

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第22號

原告 陳俊樺
訴訟代理人 許博傑律師（法扶律師）
被告 信元製藥股份有限公司
法定代理人 施議煙
訴訟代理人 劉博文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應開立非自願離職服務證明書與原告。

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬壹仟肆佰參拾壹元，及自民國一百零九年三月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬玖仟貳佰參拾陸元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十八，餘由原告負擔。

本判決第二、三項原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳拾捌萬零陸佰陸拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、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。本件原告起訴聲明第3項原主張：被告應提撥新臺幣（下同）5萬5,638元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，嗣於民國109年4月20日言詞辯論期日當庭捨棄關於利息部分之請求（其餘聲明不變，本院卷第29至30頁），經核係屬減縮應受判決之事項，符合上開法條規定之情形，應予准許。

二、原告起訴主張：

■ 伴鴉i自102年8月20日起任職於被告，工作期間先後擔任業務副理、業務經理等職，雙方約定每月工資包含底薪及獎金，獎金以全區業績總和之百分之1計算，業績總合達150萬元則以百分之2計算。惟被告於102年8月20日至106年8月31日期間，係以訴外人佑達股份有限公司（下稱佑達公司）為投保單位為原告投保勞工保險，且未依實際工資所對應之投保級距為原告投保勞工保險，亦未按原告實際工資提繳勞工退休金至原告之退休金專戶，已違反勞工保險條例第14條第1項、勞動基準法第13條規定，原告於108年11月5日寄發臺南原佃郵局存證號碼165號存證信函與被告，依勞動基準法第14條第1項第6款規定於108年11月6日終止兩造間之勞動契約。

■ 仇蛇D項目及金額如下：

1. 資遣費：原告於勞動契約終止前6個月之薪資合計44萬4,779元，108年5月至10月共184日，則原告前6個月之平均月薪為7萬2,510元。是依勞動基準法第14條第1項第6款、第14條第4項，勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費26萬1,641元。
2. 提繳退休金：被告未依原告實際工資提繳勞工退休金至原告之退休金專戶合計10萬248元，扣除被告於108年11月18日給付之退休金4萬4,610元，尚應補提繳退休金5萬5,638元至原告之退休金專戶。
3. 工資：原告於108年8月25日至同年9月24日、108年9月25日至同年10月24日之業績分別為159萬2,991元、110萬8,885元，故108年11月、12月業績獎金應為3萬1,859元、1萬1,088元【計算式：159萬2,991元×2%=3萬1,859元；110萬8,885元×1%=1萬1,088元】，合計短少給付工資4萬2,947元。
4. 開立非自願離職證明書：兩造間勞動關係業已終止，原告自得依勞動基準法19條規定，請求被告開立非自願離職證明書，並註記離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款等語。

■ 奴魃Q告抗辯之陳述

1. 佑達公司與被告之代表人、董事及監察人均相同，具有實體

01 同一性，係屬同一僱主，應類推適用勞動基準法第20條規定
02 ，合併計算原告於佑達公司與被告公司之工作年資。

03 2.關於業務主管之獎金發放標準，雙方約定以達成總額目標20
04 0萬元之百分之60，發放百分之1之獎金，且於該區無業務人
05 員時，總額目標應扣除25萬元，故原告108年9月25日至同年
06 10月24日之業績為110萬8,885元，已符合其發放門檻105萬
07 元，得領取業績獎金1萬1,088元。

08 3.原告係業務主管並非業務人員，不適用被告之業務管理規章
09 第5條第2項、第10條第4項規定，故被告不得扣發原告之業
10 績獎金。

11 ■內 載 明：

12 1.被告應開立非自願離職服務證明書與原告，並註記離職原因
13 為勞動基準法第14條第1項第6款。

14 2.被告應給付30萬4,588元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
15 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。。

16 3.被告應提撥5萬5,638元至原告於勞工保險局之勞工退休金專
17 戶。

18 4.願供擔保，請准宣告假執行。

19 三、被告則以：

20 ■ 悻 鴉 i 係於106年9月1日起任職於被告，且兩造間之勞動契約
21 經原告於108年10月31日主動要求離職，並經被告應允而終
22 止，故原告不得請求被告給付資遣費及開立非自願離職服務
23 證明書。又被告前於108年11月18日以匯款方式給付退休金4
24 萬4,610元與原告，其後再依勞動部函示提繳勞退金4萬1,02
25 4元（另代墊原告應自行負擔之健保費差額8,546元）至原告
26 之退休金專戶內，故原告受有不當得利5萬3,156元【計算式
27 ：4萬4,610元+8,546元=5萬3,156元】，應予以抵銷。另
28 依被告之業務管理規章規定，原告當月業績總合高於120萬
29 元始得領取獎金，而原告之108年9月、10月之業績總合分別
30 為159萬326元、112萬9,475元，故原告僅得領取108年9月獎
31 金3萬1,807元，且該獎金應扣除108年9月、10月之退貨金額

，因退貨金額尚未確定，故原告仍不得領取108年9月獎金等語，資為抗辯。

■郝藪n明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

■悵悵鵠i之勞保投保紀錄所示，訴外人佑達公司自102年8月20日以其為投保單位為原告投保勞保，並於106年8月31日退保。翌日即106年9月1日本件被告即為投保單位為原告投保勞保，於108年11月14日辦理退保，退保時投保薪資為4萬5,800元。原告至被告任職期間先後擔任業務副理、業務經理。

■阡鵠i於108年11月5日寄發臺南原佃郵局存證號碼165號存證信函與被告，表示被告高薪低報，依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，存證信函內容詳如原證2所示，被告於同年月6日收訖上開存證信函。

■囧澆y於108年11月13日至社團法人中華民國勞動法推廣協會位在永華市政中心調解室進行調解，惟調解不成立，依調解紀錄所示，兩造不爭執事項記載「勞方於102年8月20日到職，於108年10月31日離職」一語，其餘調解紀錄詳如原證1所示。另原告向財團法人臺南勞資事務基金會申請調解，兩造於108年12月11日至永華市政中心進行調解，惟調解不成立，依調解紀錄所載「勞方陳俊樺自106年9月1日至108年10月31日任職信元製藥股份有限公司，為雙方所不爭。」一語，其餘調解紀錄詳如被證2所示。

■內抗Q告提出之被證8，原告108年5月至10月領取之金額分別為11萬2,754元、5萬2,671元、8萬7,103元、8萬4,733元、11萬6,017元、5萬371元（包括薪資、油資及業務獎金）。

■原告與被告總經理於108年10月30日有被證1、3所示之手機對話紀錄；另被告於108年10月31日發布公告，表示原告對於上級指示之期限命令未申報正當理由，並未處理完成，依員工管理辦法第14條獎懲辦法第4條b甲，予以記小過乙次。

01 ■ Q告於108年11月18日匯款7萬13元至原告之銀行帳戶內。另
02 補提勞退金至原告之退休金專戶內，金額合計4萬1,024元，
03 詳如被證10所示。

04 ■ Q告公司法定代理人施議煙、董事施軍輝、施並輝、監察人
05 黃碧雲均與訴外人佑達公司相同。另被告之業務管理規章詳
06 如本院卷第91至98頁。

07 五、本院得心證之理由：

08 ■ 悖鴉i自102年8月20日即至被告任職：

09 原告主張自102年8月20日即至被告公司任職，惟據被告所否
10 認，並以勞保投保紀錄原告於102年8月20日至106年8月31日
11 期間之投保單位為佑達公司，106年9月1日投保單位始改為
12 被告乙節，抗辯其自106年9月1日方與原告成立勞動契約關
13 係一語為置辯。經查：

- 14 1.依勞工保險條例第6條、第11條、第15條規定，雇主或所屬
15 團體或所屬機關必須以其投保單位為勞工投保勞工保險，並
16 應於勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列
17 表通知保險人即勞工保險局，及應自投保日開始負擔部分勞
18 工保險費，故雇主自僱用勞工時起即應為勞工投保勞保，然
19 雇主以何公司或機關為投保單位投保，除非勞工刻意調取勞
20 保投保紀錄確認，否則至多於薪資明細上得知每月遭扣繳之
21 勞保費金額若干，難謂其知悉投保單位為何人。因此，勞工
22 之勞保投保紀錄僅可客觀上得知投保單位，勞動契約之雇主
23 為何人，仍應以實際上具有操控權及管理支配權之人予以認
24 定，尚不得逕以勞保投保紀錄而為判斷，合先敘明之。
- 25 2.查被告公司法定代理人施議煙、董事施軍輝、施並輝、監察
26 人黃碧雲均與訴外人佑達公司相同等情，此觀被告及佑達公
27 司之經濟部商工登記公示資料查詢服務表即足至明（本院卷
28 第115至118頁），亦為被告所不爭執，由此可見被告與佑達
29 公司均由相同之董事、監察人所經營管理，且皆由施議煙擔
30 任負責人，實際管理及經營者應屬同一無訛。雖依經濟部商
31 工登記公示資料查詢表所示，被告所營項目為動物用藥品、

機能飼料、飼料製造等產品之研究、設計、開發、製造及銷售，另佑達公司所營項目為動物用藥零售業、批發業、飼料零售業等，兩者略有不同，惟上開所營事項均涉及動物用藥及飼料，被告亦同佑達公司包括上開用藥、飼料之「銷售」，則於兩間公司之管理經營者為同一、所營事業項目均有動物用藥、飼料等內容之客觀條件綜合觀察，被告與佑達公司固為各別設立之公司，惟實質管理權、實施者之控制權同為施議煙等人，經濟上構成單一性，對勞工即原告而言，除非被告或佑達公司刻意告知原告工作投保單位有所更換，或勞工知悉其職位有所調動而隸屬何一公司，否則於工作條件並無更異及工作內容相同之情形下，縱以佑達公司為投保單位予以投保、及投保單位轉為被告，原告當無所知，基於勞動契約當事人為勞務提供者及受領勞務者之立場予以判斷，如受領勞務者均為同一人，自無因投保單位有所變更而成立不同之勞動契約關係。再者，雇主聘僱勞工時為瞭解勞工個人狀況及家庭情形，衡情於勞工應徵時應會要求其填寫相關人事資料以供存查，並留存作為日後之審核資料，被告既為原告之雇主，自應持有上開資料，惟迄至本件訴訟言詞辯論終結時，仍僅抗辯應以投保紀錄予以認定雇主，並未提出上述證據證明其抗辯原告自106年9月1日始至其公司工作之事實，則基於證據偏在及提出證據之義務應為被告之情形下，即難逕予認定其所辯之事實為可採。是原告主張係接受被告公司董事長「施議煙」、董事「施並輝」面試，且約定以原告所在地即臺南地區為上班勞務提供出發地，自102年8月20日起即至被告公司工作乙節，基於上開各情，並參酌原告提出被告「104年11月19日、20日、23日」於臉書專頁「信元製藥-信元發育寶」張貼原告穿著被告公司制服與其他被告公司員工同在被告公司攤位（第六屆亞洲小動物獸醫師大會）推廣產品之照片（本院卷第171、173、175、177頁），顯然原告係以被告公司員工身分參與，及原告如自佑達公司離職後，再至被告工作，基於尋職空檔及辦理加退保需一定程序

、時間而論，按理佑達公司退保及被告公司加保之時間會有所落差，然佑達公司於「106年8月31日」將原告退保，被告旋於翌日（即「106年9月1日」）即以其為投保單位為原告投保勞保，退保、投保日期相繼銜接，實非合理，無法排除因被告與佑達公司為同一經營管理團體，自行內部作業予以加退保之疑慮等因素判斷，堪認原告主張之上開事實為可採。

3. 至於被告與佑達公司登記之公司所在地雖有不同，一在中部科學園區臺中市○○區○○路○號（被告）、一在臺南市○○區○○路○段○○○號14樓之2（佑達公司），惟原告主張其以臺南地區為上班勞務提供出發地，業務負責地區包括臺南地區一事，此為被告所不爭執，可見原告並非在被告或佑達公司上開登記所在地辦公或工作，尚難以公司登記地址不同而影響原告自102年8月20日起即至被告公司工作之事實。又兩造分別於「108年11月13日」、「108年12月11日」經社團法人中華民國勞動法推廣協會、財團法人臺南勞資事務基金會安排調解，因調解未成立而經原告提起本件訴訟，故兩造於上開調解期日所為之意思表示無從採為本件訴訟之裁判基礎，且2次調解整理之不爭執事項，其中有關原告至被告公司任職之日，並不相同，可見原告對其何時至被告公司工作，囿於投保紀錄而有所疑義，本院自不受調解筆錄記載內容之拘束，並應於本件訴訟中審理調查而為認定，附此敘明之。

■ 郝澆Y勞動契約並未於108年10月31日合意終止：

1. 被告固提出原告與公司總經理手機LINE對話訊息內容（本院卷第45、46、49、50頁），抗辯原告已於108年10月31日提出離職，經其應允而終止云云。惟查：

§ 觀諸原告與被告公司總經理之手機LINE對話訊息內容（本院卷第49、50頁），原告雖曾表示：「…我心意已決想離開公司了…」、「王總，我都已經不想做了…」等語，惟其並未明確表示於何時離職及終止兩造間勞動契約之意思，且細譯

01 上開訊息前、後原告與被告公司總經理於「108年10月29日
02 」之對話：「（原告）王總，我們約副總或施總一次聊聊，
03 我並不覺得您了解臺灣市場，很多事情都是要親力親為而不
04 是憑空想像說說，且常常跟業務說要放回經銷，縮編等等。
05 那就大家一起面對面聊。業務全體一起，謝謝。」、「（被
06 告公司總經理）謝謝指教。我會請相關同仁一同參加的。…
07 收到副總的指示，明早9點回中科廠聊一聊吧。」、「（原
08 告）王總您好。我們有各自立場，所以我也不想繼續讓您為
09 難糾結了，『我心意已決想離開公司了』，請容我到12月底
10 或1月底，完成手邊東森報品跟奧斯卡即期事務還有魚中魚
11 教育訓練做個收尾，謝謝。另外明日跟後天已經有約東森客
12 戶拜訪雲嘉地區。可否約下週二，謝謝。週二或三四都可以
13 。」等語，可見原告係因與被告總經理於銷售理念或業務推
14 展方向有所不合，希望透過面對面溝通而為上開對話，其中
15 雖有「我心意已決想離開公司」一語，惟其於該語之後緊接
16 ：「請容我到12月底或1月底」，足徵其仍有意繼續工作至
17 年底或明年初，並未於該日或翌日即為離職之意思表示至明
18 。

19 ~ 查原告與被告於「108年10月31日」之LINE對話訊息內容（
20 本院卷第45、46頁，依對話內容，原告對話之對象應為被告
21 公司人資部門），原告固表示：「你好，正式跟公司提出『
22 離職』，到11月底應該有符合規定吧，謝謝。」一語，然其
23 並未表示確定日期，並以「到11月底應該有符合規定」之疑
24 問口氣，詢問是否符合被告公司離職需「提前告知」之相關
25 規定，且被告僅擷取原告上開訊息「後」之對話，無法探悉
26 之「前」兩造如何對話而導致原告為上開表示之原因。再者
27 ，原告係利用手機傳送訊息，依後續之內容可以推認與原告
28 互傳訊息之人應為被告公司人資部門，可見原告並非以正式
29 途徑向被告提出離職申請，另依訊息內容亦可知被告係於
30 原告上開未明確表示離職日期之對話後，旋即向原告以：「
31 陳經理您好，收到上級指示，公司與您的勞雇關係到今日（

01 108年10月31日)終止，但您的11月份薪資會於10月份薪資
02 作業時一併發放給您…」一語為回應，足徵被告乃自行擬制
03 以「108年10月31日」為勞動契約終止日，並非原告所為之
04 意思表示，被告以原告於108年10月31日申請離職，並經其
05 同意而終止兩造間勞動契約所持之抗辯理由，顯然係以自己
06 之意思加諸於原告而為不利於原告之解釋，自不足採，無從
07 依此認定兩造勞動契約於「108年10月31日」已生終止之結
08 果。

09 再查，原告與被告總經理對話所傳送之：「公司請照原本進
10 行，所以我已離職無需理會剩下事務。」(本院卷第50頁)
11 ，依時序觀察，應為上開「108年10月31日」LINE對話訊息
12 之「後」(訊息時間顯示「星期五」，應為「108年11月1日
13 」)，且為被告總經理要求原告報告「108年10月31日」去
14 東森雲嘉南分店開會之細節內容「後」，原告所為之回應。
15 因被告於上開「108年10月31日」對話中，逕自通知原告於
16 「108年10月31日」終止勞動契約，原告對於被告此一舉止
17 已有所不滿，被告卻又要求其至公司報告開會細節，顯然原
18 告基於憤怒情緒及被告上開要求，順應而為「我已離職無需
19 理會剩下事務」之表示，尚難依此反推認定原告於「108年
20 10月31日」有向被告為申請離職之意思，且被告既已認為與
21 原告之勞動契約於「108年10月31日」終止，卻於終止後再
22 要求原告至公司報告與客戶之開會細節，不啻與其終止契約
23 之主張相違，益徵兩造間勞動契約並未於「108年10月31日
24 」合意終止。

- 25 2.承上，依被告提出與原告之對話訊息內容，無從認定原告自
26 行於「108年10月31日」申請離職，並經被告同意而生終止
27 之效力，被告抗辯兩造勞動契約已於「108年10月31日」合
28 意終止乙節，核與客觀事實不符，諉不足採。

29 ■地鴉i108年11月5日寄發存證信函與被告，表示依勞動基準法
30 第14條第1項第6款規定終止勞動契約，經被告於「108年11
31 月6日」收訖上開存證信函而生效力：

01 1.按勞動基準法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或
02 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
03 契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其
04 據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並
05 如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為
06 必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞
07 工權益之虞時，得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終
08 止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞
09 工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779
10 號判決意旨參照）。

11 2.查依勞工保險條例第14條第1項，勞工退休金條例第14條第1
12 項規定，被告應按原告薪資依投保薪資級距予以投保及提繳
13 勞工退休金至退休金專戶內，惟觀諸勞動部勞工保險局命被
14 告補繳原告勞工退休金金額28萬5,917元（本院卷第163、16
15 5、166）一事可知，被告顯然有未遵循上開勞工法令依原告
16 所領薪資之級距提撥足額退休金至原告退休金專戶之情形，
17 則原告於108年11月5日寄發存證信函與被告，表示依勞動基
18 準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並主張被告於「
19 108年11月6日」收訖上開存證信函而生終止效力，於法即屬
20 有據，堪認可採。

21 ■ 佢Q告應開立非自願離職服務證明書與原告：

22 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
23 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
24 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
25 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
26 一離職。勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3項分別
27 定有明文。查原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止
28 與被告間之勞動契約，既如前述，則其依上開規定請求被告
29 開立非自願離職證明書，於法即屬有據，應予允准。至原告
30 請求於非自願離職證明書註記終止原因為「勞動基準法第14
31 條第1項第6款」部分，因上開規定並未載明雇主發給服務證

明書時，應註記其原因，且有關原告終止與被告間勞動契約之依據，本件判決已詳述甚明，自無需再命被告開立非自願離職服務證明書時併予註記上開勞動基準法條文，附此敘明之。

■被告應給付原告資遣費26萬1,640元、業績獎金4萬2,947元，經扣除被告給付之4萬4,610元及代墊之8,546元後，被告應給付原告合計25萬1,431元：

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資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之勞動契約係因被告違反勞工法令而經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，業經本院認定如前，原告依上開規定請求被告給付資遣費，於法即屬有憑。

2.原告主張終止勞動契約前6個月，即108年5月至10月領取之薪資分別為10萬3,553元（底薪3萬3,000元、業務獎金7萬553元）、4萬7,032元（底薪3萬3,000元、業務獎金1萬4,032元）、7萬7,385元（底薪4萬5,000元、業務獎金3萬2,385元）、5萬7,952元（底薪4萬5,000元、業務獎金1萬2,952元）、11萬3,857元（底薪4萬5,000元、業務獎金6萬8,857元）、4萬5,000元（僅底薪，無業務獎金）等情，業據其提出上開月份薪資入帳明細為證（補字卷第97至119頁），此與被告提出之薪資明細表亦為相符，則原告依上開金額及期間日數為184日予以計算平均日薪為2,417元【計算式：（10萬3,553元＋4萬7,032元＋7萬7,385元＋5萬7,952元＋11萬3,857元＋4萬5,000元）÷184＝2,417元，元以下4捨5入，下同】。又原告受雇被告期間為102年8月20日至108年11月6日，依上開勞工退休金條例計算之資遣費基數為（3＋73/120）

，則按上開薪資及基數予以計算原告可請求被告給付之資遣費為26萬1,640元【計算式：2,417元/日×30日×(3+73/120)=26萬1,640元】。

- 3.原告主張業績獎金係以全部區域業績之總合乘以百分之1，如業績總合達到150萬元，則乘以百分之2，被告雖就業績總和達到150萬元以上時，乘以百分之2計算業績獎金不予爭執，惟抗辯須全部業務區域業績總和達「120萬元以上」時，始乘以百分之1計算業績獎金，並提出業務管理規章（第5條規定）以為說明（本院卷第91至98頁）。然查，被告提出之業務管理規章第5條，並未規定如上開所述計算業績獎金須達120萬元以上，始以百分之1計算之標準，且觀諸其中第2條工作內容、第3條新進員工相關規定及第10條呆帳處理規定，顯然係規範新進員工及業務人員，而原告於終止勞動契約時，被告並不爭執其係擔任業務經理，應屬主管階級而非一般業務人員，是否適用該規定，被告自應提出其他證據積極解釋說明。雖被告另提出之被證12、13（本院卷第213、217、218頁）欲證明上情，然上開證據僅呈現原告108年3月設定之業績總目標及108年11月各區業績及獎金比例，其上之獎金比例為0或高達百分之7之情形，此與被告上開所述之計算標準並非相符，難可依此證明其所抗辯須業績總合達120萬元以上時，始以百分之1計算業績獎金之事實。是本院審酌上情，並斟酌業績獎金發放標準應為被告內部規定，是否如被告所述之計算基準，應可提出相關規定或工作規則或公告以為證明，然其提出之上開證據均無法說明其抗辯之計算標準，則原告主張以全部區域業績之總合乘以百分之1，如業績總合達到150萬元，則乘以百分之2計算業績獎金，即非無據，堪可憑採。基此，因被告整理原告108年9、10月達成之業績分別為112萬9,475元、159萬326元，並提出上開月份獎金計算表為據（本院卷第217、218頁），原告亦不爭執而同意以上開業績計算獎金，則以原告主張之標準計算，其主張108年9、10月份得請求之業績獎金為4萬2,947元，即屬實

在，應予准許。被告雖依業務管理規章第5條第2項、第10條第4項規定，抗辯因客戶有退貨及發生呆帳之情形，原告可請求之業績獎金應予扣除呆帳及退貨金額云云，然被告提出之業務管理規章是否適用於原告，尚生疑義，已如前述，且被告上開所辯退貨、呆帳所提出之證據（本院卷第221至228頁），其上記載「銷退日」為「2020/01/01至2020/06/30」（即109年1月1日至109年6月30日），原因為「結束合作」，顯然已於原告終止勞動契約之後，亦非所謂之退貨或呆帳之情形，更非原告任職期間之業績獎金計算期間，是被告以上開理由抗辯原告不得請求業績獎金，洵屬無稽，並無可採。

- 4.基上，原告得向被告請求之資遣費及業績獎金合計30萬4,587元【計算式：26萬1,640元＋4萬2,947元＝30萬4,587元】，惟被告於108年11月18日將應補提至退休金專戶差額4萬4,610元，逕自匯入原告之銀行帳戶內，另代墊因薪資調整原告應自付之健保費差額8,546元（本院卷第89、251頁，被告於108年11月18日匯入原告帳戶金額為7萬13元，其中4萬4,610元為退休金差額），此為原告所不爭執，被告抗辯予以抵銷，應屬有憑。故扣除上開金額後原告得請求被告給付之金額為25萬1,431元【計算式：30萬4,587元－4萬4,610元－8,546元＝25萬1,431元】。

■ Q告應提撥2萬9,236元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶內：

- 1.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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百份之6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。
- 2.原告主張自104年1月起至108年10月之底薪及業績獎金如起訴狀附表一所示，並提出銀行交易明細表及帳戶交易明細為

證（補字卷第25頁、第39至83頁），此與被告提出原告106年9月至108年10月之薪資明細（本院卷第135至141頁），除其中106年9月、10月被告記載原告之業績獎金為0元（原告主張3萬301元、4萬3,623元），及106年9月至107年12月期間之底薪為3萬3,000元（原告主張3萬3,300元）有所不同外，其餘皆屬相同。因原告上開期間主張之薪資及業績獎金係按每月帳戶匯款金額予以反推計算，而被告提出之薪資明細乃工資清冊之內容，兩者相較自應以被告提出之證據為可採，故106年9月、10月原告之薪資均以3萬3,000元核計，並無業績獎金，另106年9月至107年12月期間之底薪均為3萬3,000元。至104年1月至106年8月原告之薪資，因被告否認有雇用原告之事實，此與本院認定有所不合，已如上述，被告亦未就此期間之薪資提出爭執，故104年1月至106年8月原告之薪資即以原告之主張為認定。基此，原告自104年1月起至108年10月期間，依其薪資應提撥至退休金專戶之金額參酌原告起訴狀附表一（其中106年9月、10月應無業績獎金，故該2個月並無應補提之金額；另106年9月至107年12月底薪應為3萬3,000元，原告主張3萬3,300元，該300元差額對於提繳退休金部分並無影響，故以原告之主張為認定）合計為9萬5,604元【計算式：10萬248元（原告主張104年1月至108年10月被告應補提之金額，參起訴狀附表一即補字卷第25、26頁）－1,830元（106年9月無須補提之金額）－2,814元（106年10月無須補提之金額）＝9萬5,604元】。惟因被告及佑達公司已依勞工保險局函文而補提退休金差額4萬1,024元、2萬5,344元至原告之退休金專戶內，此有勞工退休金計算名冊在卷可稽（本院卷第165、166、247頁），原告亦不爭執上情，則原告得請求被告補提之退休金扣除上開金額後為2萬9,236元【計算式：9萬5,604元－4萬1,024元－2萬5,344元＝2萬9,236元】，逾此範圍之主張，則屬無據。

六、綜上所述，原告係自102年8月20日起即至被告公司任職，兩造間勞動契約經原告以被告違反勞工法令而依勞動基準法第

14條第1項第6款規定於「108年11月6日」終止，被告自應依勞工退休金條例第12條第1項，勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3項規定給付資遣費，並應開立非自願離職服務證明與原告。另被告未依勞動契約給付業績獎金及未按薪資提撥足額退休金至原告退休金專戶內，原告請求被告給付短付之業績獎金及提撥差額至退休金專戶，亦屬有憑。從而，原告依勞動契約，勞動基準法第19條，就業保險法第11條第3項，勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項，請求：■抗Q告應開立非自願離職服務證明書與原告。■佼Q告應給付25萬1,431元，及自109年3月10日起（送達證書參本院卷第23頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。■■被告應提撥2萬9,236元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應准許。逾此範圍之主張，則屬無據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

八、本判決主文第2、3項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應予駁回之。另判決主文第1項命被告開立非自願性離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告公司已為意思表示。因該項主文僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，尚不適宜宣告假執行，併此敘明之。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 10 月 30 日
民 事 勞 動 法 庭 法 官 林 勳 煜

01 以上正本證明與原本無異。

02 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
03 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
04 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 109 年 10 月 30 日

07 書記官 朱烈稽