

臺灣宜蘭地方法院民事判決

109年度勞訴字第6號

原告 曾琳玲

訴訟代理人 林志嵩律師

被告 岱妮蠶絲股份有限公司

(原名：岱妮國際蠶絲有限公司)

法定代理人 王瓏璇

訴訟代理人 左逸軒律師

林廷隆律師

上列當事人間因給付資遣費等事件，本院於民國110年10月5日詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣519,264元，及自民國109年5月21日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之32，原告負擔百分之68。

四、本判決第一項於原告以新臺幣173,088元為被告供擔保後，
得假執行；但被告如以新臺幣519,264元為原告預供擔保，
得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、兩造聲明及陳述要旨

一、原告方面：

(一) 原告甲○○於民國(下同)101年10月08日起任職於被告
岱妮國際蠶絲有限公司宜蘭縣羅東鎮門市店長，底薪為最
低基本工資，但另加計抽成業績獎金。

(二) 108年08月29日，被告公司告知原告：因業績下滑，被告
公司決定降低抽成百分比，應屬變更勞動契約單方決定減
薪，原告不能同意，被告公司主管隨即拿出離職單，原告
因一時氣憤，表示不能同意被告公司減薪決定，而在離職

單上勾選其他選項，提出辭職，被告公司旋於108年08月31日准予離職。

(三) 原告並非自願離職，故請求資遣費，又被告公司未依規定提撥勞工退休準備金，且未給付加班費等，故請求資遣費188,311元（見本案卷四第5頁）、加班費差額792.190元（見本案卷四第5頁）、短付底薪：398,690元（見本案卷一第271頁、本案卷二第89頁）、未足額提繳退休金之差額212,172元（見本案卷四第5頁）以及溢扣工資（福利金）13,281元（見本案卷二第93頁），以上合計為1,604,644元（見本案卷四第142頁）。

(四) 聲明：被告應給付原告1,604,644元及自108年09月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告方面：

(一) 因勞動基準法修改後，改成一例一休，加班費增加許多，被告公司於原告休假時，調派人員到門市工作，依被告公司之規定，門市抽成獎金係由該門市全體員工平均分配。原告要求填寫離職單，並表示108年8月31日離職。依原告起訴狀所述，其係「一時氣憤」提出辭職，依民法第88條、第92條規定，只有錯誤、詐欺、被脅迫等才會影響意思表示之效力，「一時氣憤」並非法律規定影響意思表示效力之範圍，故原告請求給付資遣費顯無理由。退步言之，如認原告得請求給付資遣費（假設性語句，非被告自認），則原告請求之資遣費亦有誤。

(二) 原告於104年5月至105年12月間之薪資結構，並非如其所述為「底薪、銷售抽成及福利金」，104年5月至105年12月間，原告之薪資結構，係被告公司提供高達百分之7之業績獎金作為原告之薪資，包含底薪與加班費在內，而為符合勞動基準法規定，被告公司保障原告之百分之7業績獎金未達最低薪資時，被告仍給付其底薪。依原證11原告薪資明細表，該薪資明細表有底薪、加班費、盈餘分紅

(盈餘分紅即真正之業績獎金)、加項合計，底薪+加班費+盈餘分紅=加項合計=百分之7業績獎金，足以證明被告公司並未短付底薪。

(三) 被告公司於103年1月制定職務業務福利津貼(福利金)請領制度，同時廣為告知門市人員有關福利金請領之規定，並為避免門市人員辯稱不知道福利金請領之規定，因此都會請門市人員看過後，於職務業務福利津貼請領項目規範同意書上簽名，而該同意書上，已載明須檢附具公司統一編號之發票，實報實銷請領，非員工勞務之薪資報酬，故原告主張福利金為其薪資之一部分，並無理由，而原告請領之福利金，被告均已給付，並無原告所稱未付之情形，又原告離職時，並未將其因門市業務需要所購買之通訊器材交給被告公司。

(四) 原告請求給付其每天2小時加班費，並無理由，應扣除其中午與晚上各休息一小時之時間，中餐與晚餐各休息一小時之時間，不能列入原告之工作時間來計算加班費。而加班費之計算標準，應以底薪來計算，不得加計業績抽成獎金，故原告請求之加班費，並無理由。

(五) 被告公司均有規定提撥原告之退休金，並無原告所稱未足額提撥之情形。

(六) 聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

貳、兩造爭執及不爭執事項（見本案卷四第164、165頁）

一、不爭執事項：

(一) 原告於101年10月8日至被告公司任職，並於108年8月29日填寫離職單，被告於108年8月31日同意原告離職（本案卷一第49頁原告投保資料表所示）。

(二) 被告公司至少已給付原告145,095元加班費。

二、爭執事項：

(一) 原告請求資遣費部分，有無理由？

(二) 原告之業績獎金是否包括薪資及加班費在內？

01 (三) 原告之加班費是否應僅以底薪為計算基礎？

02 (四) 原告主張被告僅給付原告145,095元加班費，被告主張已
03 給付原告300,888元加班費。則除原告承認之145,095元加
04 班費外，被告是否已給付原告其餘加班費若干？是否應給
05 付原告其餘加班費若干？

06 (五) 原告請求加班費差額部分，有無理由？

07 (六) 原告請求短付底薪部分，有無理由？

08 (七) 原告請求未足額提繳退休金之差額部分，有無理由？

09 (八) 被告公司之福利金是否實報實銷？原告請求溢扣工資（福
10 利金）部分，有無理由？

11 (九) 本案原告之各項請求有無理由？

12 參、得心證之理由

13 一、原告請求資遣費部分：

14 (一) 原告主張依勞動基準法第14條第1項第5、6款、第4項、勞
15 工退休金條例第12條、勞動基準法第16條第1項第3款規定
16 請求此部分資遣費等語（見本案卷一第11、13頁），然勞
17 動基準法第14條第1、4項，係以「勞工終止契約」為要
18 件；勞動基準法第16條第1項，則係以「雇主終止契約」
19 為要件，均係以單方行使終止權之形成權，為其要件。而
20 勞動基準法第16條並無資遣費之規定，原告主張之勞工退
21 休金條例第12條規定（見本案卷一第11、13頁），亦未包
22 括勞動基準法第16條之情形，故原告依勞動基準法第16條
23 第1項規定主張此部分資遣費，容有疑義。

24 (二) 按「上訴人亦無法舉證證明被上訴人係依勞動基準法第11
25 條第5款規定終止契約，而依審理結果，可認定上訴人已
26 於91年10月25日自請辭職，被上訴人亦已同意，上訴人並
27 無請求被上訴人給付預告期間工資及資遣費之權利」（最
28 高法院96年度臺上字第1764號民事裁定意旨參照），故勞
29 工自請離職並經雇主同意者，並無請求資遣費之權利。次
30 按：「終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使
31 時，即發生形成之效力，不必得員工之同意」（最高法院

01 100年度臺上字第170號民事判決意旨參照），「終止契約
02 之意思表示既係為形成權之行使，無待乎對方之同意即生
03 效力」（最高法院98年度臺上字第2381號民事判決意旨參
04 照），「雇主固不得要求勞工預先拋棄依勞動基準法第14
05 條第1項第5款規定之契約終止權，惟勞工於終止權發生
06 後，尚非不得與雇主協調解決爭議，而不行使終止權」
07 （臺灣高等法院92年度重勞上字第16號民事判決意旨參
08 照，最高法院93年度臺上字第2039號民事裁定駁回上訴確
09 定），「『解除權之行使，不妨礙損害賠償之請求。』
10 『第258條及第260條之規定，於當事人依法律之規定終止
11 契約者，準用之。』民法第260條、第263條固分別定有明
12 文。然此係指當事人一方『依法行使解除權』或『依法律
13 之規定終止契約』（單獨行為）者，方有該二規定之適
14 用，倘係契約之合意解除或合意終止（契約行為）之情
15 形，則除當事人另有特約外，應無前揭二規定之適用。
16 （最高法院59年臺上字第4297號、63年臺上字第1989號判
17 例參照）。查本件兩造間第二張訂單已經被上訴人於○年
18 ○月○日傳真向上訴人為解除契約之意思表示，並已經上
19 訴人同意，為上訴人多次自認，故係合意解除，而非終
20 止」（臺灣高等法院臺中分院88年度上字第279號民事判
21 決意旨參照），故終止權之單方形成權行使，與合意解除
22 契約之雙方行為有別，從而，自請辭職並經雇主同意之合
23 意解除勞動契約，尚非何方之單方行使終止權之形成權，
24 故無前述資遣費規定之適用。

25 （三）查原告自承：原告因一時氣憤，在離職申請書上勾選其他
26 選項，提出辭職（見本案卷一第11頁），原告係「辭職」
27 （本案卷一第133頁）等語，經核與其所提之勞資爭議調
28 解紀錄影本（見本案卷一第71頁）所載內容相符，並有離
29 職申請單影本在卷可證（見本案卷二第79頁），足認原告
30 並無何受詐欺、脅迫或意思表示錯誤等意思表示瑕疵之原
31 因而簽署該離職申請單。又即使原告確有何該等意思表示

瑕疵之情事，其亦未主張並舉證於一年之除斥期間內，有何撤銷該離職申請單意思表示之情事（民法第90、93條、第74條第2項規定參照），故原告填載並簽署該離職申請單之意思表示，應屬有效。

（四）查前述離職申請單之「申請內容」欄，包括「自請離職」與「契約終止」二選項（見本案卷二第79頁），原告既明確勾選「自請離職」而非「契約終止」，且原告自承：被告公司旋於108年8月31日准予離職等語（見本案卷一第11頁），故原告係明確表示不行使終止權之意思，且經被告公司於108年8月31日在該離職申請單勾選「同意」，自屬兩造合意解除勞動契約，故兩造均非單方行使終止權之形成權，依前述說明，原告自難主張此部分之資遣費。

（五）兩造間之勞動契約，既因兩造合意解除，已如前述，則原告自難對業已不存在之勞動契約，再行使何終止權，亦難任意反悔而要求改為行使單方終止權之形成權，則無論原告依法是否確有該單方終止權之形成權，依前述說明，其均不得請求此部分資遣費。

（六）綜上所述，原告請求資遣費部分，並無理由。

二、原告請求加班費部分：

（一）按「原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，認定陳○○派至○○公司任職期間，其出勤、休假、請假，應依○○公司之規定，而○○公司關於加班費之管理，訂有須預報、申報實績及主管批准之規定，陳○○未依該規定為加班預報及經核准，自不得請求於○○公司任職之加班費，經核於法並無違誤」（最高法院110年度臺上字第675號民事判決意旨參照）。

（二）查兩造間104年7月1日起之「僱傭契約書」第四條第（二）項約定：「申請加班程序悉依甲方（按：即被告）所訂相關辦法辦理，並需經部門主管及會計主管核可後使（始）生效」（見本案卷一第151頁），而兩造間106年1月1日起之「僱傭契約書」第四條第（二）項，亦有相同

之約定（見本案卷一第239、240頁），是經被告同意之加班，始非原告自願留店，且被告於核可後，始得依該核可之加班時間，檢查核實原告是否確依該時段加班，並據以給付加班費。如原告為求業績或在店用餐、休息或基於其他原因而自願留店，並未依前述約定申請部門主管及會計主管核可加班者，自難再向被告請求加班費。而除原告自承被告業已給付之加班費外，原告並未舉證證明其有何依前述約定申請並經核可之加班時段，以實其說，自難認原告本案主張之加班費有何理由。

三、原告請求短付底薪部分：

（一）原告主張104年5月1日至105年12月31日之短付底薪394,280元（見本案卷一第15頁），被告則辯稱：104年5月至105年12月間原告之薪資結構，係被告提供百分之7之業績獎金，該業績獎金即包含底薪與加班費云云（見本案卷二第15頁）。

（二）查兩造間101年10月8日起之「僱傭契約書」第五條第（一）項約定：「工資採按月計酬，甲方（按：即被告）每月給付乙方新臺幣19,047元，加班費另計」，同條第（二）項約定：「每月15日發放前月之工資，如遇例假或休假，甲方得提前或延後一日發放，如有加班費、盈餘分紅或業務津貼亦同」（見本案卷二第48頁），而兩造間104年7月1日起之「僱傭契約書」第五條第（一）項約定為20,008元（見本案卷一第152頁），兩造間106年1月1日起之「僱傭契約書」第五條第（一）項約定為21,009元（見本案卷一第240頁），其餘之第五條約定均同。依上開約定，工資係「按月」而非「按業績」計酬，故為固定數額，而非依實際業績或績效計算，且依前述「加班費另計」之約定，其顯與加班費不同，另前述第五條第（二）項約定，均將「工資」、「加班費」、「盈餘分紅」、「業務津貼」三者分立，故工資、業績獎金（或業務津貼）、加班費，係屬三種不同之報酬給付，被告卻將其混

01 為一談，足認被告此部分抗辯，不足採信。另被告之「門
02 市小姐員工手冊」，係被告所單方片面提出者，如與兩造
03 前述約定不同，自應以前述約定為準。

04 (三) 依被告之薪資單及業績回報表（見本案卷一第337至425
05 頁），原告每月實際所得，為其該月實際業績之百分之7
06 即「加項合計」欄位之數額，故該「加項合計」數額，實
07 際上僅為被告前述所稱之「百分之7業績獎金」，其數額
08 並不固定，故非底薪，復依前述說明，亦不包含底薪，被
09 告卻單方片面將該百分之7之業績獎金，於自行拆解後，
10 再自行重新命名為「底薪」、「加班費」及「盈餘分紅」
11 三部分，又再自行宣稱其中「盈餘分紅」才是「真正業績
12 獎金」（見本案卷二第15頁），此顯與前述「僱傭契約
13 書」第五條約定有違，而不能拘束原告，故無理由，且被
14 告前述「百分之7之業績獎金包含底薪與加班費」之陳述
15 （見本案卷二第15頁），無異業已自承其未給付底薪，從
16 而，原告請求此部分底薪，為有理由。又原告於時效期間
17 內，均得向被告請求此部分短付之底薪，不以在職期間請
18 求為限。

19 (四) 依前述不同時期「僱傭契約書」第五條第（一）項內容之
20 約定，原告請求104年5、6月之底薪，每月以19,047元計
21 算，總計為38,094元；原告請求104年7月至105年12月共1
22 8個月之底薪部分，每月應以20,008元計算，共360,144
23 元，以上合計為398,238元，故原告請求短付底薪短付底
24 薪：398,690元（見本案卷一第271頁、本案卷二第89
25 頁），在398,238元範圍內為有理由，其餘應予駁回。

26 四、原告請求福利金部分：

27 (一) 依原告簽署之被告「職務業務福利津貼請領項目規範同意
28 書」（見本案卷一第129頁），原告此部分主張之福利
29 金，須檢附統一發票實報實銷請領，非員工勞務之薪資報
30 酬，且核其項目，均為「因門市經營或業務需要」之物
31 品，核其內容並非顯失公平，故應屬有效。

01 (二) 按「勞基法第2條第3款規定：『工資，謂勞工因工作而獲
02 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
03 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
04 經常性給與均屬之』。該所謂『因工作而獲得之報酬』
05 者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給
06 與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定
07 性給予尚有差異。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及
08 『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付
09 名稱為何，尚非所問」(最高法院110年度臺上字第945
10 號民事判決意旨參照)。查原告請求之此部分福利金，須
11 檢附統一發票，以實報實銷請領，非員工勞務之薪資報
12 酬，而係因門市經營或業務需要之物品，故顯非原告之勞
13 務對價。

14 (三) 又依原告起訴狀之附表四(見本案卷一第45頁)，至少10
15 3年4月、104年10月及105年4月，原告並未檢具統一發票
16 請領福利金至1萬元，故非經常性給予每月1萬元。

17 (四) 由上述可知：原告主張之此部分福利金，並無勞務對價
18 性，亦非給與經常性，兩造更已明確約定為非薪資報酬，
19 足認原告依勞動基準法第22條第2項前段「工資應全額直
20 接給付勞工」之規定，主張此部分為工資而須由被告補足
21 未滿1萬元部分之差額(見本案卷一第45頁)，並無理
22 由，又此部分原告之訴既無理由，則被告對此部分之主張
23 抵銷(本案卷一第194頁)，亦無理由。

24 五、原告請求未足額提繳退休金之差額部分：

25 (一) 按「雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
26 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
27 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依
28 該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
29 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，為勞退條例第6
30 條第1項、第14條第1項、第31條第1項所明定。上開條例
31 第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單

01 位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向
02 勞保局申報，此觀勞退條例施行細則第15條第1項亦明。
03 查上訴人於被上訴人任職○年○個月期間，未以被上訴人
04 實際薪資，…，為被上訴人申報勞保，為原審所認定之事
05 實。則依上開規定，上訴人應按被上訴人之每月薪資金
06 額，依『月提繳工資分級表』各級距所列之『月提繳金
07 額』（例如：實際工資3萬2,327元，列屬28級，月提繳工
08 資係3萬3,300元），乘上6%，得出應提繳金額，於扣除已
09 提繳之10萬3,525元後，始為上訴人短少提撥之退休準備
10 金金額」（最高法院107年度臺上字第2357號民事判決意
11 旨參照），「雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退
12 休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇
13 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
14 百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。
15 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月
16 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
17 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工
18 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規
19 定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳
20 或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金
21 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條
22 第1項規定請求損害賠償」（最高法院101年度臺上字第16
23 02號民事判決意旨參照）。又按：「勞保及健保費係雇主
24 自受僱人薪資扣除、代受僱人繳納，仍屬受僱人薪資所得
25 之一部分」（臺灣高等法院臺中分院106年度勞上易字第
26 39號民事判決意旨參照）。

27 （二）查原告於101年10月8日至被告公司任職，並於108年8月29
28 日填寫離職單，被告於108年8月31日同意原告離職之事
29 實，為兩造所不爭執，已如前述。而原告主張其在職期
30 間，實際共領得薪資包括被告代扣代繳之勞健保費，為4,
31 423,644元（見本案卷一第39頁），此為被告所不爭執，

01 應堪信為真實。

02 (三) 次查：兩造間101年10月8日起之「僱傭契約書」第五條第

03 (一) 項約定：「工資採按月計酬，甲方（按：即被告）

04 每月給付乙方新臺幣19,047元，加班費另計」，同條第

05 (二) 項約定：「每月15日發放前月之工資，如遇例假或

06 休假，甲方得提前或延後一日發放，如有加班費、盈餘分

07 紅或業務津貼亦同」（見本案卷二第48頁），而兩造間10

08 4年7月1日起之「僱傭契約書」第五條第（一）項約定為2

09 0,008元（見本案卷一第152頁），兩造間106年1月1日起

10 之「僱傭契約書」第五條第（一）項約定為21,009元（見

11 本案卷一第240頁）。

12 (四) 被告每月短少給付之底薪（見附表「底薪」欄位），於加

13 入被告每月實際業已支付之薪資（見附表「實付薪資（包

14 括勞健保費）」欄位），始為用以計算提繳退休金之每月

15 薪資金額（見附表「每月薪資」欄位），依前述說明，以

16 各該月所適用「月提繳工資分級表」各級距所列之「月提

17 繳金額」（見本案卷四第146至160頁、第196至210頁），

18 乘以百分之6後，即為被告應提繳金額（見附表「應提撥

19 金額」欄位），總計為334,416元（如附表所示），扣除

20 原告自認被告已提繳之213,390元（見本案卷四第134

21 頁），依上述說明，原告尚得向被告請求損害賠償即差額

22 121,026元，故原告請求未足額提繳退休金之差額部分，

23 在此範圍內為有理由，應予准許，逾此部分即無理由，應

24 予駁回。

25 六、綜上所述，原告本案之請求，在519,264元（短付底薪398,2

26 38元+未足額提繳退休金之差額121,026元）範圍內及其起訴

27 狀繕本送達（見本案卷一第91頁送達證書）翌日起計算之法

28 定利息為有理由，應予准許，逾此部分即無理由，應予駁

29 回，駁回部分之假執行聲請應一併駁回。

30 肆、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由。

31 伍、原告勝訴部分，依民事訴訟法第390條第2項、第392條第2項

規定宣告假執行及免為假執行。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核對判決結果不生影響，爰不另逐一論述，併此敘明。

柒、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 10 月 26 日
民事庭 法 官 伍偉華

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日之不變期間內，向本院提出上訴狀（應附繕本）。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 110 年 10 月 26 日
書記官 葉宜玲