

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第112號

原告 趙善修

訴訟代理人 鄭淑貞律師

被告 溫士頓醫藥股份有限公司

法定代理人 張士忠

訴訟代理人 林奎佑律師

上列當事人間請求給付績效獎金等事件，本院於民國108年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬伍仟玖佰零參元，及自民國一〇八年二月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬壹仟壹佰柒拾玖元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告以新臺幣壹拾萬零柒仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102年12月2日起至107年6月8日止，受僱於被告公司擔任業務代表，每月薪資為基本底薪加計當月銷售業績之績效獎金。惟被告於105年間片面將每月績效獎金分成2次發放，於收款當月先給付50%，餘款則延至客戶交付之遠期支票兌現後始發放，至107年5月底止，被告公司未發放之績效獎金共新臺幣（下同）123,050元。又原告於107年6月取得之銷售業績金額為692,985元，依被告公司訂定之業績級距比例10%計算，原告於107年6月可領得績效獎金69,298元，然被告公司迄未給付，被告公司共積欠原告績效獎金192,348元（計算式：123,050+69,298=192,348），爰依兩造間之勞動契約請求被告給付積欠之工資。又原告受僱被告公司期間，原告從未請休特別休假，依105年12月修正前勞動基準法（下稱勞基法）第38條、第

39條、及105年12月修正後之勞基法第38條第4項規定，被告應給付104年度、105年度、106年度之特別休假未休補償工資依序為13,377元、22,632元及31,360元，合計67,368元。另原告受僱被告期間每月薪資約5、6萬元，惟被告未依法替原告提撥足額之勞工退休金，短少76,509元，被告應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，補提撥76,509元至原告設於勞工保險局之退休金專戶。為此，依法提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告259,716元，及自108年2月15日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；（二）被告應補提撥76,509元至原告之勞保局退休專戶。

二、被告則以：

（一）被告公司業務代表之敘薪方式，除按月給付底薪外，並依該月之銷售業績總額比例計算其績效獎金。而依被告公司薪資獎勵辦法之規定，績效獎金發放方式取決於客戶係採現金付款或遠期票據付款有所不同，凡該月收取之銷售業績總額中，客戶係以現金或當月兌領之票據付款者，該部分之績效獎金直接於該月發放；若客戶係以遠期票據付款者，績效獎金再區分為收受票據月份發放之收款獎金，及各遠期票據兌領月份發放之服務獎金，倘遇業務代表離職或區域調動，致收受遠期票據之業務代表與其後實際替客戶服務之業務代表不同時，服務獎金則歸由遠期票據兌現時負責服務之業務代表領取，此為原告所明知，原告應受其拘束。而因原告已於107年6月8日離職，原告所稱截至107年5月底止未發放之績效獎金123,050元均屬遠期票據之服務獎金，且皆於原告離職後方得兌領，故非原告可領取之績效獎金。另原告於107年6月之銷售業績總額692,985元中，現金與即期票據收款共24,785元，所生績效獎金為2,479元；遠期票據收款共668,200元，所生收款獎金為36,320元，兌現時之服務獎金為36,320元，因原告非後續提供服務之人，無從領取服務獎金，故原告得領取之107年6月績效獎金應為38,799元（即2,479元+36,320元），被告願給付之。

01 (二)被告公司之工作規則第33條第2項已明定「特別休假應事先
02 排定，並報請直屬主管同意。員工之特別休假應於年度終結
03 前休完，如非因可歸責於公司之事由而未於年度終結年休完
04 者，公司不發給未休完特別休假日數之薪資」，並於99年7
05 月27日經主管機關核備在案，原告自103年12月起至105年
06 11月止均未提出特別休假之申請，被告非有可歸責事由，原
07 告請求104年及105年度特休假未休之工資，於法無據。另
08 106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4項明定雇主應
09 按特別休假未休日數給付工資，被告應給付原告之106年度
10 特休假未休補償工資數額為20,090元，然被告已於107年2
11 月5日給付原告11,573元，原告僅得再請求被告給付8,517
12 元。再者，原告受僱於被告公司期間，其工資包含底薪與績
13 效獎金，不含依單據實報實銷之旅費及郵資，被告僅依原告
14 之底薪所屬級距25,200元提撥6%之勞工退休金，固有短少
15 ，然短少之金額僅為41,179元，非原告主張之76,509元等語
16 置辯。並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)原告自102年12月2日起至107年6月8日止，受僱於被告
19 公司擔任業務代表。

20 (二)被告公司與客戶間之交易方式共二種，其一係單筆交易，由
21 客戶直接訂購所需藥品之品項與數量，由被告公司出貨予客
22 戶後，再由客戶以現金或即期票據支付價款，此際雙方之交
23 易於收訖價款時即告完成，並無另簽立書面。其二則是由被
24 告公司與客戶約定其欲訂購之總金額，由被告公司於該金額
25 範圍陸續出貨予客戶，此際雙方會簽立「優良客戶會員合約
26 卡」，由客戶同時開立遠期支票以支付貨款，被告公司為回
27 饋客戶，均會約定客戶得享有一定金額之贈品，此時雙方僅
28 先就客戶訂購之總金額、可得贈品之金額、購買期間及遠期
29 支票開立之張數與兌現時點等事達成合意，並記載於「優良
30 客戶會員合約卡」，客戶實際欲訂購之藥品品項、數量、價
31 格、出貨時點等則尚未決定。多數客戶係選擇開立遠期支票

01 支付貨款。

02 (三)原告取得之銷售業績金額累計至107年5月止，被告公司未
03 發放之遠期票據服務獎金數額為123,050元。

04 (四)原告於107年6月之銷售業績金額為692,985元，可依10%
05 比例計算其獎金，被告尚未給付現金與即期票收款之績效獎
06 金2,479元，及遠期票據收款獎金36,320元予原告。

07 (五)原告於104年、105年及106年度之特休假日數依序為7日
08 、7日、14日。

09 (六)原告自104年起至離職日止，均未向被告公司提出特別休假
10 之申請。

11 (七)被告公司自102年12月起至107年6月止，僅依原告之底薪
12 數額所屬級距提繳6%之勞工退休金。

13 (八)若原告之工資僅為底薪加計績效獎金，被告應替原告補提撥
14 之勞工退休金數額為41,179元。

15 四、本件爭點應為：(一)被告積欠原告之績效獎金數額為何？(二)原
16 告請求被告給付104年度至106年度特休假未休之補償工資
17 ，有無理由？數額若干？(三)被告應替原告補提繳之勞工退休
18 金數額為何？茲將本院判斷說明如下：

19 (一)被告積欠原告之績效獎金數額為何？

20 1.被告公司就其所屬業務代表之薪資核發及計算方式，訂有業
21 務部OTC組薪資獎勵辦法（下稱系爭獎勵辦法），其中關於
22 績效獎金之發放方式，於106年7月1日前原規定：「1.按
23 當月實際收款業績依各區標準計算績效獎金。2.當月收款獎
24 金屬於一般帳及即期票部分全數領取。3.當月收款獎金屬於
25 合約預切票部分先發放獎金之2分之1，剩下2分之1待當
26 月所收回之所有預切支票之最後1張兌現後再發放。」，嗣
27 於106年7月1日起修正為：「1.按當月實際收款業績依各
28 區標準計算績效獎金。2.當月收款獎金屬於一般帳及即期票
29 收款者部分當月全數核發。3.當月績效獎金屬於合約預切票
30 部分收款者，當月先發放50%之收款獎金，另外50%服務獎
31 金待當月所收之所有預切支票之最後1張兌現後再予發放。

01 4.業務人員及主管，若因任何因素離職，所謂合約服務獎金
02 即於離職月後取消收回，轉由接區業務或主管領取該獎金，
03 並繼續完成該合約客戶的後續服務工作」，且均經原告在系
04 爭獎勵辦法同意人欄上簽名等節，有106年2月1日、000
05 年0月0日生效之系爭獎勵辦法各1份可稽（見本院卷第81
06 、41頁）。足認被告公司已於106年7月1日修正系爭獎勵
07 辦法，規定業務代表在收取客戶遠期票據當月僅得領取50%
08 之收款獎金，僅餘50%之服務獎金則於遠期票據兌現當月，
09 由實際負責服務之業務代表收取，並經原告簽名同意，而成
10 為兩造勞動契約內容之一部，原告自受系爭獎勵辦法規定之
11 拘束。

12 2.原告取得之銷售業績金額累計至107年5月止，被告公司未
13 發放之遠期票據服務獎金數額為123,050元，為兩造所不爭
14 執，堪信為真。被告抗辯：該筆123,050元之服務獎金乃因
15 107年5月之遠期票據所生服務獎金，且於原告離職後始可
16 兌現等語（見本院卷第72頁），原告未予爭執，亦堪採信。
17 是該筆107年5月發生之123,050元服務獎金，自應適用00
18 0年0月0日生效之系爭獎勵辦法定其核發之對象。而原告
19 離職時，原告所收取之107年5月遠期票據既未兌現，依系
20 爭獎勵辦法之規定，該筆123,050元服務獎金應由接替原告
21 替客戶服務之業務代表收取，故原告請求被告給付至107年
22 5月止之服務獎金123,050元，為無理由。

23 3.另關於原告可領取之107年6月績效獎金數額，原告於107
24 年6月之銷售業績總額為692,985元，可依10%比例計算其
25 獎金，被告尚未給付現金與即期票收款業績之績效獎金2,47
26 9元，及遠期票據之收款獎金36,320元予原告之事實，業經
27 被告自認在卷（見本院卷第31-32頁），是原告請求被告給
28 付該月之現金績效獎金及遠期票據收款獎金，合計38,799元
29 ，應屬有據。惟被告辯稱：原告於107年6月取得之銷售業
30 績中，遠期票據之服務獎金為36,320元，但原告離職時遠期
31 票據尚未兌現一情，原告亦未爭執，堪認屬實。是依系爭獎

勵辦法之規定，107年6月遠期票據之服務獎金36,320元，應歸由接替原告服務客戶之業務人員領取，原告請求被告給付107年6月之遠期票據服務獎金36,320元，則無理由。

4.原告固主張：績效獎金係以勞工工作達成預定目標而發放，該獎金係因員工工作所得對價，倘員工可達被告訂定目標，獎金即依計算標準予以發放，具有「勞務對價性」及「給與經常性」，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，係屬工資範疇，被告依法應按月給付予原告，不可以任何理由拖延給付，系爭獎勵辦法將遠期票據之50%服務獎金延至遠期支票最後1張兌現後再為發放，已違反法令強行規定應屬無效云云。惟勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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之經常性給與均屬之」，僅係闡明因勞務給付所獲得之對價係屬工資，但未規定屬於工資性質之獎金須按月給付，是原告主張系爭獎勵辦法關於發放遠期票據50%服務獎金時點之規定，違反強制規定而無效云云，要無可取。

5.原告復主張：原告係因遭被告公司資遣，致無法提供簽約客戶後續服務，原告未提供勞務無可歸責事由，被告故意資遣原告使原告無法提供後續服務，致原告領取其餘50%服務獎金之停止條件無法成就，被告顯係以不正當行為阻止發放服務獎金條件之成就，依民法第101條視為條件成就，被告應將尚未發放之50%服務獎金補發予原告云云（見本院卷第94頁）。惟被告公司可藉由給付資遣費解雇原告，必以符合勞基法第11條所定各款事由為其前提要件，是被告依勞基法第11條規定解雇原告，係合法行使勞基法賦予雇主之權利，難謂係不正當行為，與民法第101條規定之要件未合，原告此部分主張難認有憑，亦無可取。

6.從而，被告公司應給付原告之績效獎金數額為38,799元，原告逾此範圍之請求為無理由。

(二)原告請求被告給付104年度至106年度特休假未休之折算工

資，有無理由？數額若干？

1.按105年12月21日修正前之勞基法第38條僅規定「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」。此與106年1月1日修正施行後同條增加第2項「特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整」；第3項「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假」；及第4項「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」等規定，顯有不同。可知於勞基法於105年12月21日修正，106年1月1日施行前，特休假於年度終結時如有未休完日數，須係因可歸責於雇主之事由致未能休畢時，勞工始得請求雇主發給特休假未休日數之工資（最高法院103年台上字第1425號判決要旨參照），且特別休假需由勞工主動向雇主申請，雇主非當然有主動告知勞工為特別休假，及給付勞工未為特別休假工資之義務。如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。故勞工於已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。另勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責。

2.經查：

(1)原告主張被告公司有關特別休假之規定係採歷年制，原告自102年12月2日起受僱於被告公司，其於104年度、105年度之特休假日數均為7日且皆未請休乙節（見本院卷第199頁），為被告所不爭執。而按除法律有特別規定外，程序從新實體從舊為適用法律之原則，私法權利義務之發生及其內容，原則上應適用行為時或事實發生時法律之規定（最高法

院102年度台上字第1986號判決意旨參照)。勞基法第38條雖已增訂前述第4項、第6項規定，並於106年1月1日起施行，然並無溯及既往之特別規定，故原告於104年、105年度之特休假縱未休畢，依實體從舊原則，仍應適用勞基法第38條於105年12月21日修正前之規定，限於可歸責於被告公司致原告未能休畢時始得請求給付工資。

(2)原告固主張其係因被告公司從未告知休假之權利，致未休畢特別休假云云。惟勞基法第38條於106年1月1日修正施行前，雇主非當然有主動告知勞工為特別休假及給付勞工未為特別休假工資之義務，已如前述。且參諸原告之103年至107年度請假卡，右上方均有記載當年度原告之特休假日數（見本院卷第86-91頁），原告主張其因被告未告知而不知有特別休假云云，尚非可採。此外，被告辯稱工作規則第33條第2項已規定：「特別休假應事先排定，並報請直屬主管同意。員工之特別休假應於年度終結前休完，如非因可歸責於公司之事由而未於年度終結年休完者，公司不發給未休完特別休假日數之薪資」，原告未予爭執，堪認屬實，足認被告公司確有給予員工特別休假且已明定於工作規則中。據此，原告主張係因被告公司未告知有特別休假始未請休，被告公司具可歸責事由云云，尚難採信。原告並無不能休假之情形，復不能舉證證明其不能休假之原因係可歸責於被告公司，故原告請求被告給付此104年、105年之特別休假折算工資13,377元、22,632元，為無理由。

3.次按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。106年1月1日施行之勞基法第38條第4項定有明文。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所

得之金額。106年6月16日增訂之勞基法施行細則第24條之1第2項亦有明文。

4.則查：

- (1)原告於106年度有特別休假14日，原告均未請休，為兩造所不爭。因被告公司之特別休假係採歷年制，106年年度終結日為106年12月31日，故依前引勞基法第38條第4項規定，被告應依原告106年12月之正常工時工資計算之每日工資，給付原告14日特別休假未休之補償工資。參諸原告之106年12月薪資明細及差旅獎金明細表所載，原告於106年12月領取底薪24,800元、績效津貼33,280元、旅費8,459元、郵電費184元及進項稅額（即旅費及郵電費發票之營業稅）661元（見本院卷第48、55頁）。而依系爭獎勵辦法規定，業務代表之日當費（即旅費）每日以400元為上限，且需提出單據核銷（見本院卷第81頁）；原告亦不爭執需提出加油發票等單據始可請領旅費（見本院卷第223頁）；且原告自103年1月起至107年5月止領取之旅費數額每月不一，最少為5,894元（107年2月），最多則達18,442元（103年11月），有原告之差旅獎金明細表為憑（見本院卷第49-55頁），足認登載在差旅獎金明細表中之旅費，係依原告提出之交通票或加油發費等單據計算後給付，屬實報實銷之差旅費補貼款，應為勞基法施行細則第10條第6款所定非屬工資之差旅費。被告抗辯旅費非屬工資，應屬有理。另郵電費亦非工資一情，為兩造所不爭（見本院卷第223頁）。故原告之每月工資應為底薪加計績效獎金之總額，是原告之106年12月工資數額為58,080元（即24,800+33,280=58,080），每日工資為1,936元（即58,080÷30=1,936）。基此，被告應給付原告之106年度特休假未休之補償工資數額為27,104元（即1,936×14=27,104），堪以認定。
- (2)被告固辯稱：其於107年2月5日另給付原告24,800元，其中包含年終獎金13,227元及未休假獎金11,573元，故被告已給付原告11,573元作為原告106年度特休假未休之補償工資

，應扣除之云云。惟原告否認之，並主張：兩造約定原告之薪資除每月固定發放之金額外，另於農曆年前再發放1個月底薪之年終獎金，自104年起每年年初，被告除給付原有薪資外，均額外給付1個月底薪24,800元給原告，故被告於107年2月5日給付原告之24,800元亦係年終獎金，不含特休假未休之補償工資等語，業據原告提出其開設在訴外人合作金庫銀行左營分行之薪資轉帳帳戶（下稱系爭帳戶）交易明細為證（見本院卷第98-101頁）。被告雖否認兩造有每年之年終獎金為1個月底薪之約定，然經本院比對被告提出之前揭薪資及差旅獎金明細表與系爭帳戶歷年交易明細顯示，被告均於每月月初匯入底薪，並於每月月中匯入差旅獎金，但除每月之底薪及差旅獎金外，原告另於104年2月5日、105年1月30日、106年1月24日，額外以薪資名義各匯入24,800元至原告之系爭帳戶，堪信此三筆匯款應係年終獎金無疑。是原告主張兩造約定年終獎金數額為1個月底薪24,800元，被告於107年2月5日匯入系爭帳戶之24,800元亦為年終獎金，尚屬有據。至於被告雖於107年2月5日以電子郵件寄發106年獎金明細表予原告，並於明細表上記載24,800元包含年終獎金13,227元及未休假獎金11,573元等語，有原告提出之106年度獎金明細表及發送電子郵件紀錄為證（見本院卷第56、114頁），然該明細表上僅記載含「未休假獎金11,573元」，未見說明「未休假獎金」之定義，無從依其文義逕認即為106年度特休假未休之補償工資。故被告辯稱其已給付原告106年度之特休假未休補償工資11,573元云云，尚不足採。

(3)從而，原告請求被告給付106年度之特休假未休補償工資27,104元，為有理由，逾此範圍之請求為無理由。

(二)被告應替原告補提繳之勞工退休金數額為何？

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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞

工退休金制度；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條及第14條第1項定有明文。準此，被告有為原告按其每月工資總額，依勞工退休金月提繳工資分級表之規定，核實提撥退休金之義務，至為明灼。

2. 經查，原告受僱被告期間，被告僅依原告之底薪所屬級距，替原告提繳6%之勞工退休金，若原告之每月工資為底薪加計績效獎金之總額，被告應替原告補提撥之勞工退休金數額為41,179元等情，為兩造所不爭執，已如前述。而原告每月工資應為底薪加計績效獎金之總和，旅費及郵電費非屬原告之工資乙點，業經本院審認如前。故依勞退條例第14條第1項之規定，被告應替原告補提撥之勞工退休金數額為41,179元，堪以認定。

五、綜上所述，原告依兩造之勞動契約及現行勞基法第38條第4項規定，請求被告給付65,903元（即38,799元+27,104元=65,903），及自108年2月15日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第14條第1項規定，請求被告補提繳41,179元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由。應予駁回。

六、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告部分敗訴之判決，就原告勝訴部分應依職權宣告假執行。另依職權諭知被告替原告供相當之擔保金後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 5 月 10 日
勞 工 法 庭 法 官 徐 彩 芳

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 108 年 5 月 10 日

03 書記官 廖佳玲