

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第234號

原告 柯家濠
訴訟代理人 蔡宗隆律師
被告 叮一有限公司

法定代理人 林聖芝
訴訟代理人 鍾佩殷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣參拾伍萬柒仟零壹拾柒元，及其中新台幣參拾伍萬陸仟參佰捌拾肆元自民國一百一十年十二月七日起，其餘新台幣陸佰參拾參元，自一百一十一年四月三十日起，均至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣肆萬玖仟壹佰伍拾捌元至原告設立於勞動勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參拾伍萬柒仟零壹拾柒元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣肆萬玖仟壹佰伍拾捌元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告原起訴請求被告應給付原告新

01 台幣74萬939元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
02 年息百分之五計算之利息。被告應提繳6萬4736元至原告設
03 於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於111年4月
04 22日具狀減縮訴之聲明為被告應給付65萬8556元及其中63萬
05 8823元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1萬9733元自訴之變
06 更追加狀繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按年息百
07 分之五計算之利息，被告應提繳6萬1854元至原告設立於勞
08 動勞工保險局之勞工退休金專戶（見本院卷第305頁），揆
09 之前開規定，核無不合，應予准許。

10 貳、實體上理由

11 一、原告起訴主張：其自民國（下同）106年8月23日起受雇於被
12 告公司及其關係企業，於108年2月1日起擔任被告旗下「米
13 炭火燒肉小酒館」新北市三重分店之店長，約定月薪含底薪
14 新臺幣（下同）2萬4000元、國定假日工時代金3,000元、全
15 勤獎金3,000元、月終獎勵代金3,000元、升儲備主管責任獎
16 金1,000元、升代理幹部1,000元、副主管責任獎金1,000
17 元、主管責任加碼獎金1萬1000元，合計共4萬7000元，原告
18 任職期間亦依被告指揮分別至新北市蘆洲區及新莊區等分店
19 支援。詎料，被告於110年9月10日公告，認定損害公司利益
20 重大之離職員工多次與原告聯繫，經被告屢勸不聽，亦有背
21 叛、損及被告公司利益之情事，進而取消約定給付原告之工
22 作獎金，且該名離職員工對被告造成之損害，原告也須連帶
23 責任云云。因被告上開公告片面變更勞動條件而未獲原告同
24 意，顯已違反兩造間之勞動契約約定而損害原告之勞工權
25 益，故原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款
26 規定，於110年9月14日寄發存證信函予被告，並於同年9月1
27 7日送達被告時即發生終止勞動契約之效力。又被告為激勵
28 勞工努力工作、增加營收，特定有「紅利分享金」績效獎金
29 制度，該制度係以日曆月計算各分店之每月營業額級距換算
30 月得分，進而分別由團隊取得25%、主管取得30%、副主管取
31 得25%與督導取得15%之月得分（1分=1元），最終由被告公

告其自行計算之最終結果與勞工知悉，並分別於每年8月發放勞工所得分數其中之25%、農曆過年前發放剩餘分數之75%與勞工，而原告於符合資格之通常情形下，原則上均可依照上開制度計算並分別於每年8月及農曆過年前領得該獎金，而該獎金係以原告之工作績效為計算之基礎，實屬工資範疇，故被告自應依照原告在職期間計算並支付上開獎金給原告。惟原告自109年至110年4月止於新北市三重店、新北市蘆洲店及新北市新莊公園店累計紅利分享金之分數分別有14萬3778分、3萬4549分及19萬9796分，被告除已於110年8月發放25%即9萬4531元與原告外，尚有28萬3593元迄今未為發放，而原告已自被告處離職，依照勞基法施行細則第9條規定，被告即應於110年9月17日依上開規定結清並給付獎金28萬3593元與原告。再者，原告係於110年9月17日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告應開立非自願離職證明書予原告及給付原告資遣費35萬5230元，被告積欠110年9月分薪資1萬9733元，為此，依據勞基法第22條、第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付65萬8556元及其中63萬8823元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1萬9733元自訴之變更追加狀繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳6萬1854元至原告設立於勞動勞工保險局之勞工退休金專戶，並開立非自願離職之服務證明書，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於110年9月7日下午回位於新北市○○區○○路000巷0號2樓之總公司，借用總公司行政人員之電腦，執行核算所屬管理分店員工110年8月份之薪資，核算完後才回三重分店上班。惟因當日原告借用行政人員電腦後未自行登出LINE畫面，電腦畫面停在LINE的訊息主頁，畫面訊息帶出他與被告尚有刑事及民事在案之關係人即前員工邱家嫻之通訊紀錄。

01 然原告身為公司核心幹部，也清楚被告與邱家嫻尚有爭議案
02 件處理中，期間老闆亦在會議中多次提醒核心幹部群，要秉
03 持以互信任為基礎，遵循被告公司之企業核心精神即做人飲
04 水思源將心比心，做事無限提升無私承擔。因邱家嫻已造成
05 被告公司有營運上的相關損失，雖原告與邱家燕曾經是同事
06 間關係，為避免造成公司與幹部間產生誤解，無法繼續維持
07 互信原則為以求自保，被告再三提醒員工不要與邱家嫻往來
08 聯繫或透漏與公司有關之情事，若同仁有違背，被告會視同
09 缺失。因原告第一次已於110年8月6日回總公司核算員工薪
10 資時，同樣使用行政人員電腦亦未自行登出LINE，電腦畫面
11 也同樣帶出與邱家嫻聯繫之紀錄，當時主管已得知此事，主
12 管於核心幹部會議時公開求證詢問原告是否有跟邱家嫻聯
13 絡，原告在各分店主管面前公開回答沒有。雖原告此次已公
14 開說謊，然被告沒有在第一次他公開說謊當時直接記重大缺
15 失，是希望原告能自律也選擇相信原告日後不會再發生隱匿
16 的情事，給予改正機會。然原告卻仍持續在110年9月7日第
17 二次被公司發現與邱家嫻持續聯絡，為避免造成再對原告誤
18 解，被告主管於110年9月8日下午以電話通訊方式直接向原
19 告求證此事，原告也自己承認有與邱家嫻保持聯繫。現原告
20 已造成公司再度失去對他的信任，身為主管及核心幹部職卻
21 重覆在違反造成缺失，已嚴重違背相互信任的存在價值。

22 (二)嗣原告於110年9月10日上午11時左右回到總公司要找主管說
23 明，當時公司做法是單獨私下給於原告自白的機會以幹部簽
24 呈方式，請原告以合理性原則回答相關問題，並給予自述舉
25 證之機會。然原告於會議桌前卻長坐達半小時以上，自白簽
26 呈仍是空白且無任何書寫，此舉代表原告無法給予被告合理
27 性的回答，並非原告訴狀所述於110年9月10日以公告幹部簽
28 呈方式，被告作法至此也都尚未對原告執行開立缺失及懲
29 處，同時還一再給原告思考沉澱自省的機會。

30 (三)原告自110年9月13日中午左右又回到總公司與主管對談，主
31 管問原告這幾天思考的如何、有什麼想說的，原告卻主動說

還是離職好了，但希望被告能給他紅利分享金部分等語，主管告知原告公司紅利分享金獎勵辦法內所訂的取消資格，已載明提出離職當天就失去評比及請領資格，所有積分立刻歸零，原告也表示都知道該規定，但還是希望公司能給他獎金。嗣原告於110年9月14日表示決定不想回來上班，被告因此提醒原告要來填寫離職單，並補寫未出勤的請假單，惟直至同年9月17日18時38分止，被告皆未接收到原告的請假訊息，亦查無原告到店出勤的記錄。然原告竟於同年9月17日下午19時31分以LINE傳訊以勞基法第14條第1項第6款規定為由，單方終止勞動關係，並於110年9月14日聲請勞資爭議調解。被告為遵循依現行法令規定及函釋簡析：勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或其他不利於勞工之行為，勞工不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。因此被告方於110年9月23日寄發存證信函，主張原告違反勞基法第12條第6款及第12條第2、4款，勞工有違反該條款情事者，雇主得不經預告終止契約，並將原告勞、健保於110年9月23日退保之，故被告依法無須核發資遣費及開立非自願離職證明書予原告。

(四)另基本薪資以外發放的月終獎勵金等屬於非經常性薪酬，不列入約定基本月薪，原告知悉此事且對此無爭議。至於原告請求紅利分享金部分，因原告於110年9月13日中午左右，已主動口頭告知他決定要離職，被告亦接受到原告自請離職的事實，且原告身為評比的主管，對於自己管理分店內所提離職的員工，就會取消該員的評比及請領資格一事，亦屬知悉。況原告已於110年9月1日已領取，約定發送時間定於8月之紅利分享金合計9萬4531元，故原告既已主張終止勞動契約，所有積分即歸零，原告失去請領資格，被告自無須給付紅利分享金。

(五)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見111年1月18日筆錄，本院卷第253至2

56頁)：

(一)原告自106年8月23日起受雇於被告，自108年2月1日起擔任三重店店長，最後實際到班日為110年9月7日。

(二)被告於110年9月10日交付原證2簽呈予原告，因原告與離職員工「家嫻」聯絡，因家嫻陷害公司產生損失部分，原告應連帶負責，並取消原告之紅利分享金相關資格，有原告提出原證2即被告提出被證6-1之幹部簽呈、被告製作之被證6-2的合理性回答的題目可按(見本院卷第47、125頁)。

(三)原告於110年9月14日，因被告取消紅利分享金資格並降級，因家嫻陷害公司產生損失部分，原告應連帶負責，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，以原證3-1之存證信函終止勞動契約，被告於110年9月17日收受，有原告提出原證3-1之存證信函及原證3-2掛號查詢表可按(見本院卷第49~51頁)。

(四)原告於110年9月13日聲請勞資爭議調解，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費9萬5437元、及業績分紅28萬3593元、及開立非自願離職證明書，被告則抗辯依據勞基法第12條之規定終止勞動契約，契約終止日為110年9月23日，經調解不成立，有原告提出原證4-1、4-2之調解申請書、新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第55~57頁)。

(五)被告訂立如原證5即被證7之績效獎金制度(見本院卷第59、127頁)

(六)原告自109年起至110年4月止，分別自新北市三重店、蘆洲店、新莊公園店，累積取得分紅獎金14萬3778元、3萬4549元、19萬9796元，110年8月已核發25%之9萬4531元，尚餘28萬3593元未發放，有原告提出原證6-1至6-3之獎金計算表可按(見本院卷第61~65頁)。

(七)被告之法定代理人林聖芝分別另設立米燒餐飲行、達鋼馨餐飲設備顧問有限公司、米罌有限公司，有原告提出原證8-1~8-4營業人統一編號查詢結果表、經濟部商工登記公示資

料查詢服務表可按（下稱被告之關係企業，見本院卷第73~79頁）。

（八）被告以其關係企業為原告提繳投保勞工保險及勞工退休金如原證7所示（見本院卷第67~71頁）。原證7如附表所示。

（九）被告於110年9月23日以被證15-1之存證信函，以原告自110年9月8日起至110年9月22日止，曠職已達三日以上，終止勞動契約，有被告提出被證15-1之存證信函可按（見本院卷第135~136頁）。

附表

編號	投保起訖時間	投保薪資	投保單位	每月提繳金額
1	106.9.8~107.1.31	7500	米燒餐飲行	450(不足全月部份按比例提繳，以下同)
2	107.2.1~107.3.28	22000	米燒餐飲行	1320
3	107.3.12~107.12.	22000	達鋼馨有限公司 樹林分公司	1320
4	108.1.1~108.1.31	23100	達鋼馨有限公司 樹林分公司	1386
5	108.2.1~108.6.29	23100	達鋼馨餐飲設備 顧問有限公司	1386
6	108.6.29~108.12.	23100	叮一有限公司	1386
7	109.1.1~109.3.2	23800	叮一有限公司	1428
8	109.3.2~109.12.3	23800	米罌有限公司	1428
9	110.1.1~110.9.23	24000	米罌有限公司	1440
10	110.9.6~110.10.1	7500	達鋼馨餐飲設備 顧問有限公司	450

四、原告起訴主張被告違法取消約定給付予原告之工作獎金，故依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，爰依據勞基法第22條、第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條、就業保險法第11條第

3項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依據勞基法第22條、第14條第1項第6款、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項之規定，請求被告給付資遣費45萬7346元、工作獎金28萬3593元、開立非自願離職證明書、提繳勞工退休金6萬4736元，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之法律上理由？

原告主張被告擅自取消工作獎金為由，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，被告則以原告欠缺信任關係，依據同法第12條第1項規定終止勞動契約，以無正當理由曠職三日以上終止勞動契約等語置辯，經查：

1. 按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。上述「合理性」之有無，具體而言，應由法院就個案勞工因工作規則變更所蒙受不利益變更之效力、工作規則變更必要性之內容及程度等綜合判斷之。被告單方不利益變更工作規則，原則上雖不能拘束反對之勞工即原告二人，但如被告所為不利益變更，為求因應社會與經營之需要，而有統一或劃一變更工作必要，其變更並具有「合理性」時，則應例外地得拘束表示反對之勞工，合先敘明。

01 2. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
02 勞工得不經預告終止契約，勞工依前項第1款、第6款規定終
03 止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞基法
04 第14條第1項第6款、第2項定有明文。被告原訂立如原證5即
05 被證7之績效獎金制度，為兩造所不爭，依據上開之績效獎
06 金，原告依據其工作表現，得以取得正常薪資以外之績效獎
07 金，自為勞動契約之一部分，並有拘束兩造之效力，然被告
08 於110年9月10日因原告與離職員工因連絡等原因，擅自取消
09 上開工作獎金制度，顯然欠缺合理性，原告於110年9月14日
10 以被告違反勞動契約為由，依據勞基法第14條第1項第6款之
11 規定終止勞動契約，自屬有據。被告於同年月17日收受存證
12 信函，因此，本件勞動契約已於110年9月17日終止。

13 2. 被告雖於110年9月13日勞資爭議調解時，將依據勞基法第12
14 條第1項第6款之規定終止勞動契約，但之後並未依據上開規
15 定終止勞動契約，之後又於110年9月23日以被證15-1之規
16 定，以原告無正當理由曠職三日以上，依據勞基法第12條第
17 1項第6款之規定終止勞動契約，揆之前開說明，原告已於11
18 0年9月14日依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契
19 約，並於110年9月17日生效，被告於110年9月23日再依據勞
20 基法第12條第1項第6款之規定，顯無理由。

21 (二)原告得否請求被告給付績效獎金、資遣費、非自願離職證明
22 書？

23 1. 工作獎金部分：

24 (1)原告主張依據 原證5之績效獎金，被告並未核發110年8月之
25 績效獎金28萬3593元等語，被告雖不爭執上開績效獎金之金
26 額，但以依據原證5之績效獎金之規定，因原告離職當然失
27 去資格云云，經查：依據原證5之績效獎金，係以原告提出離
28 職當天即失去領取績效獎金之資格，然原告係以被告違反勞
29 動契約為由而終止勞動契約，並非自請離職，則被告前開抗
30 辯，難認有理由，從而，原告請求被告給付績效獎金28萬35
31 93元，為有理由，應予准許。

01 2. 資遣費部分：

02 (1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左
03 列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
04 作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依
05 前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。
06 未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明
07 定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
08 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
09 及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
10 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
11 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
12 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工
13 退休金條例第12 條第1項亦有明定。原告依據勞基法第14條
14 第1項之規定終止勞動契約，揆之前開規定，自得請求被告給
15 付資遣費。

16 (2)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
17 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
18 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
19 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
20 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
21 百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明
22 文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定
23 義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日
24 平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七
25 十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十
26 所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因
27 計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不
28 同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每
29 月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一
30 律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災
31 害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之

01 平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直
02 接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4
03 月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋）。本件勞動契約於
04 110年9月17日終止，回溯前6個月之工資為110年3月17日起至
05 110年9月16日，依序為4萬5525元、3萬7902元、3萬6000元、
06 3萬8000元、5萬2305元、3萬8214元、2萬4258元，合計為21
07 萬4499元，除以六，平均工資為3萬5750元。

08 (3)原告自106年8月23日起至110年9月17日終止勞動契約日止，
09 平均工資為3萬5750元，得請求資遣費7萬2791元，有勞動部
10 之資遣費試算表可按，為有理由，應予准許，逾此部分，應
11 予駁回。

12 (4)工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
13 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
14 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
15 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
16 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
17 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
18 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
19 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
20 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
21 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
22 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

23 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如非
24 經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性給
25 付，自不具有工資之性質。原告主張依據原證5之績效獎金，
26 基本參與資格為職滿3個月以上通過主管複試寫簽呈PASS成為
27 晉級夥伴，並以每月營業額級距，依據145萬元至185萬元不
28 同之等級為基礎，並根據人為因素不當成本耗損、當月依賞
29 罰法則總扣分，顧客感受度不佳致客觀負評，扣分3000~500
30 0，每月得分，仍依據團隊25%、主管30%、副主管15%、督導1
31 5%之比例計算得分，分享金為25%積分轉換金，65%積分轉換

金，如違反複試晉級攻略，相同失誤累計一犯再犯，簽呈2次取當月0分處分，月夥伴因主觀因素出勤低於18天，時薪夥伴低於50小時，取消當月資格，兵役除外留職停薪即提出離職當天即失去資格，積分歸零，獎金之由來每筆消費額服務費撥出等情，有原證5之月終獎金獎勵辦法可按（見本院卷第59頁），因此，原證5之工作獎金，為為被告鼓勵原告，恩惠性給予，並由每筆消費額之服務費撥出，參以原告取得每月之績效獎金並非相同如前開不爭執事項所載，因此，工作獎金並非勞工勞務之對價，且不具有經常性，難認為工資之性質，原告將工作獎金列為工資據以計算平均工資，自非可取。

3. 非自願離職證明書部分：

- (1)勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第11條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(三)原告請求110年9月工資部分：

被告抗辯原告僅提供勞務至109年9月7日，並於同月13日提出離職，故僅需支付至9月13日工資云云，然為原告所否認，並以兩造於110年9月17日終止勞動契約，原告應給付至110年9月17日之工資等語置辯，經查，原告雖於109年9月13日提出離職，經被告慰留，並於同月14日當日下午，被告再度確定原告要終止勞動契約，有被告提出原證10即110年9月14日下午3時56分之line對話紀錄可按（見本院卷第191

頁），因此，被告需給付至9月14日之工資為2萬367元（ $4700 \times 30 \times 14 = 21933$ ），扣除當月勞健保費239元（見本院卷第317頁之附表），被告應給付2萬1694元，被告已支付2萬1061元，原告得請求110年9月工資差額為633元（ $00000 - 00000 = 633$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。原告於110年9月14日之後，並無提供勞務之意思表示，則原告自110年9月14日以後既未提供勞務，被告自無繼續給付薪資之義務，至於原告於110年9月14日以存證信函終止勞動契約，被告於同月17日收受，如前所述，僅為認定兩造終止勞動契約之終止日，顯與被告是否有給付工資之義務無關。從而，原告請求被告應給付至110年9月17日之工資，並無理由，應予駁回。

（四）原告得請求被告提繳之勞工退休金為何？

1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。

- 01 2. 勞工退休金條例施行細則第15條規定「依本條例第十四條第
02 一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工
03 每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞
04 工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。新
05 進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作
06 等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。適用本條例
07 之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每
08 月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提
09 繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保
10 金額。」。又勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保
11 單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，
12 向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保
13 薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，
14 按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七
15 款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪
16 資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機
17 關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整
18 時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知
19 保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底
20 前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。第一項投
21 保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定。勞
22 工保險條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法
23 第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最
24 近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為
25 現金計算。投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未
26 確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依
27 投保薪資分級表之規定申報。勞工保險條例第14條、勞工保
28 險條例施行細則第27條分別定有明文。準此，月投保薪資仍
29 以每月實際受領之薪資作為申報投保勞工保險之依據。
- 30 3. 據此，原告得請求被告提繳之勞工退休金萬9158元，計算如
31 附表所示，逾此部分，應予駁回。至於被告抗辯原告於勞資

01 爭議調解時撤回勞工退休金之請求，無礙於原告另行提起本
02 訴請求，被告前開抗辯，自無可取，

03 4. 被告提出之薪資表為原告所否認，並另行製作附表9（見本
04 院卷第311~315頁），被告就原告提出之附表9並無異議，自
05 應認原告之主張為可取。且被告並未提出匯款或支付薪資之證
06 據，本院以原告提出之薪資表，作為計算勞工退休金之提繳
07 級距如附表所示，附此敘明。

08 （五）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
09 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
10 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
11 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
12 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
13 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
14 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
15 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年12月6日收受
16 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第109頁），
17 因此，原告請求被告給付資遣費及工作獎金部分，應自110
18 年12月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應
19 屬有據。另原告於111年4月21日以民事陳報（二）狀暨訴之
20 變更追加狀，追加110年9月積欠工資部分，被告於111年4月
21 29日收受上開書狀，有卷附之送達證書可按（見本院卷第33
22 3頁）。原告請求被告給付110年9月工資633元，應自111年4
23 月30日起算法定遲延利息，為有理由，應予准許。

24 五、綜上述，原告依據勞基法第14條第1項第6款、第19條、勞工
25 退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條、就業保險
26 法第11條第3項之規定，請求被告給付35萬7017元（含資遣
27 費7萬2791元、績效獎金28萬3593元、積欠工資633元）及其
28 中35萬6384元部分自起訴狀繕本送達被告翌日即110年12月7
29 日起，其餘633元部分自民事陳報（二）狀暨訴之變更追加
30 狀繕本送達翌日即110年4月30日起，均至清償日止，按年息
31 百分之五計算利息，並開立非自願離職之服務證明書，並提

繳勞工退休金4萬9158元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 7 月 12 日
勞動法庭 法 官 徐玉玲

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 111 年 7 月 12 日
書記官 王思穎

附表

月份	薪資	平均工資	應提繳 級距	應提繳 金額	實際提繳 金額	差額
10608	8100	27900	28800	502	336	166
10609	27589		27600	1656	345	1311
10610	29749		30300	1818	450	1368
10611	29263		30300	1818	450	1368
10612	31722		31800	1908	450	1458
10701	30576	30520	31800	1908	450	1458
10702	30228		30300	1818	1320	498

(續上頁)

01

10703				1908	836	1072
10704				1908	1232	676
10705	32028			1908	1320	588
10706	39043			1908	1320	588
10707	38228	36433	38200	1908	1320	588
10708				1908	1320	588
10709				2292	1320	972
10710				2292	1320	972
10711	31228			2292	1320	972
10712	31036			2292	1320	972
10801	39167	35477	36300	2292	1386	906
10802				2292	1386	906
10803				2178	1386	792
10804				2178	1386	792
10805	38667			2178	1386	792
10806	42167			2178	1386	792
10807	42167	41000	42000	2178	1386	792
10808				2178	1386	792
10809				2520	1386	1134
10810				2520	1386	1134
10811	43167			2520	1386	1134
10812	45511			2520	1386	1134
10901	43167	43948	45800	2520	1428	1092
10902				2520	1428	1092
10903				2748	1428	1320
10904				2748	1428	1320
10905	35631			2748	1428	1320
10906	37631			2748	1428	1320
10907	43331	38864	40100	2748	1428	1320
10908				2748	1428	1320

(續上頁)

01

10909				2406	1428	978
10910				2406	1428	978
10911	35632			2406	1428	978
10912	36132			2406	1428	978
11001	35076	35613	36300	2406	1440	966
11002				2406	1440	966
11003				2178	1440	738
11004				2178	1440	738
11005				2178	1440	738
11006				2178	1440	738
11007				2178	852	1326
11008				2178	852	1326
11009				944	53	891
合計						49158