臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第80號

原　　告　郭瓊
訴訟代理人　朱宏杰律師
被　　告　大綜電腦系統股份有限公司
法定代理人　李志忠
訴訟代理人　楊靖儀律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參拾壹萬陸仟柒佰肆拾元，及自民國一百零七年七月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣參拾壹萬陸仟柒佰肆拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第 255條第1項第3款定有明文。本件原告原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）509,267 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。嗣於民國108 年1月3日本院言詞辯論程序變更請求金額為508,229 元（本院卷第30頁）。經核屬減縮應受判決事項之聲明，與上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自104年12月1日起至106年6月30日止受僱於被告，擔任業務專員乙職。任職期間，原告之薪資，104 年12月為28,000元、105年1月至106年2月為30,000元、106年3

月至106年6月為33,000元，依法被告應為原告提繳之勞退金分別為1,728元、1800元、1980 元，惟被告僅分別提繳1728元、1728元、1908元，合計短繳之勞退金差額為1,296 元。且被告每月均將依法應由被告按月提撥之勞退金，自原告之薪資中扣除，致短付原告薪資33,552元。又被告於發放原告105年度下半年業績獎金（毛利達成獎金）54,000 元時，巧立名目代扣所得（10%）5,433 元，且未給付原告106年度業績獎金（毛利達成獎金）469,244 元。故被告應給付原告短付之薪資33,552元、剋扣之105 年度業績獎金（毛利達成獎金）5,433元及106 年度業績獎金（毛利達成獎金）469,244元，總計為508,229元；另就被告公司短繳之勞退金差額1,296元，被告亦應補提至勞保局設立之原告退休金個人專戶。原告自106年6月底離職至今，多次向被告請求給付上開款項，並與被告於勞工局調解3 次未果，爰依勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告508,229 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；㈡被告應將短繳之勞保退休金差額1,296 元，提撥至勞保局所設之原告退休金個人專戶；㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告任職期間之薪資，104年12月為28,000 元、105年1月至105年12月為28,272元、106年1月至6月為31,092元，依法被告應提繳之勞退金，104年12月至106年2月為1,728元、106年3月至6月為1,908元，並無短繳勞退金及短付薪資情事。又105年下半年度業績獎金（毛利達成獎金）54,000元，兩造於107年3月21日於勞工局舉行之第2次協調會達成被告加計利息給付原告，唯需扣除所得稅之調解共識，被告乃依調解成立內容，代扣所得稅10%5,433元，此金額原告於申報年度綜合所得稅時可辦理退稅或扣抵稅額，並非被告巧立名目剋扣原告獎金。另原告106年6月30日離職後，迄至106年9月（已逾離職60天），仍有應收帳款6,073,406 元未收

回，依被告業務業績辦法第8條規定，不再計給原告106年度業績獎金（毛利達成獎金），並無不合。兩造調解3次，因獎金計算方式之認知差異過大，未能取得共識，並非被告故意刁難。被告所為皆有法令及公司規章為憑，原告之主張顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第192至193頁）

㈠原告自104年12月1日起至106年6月30日止受僱於被告公司擔任業務專員。

㈡原告自106年6月底離職後與被告公司於勞工局調解3次未果。

㈢原告任職期間之薪資，104年12月為28,000元。

㈣被告公司為原告按月提繳之勞退金，104年12月至106年2月為1,728元，106年3月至106年6月為1,908元。

㈤原告105年業績獎金（毛利達成獎金）由被告公司代扣所得（10%）5,433元。

㈥被告公司未發給原告106年業績獎金（毛利達成獎金）。

四、本件之爭點：（本院卷第193頁）

㈠原告於105年1月至106年6月任職期間之薪資為若干元？被告公司應按月提繳之勞退金為若干元？被告公司有無短繳勞退金情事？如有，金額為若干？

㈡被告公司應按月提繳之勞退金，是否均自原告之薪資中扣除？被告公司有無短付薪資情事？如有，金額為若干？

㈢被告公司發給原告105年業績獎金（毛利達成獎金）時代扣所得5,433元，是否合法？

㈣被告公司主張原告已離職逾60天，且逾60天時尚有貨款6,073,406元貨款未收回，不再計106年業績獎金（毛利達成獎金）予原告，有無理由？

㈤原告主張被告公司應給付原告短付薪資33,552元、105年度業績獎金（毛利達成獎金）之代扣所得5,433元、106年度業績獎金（毛利達成獎金）469,244元，各有無理由？如有理

由，金額應以若干為當？

㈥原告主張被告應將短繳之勞保退休金差額1,296 元提撥至原告退休金個人專戶，有無理由？如有理由，金額應以若干為當？

五、本院之判斷：

㈠原告自104年12月1日起至106年6月30日止受僱於被告，擔任業務專員，任職期間104年12月之薪資為28,000 元，被告為原告按月提繳之勞退金，104年12月至106年2月為1,728元，106年3月至106年6月為1,908元，原告105年度業績獎金（毛利達成獎金）由被告代扣所得（10%）5,433元，被告亦未發給原告106 年度業績獎金（毛利達成獎金）等情，為兩造所不爭執，並有原告勞工保險被保險人投保資料表、原告已繳納勞工個人專戶明細資料、原告薪資發放明細表、財政部高雄國稅局薪資所得扣繳稅額繳款書等件附卷可稽（審勞訴卷第23至54、95頁），應堪信為真實。

㈡原告主張被告短付薪資33,552元、105 年度業績獎金（毛利達成獎金）之代扣所得5,433元、106年度業績獎金（毛利達成獎金）469,244元，及短繳原告勞保退休金差額1,296元等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.關於原告主張被告短付薪資33,552元部分：

⑴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 項前段定有明文。又如勞雇雙方約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延長工時工資等之總合，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束（最高法院82年台上字第293號、85年台上第1973號判決意旨參照）。

⑵查原告主張其任職期間之薪資，104年12月為28,000元、105年1月至106年2月為30,000元、106年3月至106年6月為33,000 元等語，係以其提出之年薪制管理辦法(2016)之基本月薪欄位依次記載「30,000」、「33,000」、「36,000」…及說明欄第3點記載「基本月薪含6% 退休金」為論據。惟年薪制

管理辦法係有關業績獎金（毛利達成獎金）發放之一般規定，內容並無原告個人薪資為何之記載，且原告自承月薪曾為28,000元，然上開基本月薪欄位並無「28,000」一欄，益徵基本月薪欄位僅為適用獎金級距之標準，例如基本月薪在30,000至33,000元間者，即適用「33,000」欄位之獎金標準，並非表示員工月薪即為33,000元，至說明第3 點僅在說明此發放獎金標準之「基本月薪」係包含月薪加上提撥之6%勞退金而已，尚難憑此推論被告給付原告之月薪均內含其應負擔提撥之6%勞退金。佐以兩造不爭執形式真正之原告薪資發放明細表（審勞訴卷第27至54頁），詳細記載應給付原告月薪明細，其給付總額分別記載105年1月為28,272元、105年2月及6至12月為28,530元、106年1月及3至4月為31,350元、106年2月為28,950元、106 年5月為31,092元，並未內含被告應負擔提撥之6%勞退金，核與原告主張之事實不符，且原告並不爭執確已按上開薪資發放明細表受領被告給付之薪資，在其任職長達1年7月期間，對此發放明細及金額亦均未有異議，更見，原告主張被告短付薪資乙節，不足採信。

⑶原告既不能舉證以實其說，則其請求被告給付短付之薪資33,552元，尚屬無據。

2.關於原告主張被告短繳原告勞保退休金差額1,296元部分：

⑴按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六；前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之；勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效，勞工退休金條例第 6條第1項、第14條第1項、第5項、第15條第2項亦有明文。勞工退休金條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞工退休金條

例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，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（最高法院101 年度台上字第1602號判決意旨參照）。

⑵承上所述，被告並未短付原告薪資，而依上開原告薪資發放明細表，被告104年12月至105年12月應付原告薪資總額均未逾28,800元，應適用28,800元級距計算被告應為原告提繳之月勞退金為1,728元（計算式：28,800× 6%=1,728）；而106年1起原告月薪調整逾28,800元，惟迄至6月離職前，應付原告薪資總額均未逾31,800元，應自106 年3月1日適用31,800元級距計算被告應為原告提繳之月勞退金為1,908 元（計算式：31,800× 6%=1,908），106 年1至2月則依上開規定仍適用原級距計算提繳1,728 元，核與原告提出之原告已繳納勞工個人專戶明細資料所載被告實際提繳金額相符（審勞訴卷第25至26頁），堪認被告並未短繳原告之勞退金，則原告請求被告應將短繳之勞保退休金差額1,296 元提撥至原告退休金個人專戶，即屬無據。

3.關於原告主張被告剋扣105年業績獎金5,433元部分：

⑴按兼職所得及非每月給付之薪資，扣繳義務人按給付額扣取百分之五；佣金、中獎獎金、執行業務所得按給付額扣取百分之十，固為薪資所得扣繳辦法第5 條、各類所得扣繳率標準第2條第2、7、8項所分別明定。惟納稅義務人自願扣繳較多金額，亦非法之所禁。

⑵查被告應給付原告105 年下半年度業績獎金（毛利達成獎金）54,000元部分，兩造已於107年3月21日於勞工局舉行之第2 次協調會，達成被告加計利息給付原告，唯需扣除所得稅之調解協議，有兩造不爭執為真正之高雄市政府勞工局勞資爭議會議紀錄在卷可參（審勞訴卷第93至94頁），則原告依上開協議自應給付之原告105 年下半年度業績獎金（毛利達成獎金）加計利息54,329元，扣繳所得稅10%5,433元，即屬有據。且該扣繳之金額，無論是否超出上開扣繳之最低標準

，均生扣繳之效力，得於原告申報年度綜合所得稅時併計辦理退稅或扣抵稅額，實際上原告並未短收5,433元之105年下半年度業績獎金（毛利達成獎金），故原告請求被告給付剋扣短付之105年業績獎金（毛利達成獎金）5,433元，於法亦屬無據。

4.關於原告主張被告未給付106 年度業績獎金（毛利達成獎金）469,244元部分：

⑴查依兩造不爭執為真正之年薪制管理辦法(2016)之一、薪資及獎金表（審勞訴卷第55頁），原告之月薪加計6%月提繳勞退金，應適用基本月薪欄「33,000」級距之獎金標準，而原告106年度之全年毛利達成率為148.12%，有兩造不爭執為真正之原告主管即被告公司業務經理陳偉德寄發予原告之電子郵件附卷可佐（審勞訴卷第59至60頁），則依上開獎金表「33,000」級距之「毛利達成獎金100＋-200%」之毛利達成獎金應為「（264,000~528,000）x 1.2」，而264,000即為「33,000」級距之「總獎金/年」欄「264,000」之100%，528,000則為「33,000」級距之「總獎金/年」欄「264,000」之200%，可知「33,000」級距之「毛利達成獎金100＋-200%」之毛利達成獎金計算式應為：264,000×　　×　1.2，依此計算得出原告之106年度毛利達成獎金為469,244元（計算式：264,000× 148.12%× 1.2=469.244 ，小數點以下四捨五入）。惟原告於獎金發放前已離職，依上開辦法說明第 8 點規定，應由主管決定獎金分配方式，而原告之主管陳偉德於本院言詞辯論程序到庭證述：獎金分配方式，主管係根據業務員對部門的貢獻度、收款狀況來決定；催收是由業務催收，依被告公司狀況，伊部門催收大約佔業務工作本身勞務支出25% ；離職後的催收會由部門主管及助理協助；原告業績款項於107年12月已經收回100%等語明確（本院卷第44、46至47頁）。至貢獻度部分，依上開辦法說明第7點亦規定：「所領之獎金5~10% 由主管分配應用在部門獎金或特殊貢獻慰勞上」。是原告得請求之106 年度業績獎金（毛利達成獎

金），按上開計算得出之毛利達成獎金469,244元，扣除10%分配於其他部門或特殊貢獻慰勞，再扣除25% 原告離職由部門主管及助理代為催收之勞務支出後，於316,740 元（計算式：469,244× 90%× 75%=316,740 ，小數點以下四捨五入）範圍內，應屬適當。

⑵被告雖抗辯年薪制管理辦法(2016)為業務業績辦法之附件，該辦法於105年11月14日修正，其中附件一第8-9點規定：「業務離職如尚有獎金未發放時，因有貨款尚未回收則不再發放獎金給離職業務，特殊狀況經由主管事前申請及總經理核可可發放部分獎金。（離職後30天內收回最高原獎金75% ，31-60天內最高原獎金45%，逾60天後收回則不再計）」，且該規定並已於106年1月26日由被告總經理曾振順寄發電子郵件予包括原告所屬之高雄業五部群組知悉，並提出曾振順電子郵件、105 年11月14日業務業績辦法修訂版、附件一、附件二及權限申請通知等件為證，然為原告所否認。本院審酌僱主變更勞動契約或工作規則，應通知勞工並經勞工同意，始得拘束該勞工，本件依被告提出之電子郵件內容載有「請印出簽名給捐姐保留存查」，惟被告卻不能提出經原告簽署存查之證明文件，難認其提出之105 年11月14日業務業績辦法修訂版、附件一、附件二已確實通知原告並獲原告同意，自無從據以拘束原告。又依年薪制管理辦法(2016)及被告提出之附件二年薪制管理辦法(2017)之說明第6點均規定：「業務收款75%者發放50%，全收回者發放100%」，可見款項全數收回者即應全數發放獎金，被告所引上開附件一規定明顯與上開規定互相矛盾，且若僅極少數款項逾60天未收回，即全數獎金不予發放，亦背情理，難謂適當。況原告離職後，催收已改由部門主管及助理催收，並依年薪制管理辦法(2016)說明第8 點規定由主管依款項收回狀況適當酌減原告獎金分配，有如前述，若再令原告就部門主管及助理之催收遲延負擔雙重責任，亦欠妥適。是被告上開抗辯難認有據，亦難憑採。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係，請求被告應給付原告106年度業績獎金（毛利達成獎金）316,740元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，及原告請求被告應給付原告短付之薪資33,552元、105 年度業績獎金（毛利達成獎金）之代扣所得5,433 元，併應將短繳之勞保退休金差額1,296 元提撥至原告退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟原告勝訴部分，金額未逾500,000 元，依民事訴訟法第389條第1項第5 款規定，應依職權宣告假執行；併依被告之聲請，酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　15　　日

勞工法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　15　　日

書記官　陳正