臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡上字第1號

上　訴　人　登崴企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃致誠

被　上訴人　莊孟茜

訴訟代理人　楊時綱律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國113年12月13日本院113年度勞簡字第22號第一審簡易判決提起上訴，本院於民國114年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決主文第一項關於命上訴人給付被上訴人逾新臺幣6萬9,096元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔77%，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國111年3月1日起至112年7月31日受僱於上訴人，擔任業務，每月薪資為新臺幣（下同）4萬元。因上訴人自112年5月起即未給付伊足額工資，伊遂於112年7月31日終止兩造間勞動契約，上訴人迄今仍積欠伊如附表編號1至編號4、編號6至編號8之B欄所示112年4月業績獎金1萬4,199元、112年6月業績獎金2萬4,328元、112年7月業績獎金4萬5,972元、112年第2季季獎金2,005元、112年第3季季獎金4,978元及端午獎金600元，合計9萬2,082元。另上訴人亦未依規定為伊提繳勞工退休金至伊之勞退專戶，而有高薪低報之情形，致伊受有勞工退休金差額8,466元之損害。為此，伊自得依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基

法）第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定請求上訴人給付伊9萬2,082元，及自113年1月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應提繳8,466元至伊之勞退專戶等語。

二、上訴人則以：上訴人之業績獎金係以客戶履約及完成收款作為發放條件，經計算後被上訴人得領取之業績獎金僅3萬9,570元。另因被上訴人未達每月業績均需達標之規定，故其不符合得請領季獎金之資格，又端午獎金因非屬工資，上訴人並無發放之義務，被上訴人請求勞工退休金差額部分亦無理由等語。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命：㈠上訴人應給付被上訴人9萬2,082元，及自113年1月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡上訴人應提繳8,466元至被上訴人之勞退專戶。㈢依職權宣告假執行。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決主文第一項所載關於命上訴人給付被上訴人逾3萬9,570元本息部分及第二項提繳8,466元至被上訴人之勞退專戶均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回（原審命上訴人給付3萬9,570元部分，未據上訴人聲明不服，業已確定）。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第128頁至129頁、165頁至166頁）：

㈠被上訴人於111年3月1日受僱於上訴人擔任業務，月工資4萬元，發放薪資時間為次月15日發放固定工資、25日發放業績獎金。

㈡上訴人訂定自111年10月起每月達標業績為40萬，112年3月起每月達標業績為45萬。上訴人於每月25日發放上月業績獎金之一半（下稱上半部業績獎金），另一半於隔月發放（下稱下半部業績獎金）。於發放下半部業績獎金時，上訴人會查核業績所屬訂單有無收款遲延情形，如有遲延，剩餘半數業績獎金會另再打折。

㈢如上月業績未達標，本月業績達標，本月業績於補足上月不

足業績後，本月業績打9折發放，並發放上月達標後業績獎金之半額。獎金費率之計算如原審卷第61頁。

㈣每季獎金達成後所餘業績額，另計1%季獎金。

㈤以每月工資4萬元計算，每月應提繳勞工退休金為2,406元。

五、得心證之理由：

㈠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。勞基法第22條第2項定有明文。經查，被上訴人主張上訴人應給付如附表編號2至編號4之B欄所示之業績獎金及如附表編號6至編號7之B欄所示之季獎金，並以上訴人之業績獎懲辦法（下稱系爭獎懲辦法）及112年4月、112年6月及112年7月之業績獎金明細（下稱系爭業績獎金明細）及112年第2季、112年第3季季獎金明細（下稱系爭季獎金明細）為據（見原審卷頁59頁至第61頁、第63頁至第75頁、第77頁至第79頁）。經查，系爭獎懲辦法明定：「業績獎金為每月25號發放一半，另一半獎金隔月發放，查核有無收款延遲。若收款有延遲，另一半業績獎金會再打折數（除醫院特例、有合約或簽呈外）」、「季獎金：每季獎金達成，多出的業績，再另計1%獎金（每區業績與主管討論為計算基礎）」等規定，有系爭獎懲辦法在卷可參（見原審卷第59頁），又有關業績獎金之發放方式，上訴人於每月25日發放上月上半部業績獎金，再於隔月發放下半部業績獎金，於發放下半部業績獎金時，上訴人會查核業績所屬訂單有無收款遲延情形，如有遲延，則下半部業績獎金會另再打折等情，為兩造所不爭執，堪予認定。

㈡上訴人雖否認被上訴人提出系爭業績獎金明細及系爭季獎金明細之形式上真正，惟據上訴人前會計即證人洪意貞於本院審理時證稱：系爭業績獎金明細及系爭季獎金明細，是依系爭獎懲辦法所計算及製作，我製作完後會給業務看有無問題，若無問題會交由上訴人負責人確認，通常上訴人負責人不會有什麼意見，但後期因為上訴人負責人業務忙碌，就很多沒有簽名等語（見本院卷第110頁至第111頁），足見系

爭業績獎金明細及系爭季獎金明細為證人洪意貞依系爭獎懲辦法所製作，又上訴人復未提出相關證據證明被上訴人有何偽造情形，則上訴人否認前開文件形式上真正，即難採信。茲就被上訴人請求之各項金額，說明如下：

1.業績獎金部分：

上訴人辯稱因於上訴人歇業後，有諸多貨款未收回，故被上訴人請求之系爭業績獎金應扣除如附表編號1至編號4之C欄所列金額云云。惟查，有關系爭獎懲辦法所定關於下半部業績獎金因收款遲延而應打折或不予發給之規定，證人洪意貞證稱：通常不太會有遲延收款的情形，因為業務通常都會去跟客戶談好，之前我沒有認定過遲延收款，是上訴人後來未正常營運，沒有人去收款，才發生有款項未回的問題，但不包含客戶與業務講好要延遲部分，我確認的方式就是看款項有無收回，如業務與客戶有講好如何付款，即便超過期限也不不會真的計入延遲收回款項等語（見本院卷第111頁至第112頁）。由證人前揭證述可知，其於計算下半部業績獎金有無遲延收款之情形，係以款項有無收回而定，又雖款項尚未收回，但經業務與客戶談妥付款期限者，亦不會計入遲延收款之範疇，要堪認定。

⑴有關112年6月業績獎金部分：

被上訴人請求112年6月業績獎金2萬4,328元，上訴人辯稱應扣除如附表編號3之C欄所示金額云云，並以「莊孟茜112年2至7月業績獎金調整（含季獎金調整）」（下稱系爭獎金調整）及證人洪意貞之證述為據。然查，依證人洪意貞證稱：系爭獎金調整是被上訴人離職後，上訴人負責人請我去查錢款項是否收回及造成款項沒有收回的原因為何，此金額是我算出來的，但扣款百分比及原因是上訴人負責人給的，我主要核對款項有無進來，訂單狀況非我業務範圍等語（見本院卷第115頁至第116頁），可知系爭獎金調整為上訴人負責人委請證人洪意貞於核對款項是否進帳後所製作，然有關扣款比例及原因之記載，則係證人洪意貞依上訴人負責人指示而

為。是系爭獎金調整雖記載：「扣回獎金項目：112年6月陽安牙醫-醫師因無人服務不履行合約（減100%獎金）未履約；獎金金額：3,750」等內容，惟前揭所指「未履約」與系爭獎懲辦法所定「未收款」之情形是否一致，已有可疑，又參被上訴人提出112年7月之業績獎金明細既載明「6月業績獎金共＄24,328，經查核6月貨款無遲延收回，故此發放6月另一半獎金12,164」等內容（原審卷第75頁），足見112年6月下半部業績獎金亦經會計於製作112年7月業績獎金明細時查核無延遲收回情形，則上訴人復以未履約為由抗辯應扣除112年6月業績獎金3,750元云云，即無理由。

⑵112年7月業績獎金部分：

被上訴人請求112年7月業績獎金4萬5,972元，上訴人辯稱應扣除如附表編號4之C欄所示之金額云云。參系爭獎金調整記載：「扣回獎金項目：112年7月吳關宇/明星/趙悅伶-醫師因無人服務不履行合約（減50獎金）未履約；獎金金額：7,325」、「扣回獎金項目：112年7月50%獎金（原9/25發放）-7月帳款未收（減50%獎金）未收款；獎金金額：22,986」等內容，其中有關「未履約」之扣回項目，因與系爭獎懲辦法所定「未收款」之項目不符而無從據以扣除，業如前述，則上訴人辯稱112年7月業績獎金應扣除7,325元云云，即屬無據。另有關上訴人辯稱被上訴人應扣除112年7月業績獎金2萬2,986元部分，核與證人洪意貞所證稱：被上訴人於112年7月離職後，很多款項因無人收取、無人服務或商品未收到，款項都沒有支付，其先前很多與客戶講好的款項也都沒有收回等語（見本院卷第112頁）大致相符，足見上訴人辯稱其112年7月應收款項有多筆未收回等情，尚非無據。又如遲收貨款之客戶間數達9間以上，則下半部業績獎金歸零乙節，為系爭獎懲辦法所明定（見原審卷第59頁），復參被上訴人提出之112年7月業績獎金明細，其上所列客戶間數達20筆以上，又因被上訴人於上訴人確認是否發放112年7月下半部業績獎金所據之收款情形時業已離職，上訴人既已舉證

證明112年7月款項確有多筆未收回情形，被上訴人復未能就其得請求112年7月下半部業績獎金乙節舉證以實，則上訴人辯稱被上訴人112年7月業績獎金應扣除50%即2萬2,986元，核屬有據。被上訴人雖否認系爭獎金調整之形式上真正，惟證人洪意貞既已證稱前開文件係依其實際核對有無進帳為製作，又依證人洪意貞證述112年7月未收款情形及系爭獎懲辦法規定，堪認上訴人抗辯112年7月業績獎金不應發放下半部獎金，應為合理可採。從而，被上訴人請求上訴人給付112年7月業績獎金2萬2,986元，應為可採，逾此範圍之請求，即無所據。

⑶上訴人雖辯稱被上訴人112年2月業績獎金因未履約而應扣除3,900元，並應扣除111年第4季季獎金3,621元云云，惟上訴人之請求項目本不包含112年2月業績獎金及111年第4季季獎金，則上訴人前揭所辯，顯屬無據。上訴人復辯稱因112年2至6月帳款未收，應扣業績獎金3,347元云云，惟未舉證證明其所指未收款項及應扣除業績獎金所屬月份為何，是上訴人徒以前詞置辯，自無可採。從而，被上訴人於本件得請求上訴人給付之業績獎金為112年4月業績獎金1萬4,199元、112年6月業績獎金2萬4,328元、112年7月業績獎金2萬2,986元，合計6萬1,513元。

2.季獎金部分：

被上訴人主張上訴人應給付112年第2季季獎金2,005元及112年第3季季獎金4,978元，為上訴人所否認。經查，系爭獎懲辦法明定每季獎金達成後所餘業績額，另計1%季獎金，又上訴人訂定自112年3月起每月達標業績為45萬等節，為兩造所不爭執，又被上訴人112年4月業績為58萬7,995、112年6月業績為51萬2,480、112年7月業績為94萬7,830等情，有系爭業績獎金明細附卷可參，亦堪認定。則被上訴人主張上訴人應給付依前揭標準計算之112年4月、112年6月所屬之第2季季獎金2,005元（含112年4月1,380元、112年6月625元）及112年7月所屬之第3季季獎金4,978元，合計6,983元（計

算式：2,005元＋4,978元＝6,983元），亦與系爭季獎金明細所載相符，應予准許。上訴人雖另以系爭獎金調整為據，辯稱被上訴人不得請求112年第2季季獎金2,005元及112年第3季季獎金4,978元云云，惟參證人洪意貞於本院審理時證稱：上訴人負責人嗣有更正要3個月都有達標才有算多1%的獎金等語（見本院卷第116頁），然系爭獎懲辦法既未定有證人證述上訴人負責人所定之給付條件，自無從以上訴人負責人自行變更之季獎金計算標準為計算，是上訴人前揭所辯，難認可採。

3.端午獎金部分：

被上訴人請求上訴人給付112年端午獎金600元，惟上訴人辯稱其無給付端午獎金之義務云云。惟參上訴人之工作規則明定：「一、受惠資格：經本公司試用期間考核認可之正式員工，且經本公司正式授與之合格證書者，始得俱領。二、福利內容：…㈡三節津貼：600元」等內容（見原審卷第81頁至第83頁），足見上訴人之正式員工於得依工作規則受領三節津貼600元。又被上訴人主張其為上訴人正式員工且符合得依前揭工作規則領取三節獎金等節，未經上訴人所否認，而僅辯稱端午獎金並沒有一定要發給云云（見本院卷第128頁），惟上訴人復未就其得不依工作規則發給三節津貼乙節舉證以實其說，則被上訴人依前揭規定請求上訴人給付端午獎金600元，核屬有據，應予准許。

4.勞工退休金提繳差額：

⑴按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

⑵經查，被上訴人每月工資為4萬元，以每月工資4萬元計算，每月應提繳勞工退休金為2,406元等情，為兩造所不爭執，

又上訴人自111年3月起至112年7月間為被上訴人投保之勞保投保薪資僅3萬1,800元，每月勞工退休金之提繳金額為1,908元等節，有勞保被保險人勞保投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料在卷可參（見本院卷第51頁、第53頁至第55頁），則被上訴人依前揭規定請求上訴人給付勞工退休金差額8,466元【計算式：（2,406元－1,908元）×17月＝8,466元】，洵屬有據。

5.準此，被上訴人依勞基法第22條第2項、兩造勞動契約、系爭獎懲辦法、工作規則請求上訴人給付業績獎金6萬1,513元、季獎金6,983、端午獎金600元，合計6萬9,096元，及提繳勞工退休金8,466元至被上訴人之勞退專戶，核屬有據。至被上訴人請求上訴人另給付112年7月業績獎金2萬2,986元部分，即乏所據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項、兩造勞動契約、系爭獎懲辦法、工作規則、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人給付6萬9,096元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月23日（起訴狀繕本於113年1月22日送達上訴人，見原審卷第101頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨提繳退休金8,466元至其勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第1、2項所示。至上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，核無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴

訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　28　　日

勞動法庭　審判長法　官　顏淑惠

法　官　陳佳伶

法　官　許仁純

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　28　　日

書記官　廖于萱

【附表】

欄位	A	B	C	
編號	項目	被上訴人主張	上訴人抗辯應扣除金額/事由	
1	112年2月業績獎金	未請求	3,900元/未履約	112年2月至6月業績獎金：3,347元/未收款
2	112年4月業績獎金	14,199元		
3	112年6月業績獎金	24,328元	3,750元/未履約	
4	112年7月業績獎金	45,972元	①7,325元/未履約 ②22,986元/未收款	
5	111年第4季季獎金	未請求	3,621元	
6	112年第2季季獎金	2,005元（含112年4月之季獎金1,380元、112年6月之季獎金625元）	2,005元/未達標	
7	112年第3季季獎金	4,978元（112年7月之季獎金625元）	4,978元/未達標	
8	112年端午獎金	600元		
小計		92,082元	51,912元	