臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第312號

原　　告　謝翔至　　住臺中市○○區○○路00巷00號

訴訟代理人　林哲健律師（法扶律師）

　　張宏暐律師（法扶律師）

被　　告　翊利得資訊科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱月香

訴訟代理人　劉韋廷律師

　　吳佩軒律師

　　張立瑾律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年3 月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾柒萬玖仟伍佰壹拾陸元，及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，惟被告如以新臺幣貳拾柒萬玖仟伍佰壹拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國100 年7 月11日起受僱於被告，擔任中區業務代表，工作內容係進行電腦文書繪圖技能認證試券之銷售，兩造雖未簽立書面勞動契約，惟有約定月薪為新臺幣（下同）30,300元，且特支費原為3,000 元，自106 年2 月6 日後調整為6,000 元，並有主管加給5,000 元，另有業務獎金，業務獎金計算方式於102 年7 月前係以契約張數搭配不同之銷售認證產品計算獎金數額；102 年7 月起因被告認單張計算

獎金計算制度所給獎金過高，遂請被告副總經理邱崧軒為減縮獎金作業而改依翊利得業務辦法給付業務獎金；惟經修改後，被告仍認為獎金過高，再分別於104 年4 月、105年3月、106年2月再次調整業務獎金計算方式。詎原告開始工作後，被告雖有依約給付月薪，卻僅於100 年底發過一次業績獎金，之後即以會計尚未統整結算為由不發放業績獎金。至106 年8 月，被告開始遲延給付月薪，因當時原告育有二名幼兒，故而於106 年10月1 日至107 年8 月12日申請育嬰假留職停薪，但原告育嬰假之期間尚未結束，被告負責人甲○○竟於107 年2 月27日向當時在職之員工稱未來將無法繼續支付工資，且不願支付未休特休折算之工資，原告經主管即業務部經理吳奇珅告知上情，乃與其他同事於107 年7 月10日申請勞資爭議調解，惟調解未成立。被告遲未給付工資及業績獎金，所為已符合「不依勞動契約給付工作報酬」之情形，故原告以本件民事起訴狀依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款規定，終止兩造間勞動契約。

㈡兩造間勞動契約既經終止，被告自應給付原告積欠工資、業務獎金、資遣費如下：

1.107年8月13日至10月30間工資78,780元：原告育嬰假至107年8 月12日，自107 年8 月13日復職，惟被告自107 年8 月13日起未再給付原告工資，則以原告月薪30,300元計算至107 年10月30日止（即原告提起本件訴訟之日止），被告應給付原告積欠工資78,780元【計算式：30,300×（2＋18/30）＝78,780】。

2.業務獎金416,714元：依被告作成之中區業務積欠獎金統計表（下稱系爭統計表，即原證7），可知被告積欠原告業務獎金451,395元，惟原告僅請求416,714元，被告自應如數給付。

3.資遣費97,535元：原告自100 年7 月11日至107 年10月30日止任職於被告期間計7 年3 月20日，扣除育嬰假自106 年10月1 日至107 年8月12日期間計10月12日，工作年資為6 年5

月8 日，資遣費基數為3.219 【計算式：{6＋（5 ＋8/30）×1/12} ×1/2＝3.219 ，四捨五入至千分位】，而原告離職前6 個月之平均工資為30,300元，則被告應給付原告之資遣費為97,535元【計算式：30,300×3.219 ＝97,535】。

㈢爰依勞動契約請求工資及業務獎金，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項規定請求資遣費，並聲明：

1.被告應給付原告593,029 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以

㈠原告雖主張自106 年10月起向被告申請育嬰假並留職停薪等情，惟未提出向被告申請之文件，且被告法定代理人甲○○長年因外務繁忙，非每日進辦公室辦公，則原告究係向何人申請，且該人是否有受理申請之權限，均有釐清之必要。又原告考量景氣因素，於106 年間曾向甲○○提及職務及人事變動之申請，希冀自被告處離職而往泰國發展，甲○○雖深感不捨，仍予以祝福之意，故兩造間僱傭關係因原告自願離職而終止；況原告自106 年10月1 日起至向被告提起本訴止，均未曾對被告服勞務，縱認兩造間僱傭關係未於106 年間終止，原告仍因未提供勞務，而不得向被告請求107 年8月13日至10月30日間工資，則原告主張依勞基法第14條第1項第5 款事由終止兩造間僱傭契約，自於法未合，且原告未告知被告有何無法提供勞務之事由，即無故曠職逾3 日，已合於勞基法第12條第1 項第6 款事由，被告得不經預告終止兩造間僱傭契約，並無庸給付原告資遣費。

㈡原告只提出102 年5 月翊利得業務辦法、104 年3 月翊利得業務辦法及簽呈文件、105 年2 月翊利得業務辦法及簽呈文件暨業務主管辦法、106 年2 月翊利得業務辦法及簽呈文件暨業務主管辦法，並無101 年度及103 年度之業務辦法，無從佐證101 年及103 年原告得請求之業績獎金；且原告提出之上開業務辦法及簽呈文件均載明「由總經理核實辦理

之」、「呈請總經理核示」，然其中僅有104 年3 月30日翊利得業務辦法修正案印有被告總經理印文，其餘皆無，自不得作為原告請求獎金之依據。又系爭統計表上並無被告印文，非被告所製作，其上所依據資料係從何而來，均非無疑。再者，被告亦否認原告所提單張獎金計算制度（2012/1～2013 /7 ）、第三版業務辦法（2016/3～2017/1），因其僅為一表格，其上無任何製作名義人或被告印文，並無足表彰被告有任何支付獎金之承諾或義務，甚且該表格內容各項目及數字所據為何，亦未見原告提出相關證明。至於原告所提102 年8 月至103 年12月之業務薪資加給試算表、104 年4 月至105 年2 月之業務營業額暨薪資結算表，雖有經辦人員吳奇珅簽名，然比對各月份之簽名，無論係筆畫間之行距、筆跡上揚之角度、珅字右下角之一點，均完全相同，顯係以複製貼上之方式重複簽名，且該試算表未呈給被告負責人確認，原告與吳奇珅均係與被告有勞資糾紛之員工，以球員兼裁判之方式計算獎金，已違背一般公司運作實務，且極易從中滋生弊端。則原告以上開文件主張被告應給付業務獎金，自屬無憑。縱認原告所提上開文件形式確屬真正，然原告所提計算獎金辦法均係以「收款完成」、「收款額」為核發標準，或以「收款完成後」作為核發之條件，以被告虧損連年、貨款長年未能收回之情，顯未達原告所述核發業務獎金之標準，且貨款收回後，相關資料亦無呈交管理部、總經理孟義超或負責人審核，被告自無法發放獎金，被告亦因原告及吳奇珅未實際收回貨款或有收款但未如實繳回，致被告帳上有諸多收不回之應收帳款，公司因而由盈轉虧。另業務獎金應屬勞基法施行細則第10條第1 項第1 款所稱「紅利」，為獎勵性、恩惠性之給與，縱認被告有給付義務，依民法第126 條規定，原告係於107 年10月30日向被告請求業務獎金，則逾102 年10月30日前所生之請求權，顯已罹於時效，原告自不得再向被告請求；況紅利之性質本屬獎勵性、恩惠性之給與，被告由於景氣欠佳、經濟衰退，已虧損連

年，既無盈餘，自無從分配紅利予原告。

㈢並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、得心證之理由：

原告主張其自100 年7 月11日起受僱於被告，擔任中區業務代表，每月薪資30,300元，另有業務獎金；嗣原告因有育嬰需求，自106 年10月1 日起至107 年8 月12日間留職停薪，惟被告於原告育嬰留職停薪期間稱日後無法繼續給付工資，並要求原告於育嬰留職停薪結束後即離職，原告乃依勞基法第14條第1 項第5 款規定，以本件民事起訴狀之送達終止兩造間僱傭關係，是被告應給付原告復職後即107 年8 月13日至10月30日間工資、業務獎金及資遣費等語，為被告所否認，並以前詞置辯，茲審究如下：

㈠原告請求107 年8 月13日至10月30日間工資78,780元為有理由：

1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2 項前段定有明文。次按「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。」，性別工作平等法（下稱性平法）第17條第1項亦有明文規定。

2.經查，原告主張自106 年10月1 日起至107 年8 月12日間為育嬰留職停薪乙節，業據其提出勞動部勞工保險局e 化服務系統資料1份為證（見卷一第33頁），其上可見原告當時投保單位為被告，備註欄則註記「育嬰遞延」，足認原告當時確實屬育嬰留職停薪無疑；被告雖不否認原告曾請育嬰留職停薪假，然卻主張106年時原告曾主動向被告辭職云云（見卷一第50頁、卷二第35頁），惟依前開系統資料之內容觀之，原告自106年10月1日及107年2月12日均分別註記「育嬰

遞延」，倘原告曾於106年間自願離職，則被告何以未將原告退保，是被告所辯顯與上開事證不符，再者，被告亦未能舉證證明原告曾自願離職之事實，其辯解自難憑採。原告既無自願離職，則其育嬰留職停薪期間於107年8月12日屆滿，依前開性平法第17條第1項之規定，被告除有法定事由外，不得拒絕原告復職之申請，然被告卻於107 年2 月27日即向員工預告無法繼續給付工資、特休未休折算之工資等，兩造因而於107 年7 月31日、8 月12日進行勞資爭議調解，被告代理人亦當場表示自107 年3 月開始被告即未正常營運等語，此有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄（見卷一第27-30 頁）在卷可查，而被告於前開勞資爭議調解時之陳述，形同表明原告留職停薪期間屆滿亦無法復職，然被告於本院審理時未能舉證有何性平法第17條第1項所列之情事，則被告未予原告復職，自有違性平法第17條第1項之規定。兩造勞動契約既未曾因原告主動離職而終止，被告又以無法支付工資為由，拒絕原告提供勞務，原告自無補服勞務之必要，是被告於本案審理時抗辯原告自107年8月13日起無故曠職而依勞基法第12條第1 項第6 款規定終止兩造間僱傭契約，自非合法。從而，原告請求107年8月13日起至同年10月30日起訴止之薪資，應為有理由。本院參酌原告自103 年6月1 日起之投保薪資為30,300元，且被告不爭執原告之平均工資為30,300元（見卷一第281 頁），則原告主張復職後每月薪資30,300元，應為可採，以此計算上開期間之薪資為79,171元【計算式：30,300×（2 ＋19/31）＝79,171】，原告僅請求78,780元，自應准許。

㈡原告請求業務獎金103,201元為有理由：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。又當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。文書、勘驗物或鑑定所需資料之持

有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處30,000元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從前項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。民事訴訟法第345 條第1 項、勞動事件法第36條第1 項、第5 項亦有明定。

2.原告主張兩造間有業務獎金約定，以此計算應得之業務獎金，並提出102 年5 月20日、104 年3 月30日、105 年2 月18日、106 年1 月20日翊利得業務辦法、系爭統計表、單張計獎金制度、各月份之業務薪資加給試算表、業務營業額暨薪資試算表、100 年1 月9 日電子郵件、100 年4 月27日電子郵件暨會議紀錄、102 年1 月2 日電子郵件暨會議紀錄、104 年12月8日電子郵件暨會議紀錄（見卷一第15、17、19、22、25、75-139、159-169 、171-187 頁）為證；被告則辯稱前開歷次翊利得業務辦法中，除104 年3 月30日翊利得業務辦法經總經理簽核而不否認形式真正外，其餘翊利得業務辦法、業務薪資加給試算表、業務營業額暨薪資試算表，被告均否認形式真正；又系爭統計表為原告自行製作，均未經過被告之簽署，亦否認形式真正云云。查：

①依104 年3 月30日制訂之翊利得業務辦法第1條、第4條分別記載：業績結算日為每月最後一日；業績獎金依每月營業額結算數額高低調整乘數，計算方式為（當月營業額×乘數），獎金乘數調整最高上限為3%；惟營業額未達100萬者，無業績獎金。（見卷一第17頁），而原告依上開業績獎金計算方式計算其104年4月至105年2月之業績獎金為103,201元乙節，業據原告提出系爭統計表為憑（見卷一第75頁），並有證人吳奇珅於本院審理時證稱：我曾任職被告公司的業務部經理，是原告的主管，原告的薪資是由本薪、加給及業績獎金構成，業績獎金是依業績辦法來計算；我每個月都會計算原告的業務獎金，我是從會計給我的營業額依照業務辦法的公式去計算業績獎金，系爭統計表是我計算後提供給原告的等語（見卷二第26-29頁）；被告雖否認系爭統

計表及業務營業額暨薪資試算表之真正（附於卷第75頁、第117-133頁），惟本院審酌被告之營業額及據以計算原告當月業績之資料本應由雇主之被告備置留存，且本院於109 年1 月6 日言詞辯論期日當庭諭知被告應提出「歷年業務獎金計算辦法及依據被告公司留存紀錄，原告應領之業績獎金金額為何」、「原告自101 年起至106 年1 月止之業績」等文書資料，據以核實原告主張之真正，然被告迄至本院言詞辯論終結前均未提出，僅辯稱：因被告之員工離開公司後，被告之法定代理人始發現公司帳冊、資料紊亂不清，無整理釐清能力，電腦之硬碟又被他人取走，故無法提出上開資料云云（見卷二第39頁、第80頁），顯無正當理由，故被告空言否認原告提出系爭統計表及業務營業額暨薪資試算表之真正，依民事訴訟法第345 條第1 項、勞動事件法第36條第5項規定，應認被告係無正當理由不從本院提出文書之命，本院自得認原告提出之系爭統計表、業務營業額暨薪資試算表為真正。故，原告依上開資料計算，主張被告應給付104年4月至105年2月積欠之業務獎金103,201 元，應為真實，為有理由。被告雖再辯稱依翊利得業務辦法，需「收款完成」後，始得請求之業績獎金，而原告並未證明已收齊應收款項，故不得請求云云，惟就原告並未「收款完成」此一有利於己之事實，被告未能舉證以實其說，自不得以其空言主張逕為不利原告之認定。

②至原告另依102 年5 月20日、104 年3 月30日、105 年2 月18日、106 年1 月20日翊利得業務辦法及102年7月前之單張計算獎金制度，請求被告給付業務獎金208,060元（101年1月至102年7月）、52,038元（102年8月至104年3月）、88,096元（105年3月至106年1月）等語，並提出102 年5 月20日、105 年2 月18日、106 年1 月20日翊利得業務辦法等件為憑；惟前開翊利得業務辦法均遭被告否認形式之真正。查，依證人吳奇珅於本院審理時證述：業績辦法要經過公司的總經理，再由董事長核可才會頒佈，為何前開業務辦法沒

有董事長的簽名我不清楚，我只負責提出簽呈等語（見卷二第27頁），由證人吳奇珅上開證述可知，翊利得業務辦法需經被告之總經理及董事長核可始能頒佈施行，然觀諸卷附之前開翊利得業務辦法，其上均未經被告之總經理、董事長簽名核可（見卷一第15頁、第18-24頁），則上開翊利得業務辦法是否為真、有無施行，確有疑義，被告否認該等業務辦法之形式真正，即非無理由；至原告主張102年7月前之單張計算獎金制度，雖提出電子郵件紀錄為證（見卷一第159頁），然該電子郵件中並未提及獎金計算之方式，只在郵件之右下方以手寫註記，亦未能看出名義人為何人，實難逕以該電子郵件佐證原告主張之單張獎金計算方式為真，此外，迄至本院言詞辯論終結前，原告均未能提出其他證據佐證其主張之獎金計算方式為真，是原告請求被告依102 年5 月20日、104 年3 月30日、105 年2 月18日、106 年1 月20日翊利得業務辦法及102年7月前之單張計算獎金，共給付348,194元，為無理由，不應准許。

㈢原告請求資遣費97,535元為有理由：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第5 款定有明文。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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項定有明文。

2.經查，被告積欠原告工資、業務獎金未給付等情，已如前述，原告自得依勞基法第14條第1 項第5 款規定於本件民事起訴狀遞狀日即107 年10月30日終止兩造間僱傭契約，是原告依上開規定請求給付資遣費，自屬有據（原告雖於起訴狀另載明依勞基法第14條第1項第6款之規定終止契約，然於10

7年12月19日已表明僅主張勞基法第14條第1項第5款之事由，見卷一第50頁）。又原告到職日為100 年7 月11日，以本件民事起訴狀遞狀日即107 年10月30日為最後工作日，扣除育嬰留職停薪期間即106 年10月1 日至107 年8 月12日計10月12日，工作年資為6 年5 月8 天，而原告離職前一個月平均工資為30,300元，為被告所不爭執（見卷一第281頁），據此計算被告應給付原告之資遣費為97,549元【計算式：30,300×{6＋（5 ＋8/30）×1/12} ×1/2 ＝97,549】，原告僅請求97,535元，自應准許。

㈣按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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；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% ，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段及第203 條分別定有明文。本件民事起訴狀繕本於107 年11月7日送達被告，此有送達證書1 紙在卷可憑（見卷一第45頁），是依前開規定，原告自得請求被告給付自107 年11月8 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、綜上所述，原告依勞動契約及勞退條例第12條第1 項規定，請求被告給付工資78,780元、業務獎金103,201元、資遣費97,535元，共計279,516 元，及自107 年11月8 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。原告逾此範圍之請求，則無依據，不應准許，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。勞動事件法第44條第1 項、第2 項、第51條第1 項分別定有明文。查本件係勞動事件法施行前發生之勞動事件，本院並為被告部分敗訴之判決，爰依

職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　黃文芳