

裁判字號：臺灣臺中地方法院 102 年勞訴字第 132 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 04 月 29 日

裁判案由：給付資遣費等

臺灣臺中地方法院民事判決

102年度勞訴字第132號

原 告 張俊相

陳志文

歐麗玲

阮齡葦

上四人共同

訴訟代理人 黃淑真律師

被 告 國瑋興業有限公司

法定代理人 王振添

訴訟代理人 賴淑惠律師

複代理人 李達昆

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國105年3月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告張俊相新臺幣叁拾肆萬肆仟肆佰伍拾肆元，及自
民國一〇二年十一月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計
算之利息。

被告應給付原告陳志文新臺幣壹拾肆萬壹仟伍佰捌拾玖元，及自
民國一〇二年十一月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計
算之利息。

被告應給付原告歐麗玲新臺幣叁萬肆仟零捌拾玖元，及自民國一
〇二年十一月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息。

被告應給付原告阮齡葦新臺幣伍萬捌仟柒佰柒拾玖元，及自民國
一〇二年十一月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之
利息。

被告應提繳新臺幣貳拾壹萬肆仟玖佰貳拾柒元至勞動部勞工保險
局設立之原告張俊相勞工退休金個人帳戶。

被告應提繳新臺幣伍萬柒仟捌佰玖拾肆元至勞動部勞工保險局設
立之原告陳志文勞工退休金個人帳戶。

被告應提繳新臺幣壹萬貳仟叁佰肆拾肆元至勞動部勞工保險局設
立之原告歐麗玲勞工退休金個人帳戶。

被告應提繳新臺幣貳萬零貳佰玖拾元至勞動部勞工保險局設立之
原告阮齡葦勞工退休金個人帳戶。

原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十四，餘由原告張俊相、陳志文、歐
麗玲、阮齡葦負擔。

本判決原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦勝訴部分，於原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦以新臺幣貳拾玖萬肆仟柒佰捌拾捌元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣捌拾捌萬肆仟叁佰陸拾叁元為原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦預供擔保，得免為假執行。

原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。本件原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦起訴原聲明求為：(一)、被告應給付原告張俊相新臺幣（下同）2,423,945 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳281,862 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，至原告張俊相設於行政院勞工委員會勞工保險局（現改制為勞動部勞工保險局）之勞工退休金個人帳戶。(二)、被告應給付原告陳志文558,188 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳89,927元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，至原告陳志文設於行政院勞工委員會勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，暨各自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。(三)、被告應給付原告歐麗玲183,060 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳15,729元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，至原告歐麗玲設於行政院勞工委員會勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(四)、被告應給付原告阮齡葦223,807 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並提繳25,258 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，至原告阮齡葦設於行政院勞工委員會勞工保險局之勞工退休金個人帳戶（見本院卷一第4 頁）。嗣原告4人於民國104年9 月21日具狀變更聲明求為：(一)、被告應給付原告張俊相3,969,712 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並提繳281,862元至原告張俊相設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(二)、被告應給付原告陳志文1,273,125 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳89,927元至原告陳志文設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(三)、被告應給付原告歐麗玲325,574 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳15,729元至原告歐麗玲設於勞動

部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(四)、被告應給付原告阮齡葦316,039 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳25,258元至原告阮齡葦設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶（見本院卷四第166、167、195 頁）；其中原告張俊相擴張聲明部分，包括其於104年8月14日具狀追加請求之102年8月份應領獎金275,002元（見本院卷四第121頁）。經核原告張俊相於起訴後追加請求102年8 月份應領業績獎金275,002元，雖為被告所不同意，並主張原告張俊相於起訴前，即可自其銀行帳戶薪資轉帳明細，得知被告是否有為此部分給付，被告於103年1月20日第1次民事答辯狀，亦已提出原告張俊相102年度8 月薪資明細，其遲於準備程序終結前始具狀追加請求，已甚礙被告之防禦及訴訟終結，亦無請求之基礎事實同一之情形云云。然原告張俊相此部分追加之訴與原訴主張之基礎事實，均為被告應給付業績獎金數額爭議之相關事實而具關連性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，依訴訟經濟原則，自宜利用同一訴訟程序審理，藉以一次解決本件之紛爭，堪認其請求之基礎事實同一，原告張俊相此部分所為訴之追加，程序上即無不合；其餘變更聲明請求金額部分，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，對於被告之攻擊防禦無礙，揆諸上開規定，自應准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

- 一、原告張俊相自92年9 月12日起於被告公司任職業務人員，並於100年1月起擔任業務經理；原告陳志文自96年7月9日起於被告公司任職送貨司機，於同年9 月間轉任為業務人員；原告歐麗玲自101年2月14日起於被告公司任職業務人員；原告阮齡葦自99年6月7日起於被告公司任職門市人員。
- 二、被告自訂各項規則，長期以颱風假、上下班未刷卡、業績未達公司訂定之高額目標、收款逾90日未收回、未於3 日內繳交工作日報表等為由，任意剋扣薪資，且未依勞動契約發放年終紅利獎金，並不合理扣留每人50%業務業績獎金。又被告公司上班時間為星期一至星期五上午8 時30分至12時、下午13時至18時，每日工作時間為8.5 小時，亦即每日上班時間均延長30分鐘，且業務人員及門市人員於星期一至星期五晚間18時至20時，強迫性排班輪值櫃臺2 小時，每次僅給予津貼100 元，及星期六上午10時至下午18時，每月每人強迫性輪流值班1次，每次津貼僅1,000 元，且超過8小時後，不再給予任何薪資，違反104年 6月3日修正前勞動基準法第30條第1項勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2週工作總時數不得超過84小時之規定，亦未依同法第24條規定計算

延長工作時間工資，並於提撥勞工退休金時，違法高薪低報。

- 三、另被告於97年9月1日起實施之原證9獎金制度第6條年度分紅辦法規定：「(一) a.年度淨利3,000,000元以下，不予發放；年度淨利於3,000,000元至6,000,000元，分配10%；年度淨利6,000,000 元（含）以上，分配20%。b.業務單位以業績額及毛利額之平均值計算可得%數。c.內勤單位以年度考核方式計算可得%數。d.分發時間：隔年8月5日分發50%，另50%無息存款保留1 年再分配。」；業務紅利金額分配，則依年資及基本底薪為標準（此部分嗣後遭被告單方片面修改為原證10及被證3 獎金制度較為不利之計算標準，故仍應以經開會定案97年9月1日原證9獎金制度為合法依據）；及第7條第2項規定：「財會部門應於每年5月份完成上年度損益表，於次月月會時公布。」（見本院卷一第81至82頁），然被告財會部門自100 年起，即未於月會公布損益表，並拒不發放年度紅利。
- 四、原告4人於102年3月底、4月初向臺中市勞動檢查處檢舉被告未依勞動基準法第24條規定給付延長工時工資及低報勞工保險月投保薪資等情事，被告知悉後，於102年7月10日以結束營業為由，口頭表示資遣原告4人，嗣於同年7月15日交付記載原因為「虧損或業務緊縮」之終止契約通知書予原告4 人（本院卷一第42至44頁）。惟被告自102年初起至7月間，仍持續於Yes 123人力銀行網站刊登求才廣告，至同年8月間，則以與被告公司為同一法定代理人王振添、同一勞務提供地（即臺中市○○區○○路0 段000號1樓）之中大欣股份有限公司之名義，在518 人力銀行網站刊登求才廣告（見本院卷一第45至56頁），被告顯無虧損或業務緊縮之情事，被告以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，自非合法。經原告4 人向臺中市勞工局申請勞資爭議調解，被告仍拒絕正視非法資遣問題，原告乃於102年8月7日以臺中市○○路○○○○號存證信函，主張被告違法剋扣薪資、未依法給付延長工作時間工資及正確提撥勞工退休金，及未依勞動契約給付年終紅利獎金、業績獎金，依勞動基準法第14條第1 項第5款、第6款規定終止勞動契約，並請求被告於函到3 日內，給付遭扣留之50%業務業績獎金、違法苛扣之薪資、延長工時工資、業績獎金、年終紅利獎金、資遣費，及提撥勞工退休金差額。惟被告給付之資遣費、102年8月份薪資仍有短少，對原告其餘請求亦置之不理。爰依勞動契約法律關係，及勞動基準法第22條第2項、第24條、第26條、同法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條等規定，提起本件訴訟，請求被告給付剋扣薪資、業績獎金、延長工時工資、年度紅利、 102年8月1日至同年月10日止之未足額薪資、出國旅遊補助、特別休假未休工資、資遣費、失業給付差額及補充提撥勞工退休金差額。

五、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦分別請求之項目及金額如下：

(一)、原告張俊相部分：

1.剋扣薪資125,729元：

被告於97年1月至12月、99年1月至102年7月間，分別以颱風假、上下班未刷卡、未繳交日報表、未達業績及收款進度等為由，剋扣原告張俊相如103年3月20日民事表示意見暨說明狀更附件3 所示薪資（其中97年4月扣款485元、97年12月扣款500 元、102年7月扣款1198元部分捨棄、見本院卷二第75、76頁、卷四第167、168頁），共計125,729元。

2.延長工作時間工資差額1,081,662元：

參照原告張俊相97年1月至12月、99年1月至102年7月之薪資表所載值班日期，及以值班費、伙食津貼金額回推計算結果，原告張俊相於上開期間，共計有如起訴狀附件3 所示平日17時30分至18時之加班日數、平日17時30分至20時之夜間輪值班次數，及星期六10時至18時之假日輪值次數【計算式：以值班費1,400 元為例，即夜間輪班4日，星期六值班1日；伙食津貼÷60元－平日夜間輪值次數＝平日延長工作0.5 小時日數、見本院卷一第232、233頁】。另比照原告張俊相於97年度之平日17時30分至18時加班日數、平日17時30分至20時夜間輪值班次數，及星期六10時至18時假日輪值次數、值班費、伙食費總額，並參照92年至96年、98年各類所得暨免扣繳憑單資料（本院卷一第99至104 頁），推算原告張俊相於92年至96年、98年間之每小時工資【計算式：（當年度扣繳憑單給付總額－97年度值班費用總額＋97年度伙食津貼總額）÷365日（或92年度工作日數）÷8小時＝每小時工資】，以計算原告張俊相於92年至96年、98年間之延長工時工資。依勞動基準法第24條規定，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；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，並扣除被告已給付之值班費，被告應給付原告張俊相如起訴狀附件3所示，自92年間起至102年7月止之延長工時工資差額1,081,662元。

3.102年8月1日至同年月10日止之薪資差額22,545元：

(1)原告張俊相於勞動終止時之平均工資，應以102 年2月至7月份之工資，包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金、伙食津貼、延長工時工資，及前開遭剋扣之工資為計算標準【計算式：薪資表「應領合計」（已包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金）＋「伙食津貼」－被告已給付之「值班費用」＋剋扣薪資數額＋延長工時工資＝正確工資】，則原告張俊相離職時之1個月平均工資為102,526元【計算式：（102年7月份薪資127,692元＋102年6月份薪資173,451元＋102年5月份薪資83,650元＋102年4月份薪資77,843元＋102年3月份薪資87,526元＋102年2月份薪資64,992元）÷6個月＝102,526元】（

本院卷二第75、76頁)。

- (2)是原告張俊相102年8月1日起至同年月10日止之工資應為34,175元【計算式：102,526元÷30日×10日＝34,175元】，扣除被告已給付102年8月份薪資11,630元，尚應給付原告張俊相未足額薪資22,545元。

4.資遣費差額144,094元：

原告張俊相之工作年資係自92年9月12日起至102年8月10日兩造間勞動契約終止時止，並於94年7月1日轉換適用勞工退休新制，分別依勞動基準法第17條規定計算舊制資遣費，及依勞工退休金條例第12條第1項計算新制資遣費，被告應給付原告張俊相資遣費共計700,025元，扣除被告已支付資遣費555,931元，尚應給付差額144,094元。

5.出國旅遊補助50,000元：

原告張俊相因遭被告非法資遣，無法及時申請出國旅遊補助，然此原本即屬原告張俊相之權利，爰依出國旅遊補助辦法第2條、第3條規定(本院卷一第150頁)，請求被告給付出國旅遊補助50,000元【計算式：25,000元×2次＝50,000元】。

6.101、102年度特別休假未休之工資差額29,896元：

原告張俊相於101年度因工作業務繁忙而未休完特別休假，並於102年7月遭被告非法資遣，102年度之特別休假，亦未休假完畢，爰請求被告給付特別休假未休工資。依原告張俊相於101年有特別休假5日未休，101年12月之前6個月之平均工資為106,578元【計算式：(101年6月薪資121,371元+101年7月薪資88,649元+101年8月薪資65,140元+101年9月薪資121,320元+101年10月薪資170,923元+101年11月薪資72,063元)÷6個月＝106,578元，見本院卷二第75頁】，被告應給付特別休假未休工資17,763元，扣除被告已發給薪資補償6,950元，尚應給付10,813元【計算式：106,578元÷30日×5日－6,950元＝10,813元】。又原告張俊相於102年有特別休假9.5日未休，102年7月之前6個月之平均工資為95,163元【計算式：(102年1月薪資83,517元+102年2月薪資64,992元+102年3月薪資87,526元+102年4月薪資77,843元+102年5月薪資83,650元+102年6月薪資173,451元)÷6個月＝95,163元、見本院卷二第75、76頁】，被告應給付特別休假未休工資30,135元，扣除被告已發給薪資補償11,052元，尚應給付19,083元【計算式：95,163元÷30日×9.5日－11,052元＝19,083元】。被告應給付原告張俊相101、102年度特別休假未休之工資差額合計29,896元【計算式：10,813元+19,083元＝29,896元】。

7.「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」635,282元、「未結帳業績獎金」149,783元、「保留款業績獎金」190,449元：

- (1)所謂「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」，係

指以被告或買方制式之訂貨（訂購）確認單，確認該案使用之產品單價，雙方並無再要求另訂合約，等待出貨中之案件，及以概算之採購數量完成議價，以被告或買方制式之訂貨（訂購）確認單，確認該案使用之產品單價，尚待簽訂合約之案件（本院卷三第11、137 頁）；「未結帳業績獎金」係指被告已出貨，尚待收款案件之業績獎金（本院卷三第11頁）；「保留款業績獎金」係因部分買方於合約中約定貨款 5 %至10%之保留款，於每月付款時予以保留，於約定之條件達成或日期屆至時給付；「保留款業績獎金」即係被告已依原證9第1條第a至g點計算業績獎金，但依同條第h 點規定：「收款遇有保留款時，獎金先發放50%，另50%保留獎金待收回保留款一併結算」，所扣留之50%業績獎金。

- (2)一般正常自請離職之情況下，係不能請求離職當時上開尚未結案之業績獎金，然原告張俊相係因遭被告違法資遣，導致無法領取業績獎金，爰請求被告給付原告張俊相所負責案件之「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」635,282元（參見更附件6、原證39、原證40、本院卷四第11至55頁、第73至75頁）、「未結帳業績獎金」149,783 元、「保留款業績獎金」190,449元（參見更附件7、原證41、本院卷四第76至84頁）。

- 8.102年8月份應領獎金275,002元：

原告張俊相於102年6 月間已收回「春億景觀、橋達玉品院」1 案現金貨款156,818元；及「由鉅建設、大謙20M」、「啟宇營造、三上時上大樓」、「佑崧建設、育賢3地號4戶」、「佑崧建設、居心地」、「佑崧建設、居心地」等5 案之支票貨款各1,281元、85,861元、105,560元、105,560元、13,930元。另於102年7 月間收回「春億景觀、橋達玉品院」等14案之支票貨款共計2,989,153 元，被告尚未結算給付原告張俊相於102年8月份應領之業績獎金獎金275,002 元（見原證46、本院卷四第121頁、第134至137頁、第176頁反面）。

- 9.98年尚欠之50%年度紅利，及99年度至102 年度紅利，共計1,265,270元：

- (1)被告迄今未給付原告張俊相99年度至102年度紅利。
- (2)依據原證11責任績效分析表（正航資料），顯見被告於99至102 年向財政部中區國稅局提出之營利事業所得稅結算申報書（見本院卷四第155 頁、卷三第87、154、155頁），並不實在，爰以原證11責任績效分析表之銷項金額，代換所得稅結算申報書之營業收入總額，依照原稅額計算書之公式及原證9 年度分紅辦法計算結果，被告應給付原告張俊相99年度至102年度紅利1,229,435 元（見本院卷四第116頁、計算結果參照原證45、49）；又被告迄今仍積欠原告張俊相98年度之50%紅利35,835元（實質上為97年度結算之紅利、見本院卷四第121頁、第195頁反面），合計被告應給付原告張俊相98年至102年度紅利1,265,270元。

10.提繳勞工退休金差額281,862元：

依原告張俊相勞工保險被保險人投保資料表、薪資單及已繳納勞工個人專戶明細資料（本院卷一第95至96頁、第97至139頁、第140至146頁），被告確有低報原告張俊相勞工保險月投保薪資，而未按月足額提繳94年間至102年7月之勞工退休金，致原告張俊相受有損害，爰依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳281,862元至原告張俊相設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶（參起訴狀附件4）。

(二)、原告陳志文部分：

1.剋扣薪資49,120元：

被告於99年10月至102年7月間，分別以颱風假、上下班未刷卡、未繳交日報表、未達業績及收款進度等為由，剋扣原告陳志文103年3月20日民事表示意見暨說明狀更附件9所示薪資（其中101年1月扣款5225元部分捨棄、見本院卷二第77頁、卷三第135頁、卷四第69頁），共計49,120元。

2.延長工作時間工資差額370,816元：

參照原告陳志文99年10月至102年7月之薪資表所載值班日期，及以值班費、伙食津貼金額回推計算結果，原告陳志文於上開期間，共計有如起訴狀附件9所示平日17時30分至18時之加班日數、平日17時30分至20時之夜間輪值班次數，及星期六10時至18時之假日輪值次數（本院卷一第247頁）。另比照原告陳志文於100年度之平日17時30分至18時加班日數、平日17時30分至20時夜間輪值班次數，及星期六10時至18時假日輪值次數、值班費、伙食費總額，並參照96年至99年各類所得暨免扣繳憑單資料（本院卷一第161至163頁），推算原告陳志文於96年至99年間之每小時工資【計算式：（當年度扣繳憑單給付總額－100年度值班費總額＋100年度伙食津貼總額）÷365日（或96年度工作日數）÷8小時＝每小時工資】，以計算原告陳志文於96年至99年間之延長工時工資。依勞動基準法第24條規定，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；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，並扣除被告已給付之值班費，被告應給付原告陳志文如起訴狀附件9所示，自96年間起至102年7月止之延長工時工資差額370,816元。

3.102年8月1日至同年月10日止之薪資差額11,437元：

(1)原告陳志文於勞動終止時之平均工資，應以102年2月至7月份之工資，包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金、伙食津貼、延長工時加班費，及前開遭剋扣之工資為計算標準【計算式：薪資表「應領合計」（已包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金）＋「伙食津貼」－被告已給付之「值班費用」＋剋扣薪資數額＋延長工時加班費＝正確工資】，則原告陳志文離職時之1個月平均工資為52,987元【計算式：（102年7月份薪資89,740元＋102年6月份薪資50,557元＋102年5月份薪

資49,221元+102年4月份薪資61,388元+102年3月份薪資36,407元+102年2月份薪資30,608元)÷6個月=52,987 元】
(本院卷一第247頁)。

(2)是原告陳志文102年8月1日起至同年月10日止之工資應為17,662 元【計算式：52,987元÷30日×10日=17,662元】，扣除被告已給付102 年8月份薪資6,225元，尚應給付原告陳志文未足額薪資11,437元。

4.資遣費差額26,130元：

原告陳志文於被告公司之工作年資係自96年7 月9日起至102 年8 月10日兩造間勞動契約終止，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告陳志文資遣費161,316元，扣除被告已支付資遣費135,186 元，尚應給付差額26,130元(本院卷一第250頁)。

5.失業給付差額6,863元：

被告並無虧損或業務緊縮之情事，被告主張依勞動基準法第11條第2 款規定終止兩造間勞務契約，自非合法，原告陳志文業於102年8月7日以臺中市○○路○○○○號存證信函，主張依勞動基準法第14條第1 項第5款、第6款規定終止勞動契約，是原告陳志文係為非自願離職，符合就業保險法第11條第1 項第1款、第19之1條所定請領失業給付，並得加給百分之10之資格。惟原告陳志文自受雇被告公司以來，每月薪資均有短少延長工時工資、違法剋扣薪資及低報勞工保險月投保薪資之情，致勞動部勞工保險局依就業保險法第16條第1 項規定，計算原告陳志文得請領之失業給付金額短少，爰請求被告給付失業給付差額6,863 元(參起訴狀附件11、本院卷一第250頁、卷四第69頁)。

6.出國旅遊補助15,000元：

原告陳志文因遭被告非法資遣，無法及時申請出國旅遊補助，然此原本即屬原告陳志文之權利，爰依出國旅遊補助辦法第2條、第3條規定(本院卷一第150 頁)，請求被告給付出國旅遊補助15,000元。

7.102年度特別休假未休之工資差額1,143元：

原告陳志文於102年度因工作業務繁忙，並於102 年7月遭被告非法資遣，102年度之特別休假尚有1日未休假完畢，爰請求被告給付特別休假未休工資。依原告陳志文離職時之1 個月平均工資為52,987元，被告應給付特別休假未休工資1,766 元，扣除被告已發給薪資補償623元，尚應給付1,143元【計算式：52,987元÷30日×1日－623元=1,143元】。

8.「成交案件/已結案、未結案業績獎金」74,973元：

(1)所謂「成交案件/ 已結案、未結案業績獎金」，包括「尚未出貨」即前開「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」；及「已結案及出貨中」即前開「未結帳業績獎金」之情形(參見起訴狀附件12、本院卷一第251 頁、卷三第11頁正反面)。

(2)一般正常自請離職之情況下，係不能請求離職當時尚未出貨並收回貨款，即未符合發放獎金標準之業績獎金，然原告陳志文係因遭被告違法資遣，導致無法領取業績獎金，爰請求被告給付原告陳志文所負責、於離職時尚未結案之「成交案件/已結案、未結案業績獎金」74,973 元（原聲明請求起訴狀附件12業績獎金62,930元，104年8月14日具狀更正請求金額為74,973元，見本院卷四第121頁）。

9.99年度至102年度紅利，共計717,643元：

(1)被告迄今未給付原告陳志文99年度至102年度紅利。

(2)依據原證11責任績效分析表（正航資料），顯見被告於99至102 年向財政部中區國稅局提出之營利事業所得稅結算申報書，並不實在，爰以原證11責任績效分析表之銷項金額，代換所得稅結算申報書之營業收入總額，依照原稅額計算書之公式及原證9 年度分紅辦法計算結果，被告應給付原告陳志文99年度至102年度紅利717,643元（計算結果參照原證45、49）。

10.提繳勞工退休金差額89,927元：

依原告陳志文勞工保險被保險人投保資料表、薪資單及已繳納勞工個人專戶明細資料（本院卷一第151 頁、第152至158 頁、第164至165頁），被告確有低報原告陳志文勞工保險月投保薪資，而未按月足額提繳96年間至102年7月之勞工退休金，致原告陳志文受有損害，爰依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳89,927元至原告陳志文設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶（參起訴狀附件10）。

(三)、原告歐麗玲部分：

1.剋扣薪資16,136元：

被告於101年2月至102年7月間，分別以颱風假、未達業績等為由，剋扣原告歐麗玲如起訴狀附件14所示薪資共計16,136 元。

2.延長工作時間工資差額70,442元：

參照原告歐麗玲101年2月至102年7月之薪資表所載值班日期，及以值班費、伙食津貼金額回推計算結果，原告歐麗玲於上開期間，共計有如起訴狀附件14所示平日17時30分至18時之加班日數、平日17時30分至20時之夜間輪值班次數，及星期六10時至18時之假日輪值次數。依勞動基準法第24條規定，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；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，並扣除被告已給付之值班費，被告應給付原告歐麗玲如起訴狀附件14所示，自101年2月起至102年7月止之延長工時工資差額70,442元。

3.資遣費差額8,307元：

(1)原告歐麗玲於勞動終止時之平均工資，應以102 年2月至7月份之工資，包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金、伙食津貼、延長工時加班費，及前開遭剋扣之工資為計算標準【計算

式：薪資表「應領合計」（已包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金）+「伙食津貼」-被告已給付之「值班費用」+剋扣薪資數額+延長工時加班費=正確工資】，則原告歐麗玲離職時之1個月平均工資為51,744元【計算式：（102年7月份薪資58,972元+102年6月份薪資34,991元+102年5月份薪資44,704元+102年4月份薪資74,524元+102年3月份薪資68,858元+102年2月份薪資28,414元）÷6個月=51,744元】（本院卷一第253頁）。

(2)原告歐麗玲之工作年資係自101年2月14日起至102年7月31日兩造間勞動契約終止時止，依勞工退休金條例第12條第1項規定，計算基數為11/15，被告應給付原告歐麗玲資遣費37,946元【計算式：51,744元×11/15=37,946元】，扣除被告已支付資遣費29,639元，尚應給付差額為8,307元（本院卷一第255至256頁）。

4.失業給付差額27,120元：

被告並無虧損或業務緊縮之情事，被告主張依勞動基準法第11條第2款規定終止兩造間勞務契約，自非合法，原告歐麗玲業於102年8月7日以臺中市○○路○○○○號存證信函，主張依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，是原告歐麗玲係為非自願離職，符合就業保險法第11條第1項第1款所定請領失業給付之資格。惟原告歐麗玲自受雇被告公司以來，每月薪資均有短少延長工時工資、違法剋扣薪資及低報勞工保險月投保薪資之情，致勞動部勞工保險局依就業保險法第16條第1項規定，計算原告歐麗玲得請領之失業給付金額短少，爰請求被告給付失業給付差額27,120元（參起訴狀附件16、本院卷一第256頁）。

5.「成交案件/已結案、未結案業績獎金」60,720元：

(1)所謂「成交案件/已結案、未結案業績獎金」，包括「尚未出貨」即前開「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」；及「已結案及出貨中」即前開「未結帳業績獎金」之情形（參見本院卷三第11頁正反面，卷一第257頁、卷三第170頁、起訴狀附件17、原證35）。

(2)一般正常自請離職之情況下，係不能請求離職當時尚未出貨並收回貨款，即未符合發放獎金標準之業績獎金，然原告歐麗玲係因遭被告違法資遣，導致無法領取業績獎金，爰請求被告給付原告歐麗玲所負責、於離職時尚未結案之「成交案件/已結案、未結案業績獎金」60,720元（參見起訴狀附件17、原證35、36、37、本院卷三第147頁正反面、第170至196頁、卷四第69頁）。

6.101、102年度紅利，共計142,849元：

(1)被告迄今未給付原告歐麗玲101、102年度紅利。

(2)依據原證11責任績效分析表（正航資料），顯見被告於101、102年向財政部中區國稅局提出之營利事業所得稅結算申報書，並不實在，爰以原證11責任績效分析表之銷項金額，

代換所得稅結算申報書之營業收入總額，依照原稅額計算書之公式及原證9 年度分紅辦法計算結果，被告應給付原告歐麗玲101、102年度紅利142,849 元（計算結果參照原證45）。

7.提繳勞工退休金差額15,729元：

依原告歐麗玲勞工保險被保險人投保資料表、薪資單及已繳納勞工個人專戶明細資料（本院卷一第169 頁、第189至192 頁、第193 頁），被告確有低報原告歐麗玲勞工保險月投保薪資，而未按月足額提繳自101年2月至102年7月之勞工退休金，致原告歐麗玲受有損害，爰依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳15,729元至原告歐麗玲設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶（參起訴狀附件15）。

(四)、原告阮齡葦部分：

1.剋扣薪資2,034元：

被告於99年6 月至102年7月間，分別以颱風假、未達收款進度等為由，剋扣原告阮齡葦如起訴狀附件19所示薪資（其中101年3月扣款46元、102年2月扣款48元部分捨棄、見本院卷三第134頁反面、卷四第69、70頁），共計2,034元。

2.延長工作時間工資差額127,565元：

參照原告阮齡葦99年6 月至102年7月之薪資表之薪資表所載值班日期，及以值班費、伙食津貼金額回推計算結果，原告阮齡葦於上開期間，共計有如起訴狀附件19所示平日17時30分至18時之加班日數、平日17時30分至20時之夜間輪值班次數，及星期六10時至18時之假日輪值次數（本院卷一第 259 頁）。依勞動基準法第24條規定，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；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，並扣除被告已給付之值班費，被告應給付原告阮齡葦如起訴狀附件19所示，自99年6 月起至102年7月止之延長工時工資差額127,565元。

3.102年8月1日至同年月10日止之薪資差額4,554元：

(1)原告阮齡葦於勞動終止時之平均工資，應以102 年2月至7月份之工資，包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金、伙食津貼、延長工時加班費，及前開遭剋扣之工資為計算標準【計算式：薪資表「應領合計」（已包含特別加級、車輛補貼、全勤獎金）+「伙食津貼」－被告已給付之「值班費用」+剋扣薪資數額+延長工時加班費＝正確工資】，則原告阮齡葦離職時之1 個月平均工資為35,662元【計算式：（102年7月份薪資38,812元+102年6月份薪資41,893元+102年5月份薪資40,040元+102年4月份薪資35,073元+102年3月份薪資30,659 元+102年2月份薪資27,493元）÷6個月＝35,662元、見本院卷一第259頁】。

(2)是原告阮齡葦102年8月1日起至同年月10日止之工資應為11,887 元【計算式：35,662元÷30日×10日＝11,887元】，扣

除被告已給付102 年8月份薪資7,333元，尚應給付原告阮齡葦未足額薪資4,554元。

4.資遣費差額8,626元：

原告阮齡葦於被告公司之工作年資係自99年6 月7日起至102 年8 月10日兩造間勞動契約終止，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告阮齡葦資遣費56,663 元，扣除被告已支付資遣費48,037 元，尚應給付差額8,626元（本院卷一第260頁）。

5.失業給付差額24,120元：

被告並無虧損或業務緊縮之情事，被告主張依勞動基準法第11條第2 款規定終止兩造間勞務契約，自非合法，原告阮齡葦業於102年8月7日以臺中市○○路○○○○號存證信函，主張依勞動基準法第14條第1項第5款、第6 款規定終止勞動契約，是原告阮齡葦係為非自願離職，符合就業保險法第11條第1項第1款所定請領失業給付之資格。惟原告阮齡葦自受雇被告公司以來，每月薪資均有短少延長工時工資、違法剋扣薪資及低報勞工保險月投保薪資之情，致勞動部勞工保險局依就業保險法第16條第1 項規定，計算原告阮齡葦得請領之失業給付金額短少，爰請求被告給付失業給付差額24,120元（參起訴狀附件20、本院卷一第260頁）。

6.100、102年度特別休假未休之工資差額1,850元：

原告阮齡葦於100 年度因工作業務繁忙而未休完特別休假，並於102年7月遭被告非法資遣，102 年度之特別休假，亦未休假完畢，爰請求被告給付特別休假未休工資。依原告阮齡葦於100年有特別休假2.5日未休，100年12月之前6個月之平均工資為34,425元【計算式：（100年7月份薪資32,480元+100 年8月份薪資32,404元+100年9月份薪資31,073元+100 年10月份薪資30,263元+100年11月份薪資38,659元+100年12月份薪資41,672元）÷6 個月=34,425元，見本院卷一第259頁、卷二第74頁】，被告應給付特別休假未休工資2,869元，扣除被告已發給薪資補償1,929元，尚應給付940元【計算式：34,425 元÷30日×2.5日－1,929元=940元】。又原告阮齡葦於102年有特別休假2日未休，依原告阮齡葦離職時之1個月平均工資為35,662 元，被告應給付特別休假未休工資2,377元，扣除被告已發給薪資補償1,467元，尚應給付910元【計算式：35,662元÷30日×2日－1,467元=910元】。

。被告應給付原告阮齡葦100、102年度特別休假未休之工資差額合計1,850元【計算式：940元+910元=1,850元】。

7.「成交案件/已結案、未結案業績獎金」7,814元：

(1)所謂「成交案件/ 已結案、未結案業績獎金」，包括「尚未出貨」即前開「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」；及「已結案及出貨中」即前開「未結帳業績獎金」之情形（參見起訴狀附件21、本院卷一第261 頁、卷三第11頁正反面）。

(2)一般正常自請離職之情況下，係不能請求離職當時尚未已出貨並收回貨款，即未符合發放獎金標準之業績獎金，然原告阮齡葦係因遭被告違法資遣，導致無法領取業績獎金，爰請求被告給付原告阮齡葦所負責、於離職時尚未結案之「成交案件/已結案、未結案業績獎金」7,814元（原聲明請求起訴狀附件21業績獎金7,317元，於104年6月15日具狀更正請求金額為7,814元，見本院卷四第70、89頁）。

8.內勤獎金47,401元：

被告公司實銷金額扣除標準成本後的毛利，分為90%公司獲利，10%業務人員業績獎金，嗣於96年9月業務人員經被告公司說服將自己10%業績獎金，從中撥出3%平均分予門市人員、內勤人員、司機作為獎勵（詳如起訴狀附件1所示、本院卷一第229至230頁）。原告阮齡葦為門市人員，被告依約應將業務人員之10%業績獎金，從中撥出3%平均分予包括原告阮齡葦在內之門市人員、內勤人員、司機，爰以本案原告張俊相、陳志文、歐麗玲3人請求之業績獎金，及內勤人員10人為計算基礎，請求內勤獎金47,401元【計算式：原告張俊相、陳志文、歐麗玲本件請求之已結案、未結案、已簽約待出貨、已設定完成待簽約、未結帳、保留款業績獎金總額÷70%×30%÷10人】（原起訴請求47,156元，於104年6月15日具狀擴張請求金額為47,401元、見本院卷一第262頁、卷四第70頁）。

9.99年度至102年度紅利，共計92,075元：

(1)被告迄今未給付原告阮齡葦99年度至102年度紅利。

(2)依據原證11責任績效分析表（正航資料），顯見被告於99至102年向財政部中區國稅局提出之營利事業所得稅結算申報書，並不實在，爰以原證11責任績效分析表之銷項金額，代換所得稅結算申報書之營業收入總額，依照原稅額計算書之公式及原證9年度分紅辦法計算結果，被告應給付原告阮齡葦之99年度至102年度紅利，共計92,075元（計算結果參照原證45、49）。

10.提繳勞工退休金差額25,258元：

依原告阮齡葦勞工保險被保險人投保資料表（本院卷一第197頁）、薪資單及已繳納勞工個人專戶明細資料（本院卷一第224至225頁），被告確有低報原告阮齡葦勞工保險月投保薪資，而未按月足額提繳自99年6月至102年7月之勞工退休金，致原告阮齡葦受有損害，爰依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳25,258元至原告阮齡葦設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶（參起訴狀附件20）。

六、並聲明：(一)、被告應給付原告張俊相3,969,712元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；並提繳281,862元至原告張俊相設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(二)、被告應給付原告陳志文1,273,125元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年

息百分之5 計算之利息；並提繳89,927元至原告陳志文設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(三)、被告應給付原告歐麗玲325,574 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳15,729元至原告歐麗玲設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(四)、被告應給付原告阮齡葦316,039 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；並提繳25,258元至原告阮齡葦設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。(五)、願供擔保，請准宣告假執行（本院卷四第166、167、195頁）。

貳、被告則以：

- 一、被告係以販售進口磁磚為業，近年景氣下滑，營建業多僅毛坯屋交屋，空屋率增高裝潢減少，造成高價磁磚市場銳減，致被告因102 年上半年虧損而業務緊縮，須資遣部分員工。被告選擇資遣原告4人，係衡量原告4人或有工作態度不佳產生嚴重客訴，或有不服從公司經營階層指揮約束，或有對公司負責人及配偶及其他部門員工以言語辱罵違背職場倫理等重大情節，被告本可解雇原告4 人，惟仍擇優以資遣方式處理，於102年7月11日依勞動基準法第11條第2 款規定，預告終止契約之通知。
- 二、被告在原告4 人離職前，均已依法及內部管理規則給付薪資、加班費、業務業績獎金、年終紅利獎金、出國旅遊補助、資遣費等款項及提撥勞工退休金等，原告等請求均無理由，茲分述如下：
 - (一)、原告張俊相、陳志文係於102 年11月提起本件訴訟，依民法第126 條規定，其等於97年10月前之薪資報酬，均已罹於時效（本院卷五第90頁）。
 - (二)、原告4人請求違法剋扣薪資部分：
 - 1.依行政院勞工委員會80年7月12日台（80）勞動二字第17564 號函，天然災害發生時（後），勞工如確因災害而未出勤，雇主不得視為曠工，或強迫以事假處理，惟亦可不發工資。是颱風假係無薪，並非扣薪。
 - 2.業務獎金（毛利獎金、結案獎金）係採收款且客戶工程結案制，即業務人員無論自行招攬或公司分配客戶，均以服務客戶自選定磁磚、訂貨交貨、協助磁磚工程完工，業務負責收回貨款全部結案完畢為基準，依毛利率高低及收款效率快慢計算獎金。被告僅係依收效率快慢，調高或降低計算業績獎金發給比例之基準，如同銷售毛利率高低，均係計算業績獎金發給比例之基準，或如於結案前遇有情事變更（如退貨、收款、呆帳），而影響原獎金計算標準，並非扣薪。被告並未強迫員工簽署被證3 獎金制度，亦未要求員工若不簽署即須自動離職。
 - 3.業務部門係採浮動保障本薪（起薪）制度，即依業務人員資歷、能力，雙方共識訂立每月出貨目標業績及該目標業績相

應之本薪（起薪）金額，依每月出貨目標業績達成率，浮動調整本薪數額。達成該月出貨目標業績60%至80%者，依目標業績相應之本薪100 %為標準發給本薪；達成該月出貨目標業績80%至100%者，依目標業績相應之本薪115%為標準發給本薪；達成該月出貨目標業績100 %以上者，依目標業績相應之本薪125 %為標準發給本薪；然未達成該月出貨目標業績60%以下者，依目標業績相應之本薪85%為標準發給本薪；未達成該月出貨目標業績40%以下者，依目標業績相應之本薪75%為標準發給本薪。另年度再總結算全年出貨業績，倘全年度出貨業績合計已達60%者，將補回前有調低之本薪部分公司；然全年度出貨業績合計未達60%者，之前調高之已領本薪部分，不追扣還被告（參被證1 內部聯繫暨處理單、見本院卷二第15頁）。此參被證2 內部聯繫暨處理單、原告張俊相目標業績額統計表（本院卷二第16至17頁），原告張俊相就101 年度薪資，因年度業績達成率為71%，經雙方同意結算方式為：之前調低底薪合計34,020元由被告補足，並於101 年12月給付完畢；之前調本薪合計24,300元部分，則不追扣還被告。原告主張渠等因為達業績目標遭扣薪云云，並非實在。

- 4.原告其餘上下班未刷卡、未繳交業務日報表、佣金未於出貨前報備、保留產品逾期2 個月未出貨、客戶管理未達標準、週會遲到等違反管理規則之小額扣薪部分，業據被告公開揭示，有被證18上班時間管理規則第4 條：「每日上、下班無任何理由皆需進公司刷卡，未能者單次扣款200 元入公基金」（本院卷三第37頁）、被證19管理規定第2 條：「99年元月起，每日皆需填寫每日工作報表於3 日內呈報主管，未於期限內繳交者，單次扣款200 元入公基金。」（本院卷三第38頁）、被證20、25報價、收款、出勤等管理辦法調整事宜第1、3、10條：「報價如低於授權價，需於出貨前填內聯單簽核，若無填單者扣款200 元（入公基金）。」、「佣金報備需於出貨前填佣金保留申請單，如無填單者單筆扣款 500 元（入公基金）。」、「業務日報表逾3日未交者扣款200元，每增逾1日再加扣200元；依此類推（入公基金）。」、被證30業務客戶管理記錄表、保留單規定、週會簽到表等（本院卷四第109至113頁）可參。且實際發生扣款事由時，被告亦均於每月薪資表中詳列扣款事由及金額，詳如民事答辯八狀附件3比較表、附件9比較表、附件14比較表、附件19比較表所示（見本院卷三第117至129頁），原告領取當月薪資時，均已知悉而不表異議，繼續為被告提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容及扣款條件。又違反管理規則之小額扣款，被告仍有實際支出而代繳入員工福利公基金內，由包含原告在內之全體員工活動使用，實非扣薪。原告均享員工福利工基金使用之利益，卻主張該等扣款需返還原告，實無理由。

5.若前開被告抗辯依被證3薪獎制度第2條貨款收款獎懲規定，依收款業績降低獎金發放比率，及依被證1 薪獎規定（本院卷二第15頁），以是否達成業績目標計算本薪之抗辯，並無理由，因原告亦有依相同制度而受領加發之收款獎金、本薪加成，而原告否認前開獎懲制度之拘束力，則其受領加發之收款獎金、本薪加成即無所據，爰依不當得利法律關係，請求原告返還依相同制度而加發之收款獎金、本薪加成，並據以為抵銷抗辯。

(三)、原告4人請求延長工時工資部分：

- 1.被告公司為門市店面，故為實際門市需要，所訂員工日常上班時間為星期一至星期五上午8 時30分至中午12時、下午13時至18時，每日為8.5 小時，此為員工應徵時所告知之事項，並在勞雇雙方同意下，約定給予相對應之起薪標準，符合勞動基準法第30條第2 項規定，彈性調整2週內2天工時至其他工作日，並非每日延長工時30分鐘。
- 2.被告公司業務人員薪資係採獎金制，以特定工作達成即依出貨目標業績達成率浮動底薪，並依業績結案達成領取業績獎金，亦屬責任制。業務人員每日上班雖須至公司打卡，惟打卡後即任其自由，亦可外出從事任何事務，下班時間或遲回或未能回公司打卡，亦向主管報備即可，是業務人員上下班打卡，僅管理連絡上需要，並無法實質證明上班工作時間之意義，故被證3 獎金制度第11條規定：「本公司薪資屬獎金制無加班費。」（見本院卷二第19頁）。
- 3.因業務人員上班時間，相對內勤人員自由，且門市營業時間為星期一至星期五至晚上20點，星期六上午10時至下午18時，內勤人員下班後，或有散客至門市洽詢採購，為增加業務人員業績，而有業務排班輪值門市櫃台措施，由業務部門自由排班輪值，並非強迫加班，亦非超時工作，排班輪值可增加之業績獎金收入，已屬相對應之報酬，相關津貼亦已如實發放。

(四)、原告4人一個月平均工資之計算部分：

原告薪資中之特別加給、全勤獎金、車輛補貼、伙食津貼等，非屬因工作而獲得之經常性給付，而屬恩給性給付，不應於計算平均工資時，列入計算基礎（見本院卷二第13、25、191頁）。

(五)、原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求102年8月薪資部分：

被告已通知被告張俊相、陳志文、阮齡葦於102年8月不需至公司上班，被告照付薪資，該10日兩造尚有勞動契約存在，應依公司制度以其等7月份薪資計算薪資，即依102 年7月本薪、職務加給、特別加級、全勤獎金總和之比例計算，而非以平均工資為計算標準，被告計算金額均屬正確，並無短少給付（本院卷四第117頁反面、卷五第81頁）。

(六)、原告4人請求資遣費差額部分：

被告同意依原告4人於102年2月至7月之薪資計算平均工資，

重新核計資遣費數額，惟平均工資之計算，應扣除特別加級、全勤獎金、車輛補貼、伙食津貼等恩給性給付。被告已支付原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦資遣費各 555,931 元、135,186 元、29,639 元、48,037 元，並無短少給付。

(七)、原告張俊相、陳志文請求出國旅遊補助部分：

- 1.原告張俊相、陳志文主張係遭被告違法資遣而無法領取出國旅遊補助，則在法律邏輯上，原告2 人得選擇主張確認勞動契約存在，請求被告繼續給付僱傭報酬，並於符合出國補助條件下，請求被告給付出國補助；或選擇依勞動基準法第14 條規定主張終止契約，請求被告給付資遣費，兩者係選擇性競合關係，僅能擇一行使。
- 2.依原證16、被證4出國旅遊補助辦法第2條第3 項規定：「合於申請條件，但未出國者仍不得申請補助金為其他用途」。而原告張俊相、陳志文與被告間之勞動契約，不論係何方終止，業於102年8月10日終止為不爭執之事實，原告張俊相、陳志文雖符合年資，但於勞動契約終止前，均未實際出國旅遊，並檢附旅行社之發票、收據或機票證明等請領資料，本不符合出國補助請領條件，並無於勞動契約終止前，已發生損害可言，更不能於勞動契約終止後，再依不存在之勞動契約，請求出國旅遊補助。

(八)、原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求特別休假未休之薪資補償部分：

被告已通知原告張俊相、陳志文、阮齡葦於102 年8月1日至10日不須至公司上班，被告照付薪資，已等同休假。又被告公司特別休假制度，係依被證26特別休假辦法執行（本院卷三第97頁反面、第101 頁），該年度可休特別休假而未休之薪資，係於12月之薪資結算，計算方式為「本薪÷31日（100年、101年12月、102年7月之日數）×未休假日數×1.33」，被告除有短少發給陳志文50元外（見本院卷三第97頁反面、第115頁反面），均已依勞動契約及公司制度足額給付。

(九)、原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求失業給付差額部分：

被告於與原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦間之勞動契約終止前，已依實際薪資級距調整申報全公司員工之勞工保險投保金額，並補繳保費完畢。原告3 人離職後，失業給付之計算亦均依調整後之投保金額計算，並未因投保金額不足，而發生失業給付差額之損害。

(十)、原告4人請求被告提繳勞工退休金差額部分：

- 1.被告前已向勞工保險局依實際薪資級距，調整申報全公司員工之勞工保險投保金額而為足額投保，並補繳保費完畢。至於勞工退休金提撥部分，勞工保險局已查核計算應補提撥差額，惟被告申請補充提撥時，勞工保險局回覆為免爭議，請俟取得和解相關文件或法院確定判決再來函辦理。
- 2.依兩造協議以原告每月應得實際薪資乘以6 %計算結果，被告應為原告張俊相、陳志文提撥之勞工退休金差額為147,69

2元、55,774元（本院卷五第84、97、98頁）。

□、原告張俊相請求「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」「未結帳業績獎金」、「保留款業績獎金」部分；及原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求「成交案件 /已結案、未結案業績獎金」部分：

1.被告從事磁磚買賣行業特殊，訂貨出貨數量僅工程預估，常有縮減或追加，樣式、尺寸在出貨後亦常有變更或退換，貨款亦非現結，視個案狀況常有退換貨或增減異動，甚有諸多因工程上、客戶信用、業務服務態度等因素，導致無法全額收回。此外，為確保業務服務客戶品質，及防止業務人員為領取獎金而有信用上風險，例如：倘單以接單出貨或收取貨款為領取獎金基準，則可能發生業務人員怠惰或不注意客戶信用資力及工程實際狀況草率接單出貨，或不積極收取貨款任由發生呆帳，或服務態度不佳、協助訂貨樣式、數量錯誤，甚虛偽買賣，致貨款收取後仍退貨退款之弊端，故依被證3獎金制度事宜（本院卷二第18至19頁），業務獎金制度係採收款且客戶工程結案制，並依毛利率計算獎金，已如前述；又因工程服務至結案完畢常耗時數月，故亦規定收款遇有保留款時（保留款以不超過月累積營業額10%為限），獎金先發放50%，另50%待收回保留款時一併結算。若業務人員離職，則以離職生效當日，是否符合獎金領取標準結算獎金，即離職日前所服務之客戶，如符合已出貨並已收回貨款90%，則算與50%獎金（未結案）；已符合全部結案完畢，則給予另50%獎金，但於離職日未符合領取獎金標準者，則該客戶交易，由後續接替之業務人員服務，該客戶交易可能產生（亦有可能發生退訂或無法收回貨款）之業務獎金，則由後續接替服務之業務人員，於服務達成領取獎金標準時領取。原告4人進入公司時，被告即採行此制度，原告4人亦有接替前手已離職業務服務客戶，而於達成領取獎金標準時，領取業績獎金之情形。

2.原告4人於離職生效日，符合業績獎金領取條件之案件，被告均已結算給付，其等所提獎金計算依據，並不實在：

(1)原告張俊相請求更附件 6「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」部分，僅有其中項次1 及11有報價資料，且於原告張俊相離職前並未出貨與收款，尚未達發放獎金條件，嗣已由其他在職員工接手服務，應由後續接替服務之業務人員，於服務達成領取獎金標準時領取獎金；其餘項次，原告張俊相並未移交任何交易成交資料予被告；又更附件 7「未結帳業績獎金」及「保留款業績獎金」部分，本係逾期收款不符合獎金發放條件之案件，縱原告張俊相並未離職，亦不能領取獎金。

(2)原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求更原證42、原證37、原證43「成交案件/ 已結案、未結案業績獎金」部分，並無已結案卻未發放獎金之情形，而未結案部分，已由其他在職員工

接手，係不符業務業績獎金領取條件之案件，應由後續接替服務之業務人員，於服務達成領取獎金標準時領取獎金，原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦此部分請求，並無理由。

- 3.原告4 人主張係因遭被告非法資遣而無法領取業績獎金，則法律邏輯上，其等得請求主張確認勞動契約存在，請求被告繼續給付僱傭報酬，或選擇依勞動基準法第14條規定主張終止契約，請求被告給付資遣費，兩者係選擇性競合關係，僅能擇一行駛，已如前述。原告4 人與被告間之勞動契約，無論係由何方終止，於勞動契約之終止日前，既無符合前開業績獎金發放規定，並無勞動契約終止前，已發生之損害可言，更不能於勞動契約終止後，再依不存在之勞動契約，請求給付僱傭報酬。

□、原告張俊相追加請求102 年8月份應領獎金部分：

原告張俊相所提出原證46關於102年8月份應領獎金之計算依據，形式上並非真正。原告張俊相於離職生效日即102年8月10日，符合業績獎金領取條件之案件，被告均已結算給付。原告張俊相所述，部分係已計入102年7月份業績獎金，部分係於離職日前不符合業務獎金領取條件（如僅收訂金未出貨、尚未結案、貨款票據尚未兌現等）之案件（本院卷四第195頁反面、卷五第86、87頁）。

□、原告阮齡葦請求內勤獎金部分：

原告阮齡葦係以原告張俊相、陳志文、歐麗玲本次所請求業績獎金為計算基準，計算3 %內勤獎金，並以內勤10人分配估算金額。惟如前所述，原告張俊相、陳志文及歐麗玲本次所請求業績獎金並不符合獎金發放條件，且無論業績獎金、內勤獎金均係由後續接替服務之業務人員，於服務達成領取獎金標準時領取，故原告阮齡葦請求內勤獎金47,156元（本院卷一第262頁），並無理由。

□、原告4人請求年度紅利部分：

- 1.依勞動基準法施行細則第10條第1 款規定，關於紅利項目請求，係屬恩給性給付，而非經常性給付，非屬工資。
- 2.原告提出之原證11責任績效分析表，並非真正，且責任額僅係當月計算員工浮動底薪之初步非正式資料，無法用於推算年度營業額。再依原證9獎金制度事宜第7條年度分紅辦法規定，紅利給付專以損益表為計算，由公司財會部門主導，並無百分之百準確性，同仁不得異議，是除年度損益表外，不能以其他方式或資料計算（本院卷四第116頁反面）。
- 3.被告97年度損益表達紅利發放標準，當年度紅利係分為2 次給付，各給付百分之50，並於98年間發放紅利完畢，此觀當時在職之原告陳志文亦有領取當年度紅利而無爭執即明。至原告張俊相部分，被告有於98年12月7日發給97年度紅利35,835 元，其餘部分，因原告張俊相於97年度負責之客戶皇廷營造股份有限公司彰化社教館案件，有呆帳2,410,595 元無法收回，依原證9獎金制度事宜第5 條（原證10獎金制度第8

條)規定，依該呆帳金額之5 %計算，原告張俊相應負擔70 %責任額，而有呆帳罰則84,371元，被告僅對原告張俊相停發當年度紅利，其餘不足之呆帳罰則，並未扣任何薪資，被告於98年間發放全公司紅利時，原告張俊相亦無異議(本院卷四第195頁、卷五第88至89頁)等語，資為抗辯。

三、並聲明：(一)、原告之訴駁回。(二)、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

叁、兩造經法官試行整理及簡化爭點，結果如下(本院卷四第195頁反面至第198頁)：

一、兩造不爭執事項：

- (一)、原告張俊相自92年9月12日起於被告公司任職業務人員，自100年1月起擔任業務經理，兩造間勞動契約於102年8月10日終止。於被告公司之勞工保險及就業保險年資自92年10月8日起至102年8月13日退保之日止。
- (二)、原告陳志文自96年7月9日起於被告公司任職送貨司機，於同年9月間轉任為業務人員，兩造間勞動契約於102年8月10日終止。於被告公司之勞工保險及就業保險年資自96年7月16日起至102年8月13日退保之日止。
- (三)、原告歐麗玲自101年2月14日起於被告公司任職業務人員，兩造間勞動契約於102年7月31日終止。於被告公司之勞工保險及就業保險年資自101年2月21日起至102年8月1日退保之日止。
- (四)、原告阮齡葦自99年6月7日起於被告公司任職門市人員，兩造間勞動契約於102年8月10日終止。於被告公司之勞工保險及就業保險年資自99年6月10日起至102年8月13日退保之日止。
- (五)、被告公司上班時間為星期一至星期五上午8時30分至12時、下午13時至18時，每日工作時間為8.5小時。業務員及門市人員於星期一至星期五晚間18時至20時排班輪值櫃臺2小時，每次津貼100元；及星期六上午10時至18時輪值櫃臺，1日津貼1,000元。
- (六)、被告已支付原告張俊相資遣費555,931元(本院卷一第16、147頁)。
- (七)、被告已支付原告陳志文資遣費135,186元(本院卷一第20、166頁)。
- (八)、被告已支付原告歐麗玲資遣費29,639元(本院卷一第194頁)。
- (九)、被告已支付原告阮齡葦資遣費48,037元(本院卷一第226頁)。
- (十)、原告張俊相、陳志文未於勞動契約終止前實際出國。若原告張俊相、陳志文請求出國旅遊補助部分有理由，應給付原告張俊相之補助金額為50,000元(25,000元×2次=50,000元)，及應給付原告陳志文之補助金額為15,000元(本院卷四第5頁)。

- 、原告張俊相於101 年有特別休假5日未休，102年有特別休假9.5日未休，被告已各發給薪資補償6,950元、11,052元（本院卷一第132、139頁、卷三第146頁反面）。
 - 、原告陳志文於102年有特別休假1日未休，被告已發給薪資補償623元（本院卷一第158頁、卷三第146頁反面）。
 - 、原告阮齡葦於100年有特別休假2.5 日未休，102年有特別休假2 日未休，被告已各發給薪資補償1,929元、1,467元（本院卷一第219、223頁、卷三第146頁反面）。
 - 、原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦符合依就業保險法所定請領失業給付之資格。若原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求失業給付差額部分有理由，原告歐麗玲、阮齡葦每月得請領金額為退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之60；原告陳志文每月得請領金額為退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之70（本院卷四第5頁反面、第56頁）。
 - 、被告已給付原告張俊相、陳志文、阮齡葦102 年8月1日至同年月10日之工資各11,630元、6,225元、7,333元（本院卷四第117頁正反面）。
 - 、被告張俊相於94年7月1日轉換為勞工退休金新制（本院卷三第159頁、卷四第6頁）。
 - 、被告有收到原證六102年8月7日臺中漢口路郵局538號存證信函（本院卷三第91頁）。
 - 、原告歐麗玲自102 年6月1日起至退保時止，勞工保險投保薪資為43,900元（本院卷四第65頁反面）。
 - 、被告自100 年度起，就業務人員之本薪變更為依照被證一之獎懲級距計算（本院卷二第15頁、卷四第65頁）。
- 二、兩造協議事項：
- (一)、原告4人之「一個月平均工資」，同意依102年2月至7月應得薪資總額，除以6計算（本院卷二第181頁反面）。
 - (二)、若原告4 人請求提撥勞工退休金差額部份有理由，同意以原告每月應得實際薪資乘以百分之6計算（本院卷四第6頁、第102頁反面）。
 - (三)、兩造同意以原證13及被證9原告張俊相97年7月至102年7月薪資明細、原證18及被證11原告陳志文97年7 月至102年7月薪資明細、原證24及被證13原告歐麗玲101年2月至102年7月薪資明細、原證29及被證15原告阮齡葦99年6 月至102年7月薪資明細，所列「值班」項給付金額，反推計算原告4 人值班次數（本院卷二第89頁）。
- 三、兩造爭執事項：
- (一)、兩造間勞動契約係由何人終止？終止事由為何？
 - (二)、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦各請求被告給付剋扣薪資125,729元、49,120元、16,136元、2,034元，有無理由？
 - (三)、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求被告給付延長工作時間工資各1,081,662元、370,816元、70,442元、127,56

5元，有無理由？

- (四)、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦之一個月平均工資為何？被告抗辯特別加級、全勤獎金、車輛補貼、伙食津貼，並非工資，有無理由（本院卷二第13、25頁、卷四第64頁反面）？
- (五)、原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求102 年8月1日至10日之未足額薪資各22,545 元、11,437元、4,554元，有無理由（本院卷三第146頁反面）？
- (六)、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求資遣費差額各144,094元、26,130元、8,307元、8,626元，有無理由？
- (七)、原告張俊相、陳志文請求出國旅遊補助50,000元、15,000元，有無理由？
- (八)、原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求特別休假未休之薪資補償差額29,896元、1,143元、1,850元，有無理由？
- (九)、原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求失業給付差額各6,863 元、27,120元、24,120元，有無理由？
- (十)、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求被告提繳勞工退休金差額281,862 元、89,927元、15,729元、25,258元，有無理由？
- ☐、原告張俊相請求被告給付更附件 6（原證40）「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」635,282元、更附件7（原證41）「未結帳業績獎金」149,783 元、「保留款業績獎金」190,449元（本院卷四第73至84頁），有無理由？
- ☐、原告張俊相請求102年8月份應領獎金275,002元（原證46），有無理由？
- ☐、原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求被告給付更原證42、原證47、原證37、原證43「成交案件/ 已結案、未結案業績獎金」各74,973元、60,720元、7,814 元（本院卷四第89至90頁），有無理由？
- ☐、原告阮齡葦請求內勤獎金47,401元，有無理由？
- ☐、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦分別請求被告給付紅利各1,265,270 元、717,643 元、142,849 元、92,075元，有無理由？
- ☐、被告就原告張俊相、陳志文請求給付薪資部分，主張時效抗辯，有無理由（本院卷三第91頁）？

肆、得心證之理由：

- 一、被告主張因業務緊縮，依勞動基準法第11條第2 款規定終止勞動契約，並無理由；兩造間勞動契約，係由原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止：
- (一)、按勞動基準法第11條第2 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時。」。次按勞動基準法第11條第2 款規定雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經

營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約，且「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係（最高法院95年度台上字第597號、100年度台上字第1057號民事判決意旨參照）。又雇主依勞動基準法以虧損或業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有虧損或業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100年度台上字第2024號判決、83年度台上字第2767號判決參照要旨）。

- (二)、本件被告主張102年度下半年彌補上半年虧損後，僅勉強損益打平，因業務緊縮故須資遣部分員工云云，為原告所否認。被告雖提出102年度損益及稅額計算表為證（見本院卷三第86至87頁），然依該損益及稅額計算表，至多僅足證明被告公司於當年度整體營業之獲利狀態為何，無從證明包括原告所屬業務、內勤行政部門或其他部門有無縮編，而無須繼續僱用勞工之情形。復參被告於102年3月至8月間，仍有於人力銀行網站對外招募員工，有被告公司電子郵件列印資料、518人力銀行網站列印資料可參（本院卷一第45至56頁）。經本院向勞動部勞工保險局函詢被告自102年5月起有無為新進人員投保勞工保險事宜，經該局函覆有訴外人王裕信等17人於102年5月至103年5月間，以被告為投保單位加保勞工保險等情，亦有勞動部勞工保險局103年11月28日保費資字第10310434130號函及被保險人投保資料表可稽（本院卷三第103至114頁），足徵被告於102年間下半年至與原告終止勞動契約後，仍有需用勞工之必要甚明。揭諸上開說明，尚難認為被告已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由存在，是被告主張因虧損及業務緊縮，依勞動基準法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約，尚屬無據。
- (三)、又按雇主不依勞動契約給付工作報酬者或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，勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。再按工資經勞雇雙方議定後，即為勞動契約之一部分，雇主或勞工若欲變更工資，不得由任一方片面決定之，而須由雙方協商議定之，若雇主違反法律規定，單方面變更給付勞工之工資，即同時符合雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約致有損害勞工權益之情形，依上開規定，勞工即有權不經預告終止勞動契約。查被告有未得原告同意，片面扣減原告薪資，亦未依法給付延長工時工資及提撥勞工退休金之情形（詳下述），再被告以虧損及業務緊縮為由，非法解僱原告，此屬違反勞動法令，而有損害勞工權益之虞，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，勞工亦得不經預告終止勞

動契約。原告已於102年8月7日以臺中漢口路郵局538號存證信函，主張被告有勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定之事由，對被告為終止勞動契約之意思表示，被告並於102年8月23日收受該存證信函，有該存證信函及掛號郵件收件回執影本附卷可稽（見本院卷一第60至66頁、第70頁），則原告主張兩造間之勞動契約，係由原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止，殆屬有據。

二、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦各請求被告給付剋扣薪資125,729元、49,120元、16,136元、2,034元部分：

(一)、被告於附表一所示97年1月至12月、99年1月至102年7月間，分別以颱風假、上下班未刷卡、未繳交日報表、未達業績及收款進度（即收款獎懲）、開會未出席、保留產品逾期2個月未出貨、週會遲到、員工旅遊無薪假、代墊家屬取消機票手續費等為由，於原告張俊相之薪資扣款共計125,729元；於附表二所示99年10月至102年7月間，分別以颱風假、上下班未刷卡、未達業績及收款進度（即收款獎懲）、客戶管理未達標準、值班未關閉電源、佣金未於出貨前報備等為由，於原告陳志文之薪資扣款共計49,120元；於附表三所示101年2月至102年7月間，分別以颱風假、未達業績、101年5月22日至豐原看工地午餐費等為由，於原告歐麗玲之薪資扣款共計16,136元；及於附表四所示99年6月至102年7月間，分別以颱風假、未達收款進度（即收款獎懲）、值班未關閉電源、101年5月22日至豐原看工地午餐費等為由，於原告阮齡葦之薪資扣款共計2,034元等情，有原告4人薪資明細、被告提出之扣薪說明附卷可稽（本院卷三第117至128頁）。

(二)、被告固未否認曾以前開名目扣取原告工資，然否認係違法扣剋薪資。按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項前段定有明文；又按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項亦有明文。故除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應不得扣發勞工之工資，苟雇主主張扣取勞工之工資有正當理由者，自應就此負舉證之責。

(三)、關於颱風假、代墊員工旅遊家屬取消機票手續費、代墊餐費部分：

1.按「事業單位勞工於天然災害發生時（後）之出勤管理及工資給付事宜，依左列原則處理：1.天然災害發生時（後），事業單位之勞工在何種狀況下得停止工作，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規則之中，以求明確；明訂時可參照行政院頒『天然災害發生時停止辦公及上課作業要點』之規定。如事前並無約定，可參照前開要點及企業慣例，由勞雇雙方協商辦理。2.天然災害發生時（後），勞工如確因災害而未出勤，僱主不得視為曠工，或強迫以事假處理，惟亦可不發工資；勞工如到工時，是否加給工資，可由僱主斟酌情形辦理。」，此有行政院勞工委員會80年7月12

日台80勞動二字第17564 號函可參；又「事業單位停工期間工資如何發給，應是停工原因依具體個案認定之：(一)停工原因係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險，為可歸責於雇主之事由。(二)停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。(三)停工原因不可歸責於勞雇任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發工資。但勞雇雙方如另有約定者，從其約定。」，亦有行政院勞工委員會83年5月11日台83勞動二字第35290號函可參。準此，颱風假應屬不可歸責於勞雇任何一方，勞工因颱風假而未上班，雇主不得逕以曠工論，或強迫以事假處理，員工亦不必補服勞務，除勞雇雙方另有約定者外，雇主亦可不發工資，是被告以颱風假停止上班為由，扣減原告薪資，尚非無據。而原告並未提出兩造間就因颱風等天然災害發生停止上班之日，是否給予工資之約定，自難逕認被告就停止上班之日，有給付工資之義務。

2.另被告因代墊家屬取消機票手續費，於原告張俊相99年9 月薪資扣款1,200 元；及因101年5月22日至豐原看工地支出原告歐麗玲、阮齡葦午餐費，而各於其等101年5月薪資扣款60元部分，本屬原告張俊相、歐麗玲、阮齡葦應支出之費用，被告於原告張俊相、歐麗玲、阮齡葦之薪資扣除上開金額，亦屬有據。原告等請求給付此部分工資，自無理由。

(四)、關於員工旅遊無薪假部分：

按勞工係在雇主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即應視為勞動契約之重要要素，依據勞動法理，勞動契約內容要素之變更，除非勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，否則該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方面之同意，始調合法。雇主未經勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。查被告於原告張俊相99年9 月份薪資，以員工旅遊無薪假為由扣款1,000 元，然被告因員工旅遊而免除員工出勤義務後，是否有經員工同意排定該日為無薪休假，並進而扣減員工薪資，被告就此並未舉證證明之，則依勞動基準法第21條第 1 項前段規定及上開說明，被告扣發該1,000 元工資，自屬無據。

(五)、關於未達業績扣減底薪部分：

1.按勞動基準法第21條第1 項前段規定：「工資由勞雇雙方議定之。」而工作場所及應從事之工作有關事項，工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應於勞動契約內訂定之，此亦為勞動基準法施行細則第7條第1款及第3 款所明定。是工資之議定，及勞工應從事之工作有關事項，均係屬勞資雙方間磋商勞動契約之重要內容，於勞動契

約成立後，資方如因業務需要而變動工資、勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之，不得由雇主片面未經勞工同意而為變更（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。

- 2.依被證1薪獎制度規定：「自100/1月起為激勵業績成長，業務單位『薪資異動』如下表：一、依60%為基準門檻，依相對等比例調整：①（各業務當月出貨業績，下同）達成目標業績40%（不含）以下，（薪資獎懲級距，下同）本薪*0.75。②達成目標業績60%（不含）以下，本薪*0.85。③達成目標業績60%—80%（含）以下，本薪*1。④達成目標業績80—100%（不含）以上，本薪*1.15。⑤達成目標業績100%以上，本薪*1.25。二、年度業績結算逾60%，如前有扣薪者於達成次月一併補回；年度業績結算未達60%，如前有加薪者不予追回（年度業績＝每月業績目標*11個月）。三、業務個人年度業績達100%時，超逾部分毛利獎金加發10%（年度業績目標*12個月）。」，有前開薪獎制度規定在卷可憑（見本院卷二第15頁）。被告係自101年度起，就業務人員之本薪變更為依據上開級距計算等情，亦為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項第19點），堪認被告有將原屬固定薪資之本薪，變更為浮動薪資，以業績達成率為標準計算本薪數額。
- 3.經查，原告歐麗玲係於101年2月14日起於被告公司任職，自其於被告公司任職開始，即適用前開薪獎制度規定計算本薪，此為原告歐麗玲自承在卷（本院卷二第43頁反面），堪認其係應經權衡自身利益後，同意依此方式計算薪資，而與被告即雇主繼續勞動契約關係。再查，原告張俊相、陳志文先前已任職被告公司多年，依薪資表所示其等薪資結構中，所謂「應領合計」項目係包含本薪、職務加給、特別加給、全勤獎金、業績獎金、收款獎懲、值班費（延長工時工資）、車輛補貼、事假、病假或其他項目，被告以前開規定浮動計算本薪，實質上係對勞雇雙方所議定薪資計算之變動無訛，依前開說明，應得勞方之同意始得為之。而原告張俊相、陳志文已簽署被證1薪獎制度事宜，有前開薪獎制度事宜可稽，應認其等已有同意被告變更適用前開薪獎制度計算本薪（見本院卷二第15頁），而非單純知情，依據契約自由原則，原告張俊相、陳志文自應受上開約定之拘束。原告張俊相、陳志文雖主張被告係於99年12月30日擅自提高業績目標，嗣於100年1月初在會議上公布新規定，不經各業務同意，即要求當下簽署姓名，否則須自動離職，其等當下並無時間思考，且心恐離職後失業生活陷入困境，無奈簽署姓名等語（本院卷二第62至63頁）。惟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。又當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應

就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年上字第2012號判例要旨參照）。則原告張俊相、陳志文對於其等非出於自願簽具前開薪獎制度規定一節，自應由其負舉證責任。而原告張俊相、陳志文就其等簽具前開薪獎制度規定，有受強暴、脅迫或恐嚇逼迫之情事，並未提出任何證據證明，其等主張被告依前開薪獎制度規定計算本薪，係屬違法剋扣薪資，亦難認為有據。

(六)、關於收款獎懲及其餘違反管理規則之小額扣薪部分：

- 1.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而有拘束勞工與雇主雙方之效力，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年台上字第1696號、95年度台上字第2465號判決參照）。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院98年度台上字第1088號判決參照）。
- 2.依被告公司於97年9月1日公布實施、99年1月1日、101年1月1日修正之原證3、被證3獎金制度，其中第1條規定：「獎金算法更動事項如下：a.標準成本：雅柏麗＝牌價* 0.41、羅特麗＝牌價*0.43。b.毛利率＝銷售額/成本。c.毛利率15%及外調貨：毛利獎金10%。d.毛利率20%：毛利獎金11%。e.毛利率30%：毛利獎金12%。f.毛利率40%：毛利獎金13%。g.毛利率50%：毛利獎金14%。h.收款遇有保留款時，獎金先發放50%，另50%保留獎金待收回保留款一併結算；保留款不超過月累積營業額之10%為上限。」；第2條貨款收款獎懲規定：「收款期限（收款依現金或票據兌現日為核算基準）。a.交貨後10天內兌現：毛利獎金+ 2%（入個人）。b.月結：30天期票：毛利獎金+1%（入個人）。c.月結：60天期票：毛利獎金+0.5%（入個人）。d.月結：90天期票：毛利獎金+0%（入個人）。e.月結：12

0 天期票－毛利獎金1%（扣個人）。f.月結：150天期票－毛利獎金1.5%（扣個人）。g.月結：180天期票：毛利獎金－2%（扣個人）。h.出貨逾181天收回帳款：此不獎金不計。」（97年9月1日公布實施）、「收款期限（收款依現金或票據兌現日為核算基準）。a.交貨後10天內兌現：毛利獎金＋2%（入個人）。b.月結：1-30天期票：毛利獎金＋1%（入個人）c.月結：31-60天期票：毛利獎金＋0.5%（入個人）。d.月結：61-90天期票：毛利獎金＋0%（入個人）。e.月結：91-120天期票－毛利獎金1%（扣個人）。f.月結：121-150天期票－毛利獎金1.5%（扣個人）。g.月結：151-180天期票：毛利獎金－2%（扣個人）。h.出貨逾181天收回帳款：此不獎金不計。」（99年1月1日、101年1月1日修正實施），此有該獎金制度在卷可參（本院卷一第81至86頁、卷二第18至19頁），可知被告核發予業務人員之業績獎金（毛利獎金），會依收款進度加計或扣減部分金額。本件被告既將獎金計算方法以前開獎金制度規定予以明定，依前揭說明，系爭獎金制度倘未有違反強制或禁止規定之情事，仍成為僱傭契約內容之一部；且以原告等人於任職期間，均有領取毛利獎金，並領有薪資表可供核對，原告已知其獎金有扣款項目，堪認其等對於獎金制度中，有列入依收款進度加計或扣減毛利獎金之比例，應已明確知悉無訛。被告依前揭獎金計算、收款獎懲規定核發毛利獎金，計算應核發予原告之業績獎金，即屬全額核發工資，縱有扣除部分金額，亦與一般所謂巧立名目違法剋扣之情形不同，並不能因獎金計算中包含扣款項目，即據以認定被告係違法剋扣薪資。審酌被告為企業經營者，依其考量各項營運成本及經營管理等因素，而訂定依據貨款收回時間之計算獎金方式，據以核發毛利獎金，縱將此列為每月薪資之扣款項目，亦難認有何違法情事。原告主張被告違法剋扣薪資，請求被告返還此部分薪資，即屬無據。

- 3.另被告因員工上下班未刷卡、未繳交業務日報表、佣金未於出貨前報備、週會遲到、保留產品逾期2個月未出貨、客戶管理未達標準等違反管理規則之小額扣薪部分，此有被證18上班時間管理規則第4條：「每日上、下班無任何理由皆需進公司刷卡，未能者單次扣款200元入公基金」（本院卷三第37頁）、被證19管理規定第2條：「99年元月起，每日皆需填寫每日工作報表於3日內呈報主管，未於期限內繳交者，單次扣款200元入公基金。」（本院卷二第38頁）、被證20及被證25報價、收款、出勤等管理辦法調整事宜第3、10條：「佣金報備需於出貨前填佣金保留申請單，如無填單者單筆扣款500元（入公基金）。」、「業務日報表逾3日未交者扣款200元，每增逾1日再加扣200元；依此類推（入公基金）。」（本院卷二第39頁）、被證30週會簽到表備註：「週會時間AM 8：30、月會時間PM4：00或AM8：30、以上時間

務必準時並簽名；逾時單次罰款200 元入公基金。」（本院卷四第113 頁）；被證30業務客戶管理記錄表規定：「一、每位業務專員每月皆須陌生拜訪130 筆客戶，完成者積分加10分；未完成者積分扣4 分。二、每位業務專員每月皆須陌生拜訪新增5筆客戶，完成者積分加5分；未完成者積分扣 3 分。三、每位業務專員每月皆須陌生拜訪新增5 筆案場，完成者積分加5分；未完成者積分扣3分。四、以上積分，每加1分獎金100元；每扣1分罰金50元。」、保留單規定第4條：

「確認保留（60日）：…… 1.確認保留至60日時，取消保留或客戶改磚，並扣該筆保留案件依牌價金額*4%*2%處罰。 2.確認保留至60日時，未出貨則扣該筆保留案件依牌價金額*4 折*1%處罰（保留60後每逾30天計算1次。」（本院卷四第109至113頁）等件附卷可參。衡諸常情，此乃一般企業主對其員工出勤、工作狀況之查核與工作態度之要求，期待員工勿怠忽所擔任之工作，視其情形予以按次罰款之方式，皆係出於管理員工及明確獎懲內容所為之規範，此一關於員工出勤、獎懲等管理規則之制定，應屬合理。原告就制訂上開工作規則後，未提出異議繼續為被告提供勞務，足認被告訂立之工作規則已發生附合契約之效力，原告自應受拘束。

4.至被告以值班電源未關扣款200元、上課未到扣款500元部分，此部分扣減薪資之依據，未據被告提出任何管理規則、工作規則可資佐證，尚難認同上開上下班未刷卡、未繳交業務日報表、佣金未於出貨前報備、週會遲到等小額扣薪部分，已發生附合契約之效力，原告請求被告返還此部分薪資，本院認應屬可採。

(七)、再按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1 年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅」，民法第126 條定有明文。「消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：…二、聲請調解或提付仲裁」、「時效因聲請調解而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立時，視為不中斷」，民法第129條第1項、第2項第2款、第133 條亦定有明文。所謂「調解」不以民事訴訟法規定之調解為限，凡其他法令有調解之規定，而在性質上可認為與請求、承認、起訴有同一效力者，均應包括在內。依勞資爭議處理法規定，向直轄市或縣（市）主管機關申請調解，如經調解成立者，依同法第23條規定，視為爭議雙方當事人間之契約，揆諸上開規定及說明，自應發生時效中斷之效力。至勞資爭議處理法使用「申請」二字，僅為法制作業用語不同，表明其對象為行政機關，仍應有不失為民法第129條第1項第2 款所稱之調解。查原告請求被告給付薪資，核其性質應屬民法第126 條所謂之其他1年或不及1年之定期給付債權，依該條規定，其各期給付請求權因5 年間不行使而消滅。原告張俊相曾於102年7月16日申請勞資爭議調解，於102年7

月31日經臺中市勞資關係協會進行調解，此有臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書、臺中市勞資關係協會勞資爭議調解紀錄在卷可考（本院卷一第57至59頁），原告張俊相嗣於102年11月3日提起本件訴訟。依上開規定，上揭請求權之5年消滅時效，因原告之申請調解而中斷其時效，則被告抗辯原告張俊相於97年1月至6月之工資請求部分已罹於時效，尚非無據；其餘部分，則無理由。

- (八)、綜上，原告張俊相此部分請求被告給付薪資1,500元（計算式：97年9月上課未到500元+99年9月員工旅遊無薪假1,000元=1,500元、參附表一）、原告陳志文請求被告給付200元（計算式：100年2月值班電源未關200元、參附表二）、原告阮齡葦請求被告給付薪資200元（計算式：99年12月值班電源未關200元、參附表四），為有理由，其餘部分，則屬無據。

- 三、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求被告給付延長工作時間工資各1,081,662元、370,816元、70,442元、127,565元部分：

- (一)、按勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞動基準法第2條第3款、第21條第1項定有明文。如勞雇雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延長工時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及延時之工資（最高法院82年度台上字第293號判決意旨參照）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。
- (二)、次按勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間者，雇主應依勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」，發給延長工作時間之工資。又勞動基準法第24條所規定延長工作時間，雇主應加給之工資，其所稱之平日每小時工資，係指勞工因工作而經常獲得之報酬而言。故憑以計算延長工作時間之工資，應依勞動基準法第2條第3款所定勞工因工作而經常獲得之報酬為基準。雇主與勞工另行約定之加班費給付，如低於以上開因工作而經常獲得之工資為基準，依勞動基準法第24條規定計算之延長工時加給數額

者，即屬違反強制規定，難認為有效。

- (三)、查被告公司上班時間為星期一至星期五上午8 時30分至12時、下午13時至18時，每日工作時間為8.5 小時等情，為兩造所不爭執。依原告主張，其等於應徵時有經被告告知每日工作時間，僅平日、假日值班部分，係於受雇後才受告知，並說明會給予加班費等語（見本院卷四第65頁），足徵兩造關於平日每日工作時間為8.5 小時，已有合意。審諸勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定每日工作時間，相對應於所約定之工資，又未低於基本工資加計延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。又參照原告4人每月薪資表，原告張俊相於100年1 月前每月保障薪資為40,000元、自100年1月後每月保障薪資為44,000元；原告陳志文於100年1月前每月保障薪資為27,000元、自100 年1月後每月保障薪資為28,000元（本院卷一第152頁；原告歐麗玲每月保障薪資為23,000元（本院卷一第189至192頁）；原告阮齡葦每月保障薪資為22,000元（本院卷一第216至223頁），及原告主張前開「保障薪資」為原告應徵時被告承諾之薪資數額等語（本院卷四第64頁反面、第65頁），兩造間所約定薪資，並未低於基本工資加計每日延長0.5 小時工時工資之總額，兩造間此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，原告應不得於事後反於契約成立時之合意，主張更高之勞動條件，是原告4人再行請求星期一至星期五平日每日0.5小時之延長工時工資，即非有據。
- (四)、至業務員及門市人員於平日星期一至星期五晚間18時至20時排班輪值櫃臺2 小時，及假日星期六上午10時至下午18時輪值櫃臺部分，觀諸被告確有給付原告張俊相、歐麗玲、陳志文此部分平日值班2小時津貼100元、假日值班1日津貼1,000元之延長工時工資，被告辯以業務人員之薪資係屬獎金制無加班費云云，實與被告已給付延長工作時間工資之客觀行為不符，核屬無稽；延長工時工資之計算方式，並應以勞動基準法第2條第3款所定勞工因工作而經常獲得之報酬為基準，計算平日每小時工資，再依同法第24條規定計算加給數額，被告僅以平日值班2小時津貼100元、假日值班1日津貼1,000元之標準給付，即屬違反強制規定，難認為有效。
- (五)、承上所述，勞動基準法第24條第1款、第2款就勞工每日正常工作時間及延長工作時間之工資加給標準已有明文規定。因勞動基準法第24條規定須按「平日每小時工資額」計算延長工時之工資，故須還原原告在正常工時狀態下每日及每小時工資數額，始能計算其延長工時工資（加班費）為何。而依

勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，因此只要是勞工因工作而獲得報酬之範圍，不論雇主是否已支付，或於支付薪資時因其他事由予以扣抵或扣取者，均不失其為工資之性質，故應於計算工資時將雇主應付未付之工資，及雇主自薪資中先行扣取之款項，予以加回計算。

- 1.查原告薪資表所列「應領合計」項目，係由本薪、職務加級、特別加級、全勤獎金、業績獎金、收款獎懲、車輛補貼、值班等各項目加總而來；另依當月上班日數以每日60元計算，發給伙食津貼等情，有原告之薪資表附卷可憑。被告對於本薪、職務加級、業績獎金、收款獎懲屬於工資性質乙節，並無爭執，惟抗辯「特別加給」、「全勤獎金」、「車輛補貼」、「伙食津貼」等項目，非屬勞動基準法第2條第3款所規定之工資云云。
- 2.按所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條第3款定有明文。上開經常性給與，係指勞動基準法施行細則第10條所列各款以外之給與：「一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」。故工資需具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件；所謂經常性之給與，僅某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者即屬之，即勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務。又判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為基準，始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，改用其他名義，用以規避該給付計入平均工資內，以保障勞工之權益。另參考行政院勞工委員會（85）台勞動二字第103252號函，所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付。而判斷雇主所為之給付是否係屬經常性之給與而屬工資，應以一般通念判斷該給付之本質是否為勞務給付之對價。又被上訴人之底薪、主管加給、職務加給、績效獎金等，均為經常性給與，屬被上訴人之工資（最高法院 96年度台上字第160號判決意旨參照）；全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，屬工資範疇（行政院勞工委員會（87）台勞動二字第040204號函釋參照）：雇主發放勞工之伙食津貼，係勞工因工作而獲

得之報酬，且如均按月發給，自屬經常性給與之工資（最高法院 96年度台上字第5號、97年度台上字第1342號及85年度台上字第2178號判決意旨參照）。準此，原告4 人每月領取之「全勤獎金」、「伙食津貼」均屬於勞務對價與經常性給付，是於計算原告平日每小時工資時，即應將上開全勤獎金、伙食津貼計入。又查，原告張俊相任職期間，每月均有領取車輛補貼3,000元，自100年1月起，每月領取特別加級1,600元；原告陳志文、歐麗玲任職期間，每月均各領取車輛補貼600 元等情，有原告張俊相、陳志文、歐麗玲之薪資表附卷為憑，而車輛補貼係業務人員提供自有車輛（汽車或機車）外出洽公所為之補助，特別加級則係原告張俊相自100年1月起擔任業務經理所領取之職務加給，亦據被告、原告各自陳明在卷（見本院卷四第 116頁反面、卷五第55頁）。依上說明，該「特別加級」核屬於勞務對價與經常性給付甚明；又所謂「車輛補貼」，亦非屬勞動基準法施行細則第10條第9 款所定不具固定性且需實報實銷之差旅費、差旅津貼，而屬固定性、經常性給予，自應認屬於工資之一部分，應併予計入計算延長工時工資之計算基準。

- 3.又兩造就依薪資表所列「值班」項給付金額，反推計算原告4人值班次數等情，均無爭執，則依原告張俊相、陳志文於97年7月至102年7月所領值班費金額；原告歐麗玲於101年2月至102年7月所領值班費金額；原告阮齡葦於99年6月至102年7 月所領值班費金額，及被告原本依平日值班2小時100元、假日值班1 日1,000元之值班費給付標準，回推計算原告4人於上開期間之延長工時時數，詳如附表五至附表八之「小時」、「前2小時」、「後6小時」欄所示；原告4 人正確薪資數額之計算，則依薪資表中所列「應領合計」項目，先扣除被告已給付之值班費數額，再加計應補扣款、伙食津貼後，還原計算原告4 人之每月正常工時工資，詳如附表五至附表八之「原薪資」欄所示【惟原告張俊相、陳志文97年7 月至98年1 月之值班費，因係列於「應領合計」項目後，故不先予扣除值班費；原告張俊相102 年6月、7月薪資之「應領合計」項目，應加計原本不含之車輛補貼3,000 元；原告張俊相102年7 月薪資之「應領合計」項目，應先扣除102年8月1日至10日薪資11,630 元、5月份值班費1,336元，並將該5月值班費計入被告已給付之102年5月值班費；原告張俊相99年9 月薪資應加計原本仍屬被告所核發工資，惟由被告先自工資扣取之退票手續費；原告陳志文102 年6月、7月薪資之「應領合計」項目，應加計原本不含之車輛補貼600元；原告陳志文102年7月薪資之「應領合計」項目，應先扣除102年8月1 日至10日薪資6,225元、5月份值班費530元，並將該5月值班費計入被告已給付之102年5月值班費；原告陳志文99年12月、101年3月、102年2月、3月及6月薪資之「應領合計」項目，應加計原本仍屬被告所核發工資，惟由被告先自工資

扣取之聚餐家屬自費額及勞工保險、全民健康保險保險費調整金額；原告歐麗玲102年6月、7月薪資之「應領合計」項目，應加計原本不含之車輛補貼600元；原告歐麗玲102年7月薪資之「應領合計」項目，應先扣除5月份值班費552元，並將該5月值班費計入被告已給付之102年5月5日值班費；原告阮齡葦102年7月薪資之「應領合計」項目，應先扣除出國旅遊補助15,000元、102年8月1日至10日薪資7,333元、5月份值班費1,152元，並將該5月值班費計入被告已給付之102年5月值班費】。再依「原薪資」欄所示金額，換算平日每小時工資詳如附表五至附表八「時薪」欄所示【計算式：原薪資÷30日÷8.5小時】，依勞動基準法第24條規定，原告就平日夜間延長工作時間2小時（晚上18時至20時）、星期六延長工作時間8小時部分，各得請求被告給付之延長工時工資數額，各詳如附表五至附表八「加班費(1)」欄【計算式：時薪×1.33×時數】、「加班費(2)」欄【計算式：時薪×1.33×時數】、「加班費(3)」【計算式：時薪×1.66×時數】，原告得請求被告給付之延長工時工資，合計如附表五至附表八之「加班費合計」欄所示，扣除被告已給付之值班費數額，原告張俊相得請求被告給付差額313,835元；原告陳志文得請求被告給付差額128,251元；原告歐麗玲得請求被告給付差額29,623元；原告阮齡葦得請求被告給付差額51,421元；逾此部分請求，則均屬無據，應予駁回。

4.至原告張俊相、陳志文請求97年7月前（不含7月）之延長工時工資部分，核其性質係屬民法第126條所謂之其他1年或不及1年之定期給付債權，其給付請求權因5年間不行使而消滅，依原告張俊相、陳志文係於102年7月16日申請勞資爭議調解，102年7月31日經臺中市勞資關係協會進行調解不成立，嗣於同年11月3日提起本件訴訟，被告抗辯原告2人此部分工資請求已罹於時效，即非無據，被告自得拒絕給付。

四、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦之一個月平均工資部分：

(一)、按平均工資係指：計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日期所得之金額，勞動基準法第2條第4款定有明文。又加班費乃雇主延長工時而應依勞動基準法第24條規定之標準加倍給付勞工之對價，屬勞工因提供勞務而應得之報酬，自屬勞動基準法第2條第3款所稱之「工資」，此參司法院78年2月25日第十四期司法業務研究會結論，及行政院勞動部77年1月7日台（七七）勞動（三）字第8320號函：加班費及夜班費加給因係提供勞務而獲得之報酬，應為勞動基準法第2條第3款所稱之工資，於計算平均工資應列入一併計算等情，亦闡釋甚明。

(二)、本件被告抗辯特別加級、全勤獎金、車輛補貼、伙食津貼等給付內容，均非經常性給付，不得計入平均工資云云，均非可採，已如前述。依兩造協議以原告4人102年2月至7月工資

總額除以6計算平均工資（見兩造協議事項第1點），原告張俊相之平均工資為92,691元【計算式：（62,661元+80,760元+70,459元+74,698元+164,133元+103,436元）÷6=92,691元】；原告陳志文之平均工資為47,324元【計算式：（29,386元+34,475元+58,091元+41,069元+41,631元+79,290元）÷6=47,324元】；原告歐麗玲之平均工資為46,507元【計算式：（27,499元+65,070元+65,574元+37,400元+27,883元+55,618元）÷6=46,507元】；原告阮齡葦之平均工資為33,777元【計算式：（26,474元+28,894元+33,113元+37,475元+39,621元+37,084元）÷6=33,777元】。

五、原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求102年8月1日至10日之未足額薪資各22,545元、11,437元、4,554元部分：

- (一)、依勞動基準法第2條第3款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給與」之性質而定。所謂經常性之給與，僅須在一般情況下經常可以領得者即屬之，亦即某種給與係屬工作上報酬，在制度上有經常性，即屬工資，已如前述。又勞動基準法就雇主依約定應付而未給付之工資，應指依勞動契約之約定當月份實際應給之薪資，並未規定依勞動基準法第2條第4款規定以平均工資計算後定其應付金額，是原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求逕以平均工資計算被告應給付之102年8月1日至10日工資，尚乏依據。
- (二)、本件依原告之薪資明細表所示，除業績獎金、收款獎懲、值班費外，原告張俊相每月領有本薪24,300元、職務加級8,000元、特別加級1,600元、全勤獎金2,000元、車輛補貼3,000元，共計38,900元，保障薪資為44,000元；原告陳志文每月領有本薪15,675元、職務加給1,000元、全勤獎金2,000元、車輛補貼600元，共計19,275元，保障薪資為28,000元；原告阮齡葦每月領有本薪18,000元、職務加給2,000元、全勤獎金2,000元，共計22,000元，保障薪資為22,000元，並依上班日數給予每日60元之伙食津貼。又保障薪資係屬兩造所約定被告每月含業績獎金、收款獎懲、值班費（延長工時工資）所應給付之最低薪資，應為其提供勞務從事工作所得之報酬，依前開說明，即屬經常性之給與，而具工資之性質。從而，原告張俊相、陳志文、阮齡葦於102年8月1日至10日之應得薪資，本院認應以保障薪資為基準計算，則原告張俊相得請求被告給付10日薪資為14,667元【計算式：44,000元÷30日×10日=14,667元】；原告陳志文得請求被告給付10日薪資為9,333元【計算式：28,000元÷30日×10日=9,333元】；原告阮齡葦得請求被告給付10日薪資為7,333元【計算式：22,000元÷30日×10日=7,333元】，扣除被告已給付原告張俊相、陳志文、阮齡葦102年8月1日至10日之工資各11,630元、6,225元、7,333元後，原告張俊相得請求被告

給付差額3,037元，原告陳志文得請求被告給付差額3,108元，就超過前開金額部分，則屬無據，應予駁回；原告阮齡葦則已受足額給付，自不得再請求被告給付102年8月1日至10日期間之工資。

六、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦各請求資遣費差額144,094元、26,130元、8,307元、8,626元部分：

(一)、按勞動基準法第14條第4項規定：「第17條規定於本條終止契約準用之。」，同法第17條亦規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左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。」。次按「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。」，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。而勞工退休金條例第12條第1項規定所稱「以比例計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分母）表示（參行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函）。

(二)、本件被告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦既係依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，已如前述，則被告自應依前開規定發給資遣費。經核：

1.被告已支付原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦資遣費各555,931元、135,186元、29,639元、48,037元等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執第6至9項）。

2.原告張俊相係自92年9月12日起受僱於被告公司，迄至102年8月10日終止勞動契約，並於94年7月1日轉換適用勞工退休金新制，有勞動部勞工保險局104年3月6日保退二字第10410026990號函可稽（本院卷三第159頁），是原告張俊相請求資遣費之期間跨越勞工退休新、舊制時期，即原告張俊相於94年7月1日以前之工作年資應依勞動基準法第17條規定計算資遣費，而自94年7月1日以後之工作年資應依勞工退休金條例第12條規定計算資遣費。依原告張俊相之平均工資為92,691元，其適用舊制之工作年資為自92年9月12日起至94年6月30日止，共計1年10個月（未滿1個月者以1個月計），其資遣費基數為 $1 + 5/6$ ，原告張俊相得請求被告給付舊制時期之資遣費169,934元【計算式： $92,691 \text{元} \times (1 + 5/6) = 169,934 \text{元}$ 】；又原告張俊相適用新制之工作年資為自94年7月1日起至102年8月10日止，共計8年1個月又10日，其資遣費基數為 $4 + 1/18$ 【計算式： $8 \text{年} \times 1/2 + [(1 \text{月} + 10 \text{日} / 30) \times 1/18]$ 】。

2 年〕 $\times 1/2 = 4\text{又}1/18$ 】，原告張俊相得請求被告給付新制時期之資遣費375,914元【計算式： $92,691\text{元} \times (4 + 1/18) = 375,914\text{元}$ 】，舊制、新制資遣費合計545,848元，依被告已給付原告張俊相資遣費555,931 元，已無短少給付，原告張俊相請求被告給付資遣費差額，自無理由，應予駁回。

3.依原告陳志文之平均工資為47,324元，其自96年7月9日開始任職於被告公司至102年8月10日離職日止，工作年資為6年1個月又2天，其資遣費基數為 $3 + 2/45$ 【計算式： $6\text{年} \times 1/2 + [(1\text{月} + 2\text{日}/30) \times 1/12\text{年}] \times 1/2 = 3\text{又}2/45$ 】，原告陳志文得請求被告給付資遣費144,075 元【計算式： $47,324\text{元} \times (3 + 2/45) = 144,075\text{元}$ 】，扣除被告已給付原告陳志文資遣費135,186元，尚有短少8,889元。是原告陳志文請求被告給付資遣費差額8,889元，應有理由，就超過8,889元部分，則屬無據，應予駁回。

4.依原告歐麗玲之平均工資為46,507元，其自101年2月14日開始任職於被告公司至102年7月31日離職日止，工作年資為 1年5個月又18天，其資遣費基數為 $11/15$ 【計算式： $1\text{年} \times 1/2 + [(5\text{月} + 18\text{日}/30) \times 1/12\text{年}] \times 1/2 = 11/15$ 】，原告歐麗玲得請求被告給付資遣費34,105元【計算式： $46,507\text{元} \times 11/15 = 34,105\text{元}$ 】，扣除被告已給付原告歐麗玲資遣費29,639元，尚有短少4,466元。是原告歐麗玲請求被告給付資遣費差額4,466元，應有理由，就超過4,466元部分，則屬無據，應予駁回。

5.依原告阮齡葦之平均工資為33,777元，其自99年6月7日開始任職於被告公司至102年8月10日離職日止，工作年資為3年2個月又4天】，其資遣費基數為 $1 + 53/90$ 【計算式： $3\text{年} \times 1/2 + [(2\text{月} + 4\text{日}/30) \times 1/12\text{年}] \times 1/2 = 1\text{又}53/90$ 】，原告阮齡葦得請求被告給付資遣費53,668元【計算式： $33,777\text{元} \times (1 + 53/90) = 53,668\text{元}$ 】，扣除被告已給付原告阮齡葦資遣費48,037元，尚有短少5,631 元。是原告阮齡葦請求被告給付資遣費差額5,631元，應有理由，就超過5,631元部分，則屬無據，應予駁回。

七、原告張俊相、陳志文請求出國旅遊補助50,000元、15,000元部分：

(一)、依被告公司所制訂出國旅遊補助辦法第2 條規定：「一、申請資格：(1)自83年3月1日起算，凡連續服務滿二年者，可做二年申請乙次出國補助。(2)合於申請條件，但暫時不做出國打算者，補助金可予保留，待出國時以累積方式合併申請。(3)合於申請條件，但未出國者仍不得申請補助金為其他用途。三、補助辦法：凡合乎申請資格同仁，得依下列職階申請定額補助款。(1)基層同仁（1-3職等）：15,000 元。(2)二級主管（4-6職等）：20,000元。(3)一級主管（7-9職等）：25,000元。(4)高階主管（10-12職等）：30,000 元。」，有前開出國旅遊補助辦法在卷可憑（本院卷二第25、191頁）。

- (二)、原告張俊相、陳志文雖以因遭被告非法資遣，無法及時申請出國旅遊補助，依前開規定，請求被告給付出國旅遊補助各50,000元（25,000元×2次=50,000元）、15,000元（本院卷四第5頁）云云。然依前開出國旅遊補助辦法可知，出國旅遊補助費係以員工有實際出國旅遊為給付前提，佐以休假係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資，則原告張俊相、陳志文未於勞動契約終止前實際休假出國旅遊一節，為兩造並無爭執，其等於終止勞動契約後，再主張被告應給予旅遊補助費部分，難認有理。
- 八、原告張俊相、陳志文、阮齡葦請求特別休假未休之薪資補償差額29,896元、1,143元、1,850元部分：
- (一)、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，勞動基準法第38條定有明文。又依同法第39條規定，第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。再依勞動基準法施行細則第24條規定：「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」。
- (二)、本件原告張俊相主張其於101年有特別休假5日未休，102年有特別休假9.5日未休；原告陳志文主張其於102年有特別休假1日未休；原告阮齡葦主張其於100年有特別休假2.5日未休，102年有特別休假2日未休，被告就特別休假應休未休之日數，應發給工資等情，被告並無爭執，惟辯稱被告已通知原告張俊相、陳志文、阮齡葦於102年8月1日至10日不須至公司上班，被告照付薪資，已等同休假；另特別休假而未休之薪資，係於12月之薪資結算，計算方式為「本薪÷31日（100年、101年12月、102年7月之日數）×未休假日數×1.33」，被告均已依勞動契約及公司制度足額給付云云。惟勞動基準法第38條規定之目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會，因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利，其權利之行使即「日期之指定」，依勞動基準法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，被告所辯已告知原告張俊相、陳志文、阮齡葦於102年8月1日至10日不須至公司上班為由，被告照付薪資已等同休假云云，等同片面決定原告等人應休假期，自非可採。
- (三)、又特別休假應休未休之日數，雇主應發給工資，其屬經常性、固定性給與而屬工資範疇者，即應納入計算應休特別休假

未休之工資，是被告主張僅以各年度12月之本薪數額計算，自難憑採。茲就原告張俊相、陳志文、阮齡葦各年度之特別休假工資計算如下：

1.原告張俊相部分：

依原告張俊相101年1月至12月各月工資，該年度每月平均工資為92,243元，每日平均工資則為3,075元【計算式：（102,337元+110,144元+56,988元+76,066元+81,395元+108,980元+80,372元+51,965元+105,751元+153,698元+67,802元+111,413元）÷12=92,243 元、92,243元÷30日=3,075 元】，故原告張俊相於101年特別休假5日未休工資計為15,375 元。又依原告張俊相102年1月至7月之各月工資，該年度每月平均工資為90,665元，每日平均工資則為 3,022 元【計算式：（78,511元+62,661元+80,760元+70,459元+74,698元+164,133元+103,436元）÷7=90,665元、90,665元÷30日=3,022元】，故原告張俊相於102年特別休假9.5日未休工資計為28,709元，扣除被告已發給薪資補償各6,950元、11,052元，原告張俊相得請求被告給付其差額26,082元，逾此部分請求，則屬無據。

2.原告陳志文部分：

依原告陳志文102 年1月至7月之各月工資，該年度每月平均工資為52,933元，每日平均工資則為1,764元【計算式：（86,588元+29,386元+34,475元+58,091元+41,069元+41,631元+79,290元）÷7=52,933元、52,933元÷30日=1,764元】，故原告陳志文於102年特別休假1日未休工資計為1,764元，扣除被告已發給薪資補償623 元，原告陳志文得請求被告給付其差額1,141元，逾此部分請求，則屬無據。

3.原告阮齡葦部分：

依原告阮齡葦100年1月至12月各月工資，該年度每月平均工資為32,305元，每日平均工資則為1,077元【計算式：（33,264元+29,552元+30,984元+30,809元+30,223元+36,622元+32,446元+30,464元+29,267元+28,590元+36,285元+39,157 元）÷12=32,305元、32,305元÷30日=1,077 元】，故原告阮齡葦於100年特別休假2.5日未休工資計為2,693元。又依原告阮齡葦102年1月至7月之各月工資，該年度每月平均工資為33,437元，每日平均工資則為1,115 元【計算式：（31,396元+26,474元+28,894元+33,113元+37,475元+39,621元+37,084元）÷7=33,437元、33,437元÷30日=1,115元】，故原告阮齡葦於102年特別休假2日未休工資計為2,230元，扣除被告已發給薪資補償各1,929元、1,467元，原告阮齡葦得請求被告給付其差額1,527元，逾此部分請求，則屬無據。

九、原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求失業給付差額各6,863 元、27,120元、24,120元部分：

(一)、按「年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工

，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人。」、「本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起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。」，就業保險法第5 條第1項第1款、第6條第1項前段、第11條第1項第1款、第3 項定有明文。又「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給 9 個月。」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。」，同法第16條第1 項、第19條之1第1項亦有規定。經查，本件原告係依勞動基準法第14條第1 項第5款、第6款規定，合法終止兩造間勞動契約，已如前述，則依就業保險法第11條第3 項規定，原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦應屬非自願離職，自得依前開規定請領失業給付。

(二)、次按「投保單位違反就業保險法之規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」，就業保險法第38條第3 項定有明文。是雇主未按勞工實際薪資核實投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主固應負賠償責任。惟查：

- 1.被告對於原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦若符合請領失業給付資格，原告歐麗玲、阮齡葦每月得請領金額為退保之當月起前6 個月平均月投保薪資百分之60；原告陳志文每月得請領金額為退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之70等情，並無爭執。又原告陳志文為00年0 月00日出生、歐麗玲為00年00月00日出生、阮齡葦為00年0月0日出生，於102年7月離職時，均尚未年滿45歲，依就業保險法第16條第1 項前段規定，最長得領取6 個月之失業給付。
- 2.又按勞工退休金條例第15條規定：「於同一雇主或依第7 條第2項、前條第3 項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具

提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第1位為限（第1項）。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效（第2項）。雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效（第3項）。」，及依93年6月30日修正同條例第15條規定之立法理由略以：「一、為避免雇主所提繳超過法定最低標準之提繳率及自願提繳者之提繳率變動次數過多，造成困擾，並為便於計算應提繳之金額，於第1項明定調整提繳率之次數、程序及其生效日期。二、勞工之工資如每月均有變動，雇主均需依規定每月申報調整提繳工資，實有不便，如遇有疏漏未申報調整，即涉罰鍰問題，亦增加雇主之作業困擾。爰比照勞保條例第14條之規定，訂定申報之期限，以利執行。」等語，即使勞工之每月工資均有變動，雇主亦毋須按月申報調整提繳工資數額，即每年申報調整提繳工資數額最多以2次為限。準此，被告若上開規定於102年2月底申報調整月提繳工資（即勞工保險投保級距），依原告陳志文102年2月薪資29,386元、原告歐麗玲102年2月薪資27,499元、原告阮齡葦102年2月薪資26,474元，原告陳志文於102年2月至7月之勞工保險投保級距應為30,300元、原告歐麗玲、阮齡葦於102年2月至7月之勞工保險投保級距均應為27,600元。參以被告為原告陳志文投保勞工保險之投保薪資於102年2月、3月為30,300元、102年4月、5月為43,900元、102年6月、7月為40,100元；為原告歐麗玲投保勞工保險之投保薪資於102年2月、3月為22,800元、102年4月、5月為30,300元、102年6月、7月為43,900元；為原告阮齡葦投保勞工保險之投保薪資於102年2月、3月為22,800元、於102年4月至7月為30,300元，此有投保資料查詢作業附卷為憑（見本院卷一第273至280頁），僅原告歐麗玲、阮齡葦於102年2、3月間，有月提繳工資不足之情形。

- 3.再以原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦於退保之當月起前6個月，被告若依前開勞工退休金條例規定投保勞工保險，其等之平均月投保薪資應各為30,300元、27,600元、27,600元，原告陳志文合計得請領失業給付金額為127,260元【計算式：30,300元×70%×6個月=127,260元】；原告歐麗玲、阮齡葦各得請領失業給付金額為99,360元【計算式：27,600元×60%×6個月=99,360元】。而原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦已領取6個月失業給付各169,542元、116,400元、110,880元等情，有勞動部勞工保險局1,040,825保普就字第10410109040號函可稽（本院卷四第152頁），足證原告3人均無未足額請領失業給付之情形，其等請求被告給付失業給付差額，

應屬無據。

十、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求被告提繳勞工退休金差額281,860 元、89,927元、15,729元、25,258元部分：

- (一)、雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1 項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上第1602號民事裁判要旨可參）。
- (二)、本件被告所發給原告之特別加級、全勤獎金、車輛補貼、伙食津貼係屬工資，業經本院認定如前。再按兩造已就提撥勞工退休金部分，以原告每月應得實際薪資乘以百分之6 計算乙節，達成協議（見兩造協議事項第2 項），及依原告提出已繳納勞工個人專戶明細資料，被告已為原告提繳之勞工退休金數額，詳如附表九至附表十二「已提撥金額」欄所示，此有專戶明細資料可稽（見本院卷一第164 至165頁、第193 頁、第224至225頁、卷五第65至71頁、第105 頁，其中原告陳志文於96、97、98、99年度各月份之提撥金額，因專戶明細資料無區分各月份提撥金額，故以96年度提撥總額除以 7 個月計算；及97、98、99年度提撥總額除以12個月計算）。被告為原告4 人提撥勞工退休金數額，均有不足，原告確受有短少提撥勞工退休金之差額損害，被告應補充提撥勞工退休金數額分別計算如下：
 - 1.原告張俊相自92年9月12日起於被告公司任職，並於94年7月1日轉換適用勞工退休金新制，自96年4月起至102年7月止，被告應為原告張俊相提繳之勞工退休金數額，詳如附表九「正確提撥金額」欄所示（其中96年10月、101年10月、102年6月薪資超過150,000元部分，以勞工保險最高投保級距150,000元計算，應提撥金額各為9,000元；另原告張俊相請求96年4月起至97年6月間之延長工時工資部分，業經被告提出時效抗辯，均已罹於時效），被告應為原告張俊相補充提撥自96年4月起至102年7月止之勞工退休金差額157,159元。另原告張俊相請求自94年7月起至96年3月間提撥勞工退休金差額部分（原告張俊相於前開期間請求給付延長工時工資部分，業經被告提出時效抗辯，均已罹於時效），因兩造均無法提

出該期間之薪資單，故以原告張俊相於被告公司之94年度、95年度、96年度所得總額各為288,000元、834,741元、1,479,848元，扣除94年7月前之平均薪資數額及96年4月至12月薪資總額，乘以百分之6，再扣除被告於94年4月至95年7月每月各提撥1,152元、95年8月至96年2月每月各提撥1,818元、96年3月已提撥2,178元勞工退休金計算，有原告張俊相94年度、95年度綜合所得稅核定通知書、96年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單、已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可稽（本院卷一第100至102頁、卷五第65至66頁），被告應補充提撥94年7月起至12月止之勞工退休金差額1,728元【計算式：288,000元÷12個月×6個月×6%=8,640元、8,640元－1,152元×6=1,728元】；應補充提撥95年1月起至12月止之勞工退休金差額32,930元【計算式：834,741元×6%=50,084元、50,084元－1,152元×7－1,818元×5=32,930元】；應補充提撥96年1月起至3月之勞工退休金差額23,110元【計算式：（1,479,848元－96年4月至12月薪資總額997,785元）×6%=28,924元、28,924元－1,818元×2－2,178元=23,110元】，被告應為原告張俊相補充提撥勞工退休金差額合計214,927元。

- 2.原告陳志文自96年7月9日起於被告公司任職，自96年12月起至102年7月止，被告應為原告陳志文提繳之勞工退休金數額，詳如附表十「正確提撥金額」欄所示，被告應為原告陳志文補充提撥自96年12月起至102年7月止之勞工退休金差額57,156元（原告陳志文請求96年12月起至97年6月間之延長工時工資部分，業經被告提出時效抗辯，均已罹於時效）。另原告陳志文請求自96年7月起至96年11月間提撥勞工退休金差額部分（原告陳志文於前開期間請求給付延長工時工資部分，業經被告提出時效抗辯，均已罹於時效），因兩造均無法提出該期間之薪資單，故依原告陳志文於被告公司之96年度所得總額為124,419元，扣除原告陳志文96年12月薪資30,122元，乘以百分之6，再扣除被告於96年7月至96年12月每月平均提撥984元【計算式：96年提撥總額6,886元÷7=984元】勞工退休金計算，有原告陳志文96年度綜合所得稅各類所得清單資料、已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可稽（本院卷五第72頁），被告應補充提撥勞工退休金差額為738元【計算式：（124,419元－30,122元）×6%=5,658元、5,658元－984元×5=738元】，被告應為原告陳志文補充提撥勞工退休金差額合計57,894元。
- 3.原告歐麗玲自101年2月14日起於被告公司任職，至102年7月止，被告應為原告歐麗玲提繳之勞工退休金數額，詳如附表十一「正確提撥金額」欄所示，被告應為原告歐麗玲補充提撥勞工退休金差額12,344元。
- 4.原告阮齡葦自96年6月7日起於被告公司任職，至102年7月止，被告應為原告阮齡葦提繳之勞工退休金數額，詳如附表十

二「正確提撥金額」欄所示，被告應為原告阮齡葦補充提撥勞工退休金差額20,290元。

- 、原告張俊相請求「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」635,282元、「未結帳業績獎金」149,783元、「保留款業績獎金」190,449 元；原告陳志文、歐麗玲、阮齡葦請求「成交案件/已結案、未結案業績獎金」各74,973元、60,720元、7,814元；及原告阮齡葦請求「內勤獎金」47,401元部分：

- (一)、所謂「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」，係指以被告或買方制式之訂貨（訂購）確認單，確認該案使用之產品單價，雙方並無再要求另訂合約，等待出貨中之案件，及以概算之採購數量完成議價，以被告或買方制式之訂貨（訂購）確認單，確認該案使用之產品單價，尚待簽訂合約之案件；「未結帳業績獎金」係指被告已出貨，尚待收款案件之業績獎金；「保留款業績獎金」係因部分買方於合約中約定貨款5 %至10%之保留款，於每月付款時予以保留，於約定之條件達成或日期屆至時給付，另「成交案件/ 已結案、未結案業績獎金」，則包括「尚未出貨」即前開「已簽約待出貨，已設定完成待簽約之業績獎金」；及「已結案及出貨中」即前開「未結帳業績獎金」之情形；又「內勤獎金」係由實銷金額扣除標準成本後的毛利，分為90%公司獲利，10%為業務人員業績獎金，自96年9 月起，另由業務人員之業績獎金從中撥出 3%平均分予門市人員、內勤人員、司機等情，此據原告陳明在卷。依原告上開主張，原告張俊相、陳志文、歐麗玲請求上開業績獎金所依據之銷售案件，應係於其等離職當時尚未結案收回貨款，未達被告公司所定獎金制度第1條、第2條發放業績獎金標準，或屬獎金制度所規定之保留款案件，於收回保留款後始發給50%獎金之情形（獎金制度規定內容，見肆、得心證之理由；二、原告張俊相等人請求剋扣薪資；(六)、關於收款獎懲及其餘違反管理規則之小額扣薪部分）。
- (二)、原告等人雖主張其等係遭被告違法資遣，導致無法領取業績獎金，因認被告仍應給付此部分獎金云云。然一般正常離職之情況下，係不能請求離職當時上開尚未結案之業績獎金等情，為原告所自承在卷。觀之被告所定獎金制度，業績獎金之給付條件及金額多寡尚繫於客戶給付貨款之情形而定，而市場交易並非就交易價格磋商完成，客戶確認訂購及出貨，即可認為最後有順利收回全部貨款之客觀確定性。原告張俊相、陳志文、歐麗玲或於離職前已提出勞務而促成交易，而有取得業績獎金之希望或可能，然在案件符合業績獎金發放標準前，其等所取得者僅是期待利益，尚非具有客觀上之確定性，若認勞動契約終止後，無論案件進行狀況為何，及原告等人有無提供勞務服務客戶，均得請求給付業績獎金，顯不合理。且本件被告主張依勞動基準法第11條第2 款規定終

止勞動契約，雖非合法，惟原告未起訴請求確認兩造間勞動契約關係存在或回復原職，而係另依勞動基準法第14條第 1 項第5款、第6款規定終止勞動契約，並受領資遣費、失業給付等，則兩造間之勞動契約關係既已終止，原告就屬於工資性質之業績獎金已失其請求依據，原告張俊相、陳志文、歐麗玲復行請求被告給付業績獎金，自不足採；原告阮齡葦以原告張俊相、陳志文、歐麗玲請求之業績獎金金額為計算依據，請求內勤獎金47,401元部分，亦無理由，應予駁回。

- 、原告張俊相請求102年8月份應領獎金275,002元部分：
本件原告張俊相主張其於102年6月間已收回「春億景觀、橋達玉品院」1案現金貨款156,818元；及「由鉅建設、大謙20M」、「啟宇營造、三上時上大樓」、「佑崧建設、育賢3地號4戶」、「佑崧建設、居心地」、「佑崧建設、居心地」等5案之支票貨款各1,281元、85,861元、105,560元、105,560元、13,930元。另於102年7月間收回「春億景觀、橋達玉品院」等14案之支票貨款共計2,989,153元，追加請求102年8月份業績獎金獎金275,002元，雖提出原證46計算表、支票現金帳入明細表為證（見本院卷四第121 頁、第134至137頁、第176 頁反面），為被告所否認，並以原告張俊相於離職時符合業績獎金領取條件之案件，均已結算給付等語置辯。經查，觀之原證46計算表，分別為原告張俊相自行製作之金額計算資料、原告張俊相之102年7月薪資單及支票現金帳入明細表（見本院卷四第134至137頁），然上開案件是否確實符合被告公司制訂業績獎金發放標準、被告是否有積欠原告張俊相此部分已結案並已收回貨款案件之業績獎金等情，尚無法單憑上揭資料據以認定，此部分仍應依一般舉證責任之法則，由主張此部分有利事實者，負舉證之責任。原告張俊相既未另舉其他證據資料以實其說，則原告張俊相請求 102 年8月份業績獎金獎金275,002元，即屬無據，不應准許。
- 、原告張俊相、陳志文、歐麗玲、阮齡葦分別請求被告給付紅利各1,265,270 元、717,643元、142,849元、92,075元部分：
 - (一)、原告張俊相請求被告給付97年尚欠之百分之50紅利35,835元、99、100、101、102 年度紅利；原告陳志文、阮齡葦請求被告給付99、100、101、102 年度紅利；及原告歐麗玲請求被告給付101、102年度紅利等情，固據其等提出獎金制度規定、責任績效分析表為證，主張被告於上開年度之年度淨利均有達3,000,000 元以上，應依分紅辦法規定給付紅利，並主張以該責任績效分析表之銷項金額，代換國稅局所得稅結算申報書之營業收入總額，依原稅額計算書之公式及前開分紅辦法，計算被告應給付之99年度至102 年度紅利（見本院卷四第116頁）。被告對於其未發放99年度至102年度紅利，及未發放原告張俊相97年度百分之50紅利一節，並無爭執，惟以99至102年度之公司淨利未達紅利發放標準等情置辯。

- (二)、查，依被告所制訂獎金制度第6條年度分紅辦法規定：「(一)a.年度淨利3,000,000元以下，不予發放；年度淨利於3,000,000元至6,000,000元，分配10%；年度淨利6,000,000元（含）以上，分配20%。b.業務單位以業績額及毛利額之平均值計算可得%數。c.內勤單位以年度考核方式計算可得%數。d.分發時間：隔年8月5日分發50%，另50%無息存款保留1年再分配。」、第7條規定：「損益表之完成授權財會部門主導，數字為大概標準直並無100%準確性，同仁不得異議。」，有前開獎金制度附卷可參（本院卷一第82頁），可知年終紅利之發放標準，係以年度淨利至少達3,000,000元為準；而年度淨利之計算，應以公司財會部門之決算為準。又依勞動基準法施行細則第10條第1款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。……」，是紅利係雇主單方之給付，屬具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為勞工提供勞務之對價，被告縱有制訂關於紅利發給規定，難認被告因此即負有給付員工紅利之義務，而非員工既得權益。從而，紅利既屬雇主具有勉勵性、恩惠性之給予，雇主所訂立之福利有關事項，一方面除為使勞工受益外，另一方面在兼顧雇主經營利益等相關事業營運上現狀下，應准許雇主可決定福利有關事項之內容、要件、計算方式等。是原告主張以其他方式代換計算年度淨利，尚難採憑。況原告雖主張以責任績效分析表之銷項金額，代換國稅局所得稅結算申報書之營業收入總額，依照原稅額計算書之公式及前開分紅辦法，計算99年度至102年度紅利，然參照原告於原證45、49關於99年度至102年度紅利計算表所示（見本院卷四第126至133頁、第170至172頁），分析其計算方式及結果，其計算公式應為【{〔（原證11銷項金額－營業收入總額）×毛利率〕－全年所得額}×10%（分配%數）×個人績效比例＝請求金額；個人績效比例＝原告個人總實銷金額÷被告當年度總實銷金額計算×100%】，與原告前開主張以責任績效分析表之銷項金額，代換國稅局所得稅結算申報書之營業收入總額，亦有不同，自難酌採。
- (三)、又被告以原告張俊相於97年度負責之客戶皇廷營造股份有限公司彰化社教館案件，有呆帳2,410,595元無法收回為由，扣減原告張俊相97年度其中百分之50紅利部分，原告張俊相雖主張該筆呆帳已由公司全力處理，與其97年度紅利無關等語（本院卷五第62頁）。然該筆貨款無法回收之原因，縱非可歸責於原告張俊相，依上開說明，紅利係具有勉勵性、恩惠性之給予，非屬工資，被告視整體業務情形，僅酌予發給部分紅利，此類變更權限在考量企業經營管理上之必要，尚得允許，原告張俊相請求被告給付此部分97年度紅利，尚非有據。
- 伍、綜上所述，原告主張依勞動基準法第14條第1項第5款、第6

款規定終止勞動契約，核屬有據，且被告每月給付之薪資中，特別加級、全勤獎金、車輛補貼、伙食津貼、業績獎金、延長工時工資等均屬勞務對價之經常性給付，性質為勞動基準法第2條第3款所定之工資，故應納入計算平均工資、延長工時工資、資遣費、勞工退休金提撥之投保薪資。從而，本件原告4人依勞動契約法律關係、勞動基準法及勞工退休金條例等規定，原告張俊相請求被告給付344,454元【計算式：剋扣薪資1,500元＋延長工時工資313,835元＋102年8月份薪資3,037元＋特別休假未休工資26,082元＝344,454元】；原告陳志文請求被告給付141,589元【計算式：剋扣薪資200元＋延長工時工資128,251元＋102年8月份薪資3,108元＋資遣費差額8,889元＋特別休假未休工資1,141元＝141,589元】；原告歐麗玲請求被告給付34,089元【計算式：延長工時工資29,623元＋資遣費差額4,466元＝34,089元】；原告阮齡葦請求被告給付58,779元【計算式：剋扣薪資200元＋延長工時工資51,421元＋資遣費差額5,631元＋特別休假未休工資1,527元＝58,779元】，及各自起訴狀繕本送達翌日即102年11月22日起（見本院卷一第282頁，起訴狀繕本於102年11月21日送達被告）至清償日止以年息百分之5計算之利息，並請求被告應提繳214,927元至原告張俊相之勞工退休金個人帳戶、應提繳57,894元至原告陳志文之勞工退休金個人帳戶、應提繳12,344元至原告歐麗玲之勞工退休金個人帳戶、應提繳20,290元至原告阮齡葦之勞工退休金個人帳戶，應屬有據，應予准許，逾此部分之請求即無理由，應予駁回。

陸、兩造均陳明願供擔保請准宣告及免為假執行宣告，就原告勝訴部份，核無不合，爰分別酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部份，其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點及攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與判決之結果不生影響，無一一論述必要，附此敘明。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 105 年 4 月 29 日
民事第三庭 審判長法官 曹宗鼎
法官 高英賓
法官 孫藝娜

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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 105 年 4 月 29 日
書記官 蕭訓慧