臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第172號

原　　告　林佳霓

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬壹仟陸佰貳拾陸元，及自民國一百一十年十二月二十五日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳拾壹萬壹仟陸佰貳拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第3 款自明。本件原告原聲請支付命令，請求被告給付積欠工資、資遣費、勞工退休金等共計新臺幣（下同）26萬1,973 元本息（見本院110 年度司促字第20365 號卷，下稱司促卷，第29頁），嗣經多次變更，最終於民國111 年7月19日撤回勞工退休金給付之請求，當庭變更為：被告應給付原告21萬7,512 元，及自民事聲請支付命令狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第151 頁

），應屬減縮應受判決事項聲明之情形，揆之首開規定，自應准許。

二、被告經公司登記址所在之受僱人予以收受、法定代理人戶籍址寄存送達併為公示送達，均生合法送達之效力後，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：其自107 年4 月30日起至110 年9 月30日止擔任被告業務專員負責參觀園區、推廣產品，約定固定薪資2 萬6,800 元（含本薪及伙食津貼），會因每月業績額達成與否而予扣薪5,000 元，另尚依每月累計銷售塔位、牌位數量等給予業務獎金，除業務獎金於次月25日發放外，餘等均於次月5 日給付（下稱系爭勞動契約）。詎被告自110 年5 月起即稱因疫情關係，陸續遲延給付薪資甚未發放，其遂依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止系爭勞動契約，最後工作至110 年9 月30日止，然被告迄未給付資遣費5 萬1,456 元、110 年6 月至同年9 月薪資扣除部分給付款項後共10萬810 元、特休未休折算工資1 萬6,588 元、業務獎金差額4 萬8,658 元，共計21萬7,512 元，爰依勞工退休金條例第12條第1 項，勞動基準法第38條等規定，以及系爭勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付21萬7,512 元，及自民事聲請支付命令狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，據伊先前提出之書狀略謂：否認有該項債務等語。

三、得心證之理由

㈠首查，原告自107 年4 月30日起至110 年9 月30日止擔任被告業務專員負責推廣產品，約定底薪2 萬6,800 元，且依每月累計銷售產品數量等領取業務獎金等事實，有薪資給付明細表、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄暨請求清冊、專案訂購暨付款約定書、勞動部勞工保險局111 年5 月25日保

普核字第1110711325l5號函、離職證明書、台北富邦商業銀行新店分行帳戶存摺內頁與歷史交易明細表、勞保與就保、給付明細與健保投保查詢資料等附卷可稽（見司促卷第9 頁至第22頁、第31頁至第49頁；第53頁、第57頁、第73頁至第79頁、第91頁至第100 頁、第109 頁），是此部分事實，首堪認定。惟原告未能說明部分請求金額項目之計算方式（見本院卷第105 頁），基於處分權主義，本院當僅得就原告主張內容、所屬期間項目，依現有證據資料以為認定，否則即生訴外裁判，合先敘明。

㈡原告主張110 年6 月至同年9 月薪資共9 萬9,903 元、業務獎金4 萬8,658 元，應屬有理：

1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，勞動基準法第22條第2 項前段，民法第486 條前段各有明文。

2.查依原告所提自109 年11月26日至110 年12月30日止台北富邦商業銀行帳戶歷史交易明細（見本院卷第75頁至第79頁），可見被告係以依公司名稱為註記，以薪資轉帳為由給付款項至110 年9 月2 日止，此後別無其他，又絕大多數匯款金額均高於其所陳底薪，且可區分每月5 日、25日為不同金額之匯款，但自110 年5 月以降之匯款日即有所別，與歷來發薪日不同，迨110 年6 月8 日匯款1,037 元、同年月25日匯款2 萬690 元後，直至110 年8 月下旬起方陸續為3 萬992 元、3,279 元、3,111 元及907 元等節，復有積福百分百專案佣酬發放辦法等在卷可查（見本院卷第55頁），堪信其主張前述底薪金額、具有一定獎金規範乙節尚非子虛。

3.比對該等薪資發放及原告所提業務獎金資料，原告於獲得110 年5 月底薪後，僅受匯入3,279 元、3,111 元與907 元薪資金額，除乏何其未達績效而需於月薪扣除5,000 元之證明外，其於本院中亦同意將907 元扣除於積欠工資在案（見本院卷第105 頁至第106 頁），是原告應得向被告請求此段期間積欠工資共9 萬9,903 元（計算式：26,800× 4 －3,279

－3,111 －907 ＝99,903）。

4.另就業績獎金每單8,850 元、其尚有9 單未獲業績獎金一情，有專案訂購暨付款約定書、納骨塔位永久使用權狀等存卷足參（見司促卷第37頁至第64頁），則扣除部分給付之3 萬992 元後，原告請求4 萬8,658 元（計算式：8,850 × 9 －30,992＝48,658），應屬有理。

㈢資遣費5 萬1,456 元，當屬有據：

1.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，於勞動契約依勞動基準法第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1/2 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，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。

2.系爭勞動契約既係於110 年9 月30日依勞動基準法第14條第1 項第5 款終止一節，有離職證明書附卷可徵（見本院卷第57頁），且原告任職時即採勞退新制，揆諸首開規定，被告當應按原告工作年資給付資遣費無誤。又原告自107 年4 月30日任職於被告處至110 年9 月30日工作末日之資遣年資為4 年5 月1 日，新制資遣基數為2.210 （計算式：｛4 ＋【5 ＋1 ÷ 31】÷ 12｝÷ 2 ≒2.210 ），原告亦主張其歷來固定薪資為2 萬6,800 元，業如前述，是原告本可向被告請求給付資遣費5 萬9,228 元（計算式：26,800× 2.210 ＝59,228），其僅請求5 萬1,456 元，應屬可採。

㈣特休未休折算工資1 萬1,609 元，堪信可採：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿3 年以上5 年未滿者，應給予每年14日之特別休假，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此觀勞動基準法第38條第1 項第5 款、第4 項前段自明。另勞動基準法第38條第4 項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未

休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，而所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資，同自勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項即悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，至為明灼。

2.原告主張其於110 年9 月30日終止系爭勞動契約後，尚有13日特別休假未休一節，業提出薪資給付明細表為證（見司促卷第9 頁），輔以其於被告處既已任職3 年有餘，依前開規定當有特別休假，堪信所言應屬可認。又本件認原告每月至少應有2 萬6,800 元薪資乙情，業如本院說明如前，原告亦以該本薪為計算基礎，則於系爭勞動契約終止前最近1 個月正常工作所得工資1 日為893 元（計算式：26,800÷ 30≒893 ，元以下四捨五入），是原告所得特別休假未休工資應為1 萬1,609 元（計算式：893 × 13＝11,609），其主張僅除以21日乙情（見本院卷第105 頁），未提出任何以21日計算之依據，自難憑採。

㈤據上，原告應得向被告請求21萬1,626 元（計算式：99,903＋48,658＋51,456＋11,609＝211,626 ），其餘部分，則屬無據。被告僅泛稱否認有該等債務，但未提出任何證據，自不足憑。

㈥末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，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，民法第203 條及第233 條第1 項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。又勞動基準法第23條第1 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且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。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應自終止系爭勞動契約逾30日起全數

負遲延責任甚明。原告既係主張利息自民事聲請支付命令狀繕本送達翌日起算，又該書狀係於110 年12月24日送達被告之公司登記址且由受僱人收受一情，有本院送達證書可資佐證（見司促卷第71頁），揆諸前揭規定，原告主張本件被告上開應給付原告之金額，自110 年12月25日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告自107 年4 月30日起至110 年9 月30日最後工作日止，既以底薪2 萬6,800 元、其餘業務獎金受僱於被告處，於系爭勞動契約終止後被告仍積欠上述資遣費、特休未休折算工資、薪資與業務獎金等未予給付。從而，原告依系爭勞動契約之法律關係，及勞工退休金條例第12條與勞動基準法第38條規定，請求被告給付21萬1,626 元，及自110 年12月25日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、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　　21　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

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　　111　　年　　10　　月　　21　　日

書記官　連晨宇