

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第270號

原告 陽明慧

訴訟代理人 吳映凌律師（法扶律師）

被告 威儀公寓大廈管理維護股份有限公司

儀隊股份有限公司

上二人共同

法定代理人 紐西蘭商博多樂投資有限公司

法定代理人 林立

被告 立天應用材料股份有限公司

威儀保全股份有限公司

上二人共同

法定代理人 林立

共同

訴訟代理人 謝政翰律師

林宗諺律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告威儀公寓大廈管理維護股份有限公司、立天應用材料股份有限公司、威儀保全股份有限公司、儀隊股份有限公司應給付原告新臺幣3萬2505元，及自民國111年11月10日起，均至清償日止，

01 按年息百分之五計算之利息。

02 前項所命給付，如任一被告為給付時，其他被告於其給付範圍
03 內，免除其給付義務。

04 原告其餘之訴駁回。

05 訴訟費用（除撤回部分外）由被告負擔10%，餘由原告負擔。

06 本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣3萬2505元為原告預
07 供擔保，得免為假執行。

08 事實及理由

09 壹、程序部分：

10 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
11 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
12 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明第一項請求
13 被告給付原告新臺幣（下同）39萬5815元及自起訴狀繕本送
14 達翌日起至清償日止之法定利息，被告如其中一人履行，於
15 履行範圍內，其他被告免除給付責任，訴之聲明第二項則請
16 求被告提撥2萬1030元至原告勞工退休金專戶，被告如其中
17 一人履行，於履行範圍內，其他被告免除給付責任，嗣變更
18 聲明第一項之金額為34萬2314元，並撤回訴之聲明第二項，
19 核與前開規定相符，應予准許。

20 貳、實體部分：

21 一、原告主張：被告威儀公寓大廈管理維護股份有限公司、立天
22 應用材料股份有限公司（下稱立天公司）、威儀保全股份有
23 限公司（下稱威儀保全）、儀隊股份有限公司均由其法定代
24 理人林立指揮監督，具有實質同一性（以下合稱被告集
25 團），而均應視為原告之雇主。原告於民國104年5月1日起
26 任職於被告集團，擔任儀隊業務推廣，離職前之月薪為6萬5
27 000元。而原告110年間未休特別休假共計15日，應由被告給
28 付折算工資3萬2505元。又被告之法定代理人於107年8月間
29 要求推廣儀隊業務，並承諾日後均給付每場活動所收費用1
30 0%發給業務獎金，然遲遲未給付承諾之業績獎金共計30萬9
31 809元，被告法定代理人於110年5月3日以電子郵件要求原告

自行整理積欠之業務獎金資料，更見兩造前已有約定，爰依勞基法第38條第1項、第4項，兩造間勞動契約，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告34萬2314元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息，被告如其中一人履行，於履行範圍內，其他被告免除給付責任。

二、被告則以：原告110年之特別休假均已於離職前全數休畢，再被告從未承諾給付業績獎金，被告法定代理人經原告提出電子郵件後，即於會議中重申並無業績獎金之約定，復原告仍繼續任職1年半後始離職，於離職後近1年始起訴請求業績獎金，期間均未索討，顯見並無此約定。末原告雖提出自行製作之附表、證據以佐其與被告間存有業績獎金約定，對於其上勤務之日期及勤務名稱被告固均無爭執，然該證據及附表所列承辦人，並非代表由該人推廣業務，可能係由客戶主動接洽，由被告總監國弘依照工作情形，指定原告或總監本人負責擔任聯繫窗口，並非原告推廣，且部分勤務之服務費用有短收或未收情形，自亦不得計算業務獎金等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第136頁）：

（一）被告集團包含威儀公寓大廈管理維護股份有限公司、立天公司、威儀保全、儀隊股份有限公司，原告自104年5月1日起至110年12月31日間受雇於被告集團。

（二）原告勞工保險自104年5月5日至107年12月5日投保於立天公司，投保薪資為2萬8800元，於106年7月1日調整為4萬0100元，自107年12月6日至111年1月5日投保於威儀保全，投保薪資為4萬0100元。

（三）原告於105年5月1日至106年4月30日有7日特別休假。106年5月1日至107年4月30日有10日特別休假。107年5月1日至108年4月30日有14日特別休假。108年5月1日至109年4月30日有14日特別休假。109年5月1日至110年4月30日有15日特別休假，110年5月1日至110年12月31日有15日特別

01 休假。總計可休日數75日。

02 四、本院之判斷：

03 （一）特別休假：

04 1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀
05 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申
06 請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應置備
07 勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、
08 工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應將勞
09 工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，
10 記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容
11 以書面通知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
12 權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第30條第5項、
13 第6項、第23條第2項、第38條第5項、第6項分別定有明
14 文。是就勞工出勤紀錄及特別休假使用紀錄，為雇主依法
15 應備置之文件。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應
16 備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資
17 料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以
18 裁定處新臺幣3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為
19 強制處分；當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得
20 認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條第1
21 項、第36條第1項、第5項分別定有明文。就前開雇主應備
22 置文件，如經法院命提出而未提出者，得認該證物應證事
23 實為真實。就原告主張之特別休假日數有無於110年12月1
24 日使用完畢，本院於111年11月4日函命被告提出特別休假
25 使用紀錄，復因被告抗辯原告已於110年12月使用所有特
26 別休假，而於112年1月4日當庭命被告提出該月原告出勤
27 紀錄，然迄於言詞辯論終結前，被告均未提出特別休假使
28 用紀錄及該月出勤紀錄，核先敘明。

29 2. 原告就其110年未休特別休假，已提出請假卡為佐（見本
30 院卷第200至202頁），可見自110年4月30日後，未見休假
31 紀錄，被告固以證人陳映羽證述佐證原告於110年12月間

01 以特別休假環島云云，然證人陳映羽僅到庭證述：伊自11
02 0年4月起受僱被告威儀保全，因業務關係認識原告，伊知
03 道原告於110年11月提離職，110年12月底要離職，原告告
04 知110年12月有休假是私人行程要環島，伊不知原告有無
05 請特別休假或有無真的去環島，只是閒聊時有跟伊說到要
06 去環島，原告有沒有真的休假，休假的起訖點都沒有告知
07 等語（見本院卷第305至307頁），則證人陳映羽已不能確
08 定原告是否確實休假、期間為何，難認被告前開抗辯可
09 採。依據首揭說明，得認原告主張110年仍餘15日特別休
10 假未休一節可採。

- 11 3. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
12 應依下列規定給予特別休假：(一)6個月以上1年未滿者，3
13 日。(二)1年以上2年未滿者，7日。(三)2年以上3年未滿者，1
14 0日。(四)3年以上5年未滿者，每年14日。(五)5年以上10年未
15 滿者，每年15日。(六)10年以上者，每1年加給1日，加至30
16 日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
17 之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞
18 雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契
19 約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第
20 1項、第4項分別定有明文。經查，原告110年餘有15日特
21 別休假，業如前述，復被告就原告主張特別休假供折算之
22 計算方式，並無意見（見本院卷第312頁），以原告工資6
23 萬5000元計算，故被告應給付3萬2505元特別休假折算工
24 資（計算式： $6萬5000 \div 30 = 2167$ ，元以下四捨五入， 2167
25 $\times 15 = 3萬2505$ ）。

26 （二）業務獎金：

- 27 1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責，
28 民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張兩造約定推
29 廣儀隊業務，可領取活動所收費用10%為業績獎金一節，
30 固經證人廖喬怡到庭證述：伊曾於107年5月至10月任職威
31 儀物業管理顧問有限公司，主要為業務，負責開發客戶聘

僱伊公司為大樓管理維護及儀隊業務開發，伊有聽聞推廣儀隊業務可以獲得業績獎金，當時每週都會開週會，在場有老闆林立、原告、伊及另外負責保全的劉文忠。以案件開發的金額10%計算業務獎金，當時老闆並未說明要業績達標才能給付，只有說10%的比例，但伊的薪資都沒有業績獎金，僅有底薪，因到職時間較短，沒有成功開發，因此也沒有領取該獎金過，後續就移交給原告等語（見本院卷第215至216頁），並經被告法定代理人於110年5月3日傳送電子郵件予原告略以：麻煩你把欠你的業績獎金統計一下給我一個表（見本院卷第87頁），可認被告法定代理人確曾表示推廣、開發儀隊客戶，得領取業績獎金，始因此傳送前開電子郵件予原告，請原告確認業績獎金數額。

2. 惟該業績獎金僅由被告法定代理人於週會期間口頭告知，且未曾給付過，而難以確認給付條件。復原告雖提出其自行製作之報表（見本院卷第232至234頁），然除其上勤務名稱、日期，其餘部分均經被告否認其真正。復證人國弘到庭證述：伊自99年起任職被告集團，目前擔任總監，主要職位係負責行政、行銷、業務管理，伊的業務包含開發儀隊客戶，但後期都沒有開發了，被告集團承接勤務的管道大致有官網表單、粉絲專頁及自來客，當時因為有綜藝節目加持，加上粉專曝光，很多人可以直接搜尋到被告集團，另外靠儀隊、軍系本身人員人脈。被告集團有關儀隊之表單總共三種，一個是線上表單，有客戶進來隨時由伊填寫，一個是每月月初原告自行整理上月報表，包含每場表演時間及主題、項目、報價表演費用及雜支，該報表係供伊確認表演人員費用，另外就是勤務報表，供勤務人員知悉業務如何安排。本院卷第244至246頁表單，就是伊剛剛所述的線上表單，接洽人欄位係指如果接到表演需求，也就是有人填官網表單或自來客，通常第一順位由原告接洽，但如果有的指名、電話找伊，就會是伊直接接洽，但該表單上的接洽人，並非代表由該人去開發客戶，因為開發

01 代表原先客戶並無意願，經由提案簡報產生興趣，表單上
02 的應該是本來就有意願，藉由他人介紹找到被告集團，再
03 由原告接洽，本院卷第232頁上所載的客戶，應該都是自
04 來客，因為被告集團已經經營頗久，有一定知名度，經由
05 業界、親友、退伍軍人口耳相傳，可以知悉被告集團等語
06 （見本院卷第309至311頁）。其已證述接洽人需承辦業
07 務，然未必為開發客戶之人，原告所提出之報表上所載部
08 分勤務，雖載承辦人為原告，然是否均由原告推廣開發而
09 來，即已非無疑。復原告固提出電子郵件、線上表單、對
10 話紀錄、報價單，以佐由其推廣該部分業務（見本院卷第
11 236至278之2頁），然電子郵件之主題、內容，均僅見原
12 告協助事後確認帳款有無收取，線上表單則僅載承辦人為
13 原告，而未見該業務由原告推廣、開發之證據。末對話紀
14 錄及報價單等，均為原告與被告集團人員互相溝通勤務內
15 容、報價及收款事宜，均僅可認原告確為該業務之承辦
16 人，然難佐此業務為原告推廣而來，而應給付獎金。綜
17 此，被告固曾同意給付原告推廣業務獎金，然原告未能提
18 出證據以佐承辦之業務均由其推廣而來，難認其請求業務
19 獎金一節可採。

20 （三）又被告集團均為原告雇主，業如前述，依前所述其均依照
21 勞基法第38條規定，負給付特別休假折算工資之責，則原
22 告依前開規定，請求被告集團給付原告折算工資3萬2505
23 元，並負不真正連帶給付責任，尚非無據。

24 （四）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
25 責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
26 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。
27 其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命
28 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延
29 之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
30 計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦
31 無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2

01 項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就前開准許
02 之特別休假折算金額3萬2505元，原告請求被告應自起訴
03 狀繕本送達翌日即於111年11月10日（見本院卷第109頁、
04 第113頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有
05 據。

06 四、綜上，原告依勞基法第38條第1項、第4項規定，請求被告給
07 付3萬2505元及自111年11月10日起，均至清償日止，按週年
08 利率5%計算之利息，被告間並負不真正連帶給付責任，為
09 有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。又本
10 件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為
11 雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規
12 定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執
13 行，並酌定相當之擔保金額。

14 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 112 年 3 月 8 日
16 勞動法庭 法 官 曾育祺

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 3 月 8 日
21 書記官 林祐均