

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第35號

原告 楊惟蓁

訴訟代理人 林小燕律師

簡涵茹律師

被告 長庚生物科技股份有限公司

法定代理人 楊定一

訴訟代理人 陳叔綱

蔡金保律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬壹仟柒佰陸拾伍元，及自民國112年5月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣玖仟零陸拾元，其中新臺幣陸佰陸拾元，及自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳萬參仟玖佰貳拾貳元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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。原告起訴時原訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)550,191元之本息；(二)被告應開立非自願離職服務證明書予原告。嗣於本院審理中，原告變更聲明如後述(卷二第74、87頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，自與前開規定相符，應予准許之。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告於97年2月12日任職於被告公司，擔任被告公司設於臺
04 南市○○區○○路○段000號新光三越新天地地下二樓專櫃
05 之銷售人員，每月平均薪資為43,513元，並於100年4月晉升
06 為該櫃點之承包主。詎原告依被告公司之要求於111年10月2
07 4日北上開業績檢討會，然被告未給予該日之加班費或補
08 休，其更於111年11月7日新光三越週年慶期間未經原告同意
09 即取消原告承包主之資格，致原告受有無法依被告公司承包
10 制施行辦法領取承包獎金之損害，有違反勞基法第10條之1
11 第2、3款之情事。原告乃於112年2月23日於臺南市政府勞工
12 局申請勞資爭議調解，惟調解不成立。被告未給付原告000
13 年00月00日出差加班費，且有週年慶期間延長工作時間逾法
14 令規範，並亦未給付週年慶期間之加班費等情事。從而，原
15 告自得依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，不經預告，
16 終止勞動契約，並提起本件訴訟，請求被告給付原告資遣
17 費、加班費、購股獎金及特休未休差額等，並開立非自願離
18 職服務證明書予原告。

19 (二)並聲明：

- 20 1、被告應給付原告470,611元，及自起訴狀繕本送達翌日即112
21 年5月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
22 2、被告應開立非自願離職服務證明書予原告。
23 3、願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告抗辯：

25 (一)原告於111年10月24日排定休息日，並於當日出差北上至台
26 塑大樓辦公室開會，然原告未依考勤管理辦法之規定於台塑
27 大樓門禁卡鐘刷卡，亦未事前填寫「調休」或「調班」單，
28 致被告公司電腦系統無原告出勤資料，而未能發給延長工時
29 工資或給予補休，惟於原告提出申請後，已如實發給，然原
30 告仍依此向臺南市勞工局提出檢舉，再據以主張被告未核發
31 加班費，顯屬不實。另因自108年起，原告所任職之櫃點門

01 市業績衰退、虧損，經被告屢次約談未見改善，且原告逾越
02 承包主權限，以門市遭百貨公司糾正為由，要求已離職門市
03 人員即訴外人蕭滄禔匯款10,000元至原告帳戶等情事，因此
04 於111年11月4日取消原告承包主資格。原告前開行為，誤導
05 臺南市政府勞工局錯誤裁罰，並於112年2月23日寄發存證信
06 函後即未到班，被告爰依被告公司工作規則第11條第5項、
07 第6項第4款及第11款之規定，勞基法第12條第1項第4款及第
08 6款，自112年3月1日終止勞動契約。原告未依基法第14條第
09 1項第5、6款終止勞動契約，自不得依勞工退休條例第12條
10 之規定請求資遣費。

11 (二)再週年慶期間，被告並未要求原告於其排班時間以外留在櫃
12 點，且門市人員上下班應以公司卡鐘計算，不得依新光三越
13 之打卡紀錄請求加班費，故原告此部分請求自無所據。又購
14 股獎金部分，被告均已全數發放完畢，原告不得再為請求。
15 又特休未休工資亦已給付予原告，就差額部分係因兩造就原
16 告平均薪資計算相異，就作業用品代金每月4,000元部分，
17 應非屬工資之一部，不應計入工資計算。

18 (三)並聲明：請求駁回原告之訴。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)原告自97年2月12日起任職於被告公司，原告於112年2月23
21 日向被告終止勞動契約。被告於112年3月1日向原告為終止
22 勞動契約之意思表示。

23 (二)原告之本薪為28,893元、伙食津貼2,400元、職務津貼2,000
24 元及效率獎金5,000元。

25 (三)原告尚餘26日特別休假未休。

26 (四)原告於112年1月3日始對111年10月24日之加班日提出加班費
27 之申請。

28 四、兩造爭執事項：

29 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間
30 勞動契約，有無理由？

31 (二)原告請求資遣費及非自願離職證明書有無理由？

01 (三)原告請求購股獎金有無理由？

02 (四)原告請求特休未休差額有無理由？

03 五、得心證之理由：

04 (一)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間
05 勞動契約，為無理由：

06 本件原告主張被告違反勞基法第14條第1項第5、6款之事由
07 為被告未給付①111年10月24日當日加班費。②107年11月2
08 日至111年11月13日週年慶加班費金額為18,885元。③111年
09 第4季之重點商品獎金，金額為38,449元。(見卷一第397-39
10 8頁、卷二第8、9頁)，此為被告所否認。茲說明如下：

11 ①111年10月24日當日加班費部分：

12 (1)原告負責被告新光三越台南店櫃位排班，其於111年10月15
13 日已經將10月、11月、12月班表排妥，排到12月11日。原告
14 原本於111年10月24日已排妥休假，嗣於10月19日總公司通
15 知原告要回總公司開會，原告於當日拒絕，但被告仍要求原
16 告於當日必須至台北開會，因10月24日當天為休假日，原告
17 至台北總公司開會一整天，但被告沒有給延長工時加班費，
18 此部分遭台南市勞工局裁罰(原告陳述見卷一第452頁)，此
19 有台南市勞工局裁罰書1紙附卷可查(見卷一第399-402頁)。
20 被告抗辯此乃原告至台北總公司開會未刷卡，致使電子差勤
21 系統無法判讀始未給付延長時間加班費，非可歸責於被告等
22 語。

23 (2)經查：被告公司隸屬台塑企業，關於員工加班、差勤、差
24 假、均是透過公司企業電子差勤系統表申請，而就加班部
25 分，被告公司電子差勤系統已設定原告111年10月21日起至1
26 11年11月18日止期間加班時數為45小時，若原告在此期間加
27 班時數超過45小時時，電子差勤系統會警示，使原告透過補
28 休、調休及調班方式以使原告及員工加班時數符合勞基法之
29 規定，但此均須原告及員工以如實刷卡方式，以使電子差勤
30 系統可以警示並調整補休、調休及調班方式以符合勞基法之
31 規定，此為兩造所不爭執，並業據被告提出原告請假、加班

01 明細表附卷可查(見卷一第207頁)。本院審酌被告所指上開
02 差勤系統設計與目前多數公司及政府單位員工差勤系統設計
03 相似，自堪可信為真實。本院綜合上情認定，原告無論加
04 班、休假、調班、排班之申請均須透過被告公司內部電子差
05 勤系統為之，而被告電子差勤系統關於加班時數，設計上會
06 使員工符合勞基法之規定，若加班時數超過勞基法所規定之
07 時數，即會發出警示，然後透過調班、補休或其他排班調
08 整，以使之符合勞基法之規定，但此前提均須員工「如實刷
09 卡」，否則電子差勤系統無法正確判讀出勤狀況致使無法發
10 生警示作用甚明。

11 (3)原告主張111年10月21日至111年11月20日延長工時達54小
12 時，係因111年10月24日本已排定休假，但因被告公司要求
13 原告至台北總公司台塑大樓開會，期間開會2小時，交通時
14 間7小時，合計9小時，致使工時從原本45小時，變成54小
15 時，違反勞基法云云。然查：前已述及，被告公司員工電子
16 差勤系統之設計，該時段加班時數若超過45小時，差勤系統
17 會警示並使員工以調班、補休或調休方式以符合勞基法之規
18 定，但前提須員工進出公司或專櫃時要如實刷卡，才能使電
19 腦系統可以判讀、警示及調整。被告抗辯原告於111年10月2
20 4日至台北台塑大樓開會時並未在門禁卡鐘刷卡；亦未事前
21 填寫「調休」或「調班」單等情，為原告所不爭執。本院認
22 定因原告於111年10月24日至台塑總公司開會時並未在門禁
23 卡鐘刷卡，亦未事前填寫「調休」、「調班」單，致使被告
24 公司電子差勤系統無法正確判讀原告出勤資料，造成被告無
25 法依原告正確出勤紀錄給予原告延長工時工資及補休等情，
26 非被告公司故意違反勞基法之規定，而是原告上開行為所
27 致，此顯不可歸責於被告公司。

28 (4)至於原告援引被告公司「門市人員管理辦法」考勤規範，抗
29 辯門市人員出差僅需要填寫「出差單」毋庸在總公司打卡云
30 云。本院認此並非重點。前已述及，被告公司是否給予員工
31 延長工時加班費、補休、調班或調休等，是透過電子差勤系

01 統而為。本件無論有無規定原告至台塑總公司是否刷卡，被
02 告公司電子員工差勤系統確實是因原告當日至台北台塑大樓
03 開會時並未在門禁卡鐘刷卡；亦未事前填寫「調休」或「調
04 班」單致使員工電子差勤系統無法正確判讀原告差勤資料，
05 以致未給付原告延長工時工資，此本不可歸責於被告。本件
06 重點在於原告事後以當日為加班申請延長工時加班費或補休
07 而遭被告拒絕(即被告事後得知原告正確出勤資料後)給付
08 延長工時加班費或拒絕原告補休始可認定被告違反勞基法之
09 規定。然查：原告於112年1月3日始針對111年10月24日提出
10 加班費申請(見卷一第397頁)，被告於112年2月18日回覆原
11 告：「原告於2022年10月24日(休息日)出差至總公司參加門
12 市營運會議，經查，確實僅有出差單及出差費用申請，但未
13 依休假日出勤作業慣例填報調休單及調班單，惟已逾考勤週
14 期，敬請原告依本身休假需求，盡速於近期則已排定上班日
15 填報因公補休請假單，此為有薪假，且不納入本考勤週期排
16 休日數計算」，此有被告提出便簽1紙附卷可查(見卷一第18
17 5頁)。依上，被告得知原告正確差勤紀錄後，確實提供原告
18 有薪因公補休假。故此，本院認定被告公司並無故意違反勞
19 基法之情形。原告以此主張被告違反勞基法第14條第1項第
20 5、6款之規定，為無理由。

21 ②原告請求107年11月2日至111年11月13日週年慶加班費18,88
22 5元(卷二第8頁)，為無理由：

23 (1)關於此部分加班費，主要在於原告是以百貨公司的打卡資料
24 來計算加班；而被告抗辯應該以被告設置之卡鐘來計算加
25 班。

26 (2)經查：原告任職被告公司設於新光三越百貨新天地店地下二
27 樓專櫃銷售人員外，並於100年4月晉升為該專櫃承包主，承
28 包主除薪資外，尚有承包獎金，而承包主會因業績高低而有
29 業績利潤分配，此為兩造所不爭執(見卷二第9頁)，並有原
30 告提出承包制施行辦法附卷可查(見卷一第33-47頁)。因此
31 原告任職專櫃業績好壞直接影響到原告業績獎金分配，此已

01 臻明確。

02 (3)依據被告提出公司工作規則第三章刷卡3.1上下班刷卡規
03 定，從業人員應親自至指定地點考勤卡鐘刷卡，此有該工作
04 規則附卷可查(見卷一第355頁)，自堪信為真實。是原告身
05 為被告員工，本應遵守工作規則，至被告公司指定地點考勤
06 卡鐘刷卡。況前已述及，原告所有差勤資料，是透過公司考
07 勤卡鐘記錄、計算工時及考核警示，若以百貨公司刷卡紀錄
08 及資料，僅能記錄原告進入百貨公司時間，與原告是否已至
09 設立專櫃工作地點提供勞務有別。因此原告主張應以百貨公
10 司刷卡資料計算加班費顯與上開工作規則未合。況原告身兼
11 承包主，門市專櫃業績盈虧與其業績獎金有直接關聯性，原
12 告為其業績而在周年慶期間停留期間與其業績獎金有相當關
13 連性，故其主張以百貨公司刷卡時間計算加班費云云，並不
14 可採，原告此部分請求為無理由。

15 ③111年第4季之重點商品獎金，金額為38,449元部分(見卷二
16 第9頁)：

17 (1)被告抗辯該季重點商品獎金是由櫃檯人員分配，但因櫃台人
18 員間對分配數額有爭執，故該季半數重點獎金暫緩分配，由
19 原告及訴外人葉彥伶協調後再行發放，此為原告所否認。

20 (2)經本院傳訊證人葉彥伶到院證稱：「關於第四季重點商品獎
21 金部分，因當初原告分配給她自己金額為74,050元，分配給
22 我7,150元，我認為金額差距太大，故沒有同意如此分
23 配。」；「我上班時工作很努力，應該要依比例原則去分
24 配，我認為我百分之四十，原告百分之六十可以接受，原先
25 7,150元為百分之8.8，完全不合比例。」(卷二第51頁)；
26 「重點商品獎金是大家討論完，雙方同意再回報公司...如
27 果討論完不同意，就重新討論，或請公司及主管協調」(卷
28 二第53頁)，由上可知，關於系爭重點商品獎金確實因原告
29 與葉彥伶、詹怡琄關於分配金額有爭執，是被告就該季重點
30 商品獎金暫緩發放，乃有理由，是原告主張被告此部分違反
31 勞基法第14條第1項第5、6款為無理由。

01 (3)就該季重點商品獎金部分，於本院審理中經原告、被告、葉
02 彥伶、詹怡珺協調成立，已由被告當庭發放簽收完畢，末此
03 敘明(見卷二第55頁)。

04 (二)原告請求資遣費及非自願離職證明書為無理由：

05 1、按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
06 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
07 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，此有
08 就業保險法第11條第3項定有明文。又按勞工有左列情形之
09 一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工
10 三日，或一個月內曠工達六日者，此勞基法第12條第1項第6
11 款定有明文。再按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求
12 加發預告期間工資及資遣費：依第十二條或第十五條規定終
13 止勞動契約者，此勞基法第18條第1款定有明文。

14 2、從上，原告以前開①②③事項主張被告違反勞基法第14條第
15 1項第5、6款，於112年2月23日向被告終止系爭勞動契約(卷
16 一第59-62頁)，其終止不合法。原告旋即未上班，是被告以
17 原告無正當理由繼續曠工3日，依勞基法第12條第1項第6
18 款，於112年3月1日向原告終止系爭勞動契約，為有理由。
19 依上開條文規定，被告既以勞基法第12條之規定，向原告終
20 止系爭勞動契約，原告請求被告給付資遣費及非自願離職證
21 明書，即無理由，均應駁回之。

22 (三)原告請求購股獎金為有理由：

23 1、本件原告提出被告公司購股獎勵金便簽第3點記載：「有關
24 獎勵金額申請時機，請依照獎勵從業人員持股辦法第4條規
25 定辦理，該持股獎勵金係撥付存放在公司之個人帳戶中，於
26 員工離職、退休等情形才予發放」，此有原告提出便簽1紙
27 附卷可查(卷一第101頁)。是，原告請求被告依上開規定發
28 放購股獎金一節，應為可採。至於被告抗辯其已全數發放，
29 此為原告所否認，被告自應對於已發放之事實負舉證責任。
30 經查：被告雖提出匯入原告郵局帳戶3筆匯款，分別為101年
31 12月10,835元、110年1月32,255元及112年4月13,946元，此

01 有被告提出匯款紀錄1紙附卷可查(卷二第115頁)。然據原告
02 提出其郵局客戶歷史交易補單紀錄，其並未有101年12月10,
03 835元之匯款，此有補單紀錄1紙附卷可查(卷二第81頁)。是
04 被告是否有該筆101年12月匯款已令人生疑。再依被告公司
05 購股獎勵金便簽所載，該購股獎勵金是於員工離職或退休時
06 始發放之。然查，原告係於112年3月離職，被告抗辯其中兩
07 筆匯款日期分別為101年12月10,835元、110年1月32,255
08 元，此在原告離職前，顯然非購股獎勵金，故被告此部分抗
09 辯並不可採。至於被告於112年4月匯款13,946元部分，因被
10 告匯款項目為補發款項，而觀乎原告所提客戶歷史交易補單
11 可知，被告自101年起至112年間均不定時經常性以「補發款
12 項」為名目匯款給原告，此有客戶歷史交易補單1紙附卷可
13 查(卷二第81-83頁)，是以，上開3筆補發款項有可能係其他
14 薪資或獎金，本院認被告所提證據並不足以證明上開3筆匯
15 款為購股獎勵金，因此被告此部分抗辯並不可採。

16 2、從上，原告與被告系爭勞動契約既已終止，原告依被告頒布
17 「獎勵從業人員持股辦法」請求被告給付購股獎金68,299
18 元，於法有據，應准許之。

19 (四)原告請求特休未休差額有無理由？

20 1、原告主張被告應給付特休未休差額3,466元，此為被告所爭
21 執，兩造就此之差異在於計算原告每月平均薪資時是否應將
22 每月作業用品代金4,000元加計入內？

23 2、按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
24 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津
25 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
26 定有明文。準此，所謂工資，係勞工工作之報酬且為經常性
27 之給與，倘符合「勞務對價性」及「經常性給與」二要件
28 時，依法即應認定為工資。而所謂經常性之給與，祇要在
29 一般情形下經常可以領得之給付即屬之，此之「經常性」未必
30 與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言，亦即
31 為雇主企業內之制度，雇主有支付勞工給與之義務時，該給

01 與即為經常性給與，因在既定制度下，勞工每次滿足該制度
02 所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務；倘
03 雇主為改善勞工生活而給付，或為其單方之目的，給付具有
04 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工工作給付之對價，與勞
05 動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。又
06 所稱因工作所獲得之對價，若由勞動契約之法理言之，乃為
07 勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，本即應認定為工
08 資，此對照勞基法第2條第1款關於勞工之定義規定為「從事
09 工作獲致工資」，及民法第482條關於僱傭契約之定義為
10 「一方為他方服勞務，他方給付報酬」，即可得知；至於何
11 種給付始構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究
12 該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以
13 勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，
14 勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷
15 雇主某項給付是否具「勞務對價性」及「經常性給與」，當
16 應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所
17 問；倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞
18 工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制
19 定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其
20 名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可
21 經常性取得之對價(報酬)，即具工資之性質而應納入平均工
22 資之計算基礎。

23 3、本件有爭議之「作業用品代金4,000元部分」，就原告所提1
24 11年8月至112年1月所得明細單所載，被告每月均有給付原
25 告該筆代金，此有所得明細單附卷可查(卷一第65-76頁)，
26 顯見該筆代金已符合「勞務對價性」及「經常性給與」二要
27 件，應具工資之性質，應納入平均工資計算基礎。是原告請
28 求特休未休差額3,466元，於法有據，應准許之。至於原告
29 所引用最高行政法院91年度判字第2315號判決，並不拘束本
30 院，本院自得本於法之確信單獨為不同之認定，未此敘明。

31 (五)綜上，原告得請求被告給付購股獎金、特休未休差額合計7

01 1,765元【計算式：購股獎金68,299元+特休未休差額3,466
02 元=71,765元】。

03 六、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約、勞基法及勞工退休
04 金條例之規定，請求被告給付71,765元之本息，為有理由，
05 應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

06 七、末本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求而為雇主
07 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應職權宣告
08 假執行；併依同條第2項規定，宣告被告如預供擔保如主文
09 第4項後段所示之金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部
10 分之假執行聲請，因原告敗訴而失其附麗，一併駁回之。

11 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
12 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

13 九、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院
14 酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自
15 負擔其支出之訴訟費用，爰依原告一部勝訴一部敗訴之情
16 形，確定兩造訴訟費用負擔額如主文第3項所示。

17 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決
18 如主文。

19 中 華 民 國 113 年 4 月 12 日
20 勞 動 法 庭 法 官 田 玉 芬

21 以上正本係照原本作成。

22 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。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 4 月 12 日
25 書 記 官 黃 紹 齊