

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第80號

原告 程雅琳
被告 台灣先正達股份有限公司

法定代理人 王美玲

訴訟代理人 吳文淑律師
陳筱文律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬壹仟參佰元，及自民國一百一十二年六月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
被告應提繳新臺幣陸萬玖仟肆佰玖拾參元至原告之勞工保險局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百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬壹仟參佰元、新臺幣陸萬玖仟肆佰玖拾參元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國99年10月12日起受僱於被告，先後擔任業務主任、業務副理等職，110年後擔任技術副理，負責對地區經銷商、零售店、消費者之農藥產品銷售推廣及解決因產品衍生之客戶服務工作等（下稱系爭勞動契約）。除月薪外，被告並於6月、12月加發各1個月薪資（下稱系爭年終獎金），另有「Sales Incentive Plan」（銷售獎金計畫，下稱SIP）、「Profit Sharing Plan」（利潤分享計畫，下稱PSP）等獎金，此皆屬勞務之對價而為工資。伊於111年1月3日受被告通知系爭勞動契約因勞動基準法（下稱勞基法）第

11條第4款業務性質變更，自111年1月31日當日營業時間結束後終止，被告自應給付資遣費、預告期間工資。然原告在系爭勞動契約終止前6個月之平均工資應為新臺幣（下同）153,461元，被告卻以122,741元計算，應補給資遣費166,406元。被告僅給付60,798元之預告工資，亦應補給92,663元。伊受僱期間常年加班，被告未給付加班費，且伊在勞動契約終止後之111年2月7日至9日依照被告指示執行返還被告資產任務，被告應給付3日工資以及歷年加班費共2,306,468元。系爭勞動契約終止時，伊尚有特別休假（下稱特休）21.67日未休，被告應給付特休未休工資87,334元（每日約4,030.18元），但被告僅給付69,857元，尚應給付17,477元。被告因業務性質變更而與受雇被告之臺灣全體員工合意終止勞動契約時，均有發給PSP獎金，卻將原告排除在外，顯有不公，被告應補發PSP獎金20,970元。被告遲至111年2月21日才送達非自願離職證明書，且於同年3月9日才將伊之勞工保險（下稱勞保）退保，導致伊無法在2月底之前請領失業給付補助金，按照伊前6個月平均月投保薪資之60%，撫養一人加給10%，被告應賠償伊失業給付損失32,060元。被告提繳勞工退休金時未計入系爭年終獎金、SIP、PSP、月交通津貼、未休年假以及加班費，按照勞動部勞動基金運用局公告退休基金歷年實際收益率計算，被告尚應為伊補提繳勞工退休金385,546元。因此提起本件訴訟，聲明：(一)被告應給付原告2,636,044元及自民事準備六狀繕本送達之翌日即112年6月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳385,546元至原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：SIP、PSP、系爭年終獎金均為恩惠性給與，且SIP、PSP係於次年3月發放，並非勞動契約終止前6個月之給付，毋庸計入平均工資之計算。縱使將12月之年終獎金60,798元以及特休未休工資53,198元計入，平均工資亦僅有79,797.33元，被告以124,740.72元計算，已經優於勞基法，並無短少給付資遣費。且被告已經提前預告終止勞動契約，縱

01 使自原告收受之111年1月3日計算，至多只需給付2日之預告
02 工資，被告業已超額給付。被告與其他勞工因合意終止勞動
03 契約，本可經由協商約定是否給付PSP，對原告則是單方終
04 止勞動契約，PSP復為恩惠性給與，被告自毋庸給付。且PSP
05 發放時點為次年3月，原告已經非被告員工，不符合請領PSP
06 要件。計算特休未休工資之一日工資為契約終止前一日之正
07 常工作時間所得之工資，其為計月者，為年度終結或契約終
08 止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
09 額。而被告從寬將系爭年終獎金計入，且以除以22計算一日
10 工資，顯優於勞基法施行細則第24條之1規定，並無短少。
11 原告不能證明有於111年2月7日向就業服務處為求職登記，
12 且原告於同年3月1日已覓得新職，不符合請領失業給付要
13 件。原告為被告南部區域銷售人員，因被告在南部並無實體
14 辦公室，原告為在事業場所外從事工作者，工作時間本得由
15 原告自行安排，且若有加班必要，亦須先經申請，經由主管
16 審核是否必要，被告工作規則就此亦有規定。原告受僱期間
17 之出勤紀錄均由原告自行填載，也未曾事先申請加班，原告
18 以出勤紀錄取得被告信賴後，再以片面資料請求加班費，顯
19 然違反誠信原則。且所提加班資料之證據，均不足以證明加
20 班之事實，106年4月17日以前之加班費，業已罹於時效。被
21 告於110年12月30日通知終止勞動契約時（下稱系爭終止通
22 知），已經載明應歸還屬於本公司之一切紀錄、通訊、公司
23 文件、辦公設備、公司印章、鑰匙及任何其他財產，因原告
24 遲未歸還，才於111年1月27日要求原告盡速返還。原告怠於
25 履行義務，遲至111年2月9日才歸還完畢，豈能再向被告請
26 求工資。原告既無加班事實，且SIP、系爭年終獎金均非工
27 資，原告請求補提繳勞工退休金亦無理由等語為辯。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告離職前每月薪資為60,798元。

30 (一)被告支付原告110年度SIP 之金額為212,794 元。

31 (二)被證四其上記載於111 年2 月28日合意終止僱傭契約之約定

01 未生效。

02 (三)被告業已按照系爭終止通知之附表一離職給與明細表（如附
03 件，下稱系爭給與明細表）給付原告，於扣除稅金12,050
04 元後，合計給付1,024,451 元。

05 (四)原告110年及111年特休未休共計21.67日。109年之前之特休
06 未休均已補發工資（卷一第251頁、卷三第25頁）。

07 (五)原告業已於111年3月1日覓得新職。

08 (六)原告之出勤紀錄均是原告簽名及記載。

09 (七)系爭終止通知第一行即記載「此致：程雅琳」，且系爭給與
10 明細表均是以原告之薪資標準、年資、未休假計算資遣費及
11 未休假薪資等，且系爭終止通知係送達至原告住所。

12 (八)原告收受系爭終止通知後，隨即於111 年1 月5 日向高雄市
13 勞工局申請調解，申請書中更記載「在民國111 年1 月3 日
14 收到掛號告知於民國111 年1 月31日離職…請求調解：1. 恢
15 復僱傭關係…」等語，原告確實於111 年1 月3 日收到被告
16 所發之系爭終止通知，並了解被告係依據勞基法第11條第4
17 款規定通知原告終止兩造僱傭關係，方會向高雄市勞工局申
18 請調解，請求恢復僱傭關係。

19 (九)SIP 必須視預定之目標是否達成，以決定是否核發及其金
20 額；若沒有達成目標，則獎金為0。

21 (十)依照被證2之被告近5年支付原告明細，原告每年度所獲得之
22 SIP並非固定。

23 ☐員工手冊3.10條第3款所指公司依3.08條第4款終止僱傭關
24 係，係得從優發給資遣費，並非應從優發給資遣費，只要不
25 低於勞基法規定，被告均有自由裁量之權。

26 ☐原告屬銷售推廣人員（Sales Promoter），亦在SIP適用年
27 度目標達成計畫範圍內。

28 ☐110 年及111 年SIP 、PSP 獎金之發放日期非於原告離職前
29 6 個月內，被告仍將110 年及111 年按比例之SIP 獎金計入
30 平均工資計算，此部分優於勞基法規定。

31 ☐被告在南部並無實體辦公室，而是配置相關設備由原告在家

01 辦公，因此無法以打卡方式紀錄原告出勤紀錄，端賴原告自
02 行提出的出勤紀錄作為其工作依據。

03 □原告提出予被告之出勤紀錄並無加班紀錄。依照員工手冊所
04 載加班申請流程，被告員工加班必須事前申請，但未見原告
05 有提出加班申請。

06 □被告配車給原告，未干涉原告使用。

07 □被告計算特休未休之每日工資方式是以每月工資除以22日計
08 算。

09 □如認為交通津貼以及系爭年終獎金為工資，被告應補提繳之
10 勞工退休金如附表（即被告答辯(四)暨調查證據聲請狀附表
11 一）所示。

12 四、本件爭點即為：(一)系爭年終獎金、SIP、PSP是否為工資？(二)
13 被告應否補給PSP20,970元？(三)被告應否補給資遣費、預告
14 工資、特休未休工資？(四)被告應否賠償失業給付損失？(五)被
15 告應否補給加班費以及3日工資？(六)被告應否補提繳勞工退
16 休金？

17 五、本院為判斷之理由：

18 (一)系爭年終獎金為工資，SIP、PSP並非工資：

19 1.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金
20 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
21 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」、
22 「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指
23 左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎
24 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
25 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」勞基法第
26 2條第3款及同法施行細則第10條第1款、第2款分別定有明
27 文。即工資應係勞工之勞力所得，為就勞工提供之勞務給
28 付所為具對價性質之經常性給與，倘雇主為其單方之目
29 的，所給付之非經常性獎金，係具有勉勵、恩惠性質之給
30 與，並非工資，即與勞動契約上之經常性給與有別，應不
31 得列入工資之範疇。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體

01 協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給
02 付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，
03 縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質。

04 2.系爭年終獎金為工資：

05 被告員工手冊第四章第4.07條規定：凡在本公司（即被
06 告）繼續工作滿一年之員工，除非於僱用合約中另有約
07 定，本公司將於每年六月及十二月之發薪日發放相當一個
08 月基本月薪之年終獎金。工作未滿一年或在年底前依3.02
09 條規定自請辭職者，則以實際工作月數計算獎金；若於年
10 底發薪日仍於試用期間者，則於試用期滿後發給依比例計
11 算之年終獎金，但試用期間離職者，即不發放依比例計算
12 之年終獎金。此有員工手冊在卷可稽（卷一第33頁）。依
13 照上開規定，除試用期間未滿即離職之員工，否則正職員
14 工均是按照工作月數受領系爭年終獎金。亦即任職滿一年
15 者皆可於12月之發薪日領取一個月基本月薪之年終獎金，
16 任職未滿一年者，係以在職員工1個月之基本月薪為計算
17 基礎，按其工作期間比例即實際工作月數計算，固定發給
18 金額可得確定之年終獎金。系爭年終獎金給付時間固定，
19 金額可得特定，具有勞務對價性及給付經常性而屬於工
20 資。不因系爭年終獎金與勞基法施行細則第10條之用語相
21 同而認其非工資。

22 3.SIP並非工資：

23 110年SIP（被證6以及被證6之中譯文）關於機制明載：將
24 GP/BC/淨銷售額/KPI等指標之績效門檻自80%提高至85%，
25 以與Syngenta可變更給付之理念保持一致。將措施2之給
26 付自7.5%增加至10%(介於101-120%之間)，以推動更高績
27 效之業績給付並激勵員工追求更高業績（卷四第30頁）。
28 上開機制顯已明載SIP為【激勵】機制。再者，原告為銷
29 售推廣人員，依照110年SIP，需達成之指標有3項，地域
30 性淨銷售額、KPI（關鍵績效指標，下稱KPI）及消費改善
31 （地域性），比例各為40/40/20。且就上開指標，除KPI

01 外之指標，若達成配額之百分比 $\leq 85\%$ ，目標激勵之遞增
02 百分比為0%；KPI指標若達成配額之百分比 $\leq 85\%$ ，目標激
03 勵之遞增百分比也為0%，此有SIP簡報中文譯本可憑（卷
04 四第35、37頁），足見SIP並非勞工付出勞務之對價必然
05 可取得之獎金。亦即原告付出勞力，但若無達成標準，亦
06 無法取得獎金。且關於淨銷售額、消費改善均為地域性指
07 標，並非個人指標，亦可知SIP目標之達成均有賴區域經
08 銷商及銷售業務整體之努力，並非單憑員工個人即可達
09 成，顯與不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須經常性
10 發給之薪資不同，並非工資，而為恩惠、激勵性質之給與
11 甚明。

12 4.原告雖以108年SIP文件基本條款(3)記載SIP與銷售目標及
13 其它任何業績目標相關。銷售薪酬要素中A.2目標獎金記
14 載：目標獎金是基於年基本薪資的一定比例，依照110年S
15 IP此比例為25%，且110年SIP之Pay Mix(原告翻譯為薪資
16 結構，被告翻譯為給付組合，以下稱Pay Mix)表所示，S
17 IP占年度給付的比例為25%，亦可知此為工資的一部分。
18 惟查，SIP雖與業績目標有關，但為激勵機制且非以勞務
19 之付出為指標，並非工資，此業經本院詳述理由於前。至
20 於目標獎金或Pay Mix設定SIP為年度給付之25%，此僅為
21 說明SIP之計算方式，與SIP是否為工資無必然關聯，原告
22 以此主張SIP為工資，尚無可採。

23 5.PSP並非工資：

24 PSP規範要旨略以：PSP係一項由公司全權決定發放與否之
25 全球性現金分紅計劃，並允許Syngenta AG（即被告母公
26 司）及其子公司（合稱Syngenta 公司）中符合資格之員
27 工分享財務獲利。PSP旨在「鼓勵」共同達成本公司財務
28 目標且符合資格之員工（第1條）。Syngenta 公司有權自
29 行決定修改或終止PSP（第2條）。於PSP年度結束後，依
30 據Syngenta 公司之財務獲利情況，自行全權決定依據PSP
31 分配予符合資格員工之現金總額（第4條第1項）。PSP之

給付不構成符合資格員工之契約約定薪資中一部分（第5條）。Syngenta AG得隨時修正或取消本規範、PSP及其任何相關文件、流程與決定，而無需事前通知符合資格員工（第7條），有PSP規範及其中譯本在卷可憑（卷一第289至294頁、卷四第41至46頁）。依照上開規範，PSP為激勵性質之給付，且得由被告之母公司任意決定數額以及是否修正或取消，更明定此非工資，足見該給付自始即非基於勞務對價所為給付，且具有任意、激勵之性質，自非工資甚明。

(二)被告應補給PSP20,970元：

依據PSP規範第三條第2項，有以下所示情形之員工不適用PSP：・在與PSP執行年度或下一PSP執行年度相關之付款日期前提出自願離職通知之員工。即使該員工已完成PSP執行年度之整年度，亦受本項規定拘束；・在相關的PSP執行年度或下一PSP執行年度付款日期前，因故、因績效或因員工行為而收受解除職務通知之員工。即使該員工已完成PSP執行年度之整年度，亦受本項規定拘束；・臨時僱用之員工；・於PSP執行年度中無薪缺勤達11個月或以上之員工。原告並非臨時僱用之員工，也無於PSP執行年度中無薪缺勤達11個月以上。原告雖在PSP獎金付款日前已非被告員工，但原告遭被告以勞基法第11條第4款終止勞動契約，非自願離職。至於上開規範中所指因故、因績效或因員工行為而收受解除職務通知之員工等等，原告並非因績效或自己行為而遭解除職務。所稱「因故」，對照其後之績效、員工行為等事由，應解釋為除績效、員工行為以外之員工事由，方符合規範之前後一致性以及差別待遇禁止之原則。原告是因被告業務性質變更而遭終止勞動契約，此非原告之事由，自非上開規範中所指「因故」而收受解除職務通知之員工。因此，原告在PSP獎金發放時雖非被告員工，但非上開規範中不適用PSP獎金之範圍，仍得領取PSP獎金。又PSP獎金非工資，但PSP規範所約束者尚包括被告。縱使被告有任意修正或取消PSP規

01 範、PSP及其任何相關文件、流程與決定之權，但在被告未
02 修正或取消時，被告仍應受此拘束。PSP獎金既為原告依照
03 被告之PSP規範可取得者，且無PSP規範所列不適用PSP之事
04 由，被告即應依PSP規範發給原告PSP獎金，原告請求被告給
05 付PSP獎金20,970元，為有理由。

06 (三)被告不須補給資遣費、預告工資、特休未休工資：

07 1.勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支
08 領補償金，未必逐年相同，雇主於年度終了就勞工未休畢
09 特別休假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特
10 別休假所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對
11 價，不能認為具對價性質之經常性給與，108年度台上字
12 第2169號民事判決著有意旨可資參照。因此，原告將特休
13 未休工資列入計算資遣費之平均工資，自無可採。又系爭
14 年終獎金為工資，SIP、PSP等獎金並非工資已如前述，因
15 此列入計算資遣費之工資即為原告離職前6個月之每月薪
16 資加上1個月之薪資合計共7個月薪資為425,586元。除以6
17 之平均工資為70,931元，被告以122,741元計算資遣費，
18 顯然已經優於勞基法之規定，並無不足。原告雖主張其餘
19 離職員工資遣費計算項目均是包含合約終止前6個月所得
20 工資、110年及111年未休特別休假、110年第14個月基本
21 薪、111年按比例計算之第13個月基本薪、110年之SIP獎
22 金、111年按比例計算之SIP獎金、110年之PSP獎金及111
23 年PSP按比例計算之獎金，加總後除以6個月得平均工資。
24 惟勞工與雇主經由合意終止勞動契約，本得透過協商取得
25 優於勞基法之條件，此對照系爭給與明細表給付總額為1,
26 036,501元，而被告原預計與原告簽立之僱傭契約終止及
27 概括免責契約之給付金額為1,427,157元益明（卷一第22
28 7、231頁）。因此，原告與被告並非合意終止勞動契約，
29 無比照援引其他合意終止勞動契約者之基礎，被告所給付
30 之數額復高於勞基法之規定，原告請求被告補給資遣費，
31 並無理由。

2.預告工資：

系爭終止通知於111年1月3日送達，有系爭終止通知及收件回執在卷可稽（卷一第225至228頁）。雖系爭終止通知在通知中誤載徐稚傑（以下簡稱「員工」或「您」）等語，惟系爭終止通知於最初已記載：To:程雅琳此致程雅琳，且寄送之地址亦為原告之住址，系爭終止通知所附之系爭給與明細表亦是按照原告之薪資計算，所應發給之金額亦是交付給原告，客觀上可使原告知悉系爭終止通知通知之對象為原告而無誤認為徐稚傑之餘地，被告已於111年1月3日預告原告終止勞動契約堪可認定。系爭終止通知預告原告將於111年1月31日終止勞動契約，預告期間為28日，不足2日。依照系爭給與明細表，被告已給付預告期間工資60,798元。縱使依照原告主張之每月工資153,461元計算，2日之預告期間工資亦僅為10,231元（ $153,461 \times 2/30 = 10,231$ ，小數點以下四捨五入，以下同），被告並無短少給付，原告請求被告再給付預告期間工資，顯無理由。

3.特休未休工資：

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，依下列規定辦理：☐發給工資之基準：
(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目定有明文。而系爭年終獎金發放時間為12月，SIP、PSP獎金發放時間為3月，有109年、110年被告給付原告之明細在卷可稽（卷一第221、223頁），均非兩造勞動契約終止前最近一個月之工資，毋庸計入計算特休未休工資之基礎。按此計算，被告應給付之特休未休工資為43,916元（ $60,798 \text{元} \div 30 \times 21.67 = 43,916$ ），依照系爭

給與明細表，被告給付69,857元，並無短少。原告雖主張被告之算法是按照勞動契約終止前最近一個月工資除以22日計算，但依此計算最多亦59,886元，被告仍無短少給付，原告此部分請求亦無理由。

(四)被告毋庸賠償失業給付損失：

1.按被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。……第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。被保險人依本法規定申請失業給付或職業訓練生活津貼，其所屬投保單位未依規定為其辦理退保手續者，由保險人自被保險人離職之日逕予退保，並核發給付。就業保險法第25條第1項、3項、就業保險法施行細則第22條定有明文。

2.原告自陳111年2月10日辦理求職登記，因遭拒絕所以求職登記只記載一半等語（卷三第244頁），足見原告未完成求職登記之程序。原告雖主張被告遲至111年2月21日才送達非自願離職證明書，且於同年3月9日才將伊之勞保退保，導致伊無法在2月底之前請領失業給付補助金。惟依照前揭說明，縱使被告未及時送達非自願離職證明，原告仍可以書面釋明理由代之，不影響原告辦理求職登記。且被告未辦理退保亦可由保險人逕予退保，不至於影響原告申請失業給付。被告沒有交付非自願離職證明以及為原告辦理退保不會導致原告無法辦理求職登記。原告未完成求職登記程序，自不符合申請失業給付之要件，此尚難認為是被告所致，原告請求被告賠償此部分損害，亦無理由。

(五)被告應補給加班費330元：

1.勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際

01 工作時間經證明者，不在此限。勞基法施行細則第18條定
02 有明文。又在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認
03 定及出勤紀錄記載應注意下列事項：(一)有關正常工作開始
04 及終止之時間、延長工作時間（加班）之認定、休息時間
05 及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應以書面勞動契約
06 約定，並訂入工作規則。……勞工因出差或其他原因於事
07 業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常
08 工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加
09 班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。……勞工執行
10 交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始
11 能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作
12 後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主
13 應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。……外勤業務
14 員於正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長
15 工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇
16 主應記載交付工作之起迄時間。勞工在事業場所外工作時
17 間指導原則（下稱指導原則）第2條第1項、第2項但書、
18 第4項、第3條第3項第3款亦有明文。

- 19 2.被告在南部並無實體辦公室，而是配置相關設備由原告在
20 家辦公，因此無法以打卡方式紀錄原告出勤紀錄，端賴原
21 告自行提出的出勤紀錄作為其工作依據，為兩造所不爭，
22 足見原告為在事業場所外從事工作之勞工。又兩造業就工
23 作時間成立約定且有工作規則，有原告簽名之工作時間及
24 出勤相關管理辦法（下稱出勤管理辦法）以及被告員工守
25 則（下稱員工守則）在卷可稽（卷一第36、325頁），原
26 告加班，自應依照上開指導原則及出勤管理辦法、員工守
27 則辦理。依照出勤管理辦法，約定正常工作時間：除事前
28 經主管同意外，正常工作時間以約定之起迄時間為準。人
29 員應依公司規定之正常工作時間自我紀錄在出勤紀錄表
30 中，並於次月10日前(月報告前)交付主管審查。正常工作
31 時間約定之起迄時間如下：業務員及技術員每日正常工作

01 時間為8小時（不包括午餐休息時間），每週工作總時數
02 為40小時。原則上工作時間為早上9點至下午6時止。休息
03 時間為1小時，工作時間，由上述人員自行調配。繼續工
04 作4小時，至少應有30分鐘休息時間。延長工作時間按加
05 班程序辦理，需在一天前取得直屬主管及總經理/站經理
06 書面核准。延長工作起迄時間，依指派延長工作開始至工
07 作完成後時間止等語。足見，原告之工作為自行調配類
08 型，且若有加班需求，須循加班程序辦理且經直屬主管書
09 面核准。而員工守則就加班程序設有申請流程，原則上加
10 班必須前一天得到直屬主管書面同意。

- 11 3.經查，原告之Line工作群組於108年4月9日晚上7時49分因
12 主管發文表示：由於她要在明天提交報告，回覆國外關於
13 台灣的市場訊息？商請各位回覆市場相關的訊息，譬如：
14 1. 產品價格是否漲價？漲價幅度？2. 其他公司的組織變
15 化？是否有新產品上市？3. 市場作物及病蟲害狀況4. 政府
16 單位的狀況5. 其他市場訊息。原告於同日晚上11時48分回
17 覆主管：1. 芒果開花零零散散，結果不齊，間接影響農民
18 用藥意願（偏向使用便宜藥劑）。2. 萬丹紅豆農民，紛紛
19 前往找陳吉仲老家找他的父親，紛紛訴求，希望巴拉刈不
20 要禁掉，幫助農民，不要增加農民困擾及影響競爭成本。
21 3. me too藥劑仍價格戰，利潤差異2-3%就影響零售店銷售
22 忠誠度。4. 聯利公司新策略，有意釋放一些產品，另闢總
23 代理線路，增加聯利公司營業額等語，有Line對話紀錄可
24 參（資料卷三第157頁）。依照上開對話，確實有主管在
25 正常工作時間外交辦工作，且定有期限（依文義為明日之
26 前），原告也有在期限前回覆，應屬加班。原告有加班之
27 事實，且此為主管交辦，並無事先申請交由主管審核之問
28 題。被告既然有交辦，自應知悉原告必須為此加班，並無
29 信賴原告所填載出勤紀錄之適用，原告此部分請求並無違
30 反誠信原則或工作規則，原告雖未事先得主管書面同意，
31 但仍得請求此部分加班費。惟原告上開證據無法顯示何時

01 收受主管訊息，何時開始進行工作，本院審酌上開原告回
02 覆內容之難易程度應屬於將日常工作所見聞事項加以整
03 理，所耗費之時間應不超過1小時，因此以1小時計算原告
04 之加班費。又原告108年4月之工資為59,310元，有支付明
05 細可憑（卷一第219頁），以此計算加班費應為330元（計
06 算式： $59,310 \div 30 \div 8 \times 4 \div 3 = 330$ ）。

07 4.原告雖以Email回覆公司紀錄、通訊軟體Line工作群組對
08 話紀錄、與同事之Line對話紀錄、線上會議紀錄、各式獎
09 金、業績、出貨、預估之Excel、powerpoint、Word檔案
10 描述、說明會照片、拜訪農會、推廣組……各單位之照
11 片、簽訂代銷商合約及產品促銷同意書照片、入住旅宿業
12 者拍攝照片、夜間參加宴飲或招待客戶之照片、與客戶至
13 土耳其之照片、夜間查詢外國資料照片、夜間至郵局寄件
14 紀錄、處理公司資料照片、前往好市多購買活動用礦水發
15 票照片、夜間ETC紀錄、高鐵、火車票刷卡紀錄、因公通
16 話紀錄、請病假或生理假時處理公事紀錄等主張加班之事
17 實。惟查，上開資料均無法顯示雇主有交辦工作以及限定
18 期限完成之事實，且無法證明原告有事先提出申請經主管
19 同意。原告以Email回覆公司，此取決於原告何時回覆，
20 不能認為是雇主要求原告加班。通訊軟體Line工作群組對
21 話紀錄，多為訊息通知、善意提醒及表示收到通知之對
22 談，並無具體交辦事項以及完成期限。107年11月11日對
23 話，原告雖表示這是回覆行銷主管急需的市場方案，但在
24 對話紀錄中無法看出主管有交辦且表示此為應立即處理之
25 事項。108年4月14日之對話，只是詢問工作之安排，提供
26 建議，非在對話時具體交辦事項，以及訂定完成期限。部
27 分line對話記錄拍攝模糊，無法辨析詳細對話內容，均不
28 足為有利原告之認定。至於原告與同事之Line對話紀錄，
29 並非主管交辦性質，自不能以此作為雇主要求之依據。線
30 上會議紀錄部分，無法看出原告確實有參加，以及連線之
31 後有確實在線參與。各式獎金、業績、出貨、預估之Exce

01 1、powerpoint、Word檔案描述，其內容為標題、作者、
02 大小，修改日期，無從知悉此為被告臨時要求並定有期限
03 之工作，原告何時完成本得自行安排，不能以原告完成時
04 間在夜間即認此為合乎申請程序之加班或此為經雇主事先
05 知悉且同意之加班。

06 5.原告所提說明會照片、拜訪農會、推廣組……各單位之照
07 片、簽訂代銷商合約及產品促銷同意書照片、入住旅宿業
08 者拍攝照片、夜間參加宴飲或招待客戶之照片、與客戶至
09 土耳其之照片、夜間查詢外國資料照片、夜間至郵局寄件
10 紀錄、處理公司資料照片、前往好市多購買活動用礦水發
11 票照片部分。其中部分照片拍攝模糊，無法辨識原告是否
12 在其中，且說明會照片也無法確認當時是否為用餐，亦無
13 顯示原告當時有提供勞務。簽約照片不能確認原告何時完
14 成簽約。用餐宴飲照片不能證明當時是在提供勞務，所謂
15 招待客戶可能為聯誼。與客戶至土耳其之照片無法確認是
16 否確實為客戶，且出國旅遊應為福利，未必為加班，均不
17 能證明加班之事實。至於夜間查詢外國資料照片、夜間至
18 郵局寄件紀錄、處理公司資料照片，雖時間多半為晚上，
19 但此部分無證據可證明為主管臨時交辦或定有期限，亦不
20 能排除原告自己安排工作時間後選擇在夜間完成。前往好
21 市多購買活動用礦水發票照片部分，並無證據可證明此是
22 用於活動。縱使此為活動所用，亦可能為原告可事先完成
23 之事項，且無原告進入好市多之時間，難以證明加班起
24 迄，均不足為有利原告之認定。

25 6.原告以夜間ETC紀錄、高鐵、火車票刷卡紀錄主張此為加
26 班，惟原告工作完成後何時前往搭乘公眾交通運輸工具或
27 自行駕車返家本非被告所要求。且勞工奉派出差或受訓，
28 乘車往返時間，是否屬工作時間，法無明文規定，應由勞
29 資雙方協商議定。勞基法所謂之工作時間，應係指勞工處
30 於雇主指揮命令下提供勞務給付之時間，而通勤時間或在
31 途期間，因非處於雇主指揮監督之下，亦未從事任何勞務

給付，實難認此屬工作時間。因此，原告以此請求加班費，亦難認可採。原告所提因公通話紀錄，無錄音檔之譯文，本院無從認定此為加班。至於原告所提請病假或生理假時處理公事紀錄，縱令為真。因請病假或生理假之效果為薪資減半，若原告於病假或生理假期間因主管要求提供勞務，至多僅是該期間薪資不能減半，而應核實發給。惟依照被告支付明細，原告所指請病假、生理假之月份並無減薪之情事，因此原告請求加班費，亦無理由。

7.被告不須給付111年2月7日至同年月9日之3日工資：

原告雖主張其於111年2月7日至9日依照被告指示執行返還被告資產任務，被告應給付3日工資云云。惟查，系爭終止通知於111年1月3日送達時已經載明：您應立即歸還屬於本公司之一切記錄、通訊、公司文件、辦公設備、公司印章、鑰匙及任何其他財產。原告收受通知時，距離勞動契約終止日尚有28日，原告有足夠時間可以返還被告資產。被告雖然再於111年1月27日通知原告返還，但此僅為提醒性質，並非原告自此時起才有返還義務。因此，原告雖於收受111年1月27日通知後因年假關係，遲至111年2月7日至同年月9日才完成返還，但此非可歸責被告，被告自毋庸就原告在僱傭契約終止後之返還財產行為給付工資。

(六)被告應補提繳勞工退休金：

兩造不爭執如交通津貼以及系爭年終獎金為工資，被告應補提繳之勞工退休金如附表所示。系爭年終獎金為工資已如前述，且交通津貼為按月給付固定數額，應為經常性給付而為工資。因此被告應補繳之勞工退休金即如附表所示共69,493元。又被告雖須補給108年4月加班費330元，但此部分加計基本月薪59,310元後為59,640元，提繳級距仍為60,800元，不影響提繳金額，附此敘明。

六、綜上所述，原告請求被告21,300元（PSP獎金20,970元、加班費330元）及自112年6月21日起至清償日止按週年利率5%計算之利息及應提繳69,493元至原告之勞工保險局勞工退休

01 金個人專戶內為有理由，應予准許，逾此範圍之請求為無理
02 由，應予駁回。本判決第一、二項係法院就勞工之請求為被
03 告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應
04 依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌
05 定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
07 審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此
08 敘明。

09 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
10 事訴訟法第79條，判決如主文。

11 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
12 勞動法庭 法官 黃宣撫

13 以上正本證明與原本無異。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
17 書記官 吳紫瑄