

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第100號

原告 鄭金宗
被告 中友保全股份有限公司

法定代理人 林 海

訴訟代理人 洪誌謙律師

複 代理人 吳秉翰律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國115年3月19日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1萬8,000元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔16%，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣1萬8,000元
為原告預供擔保後，得免為假執行。

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。本件原告起訴聲明原請求：被告應
給付原告新臺幣(下同)12萬2,500元(見本院卷第12頁)；嗣
減縮聲明為：被告應給付原告11萬2,000元(見本院卷第134
頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，按諸上揭規定，應予
准許。

貳、實體方面

- 一、原告主張：原告自民國113年10月1日起任職於被告，擔任業
務協理，月薪為4萬5,000元；嗣於114年2月1日兩造又約定
原告月薪為3萬元，另加計業務獎金(獎金計算方式：1.承接
案子價格1哨(24小時)14萬元以上，核發業務獎金2萬元。
2.承接案子價格半哨(12小時)7萬元以上，核發業務獎金1

萬元)。惟被告未給付原告114年3月1日至114年3月18日(18日)薪資共1萬8,000元。又被告於114年3月18日以原告涉犯侵占、詐欺、背信等罪嫌，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項規定終止兩造間勞動契約，被告應給付原告資遣費1萬4,000元。此外，原告於服務期間承接7件案子，被告應給付原告業務獎金8萬元，被告迄未給付。爰依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定及兩造間業務獎金之約定，提起本件訴訟等語。聲明：如減縮後聲明所示。

二、被告則以：被告於114年3月17日發現原告於114年2月1日起替訴外人泓耀保全股份有限公司(下稱泓耀公司)進行與被告同性質之業務工作，且未替被告招攬業務，被告自無須給付原告114年3月1日至114年3月18日薪資共1萬8,000元。又被告於114年3月18日依勞基法第12條第1項規定合法終止兩造間勞動契約，原告請求被告給付資遣費，無理由。此外，兩造於114年2月1日簽立業務契約書(下稱系爭契約)，並於系爭契約中約定業務獎金之計算方式，本件原告以114年1月31日前(即系爭契約簽立前)承接之案子，主張被告應依系爭契約給付業績獎金，亦無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項(見本院卷第134頁至第136頁)

(一)原告自113年10月1日起任職於被告，擔任業務協理，月薪為4萬5,000元；嗣於114年2月1日兩造又約定原告月薪為3萬元，另加計業務獎金(獎金計算方式：1.承接案子價格1哨(24小時)14萬元以上，核發業務獎金2萬元。2.承接案子價格半哨(12小時)7萬元以上，核發業務獎金1萬元)。

(二)被告未給付原告114年3月1日至114年3月18日之薪資。

(三)被告於114年3月18日寄發證物四存證信函，以勞基法第12條第1項第5款規定向原告終止勞動契約。

(四)原告本件請求被告給付之業務獎金，均係於114年1月31日前所承接之案子。

01 四、得心證之理由

02 (一)原告請求被告給付薪資1萬8,000元，有無理由？

03 1.按工資應全額直接給付勞工，但勞雇雙方另有約定或法令另
04 有規定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。

05 2.被告雖抗辯：原告自114年2月1日起利用在被告公司上班時
06 間私自執行宏耀公司之業務。原告於114年3月1日起至114年
07 3月18日雖有至公司上班、打卡，但外出時都是替宏耀公司
08 跑業務而非被告。原告於上開時段均未替被告服勞務，被告
09 自無須給付其薪資1萬8,000元等語，並提出被告公司電腦螢
10 幕畫面截圖、列印資料紀錄截圖、宏耀公司領標資料等件為
11 證(見本院卷第155頁至第165頁)。觀上開被告所提出之公司
12 電腦螢幕畫面截圖、列印資料紀錄截圖、宏耀公司領標資
13 料，雖可認原告確有於上班時間處理宏耀公司相關事務乙
14 情，然尚無法據以認定原告於114年3月1日起至114年3月18
15 日均未替被告提供勞務。又勞工於工作時間從事與工作無關
16 之事項，雇主得加以糾正或採取其他適當之懲處措施，以督
17 促勞工改善，而非逕以作為扣薪之事由。是依勞基法第22條
18 第2項規定，被告仍應給付原告114年3月1日起至114年3月18
19 日之薪資，被告前開抗辯，尚非可採。

20 3.又原告114年2月1日起月薪為3萬元，且被告尚未給付原告11
21 4年3月1日至114年3月18日之薪資等節，為兩造所不爭執(見
22 不爭執事項(一)(二))。則原告請求被告給付114年3月1日起至11
23 4年3月18日(共18日)之薪資1萬8,000元(計算式：30,000元÷
24 30日×18日=18,000元)，於法有據，應予准許。

25 (二)原告請求被告給付資遣費1萬4,000元，有無理由？

26 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
27 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
28 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
29 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
30 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
31 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1

01 項定有明文。原告固主張：被告於114年3月18日以原告涉犯
02 侵占、詐欺、背信等罪嫌，依勞基法第12條第1項規定終止
03 兩造間勞動契約，被告終止勞動契約無理由，應給付原告資
04 遣費等語。惟依原告主張之內容觀之，若被告終止兩造間勞
05 動契約無理由，應不生合法終止契約之效力，原告自無法請
06 求被告給付資遣費；又倘被告依勞基法第12條第1項規定，
07 合法終止勞動契約，亦非勞退條例第12條第1項所列得請求
08 資遣費之契約終止事由，故原告前揭主張，洵不足採。基
09 上，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣
10 費1萬4,000元，為無理由，不應准許。

11 (三)原告請求被告給付業務獎金8萬元，有無理由？

12 原告雖主張：兩造於114年2月1日簽立系爭契約前即有業務
13 獎金之約定，會簽立系爭契約係因要將先前業務獎金之約定
14 清楚寫出來等語，被告則否認之。查，原告本件請求之業務
15 獎金，均係於114年1月31日前承接所承接案子之事實，兩造
16 均不爭執(見不爭執事項(四))。又按當事人主張有利於己之事
17 實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定
18 有明文。原告主張於114年1月31日前兩造間即有就業務獎金
19 之給付有所約定，自應提出相關證據以實其說，原告迄未提
20 出相關證據證明，其上開主張，尚非可採。是原告依兩造間
21 業務獎金約定請求被告給付業務獎金8萬元，自屬無據，應
22 予駁回。

23 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付1
24 14年3月1日起至114年3月18日薪資共1萬8,000元，為有理
25 由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

26 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
27 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
28 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
29 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
30 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
31 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時

01 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
03 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

06 勞動法庭 法 官 陳宥愷

07 以上正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
09 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

11 書記官 邱芮俞