

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞簡字第4號

原告 陳慧君
訴訟代理人 蔡東泉律師（法扶律師）
被告 巨群資訊股份有限公司
法定代理人 周美緣
訴訟代理人 蔡維驊

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年5月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬壹仟參佰捌拾陸元，及自民國一百零八年四月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬貳仟陸佰陸拾玖元至原告之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣玖萬壹仟參佰捌拾陸元、新臺幣貳萬貳仟陸佰陸拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項但書第1款、第2項分別定有明文，且依同法第436條第2項規定，上開規定亦為簡易訴訟程序所適用。本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）202,130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)被告應提撥22,713元至原告之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。嗣於訴狀送達被告後，變更其聲明為：(一)被告應給付原告226,636元，及自民國108年4

01 月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應
02 提撥22,669元至原告之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金
03 專戶（見本院卷第121頁）。原告前開所為訴之變更，被告
04 到庭後，未提出異議而為本案之言詞辯論，揆諸前揭規定，
05 視為同意，應予准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告起訴主張：原告自100年10月17日起至107年2月28日
08 止，受僱於被告擔任電話訪問開發人員。原告於受僱期間，
09 遭被告違法以業績未達標為由扣薪64,090元、15,000元，另
10 102年9月遭被告誤扣全勤獎金、105年7月以原告下班時
11 未打卡，亦有多次遭被告以原告請特別休假、喪假為由，扣
12 減全勤獎金，共計扣減10,000元，且原告於103年至106年
13 之勞動節均有出勤8小時，被告未給付加班費3,296元，原
14 告自得依勞動契約請求被告給付積欠工資92,386元。又原告
15 未依勞動契約給付工資，原告已於107年2月28日依勞動基
16 準法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，被告
17 應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費102,030
18 元，並應依勞動基準法第16條第3項規定給付預告期間工資
19 32,220元。此外，被告未依勞工退休金條例足額提繳勞工退
20 休金，原告亦得依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被
21 告提繳退休提撥金差額22,669元等語。並聲明：(一)被告應給
22 付原告226,636元，及自108年4月23日起至清償日止，按
23 週年利率5%計算之利息。(二)被告應提撥22,669元至原告之行
24 政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。

25 二、被告則以：兩造並無約定被告須發業績獎金，且其有向原告
26 說明發放工資之結構跟方式，原告如不同意，理應會於發放
27 工資時向被告反映，但原告均未表示反對，可見兩造確有依
28 業績扣減工資及勞動節不另發工資之約定，被告自得因原告
29 業績未達標扣減原告工資及不發給勞動節之加班費。再者，
30 兩造約定僅有公假給予全勤獎金，其餘假別均不給予全勤獎
31 金，所以除了102年9月份為被告誤扣全勤獎金外，其餘原

01 告請特別休假、喪假及未打卡時，被告自得不給予全勤獎金
02 。另本件係因原告自行辭職，原告請求被告給付資遣費及預
03 告期間工資，實無理由。又被告既得依業績扣減原告工資，
04 則被告依扣除業績獎金後之金額為原告提撥勞工退休金，並
05 無違誤等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受
06 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

- 08 (一)原告自100年10月17日起至107年2月28日止，受僱於被告
09 擔任電話訪問開發人員。
10 (二)原告於受僱被告期間，遭被告以業績未達標為由扣薪64,090
11 元、15,000元，另以原告請特別休假、喪假為由（其中102
12 年9月為誤扣，105年7月則係原告下班時未打卡），扣全
13 勤獎金10,000元。
14 (三)原告於103年至106年之5月份工資分別為23,000元、25,0
15 00元、25,000元、30,000元，時薪分別為92元、100元、10
16 0元、120元。
17 (四)原告於103年至106年之勞動節均有出勤8小時。
18 (五)如認被告應提撥之金額應以實際工資（即原告工資總金額）
19 為投保金額，被告應提撥退休提撥金差額22,669元至原告之
20 行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶（見本院卷第76、
21 123頁）。

22 四、得心證之理由：

- 23 (一)原告請求被告給付積欠工資92,386元（含業績未達標扣薪64
24 ,090元、15,000元、全勤獎金10,000元、勞動節之加班費3,
25 296元），是否有理由？

26 1.業績未達標扣薪64,090元、15,000元部分：

- 27 (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
28 有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或
29 賠償費用，勞動基準法第22條第2項、第26條分別定有明文
30 。衡酌勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，勞動基準法之立
31 法目的，係就勞動關係所涉及之相關事項規定，課予雇主一

定作為及不作為義務，以實現保護勞工之目的。而工資乃勞動關係之核心問題，為保障勞工之經濟安全生活，勞動基準法第22條第2項及第23條第1項乃明定除有法定情形外，雇主應按時將工資全額直接給付勞工，並不容雇主單方變更工資給付方式及時期，而任意排除勞動基準法前揭強制規定之適用。且勞動基準法第22條第2項但書所謂法令另有規定，係如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；又所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言。

(2) 經查，被告雖辯稱其有向原告說明發放工資之結構跟方式，原告如不同意，理應會於發放工資時向被告反映，但原告均未表示反對，可見兩造確有約定依業績扣減工資等語。惟查，依被告提出之新進人員試用考核表內容（見本院卷第53頁），其上記載原告之每月總工資22,000元，其中包含本薪19,900元及職務津貼2,100元，均屬固定金額，其上並未記載該等工資可依業績標準扣、減之規定，且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而言，若單純之沈默，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，原告為被告提供勞務，工資為其對價，故原告在原約定工資範圍內受領工資之行為，均為權利之合法行使，且工資之領取為勞工維持生計不可或缺之基本條件，難以苛求勞工必須在勞動關係存續中，需對雇主就工資糾紛有所抵抗，故尚無從以原告無異議受領被告扣、減薪後之工資，即可逕認原告有同意扣、減薪之默示意思表示。此外，被告復未提出兩造間有被告得依業績扣減原告工資之約定之其他證明，則被告辯稱兩造有約定依業績扣減工資云云，難認有據，自無從僅憑被告片面主張而得自原告應領工資中予以扣除。

(3) 被告雖另辯以兩造並無約定被告須發業績獎金等語。然依被告提出之新進人員試用考核表內容（見本院卷第53頁），其上記載原告之每月總工資22,000元，其中包含本薪19,900元

01 及職務津貼2,100元，且被告於本院審理時自陳「【（提示
02 院卷第53頁）其上記載調整後總薪為22,000元，這是已經有
03 加計業績獎金？】是，固定薪資為16,000元，業績獎金部分
04 （業績責任獎金）為6,000元」【（提示補字卷第45至52
05 頁）月薪部分，都是已包含業績獎金，只是會依照業績是否
06 達標來扣減金額，是否如此？】是。」等語（見本院卷第12
07 2頁），足認依上開新進人員試用考核表及各月薪資表，可
08 知原告之每月工資應包含業績獎金，則被告嗣後始辯稱兩造
09 未有約定發放業績獎金等語，難認可採。

- 10 (4) 基上，原告主張被告未依兩造間約定之勞動條件給付工資，
11 請求被告給付其以業績未達標為由所扣之工資共計79,090元
12 （計算式：64,090元 + 15,000元 = 79,090元），應屬有據。

13 2. 全勤獎金10,000元部分：

- 14 (1) 按所謂全勤獎金乃勞工依實際出勤狀況而得領取之工資，依
15 勞工之勤、惰而定，故需勞工在當月無遲到、早退、事假、
16 曠職、擅離職守之情況下，方得請領。且按勞工因婚、喪、
17 疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期
18 間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之；雇主不得
19 因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金，勞
20 動基準法第43條、勞工請假規則第9條分別定有明文。
- 21 (2) 原告主張其於受僱被告期間，除102年9月為誤扣全勤獎金
22 、105年7月係原告下班時未打卡外，其餘遭被告以其請特
23 別休假、喪假為由，扣減全勤獎金等情，為被告所不爭執，
24 惟被告辯以兩造另有約定全勤獎金發放之條件，故原告請特
25 別休假、喪假，被告得扣全勤獎金等語。經查，被告雖辯稱
26 兩造有約定全勤獎金發放之條件，並提出新進人員宣導文件
27 為證（見本院卷第55頁），然該文件所載僅有公假給予全勤
28 獎金，其餘假別均不給予全勤獎金之規定，與上揭勞工請假
29 規則第9條強制規定不符，應屬無效，被告自不得因原告請
30 特別休假或喪假而扣發全勤獎金。又依被告提出之原告105
31 年7月之打卡紀錄（見本院卷第139頁），原告於105年7

月14日下班時未打卡，核與原告提出之105年度7月份薪資表上記載「7/14未打卡，扣100至福委會」之情相符，有該薪資表附於108年度南勞簡補字第1號卷宗可佐，則在原告未能舉證證明其在105年7月份均無早退之情形下，原告自不得請領該月份之全勤獎金。據此，關於被告以原告請特別休假、喪假為由，扣減全勤獎金，及102年9月份遭被告誤扣全勤獎金部分，原告主張被告應依勞動契約給付全勤獎金9,000元，尚屬有據，其請求被告給付105年7月未打卡所扣發之全勤獎金1,000元，則非可採。

3. 勞動節之加班費3,296元部分：

- (1) 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第24條第1項第1款、第2款、第37條第1項、第39條前段及中段分別定有明文。再所謂「應加倍發給」，其意是指休假日當日工資照給外，再加發1日工資。
- (2) 經查，原告於103年至106年之勞動節均有出勤8小時，原告於103年至106年之5月份工資分別為23,000元、25,000元、25,000元、30,000元，時薪分別為92元、100元、100元、120元等情，為兩造所不爭執，揆諸前揭規定，被告應加給原告於勞動節工作之工資為3,296元【計算式：(92元+100元+100元+120元)×8=3,296元】。是原告主張被告應給付勞動節之加班費3,296元，即有理由。

4. 綜上，原告請求被告給付積欠工資91,386元（計算式：79,090元+9,000元+3,296元=91,386元），為有理由。

(二) 原告主張被告應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付資

01 遺費102,030元，是否有理由？

02 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
03 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
04 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
05 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
06 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
07 月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退
08 休金條例第12條第1項定有明文。準此，本件兩造間之勞動
09 契約係依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
10 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，原告始
11 得請求被告給付資遣費。

12 2.經查，原告主張其係因被告不依勞動契約給付工作報酬而依
13 勞動基準法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約等
14 語，為被告所否認，並辯以原告係自行辭職等語。經查，觀
15 之原告填寫之員工離職申請書，其中「擬離職原因」欄係勾
16 選結婚、生育、出國、服役，有該申請書在卷供佐（見本院
17 卷第59頁），難認原告係依勞動基準法第14條第1項第5款
18 規定終止兩造間勞動契約。是以，原告主張其依勞動基準法
19 第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，並依勞工退
20 休金條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費等語，並非
21 可採。

22 (三)原告主張被告應依勞動基準法第16條第3項規定給付預告期
23 間工資32,220元，是否有理由？

24 按依勞動基準法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但
25 書終止勞動契約者，始有於一定期間前為終止契約之預告，
26 或於未依期預告時給付預告期間工資予勞工之義務。經查，
27 本件兩造間勞動契約之終止，乃係原告提出員工離職申請書
28 而終止，有該申請書附卷可參（見本院卷第59頁），自非屬
29 雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之
30 情形。是原告依勞動基準法第16條第1項第3款規定，請求
31 被告應給付預告期間工資32,220元，為無理由，不應准許。

01 (四)原告依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告提繳退休
02 提撥金差額22,669元，是否有理由？

03 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，
04 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為本
05 國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
06 六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
07 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退
08 休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別
09 定有明文。又專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
10 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
11 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
12 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
13 財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
14 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
15 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（
16 最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

17 2.經查，被告雖辯稱其得依業績扣減原告工資，其已依扣除業
18 績獎金後之金額為原告提撥勞工退休金等語，然被告不得依
19 業績扣減原告工資，業經本院認定如前，被告自應以未扣除
20 業績獎金前之金額為原告提繳勞工退休金。又如認被告應提
21 撥之金額應以原告工資總金額為投保金額，被告應提撥退休
22 提撥金差額22,669元至原告之行政院勞動部勞工保險局勞工
23 退休金專戶，為兩造所不爭執，則原告依勞工退休金條例第
24 31條第1項規定請求被告應提撥退休提撥金差額22,669元至
25 原告之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專戶，為有理由
26 ，應予准許。

27 五、綜上所述，原告依勞動契約請求被告給付積欠工資91,386元
28 ，及自108年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之
29 利息，並依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告應提
30 撥22,669元至原告之行政院勞動部勞工保險局勞工退休金專
31 戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應

01 予駁回。

02 六、本件原告勝訴部分，係屬民事訴訟法第427條第1項規定簡
03 易訴訟事件所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第
04 3款之規定，應依職權宣告假執行。併依同法第392條第2
05 項規定，依被告聲請，酌定被告如以主文第5項所定之金額
06 為原告預供擔保，得免為假執行。

07 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法
08 及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋
09 庸一一論列，併此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 108 年 5 月 29 日
12 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭
13 法 官 潘明彥

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴審
17 裁判費。

18 中 華 民 國 108 年 5 月 29 日
19 書記官 鄭梅君