

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第133號

原告 潘春璋

訴訟代理人 周安琦律師（法扶律師）

被告 酒條通有限公司

酒條通林口文化有限公司

上 二 人

法定代理人 余奇姝

上 二 人

訴訟代理人 張軒豪律師

莊鎔瑋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告酒條通有限公司應給付原告新臺幣46,049元，及其中新臺幣46,003元自民國114年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告酒條通林口文化有限公司應給付原告新臺幣492,991元，及自民國114年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告酒條通有限公司應提繳新臺幣41,820元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告酒條通林口文化有限公司應提繳新臺幣58,516元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、被告酒條通林口文化有限公司應開立離職日期為民國113年10月1日、離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予原告。

六、原告其餘之訴駁回。

01 七、訴訟費用由被告酒條通有限公司負擔10%、被告酒條通林口
02 文化有限公司負擔75%，餘由原告負擔。

03 八、本判決第一項得假執行。但被告酒條通有限公司如以新臺幣
04 46,049元為原告預供擔保，得免為假執行。

05 九、本判決第二項得假執行。但被告酒條通林口文化有限公司如
06 以新臺幣492,991元為原告預供擔保，得免為假執行。

07 十、本判決第三項得假執行。但被告酒條通有限公司如以新臺幣
08 41,820元為原告預供擔保，得免為假執行。

09 □、本判決第四項得假執行。但被告酒條通林口文化有限公司如
10 以新臺幣58,516元為原告預供擔保，得免為假執行。

11 □、原告其餘假執行之聲請駁回。

12 事實及理由

13 壹、程序方面：

14 一、查原告與被告酒條通有限公司（下稱酒條通公司）於勞動契
15 約書第12條約定，該契約所生之爭執，合意以本院為第一審
16 管轄法院（見勞訴卷一第69頁），嗣被告酒條通林口文化有
17 限公司（下稱酒條通林口公司）承受該勞動契約（詳如後
18 述），自應受該合意管轄條款之拘束，依民事訴訟法第24條
19 規定，本院就本件訴訟確有管轄權。

20 二、原告起訴時僅請求被告酒條通林口公司給付業績獎金等款項
21 共新臺幣（下同）448,312元、提繳勞工退休金89,014元及
22 開立非自願離職證明，嗣於訴訟繫屬中追加酒條通公司為被
23 告，並追加變更、變更訴訟標的、訴之聲明如下開主張欄所
24 示（見勞訴卷二第403-421、433-434頁），核其追加前後訴
25 之基礎事實同一，相關事實證據均可相互流用，依民事訴訟
26 法第255條第1項第2款規定、最高法院106年度第13次民事庭
27 會議決議意旨，應准許其追加、變更。

28 三、原告所提出被告民國109年1月20日各項分紅發放辦法（下稱
29 舊分紅辦法）之翻拍照片（見勞訴卷一第77-85頁），是酒
30 條通板橋門市前店長A 01供予原告，業經證人A 01述屬實
31 （見勞訴卷三第20頁）。被告泛稱：原告取得此證據顯非適

01 法云云（見勞訴卷三第127頁），並未指明違反之法令為
02 何，不足憑採，應認此證據仍有證據能力。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：

05 (一)原告自111年6月16日起受僱於被告酒條通公司，於酒條通林
06 口門市（址設新北市○○區○○○路0段000號）擔任銷售人
07 員，並由被告酒條通公司加保勞工保險。其後，被告酒條通
08 公司於112年4月30日將原告退保，被告酒條通林口公司則於
09 同年5月1日為原告加保勞工保險，此後原告即受僱於被告酒
10 條通林口公司，惟仍於酒條通林口門市擔任銷售人員。依舊
11 分紅辦法規定，業績獎金（紅酒分紅）之計算方法為〔原告
12 之出貨利潤（含紅白酒、氣泡酒）-業績目標〕 $\times 50\%$ ；淨利
13 獎金（淨利分紅）之計算方法為：〔盈餘-成本（含人事支
14 出）〕 $\times 3\%$ 。然被告長期短發業績獎金、淨利獎金，如附表
15 一至三所示，又積欠原告111年12月27日之休息日加班費2,1
16 75元，同時以低估之工資計算就業保險保費、提繳勞工退休
17 金，因而均有短少，使原告受有損害。因被告有積欠獎金、
18 加班費、高薪低保等違法情事，原告已於113年10月1日依勞
19 動基準法第14條第1項規定終止勞動契約，並於同日離職。

20 (二)爰起訴請求被告給付下列款項：

- 21 1.依舊分紅辦法規定，請求被告酒條通公司給付業績獎金及淨
22 利獎金81,035元，請求被告酒條通林口公司給付業績獎金及
23 淨利獎金434,164元，兩者共515,199元本息（詳附表一至
24 三）。
- 25 2.依勞動基準法第24條第2項規定，請求被告酒條通公司給付1
26 11年12月27日之休息日加班費2,175元本息。
- 27 3.依勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12
28 條第1項規定，請求被告酒條通林口公司給付資遣費76,388
29 元本息。
- 30 4.依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告酒條通公司
31 補行提繳勞工退休金差額48,030元，請求被告酒條通林口公

01 司補行提繳勞工退休金差額58,516元，兩者共106,546元
02 （詳附表四）。

03 5.依就業保險法第38條第3項後段規定，請求被告酒條通林口
04 公司賠償就業保險高薪低保所生失業給付差額損害52,500元
05 本息。

06 6.依勞動基準法第19條規定，請求被告酒條通林口公司開立非
07 自願離職證明。

08 (三)訴之聲明：

09 1.被告酒條通公司應給付原告83,210元，及自民事追加被告暨
10 變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
11 算之利息。

12 2.被告酒條通林口公司應給付原告563,052元，及自起訴狀繕
13 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 3.被告酒條通公司應提繳48,030元至原告設於勞動部勞工保險
15 局之勞工退休金個人專戶。

16 4.被告酒條通林口公司應提繳58,516元至原告設於勞動部勞工
17 保險局之勞工退休金個人專戶。

18 5.被告酒條通林口公司應開立離職日期為113年10月1日、離職
19 事由為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予
20 原告。

21 6.願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告辯以：原告向來均受僱於被告酒條通林口公司，未曾受
23 僱於被告酒條通公司。被告早於110年9月1日即已發布酒條
24 通有限公司獎金紅利發放辦法（下稱新獎金辦法），其中第
25 2條規定：獎金紅利均係恩惠性給與，被告得視公司業績及
26 盈餘狀況，隨時以公告調整各獎金發放之目標、方式、對象
27 及比率，故舊分紅辦法已無適用之餘地。原告既於111年6月
28 16日始到職，自應適用新獎金辦法，被告已依新獎金辦法足
29 額發放獎金，原告在職期間均無異議，事後翻異而依舊分紅
30 辦法請求給付業績獎金、淨利獎金差額，均無所據。原告以
31 此指摘被告積欠獎金、高薪低保，據以終止勞動契約，更不

01 可採，其請求給付資遣費、提繳勞工退休金、賠償失業給付
02 差額、開立非自願離職證明云云，並無理由。又被告酒條通
03 林口公司已於115年5月7日將休息日加班費2,175元補發予原
04 告，此部分請求亦無理由等語。並聲明：1.原告之訴及其假
05 執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告
06 免為假執行。

07 三、本院之判斷：

08 (一)原告之雇主：

09 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
10 辭句，民法第98條定有明文。惟如契約文義已明確，當以之
11 作為契約解釋之重要依據。而當事人立約時之真意如與文義
12 不符，雖非不得本於立約時之各種主客觀因素、契約目的、
13 誠信原則資以探究，然主張當事人之真意與契約文義不符
14 者，就另有真意一節，除應具體主張外，當應提出足供法院
15 探求真意之證據資料，如主張之事實與證據資料不能動搖契
16 約文義者，仍應先本於文義為真意之探究，此有最高法院10
17 8年度台上字第370號民事判決意旨可參。又債權債務之主
18 體，以締結契約之當事人為準，契約成立生效後，因契約所
19 生之債權債務關係即存在於該締約之當事人間。而締約之當
20 事人為何人，應以締約當時之事實及其他一切證據資料作為
21 判斷之標準，此有最高法院112年度台上字第1100號民事判
22 決意旨可參。

23 2.查原告自111年6月16日起，於酒條通林口門市（新北市○○
24 區○○○路0段000號）擔任銷售人員一情，為兩造所不爭執
25 （見勞訴卷二第543-545頁），可先認定。觀諸原告之勞動
26 契約書，可見其中甲方名義人（雇主）為被告酒條通公司
27 （見勞訴卷一第57-69頁），文義甚為明確，佐以被告酒條
28 通公司當時亦為原告投保勞工保險，有勞保職保被保險人投
29 保資料表在卷足憑（見勞訴卷一第71-73頁），足認當時原
30 告之雇主確為被告酒條通公司。被告雖辯稱：原告自始至終
31 均受僱於被告酒條通林口公司，只是因為勞動契約沒有更改

01 法人名稱，而原告入職當時尚未確定服務之門市，始在被告
02 酒條通公司投保云云（見勞訴卷二第434頁），反於契約文
03 義，而被告亦未提出切實之證據以為證明，自不足採。其
04 後，被告酒條通公司於112年4月30日將原告退保，被告酒條
05 通林口公司則於112年5月1日為原告加保勞工保險，直至原
06 告於113年10月1日離職時始退保，而原告於112年5月1日至1
07 13年10月1日間之雇主為被告酒條通林口公司等情，亦為兩
08 造所不爭執（見勞訴卷二第543-545頁），而被告接續僱用
09 原告，原告均於酒條通林口門市擔任銷售人員，工作內容並
10 無變化，應認被告酒條通林口公司係承受原勞動契約，其與
11 原告間之權利義務，均依照原告與被告酒條通公司間勞動契
12 約書所定，始為合理。是以，原告於111年6月16日至112年4
13 月30日間之雇主為被告酒條通公司，於112年5月1日至113年
14 10月1日間之雇主為被告酒條通林口公司，已可認定。

15 (二)業績獎金、淨利獎金之計算方法：

16 1.按勞動基準法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上
17 者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主
18 管機關核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成
19 為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞
20 工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規
21 則內容，而使該規則發生附合契約之效力，此有最高法院11
22 3年度台上字第1784號民事判決意旨可參。是以，勞工與雇
23 主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主
24 雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內
25 容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團
26 體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，此有臺灣高等法
27 院86年度勞上更(一)字第17號民事判決意旨可參。此外，所謂
28 公開揭示，倘雇主將工作規則公告於公司內部網站並說明路
29 徑與查閱方法，置於勞工易認識之狀態，亦足當之，有最高
30 法院115年度台上字第176號民事判決意旨可參。

31 2.查舊分紅辦法記載，業績獎金（紅酒分紅）之計算方法為：

「(毛利-目標)×50%」(見勞訴卷一第81頁)；淨利獎金(淨利分紅)計算方法為：「依照公司營運狀況，損益表盈餘，為激勵員工表現，次月滿足月當月、√但把(原文如此)開始可以領淨利分紅」，「扣除公司支出後，平均三個月損益，依照職務%數分紅領取」(見勞訴卷一第79頁)，「門市人員底薪24000+加班費+分紅3%」(見勞訴卷一第85頁)。而依證人A01述：我原本任職於被告酒條通公司，後來任職於訴外人酒條通板橋文化有限公司，任職期間從108年2月22日至113年11月30日止，職位是店長，任職地點都是酒條通板橋門市。我任職當時，酒條通集團各店的獎金計算方法均統一如下：①紅酒獎金(適用於紅酒、氣泡酒等)：(毛利-目標)÷2；②威士忌獎金：目標是20支，超過20支之部分，1支發大約80元至100元，依當月公告之金額而定。③淨利獎金：〔盈餘-成本(含人事支出)〕×3%至5%不等，%數依職位決定，一般業務是3%，儲備店長4%，店長是5%。以上獎金是3個月計算1次。上述計算方法是舊分紅辦法所規定，該舊分紅辦法存放在店裡的資料夾中，在公司的雲端也有看到。我在職期間，獎金的計算方法均未改變，我都有足額領取等語(見勞訴卷三第19-21、26、30頁)。據此，被告舊分紅辦法下，業績獎金(紅酒分紅)計算方法為：(毛利-目標)×50%；業務人員之淨利獎金(淨利分紅)計算方法為：〔盈餘-成本(含人事支出)〕×3%，此舊分紅辦法業經公開揭示，為被告等酒條通集團所共通之工作規則，自有拘束勞雇雙方之效力。

- 3.按為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，雇主變更工作規則，就勞動條件為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，即可單獨為之，無待勞方之同意，即屬有效，此有最高法院112年度台上字第1439號民事判決可參。惟工作規則之變更，必須雇主就舊規則所規定之同一事項，另為不同之規定，始足當之。若新、舊工作規則所規定者並非同一事項，

01 無相互取代之關係，即應分別適用，並無變更之問題。查新
02 獎金辦法上記載，其係於110年9月1日公告發布，其中第2條
03 「獎金紅利之性質」規定：「本辦法之獎金紅利係屬勞動基
04 準法施行細則第10條所定之恩惠性給與，並非工資，故本公
05 司得視公司業績及盈餘狀況，隨時以公告調整各獎金發放之
06 目標、方式、對象及比率，並得公告停止本辦法之適用」

07 （見勞訴卷一第483頁）。而新獎金辦法曾於被告公司內部
08 網站上公告一情，有被告提出之內部網站螢幕錄影光碟及截
09 圖為證（見勞訴卷二第443頁、勞訴卷三第53-57頁），且經
10 證人A 01A 0 002明白（見勞訴卷三第22、37頁），足認
11 新獎金辦法亦經公告揭示，為被告等酒條通集團所共通之工
12 作規則。惟查，新獎金辦法第2條僅規定被告得以公告調整
13 獎金之計算方法，屬於決定獎金計算方法之程序規定，其就
14 各獎金計算方法並無實體規定，舊分紅辦法則就獎金計算方
15 法本身設有實體規定，兩者規範事項不同，自無相互取代之
16 關係，故新獎金辦法第2條之程序規定，並未直接變更舊分
17 紅辦法所定之獎金計算方法。又被告並未依照新獎金辦法規
18 定，就獎金之計算方法、比率另行發布公告，為被告所自承
19 明確（見勞訴卷二第391頁），並有證人A 0 002可佐（見
20 勞訴卷三第38頁），參諸證人A 01述：我們不同分店的員
21 工私下都會去對薪資條，帶入自己的業績去算，發現公式相
22 同，我在職期間，獎金的計算方法沒有變更，我算起來金額
23 都差不多等語（見勞訴卷三第26-27、32頁），足認被告實
24 質上仍繼續依舊分紅辦法對A 01其他勞工發放獎金（分
25 紅）。是以，被告並未依照新獎金辦法之程序規定，另行發
26 布公告變更舊分紅辦法所定之獎金計算方法，舊分紅辦法自
27 仍屬有效之工作規則，應據以計算獎金（分紅）。

- 28 4.舊分紅辦法既未經被告另行發布公告而為變更，仍屬有效之
29 工作規則，自仍有拘束勞雇雙方之效力。原告雖自111年6月
30 16日起始受僱於被告酒條通公司，然其勞動契約第4條第1項
31 第1款規定：「四、待遇及福利：(一)固定底薪部分：乙方

（即原告）為月薪制人員，每月底薪為勞工局規定最低薪資。如乙方另有超過之延長工時部分，甲方（即被告酒條通公司）計算後發給。」第2項規定：「三節（端午、中秋、春節）獎金及其他獎金紅利，是否發給及發給金額及方式，由本公司視營運情形決定及相關內部規章（包含但不限於本公司獎金紅利發放辦法辦理〔原文如此〕）辦理。……」

（見勞訴卷一第63頁），而此時舊分紅辦法仍屬有效之工作規則，自屬上述約定中所稱之「相關內部規章」，原告自仍適用該規定，此時舊分紅辦法已成為原告勞動契約內容之一部，有拘束勞雇雙方之效力。嗣原告轉由被告酒條通林口公司僱用時，被告酒條通林口公司既承受原勞動契約，自應承受相關權利義務，並受舊分紅辦法之拘束。原告於在職期間雖不知該舊分紅辦法之存在，待原告離職後，證人A01舊分紅辦法之翻拍照片提供予原告，原告始知其事，有證人A01證述可佐（見勞訴卷三第30-31、34頁），然舊分紅辦法既屬有效之工作規則，具有附合契約之效力，被告作為雇主，自應受拘束，原告本得依據其中有利於己之條款主張權利，不因原告偶然不知其條款內容，即喪失權利。

- 5.按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示，此有最高法院29年渝上字第762號民事判例意旨可參。在勞動關係中，勞工從屬於雇主，接受其指揮命令，且須仰賴工資維持生計，其實力與雇主本不對等，縱使遭逢不利待遇，也常有隱忍屈從之可能，同時，勞工蒐集資訊之能力亦低於雇主，雙方資訊常不對等，故勞工縱未直接表明異議而領取工資，不得一概認為其就工資之計算方法已有默示合意，應審酌該勞工有無容認、接受之言行，該等言之態樣及前後脈絡，以及雇主就工資之計算方法及可能結果有無說明或提供資訊等因素，妥為認定，必須客觀上有合理之理由，依社會觀念，足認勞工係基於自由之意思而為同

01 意者，始得認定有默示合意存在。查原告在職期間領取之工
02 資中，每月有本俸、加班費，每隔3個月有發放激勵考核分
03 紅、開會津貼等，此外零星月份有開工紅包、過年加給、端
04 午禮金等，有分紅清冊、薪資單在卷足憑（見勞訴卷一第39
05 7、401-407頁），然據證人A O O 02：被告有發薪資條，但
06 不會跟員工說獎金怎麼算，沒有另外發獎金明細，也沒有把
07 上述分紅清冊發給員工等語（見勞訴卷三第38-39頁），可
08 見被告並未告知原告各月份獎金（分紅）之計算方式，原告
09 在職期間無由知悉，在此資訊不對等之下，原告領取工資而
10 未異議，只是單純沉默而受領工資而已，難認其就被告發薪
11 時之計算方法有何默示合意之可言，亦難認原告有何默示拋
12 棄請求權之意思表示。原告就工資金額及其計算方法如有異
13 議，自仍得依舊分紅辦法請求補發。

14 6.是以，本件原告之獎金，仍應依舊分紅辦法辦理，業績獎金
15 （紅酒分紅）計算方法為： $(\text{毛利}-\text{目標}) \times 50\%$ ；業務人員
16 之淨利獎金（淨利分紅）計算方法為： $[\text{盈餘}-\text{成本}(\text{含人}$
17 $\text{事支出})] \times 3\%$ 。

18 (三)業績獎金、淨利獎金之金額計算：

19 1.原告之業績獎金（紅酒分紅），公式為 $(\text{毛利}-\text{目標}) \times 5$
20 0% ，計算如下：

21 (1)上列毛利一項，是依照被告酒條通林口公司業務產品別銷貨
22 明細表中之「出貨利潤」（見勞訴卷一第87-89頁、勞訴卷
23 二第19-78頁）計算，而各報表中「業務名稱」之欄位中，
24 代號106者是「主櫃」，登錄資深業務員的業績，每間店只
25 有一名資深業務員，至於名字「洪嘉騰」，則是當時被告之
26 北二區總監，各店的106業務均記載為總監之姓名。至於105
27 則為「配班」，是記載資淺業務員的業績，資淺的業務員每
28 個人會有一個編號，從105、104往下類推。公司的表格上只
29 會寫「配班」，但每間店有另外的表格會寫105、104分別是
30 誰，每個人的業績會分別登記。原告剛到職時，業績會登錄
31 在105，之後原告成為林口門市的資深業務員，就會登記在1

06等情，為證人A 01證述明白（見勞訴卷三第21、24-25頁）。據此，原告援引被告酒條通林口公司業務產品別銷貨明細表之出貨利潤金額，主張於111年6月至11月以「105配班門市」項下金額計算，於112年1至4月、同年6月以後則以「106洪嘉騰」項下金額計算（見勞訴卷一第87-283頁），應屬可採。至於111年12月、112年5月之金額，原告援引林口店所有業務員（包含「105配班門市」、「106洪嘉騰」）總計之金額（勞訴卷二第19-54、65-78頁），因原告不可能身兼兩者，故不可採。就111年12月，因被告始終未提出資料說明原告當時業績登記於「105配班門市」或「106洪嘉騰」項下，爰從原告有利者計，採計「105配班門市」項下之金額（勞訴卷二第19-54頁）。至於112年5月，則比照前後月份，採計「106洪嘉騰」項下之金額（勞訴卷二第55-78頁）。是以，本院採計之紅白酒、氣泡酒出貨利潤，如附表二a、b欄所示。

(2)上列目標一項，是酒條通集團各公司所發布，111、112年是31,500元，113年則為33,000元等語，據證人A 01述明確（見勞訴卷三第33-34頁），被告既未另行舉證證明目標高於此數，自應以此為準。至於證人A 01另證稱：據公司業務員前輩所稱，這個金額是以每日工作11小時為基礎，以基本工資加計每日3小時之加班費所得出等語（見勞訴卷三第33-34頁），係其自身認知之制度沿革，實際目標金額即便與該計算結果不符，應是證人A 01信前輩轉述而有誤會，或因被告嗣後變更制定目標之依據所致，不能遽認證人A 01述虛偽。

(3)據此，原告之業績獎金（紅酒分紅），計算結果如附表二p欄所示。

2.原告之淨利獎金（淨利分紅）公式為：〔盈餘-成本（含人事支出）〕×3%，計算如下：

(1)其中〔盈餘-成本（含人事支出）〕部分，是以被告公司的業務客戶別銷貨明細表中各月「銷貨利潤」為基礎去計算。

01 該「銷貨利潤」已先扣除產品本身的成本（即表中之「銷售
02 成本」），另外還要再扣除各店的支出成本，包含租金、水
03 電、人事成本，裝潢有時也會納入計算，這些各店的支出成
04 本沒有公開等情，為證人A 01證述明白（見勞訴卷三第20-
05 21、25-26頁）。

06 (2)據此，「銷售成本」應以被告酒條通林口公司（即林口門
07 市）之業務客戶別銷貨明細表記載為準，其中111年7至12
08 月，112年4月至113年5月，113年7、8月均有當月份之業務
09 客戶別銷貨明細表可佐，其金額及證據頁碼詳見附表三。至
10 於欠缺當月報表之部分，則推算如下：

11 ①112年1月之銷貨利潤，依據被告酒條通林口公司111年11月
12 至112年1月業務客戶別銷貨明細表記載，該3個月之銷貨利
13 潤共2,245,874元（見勞訴卷一第561-621頁），扣除111年1
14 1月之526,512元、111年12月之799,457元，可得112年1月為
15 919,905元。

16 ②112年2月、3月之銷貨利潤，依據被告酒條通林口公司112年
17 2月至4月業務客戶別銷貨明細表記載，該3個月之銷貨利潤
18 共1,729,199元（見勞訴卷一第623-670頁），扣除同年4月
19 之585,210元，可得同年2、3月共1,143,989元。

20 ③113年6月之銷貨利潤，依據被告酒條通林口公司113年5月至
21 7月業務客戶別銷貨明細表記載，該3個月之銷貨利潤共1,63
22 5,992元（見勞訴卷一第855-895頁），扣除同年5月之579,5
23 93元、7月之478,782元，可得同年6月為577,617元。

24 是以，被告林口門市之各月份銷貨利潤，如附表三s欄所
25 示。

26 (3)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
27 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
28 訴訟法第277條定有明文。上列淨利獎金（淨利分紅）公式
29 中成本（含人事支出）之金額，被告均未曾公開，為證人A
30 01證述明白（見勞訴卷三第25頁），該成本金額及相關資
31 料均由被告所掌握，原告無從獲知，若責令原告負舉證責

任，顯失公平，基於上述證據偏在之情事，應倒置舉證責任，由被告就其成本之金額負舉證責任。被告雖泛稱：其淨利獎金應以淨利計算，應扣除其他成本云云，然被告並未具體主張、舉證其應扣除之成本為何，自無從採納而予以扣除，其成本（含人事支出）之金額均應以0元計，如附表三c欄所示。

(4)據此，原告之淨利獎金（淨利分紅），計算結果如附表三q欄所示。

3.被告歷次以「激勵考核分紅」名目，實際發放之獎金（分紅）金額，如附表一t欄所示，有分紅清冊在卷足憑（見勞訴卷一第397頁），且為兩造所不爭執（見勞訴卷三第17頁），依據證人A 01述：被告薪資單原本有分別記載業績獎金（紅酒分紅）、競賽分紅、淨利獎金（淨利分紅）等項目之金額，之後因為與離職員工發生勞資糾紛，自110年8月起僅記載激勵考核獎金一項，但內容就是上述各項獎金（分紅）的總額等語（見勞訴卷三第29頁），可見兩者僅是名目不同，實質上同一，故被告以「激勵考核分紅」名目發放之金額，可抵充原告本件請求之業績獎金（紅酒分紅）、淨利獎金（淨利分紅）。是以，原告應領之獎金（分紅），扣除被告實際發放之金額後，差額如附表一x欄所示，共422,937元。鑑於該獎金（分紅）是3個月計算一次，為證人A 01證述明白（見勞訴卷三第34頁），原告雖於112年5月1日轉換雇主，改為被告酒條通林口公司所僱用，然當時112年4至6月之獎金（分紅）尚未結算，應認被告酒條通林口公司於承受勞動契約時，一併承受該尚未結算部分之獎金給付義務，始符誠信原則。故原告112年3月以前之獎金差額46,003元，應由被告酒條通公司負擔，其112年4月以後之獎金差額376,934元，則應由被告酒條通林口公司負擔。至於原告逾此範圍之請求，則屬無據。

(四)休息日加班費：

1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息

01 日；雇主使勞工於休息日工作，工作時間在2小時以內者，
02 其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小
03 時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以
04 上，勞動事件法第36條第1項、第24條第2項定有明文。

05 2.原告於111年12月27日（原為休息日）上午11時26分至晚間1
06 0時34分均有至酒條通林口門市出勤工作，當日工作時間10
07 小時，為兩造所不爭執（見勞訴卷二第543-545頁），且有
08 個人考勤紀錄表在卷足憑（見勞訴卷一第399頁）。原告主
09 張依本俸計算其平日每小時工資額105元（計算式： $25,250 \div$
10 $30 \div 8 \div 105.21$ ，四捨五入至整數）（見勞訴卷一第15頁），
11 合乎辯論主義，可以採納，而原告據以計算其當日加班費為
12 2,175元（計算式： $105 \times 1.34 \times 2 + 105 \times 1.67 \times 6 + 105 \times 2.67 \times 3 \div$
13 $2,174.55$ ），被告亦未具體爭執上述金額及計算方法，則被
14 告酒條通公司作為當時之雇主，自應給付之。被告酒條通林
15 口公司雖已於115年5月7日給付予原告，有匯款單據在卷足
16 憑（見勞訴卷三第179頁），經第三人清償後，被告酒條通
17 公司所負本金之債務已經消滅，原告再行請求給付本金，已
18 無理由。然被告酒條通公司既有給付遲延，仍應給付遲延利
19 息，詳如後述。

20 (五)原告已合法終止勞動契約：

21 按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止
22 勞動契約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。被告酒
23 條通林口公司違約積欠如附表一所示獎金（分紅）共376,93
24 4元，業經認定如前，而原告已於113年10月1日傳送Line訊
25 息予被告酒條通林口公司，以其積欠獎金、加班費、高薪低
26 保等為由，依勞動基準法第14條第1項規定終止勞動契約，
27 有Line訊息截圖在卷可憑（見勞訴卷一第75頁），且為兩造
28 所不爭執（見勞訴卷二第543-545頁），應認原告終止勞動
29 契約，合法有據。

30 (六)勞動基準法上工資之認定：

31 1.按勞動基準法上之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括

工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此有最高法院103年度台上字第1659號、105年度台上字第2274號、109年度台上字第1745號民事判決意旨可參。而績效獎金係以勞工達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬性質，應屬工資範疇，並非恩惠性給與，有行政院勞工委員會（今勞動部，下同）（77）臺勞動二字第10305號函、（87）台勞動二字第035198號函意旨可參。

2. 查原告之各月本俸、加班費如附表四w、o欄所示，其中111年12月之加班費，被告酒條通公司原僅給付9,611元（見勞訴卷一第401頁），然其應就當月27日之休息日加班給付加班費2,175元，業經認定如前，自應予以併計，故當月之加班費金額應為11,786元，其餘各欄之金額，均有原告之薪資單在卷足憑（見勞訴卷一第401-409頁），且為兩造所不爭執（見勞訴卷三第17頁），此部分屬於工資，當無疑義。
3. 原告之業績獎金（紅酒分紅），是以〔毛利（即「出貨利潤」）-目標〕 $\times 50\%$ 計算，業經認定如前，可見原告銷售紅酒達一定門檻，被告即發放該獎金，且該獎金有明確之計算公式可循，其金額與銷售量呈正相關，具有對價性、制度上經常性，顯屬工資。
4. 原告之淨利獎金（淨利分紅），係以〔盈餘-成本（含人事

支出)] $\times 3\%$ 計算，業經認定如前，其盈餘雖係以門市計算，而非以原告個人計算，然原告作為門市之一員，其勞動成果為門市盈餘之一部，倘門市盈餘高於成本，原告即可分得3%，則此項獎金亦有明確之計算公式可循，具有對價性、制度上經常性，亦屬勞動基準法上之工資。

5. 被告新獎金辦法第2條雖規定：「本辦法之獎金紅利係屬勞動基準法施行細則第10條所定之恩惠性給與，並非工資」（見勞訴卷一第483頁），惟雇主之給付是否屬於勞動基準法上之工資，應依該項給付之客觀性質認定，而非以其名目為準，亦不因雇主以工作規則片面宣稱為恩惠性給與，而有不同。
6. 據此，各月份工資總額為上述4項金額之總和，如附表四g欄所示。

(七) 資遣費：

1. 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用同條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。所謂「以比例計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分母）表示，其公式為：新制資遣基數 = $\left[\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div 30) \div 12 \right] \times 1/2$ ，此有行政院勞工委員會勞動4字第1010132304號令意旨可參。
2. 按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款定有明文，此實為日平均工資。而在計算資遣費、舊制退休金時，須以月份計算平均工資，此時1個月之平均工資（下稱月平均工資），應以勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數，再按每月以30日計算，有最高法院109年度台上字第2714號、110年度台上字第675號民事判決意旨可

參。又上述所得工資總額，是指應得工資總額，亦即在該6個月內所取得工資請求權之工資總額。此金額並非以工資給付日為判斷之依據，亦非以該6個月內實際取得之工資總額計算，此有臺灣高等法院97年度重勞上字第14號、101年度勞上字第57號民事判決意旨可參，並有行政院勞工委員會（78）台勞動二字第13391號函意旨可佐。再者，計算平均工資遇有「破月」情事，其破月期間之工資究應如何採計，應依勞資雙方約定方式辦理，勞工係屬按月計酬者，其工資究為多少，本應依約核計，有行政院勞工委員會台勞動2字第0960004833號書函意旨可參。

3.原告離職前6個月，為113年4月2日至同年10月1日，共182日。而原告於同年10月1日所應得之工資為916元（見勞訴卷一第409頁），其於同年5至9月所得工資分別為76,894、101,172、71,031、62,674、27,470元，而其於同年4月2日至30日所應得之工資則為64,430元（計算式： $66,652 \times 29 / 30 \div 64,430.26$ ，四捨五入至整數）。故原告於終止勞動契約前6個月內所得工資共404,587元（計算式： $64,430 + 76,894 + 101,172 + 71,031 + 62,674 + 27,470 + 916 = 404,587$ ），月平均工資為66,690元（計算式： $404,587 \div 182 \times 30 \div 66,690.16$ ，四捨五入至整數）。

4.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，以符誠實及信用原則，此有最高法院100年度台上字第1016號民事判決意旨可參。查被告之董事均為A04，被告酒條通公司之林口門市，即為被告酒條通林口公司之所在地，有公司登記資料在卷足憑（見勞訴卷二第369-382頁），且被告均屬酒條通集團，相關獎金規定均一體適用，原告、證人A01員工到職時均先受僱於被告酒條通公司，再轉而受僱於被告酒條通林

口公司等其他公司，足認被告有實體同一性，原告受僱於被告之年資應合併計算，自111年6月16日至113年10月1日止，共2年3月16日，即 $1 + 53/360$ 個基數（計算式： $[2 + (3 + 16 \div 30) \div 12] \times 1/2 = 1 + 53/360$ ）。

5.據此，原告本得請求被告酒條通林口公司給付資遣費76,508元（計算式： $66,690 \times (1 + 53/360) = 76,508.25$ 元，四捨五入至整數），其僅請求76,388元，基於處分權主義，並無不許之理。

(八)提繳勞工退休金：

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，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為適用勞動基準法之本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依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、第7條第1項第1款、第31條第1項定有明文。因雇主未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，勞工之財產受有損害，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得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，此有最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨可參。

2.查被告已提繳之勞工退休金，如附表四k欄所示，有勞工退休金個人專戶明細資料在卷足憑（見勞訴卷一第415-418頁），然原告各月份工資總額、適用之月提繳工資、應提繳退休金金額，詳如附表四g、m、n欄所示，兩者差額如j欄所示共103,030元，原告請求被告酒條通公司提繳112年4月以前之差額41,820元，為有理由，逾此範圍則無理由。又原告本得請求被告酒條通林口公司提繳差額61,210元，其僅請求提繳差額58,516元，基於處分權主義，亦無不許之理。

(九)失業給付差額之賠償：

1.按失業給付按申請人離職辦理就業保險退保之當月起前6個

月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付或津貼，最多計至20%；此受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女；投保單位違反就業保險法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項本文、第19條之1、第38條第3項後段定有明文。

2.原告退保前6個月之工資如附表四i欄所示，其平均為42,745元（計算式： $(45,800+45,800+45,800+45,800+45,800+27,470) \div 6 = 42,745$ ），因原告須扶養其母莊瑞梅，則原告本得領取失業給付179,529元（計算式： $42,745 \times 70\% \times 6 = 179,529$ ），其因被告酒條通林口公司高薪低保，僅獲勞動部勞工保險局核付每月23,310元，其領取6個月共139,860元，為兩造所不爭執（見勞訴卷二第543-545頁），並有勞動部勞工保險局114年1月17日保普核字第113071418332號函在卷足憑（見勞訴卷一第419頁），故原告請求被告酒條通林口公司賠償差額損害39,669元（計算式： $179,529 - 139,860 = 39,669$ ），確屬有據，然逾此範圍之請求，即屬無據。

(十)原告於113年10月1日終止勞動契約，合於勞動基準法第14條第1項第5款規定，業經認定如前，其依勞動基準法第19條規定，請求被告酒條通林口公司開立非自願離職證明，確屬有據，其主張之離職事由為同條項第6款，雖與本院認定略有不同，然不影響訴之同一性，爰依職權更正離職事由後准許之。

□遲延利息：

1.上開業績獎金、淨利獎金，依據原告之勞動契約書第4條第3項約定，應於完成職務工作之次月10日給付（見勞訴卷一第63頁）；而資遣費依勞工退休金條例第12條第2項規定，應

於勞動契約終止後30日內，即113年10月31日前給付。以上均為有確定期限之給付，被告逾期迄今仍未給付，顯已陷於給付遲延。至於賠償失業給付差額，屬於損害賠償之債，為無確定期限之給付。原告就上述各項給付，請求被告酒條通公司自民事追加被告暨變更聲明狀繕本送達翌日即114年12月6日起（見勞訴卷二第449頁，郵戳日期模糊，以回證退回本院之翌日計），被告酒條通林口公司自起訴狀繕本送達翌日即同年4月23日（見勞訴卷一第457頁）起，均至清償日止，按週年利率5%計付遲延利息，核與民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本文、第203條規定相符，應予准許。

2.上開休息日加班費2,175元，依據原告之勞動契約書第4條第3項約定，應於完成職務工作之次月10日給付（見勞訴卷一第63頁），被告酒條通公司給付遲延，原告請求其自民事追加被告暨變更聲明狀繕本送達翌日即114年12月6日起，按週年利率5%計付遲延利息，核與民法第229條第1項、第233條第1項本文、第203條規定相符。被告酒條通林口公司雖已於115年5月7日為第三人清償，然就給付遲延期間，即114年12月6日至115年5月7日間，共153日，被告酒條通公司仍應給付遲延利息46元（計算式： $2,175 \times 5\% \times 153 / 365 \div 45.59$ ，四捨五入至整數）。此部分利息已不再增生，應結算確定其金額。

四、綜上所述：

(一)原告對被告酒條通公司之下列請求，為有理由，應予准許：

1.依舊分紅辦法規定，請求給付獎金差額46,003元，及自114年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.請求給付休息日加班費之利息46元。

3.依勞工退休金條例第31條第1項，請求提繳勞工退休金41,820元。

(二)原告請求被告酒條通林口公司之下列請求，為有理由，應予准許：

- 1.依舊分紅辦法規定，請求給付獎金差額376,934元，及自114年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 2.依勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費76,388元，及自114年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 3.依勞工退休金條例第31條第1項，請求提繳勞工退休金58,516元。
- 4.依就業保險法第38條第3項後段規定，請求賠償失業給付差額之損害39,669元，及自114年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 5.依勞動基準法第19條規定，請求開立離職日期為113年10月1日、離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予原告。

(三)逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，並應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。惟參諸民事訴訟法第390條第1項規定，上述勞工之給付請求，應以關於財產權之訴訟為限，始得宣告假執行。本件係勞動事件，就原告之金錢給付請求，為被告敗訴判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。惟原告請求開立非自願離職證明部分，屬於非財產權之訴訟，性質上不適於假執行，原告就此聲請假執行，應予駁回。至於原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第79條、第85條第1項但書，判決如主文。

01 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
02 勞動法庭 法 官 王沛元

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日
07 書記官 葉愷茹