

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第229號

原告 萬季如
訴訟代理人 楊智全律師
徐世恩
被告 新輪工業有限公司
0000000000000000
法定代理人 萬清榮
訴訟代理人 張雲翔律師
萬建宏

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹拾萬貳仟捌佰捌拾肆元，及自民國111年11月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣玖萬零陸拾壹元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之八十五，被告負擔百分之十五。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹拾萬貳仟捌佰捌拾肆元供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣玖萬零陸拾壹元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

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。查原告原起訴聲明為：「1.被告應給付原告771,788元，及自111年7月4日起至清償日止，按

01 法定年息百分之五計算之利息。2. 被告應提撥17,214元，至
02 原告之勞工退休金個人專戶。3. 被告應發給原告非自願離職
03 證明書。4. 第一、二項聲明原告願供擔保，請准宣告假執
04 行。」等語，之後減縮聲明為「1. 被告應給付原告556,370
05 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百
06 分之五計算之利息。2. 被告應將112,007元提繳至原告於勞
07 工保險局設立之勞工退休金專戶。3. 原告願供擔保，請准宣
08 告假執行。」等語（見本院卷第145頁），原告上開所為，
09 符合法律規定，自應准許。

10 貳、實體方面

11 一、原告主張：

12 (一)原告於民國（下同）88年3月起受雇於被告公司，擔任生產
13 管理主管一職。111年5月初時，原告因眩暈、高血壓就診向
14 公司請病假、特休假在家休養並赴院追蹤診療等情，均有向
15 主管報備並獲得同意，且有提供診斷證明書、請假單等佐證
16 資料予被告公司，被告公司總經理乙○○亦有確認收到並簽
17 收上開資料無誤。詎料，同年7月4日，被告公司董事長之女
18 兒竟傳訊息予原告，以：「目前公司把你依曠職來處理」、
19 「你甚麼也都沒交代」、「對外已稱妳(指原告)沒有在公
20 司上班了」、「萬董的意思是，就讓妳好好休息休
21 養……。」等語，藉此非法解雇原告，且原告至今未收到被
22 告公司給付111年5、6月即扣除請假日數後應發給之薪資，
23 故原告依勞基法第14條第1項第5、6款，以起訴日即111年9
24 月20日為本件勞動契約終止日。

25 (二)原告於88年3月即進入被告公司工作，被告卻遲於88年9月4
26 日才為原告投保勞保，且於投保後又於88年12月7日將原告
27 退保，直至90年2月5日即遲至2年後才再為原告投保，被告
28 公司顯已嚴重違反勞工保險條例規定。況且，被告於109年9
29 月1日僅為原告投保23,800元，但當時所領月薪為48,500
30 元，應為原告投保45,800元。甚至自109年9月1日起至111年
31 7月31止，原告之投保薪資及申報之勞退提繳工資遭被告逕

01 行異動三次，分別為109年9月1日投保及提繳不實之23,800
02 元、110年1月1日投保及提繳不實之24,000元，111年1月1日
03 投保及提繳不實之25,250元，故被告公司顯以較低金額為原
04 告投保，並提繳勞工退休金級距，致原告受有損害。

05 (三)因此，本件就被告公司非法解雇原告及高薪低報之行為提起
06 訴訟，依勞基法第22條第2項、第38條第4項、第55條、民法
07 第487條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項及第3
08 1條第1項等規定，請求被告給付111年5月1日至111年9月20
09 日(即原告起訴日)未付工資204,703元、新制資遣費294,000
10 元、舊制退休金差額38,884元、特休未休工資18,783元(以
11 上共計556,370元)，並補提繳112,007元至原告之勞工退休
12 金專戶。

13 (四)併聲明：如前述程序事項欄所載變更後之聲明。

14 二、被告抗辯：

15 (一)原告自111年5月3日起，即未向被告公司提供勞務，亦未依
16 規定辦理請假手續，被告公司雖為家族企業，惟公司請假單
17 均已清楚載明請假程序，足見公司內部確實有完整的請假程
18 序及制度，且為身為主管的原告所明知。原告於111年5月3
19 日起至同年7月4日前均未依照被告公司所規範之請假程序辦
20 理請假，而是遲延到111年6月29日、7月1日才填寫假單，被
21 告公司對原告如此漠視請假規範之行為當無法核准。原告雖
22 曾於111年5月2日傳line予訴外人劉海燕、111年5月5日傳li
23 ne予訴外人吳珮瑩，但該2人均非被告公司具有管理員工權
24 限的單位主管，原告自屬未依規定辦理請假程序而構成曠職
25 之情形。再者，原告所提出的診斷證明書都是111年6月、7
26 月後才開立，被告公司也遲至111年7月4日才收到診斷證明
27 書，而原告於111年5月3日起至111年7月4日之期間並無任何
28 無法提供證明文件以辦理請假程序之緊急事故，依照實務見
29 解，原告尚未依被告公司內部之請假程序辦理請假手續，縱
30 有請假之正當理由，仍應構成曠職，被告公司才於111年7月
31 4日通知原告因未遵守請假程序而以曠職作為處理，並終止

雙方間之勞動契約（依據即為勞基法第12條第1項第6款之規定），故兩造間之勞動契約於111年7月4日業已合法有效終止。而且，被告公司復111年9月16日再以存證信函通知原告重申此旨。從而，原告請求被告公司給付111年5月1日至111年9月20日之工資204,703元及資遣費294,000元，均無理由。

(二)另外，被告公司已結清原告於90年2月5日至94年6月30日之舊制退休金395,100元（計算式： $43,900 \times (4.5 \times 2) = 395,100$ ），且被告公司核算之基礎也是依主管機關所核定之金額，顯已完全結清，不需再給付舊制退休金差額38,884元。又關於特別休假未休折算工資部分，原告於111年共計有28日之特別休假，已請休特別休假5.5日，僅餘22.5日未休，故被告願給付未休畢折算之工資36,750元（計算式： $(49,000/30) \times 22.5 = 36,750$ 元）。關於提繳不足額之新制勞工退休金部分，原告就94年7月至000年00月間每月自被告公司所領取之金額，自始即未扣除「原告借支予其他員工之還款金額」以及「非屬工資性質之抽成獎金」，其計算基礎顯然與原告實際工資數額有所不符，故原告據此主張被告公司應提繳不足額之新制勞工退休金共計111,596元云云，亦屬無據。

(三)併聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利益之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執事項：

(一)原告於88年3月起受雇於被告公司，擔任生產管理主管一職。

(二)原告曾於111年5月2日傳line予訴外人劉海燕、111年5月5日傳line予訴外人吳珮瑩。

(三)原告自111年5月3日起至同年7月4日前均未提供勞務，至111年6月29日、7月1日始填具5月及6月請假單。

(四)原告與被告公司法定代理人丙○○在111年8月10日曾經會面。

01 (五)被告公司已給付原告於90年2月5日至94年6月30日之舊制退
02 休金395,100元。

03 (六)原告於111年度共計有28日特別休假。

04 四、本件爭執點及本院判斷如下：

05 本件爭執點為：

06 (一)雙方的勞動契約是否已經合法終止？事由為何？

07 (二)原告請求給付未付工資204,703元，有無理由？

08 (三)原告請求給付新制資遣費294,000元，有無理由？

09 (四)原告請求給付舊制退休金差額38,884元，有無理由？

10 (五)原告請求給付特休未休工資18,783元，有無理由？

11 (六)原告請求補提繳112,007元至原告之勞工退休金專戶，有
12 無理由？

13 以下分別說明。

14 (一)有關勞動契約終止部分

15 1. 原告就診過程：

16 (1)原告於111年5月2日上午因眩暈至亞東紀念醫院急診，經4
17 小時留院觀察後出院，有診斷證明書可稽（見本院調字卷
18 第51頁）。

19 (2)原告之後又因暈眩症，先後於111年5月18日、5月25日至
20 國泰綜合醫院門診，有診斷證明書可稽（見本院調字卷第
21 55頁）。

22 (3)原告之後又因暈眩症，於111年6月3日、6月17日至板橋李
23 耳鼻喉科診所門診，有診斷證明書可稽（見本院調字卷
24 第53頁）。

25 (4)原告又於111年6月18日至馬偕紀念醫院門診，安排頸動脈
26 超音波檢查，有批價單可稽（見本院調字卷第57頁）。

27 2. 原告請假過程：

28 (1)原告主張因身體不適，曾於111年5月2日傳line訊息給被
29 告負責人丙○○及丙○○配偶劉海燕告知需先請假5日一
30 節，未提出證據證明，無法認定屬實。

31 (2)原告於111年5月5日傳ine訊息給被告法定代理人丙○○媳

01 婦吳姵瑩，告知「我想請病假，日後我再跟你結算天數，
02 麻煩轉告萬董及副總」，吳姵瑩回覆「好的」，111年5月
03 9日吳姵瑩回ine訊息詢問「姑姑要請到星期幾」，原告也
04 回覆「目前我還在眩暈治療追蹤中」，吳姵瑩繼續詢問
05 「因為萬董請我來詳細確認一下，才想說跟你多做詢問，
06 是什麼樣的病情？大概要休養多久？」，但原告並未回
07 覆，此有ine對話紀錄可稽（見本院調字卷第59至63
08 頁）。

09 (3)被告法定代理人配偶劉海燕於111年5月10日傳line訊息給
10 原告詢問「小姑你還好嗎？人在哪裡」，原告遲至111年6
11 月9日才回覆「現在身體眩暈還在等最後馬偕判斷需要開
12 刀嗎？我因為眩暈有去照頸動脈超音波，前面一直有眩暈
13 吃藥，但找不出原因，只能一直追現蹤，現已確定是頸動
14 脈血管有窄小阻塞，有拍超音波還要轉馬偕判斷是否達到
15 要開刀的程度。..現在等馬偕在排日期看超音波片子，
16 確認是否有達到要做手術，再麻煩你轉告萬董及副董一
17 下」，有line對話紀錄可稽（見本院調字卷第63至69頁）

18 (4)原告於111年6月29日傳line訊息給被告法定代理人表示
19 「目前身體還在檢查中，已照過顱管超音波等，現在等報
20 告約7/20看報告，故七月份我會用特休再次休息，七月初
21 先遞交請假單及診斷證明書，請病假不足天數會用特休來
22 請假」，並傳送前述111年6月18日馬偕紀念醫院門診超音
23 波批價單，有line對話紀錄可稽（見本院調字卷第71至73
24 頁）

25 (5)原告於111年6月29日填寫6月份（6月1日至30日）病假請
26 假單，扣除例假日，共計請假21日（病假9日、特休假12
27 日，見本院調字卷第75頁）；續於111年7月1日填寫5月份
28 （5月3日至31日）病假請假單，扣除例假日，共計請病假
29 21日（見本院調字卷第77頁）。

30 (6)原告於111年7月4日將上述病假單及特休假請假單，連同
31 國泰綜合醫院、亞東紀念醫院、板橋李耳鼻喉科診所診

斷證明書一起送交被告公司，由公司總經理乙○○簽收，有文件簽收單可稽（見本院調字卷第79頁）。

(7)被告公司於111年6月30日，由法定代理人之女兒萬純紋傳line訊息通知原告：「聽萬董的意思，他說他也沒准假，畢竟中間兩個月沒來上班，失聯了好一陣子，萬董的意思是，就讓妳好好休息休養，畢竟也已經辦理退休了..」（見本院調字卷第167頁），又於111年7月4日傳line訊息通知原告「萬董講說，你已失聯兩個月了，今天（7/4）雖有收到小姑丈送來的資料（已無效了），目前公司已把你做曠職來處理了」、「你甚麼也都沒交代」、「對外已稱妳（指原告）沒有在公司上班了」、「萬董的意思是，就讓妳好好休息休養……。」（見本院調字卷第81頁、167）。

3. 被告公司解僱合法：

(1)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止勞動契約：……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，勞基法第12條第1項第6款定有明文。次按，「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件」，勞工請假規則第10條亦定有明文。

(2)又「所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成曠工。」此有最高法院最高法院109年度台上字第2250號民事判決可資參照（見本院卷第142頁）

(3)由原告所自行提出被告公司之請假單備註欄位業已清楚載明：「一、……請假事由欄請填明具體事實，經單位主管會章並經老闆核准後方得生效。遇有疾病或緊急事故，應於當日上班前報備請假於辦公室人員，並於隔日檢附就診

掛號收據，如資料不齊全將以曠職計算……；請假一定要向公司單位主管告知並經主管同意後，始算完成請假手續……」（見本院調字卷第75至77頁），顯見被告公司內部確實係具有完整之請假程序及制度。；再者，由111年5月、6月被告公司內部其他員工所提出之請假單所載（見本院卷第103至113頁），除新冠確診居家隔離（111年5月17日陳璽安之請假單）或病假（111年5月30日洪梅蘭之請假單）為遇有疾病或緊急事故而補辦外，其餘均為事前即依據被告公司規定完成請假程序，且原告於111年2、3月間亦曾擔任簽核員工請假單之單位主管（見本院卷第115至121頁），足認原告對於被告公司之請假程序及制度均明確知悉。

(4)如前所述，原告雖於111年5、6月間因眩暈症就醫，但僅門診檢查，並無住院情形，且其可多次奔波於3家醫院診所求診，自無不能到公司填寫假單、完成請假程序的事由。而原告提出之111年5月及6月請假單是遲至111年6月29日、7月1日始填寫，至111年7月4日才將上述病假單及特休假請假單，連同醫院診斷證明書一起送交被告公司，足認原告於111年5月3日起至同年7月4日前均未依照被告公司所規範之請假程序辦理請假一事，應可認定無疑。

(5)被告公司雖曾於111年7月4日傳line訊息通知原告「目前公司已把你做曠職來處理了」、「對外已稱妳(指原告)沒有在公司上班了」，惟「做曠職來處理」與「解僱」二者文義及法律效果均不同，公司如認為員工構成曠職，非必然解僱，故如予以解僱者必須文義明確通知勞工，才發生解僱終止勞動契約的效力。故被告公司抗辯已於111年7月4日終止與原告間勞動契約，無法成立。

(6)原告雖然自111年5月3日起至同年7月4日前未依照被告公司所規範之請假程序辦理請假，但被告公司於111年7月4日所為終止勞動契約的意思表示既不合法，雙方的勞動契約仍然存在。然查，原告111年5、6月份共請病假30日、

特休假12日，雖然原告於111年6月29日傳line訊息給被告法定代理人表示「七月份我會用特休再次休息」，且依原告所述其111年度應有特別休假28日，1至4月已請特休4.5日、5至6月再請特休12日，仍餘11.5日（見本院卷第37頁），但原告自7月4日後仍未依照被告公司所規範之請假程序辦理請假，縱使依此天數計算，該11.5日至111年7月18日也已使用完畢，故原告自111年7月19日起即屬曠職狀態。

(7)原告雖主張曾於111年8月10日與被告公司法定代理人丙○○會面，雙方合意終止勞動契約，被告公司並同意給付資遣費等情，有原告與丙○○line對話紀錄可稽（見本院調字卷第135至159頁）。惟依原告整理的雙方對話內容（見本院卷第384頁），均未有「合意終止」的相關文字；且依line訊息內容，也只有原告單方面表示請求金額明細內容、計算方式而已，均未見丙○○有同意給付資遣費的意思表示。尤其，原告於111年8月18日表示「大哥，我已換算好了所有差額及資遣金額、薪資等，既已資遣，也希望趕快結清」，丙○○則明白回覆「妳公私不分，既然曠職被解僱，還有這麼多的問題，....我沒辦法如妳的計算方式處理」，原告則表示「OK」（見本院調字卷第149、151頁），顯然丙○○不僅未曾與原告合意終止勞動契約，甚至明白告知原告已「曠職被解僱」，此由被告公司於111年9月16日寄發存證信函予原告重申：「自民國111年05月03日起連續曠職三日以上，故依勞動基準法第十二條第一項第六款無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠職達六日者，公司得不經預告終止勞動契約；予以解僱。」等情，也足以佐證（見本院卷第279頁）。

(8)由上可知，原告自111年7月19日起既已處於曠職狀態，而被告公司法定代理人丙○○於111年8月18日以line訊息明白告知原告已「曠職被解僱」，續於111年9月16日寄發存證信函重申此旨，依法自應認定雙方的勞動契約於丙○○

01 ○告知原告已「曠職被解僱」時消滅。

02 (9)從而，雙方的勞動契約既已於111年8月18日因被告合法終
03 止而消滅，則原告再主張依勞基法第14條第1項第5、6
04 款，以起訴日即111年9月20日為終止本件勞動契約時點云
05 云，即無依據，無法成立。

06 (二)請求未付工資204,703元部分

07 1. 原告主張被告應給付原告111年5月1日至111年9月20日之工
08 資「5月工資32,389元、6月工資41,647元、7月工資49,000
09 元、8月工資49,000元、9月工資32,667元(111年9月1日至11
10 1年9月20日)」，合計請求工資共204,703元。

11 2. 查原告自110年7月起工資即調整為49,000元，有被告提出的
12 原告工資清冊可稽（見本院卷第293至295頁），故原告日薪
13 為1,633元（ $49000/30=1633$ ，元以下四捨五入，下同），病
14 假期間每日應扣減半薪817元，特別休假每日仍應給付全
15 薪，依此計算，被告應給付原告111年5月份工資31,843元
16 （半薪21日 $21 \times 817 = 17157$ ， $00000 - 00000 = 31843$ ）、6月份工
17 資41,647元（半薪9日 $9 \times 817 = 7353$ ， $00000 - 00000 = 41647$ ）、7
18 月份工資29,394元（特別休假至7月18日用畢， $1633 \times 18 = 293$
19 94），原告自7月19日後因未依規定請假，處於曠職狀態，
20 且未依勞動契約提供勞務，自無從請求給付工資。

21 3. 以上，原告僅得請求給付工資102,884元（ $31843 + 41647 + 293$
22 $94 = 102884$ ）。

23 (三)請求新制資遣費294,000元部分

24 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
25 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
26 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
27 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
28 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
29 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
30 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求
31 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。

01 2. 如前所述，雙方的勞動契約於111年8月18日因被告合法終止
02 而消滅，不符合上述法定事由，故原告請求被告給付資遣
03 費，即無法准許。

04 (四)請求舊制退休金差額38,884元部分

05 1. 原告主張被告於109年6月30日結清舊制退休金之計算短少，
06 當時平均工資為49,268元，應給付退休金640,484元（49268
07 x13個基數），但被告僅給付601,600元，故請求被告給付舊
08 制年資結清差額38,884元。

09 2. 經查，原告主張其109年1至6月工資分別為51,288元、49,83
10 6元、48,500元、48,500元、48,743元、48,743元，有薪資
11 明細表可稽（見本院調字卷第89至91頁）。但依薪資明細表
12 所載，其各月應發金額均為43,500元，加計加班費後工資分
13 別為46,288元、44,836元、43,500元、43,500元、43,743
14 元、43,743元，合計共265,610元，平均工資應為44,268
15 元。原告雖主張應併計入每月5000元伙食餐費等津貼（見本
16 院調字卷第28頁），但依被告所提出的原告107年1月至111
17 年5月的工資清冊所載（見本院卷第281至295頁），該筆500
18 0元津貼只有從108年12月開始給付到109年7月為止，只有8
19 個月期間，顯不具有制度上經常性，自無法認定屬工資性
20 質。

21 3. 從而，原告於109年6月30日結清舊制退休金當時，其平均工
22 資應為44,268元，縱使依原告所主張的計算方式，僅應給付
23 退休金575,484元（44268x13個基數），而原告自認被告已
24 給付601,600元（見本院調字卷第28頁），已超過其所得請
25 求的金額，故其再請求被告給付舊制年資結清差額38,884
26 元，顯然無法准許。

27 (五)請求特休未休工資18,783元部分

28 如前所述，原告於111年6月29日傳line訊息給被告法定代理
29 人表示「七月份我會用特休再次休息」，且依原告所述其11
30 1年度應有特別休假28日，1至4月已請特休4.5日、5至6月再
31 請特休12日，仍餘11.5日（見本院卷第37頁），而該11.5日

也經原告主張「明確表達因疾病因素必須七月份再延續請假，且是使用特別休假（雇主依法不得拒絕特別休假請假）」（見本院卷第147頁），顯然至111年7月18日已經使用完畢。則原告111年度特別休假既已全數休畢，自無法再請求被告給付特休未休工資18,783元。

(六)請求補提繳勞工退休金112,007元部分

1. 原告主張重新計算94年起每月提繳金額短少差額，並提出歷年金融薪資轉帳紀錄（見本院卷第161至236頁），請求被告應將勞工退休金6%未足額提繳之金額共112,007元補提繳至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，提繳差額計算式詳列於附表1-2（見本院卷第149至159頁），之後修正附表為1-3，請求金額修正為111,596元（見本院卷第317至325頁）。
2. 被告則抗辯原告從94年7月至000年00月間每月自被告公司匯款所領取之金額中，包括「原告借支予其他員工之還款金額」以及「非屬工資性質之抽成獎金」兩項，詳如被告陳報暨答辯(五)狀附表1所示（見本院卷第353至357頁）。
3. 就「原告借支予其他員工之還款金額」一項，以96年11月之匯款金額為例，原告之薪資為38,500元，惟因其他員工朱楚暉、鄭人文各向原告借支6,000元，共計總還款金額12,000元，由被告公司代為轉匯予原告，此種借還款方式並經證人丁○○到庭證稱：「我如果向原告借支的話，通常會在隔月領到薪資的時候，就請公司從我的薪水直接轉給原告甲○○，假如我應該領薪水多少，但是少領了，薪水單都會註記還萬S，就是還給原告的錢」、「（提示被證16第3、4頁，是否就是你還原告的錢？）是的，這裡有我向萬董私下借錢還給他，也有私下向原告借錢還給她」（見本院卷第412頁），並有94年7月至106年12月其他員工向原告借支薪資總表可稽（見本院卷第359至368頁）。由此可知，此部分款項非屬工資，原告自不得再將此筆借支還款之金額作為核算提繳新制勞工退休金之基礎。
4. 就「非屬工資性質之抽成獎金」一項，被告辯稱從97年5月

01 起至105年6月止，被告公司法定代理人念及與原告間之兄妹
02 關係，故特別訴外人將陞泰科技股份有限公司（下稱陞泰公
03 司）每月所支付之金額先扣除百分之五之營業稅後，再將所
04 餘金額約百分之一作為給予原告之抽成獎金等情，並提出前
05 述附表1及陞泰公司97年5月起至105年6月每月給付被告公司
06 之金額系統截圖為證（見本院卷第369至375頁）。以98年2
07 月之匯款金額為例，原告之薪資為38,500元，惟因加計給予
08 原告陞泰公司給付金額經核算後化整為零之抽成獎金共計5,
09 500元（計算式： $579,992 \times 0.95 \times 0.01 \div 5,509$ ），連同「原
10 告借支予其他員工之還款金額」2000元，共計匯款46000元
11 予原告。本院審酌原告主張其任職被告公司期間從88年3月
12 起，依此計算至111年8月勞動契約消滅為止，先後共約23年
13 6月，但該筆抽成獎金僅存在於97年5月起至105年6月止約8
14 年期間，而原告長期擔任生產管理一職，並非業務人員，即
15 無一般業務人員每月依所往來客戶業績領取績效獎金之情
16 形，原告既僅依單一客戶即陞泰公司支付金額計算抽成獎
17 金，且依附表1所載，該筆金額也非每月都領取（如98/1、9
18 8/3、98/4、98/5、98/8、98/9、101/8、102/4、102/6104/
19 8），金額高低差距甚大（多者如97/10為17800、少者如10
20 4/8為0），每月金額均不固定，足認該筆金額具有特殊性
21 質，也不具有制度上經常性，且原告也未能舉證說明該筆金
22 額取得事由，自應認定該筆金額非屬工資性質，原告自不得
23 將此筆抽成獎金作為核算提繳新制勞工退休金之基礎。

- 24 5. 惟依原告歷年薪資情形，其於94年7月起為38,000元、95年2
25 月起為39,500元、103年4月起為40,500元、104年11月起為4
26 3,500元、109年9月起為48,500元、110年8月起為49,000
27 元，有被告所提出的附表1及工資清冊可稽（見本院卷第281
28 至297、353至357頁），依照勞工退休金月提繳工資分級
29 表，應依序按照38,200元、40,100元、42,000元、43,900
30 元、50,600元、50,600元級距提繳6%勞工退休金，即應提繳
31 94年7月起至95年1月共7個月16,044元（ $38200 \times 6\% \times 7 = 1604$

4)、95年2月起至104年3月共110個月264,660元($40100 \times 6\% \times 110 = 33684$)、103年4月起至104年10月共19個月47,880元($42000 \times 6\% \times 19 = 47880$)、104年11月起至109年8月共58個月152,772元($43900 \times 6\% \times 58 = 152772$)、109年9月至110年7月共11個月33,396元($50600 \times 6\% \times 11 = 33396$)、110年8月起至111年8月18日共12個月18日38,254元($50600 \times 6\% \times 12 = 36432$, $50600 \times 6\% \times 18/30 = 1822$, $36432 + 1822 = 38254$)，以上從94年7月起至111年8月18日勞動契約終止為止，被告共應提繳勞工退休金553,006元($16044 + 264660 + 47880 + 152772 + 33396 + 38254 =$)。惟依原告提出的勞工退休金核發明細所載，被告僅提繳462,945元($429348 + 2856 + 30741 = 462945$ ，見本院卷第77至85頁)，顯然不足差額90,061元，故原告請求被告再補提繳勞工退休金90,061元部分，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項及勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項等規定，請求被告給付工資102,884元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年11月1日（見本院調字卷第127頁，即調解期日通知書送達日）起至清償日止按年息5%計算之利息，並補提繳90,061元至原告之勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。又就被告即雇主敗訴部分，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項宣告被告得供擔保免為假執行。

六、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，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 11 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 112 年 10 月 11 日

