

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第171號

原告 莊素珍

訴訟代理人 陳盈壽律師

被告 啟旭彩色印刷股份有限公司

法定代理人 溫啓榮

訴訟代理人 林聖鈞律師

複代理人 洪云柔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆拾伍萬柒仟陸佰肆拾肆元及其中新台幣肆拾參萬伍仟壹佰肆拾肆元自民國一百一十三年二月二十三日起，其餘新台幣貳萬貳仟伍佰元自一百一十三年四月十七日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣貳拾肆萬玖仟貳佰柒拾柒元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

被告應發給原告離職原因勾選勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣肆拾伍萬柒仟陸佰肆拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳拾肆萬玖仟貳佰柒拾柒元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）100年9月6日起受雇於被告，擔任業務經理，離職前6個月平均工資新臺幣（下同）7萬3677元。然被告因業績不佳，故尋由將原告之職位降職。嗣經原告發現，被告並未依法足額提撥勞工退休金，是原告

01 依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款之規定，終止
02 兩造之勞動契約，並請求被告給付112年12月工資2萬2500
03 元、資遣費44萬2062元、補提繳勞工退休金差額24萬9277
04 元、並開立非自願離職證明書。爰依勞動法令，提起本訴，
05 並聲明：被告應給付原告46萬4562元及其中44萬2062元自11
06 3年2月23日起、其中2萬2500元自起訴狀繕本送達翌日起，
07 均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應補提繳
08 24萬9277元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告莊素珍勞
09 工退休金個人專戶。被告應發給原告離職原因勾選勞動基準
10 法第14條第1項第6款之非自願離職證明書。

11 二、被告則以：原告每月收受款項係以工資45,800元加上績效獎
12 金組成，該績效獎金視個人績效浮動，屬於恩惠性給與，自
13 不納入薪資計算，且原告112年度整體出勤狀極度不佳，被
14 告因而未發放112年12月績效獎金2萬2500元。退步言之，如
15 鈞院認原告主張有理由，則原告未實際提供勞務之時間(包
16 含遲到、早退、兼職)，均應自被告所付薪資扣除並返還被
17 告，被告以此主張抵銷資遣費。原告出勤狀況不佳，被告按
18 民法第334條第1項主張抵銷資遣費。另原告每月工資為45,8
19 00元，已如前述，被告依法每月提撥2,748元勞工退休金，
20 核與原告之勞退專戶明細相符，被告並未違反勞基法之規
21 定，是原告依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間
22 勞動契約，應無理由，被告自無給付資遣費及開立非自願離
23 職證明書之義務，依據原告每月勞保自負額與健保自付額應
24 已知悉提繳級距為4萬5800元，原告遲至113年1月26日始終
25 止勞動契約，已逾越30日除斥期間等語置辯，並聲明：原告
26 之訴駁回。

27 三、兩造不爭執之事項（見113年7月30日筆錄，本院卷第39至41
28 頁）：

29 （一）原告自100年9月6日起受雇於被告，擔任業務經理。

30 （二）原告於111年1月22日以原證3存證信函，以被告未足額提繳
31 勞工退休金，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動

01 契約，被告於同月23日收受，有原告提出原證3存證信函及
02 其回執可按（見本院卷第31-33頁）。

03 （三）被告以4萬5800元之投保級距為原告提繳勞工退休金，有原
04 告提出原證2勞工退休金個人專戶明細資料表可按（見本院
05 卷第25-30頁）。

06 （四）原證1之存摺及起訴狀附表1之薪資明細表、被證2之薪資
07 明細表均為真正（起訴狀附表一及被證2薪資表差距每月20
08 日核發之22500元）（見調字卷第19-24頁、第35頁、本院
09 卷第143-203頁）。

10 （五）如原告主張應提繳級距7萬3677元，每月應提繳4421元，為
11 有理由，則提繳差額為24萬9277元。

12 四、本件爭點如下：

13 （一）原告之薪資金額，是否包含績效獎金？績效獎金是否具有薪
14 資之性質？

15 1. 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
16 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
17 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
18 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
19 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
20 賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃
21 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
22 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
23 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
24 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
25 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

26 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如
27 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性
28 給付，自不具有工資之性質。

29 2. 參酌被告提出原告之原證1存摺及起訴狀附表1之薪資明細表
30 （見調字卷第19-24頁、本院卷第35頁），每月於20日核發2
31 萬2500元，顯屬經常性給予，自有工資之薪資，至於被告抗

01 辯績效獎金之給付為恩惠性給予，為原告否認，被告並未提
02 出有關績效獎金計算之工作規則，復未就其有利於己之事
03 實，舉證以實其說，自難採信。

04 (二)原告於111年1月22日以原證3存證信函，以被告未足額提繳
05 勞工退休金，依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動
06 契約，是否有理由？

07 1. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
08 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
09 止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞基法
10 第14條第1項第6款、第2項定有明文。被告僅以4萬5800元之
11 提繳級距為被告提繳勞工退休金，並未提繳每月給付2萬250
12 0元之金額，為兩造所不爭。原告於113年1月22日以原證3存
13 證信函因被告未足額提繳勞工退休金為由，依據勞基法第14
14 條第1項第6款之規定終止勞動契約，自屬有據。被告於同年
15 月23日收受存證信函，因此，本件勞動契約已於113年1月23
16 日終止。

17 2. 依據原告每月勞保自負額與健保自付額應已知悉提繳級距為
18 4萬5800元，原告遲至113年1月26日始終止勞動契約，已逾
19 越30日除斥期間云云，勞工保險投保級距、健康保險投保級
20 距、與勞工退休金提繳級距均不相同，原告知悉其勞保及健
21 保投保級距，不當然知悉其提繳勞工退休金之級距，被告此
22 部分抗辯，自無可採。

23 (三)如原告主張為理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣
24 費44萬2062元，並開立非自願離職證明書，是否有理由？

25 (原告之平均工資為何？)

26 1. 資遣費部分：

27 (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
28 列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
29 作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依
30 前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。
31 未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所

01 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
02 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
03 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
04 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
05 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
06 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工
07 退休金條例第12 條第1項亦有明定。

- 08 (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
09 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
10 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
11 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
12 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
13 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
14 文。本件勞動契約於113年1月23日終止，兩造均未提出113年
15 12月及1月之薪資明細，自以112年6月起至112年11月之薪資
16 計算平均工資如本院卷第35頁所示，平均工資為7萬3677元。
17 (3)原告自100年9月26日起至113年1月23日終止勞動契約日止，
18 平均工資為7萬3677元，得請求資遣費44萬2062元，有勞動部
19 之資遣費試算表可按，為有理由，應予准許。

20 3. 非自願離職證明書部分：

21 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
22 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
23 第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
24 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
25 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
26 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第11條
27 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
28 情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定
29 ，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願
30 離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許

- 31 (四)原告依據雇傭契約、勞動法令，請求被告給付112年12月薪

資2萬2500元、提繳勞工退休金差額24萬9277元，是否有理由？

1. 原告請求112年12月工資部分：

績效獎金既為兩造約定之工資，已如前述，原告請求被告應給付112年12月薪資2萬2500元，應屬有據。

2. 又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。原告主張應提繳級距7萬3677元，每月應提繳4421元，為有理由，則提繳差額為24萬9277元，為兩造所不爭，則原告請求被告提繳勞工退休金24萬9277元至原告之勞工退休金專戶，應屬有據。

(五)被告主張抵銷部分，是否有理由？

被告抗辯原告利用其上班時間遲到早退及在職時間兼職時間共3萬813元，並提出如本院卷第133-135頁之附表計算式云云，然為原告所否認，並以被告公司上班係採取責任制，並未管制上下班時間，兼職時間為原告下班或休假時兼職時間，經查：

1. 遲到早退部分：

被告抗辯每日需工作8小時，彈性上班時間為9時至9時30分，彈性下班時間為下午6時至6時30分，有被告提出被證3

之工作規則可按（以下簡稱被證3工作規則，見本院卷第45頁），然查，

(1)被證3工作規則112年12月26日修訂，然被告抗辯原告遲到早退時間為112年9月1日起至112年12月28日如本院卷第125-128頁之附表，於112年12月26日之前之遲到早退被告均未扣薪，足見，被告並未以遲到早退作為扣薪之依據。

(2)依據被證3工作規則，原告僅於112年12月26日起至112年12月28日共遲到早退239分鐘，但加班25分鐘，則此三日遲到早退時間為214分鐘，以平均工資7萬3667元，每小時時薪為306.9元，據此計算為遲到早退扣薪為1095元($73667/30/8/60 \times 214 =$)。

(3)原告主張其為責任制，不受上下班打卡之限制云云。然查，被告公司未經請假核准，下班時間前未報備主管擅離工作場所視為早退，除事先請假或公出外，以實際曠職時數論，於上班時間因公外出，須於公出登記本上確實登記起訖時間、事由、地點及拜訪對象，如未確實填寫，應依規定辦理請假手續，於上班時間因私事外出，請依規定辦理請假手續，員工應準時上下班，並依規定按時間按時打卡，上下班忘記刷卡，請填寫忘刷卡證明單、確實填寫上下班時間，並呈報主管核准後，送交管理部會計登記，如因公出下班時間未能返回公司，請填寫供出免刷卡證明單，並呈報主管核准後送交管理部會計登記，未經辦理請假手續或假滿未續假，無故擅未出勤，以曠職（工）論，工作時間未經准許或辦理請假手續，無故擅離崗位或外出者，缺勤時間以曠職（工）論。有被告提出被證3工作規則第4條第1項、第3項、第4項、第5條第1項、第2項、第4項、第6條第1項、第2項定有明文（見本院卷第45-51頁）。故依據被證3工作規則規定，原告有準時上下班打卡之義務，至為明確。

(3)被告雖自認「（法官問：業務經理的業績是如何計算？）公司針對每個業務小組都會訂定每月業績達成額度，是賣客制化印刷的衣服，客源來自服飾業，需要拜訪客戶也需要去開發

01 客戶，不是得一直待在辦公室。」等語（見本院卷第141
02 頁、114年4月8日筆錄），準此，原告仍有拜訪客戶後，仍
03 需依據被證3之工作規則辦理請假手續或呈報主管核准之義
04 務。

05 2. 原告主張兼職時間如下：

06 (1)112年7月28日4小時：原告抗辯無法證明上開時間為兼職，
07 可能是原告下班後之工作云云，然為被告所否認，並以富利
08 公司之營業時間與被告相同，自不可能於下班後兼職等語置
09 辯，準此，原告於112年7月28日未能舉證為下班時間後兼
10 職，自應扣薪4小時1238元。

11 (2)112年8月3日5小時、114年8月10日4小時：原告主張112年8
12 月3日請特休，112年8月10日請喪假等情，為被告所不爭，
13 被告據此抗辯抵銷工時，並無理由。

14 (3)112年9月29日6小時：原告抗辯無法證明上開時間為兼職，
15 可能是原告下班後之工作云云，然為被告所否認，並以富
16 利公司之營業時間與被告相同，自不可能於下班後兼職等
17 語置辯，準此，原告於112年7月28日未能舉證為下班時間
18 後兼職，自應扣薪6小時1835元。

19 (4)112年10月6日4小時、112年10月27日3.5小時：原告主張112
20 年10月6日請病假、112年10月27日請特休云云，然查，原告
21 於112年10月6日請病假，可取得半薪，卻前往其他公司上班
22 取得全薪，自應扣取此部分薪資共4小時。原告於112年10月
23 27日僅請休假1.5小時，卻前往其他公司上班3.5小時，自應
24 扣薪2小時，共應扣薪6小時1833元。

25 (5)112年11月17日3小時：原告主張被告已計算早退125分鐘云
26 云，然依據被證3工作規則所示，本院並未計算112年11月17
27 日早退部分之扣薪，故此部分應計算扣薪3小時917元。

28 (6)綜上述，被告抗辯應扣薪5823元(1238+1835+1833+917=582
29 3)，為有理由。

30 3. 綜上，被告主張扣薪6918元，為有理由（5823+1095=691
31 8）。

01 4. 清償人不為前條之指定者，依左列之規定，定其應抵充之債
02 務：一、債務已屆清償期者，儘先抵充。二、債務均已屆清
03 償期或均未屆清償期者，以債務之擔保最少者，儘先抵充；
04 擔保相等者，以債務人因清償而獲益最多者，儘先抵充；獲
05 益相等者，以先到期之債務，儘先抵充。三、獲益及清償期
06 均相等者，各按比例，抵充其一部。民法第322條定有明
07 文。資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。勞基法
08 第17條第3項定有明文。本件勞動契約於113年1月23日終
09 止，原告請求資遣費自113年2月23日屆期，薪資部分自起訴
10 狀繕本送達日即113年4月16日屆期，故應優先抵充資遣費，
11 經抵充後，原告請求資遣費為43萬5144元(000000-0000=435
12 144)，為有理由。

13 (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
14 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
15 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
16 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
17 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
18 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
19 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
20 為5%，亦為同法第203條所明定。前項所定資遣費，雇主應
21 於終止勞動契約三十日內發給。勞基法第17條第3項定有明
22 文。本件勞動契約於113年1月23日終止，已如前述，原告請
23 求資遣費部分自113年2月23日起至清償日止，按年息百分之
24 五計算之利息，為有理由。被告於113年4月16日收受起訴狀
25 繕本，有卷附之送達證書可按(見調卷第49頁)，因此，原告
26 請求被告給付薪資部分應自113年4月17日起至清償日止，按
27 年息百分之五計算之利息，應屬有據。

28 五、綜上述，原告依勞動法令，請求告應給付如主文所示，為有
29 理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

30 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
31 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求

01 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
02 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
03 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

04 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
05 與判決結果無涉，爰不一一論述。

06 八、結論：原告之訴為有理由，判決如主文。

07 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日
08 勞動法庭 法 官 徐玉玲

09 以上正本係照原本作成

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日