# 臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第162號

原　　告　曹天瑞

000000000000000000

訴訟代理人　曹肇揆律師

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5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆拾萬捌仟肆佰肆拾貳元，及自民國一百一十年十二月三十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。

訴訟費用新臺幣伍仟捌佰肆拾元，其中新臺幣肆仟肆佰參拾捌元元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣肆拾萬捌仟肆佰肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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98年2 月17日起至110 年9 月30日止擔任被告業務負責推廣產品，與被告約定月薪有底薪新臺幣（下同）2 萬6,800 元（含伙食津貼2,400 元），會因每月業績額達成與否而予扣薪，另尚依每月累計銷售塔位、牌位數量及位置，甚或促銷方案而予不同金額之業務獎金，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40萬1,948 元、110 年7 月至同年9 月薪資扣除勞健保等費用後共4 萬8,315 元（含1 萬8,320 元、1 萬2,947 元、1 萬7,048 元），業務獎金7 萬1,485 元，及特別休假未休折算工資15日共1 萬3,842 元，總計53萬5,590 元，爰依勞工退休金條例第12條，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：被告應給付原告53萬5,590 元，及自支付命令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98年2 月17日起至110 年9 月30日止擔任被告業務負責推廣產品，約定有底薪2 萬6,800 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、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄暨請求清冊、律師事務所110 年12月2 日函與收件回執、勞保與就保、健保查詢資料、離職證明書、臺北市政府110 年11月19日府勞動字第1106106120號函、台北富邦商業銀行建國分行帳戶存摺封面與內頁影本，及臺北市政府勞動局111 年3 月18日北市勞動字第1116040904號函暨該次勞資爭議調解會議紀錄等附卷可稽（見本院110 年度司促字第21519 號卷，下稱司促卷，第17頁至第51頁；本院卷第31頁至第43頁、第73頁至第91頁、第103 頁至第117 頁、第125 頁至第135 頁、第145 頁至第149 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65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 月薪資扣除勞健保等費用後共4 萬8,315 元、業務獎金7 萬1,485 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110 年1 月8 日起至111 年1 月3 日止台北富邦商業銀行帳戶存摺內頁影本（見本院卷第107 頁至第117 頁），可見被告係以伊公司名稱為註記，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所陳底薪，且確區分每月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25日匯款2 萬3,320 元後，直至110 年8 月下旬起方陸續有小額零碎款項、共計1 萬9,663 元，且有原告所提薪資給付明細表在卷可證（見司促卷第17頁至第21頁），堪信其主張前述底薪、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，依上述匯款紀錄比對各月發薪日，確無原告110 年7 月至同年9 月底薪之發放，則原告請求此段期間扣除勞健保等費用後共4 萬8,315 元（計算式：18,320＋12,947＋17,048＝48,315），應可採信。另就業務獎金部分，已有前開臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄暨請求清冊、薪資給付明細表、業務獎金累計照片等件為證（見本院卷第97頁至第101 頁、第125 頁至第135 頁、第147 頁至第149 頁），互核上揭存摺內頁明細中確乏此段期間任何匯入之金錢乙情，誠如前述，是原告此部分主張，應屬有理。

㈢資遣費27萬4,800 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31頁至第43頁、第103 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，原告亦不否認：最後110 年8 月應係當年6 月薪水分批發放，至110 年9 月2 日匯入之907 元為利息，因被告表示遲延發放薪資所致等語在案（見本院卷第142 頁），兼衡現有卷證資料無從得知業績獎金規範內容，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105 年5 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37頁），原告亦同意以該月投保薪資計算資遣費平均工資一情（見本院卷第141 頁），則以此認定原告每月工資應屬可採。又原告自98年2 月17日任職於被告處至110 年9 月30日工作末日之資遣年資為12年7 月14日，依勞工退休金條例第12條第1 項後段「最高以發給6 個月平均工資為限」之規定，新制資遣基數為6 （計算式：｛12+ 【7+17÷ 28】÷ 12｝÷ 2 ≒6.317 ，最多僅發給6 個月平均工資），是其當得請求被告給付之資遣費為27萬4,800 元（計算式：45,800× 6 ＝274,800 ）。

㈣特休未休折算工資1 萬3,842 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15.5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101 頁），輔以其於被告處既已任職12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 ，元以下四捨五入），是原告所得特別休假未休工資應為2 萬3,669 元（計算式：1,527 × 15.5＝23,669），其僅請求1 萬3,842 元，應屬有理。

㈤據上，原告應得向被告請求40萬8,442 元（計算式：48,315＋71,485＋274,800 ＋13,842＝408,442 ），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支付命令送達翌日起算，又該支付命令係於110 年12月29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65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30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98年2 月17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，及勞工退休金第12條與勞動基準法第38條規定，請求被告給付40萬8,442 元，及自110 年12月30日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

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5,840 元（即第一審裁判費），應由被告負擔76% ，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　　6　　月　　30　　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　　6　　月　　30　　日

書記官　施盈如