臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第26號

原　　告　黃堃裕

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾柒萬貳仟柒佰肆拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟零玖拾元，其中新臺幣貳仟玖佰零伍元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳拾柒萬貳仟柒佰肆拾捌元為原告預供擔保，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3 款自明。本件原告起訴請求被告給付積欠工資等共計新臺幣（下同）27萬6,429 元本息（見本院110年度司促字第18040 號卷，下稱司促卷，第7 頁），嗣於民國111 年2 月22日具狀變更請求被告給付28萬8,645 元且不表示再請求利息（見本院卷第51頁、第79頁），核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，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：其自民國100 年7 月15日起至110 年9 月30日止擔任被告之客服專員，與被告約定月薪有底薪2 萬6,800 元（內含伙食津貼2,400 元），併約定倘每月達一定業績、行政表現優良則會給予不定額之業績、行政獎金，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20萬3,946 元、特休未休共24日折算工資2 萬1,504 元，及110 年8 月至9 月薪資共4 萬6,195 元、業績行政獎金共1 萬7,000 元，共計28萬8,645 元未為給付，爰依勞工退休金第12條第1 項規定，系爭勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告28萬8,645 元。

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110 年7 月15日起至110 年9 月30日止擔任被告客服專員，約定有底薪2 萬6,800 元等事實，有離職證明書、薪資給付明細表、獎金給付明細表、稅務電子閘門財產所得調件明細表、勞保與就保、健保資料查詢結果、勞動部勞工保險局個人網路申報及查詢作業勞工保險異動查詢、瑞興銀行帳戶存摺內頁影本等附卷可稽（見司促卷第9 頁至第13頁；本院卷甲第15頁至第25頁；本院卷第23頁至第32頁、第55頁至第69頁），是此部分事實，首堪認定。

㈡原告主張110 年8 月至9 月薪資4 萬6,195 元、行政獎金1萬元，尚屬有理：

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10月5 日起至110 年11月4 日止之瑞興商業銀行帳戶存摺內頁影本（見本院卷第57頁至第65頁）

，可見被告會以伊公司名稱、「工作獎金」或「月薪」等註記，以薪水、電匯轉帳為由給付款項至110 年8 月31日止，此後別無其他，又絕大多數匯款金額均高於所陳底薪，但自110 年6 月以降（即110 年5 月薪資）之交易紀錄即與歷來發薪日不同，110 年7 月更別無何匯款紀錄，迨110 年8 月中旬至同月底甚全係小額零碎款項、共達6 萬4,960 元，確高於原告所陳底薪金額，且有其所提薪資給付明細表在卷可證（見司促卷第11頁至第13頁），堪信原告主張前述底薪、具有一定獎金規範乙節應屬可信。系爭勞動契約既於110 年9 月30日最後工作日終止，依上述匯款紀錄，確別無原告110 年8 月至同年9 月之底薪發放，則原告扣除勞健保、部分薪資後僅請求4 萬6,195 元，應可採信。

3.110 年8 月至同年9 月業績行政獎金部分：

原告固主張會因銷售產品、行政優良與否獲取被告給付之業績獎金與行政獎金，惟未能說明此段期間銷售之實際商品或計算依據（見本院卷第81頁），亦乏何銷售紀錄資料，是就業績獎金部分，尚屬無由；至行政獎金部分，參諸原告前開帳戶存摺內頁明細（見本院卷第57頁至第65頁），自109 年10月至110 年6 月之正常發薪期間，每月工作獎金至少固定獲有5,000 元至6,000 元以上之事實，核與原告於本院中自陳：存摺內頁上註記「工作獎金」部分應即指行政獎金，原則上均會獲得5,000 元至6,000 元，若偶有匯款7,000 元、1 萬2,000 元部分應即包含業績獎金等語相合（見本院卷第81頁至第82頁），則其主張之期間應至少可獲1 萬元行政獎金（計算式：5,000 × 2 ＝10,000），故其請求1 萬元部分，應屬可認。

㈢資遣費19萬5,049 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日終止一節，有勞保與就保、健保查詢資料可資佐證（見本院卷第23頁至第32頁），且原告任職時即採退休新制，揆諸前開規定，被告當應按原告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，原告亦不否認：最後110 年8 月應係當年6 、7 月薪水分批發放，其也問不清楚，僅確定未給付8 、9 月薪資等語在案（見本院卷第82頁），兼衡現有卷證資料無從得知業績獎金與工作獎金規範內容，礙難判斷勞務對價性、給付經常性之工資認定要件，實難以存摺明細作為認定標準。是以，衡酌被告自107 年9 月1 日起即為原告以3 萬8,200 元為月投保薪資乙節，有前開勞保與就保資料、個人網路申報及查詢勞工保險異動結果等存卷足考（見本院卷第27頁、第55頁），原告也未爭執有無少報一情，則以此認定原告每月工資應屬可採。又原告自100 年7 月15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2 月16日，新制資遣基數為5.106（計算式：｛10+ 【2+16÷ 30】÷ 12｝÷ 2 ≒5.106 ），是其得請求被告給付之資遣費為19萬5,049 元（計算式：38,200× 5.106 ≒195,049 ，元以下四捨五入），其餘部分則屬無由。

㈣特休未休工資2 萬1,504 元，堪信可採：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿1 年以上2 年未滿者，應給予7 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2 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.原告既已於被告處工作10年有餘，是其主張累積109 年度、110 年度共有24日特別休假未休一情，堪可採信。又本件認原告每月應有3 萬8,200 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1,273 元（計算式：38,200÷ 30≒1,273 ），是原告所得特別休假未休工資應為3 萬552 元（計算式：1,273 × 24＝30,552），其僅請求2 萬1,504 元，應屬有理。

㈤據上，原告應得向被告請求27萬2,748 元（計算式：46,195 ＋10,000＋195,049 ＋21,504＝272,748 ），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。

四、綜上所述，原告自110 年7 月15日起至110 年9 月30日最後工作日止，既受僱於被告處擔任客服專員，於系爭勞動契約終止後被告仍積欠上述資遣費、薪資、工作獎金與特休未休折算工資未為給付。從而，原告依勞工退休金第12條第1 項、系爭勞動契約之法律關係，請求被告給付27萬2,748 元，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、本件訴訟費用計3,090 元（即第一審裁判費），應由被告負

擔94% ，爰依民事訴訟法第79條，確定如主文第3 項所示。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　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　　4　　月　　29　　日

書記官　施盈如