

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第45號

原告 謝雅貞 住○○市○○區○○路00號
訴訟代理人 吳柏林 住○○市○○區○○路000巷00號
被告 達曄國際事業有限公司

法定代理人 李文玲

訴訟代理人 林士淦

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年9月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣90,150元。

被告應提繳新臺幣13,755元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十二，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣90,150元、13,755元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時，原請求被告給付新臺幣（下同）166,293元（含全勤獎金1,000元、溢扣薪資733元、例假日出勤工資22,484元、顧客消費利息42,019元、業績獎金31,600元、年終獎金57,817元、特別休假未休工資5,600元及勞工退休金差額5,040元）。嗣於民國111年4月28日本院審理時變更聲明為：(1)被告應給付原告162,541元（例假日出勤工資擴張為24,084元，勞工退休金差額改列為聲明第2項，其餘金額同前）；(2)被告應提繳13,755元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶（本院卷第72頁）。再於111年8月24日本院審理時變更聲

明第1項請求金額為130,761元(例假日出勤工資減縮為11,200元、顧客消費利息減縮為26,171元、特別休假未休工資減縮為2,240元，其餘金額同前；本院卷第263頁)，合於首揭規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告自109年11月2日至111年1月29日止受僱於被告，擔任美容師一職，平均月薪3萬元。被告於原告任職期間，積欠原告例假日出勤工資、溢扣薪資，且未發給業績獎金、年終獎金、特別休假未休工資，及未全額提撥勞工退休金（下稱勞退金），並要求原告負擔顧客使用信用卡分期付款之利息，爰請求被告給付下列費用：

①110年1月份全勤獎金1,000元：原告保障底薪包含本薪24,000元及全勤獎金1,000元，共計25,000元。原告110年1月間因發生職業災害而請假，被告竟扣除該月全勤獎金，是被告應給付該月全勤獎金1,000元。

②溢扣薪資733元：原告於110年1月12日因遭遇通勤職災而於同年2月2日、17日回診共計3小時，被告以原告請病假3小時為由扣薪312元；原告又於111年1月14日因請病假遭扣薪842元，溢扣薪資421元，被告應返還上開扣薪733元。

③例假日出勤工資11,200元：原告於110年6月8日始簽訂獎勵金抽成同意書（下稱抽成同意書）作為例假日額外補貼。則原告自109年11月起至110年5月止，每月應有8天休假，原告日薪為800元，原告於上開期間每月少休2日，共7個月，被告應給付原告例假日出勤工資11,200元（800元×2天×7個月＝11,200元）。

④返還利息26,171元：原告入職時並未簽訂信用卡分期利息自付同意書（下稱利息自付同意書），係至110年9月16日方簽訂，故被告應返還自109年12月至110年9月16日前原告已負擔之顧客使用信用卡分期付款消費利息26,171元。

⑤業績獎金2萬元：被告公司負責人李晨甄即李文玲曾於110年12月24日在LINE主管群組公布若年度業績達300萬元即發給

01 業績獎金2萬元，原告110年度之總業績為302萬7,254元，被
02 告應給付業績獎金2萬元。

03 ⑥年終獎金57,817元：依被告公司年終獎勵金發放公告，110
04 年年底應發放年終獎金，原告110年度之總業績為302萬7254
05 元，依被告公司獎勵制度，年終獎金為總業績扣除年度達成
06 之3%~6%，被告應給付原告年終獎金57,817元【(302萬7,
07 254元-110萬元)×3%=57,817元】。

08 ⑦特別休假未休工資2,240元：原告於入職10個月後方簽訂被
09 告獎金制度同意書，簽訂前原告應有5.8天特休（7天×10/12
10 =5.8天），原告已休3天，尚有2.8天未休，被告應給付原
11 告特休未休工資2,240元（800元×5.8天=2,240元）。

12 ⑧110年12月業績獎金差額11,600元：原告於110年12月之業績
13 達成獎金為25,799元，惟被告僅給付14,199元，尚有11,600
14 元未給付，故被告應給付110年12月之業績獎金差額11,600
15 元。

16 ⑨被告應補提繳109年11月至111年1月共計15個月之勞退金差
17 額13,755元：原告平均月薪為39,291元，然被告僅依24,000
18 元之級距為原告提繳勞退金，每月均短少917元【(39,291
19 -24,000)×6%=917】，故被告應補提繳勞退金差額13,75
20 5元（917元×15個月=13,755元）。

21 (二)聲明：(1)被告應給付原告130,761元。(2)被告應提繳13,755
22 元至原告於勞保局之勞退金個人專戶。

23 三、被告則以：

24 (一)原告110年之本薪及全勤獎金合計為每月24,000元，被告並
25 未短付110年1月份之全勤獎金1,000元。又被告公司依每月
26 固定休假6日或8日，以業績為基數計算薪資之成數不同，月
27 休6日者，為業績超出6萬元部分之10%；月休8日，則為業
28 績超出6萬元部分之5%，較高之成數相當於補償其未休之兩
29 日休息日及特別休假未休之補償，原告選定月休6日，受領1
30 0%之獎金，惟當時並未以書面為之，事後已請原告補簽獎
31 金制度同意書及抽成同意書，約定自原告109年11月2日到職

01 日起，由被告給付10%之獎勵抽成作為例假日及部分特別休
02 假之補償，原告每月所受領之業績獎金皆遠高於其計算之休
03 息日、特別休假未休工資等，原告不得重複請求例假日出勤
04 工資及特別休假未休工資。另被告與銀行約定消費者使用信
05 用卡消費之分期零利率優惠實際係由被告負擔本應由消費者
06 負擔之分期利息，為避免員工追求高額獎金，任意以信用卡
07 分期業務膨脹業績，造成被告給付高額獎金之同時，尚需負
08 擔過高之分期利息，爰與原告約定如其業績係以信用卡分期
09 支付，則收取業績獎金之原告，亦需負擔部分利息，當時雖
10 未以書面為之，被告事後已請原告補簽系爭利息自付同意
11 書，約定自原告到職日起即生效，原告就其任職期間之業績
12 獎金均有扣除利息皆無異議。原告所謂年終獎金，實係被告
13 公司依服務年限約定契約書（下稱服務年限約定書）約定之
14 最低服務年限補償金，原係半年發給，110年後改為年底發
15 給，性質上與一般於農曆春節前，公司依前一年度盈餘及員
16 工工作表現核發之年終獎金不同，本件原告並未簽署該約定
17 書，自無從請求最低服務年限補償金。至原告主張110年業
18 績達300萬元加發2萬元獎金部分，僅係被告公司研議是否加
19 發，而公司獎金、福利制度皆須由公司下達公告始生效力，
20 原告僅憑研議中之通訊軟體訊息主張請求，實無理由。被告
21 並無高薪低報及勞退金提撥不足之情事，縱原告請求有理由，
22 惟於110年5月19日至7月26日全國疫情三級警戒期間，
23 美容美體業遭政府列為停止營業之行業別，此不可歸責於勞
24 雇任一方，故被告並無給付薪資之義務，自無庸提撥勞退
25 金，惟被告仍依投保薪資提撥6%至原告勞退金專戶，被告
26 顯已超額提撥，原告主張此2個月應各自再提撥917元之勞退
27 金，並無理由。被告同意給付原告扣薪312元、421元及110
28 年12月獎金差額11,600元。

29 (二)聲明：原告之訴駁回。

30 四、兩造不爭執事項（本院卷第305至306頁）：

31 (一)原告自109年11月2日起至111年1月29日止，受僱於被告，擔

01 任美容師，每月本薪、實領薪、業績達成獎金各如被證4、5
02 所示。

03 (二)原告簽訂有被證6、7、8之文書。

04 (三)兩造約定如員工業績係顧客以信用卡分期支付，於發放員工
05 業績獎金時需負擔部分利息；原告任職期間由業績獎金扣除
06 之信用卡分期付款利息合計42,019元。

07 (四)被告同意給付原告扣薪312元、421元及110年12月獎金差額1
08 1,600元。

09 (五)原告110年度之總業績為302萬7,254元；如原告請求被告給
10 付年度業績獎金、年終獎金有理由，金額分別為2萬元、57,
11 817元。

12 (六)如業績獎金為工資，兩造同意勞退金之提撥以月提繳工資級
13 距40,100元之6%計算。

14 五、原告請求被告給付上開款項，是否有理，分述如下：

15 ①110年1月份全勤獎金1,000元：

16 查依原告提出110年1至12月之薪資條，其中「本薪、全勤獎
17 金」欄位均為24,000元（本院卷第17至23頁），原告主張其
18 底薪包含本薪24,000元及全勤獎金1,000元，共計25,000元
19 云云，與其薪資條之記載不符，被告亦無因原告於110年1月
20 間因發生職業災害而請假，而扣除該月全勤獎金之情事，原
21 告請求被告給付110年1月份全勤獎金1,000元，為無理由。

22 ②例假日出勤工資11,200元及特別休假未休工資2,240元：

23 查原告於110年6月8日簽署系爭抽成同意書，其內容為「經
24 勞資雙方協商同意：以到職日109年11月2日起，每月個人獎
25 金給予10%獎勵抽成，作為例假日及部分年假之額外補
26 貼。」；又於110年9月3日簽署獎金制度同意書，被告分別
27 就「基本責任每月6萬抽10%（下稱月休6天制）；年假：滿
28 1年：3天…」（下稱月休6天制）、「基本責任每月10萬抽1
29 0%（月休8天）；年假：滿半年：3天、滿1年：7天…」

30 （下稱月休8天制）2種獎金制度供原告選擇，原告勾選月休
31 6天制（本院卷第253、255頁）。原告稱其薪資為底薪及業

01 績超過6萬元部分另抽取10%之業績獎金等語（本院卷第73
02 頁）。另依證人莊佩勳證稱：伊於109年7月3日至110年9月1
03 8日在被告公司擔任美容師，伊任職時不知道休6天或8天獎
04 金分別是10%及5%，經幾個月，主管提出有員工反映此
05 事，伊才知道有分6天及8天制，休8天的獎金是5%，是公司
06 叫伊休6天，但是有給伊10%的獎金等語（本院卷第268、2
07 70頁）。足見被告公司之業績獎金制度分別有月休6天及8天
08 制，視每月休假天數為6天或8天給予不同成數之業績獎金及
09 不同日數之特別休假，如選擇月休6天制，雖可取得較多之
10 業績抽成獎金，惟該業績抽成獎金係包含每月短休2日之例
11 假日出勤工資及短少之特別休假未休工資；原告如欲享有月
12 休8天及勞基法規定之特別休假日數，自得選擇月休8天制，
13 惟業績抽成獎金則相對較少。原告雖於受僱後之110年6月8
14 日、110年9月3日始簽署系爭抽成同意書及獎金制度同意
15 書，然原告既同意以到職日109年11月2日起之10%獎勵抽成
16 作為例假日及部分年假（即特別休假）之補貼，且被告自原
17 告受僱時起亦係以月薪6天制計算其業績獎金，而被告給付
18 原告之抽成業績獎金合計達19萬餘元（本院卷第251頁），
19 亦遠高於原告所主張短休2日之例假日出勤工資11,200元及
20 短少之特別休假未休工資2,240元，原告再行請求被告給付
21 系爭抽成同意書及獎金制度同意書簽訂前之例假日出勤工資
22 及特別休假未休工資，即非有理。

23 ③返還顧客消費利息26,171元：

24 查兩造約定如員工業績係顧客以信用卡分期支付，於發放員
25 工業績獎金時需負擔部分利息，此為兩造所不爭執。而原告
26 自受僱時起即自行將顧客使用信用卡分期12期之利息計算後
27 由業績抽成獎金中扣除，並製作其個人業績表呈交被告，此
28 經原告陳明在卷，並有原告提出其個人業績表可按（本院卷
29 第85至107頁、第178頁），可見原告自始即知悉其業績抽成
30 獎金需扣除信用卡分期12期之利息，並於填載業績表時逕予
31 扣除，而被告與銀行約定消費者使用信用卡消費之分期零利

01 率優惠，實際係由被告負擔本應由消費者負擔之分期利息，
02 員工既藉由客戶以信用卡分期付款零利率之方式創造業績，
03 抽取業績獎金，則被告公司為避免於給付員工高額業績獎金
04 之同時，另需負擔過高之分期利息，故與員工約定其業績獎
05 金需扣除部分分期利息，應屬正當。另原告雖於110年9月16
06 日始簽署系爭利息自付同意書，約定自該日起每月自行負擔
07 顧客信用卡分期6期以上利息費用，然自原告受僱時起，兩
08 造就分期付款利息之分擔早有合意，並由原告於製作業績表
09 時逕由業績獎金中扣除，業如前述，則原告主張被告應返還
10 簽訂系爭利息自付同意書前之分期利息26,171元，亦無可
11 採。

12 ④業績獎金2萬元：

13 原告主張被告公司負責人李晨甄即李文玲曾於通訊軟體主管
14 群組公布若年度業績達300萬元即有業績獎金2萬元，原告11
15 0年度之總業績為302萬7,254元，被告應給付業績獎金2萬
16 元。被告則以僅係研議是否加發獎金，尚未公告發生效力等
17 語置辯。經查，被告公司負責人李晨甄即李文玲於通訊軟體
18 主管群組傳送「400萬好像35000、300萬最多7名20000、500
19 萬50000」、「這1月月會林總加碼的、請主管跟美容師說
20 明」等內容（本院卷第41頁）。另依證人莊佩勳證稱：在每
21 月都有全員工出席的公司會議上，公司有發佈400萬可獲得
22 獎金35,000元，300萬最多7名2萬元，500萬5萬的獎金制
23 度，是，地點在鳳山分店，全公司員工都要到鳳山分店出席
24 該會議，會議由分店店長主持，發佈後伊在9月18日就離
25 職，伊沒有領到該獎金，至於有無公告，伊沒有印象等語
26 （本院卷第268至270頁）。由被告公司負責人上開通訊內容
27 已明確表示該項獎金是林總於月會時加碼，請主管向美容師
28 說明等語，證人亦證稱於全公司之會議上有佈達上開獎金制
29 度，難認僅係處於研議階段，若僅於研議中，尚未定案，被
30 告公司負責人何需交待主管向美容師說明，被告亦未提出該
31 月會會議紀錄，證明該項獎金制度僅係研議中，須經公司書

面公告始生效力，則原告主張被告公司頒佈上開獎金制度，達成各該業績目標者即可獲取各該業績獎金，尚非無稽。原告於110年度業績獎金為302萬7254元，逾300萬元，其請求被告給付獎金2萬元，應有理由。

⑤年終獎金57,817元：

原告主張依被告公司年終獎勵金發放公告（下稱系爭公告），110年年底應發放年終獎金，原告110年度之總業績為302萬7,254元，依被告公司獎勵制度，年終獎金為總業績扣除年度達成之3%~6%，被告應給付原告年終獎金57,817元。查依原告提出被告公司獎勵制度，其內容記載「年終獎金3%~6%；年度達成120萬，超標金額抽3%~6%；EX：30萬×12個月＝年度達成360萬，年終獎金＝（360萬－120萬）×3%＝72000」（本院卷第37頁）。被告對該獎勵制度之真正不爭執（本院卷第73頁），惟辯稱原告所謂年終獎金，實係被告公司依系爭服務年限約定書約定之最低服務年限補償金，與一般年終獎金不同，原告未簽署系爭服務年限約定書，自無從請求最低服務年限補償金等語。然觀之被告所提系爭服務年限約定書，該約定書第三條記載之「最低服務年限補償金」與上開獎勵制度約定之「年終獎金」，兩者名稱、計算基準及比例均有不同，被告將獎勵制度約定之「年終獎金」指為系爭服務年限約定書約定之「最低服務年限補償金」，顯非可採。又系爭公告記載「因業國際會計作帳準則，自2021年起，年終獎金發放制度由原訂半年發放乙次，調整為年底一次發放，以符合企業年終獎金之會計處理制度」（本院卷第35頁），其名稱為「年終獎金」，亦與被告所稱之「最低服務年限補償金」有別。兩造既約定於年度終結時依獎勵制度給予年終獎金，原告依該約定請求被告給付年終獎金，應屬有據。被告對原告主張之年終獎金數額為57,817元不爭執，則原告請求被告給付年終獎金 57,817元，應屬有理。

⑥補提繳勞退金13,755元：

01 (1)按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工
02 資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
03 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
04 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」；同法施行細則
05 第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經
06 常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：
07 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久
08 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」。該所
09 謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
10 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以
11 領得之給付，與固定性給予尚有差異。如係以勞工達成預定
12 目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基
13 準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包
14 括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院96
15 年度台上字第5號判決參照）。是以雇主依勞動契約、工作規
16 則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，
17 乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成
18 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
19 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
20 （最高法院109年度台上字第1745號判決參照）。查原告之業
21 績獎金係以其個人達成一定額度以上之業績即應按約定之比
22 例發給，並按月發放，顯見此等獎金均屬因勞務而獲得之對
23 價，且為經常性給與，依前揭說明，即具有因工作而獲得報
24 酬之性質，自屬工資，應列入提撥勞退金之範疇。

25 (2)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
26 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
27 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
28 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
29 1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
30 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
31 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年度台上字第1602號裁判要旨參照）。原告之業績
獎金為工資，被告未將該獎金列入工資提繳退休金，原告依
前揭規定請求被告補提繳至其勞退金專戶，即無不合。又原
告任職期間自109年11月2日起至111年1月29日，兩造同意勞
退金之提撥以月提繳工資級距40,100元之6%計算，則扣除1
10年6、7月原告未提供勞務並無薪資外，其餘13個月之應提
繳金額為31,278元（40,100元×6%×13個月＝31,278元），
被告已提繳9,504元（本院卷第67至68頁），被告應補提繳21,
774元，原告請求被告補提繳13,755元，自無不可。

六、綜上所述，原告請求被告給付業績獎金2萬元、年終獎金57,
817元、扣薪312元、421元及110年12月獎金差額11,600元，
合計90,150元，及補提撥勞退金13,755元至原告於勞保局之
勞退金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請
求，即屬無據，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工
之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告
被告得預供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 10 月 20 日

勞動法庭法官 鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 10 月 20 日
02 書記官 蔡蓓雅