臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第188號

原　　告　邱春英

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參拾參萬壹仟伍佰柒拾元。

被告應提繳新臺幣貳萬陸仟貳佰零捌元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但如被告以新臺幣參拾伍萬柒仟柒佰柒拾捌元為原告預供擔保，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，但請求之基礎事實同一者、擴張或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2 款、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）48萬5,956 元及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院110 年度司促字第20290 號卷，下稱司促卷，第47頁），嗣經多次變更，最終於民國111 年10月4 日當庭變更請求為：㈠被告應給付原告53萬5,002 元；㈡被告應提繳2 萬6,208 元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工

退休金專戶（下稱原告勞退專戶）（見本院卷第197 頁），除將本要求逕為給付之勞工退休金改提撥至其勞退專戶外，另則擴張部分請求金額之計算式及項目並不再為法定遲延利息之請求，核各屬社會基礎事實同一，及擴張、減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，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101 年9 月1 日起至110 年9 月30日止擔任被告推廣部課長負責招攬業務及輔導專員，與被告約定月薪本薪2 萬8,300 元（含伙食津貼2,400 元），會因每月5 件之業績目標達成與否而予扣薪5,000 元，另尚依每月累計銷售塔位、牌位等產品給予業務獎金8,850 元，復有所輔導專員每1 件產品可得10% 業務獎金即輔導費1,062 元，除業務獎金於次月25日發放外，餘等均在次月5 日給付（下稱系爭勞動契約）。詎被告自110 年5 月起即陸續遲延給付薪資，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23萬5,788 元、110 年6 月至同年9 月薪資扣除未達績效扣款後共10萬8,200 元，工作獎金14萬4,060 元，及特別休假未休折算工資22日共2 萬746 元，總計53萬5,002 元未為給付，也未提繳110 年4 月至同年9 月勞工退休金共2 萬6,208 元至其勞退專戶，爰依勞工退休金條例第31條、第12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：㈠被告應給付原告53萬5,002 元；㈡被告應提繳2萬6,208 元至原告勞退專戶。

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101 年9 月1 日起至110 年9 月30日止擔任被告推廣部課長負責招攬業務及輔導專員，與被告約定月薪本薪2 萬8,300 元（含伙食津貼2,400 元），且依每月累計銷售產品數量、位置等領取業務獎金等事實，有薪資給付明細表、原告台北富邦商業銀行建國分行帳戶存摺內頁影本、勞保與就保投保資料、健保投保資料、勞保局111 年7 月21日保退五字第11113184500 號函暨原告勞退專戶明細、原告離職查詢單、原告上述帳戶歷史交易明細、離職證明書，及臺北市政府勞動局111 年3 月18日北市勞動字第1116040904號函暨勞資爭議調解紀錄、請求清冊等附卷可稽（見司促卷第9 頁至第29頁、第43頁；本院卷第25頁至第59頁、第83頁至第99頁、第105 頁至第115 頁、第123 頁至第133 頁、第149 頁至第155 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139 頁至第140 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7 月至同年9 月薪資差額部分共7 萬9,900 元，尚屬有理，至110 年6 月薪資與業務獎金之請求，要屬無據：

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6 月30日至111 年4 月7 日止台北富邦商業銀行帳戶歷史交易明細、存摺內頁影本（見本院卷第107 頁至第111 頁、第149 頁至第155 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6 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4,248 元與1 萬3,806 元、同年月25日匯

款2 萬1,749 元後，直至110 年8 月下旬起方陸續為3,279 元、1 萬1,038 元、4,219 元、3,213 元與907 元等節，復有積福專案佣酬發放辦法等在卷可查（見本院卷第145 頁），固謂其主張前述底薪金額、具有一定獎金規範乙節尚非子虛。

3.就110 年6 月至同年9 月薪資部分，雖據原告於本院中所陳：上述110 年8 月下旬匯款項目應係被告所稱疫情補助之金額，與薪資無關，110 年6 月25日所為匯款應係110 年5 月底薪，同年月8 日款項則係110 年5 月部分業務獎金等語（見本原卷第198 頁至第199 頁），但參原告於申請勞資爭議調解時之請求清冊、110 年9 月24日離職申請單（見本院卷第129 頁、第115 頁、第105 頁），僅見其斯時主張積欠薪資實為110 年7 月至同年9 月共3 個月薪資差額，離職申請單上亦載除依勞動基準法第14條規定終止系爭勞動契約外，併請求110 年7 月至同年9 月薪資、獎金及資遣費、特休未休折算工資與非自願離職證明文件且經被告人資、副總經理核定在卷，別無提及110 年6 月亦屬欠薪等節甚詳，其也未能就何以薪資給付明細表同缺少110 年6 月部分自圓其說，是原告請求積欠工資部分，應僅有110 年7 月至同年9 月共8 萬4,900 元（28,300× 3 ＝84,900），扣除其所陳未達績效扣款5,000 元後，原告請求積欠工資7 萬9,900 元部分，應屬有理，其餘部分則屬無由。

4.至業務獎金14萬4,060 元部分，原告僅逕以109 年11月至110 年4 月業務獎金加總所得平均計算為其主張（見本院卷第139 頁、第101 頁至第103 頁），但其所陳業務獎金既係銷售產品、輔導專員所得，當以自身及其輔導專員確有順利銷售產品為所得前提。惟遍觀現有卷內證據資料毫無該等銷售推廣產品訂購單可資佐證，原告於本院中同不否認：此部分無何證據可提供，因被告突於110 年9 月某日要求自辦公室離去，倘中午前有東西未能拿走即會丟棄，故未能留存任何資料等語在案（見本院卷第139 頁至第140 頁），則原告既

負此部分之舉證責任，猶應負有未能舉證之不利益而不得請求，洵堪認定。

㈢資遣費23萬924 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日因勞動基準法第14條第1 項第5 款終止一節，有原告勞保與就保、健保查詢資料，及離職證明書等可資佐證（見本院卷第25頁至第59頁、第113 頁），且原告任職時即採退休新制，揆諸前開規定，被告當應按其工作年資給付資遣費無誤。惟就原告此段期間工資一事，基於其提出前開帳戶歷史交易明細表僅有數月，且被告該段期間也有遲延給付、零碎小額匯款且金額不一之情，兼衡現有卷證資料亦祇有部分業務獎金規範內容（如本院卷第145 頁），礙難判斷勞務對價性、給付經常性之工資認定要件，實難祇以存摺明細或前開勞資爭議調解紀錄暨請求清冊等件為認定標準。是以，衡酌被告自107 年9 月1 日起即為原告以4 萬5,800 元為勞保月投保薪資乙節，有前開勞保與就保資料存卷足考（見本院卷第43頁），原告亦因被告從不提供獎金明細，故願以該月投保薪資計算資遣費平均工資一情（見本院卷第139 頁），則以此認定原告每月工資應屬可採。又原告自101 年9 月1 日任職於被告處至110 年9 月30日工作末日之資遣年資為10年1 月，新制資遣基數為5.042 （計算式：｛10+ 1 ÷ 12｝÷ 2 ≒5.042 ），是其當得請求被告給付之資遣費為23萬924 元（計算式：45,800× 5.042 ≒230,924 ，元以下均四捨五入）。

㈣特休未休折算工資2 萬746 元，堪信可採：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿5 年以上10年未滿者，應給予15日之特別休假，10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止；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 款與第6 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22日特別休假未休一節，業提出薪資給付明細表為證（見本院卷第125 頁），輔以其於被告處既已任職10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4 萬5,800 元薪資乙情，業如本院說明如前，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1,527 元（計算式：45,800÷ 30≒1,527 ），是原告所得特別休假未休工資應為3 萬3,594 元（計算式：1,527 × 22＝33,594），其僅請求2 萬746 元，自屬有理。

㈤原告請求被告提繳勞工退休金共2 萬6,208 元，當屬有據：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項及第31條第1 項各有明文。查勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於符合同條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主

未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之權益受有損害，當得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦可請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，合先敘明。

2.原告自108 年1 月起即由被告每月提繳4,368 元退休金至原告勞退專戶，且至110 年9 月30日止之勞保月投保薪資未曾變化，惟被告自110 年4 月至同年9 月30日期間之勞工退休金雇主提繳部分仍未提繳，使自110 年4 月至同年12月雇主提繳部分確有欠繳情事乙節，有前揭勞保局111 年7 月21日保退五字第11113184500 號函暨原告勞退專戶明細資料、勞保與就保投保資料等在卷足考（見本院卷第83頁至第99頁、第42頁至第43頁），則被告本應提繳自110 年4 月至同年9 月勞工退休金共2 萬6,208 元（計算式：4,368 × 6 ＝26,208）未予提繳，是被告當應補繳上述金額至原告勞退專戶，原告此部分請求，自屬可取。

㈥據上，原告當得向被告請求33萬1,570 元（計算式：79,900 ＋230,924 ＋20,746＝331,570 ），並可請求被告提繳2 萬6,208 元至其勞退專戶。被告僅泛稱否認對原告有該等債務，但未提出任何證據，自不足憑。

四、綜上所述，原告自101 年9 月1 日起至110 年9 月30日最後工作日止，既受僱於被告擔任推廣部課長負責招攬業務及輔導專員，於系爭勞動契約終止後被告仍積欠上述資遣費、110 年7 月至同年9 月工資差額、特休未休折算工資等未為給付，也漏未提繳原告110 年4 月至同年9 月勞工退休金至原告勞退專戶。從而，原告依勞工退休金第31條、第12條規定，及系爭勞動契約之法律關係，請求：㈠被告應給付原告33萬1,570 元；㈡被告應提繳2 萬6,208 元至原告勞退專戶，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