臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第52號

原　　告　李明芳

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4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍拾參萬柒仟貳佰貳拾參元。

被告應提繳新臺幣肆萬參仟伍佰貳拾肆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五十九，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但如被告以新臺幣伍拾捌萬零柒佰肆拾柒元為原告預供擔保，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，抑或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 款至第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）90萬5,090 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（見本院110 年度司促字第19577 號卷，下稱司促卷，第9 頁），嗣最終於民國111 年3 月22日具狀，且於同年4 月26日言詞辯論期日中改請求：㈠被告應給付94萬2,905 元；㈡被告應提繳4 萬3,524 元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱原告勞退專戶）（見本院卷第109 頁、第141 頁），除請求金額增加且不再請求利息，而屬擴張及減縮應受判決事項之聲明外，其另將部份本請

求被告直接給付之勞工退休金金額，基於尚未達得自請退休之年齡而改請求提繳至原告勞退專戶，亦立基於兩造間勞動契約而來，是請求之社會事實為同一，主要爭點、證據資料均具共通性，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103 年6 月3 日起至110 年9 月30日止擔任被告業務負責推廣產品，與被告約定底薪2 萬8,300 元（內含伙食津貼2,400 元）於次月5 日給付，併約定倘每月達一定銷售業績即於次月25日加發業務獎金（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45萬9,845 元、特休未休共11日折算工資1 萬373 元，及110 年7 月至同年9 月薪資共8 萬3,993 元（110 年7 月祇給付907 元）、110 年5 月至同年8 月業務獎金共34萬4,360 元，共計94萬2,905 元未為給付，也未提繳110 年4 月至同年9 月勞工退休金共4 萬3,524 元至其勞退專戶，爰依勞工退休金第12條第1 項、第31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：㈠被告應給付94萬2,905 元；㈡被告應提繳4 萬3,524 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103 年6 月3 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 萬8,300 元等事實，有臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）勞資爭議調解紀錄、

薪資給付明細表、台北富邦商業銀行北投分行帳戶存摺內頁影本、離職證明書、勞保與就保、健保資料查詢結果、北市勞動局111 年3 月18日北市勞動字第1116040904號函暨勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料，以及稅務電子閘門財產所得調件明細表等附卷可稽（見司促卷第11頁至第25頁；本院卷第35頁至第43頁、第55頁至第69頁、第93頁至第104 頁、第111 頁至第127 頁），是此部分事實，首堪認定。惟原告未能詳述其請求金額之計算方式，亦不否認不清楚資遣費、業績獎金之計算式（見本院卷第142 頁至第144 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8 月至9 月薪資8 萬3,993 元，尚屬有理，惟110 年5 月至同年8 月業務獎金基於全無證據以實其說，礙難採認：

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12月25日起至110 年12月21日止台北富邦商業銀行帳戶存摺內頁影本（見本院卷第119 頁至第121 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，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 月下旬至同月底甚全係小額零碎款項、共計1 萬9,024 元（即其主張每月底薪扣除勞健保費用所餘1 萬8,117 元與907 元），且有原告所提薪資給付明細表在卷可證（見本院卷第115 頁至第117 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，則原告扣除110 年9 月2 日發放之907 元後祇請求此段期間底薪共8 萬3,993 元（計算式：28,300× 3 －907 ＝83,993），應可採信。

3.110 年5 月至同年8 月業務獎金部分：

原告固主張其為業務負責推廣產品，除前述底薪外，會因銷售產品達一定責任額而取得業績獎金，然祇提出表格1 紙（見司促卷第25頁；本院卷第123 頁），該表格別無何得以辨識製作人、確為被告文件之外觀，原告亦自述不清楚上載內容為何等語（見本院卷第144 頁），已難採信為本件認定之基礎。參之北市勞動局111 年3 月18日北市勞動字第1116040904號函暨勞資爭議調解紀錄所附清冊（見本院卷第93頁至第104 頁），所得業務獎金卻載26萬2,924 元，同無出處來源，也與前開表格所載34萬4,360 元不合，原告猶未能說明此段期間銷售之實際商品或計算依據，更表示不知如何計算出該等獎金金額，不知勞資爭議調解紀錄清冊內容與表格內容不同之原因，現此部分要舉證有些困難，甚陳稱：雖每月達責任額即會取得獎金，惟被告未給任何明細等語在案（見本院卷第142 頁至第144 頁），職是，據原告前開存摺內頁明細、稅務電子閘門財產所得明細表所示（見本院卷第119頁至第121 頁；本院卷甲第27頁至第95頁），至多僅足認定其確適用一定獎金規範，但基於原告自述需達一定責任額方會加發獎金，復窺上揭存摺內頁明細呈現出先前每月發放獎金確有不同等事實互為勾稽，尚難率斷其主張110 年5 月至同年8 月確因銷售達每月責任額而獲業務獎金共34萬4,360 元之事實為真，現有卷內證據資料亦乏何銷售紀錄、獎金計算基礎之資料，是原告主張業務獎金部分，尚無足採。

㈢特休未休工資1 萬373 元，堪信可取：

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，每年應給予15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.原告既已於被告處工作7 年有餘，依前開規定，其主張尚有11日特別休假未休一情，堪可採信。又本件原告確有前述每月2 萬8,300 元底薪一節，誠如前述，其欲以此等底薪為計算基礎，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943 元（計算式：28,300÷ 30≒943 ，元以下四捨五入），其請求特別休假未休折算工資共1 萬373 元（計算式：943 × 11＝10,373），應屬有理。

㈣資遣費44萬2,857 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日最後工作日後終止一節，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55頁至第70頁、第43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。惟就原告此段期間所獲工資金額一事，基於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：其不清楚為何獎金會有數筆，被告會定期匯至帳戶內，雖曾向被告

要求明細，均未獲置理等語在案（見本院卷第144 頁至第145 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，觀諸原告歷來稅務電子閘門財產所得調件明細表中呈現其每年自被告處領取薪資金額之客觀狀況（見本院卷甲第27頁至第95頁），衡酌被告自104 年11月1 日起即為原告以12萬900 元為勞工退休金月投保薪資乙節，有勞動部勞工保險局111 年3 月21日保退二字第11113064010 號函暨勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表存卷足考（見本院卷第105 頁至第109 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103 年6 月3 日任職於被告處至110 年9 月30日工作末日之資遣年資為7 年3 月28日，新制資遣基數為3.663 （計算式：｛7+【3+ 28÷ 31】÷ 12｝÷ 2 ≒3.663 ），其得請求被告給付之資遣費為44萬2,857 元（計算式：120,900 × 3.663 ≒442,857 ，元以下四捨五入），其餘部分則屬無由。

㈤原告請求被告提繳勞工退休金共4 萬3,524 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104 年11月1 日起，即由被告以12萬900 元為月提繳工資提繳退休金至其勞退專戶至110 年9 月30日停止，惟被告因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響，申請緩繳110 年4 月至同年9 月勞工退休金，經核定通過111 年1 月31日至同年6 月30日緩繳期限後，迄仍未履行雇主提繳部分乙節，有前揭勞動部勞工保險局111 年3 月21日保退二字第1111306401 0 號函暨勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表等存卷足考（見本院卷第105 頁至第109 頁），則以前述月提繳工資12萬900 元計算，被告本應每月提繳6%即7,254 元，卻共6 月總計4 萬3,524 元（計算式：7,254 × 6 ＝43,524）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，原告應得向被告請求53萬7,223 元（計算式：83,993 ＋10,373＋442,857 ＝537,223 ），並得請求被告提繳4 萬3,524 元至其勞退專戶，至其餘部分或逾原請求項目金額加總金額，因無證據可證，則屬無據。被告就原告請求有理由部分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103 年6 月3 日起至110 年9 月30日最後工作日止，既受僱於被告處擔任業務，於系爭勞動契約終止後被告仍積欠上述資遣費、薪資特休未休折算工資未為給付，惟業務獎金部分則因未提出證據資料難以認定，自應由其負舉證責任之不利益。從而，原告依勞工退休金第12條第1 項、第31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，請求：㈡被告應給付53萬7,223 元；㈠被告應提繳4 萬3,524 元至其勞退專戶，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　　5　　月　　31　　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　　5　　月　　31　　日

書記官　施盈如