臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度橋勞簡字第24號

原　　告　岳瑞福
被　　告　金鉅精密股份有限公司
法定代理人　陳金鍾
訴訟代理人　吳晉賢律師
　　陳彥姍律師

上列當事人間請求給付勞退金差額事件，本院於民國108 年1 月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國91年8 月1 日起至102 年3 月15日止任職於被告，擔任被告之業務人員。兩造就原告薪資事宜，曾於96年11月5 日簽立第一次工作協議即起訴狀附件一「銷售目標計畫」（下稱第一次工作協議），復於100 年4 月24日與被告簽立第二次工作協議即起訴狀附件二「業務獎金及薪資計畫合約」（下稱第二次工作協議），約定原告之月薪按前一年度銷售額萬分之5 計算。原告任職被告期間除每月領有被告以現金或轉帳方式給付之薪資，並按月製發起訴狀附件四所示之薪資單（下稱系爭薪資單）外，被告亦不定期以現金或支票發給原告業績獎金及業務獎金共計新臺幣（下同）5,614,137 元（下稱系爭獎金），且上開金額除系爭薪資單上所載「全勤獎金」項目外均屬工資性質。原告現已符合勞工保險退休資格，並於103 年4 月份起請領勞保老年年金給付，惟經原告核對系爭薪資單及系爭獎金金額後，發現97年2 月至102 年2 月間，被告短提撥勞工退休金共計187,854 元，致原告受有損害，爰依勞工退休金條例第31條第1 項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告187,854 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告上開任職期間之薪資單已逾保存期限，被告並無留存，爭執原告所提系爭薪資單形式及實質上真正，縱認為真正，系爭薪資單上所載「品質績效獎金」、「職務津貼」、「環境獎金」、「生產效率獎金」等項目，屬恩惠性給予，非屬工資性質，況原告於本件審理中亦陳稱同意系爭薪資單上所載「全勤獎金」項目非工資性質；至被告陸續給付原告之系爭獎金，亦屬恩惠性給予而非工資性質，據此計算，被告已提撥足額之勞工退休金等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項：

（一）假如認為系爭薪資單形式及實質上均為真正，且除「全勤獎金」外均為工資性質，且系爭獎金亦均為工資性質，則被告應給付原告之勞退金差額為187,854 元。

（二）假如認為系爭薪資單形式及實質上均為真正，且除「全勤獎金」項目外均為工資性質，但系爭獎金非工資性質，則被告應給付原告之勞退金差額為169,134 元。

（三）假如認為系爭薪資單形式及實質上均為真正，但「品質績效獎金」、「職務津貼」、「環境獎金」、「生產效率獎金」等項目並非工資性質，且系爭獎金亦非工資性質，則被告已提撥足額之勞工退休金。

（四）假如認為系爭薪資單形式非真正，但系爭獎金為工資性質，則被告已提撥足額之勞工退休金。

（五）原告於91年8 月1 日起至102 年3 月15日止任職於被告，，擔任被告之業務人員。兩造就原告薪資事宜，曾於96年11月5 日簽立第一次工作協議，復於100 年4 月24日與被告簽立第二次工作協議。

（六）被告於原告任職期間，曾陸續給付原告系爭獎金。

（七）原告現已符合勞工保險退休資格。

四、爭點：

（一）系爭薪資單形式及實質上是否真正？

（二）假如認為系爭薪資單形式及實質上均為真正，則「品質績

效獎金」、「職務津貼」、「環境獎金」、「生產效率獎金」等項目是否為工資性質？

（三）系爭獎金是否為工資性質？

五、本院之判斷：

（一）原告不能證明系爭薪資單之形式真正：

1.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 條定有明文。次按私文書除他造對其內容不爭執外，應由舉證人證其真正，此觀民事訴訟法第357 條之規定自明。又按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5 年，勞動基準法第23條第2 項亦有明定。本件原告主張其按月自被告受領之薪資金額如系爭薪資單所示等語，並提出系爭薪資單為證（見本院卷一第19~4 6頁），惟被告否認系爭薪資單之形式真正，而原告係於91年8 月1 日起至102 年3 月15日止任職於被告一節，為兩造所不爭執，依前揭說明，該期間原告之工資清冊雇主依法應保存5 年，於107 年5 月15日原告起訴時，業已逾被告應保存之年限，自難令被告負擔提出原告工資清冊之責，是此部分仍應由原告就其所提系爭薪資單為真正此一有利於己之事實，負舉證之責任。

2.經查，原告雖聲請傳喚被告之前員工即證人王光明、被告法定代理人之女即證人陳玟玲、被告之會計人員即證人趙素莉，以證明系爭薪資單之真正，惟經本院於審理中提示系爭薪資單予上開證人辨認，證人王光明證稱：伊沒有看過原告的薪資單，不知道原告的薪資單是否與伊的一樣等語（見本院卷二第75頁），證人陳玟玲證稱：伊沒有看過原告的薪資單，無法確定系爭薪資單是否是原告的薪資單等語（見本院卷二第77頁反面），證人趙素莉則證稱：伊不知道系爭薪資單是否是原告的薪資單，原告的薪資單與一般員工的不同，原告要加業績獎金，但系爭薪資單上沒有業績獎金等語（見本院卷二第76~77 頁），是上開證人

均無法證明系爭薪資單確為原告之薪資單無誤，原告雖另提出其妻即訴外人張慧苑所書立之切結書1 紙（見本院卷二第72頁），主張可證明系爭薪資單為真正等語，然查張慧苑為原告之配偶，上開切結書僅為其片面書立之私文書，亦未經其到庭具結證言以作為憑信性之擔保，尚難僅憑上開切結書遽為有利原告之認定。原告復主張系爭薪資單中100 年2 月份之薪資單上有證人陳玟玲之簽章，可認為真正等語，惟證人陳玟玲就此證稱：伊不確定此份薪資單上的字跡及印章是否是伊的等語（見本院卷二第78頁），是亦無從執此為積極之證明，至原告陳稱伊與被告關係特殊，有簽署兩次工作協議，被告為何沒有妥善保存其薪資單，且伊的薪資單與證人王光明的長的一樣，之前薪資單上也不用蓋公司章等語，則亦不能解免原告之舉證責任，復不能作為證明系爭薪資單形式真正之積極證據，原告既未能盡舉證責任，自難認系爭薪資單確為真正，本院亦無庸再就系爭薪資單上所載各項目是否為工資性質為論斷。

（二）系爭獎金應為工資性質：

按工資係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經常性給與均屬之，勞動基準法第2 條第 3款定有明文。次按工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上經常性者，均得列入平均工資以計算退休金；而所謂對價性，則著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係。查兩造不爭執原告前係擔任被告之業務人員，兩造並簽立第一次及第二次工作協議等情，且依第一次及第二次工作協議，均約定原告之月薪按前一年度銷售額萬分之5 計算（見本院卷一第11~12 頁），參以證人趙素莉於審理中證稱：原告薪水的算法是底薪加上業務獎金等語

（見本院卷二第76頁），並參原告所提出被告不爭執之系爭獎金給付時間及金額明細（見本院卷一第178~ 179頁、本院卷二第12頁），可見被告雖非按固定日期給付原告業績獎金及業務獎金，但於原告任職期間除每月給付原告底薪外，每年均有給付原告2 次至5 次，金額為200,000 元至500,000 元不等之獎金，復有尾數非零者，堪認系爭獎金應係依原告前一年度從事業務之銷售績效金額，再按一定比例計算得出，屬原告因工作所獲之報酬，而具有勞務對價性及制度上經常性給付之要件，自屬工資性質，被告抗辯系爭獎金為恩惠性給予，非屬工資性質等語，自非有理。

六、綜上所述，系爭獎金雖屬工資性質，然原告並未能舉證證明系爭薪資單確為真正，又原告不爭執倘認為系爭薪資單形式非真正，且系爭獎金為工資性質，則被告已提撥足額之勞工退休金，從而，原告主張被告應給付原告187,854 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，經本院審酌後認與判決之結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　24　　日

勞工法庭　法　　官　張立亭

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，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）。

書　記　官　塗蕙如

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　25　　日