

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭小額民事判決

107年度中勞小字第152號

原告 洪宛霏

訴訟代理人 林久博

被告 九福國際人力仲介有限公司

法定代理人 謝文卿

訴訟代理人 楊喻棉

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國108年9月12日

言詞辯論終結

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國104年3月5日起任職於被告公司，擔任業務人員，每月底薪新臺幣（下同）30,000元，原告於106年9月1日向被告終止勞動契約，爰依勞動基準法及兩造間勞動契約請求被告給付下列金額：

(一)106年8月份薪資30,000元：原告已於106年9月1日向被告終止勞動契約，原告108年8月份確實有工作並且處理被告公司客戶事務，被告應依勞動基準法第22條第2項規定，給付106年8月份薪資30,000元。原告在被告公司出勤不須打卡，採責任制，原告在被告公司任職期間所有打卡單後面可以都是手寫，原告除了每周一上午開會會打卡，其他出勤紀錄皆為手寫，而原告當時之主管為訴訟代理人林久博，林久博忘記在106年8月份所有業務人員之打卡單蓋章，包括原告之打卡單在內。

(二)特別休假未休之工資補償7,000元：原告任職於被告公司2年以上未滿3年，特別休假為10日，尚有7日未休，被告應給付工資補償7,000元（ $30,000 \div 30 = 1,000$ ， $1,000 \times 7 = 7,000$ ）。

(三)外勞入境獎金35,000元：原告於106年8月9日為立強公司引進1名外勞，入境獎金為20,000元，於106年8月24日為欣鉞

01 公司引進1名外勞，入境獎金為15,000元。

02 (四)外勞服務費12,000元：被告應依每月原告引進外勞人數、外
03 勞工作期間，給付原告外勞服務費，106年8月份間，原告共
04 引進數名外勞，被告應給付服務費12,000元。

05 (五)原告並未在被告所提出之獎金制度表上簽名並且蓋騎縫章，
06 獎金制度表及規定為被告公司所捏造的，且在原告任職期間
07 ，如有任何外勞逃跑或轉出之情形發生，被告並未有任何扣
08 款之動作。縱被告公司有扣款之制度，亦係應依比例扣回，
09 而非全額扣回。況原告是106年9月1日離職，依照被告所提
10 出之獎金制度規定仍應給付106年8月服務費及入境獎金。又
11 被告所提之附表，所載離管日105年8月至107年10月為發生
12 時間，但被告所提獎金簽收單只有到106年7月，無法證實10
13 6年7月以後的獎金是否為被告所扣回，被告應提供106年7月
14 至107年9月獎金簽收單；及附表第10項工人是於107年10月
15 11日轉出，外勞終止發生日原告已離職，被告不應扣回獎金
16 。

17 (六)以上被告應給付給原告之金額合計84,000元，爰依兩造間勞
18 動契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付
19 原告84,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
20 年息5%計算之利息。

21 二、被告抗辯：

22 (一)106年8月份薪資：業務員職位之起薪是以最低薪資計算，惟
23 106年8月原告出勤時間只有7、14、22、28日早上打卡上班
24 ，下班未打卡，其餘皆為原告自己手寫之上下班時間，而被
25 告公司基與給業務員方便，若出勤卡之上下班時間為手寫，
26 須經由單位主管簽章認可，然原告106年8月份之出勤卡手寫
27 部分並未有單位主管之簽章，故無法認定原告於106年8月有
28 正常上下班之事實，而被告是依照原告的打卡時間給付薪資
29 ，故無法給付106年8月份薪資。

30 (二)特別休假未休之工資補償：被告公司鼓勵員工休假，從未拒
31 絕原告提出休假之申請，原告不願行使休假之權利，非被告

01 所能控制，基於勞動基準法之規定，被告願意補償原告7日
02 特別休假未休之工資。

03 (三)外勞入境獎金：外勞入境獎金是從被告向外勞預期可收三年
04 之利益提撥而來，既然原告未後續提供服務，當可將後續未
05 提供之部分予以扣回。關於106年8月份外勞入境獎金部分，
06 在未扣除外勞逃跑獎金的情形下，假若原告106年8月份未離
07 職，原告可領取之獎金為35,000元，惟原告106年8月27日所
08 引進之欣鉞公司外勞已轉出聘僱期間為20個月，入境獎金按
09 全期36個月之比例計算為8,333元（計算式： $15,000 \div 36 \times 20 = 8,333$ ），故原告可領取之外勞入境獎金為28,333元，計
10 算式如106年8月獎金明細表所示（見本院卷二第18頁）。

11
12 (四)外勞服務費：服務費則是獎勵業務人員每月提供服務而給予
13 ，故業務人員未提供服務後，被告公司亦無庸給予。而原告
14 對於欲請求之服務費金額不明確且未提出詳細舉證，關於10
15 6年8月服務費，經被告公司詳細計算後，應為如106年8月服
16 務費明細表所示共10,280元（見本院卷二第25頁）。

17 (五)被告公司自引進、招募外勞等程序上花費相當多的人事成本
18 ，外勞未滿三年及離境，本會造成被告公司之損失，故被告
19 公司計算、給付、扣回獎金都是依照被告公司之業務人員獎
20 金制度，當初獎金制度規定是由原告之主管林久博統一發給
21 業務人員簽名，惟林久博並未將原告所簽名之獎金制度規定
22 繳回被告公司管理部。依業務人員獎金制度第壹條第6、7項
23 、第參條規定，獎金發放後，如有外勞逃跑、轉出、遣返，
24 被告會對業務人員扣除一定比例之逃跑獎金，被告公司於10
25 6年2、7月亦曾扣除原告在職期間之外勞逃跑獎金。又業務
26 人員獎金制度是屬僱傭契約之一部分，被告公司給付之獎金
27 是可得預期利益之先付，故僱傭契約終止後，兩造仍應依原
28 先之業務人員獎金制度結算或扣款。依業務人員獎金制度第
29 貳條規定，離職人員當月無獎金及服務費，106年9月1日是
30 被告將原告退保之日期，原告事實上之離職日應為106年8月
31 31日，是原告係無領取106年8月份獎金及服務費之權利。

01 (六)又原告於105年1月至106年5月份所承辦業務引進之外勞皆有
02 逃跑、轉出、離境、終止委任之情形，經計算後，原告應退
03 回之獎金如附表所示之11名外勞離職後應扣款獎金共125,42
04 0元（見本院卷二第23頁），應與原告所請求之金額相互抵
05 銷等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，
06 願供擔保，請准宣告免為假執行。

07 三、法院之判斷：

08 (一)原告主張伊自104年3月5日起任職於被告公司，擔任業務人
09 員，每月底薪30,000元，為被告所不爭執，惟原告主張伊於
10 106年9月1日終止兩造之勞動契約乙節，為被告所否認，辯
11 稱：原告係於106年8月31日離職等語。經查，勞工保險被保
12 險人投保資料表記載，原告自被告公司退保日期為106年9月
13 1日，亦與原告所填載離職證明書之日期106年9月1日相符，
14 是以兩造之勞動契約於106年9月1日終止，堪予認定。

15 (二)茲就原告主張之金額分述如下：

16 (1)106年8月份薪資30,000元：

17 原告主張被告尚未給付106年8月份薪資，固為被告所不爭
18 執，惟辯稱：106年8月原告出勤時間只有7、14、22、28
19 日早上打卡上班，下班未打卡，其餘皆為原告自己手寫之
20 上下班時間，若出勤卡之上下班時間為手寫，須經由單位
21 主管簽章認可，然原告106年8月份之出勤卡手寫部分並未
22 有單位主管之簽章，故無法認定原告於106年8月有正常上
23 下班之事實，故無法給付106年8月份薪資等語。惟查，10
24 6年8月份之打卡紀錄與其他月份之打卡紀錄並無二致，核
25 與原告所述除了每周一上午開會會打卡，其他出勤紀錄皆
26 為手寫乙節相符，原告既有打卡上班事實，自不因原告之
27 單位主管林久博（即原告之訴訟代理人）有無漏蓋章而影
28 響，被告仍應給付106年8月份薪資30,000元。被告所辯，
29 洵無可採。

30 (2)特別休假未休之工資補償7,000元：原告主張伊任職於被
31 告公司2年以上未滿3年，特別休假為10日，尚有7日未休

，被告應給付工資補償7,000元，為被告所同意，自應准許。

(3) 外勞入境獎金35,000元：原告主張伊於106年8月9日為立強公司引進1名外勞，入境獎金為20,000元，於106年8月24日為欣鉞公司引進1名外勞，入境獎金為15,000元，共計35,000元等語，被告對原告為立強公司引進1名外勞，入境獎金為20,000元乙節並不爭執，另辯稱：原告106年8月27日所引進之欣鉞公司外勞已轉出，聘僱期間為20個月，入境獎金按全期36個月之比例計算為8,333元（計算式： $15,000 \div 36 \times 20 = 8,333$ ），故原告可領取之外勞入境獎金為28,333元等語。經查，依業務人員獎金制度第壹-6條規定，獎金發放後，如有外勞逃跑、轉出、遣返…終止聘僱者，須扣回獎金以賠償公司損失。原告對其為欣鉞公司引進之外勞已轉出，聘僱期間為20個月乙節，既無爭執，被告依上開規定比例扣回獎金，尚無不合。原告雖主張伊並未在被告所提出之獎金制度表上簽名並且蓋騎縫章，獎金制度表及規定為被告公司所捏造的，且在原告任職期間，如有任何外勞逃跑或轉出之情形發生，被告並未有任何扣款之動作等語。惟查，原告自104年6月任職起即陸續領有被告發放之獎金，被告公司如無獎金制度作為依據，即難以發放獎金，況被告所提業務人員獎金制度亦有其他業務人員之簽名，為原告所不爭執，原告同為業務人員，縱使未簽署該紙業務人員獎金制度，自應適用該獎金制度。再者，原告於105年7月、105年11月、105年12月、106年2月、106年7月因有外籍移工離境、逃跑而按比例扣除獎金之情形，有原告簽名於業務人員獎金明細簽收單足憑，原告上揭主張，自無可採。

(4) 外勞服務費12,000元：原告主張伊於106年8月份間，共引進數名外勞，被告應給付服務費12,000元等語。被告則稱原告106年8月之服務費獎金應為10,280元，並提出明細表乙份為證，原告對該明細表亦無爭執，是以原告106年8月

份之服務費獎金應為10,280元。

(5) 以上共計原告得請求被告給付75,613元。

(二) 被告另抗辯：原告承辦業務引進之外勞有逃跑、轉出、離境、終止委任之情形，經計算後，計有11名外勞離職，原告應退還獎金125,420元，被告得以之相互抵銷等語。經查，原告所引進之外籍勞工未滿3年即離境、逃跑或轉出，如附表所示共計11名之事實，有委任契約書、獎金明細簽收單、現金紀錄單、支票紀錄單、勞動部函、搭機證明及終止委任函影本附卷足稽，且為原告所不爭執，則依業務人員獎金制度第壹-6條約定，按該11名外籍勞工服務期間未滿之比例計算扣回獎金，如附表所示共計116,412元（附表第6項之勞工尚有17個月期間未滿，被告以尚有36個月期間未滿計算，自屬違誤），被告據此主張以扣回之獎金互相抵銷，尚無不合。原告雖主張如附表所示第10項外勞終止發生日原告已離職，被告不應扣回獎金等語。惟上開獎金之約定係以外籍勞工工作36個月期滿計算預先發給，如外籍勞工工作未滿36個月，被告得按未滿之比例計算扣回獎金，並非以原告離職日計算扣回獎金之比例，原告之主張，尚無可採。

(四) 綜上所述，原告依勞動契約及勞動基準法規定之法律關係，得請求被告給付75,613元，惟被告得以扣回獎金予以抵銷，在75,613元之範圍內為正當，抵銷後，被告自毋須再給付。從而原告本於勞動契約及勞動基準法規定之法律關係，請求被告給付84,000元及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1項。

中 華 民 國 108 年 10 月 9 日
臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
法 官 吳蕙玫

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
03 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
04 違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背
05 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
06 判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提
07 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 108 年 10 月 9 日

書記官 蘇文熙