# 臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

108年度重勞小字第22號

原　　告　鍾詠淳
訴訟代理人　董子祺律師
被　　告　漢航實業有限公司
法定代理人　宋曉萱

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國108年12月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆萬陸仟捌佰伍拾元，及自民國一百零八年六月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣肆佰玖拾參元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國107年3月5日起至108年3月6日止之期間任職於被告擔任業務人員，工作內容為向花蓮地區之機車行推銷輪胎、機油等耗材，兩造並約定每月薪資為新臺幣（下同）25,000元，任職滿3個月後至滿6個月間加薪3,000元，滿7個月至滿12個月再加薪3,000元，此有原告於參與新進人員教育訓練時，被告公司教育訓練簡報「公司制度」章所記載之：「新人試用期：二個月…C、試用期後3-6個月，業績基本額度30萬，公司月業績提成跟最低標準的表格可供參考，基本薪資上調3000元，任職7-12月 再上調3000元」等語可佐。詎被告迄今尚積欠原告工資40,000元、未休假工資差額1,890元及重複扣薪工資14,300元，並因被告投保金額不足，至原告申請失業給付時短少損失38,850元，共計95,040元。嗣經兩造於108年4月26日經花蓮縣政府勞資調解而無結果，爰依法提起本件訴訟。

（二）兩造約定起薪為每月25,000元，任職滿3個月後加薪3,000元，於滿7個月後再加3,000元等情，已如前述。茲就被告應給付原告之金額計算如下：

1、未給付工資40,000元部分：

⑴查原告於107年3月5日起任職於被告，依前開加薪約定，被告應自107年5月至8月為原告加薪3,000元（即工資應為28,000元），並於107年9月起再原告加薪3,000元（即工資應為31,000元），故應加薪之金額共計為48,000元（計算式：3,000元x 4＋6,000元x 6＝40,000元）。惟截至兩造勞動契約終止，被告僅就原告之107年11月至108年2月每月工資各加薪2,000元，共計8,000元而已，尚積欠原告40,000元（計算式：48,000元－8,000元＝40,000元）工資甚明。爰依兩造勞動契約向原告請求。

⑵被告雖辯稱不論於教育訓練簡報或公司主管均向員工表示，須符合業績基本額度以上，方得調整薪資，若原告符合加薪條件，為何於三個月後即105年6月拿到的獎金甚至少於前一個月之薪資，甚至之後仍無調漲，原告均未質疑公司云云，惟原告否認須達業績基本額始得調薪等情。觀被告被告公司之教育訓練簡報，已就約定加薪之事實有明確約定，其上雖記載：「業績基本額度30萬，公司月業績提成跟最低標準的表格可供參考」等語，然並無敘明「未達基本業績不得調薪」、或「達基本業績始可調薪」等足堪認定調薪與基本業績有關之文字，是被告前開所辯，不足採信。

⑶況查，原告於107年3月至8月間亦無業績未達情形，此觀原證3薪資條顯示原告係自107年9月起，始遭被告以「機油未達」為由列為扣薪項目即明。且原告於107年6月12日曾就107年5月業績乙事，以通訊軟體LINE詢問：「原告：績效獎金是底薪25000?的嗎？我機油上月有到嗎？！我不知道我的業績餒……」、凱蒂（即被告法定代理

人甲○○）：「機油51840+尺輪油+1000+鱷魚機油38800+鱷齒1080 0。」、「原告：謝謝（，）那我業績多少？上月」「凱蒂：總業績31萬」等語（參見卷附原證5），益徵原告並無未達業績之情形。

⑷另查，原告於離職後之108年3月29日，就資遣費計算方式以通訊軟體LINE詢問被告法定代理人宋嗓萱，甲○○則回覆一資遣費試算表，該算表之平均工資欄記載「31530」元（參見卷附原證6），前開平均工資之記載金額亦與原告所主張：「依前開勞資加薪約定，被告應自107年5月至8月為原告加薪3千元（工資應為28,000元）、自107年9月至108年2月再為原告，加薪3千元（工資應為31,000元）乙節相符。

⑸就原告曾收受獎金表，及被告所提出獎金表之內容等情均予以否認。被告應證明LINE上面的獎金表與被告在庭上提出的是一樣的。另就對話紀錄關於獎金表的部分，原告亦否認獎金表內容的存在。

⑹從業績表獎金表份數及內容，被告都已經更改數次，前後有不一致的情形，顯然是經過修正以配合被告的辯詞，與事實不符而不可採。且被告辯解原告應在在職時能夠知道、且質疑當時的獎金有問題云云，顯然是強人所難。

⑺否認被告所稱不再適用教育訓練簡報云云。且被告雖辯稱原告均未達業績云云，但依兩造間之對話（參見卷附原證5），原告之業績確實已達31萬元，顯見被告所辯不可採。又被告告訴原告的業績是30萬元而非17萬元，且5月份之業績表上也沒有看到拾柒萬的數字，並與上開源證5兩造對話被告所提分項說明數字不吻合，故否認被告所提資料之真實性。

⑻綜上所述，足見被告明知勞資雙方已有前開調薪約定，竟臨訟以原告未達業績、未質疑公司云云為辯，難謂可採。

2、未休年假工資差額1,890元：

⑴觀原告108年2月之薪資條所示（參見卷附原證3），原

告計有年假6 天6 小時，被告並為此給付未休年假工資5,082 元，惟原告自107 年9 月起之工資應為31,000元等情，業如前述，換算日薪為1,033 元、時薪為129 元，故被告應就未休年假6 天6 小時給付原告工資數額應為6,972 元（計算式：1,033 × 6 ＋129 × 6 ＝6,972 ），被告僅給付5,082 元，尚積欠未休年假工資差額1,890 元（計算式：6,972 －5,082 ＝1,890)，爰依勞基法第38條第4 項請求被告給付。

⑵被告雖辯稱原告提出之「未休假工資」5,082 元無理由云云。惟原告係主張被告尚積欠未休年假工資差額1,890 元，非被告辯稱之5,082 元，被告所辯已顯有誤解，況被告就其所辯並未提出其他證據以實其說，其空言否認，自非可採。

3、重複扣薪之工資14,300元：

⑴觀原告之薪資條（參見卷附原證3 ）所顯示，被告107 年9 月以「機油未達」業績列為扣薪項目扣薪1,500 元；107 年10月則以「總業績未達」、「機油未達」、「LINE @」未達業績，共列三項扣薪項目，各扣薪5,000 元、2,400 元、500 元。惟查，被告既已就「總業績未達」扣薪，復就「機油未達」、「LINE @」二項扣薪，顯有巧立名目重複扣薪情形。是被告自107 年10月起，即以「機油未達」、「LINE@ 」二項苛扣之薪資統計如下：

①107年10月：2,400元、500元。

②107年11月：2,100元

③107年12月：2,700元、500元

④108年1月：2,700元、500元

⑤108年2月：2,400元、500元

合計共14,300元。爰依兩造勞動契約請求被告給付。

⑵被告雖辯稱公司不可能也不會毫無理由去扣取原告在內之員工薪資云云。然被告重複扣薪情形，已有前開原證3 薪資條可稽，被告空言泛稱未重複扣薪，自非可採。

4、失業給付差額損失38,850元：

⑴查原告離職退保當月起前6個月（即107年9月至108年2月）之月工資應為31,000元等情，已如前述，則依勞工保險投保薪資分級表，被告應為原告投保31,800元（附件2)，是原告依前開就業保險法申請加給受扶養眷屬一人之失業給付，每月應得請領22,260元（計算式：31,800×70%=22,260)，最長得請領6個月即133,560元(計算式：22,260×6=133,560)。惟因被告未足額為原告投保勞保，致原告實際向勞工保險局申請加給受扶養眷屬一人之失業給付後，雖經該局審核後發給（參見卷附原證4），然離職退保當月起前6個月平均月投保薪資，實際僅有22,550元，每月僅發給15,785元（計算式：22,550×70%＝15,785元），是原告因被告未足額投保勞保，致請領失業給付，受有每月短少6,475元之損失（計算式：22,260－15,785＝6,475元），原告依法得請領失業給付6個月，計受短少損失38,850元（計算式：6,475×6＝38,850）。爰依就業服務法第38條第1項規定，請求被告就原告上開差額損失負賠償責任。

⑵被告雖稱已依原告實際薪資投保云云。惟被告並未按原告月工資應為31,000元而為投保等情，已如前述，並有勞工保險局函文可稽（見卷附起訴狀附件2），是被告空言辯稱已依實際薪資投保云云，自非可採。

⑶就勞保保險加保申請表影本形式真正無意見，但可以證明確實以22,000元投保。也對108年1月，勞保局自行提高到23,100元之事實沒有意見，但本案確實因為被告的投保金額與實際薪之部分，致原告請領失業給付有短少等語。

（三）並聲明：被告應給付原告95,040元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以下情詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

（一）被告並未積欠原告40,000元之工資：

1、原告雖稱兩造有合意於任職第3至6月加薪3千元、第7

至12月再加薪3千元云云，並提出教育訓練簡報作為證明。

⑴惟上開教育訓練簡報中，就「公司制度欄」明載如下：

1、※新人試用期：二個月

A、每天須回公司打下班卡

B、每日須填寫日報表及名片主管，並針對無成交客戶原因與其主管匯報討論，再行第二次拜訪或請主管幫忙協且一同前去。

C、試用期後3-6個月，業績基本額度30萬，公司月業績提成跟最低標準的表格可供參考，基本薪資上調3000元，任職7-12月再上調3000元。

D、未滿一個月，而提出離職請提前三天說明，以計算工作天時薪水，假日不算在期內。

E、不適用者，公司會提前10天跟勞工局發文告知辦理資遣。

⑵上開「C」約定係指如果每個月業績都有達到30萬元。但有達到業績不一定會上調三千元，被告公司有個獎金表，例如五月營業額有達到獎金表上的標準，在六月（發五月的薪水時）就會依照標準給付獎金。在原告任職時已把獎金表給了原告。在原告進來時有跟他說業績的基本額度，前半年業績基本額度每月是參拾萬，第七個月之後業績額度每月要伍拾萬，原告前半年都沒有達到，被告也沒有扣他錢，業績達到的部分也有給他獎金。如果業績有達到當然會幫他加薪，但是原告任職期間只有107年5月有達到業績（即30萬元），其餘十一個月都未達到業績。

⑶實則上開簡報為106年一例一休之前的教育訓練簡報資料，但是原告是107年3月到職，已是一例一休制度施行後，故被告公司沒有說原告到職之後多久要幫他加薪，也有告知原告並沒有再適用原證二資料的加薪制度，會給原告原證二的資料是要讓原告瞭解公司產品的內容。

2、依照原告五月所領獎金貳仟四千元，核對獎金表，原告業

績為拾柒萬。原告五月的總業績是31萬，但業績獎金是分別輪胎跟機油項目來核發的。例如原告107 年4 月的輪胎獎金三千元，對照業績獎金表當月的業績達到新台幣196,010 元整，所以領取輪胎獎金三千元。

3、就原告所稱數次提出之業績表金額有出入云云，係因業績表有好幾個細項，所以回去有整理、與會計電腦的資料核對過。如果原告沒有拿到獎金表，不會在工作壹年之後才說沒有拿到。

4、從而，無論上開教育訓練簡報或公司主管曾口頭向員工表示，均顯示須符合業績基本額度以上，方得調整薪資，此為公司全體人員均明知道的事，而非年資到達即可當然調整薪資。況被告公司是以銷售為本業賺取差價之營利模式，業績即為獲利來源，市場上此類公司向以業績之高低作為員工薪資之依據，且一定會訂立一個基本的業績門檻作為標準，以示公平。原告於起訴狀故意忽略業績門檻等文字斷章取義，顯惡意曲解意圖瞞混過關，十分不老實。

5、況自原告所提出之原證3之薪資條，可清楚知道原告於105年3月5日到職，若原告符合其所自稱之前述公司加薪條件，為何原告於三個月後即105年6月拿到的獎金甚至少於前一個月之薪資，甚至之後仍無調漲，且原告均未質疑公司？亦無反應薪資短少或不當之處，顯見原告所述係為臨訟杜撰，全然胡說八道。

（二）原告請求未休假工資5,082元，亦無理由：

查原告因業務分派之緣故上班地點在花蓮地區，兩造約定並無須打卡出勤，且有業績表準之業務係以業績能力作為判斷基準，出勤打卡之管考成本太高也不符合實際需求；且原告於任職期間尚有在花蓮經營民宿，需負責民宿之接待整理維持等庶務性工作，甚至於107年5月前後該民宿尚有進行沙坑工程時還在現場監工，故就原告所稱尚有6天6小時之未休假工資，除非事實，亦與兩造當初就勞動契約約定之內容有所落差。

（三）原告稱被告重複扣薪14,300元云云，亦非事實：除原告所稱並無舉證外，公司不可能也不會毫無理由去扣取包含原告在內之員工薪資，且若原告所稱為真（假設語氣，被告否認之），為何原告從未提出抗議？為何原告從未要求更正？更遑論從公司經營的立場，被告公司都已經提出標準鼓勵員工追求業績，將員工當作公司資產未來成長基石看待，基於賞罰分明之理念下，焉有可能恣意扣薪來傷害好不容易建立之互信。本案實為原告經營民宿，無心於推動公司業務，無法到公司要求店家數量等節，於離職後之報復行為。被告深感莫名其妙，也對原告之行為認為不足為取等語。

三、法院之判斷：

（一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。又按請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則。又按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1 項定有明文。原告主張其自107 年3 月5 日起至108 年3 月6 日止任職於被告，兩造約定於被告任職滿3 個月後即107 年5 月至8 月加薪3,000 元，於滿7 個月後即107 年9 月至2 月再加薪3,000 元云云，固據其提出公司教育訓練簡報影本為，惟此係被告針對教育、訓練新進員工所編訂關於公司簡介、品牌、制度、發展、產品、經銷體系、客戶型態等事項之說明資料，並無法證明原告於107 年3 月5 日受僱於被告時，雙方所議定之薪資內容即係依照該簡報內公司制度項內所記載：「新人試用期：二個月…C 、試用期後3-6個月，業績基本額度30萬，公司月業績提成跟最低標準的表格可供參考，基本薪資上調3000元，任職7-12月再上調3000元」；況且，依其前後文義，新進人員二個月試用期

滿後，其業績仍必須達成公司所規定之一定額度，始符合調漲薪資之條件。又被告抗辯其係依每月營業額及公司獎金表發給獎金予原告等語，業據其提出花蓮107年3至12月銷售累計表、「鱷魚輪胎-2代+4代獎金表」、「機油+齒輪油將金表」等件影本為證，雖原告否認該文書之真正，惟依原告所提107年3月至108年2月之薪資條，可知原告之每月薪資名目有「基本薪資」、「績效獎金」、「交通津貼」、「輪胎獎金」、「機油獎金」，原告並於任職一年期間對被告每月所發給各該名目之薪資均未提出任何異議，被告否認其有與原告議定以公司教育訓練簡報所載內容計算原告工資，即非無據。此外，原告就其有與被告議定以公司教育訓練簡報所記載之上開內容為調漲工資之事實，並未能確實舉證以實其說，其主張被告依約應於107年5月至8月加薪3,000元、107年9月至108年2月再加薪3,000元，自無可採。是原告就其所主張加薪後之工資數額，核算請求被告給付尚欠工資40,000元及未休年假工資差額1,890元，均屬無據。

（二）就重複扣薪之工資14,300元部份：

原告復主張被告以「機油未達」、「LINE@」二項名目就原告之工資重複扣薪：①107年10月：2,400元、500元。②107年11月：2,100元③107年12月：2,700元、500元④108年1月：2,700元、500元⑤108年2月：2,400元、500元，共14,300元等情，業經其提出各該月之薪資條為證，被告則辯稱公司不會無理由扣薪云云，然被告既不爭執原告所提薪資條之真正，而觀以原告107年10月至108年2月間之薪資條，確列有「總業績未達」、「機油未達」、「LINE@」、「LINE未達」等應扣工資之項目，被告即應舉證其扣薪之依據及規定，而被告所提出原告107年3至12月銷售累計表、「鱷魚輪胎-2代+4代獎金表」、「機油+齒輪油將金表」，已為原告否認真正，被告復未就此等私文書舉證為真正，被告之扣薪，即乏所據

，是原告主張被告重複扣薪，應再給付此部分工資14,300元予原告，洵堪採信。

（三）失業給付差額損失38,850元：

1、勞工保險條例第13條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。被保險人之薪資，如在當年2 月至7 月調整時，投保單位應於當年8 月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8 月至次年1 月調整時，應於次年2 月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1 日生效，勞工保險條例第14條第1 項前段、第2 項定有明文。而所稱月薪資總額，依同條例施行細則第27條第1 項前段及勞動基準法第2 條第3 款規定，係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；其每月收入不固定者，以最近3 個月收入之平均為準。又按，投保單位違背本條例規定，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，勞工保險條例第72條第2 項定有明文。另按，本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3 年內，保險年資合計滿1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；失業給付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百分之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，每一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百分之10加給給付或津貼，最多計至百

分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、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，為就業保險法第11條第1 項、第3 項、第16條第1 項前段、第19條之1 、第38條第2 項亦有明定。

2、原告係依業績計算工資，故其每月收入並不固定，依前開規定，原告之月薪資總額，應以原告最近3 個月收入之平均計算，如在當年2 月至7 月調整時，被告應於當年8 月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8 月至次年1 月調整時，應於次年2 月底前通知保險人，其調整均自通知之次月1 日生效。故被告離職退保當月起前6 個月即107 年9 月至108 年2 月之月投保薪資，本應由被告以原告107 年5 月至7 月間收入之平均，計算原告之月薪資總額，再依投保薪資分級表規定之月投保薪資，於107 年8 月通知保險人，000 年0 月生效直至108 年2 月底，，則依卷附薪資單所示原告於107 年5 月至107 年7 月之應領薪資總額30,400元、28,600元、30,200元，平均為29,733元【計算式：（30,400＋28,600元＋30,200）÷ 3 ＝29,733元，小數點以下四捨五入】，依107 年11月5 日修正、000 年0 月0 日生效前後之勞工保險投保薪資分級表第8 級、第7 級規定，107 年9 月至108 年2 月之月投保薪資應為30,300元。

3、本件原告係屬非自願離職，且有受其扶養未成年子女1 人，而經勞工保險局認定符合申領按退保當月起前6 個月平均月投保薪資70% 計算之失業給付，業據原告提出勞動部勞工保險局函文在卷可稽，且為被告不爭執，則原告因扶養未成年子女1 人，107 年9 月至108 年2 月之平均月投保薪資之70% 為21,210元（30,300元x 6 ＝181,800元 ，181,800 元÷ 6 × 0.7 ＝21,210元），故原告每月應可領取之失業給付為21,210元，6 個月共計127,260 元（計算

式：21,210× 6 ＝127,260 元），此與前開勞動部勞工保險局函文所核算原告退保當月起前6 個月平均月投薪資22,550元，每月得申領之失業給付僅15,785元（即22,550元× 0.7 ＝15,785元），6 個月共94,710元（即15,785元x 6 ＝94,710元），原告因被告將原告之月投保薪資金額以多報少，所致原告減少領取之失業給付金額共32,550元（計算式：127,260 －94,710元＝32,550元），原告自得請求被告賠償此部分之損害32,550元。逾此部分之請求，則屬無據。

（四）綜上，原告得向被告請求者共計46,850元（計算式：14,300＋32,550元＝46,850元）。從而，原告依兩造間之僱傭契約、勞動基準法及就業保險法等規定，請求被告給付46,850元及自訴狀繕本送達翌日即108 年6 月26日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

（五）本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，認均不影響本判決結果，爰不再逐一論駁，併此敘明。

四、本件原告勝訴部分，係依小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436 條之20之規定，爰依職權宣告假執行。併依同法第436 條之19第1 項規定，確定本件訴訟費用為1,000 元（即第一審裁判費1,000 元），由被告負擔493 元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

臺灣新北地方法院三重簡易庭

法　　官　葉靜芳

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提

上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

書　記　官　林穎慧