班表上班且亦未辦理請假為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動

01 契約等情，（見本院卷一第433至437頁），均足證兩造勞動
02 契約並未於112年4月7日終止，是自難僅以原告嗣後填寫之
03 離職單所載日期，即逕推認原告有於112年4月7日自請離職
04 之事實。被告上開所辯，自無可採。

05 (五)原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由：

06 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
07 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
08 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；離職證明
09 文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證
10 明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。
11 次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
12 其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明文。查原告係依勞
13 基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造勞動契約，業
14 如前述，自屬就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職。
15 是原告依前揭法條規定，請求被告發給非自願離職證明書，
16 自屬有據。

17 (六)基上所陳，有關金錢給付部分，原告乙○○向被告請求給付
18 工資差額2萬2,155元及資遣費52萬5,041元，共54萬7,196
19 元；原告甲○○向被告請求給付工資差額2萬677元及資遣費
20 32萬9,192元，共34萬9,869元，均為有理由，應予准許。逾
21 此部分之請求，則無可取。

22 (七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
23 任；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
24 法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定
25 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
26 者，週年利率為5%，此觀民法第229條第1項、第233條第1
27 項、第203條規定甚明。本件原告請求工資差額及資遣費部
28 分，均為有確定期限之給付，是原告請求被告應給付原告乙
29 ○○53萬5,183元、給付原告甲○○34萬2,974元部分，自起
30 訴狀繕本送達翌日即自112年7月28日（見本院卷一第97
31 頁），另被告應給付原告乙○○1萬2,013元、給付原告甲○

○6,895元部分，自民事準備暨擴張聲明狀(二)送達被告之翌日即113年10月15日（見本院卷二第136頁）起算法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條、第17條第1項、勞工退休金條例12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付原告乙○○54萬7,196元，及其中53萬5,183元自112年7月28日起、其中1萬2,013元自113年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；給付原告甲○○34萬9,869元，及其中34萬2,974元自112年7月28日起、其中6,895元自113年10月15日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並發給非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、原告勝訴關於金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。另原告勝訴關於發給非自願離職證明之部分，性質上不適宜宣告假執行，併此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 114 年 2 月 7 日

勞動法庭法官 許仁純

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 114 年 2 月 7 日

書記官 廖于瑩

【附表一】禮貌獎金差額之計算

（單位：新臺幣/元）（小數點以下四捨五入）

		A欄	B欄	C欄	D欄	E欄	F欄	G欄	H欄	備註
編號	年月	實發員工獎金（即	實際核發禮貌獎金	應發核發禮貌獎金	差額	正職員工	正職員工可分得之	原告請求金額	本院認請求有	本院卷第267至289頁

(續上頁)

01

		銷貨毛利1 7%-報廢品 金額)	總額	總額 (A欄 ×25%)	(C欄-B 欄)	人數	禮貌獎金 (D欄÷E 欄)		理由之 金額	
1	111年4月	60,479	12,190	15,120	2,930	3	977	976	976	
2	111年5月	54,938	11,159	13,735	2,576		859	858	858	
3	111年6月	62,779	12,752	15,695	2,943		981	981	981	
4	111年7月	54,548	11,080	13,637	2,557		852	852	852	
5	111年8月	64,631	13,127	16,158	3,031		1,010	1,010	1,010	
6	111年9月	67,846	13,780	16,962	3,182		1,061	1,061	1,061	
7	111年10月	67,434	13,698	16,859	3,161		1,054	1,054	1,054	
8	111年11月	65,673	13,339	16,418	3,079		1,026	1,036	1,026	
9	111年12月	58,365	11,855	14,591	2,736		912	912	912	
10	112年1月	54,640	11,098	13,660	2,562		854	854	854	
11	112年2月	65,386	9,399	16,347	6,948	2	3,474	3,474	3,474	
12	112年3月	59,964	8,620	14,991	6,371		3,186	3,186	3,186	
	總計		142,097	184,173	42,076		16,246	16,254	16,244	

02

【附表二】平均工資之計算

03

(單位：新臺幣/元) (小數點以下四捨五入)

04

編號	年月	乙○○	甲○○
1	111年10月	45,174	38,703
2	111年11月	44,113	37,735
3	111年12月	39,971	36,764
4	112年1月	39,765	34,350
5	112年2月	53,753	45,284
6	112年3月	50,726	42,889
	總計	273,502	235,725
	平均工資	45,584	39,288