臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第65號

原　　告
即反訴被告　陳慈青
訴訟代理人　楊佳政律師（法扶律師）
被　　告
即反訴原告　登盛企業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃銘志
訴訟代理人　吳西源律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，本院於民國115年8月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

壹、本訴部分：

一、被告應給付原告新臺幣126,280元，及自民國114年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之45，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣126,280元為原告預供擔保，得免為假執行。

貳、反訴部分：

一、反訴原告之反訴及假執行之聲請均駁回。

二、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，與本訴之標的及防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。經查，本訴被告本於同一勞動契約，對本訴原告主張不當得利，提起反訴請求，其基礎事實與本訴具有牽連關係。揆諸上開說明，反訴

原告提起本件反訴，於法並無不合。

二、本件反訴原告提起反訴時，其反訴第1項聲明為：反訴被告應給付反訴原告新臺幣（下同）564,319元及自民國114年12月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第97頁）；嗣於115年3月18日具狀減縮請求金額為552,399元及自114年12月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第137頁），與民事訴訟法第255條第1項但書第3款規定相符，應予准許，合先陳明。

貳、實體部分：

甲、本訴部分：

一、原告主張：

㈠原告於111年4月18日受僱於被告擔任業務專員，約定每月工資40,000元。被告於112年9月間公布之獎勵辦法第二項規定作為獎勵業務人員業績獎金之一（下稱成長獎金），因原告在113年之月平均業績較112年之月平均業績大幅成長2,553,654元，約為上開獎勵辦法所定成長額50萬之5倍，故依上開辦法，原告自114年1月起至同年12月止，得領取成長獎金每月25,000元，詎被告自114年4月起拒發上開成長獎金予原告，原告於114年5月26日向臺北市政府申請調解，被告則以：「於114年1月1日起頒布新業務成長獎金發放辦法，勞方所提辦法為舊法不適用」為由，拒絕給付而調解不成立。被告上開114年1月1日頒布新辦法變更舊辦法，有違「不溯及既往原則」致損害原告之既得權利，對原告應不生效力，且亦對被告公司於114年1至3月均有發給原告成長獎金25,000元無法自圓其說，被告主張顯無理由。

㈡又被告於114年6月4日收到上開調解通知，竟於翌日114年6月5日未盡「最後手段性原則」即通知原告被資遣且立即停止上班，114年6月6日並公告係因原告業績及工作狀況不佳已於114年6月5日資遣，卻又定原告離職日為114年7月5日，顯係故意延後定114年7月5日為資遣日，以迴避勞資爭議法第8條前段所定之規定，再發給原告離職證明書。

㈢原告於離職前有7天之特休假未休，而原告在114年6月之工資為65,000元，每日工資為2,167元（計算式：65,000元÷30＝2,167元，元以下四捨五入，下均同），被告應給付原告15,169元（計算式：2,167元x7＝15,169元），惟被告僅給付原告4,000元（3日特休，每日以1,333元計算），尚積欠11,169元。原告離職前6個月之日平均工資為2,298元，月平均工資為69,331元，被告本應給付原告資遣費111,508元，但被告僅給付原告64,334元，尚積欠原告47,174元。再原告每月得領取成長獎金25,000元，被告積欠原告114年4月至同年12月成長獎金共225,000元（計算式：25,000元x9＝225,000元）。基上，原告請求被告給付特休假未休工資11,169元、資遣費47,174元、成長獎金225,000元，共計為283,343元。爰依勞基法第17條、第22條、第38條、勞工退休金條例第12條、民法第482條、第486條等規定提起訴訟等語，並聲明：被告應給付原告283,343元，及自114年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告請求資遣費47,174元之部分，成長獎金係恩惠性給予，原告計算平均月薪將成長獎金列為工資之一部分，依法無據；請求特休假未休工資11,169元之部分，原告已於114年10月17日調解表示「確認特休休假未休工資4日無爭議，同意撤回其主張」，而原告之每日工資為1,333元，縱原告得請求4天特休假未休工資，應為5,332元，原告逕將成長獎金列為工資，主張特休假未休工資11,169元，尚無依據；請求成長獎金225,000元之部分，原告於114年1、2、3月業績大幅下降，被告仍給原告114年1、2、3月第1季之獎金，但於「下季開始成長獎金減少…」，即於114年第2季開始之114年4月起，不再給付原告成長獎金，與規定相符，原告請求成長獎金225,000元之部分，顯無依據。

㈡原告工作業績大幅減少，且疏於拜訪客戶，上班常遲到、工作狀況不佳，顯不能勝任工作，被告不得已於114年6月5日

通知原告資遣，且依法給予一個月之預告期間等語，資為抗辯。

㈢原告任職於被告期間因溢領創新獎金564,319元，經被告多次發函，原告對被告要求返還創新獎金置之不理。若原告得請求成長獎金、資遣費、未休假工資，被告主張以原告溢領之創新獎金抵銷原告得請求之成長獎金、資遣費、未休假工資。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

乙、反訴部分：

一、反訴原告主張：

㈠反訴被告任職於反訴原告期間因溢領創新獎金564,319元，經反訴原告多次發函，於114年11月26日再函請求反訴被告返還，但反訴被告對反訴原告要求返還創新獎金置之不理。爰依民法第179條規定提起訴訟等語，並聲明：⑴反訴被告應給付反訴原告552,399元，及自114年12月8日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；⑵反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：

㈠反訴被告受領創新獎金係有法律上原因，且係經反訴原告董事長同意發給，縱屬誤發，反訴原告未依法撤銷意思表示前，仍屬有法律上原因之給付。

㈡並聲明：⑴反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回；⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

丙、兩造不爭執事項（本院卷第325、326頁）：

一、本訴部分：

㈠原告自111年4月18日起受僱被告，擔任業務專員一職，月薪40,000元，發薪日為每個月5日，原告於114年7月5日離職。

㈡被告於112年9月公布業績獎金發放辦法第2項規定：「成長獎金月業績平均成長50萬，隔年每月成長獎金5,000元，以此類推」。

㈢被告於114年1月至同年3月分別給付原告成長獎金5,000元、

45,000元、25,000元。

㈣被告在114年1月1日公告之成長獎金規定：「月業績平均成長50萬，隔年每月成長獎金5,000元，以此類推。以季計若業績下降每月50萬，則下季開始成長獎金減少5,000元」。

㈤被告已給付原告3日未休之特休假4,000元（即每月工資以40,000元計）。

㈥被告已給付原告資遣費64,334元。

二、反訴部分：

㈠反訴原告於112年9月25日公告：「創新獎金（新原料新品新客戶）銷售額（未稅）2-4%，時間1年，每季領（四捨五入百元計，餘額累計下季）， 售價不低於低售，季業績需達前1年金額☆新品：新產品，新原料現有庫存常銷原料但客戶3年沒買」。

㈡反訴原告於114年1月1日公告「創新獎金（新原料新品新客戶） 售價不低於低售，且季業績維持在前1年季平均業績，銷售額（未稅）1-2%，(依產品)，植物膠囊1%，動物膠囊0.5%，時間1年每月領（四捨五入百元計），☆新品：新進口產品，新原料（客戶3年內沒買過）」。

㈢反訴被告在113年4月至同年12月新產品新客戶之售價低於低售。

㈣反訴被告在114年2月至同年4月新產品新客戶之售價未低於低售，但季業績低於前1年季平均業績。

㈤反訴被告領取反訴原告113年4月至同年11月創新獎金518,000元，及114年2月至同年4月創新獎金34,399元，以上共計552,399元。

㈥反訴原告就反訴被告上開領取之創新獎金不主張民法第88條錯誤之法律關係，反訴原證3之律師函亦沒有撤銷意思表示錯誤之法律行為。

丁、兩造爭執事項（本院卷第327頁）：

一、本訴部分：

㈠被告給付之成長獎金是否屬於工資？

㈡原告未休之特休假為原告主張之7日或被告主張之3日，即原告主張其於114年6月18、19、23、24日之特休假改為謀職假，是否有理？

㈢原告請求自114年4月起至同年6月止，每月25,000元之成長獎金，即被告於114年1月1日公告之成長獎金新規定，有無拘束原告？

㈣原告主張114年7月起至同年12月止，每月25,000元之成長獎金，係被告以不正當行為阻其條件成就，依民法第101條第1項規定，視為條件已成就，被告應給付上開期間之成長獎金，有無理由？

㈤被告主張原告應返還之創新獎金為抵銷，有無理由？

二、反訴部分：

㈠反訴被告領取上開創新獎金有無符合反訴原告創新獎金之規定？

㈡若反訴被告受領之創新獎金不符合反訴原告創新獎金規定，則是否係經過反訴原告董事長同意而發給？

㈢反訴原告依民法第179條不當得利請求反訴被告返還已領取之創新獎金552,399元，有無理由？

㈣反訴原告是否不需撤銷錯誤之意思表示而可主張不當得利。

戊、本院謹就上開爭執事項說明得心證之理由：

一、本訴部分：

㈠成長獎金是否屬於工資：

⑴按工資指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，勞基法第2條第3款定有明文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。又所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依

一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何；尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞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，無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

⑵依兩造不爭執之被告在112年9月公布業績獎金發放辦法第2項規定：「成長獎金月業績平均成長50萬，隔年每月成長獎金5,000元，以此類推」（本院卷第27頁）。被告關於成長獎金之核發，係以原告當月業績之數額與去年同月業績作比較，設定需符合要件（平均成長50萬）即發放，被告並不可任意決定不予發給，亦非任意決定發給金額之數額，堪認上開成長獎金係原告提供勞務給付所得之報酬，具有「勞務對價性」。且被告於原告任職期間，只要符合上開標準，被告即應按照上開制度標準發給成長獎金，亦有「經常性給與」之性質，依前揭說明，本件成長獎金自應列入工資範圍，被告主張成長獎金非屬工資云云，要非可採。

㈡原告未休之特休假為原告主張之7日或被告主張之3日，即原告主張其於114年6月18、19、23、24日之特休假改為謀職假，是否有理？

⑴原告主張其在離職前，尚有特休7日，業據原告提出其與被告人事部黃瓊勳之LINE對話紀錄為憑（本院卷第37頁），堪認原告主張其特休尚有7日，要屬可信。

⑵被告雖主張原告分別於114年6月18、19、23、24日請特休假4日，故僅剩特休3日，並提出請假紀錄為證（本院卷第79、80頁）。惟勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給，勞動基準法（下稱勞基法）第16條第2項載有明文。本件被告係依照勞基法第11條第5項資遣

原告，有卷附人事公告可參（本院卷第33頁），揆諸上開規定，原告每週有2日之謀職假，則原告將其原本請特休之休假改為謀職假，與上開規定並無不合，且參諸其與被告人事部黃瓊勳之LINE對話紀錄，黃瓊勳亦表示原告之特休為7日，是被告主張原告已請特休4日云云，尚非可採。

㈢原告請求自114年4月起至同年6月止，每月25,000元之成長獎金，即被告於114年1月1日公告之成長獎金新規定，有無拘束原告？

按勞動契約中關於工資之約定，不得由雇主片面以行政命令或公告方式為勞工不利益變更。查，成長獎金既屬兩造勞動契約內容之一部，並具有工資性質，被告自不得未經原告同意，逕以事後公告之新規定，對原告已取得或依原約定得取得之工資權利為不利益變更。被告於114年1月1日公告新增之減發條件，既未經原告同意，自不當然成為兩造勞動契約內容，而無從據以減少原告依原獎金制度所得請求之成長獎金。故原告請求自114年4月起至同年6月止，每月25,000元之成長獎金為有理由。

㈣原告主張114年7月起至同年12月止，每月25,000元之成長獎金，係被告以不正當行為阻其條件成就，依民法第101條第1項規定，視為條件已成就，被告應給付上開期間之成長獎金，有無理由？

本件被告係依照勞基法第11條第5項資遣原告，已如前述，原告雖主張被告係以不正當行為資遣原告，但參諸前揭人事公告（本院卷第33頁），被告係以原告於114年1至5月間業績達成率平均僅為44.62%，各區中表現最差，且重要VIP客戶、交易營業額大的客戶均疏於拜訪經營為由資遣，被告業已說明其資遣原告之理由，而原告就被告資遣部分並未提起確認僱傭關係存在之訴訟，就被告在調解後旋即資遣原告之不正當行為亦未提出任何證據以實其說，尚難認被告上開資遣理由及時間均屬不正當，而有民法第101條第1項所定以不正當行為阻止條件成就之情形。故原告既於114年7月5日離

職，是原告請求114年7月起至同年12月止之成長獎金，難認有據。

㈤原告得請求之金額如下：

⑴特休未休部分：

原告之特休共7日，而原告在114年6月之工資應為65,000元，1日工資為2,167元，可領取之特休未休工資為15,169元（計算式：2,167元×7＝15,169元），扣除被告已給付4,000元，被告尚應給付原告11,169元。

⑵資遣費部分：

原告任職起日為111年4月18日，勞動契約終止日即114年7月5日（不含）止，而原告離職前6個月即114年1月5日至同年7月4日之工資分別為39,309元（114年1月，本院卷第41頁，計算式：45,133元÷31日×27日＝39,309元）、85,000元（114年2月，本院卷第43頁）、65,000元（114年3月，本院卷第45頁）、65,000元（114年4月，本院卷第47頁，應補成長獎金25,000元）、65,000元（114年5月，本院卷第47頁，應補成長獎金25,000元）、65,000元（114年6月，本院卷第47頁，應補成長獎金25,000元）、5,333元（114年7月，本院卷第47頁，計算式：40,000元÷30日×4日＝5,333元），工資總額為389,642元，除以6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應為64,940元（計算式：(5,333元+65,000元+65,000元+65,000元+65,000元+85,000元+(45,133元×27÷31))÷6＝64,940元）。原告之月平均工資為64,940元，其自111年4月18日起至114年7月5日止，資遣年資為3年2個月又18天，新制資遣基數為1+438/720，（新制資遣基數計算公式：[年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為104,445元，扣除被告已給付之64,334元，被告仍應給付原告40,111元。

⑶成長獎金部分：

原告得請求之成長獎金為114年4月至同年6月，每月25,000元，共計3個月，合計為75,000元。

⑷基上，原告得請求之金額為126,280元（計算式：11,169元＋40,111元＋75,000元＝126,280元）。而被告就創新獎金部分無從依不當得利之規定向原告請求返還（理由詳反訴部分），是被告無從主張抵銷云云，亦屬無據。

㈥按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」；「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。」亦為同法第203條所明定。次按「依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工」；「勞動基準法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：契約終止：依第9條規定發給。」亦為勞動基準法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款第2目所明定。再按「依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」復為勞工退休金條例第12條第2項所明文。是依上開規定，有關積欠工資、特別休假未休折算工資部分，應於114年7月5日勞動契約終止時即應給付；資遣費則應於114年7月5日勞動契約終止後30日內，即於同年8月4日前給付，均屬給付有確定期限之債務。而原告統一自114年8月5日起算遲延利息，均在前述應給付日之後，自應准許。是原告請求自114年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

㈦從而，原告依兩造間之勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第4項規定，請求被告給付126,280元，及自114年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾上開金額之請求，則屬無理由，應予駁回。

㈧本件係就勞工之給付請求，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。

㈨本件事證已臻明確，兩造其餘陳述、主張及調查證據，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此說明。

㈩訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

二、反訴部分：

㈠反訴被告領取上開創新獎金有無符合反訴原告創新獎金之規定？

⑴依前述兩造不爭執反訴部分可知，反訴原告於112年9月25日公告：「創新獎金（新原料新品新客戶）銷售額（未稅）2-4%，時間1年，每季領（四捨五入百元計，餘額累計下季）， 售價不低於低售，季業績需達前1年金額☆新品：新產品，新原料現有庫存常銷原料但客戶3年沒買」（本院卷第107頁），而反訴被告在113年4月至同年12月新產品新客戶之售價均低於低售，是反訴被告在上開期間不符合創新獎金之規定而不得領取創新獎金。

⑵反訴原告於114年1月1日公告「創新獎金（新原料新品新客戶） 售價不低於低售，且季業績維持在前1年季平均業績，銷售額（未稅）1-2%，(依產品)，植物膠囊1%，動物膠囊0.5%，時間1年每月領（四捨五入百元計），☆新品：新進口產品，新原料（客戶3年內沒買過）」（本院卷第83頁）。而反訴被告在114年2月至同年4月新產品新客戶之售價未低於低售，但季業績低於前1年季平均業績，是反訴被告在上開期間不符合創新獎金之規定而不得領取創新獎金。

㈡反訴被告受領之創新獎金不符合反訴原告創新獎金規定，則是否係經過反訴原告董事長同意而發給？

反訴被告主張其雖不符合創新獎金之規定，但係因反訴原告董事長同意而發給，並提出其與反訴原告會計人員陳雅惠LINE對話紀錄為憑（本院卷第135頁），此部分雖為反訴原告所否認，但參諸反訴原告提出之113年5月6日電子郵件提及特別的品項是長春藤-益生菌MBP021，黃先生（即反訴原告董事長）說可以給我算業績，再麻煩了，謝謝等詞（本院卷第145頁），而反訴原告在113年4月份，亦確實將上開益生

菌MBP021列為反訴被告創新獎金之領取依據，有反訴原告提出之反訴原證6號可參（本院卷第151頁），暨參以當反訴被告其他產品售價低於系統售價時，即會遭陳雅惠告知並予以剔除（本院卷第225、227頁），是陳雅惠既會審核反訴被告陳報之業績是否符合反訴原告創新獎金之規定，則當反訴被告向陳雅惠表示「黃先生說可以給我算業績」，衡情陳雅惠既負責審核獎金計算事項，於接獲反訴被告表示董事長同意列計業績後，通常應會再向董事長確認；而反訴被告嗣後確實領取創新獎金，足認董事長對相關產品列計獎金應知悉並予同意，應認兩造已就該部分另為給付獎金之合意，或由反訴原告就原獎金條件為個案豁免，故反訴被告受領款項具有給付目的及法律上原因，否則陳雅惠事後焉會讓反訴被告領取創新獎金，顯不合常情，是反訴被告稱係經過反訴原告董事長同意而發放創新獎金一情，要屬可信。

㈢反訴原告依民法第179條不當得利請求反訴被告返還已領取之創新獎金552,399元，有無理由？

⑴按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277 條前段所明文規定。次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文。不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利。在「給付型之不當得利」應由主張不當得利返還請求權人（受損人），就不當得利成立要件中之「無法律上之原因」負舉證責任（最高法院100年度台上字第899號判決意旨參照）。本件創新獎金552,399元係反訴原告自行匯款予反訴被告，反訴原告依不當得利法律關係請求反訴被告返還上開款項，核屬「給付型之不當得利」，反訴原告自應證明被告係無法律上原因而受有利益，致其有所損害 ，亦即反訴原告應舉證證

明該給付欠缺給付之目的。

⑵反訴被告雖不符合創新獎金之規定而不得領取，但因反訴原告董事長同意，反訴被告受領創新獎金552,399元，難認屬無法律上之原因，已如上述，是反訴原告依不當得利請求反訴被告返還創新獎金552,399元，難認有據。

⑶本院既認為反訴原告不得依不當得利之規定向反訴被告請求創新獎金552,399元，則有關是否錯誤部分，亦無庸贅述，併此陳明。從而，反訴原告請求反訴被告給付552,399元及遲延利息，為無理由，應予駁回。又反訴原告之反訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

㈣本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此說明。

㈤訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　林正忠

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。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　21　　日

書記官　王子軒