

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第270號

原告 周怡棻
鄧琳縈
林琬娟
楊惠雯
羅逸雯

前列共同

訴訟代理人 翁偉傑律師(法扶律師)

被告 東元資融股份有限公司

法定代理人 周佳琳

訴訟代理人 謝曜州律師

上列當事人間請求請給付工資等事件，經本院於民國114年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表4E欄所示之金額及自民國一百一十四年六月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應為原告提繳如附表4F欄提繳勞退金欄所示之金額至各原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應分別開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以附表5A欄供擔保金額欄所示金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如分別以附表5B欄供擔保金額欄所示金額為各原告預供擔保，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如起訴狀所載如本院卷第37-47頁附表1之金額及其法定遲延利息，並提繳如起訴狀所載如本院卷第37-47頁附表1之勞工退休金，嗣於114年7月1日具狀擴張聲明為如附表2所示之金額，揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：原告分別自附表1所示到職日受雇於被告公司，擔任催收人員，約定薪資新臺幣（下同）3萬2000元並加計業績獎金，業績獎金為經常性給予，惟被告公司於民國（下同）113年6月12日片面在LINE法催部群組公告，自113年6月1日起修改獎金制度，使原告之收入大幅減少。原告於同年7月1日、同月9日以被告公司違反勞基法第14條第1項6款之規定終止勞動契約，請求被告公司給付資遣費。被告公司高薪低報，未足額提繳勞工退休金，受有請領失業補助金之差額之損害如附表2，依勞動契約及勞動法令之法律關係，提起本訴，並聲明：被告應給付原告各如附表2各欄所示之金額，及均自民事更正訴之聲明暨陳報(三)狀送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應分別為原告提繳如附表2應提繳勞退金欄所示之金額至各原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。被告應分別開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告給付系爭獎金為恩惠性給予，係以部門整併、整體營運利潤、呆帳等考量，調整業績獎金計算方式，不具有勞務對價性，並非原告一人之勞務，可獲得之獎勵金，自非工資。被告所為發放標準之調整，並非權利濫用。況原告終止勞動契約，已逾越除斥期間等語置辯，並聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項(見本院卷第405-407頁、114年3月18日筆錄)：

(一)原告於113年7月9日以原證6存證信函，依據勞基法第14條第

01 1項第6款之規定終止勞動契約，被告於113年7月10日收受，
02 原告提出原證6存證信函及送達回執可按（見本院卷第89-11
03 2頁）。

04 （二）被告於113年7月23日以原證7存證信函，以原告無正當理由
05 曠職三日以上終止勞動契約，有原告提出原證7存證信函可
06 按。（見本院卷第113-133頁）

07 （三）原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證5
08 之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第85-87頁
09 ）

10 （四）被告之獎金計算辦法如原證4（見本院卷第83頁）。

11 四、本件爭點是：原告依據勞動法令，請求如附表2之金額及開立
12 非自願離職證明書，是否有理由？（本件終止勞動契約之法
13 律上依據為何？被告是否片面變更獎金辦法？被告是否高薪
14 低報？被告是否有未給付獎金之情形？如原告主張為有理
15 由，原告得請求之金額為何？）

16 （一）本件終止勞動契約之法律上依據為何？被告是否片面變更獎
17 金辦法？被告是否有未給付獎金之情形？被告是否高薪低報？
18 原告起訴主張被告片面變更獎金發放辦法、高薪低報、未給
19 付獎金等違反勞動法令，損害原告權益，依據勞基法第14條
20 第1項第6款之規定終止勞動契約，然為被告所否認，並以前
21 詞置辯，經查：

- 22 1. 查工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適
23 用之團體協約規定者無效固為勞基法第七十一條所明定。惟
24 依同法第七十條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可
25 單方訂定工作規則，其變更時亦同，是工作規則如經報請主
26 管機關核備，不問勞工是否同意，皆能發生拘束力。雇主就
27 工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對
28 之勞工；但雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益
29 變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必
30 要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其
31 效力。故於有此情形時，勞基法第七十一條之規定，應為目

01 的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為
02 兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，
03 其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效。
04 (最高法院99年度台上字第2204號判決意旨參照)。按在現代
05 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
06 者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市
07 場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人
08 之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通
09 適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工
10 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
11 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
12 內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或
13 團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規
14 則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；
15 但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工(最高法
16 院88年度台上字第1696號判決意旨參照)。

17 2. 被告將原獎金制度為原證4(見本院卷第83頁)，於112年6月1
18 3日經公告修改業績獎金制度如原證3(見本院卷第71-81
19 頁)，為兩造所不爭，參以原證4獎金計算辦法所示，法催專
20 員需60萬以上，依據業績獎金標準計算，如未達60萬元，降
21 為普通專員，原證3之獎金制度，則採固定制，75萬元至80
22 萬元，獎金固定為5000元，與此類推，被告已提高催收金
23 額，且採定額獎金，而非以業績獎金標準計算，將大幅減少
24 原告之業績獎金，從而，揆之前開規定，雇主就工作規則
25 為不利勞工之變更時，被告復未舉證或說明其變更工作規則
26 具有合理性，原則上不能拘束表示反對之勞工，從而，原告
27 據此主張終止勞動契約，應屬有據。

28 3. 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
29 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
30 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
31 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

款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃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所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

（最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性給付，自不具有工資之性質。惟徵諸修正前原證4之業績獎金計算表或修正後之原證3業績獎金計算表，被告關於業績獎金之核發，係以原告當月工作業績之數額按若干比例計付顯然具有勞務對價性及制度上經常性，揆諸前揭裁判意旨，原告領得之業績獎金自應列入工資範圍（台灣高等法院08年度上易第82號判決意旨參照）。被告雖以系爭獎金係以部門整併、整體營運利潤、呆帳等考量，調整業績獎金計算方式，不具有工資性質云云，自非可採。

4. 勞工依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。原告於113年6月12日知悉被告變更獎金計算方式，隨即於113年7月5日聲請勞資爭議調解，並依據依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第85-87頁），應屬有據。準此，被告抗辯原告終止勞動契約，已逾越30日除斥期間，顯非可取。

（二）如原告主張為有理由，原告得請求之金額為何？

1. 獎金部分：

原告主張依據原證4之獎金發放辦法，原告各可得如附表3所示之獎金，為被告所不爭，原告請求如附表4之A欄之獎金，應屬有據。

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，為勞動基準法第11條、第17條所
07 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
08 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
09 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
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。

14 (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
15 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
16 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
17 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
18 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
19 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
20 文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定
21 義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日
22 平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七
23 十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十
24 所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因
25 計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不
26 同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每
27 月之日數應為三〇·一七天至三〇·六七天而非三〇天，故一
28 律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災
29 害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之
30 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
31 接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4

月9日（83）台勞動二字第2556 4號函釋）。原告主張被告發放年終獎金係依據前一年度之業績績效評比而發放，具有勞務對價性，自應計入工資之範圍。原告主張平均工資計算如附表1及原證8薪資明細、加計年終獎金計算如附表1D欄所示，請求如附表4之B欄所示之資遣費，應屬有據。被告以計算資遣費應扣除業績獎金云云，顯非可採。

3. 失業給付差額：

按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1款定有明文。原告主張其被告高薪低報，受有如附表2所示之失業給付差額云云，然查，以原告平均工資計算，其投保薪資均為4萬5800元，原告得請求被告給付之附表4之C欄所示之失業給付差額，（計算表如附表3）為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

4. 特休未休工資：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞

01 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負
02 舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，
03 自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇
04 主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：

05 （一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。

06 （二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契
07 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
08 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
09 三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1
10 第2項定有明文。原告楊惠雯於108年6月24日到職，於113年7
11 月31日離職，尚有有12.5日之休假，據此計算，以113年6月薪
12 資7萬7691元計算，原告得請求特別休假工資3萬3271元（ $77691 \div 30 \times 12.5 = 32371$ ），扣除被告已給付1萬3333元，原告請求1
13 萬9038元如附表4之D欄所示，為有理由，應予准許。

14 5. 提繳勞工退休金部分：

15 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
16 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
17 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、
18 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
19 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
20 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
21 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
22 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳
23 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
24 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
25 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
26 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
27 復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參
28 照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱
29 用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工
30 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
31

01 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
02 限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。原告
03 因被告高薪低報，請求如附表4之F欄所示之提繳勞工退休金差
04 額，應予准許。

05 6. 非自願離職證明書：

06 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務
07 證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11
08 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
09 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法
10 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
11 之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而
12 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
13 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
14 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
15 一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

16 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
17 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
18 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
19 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
20 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
21 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
22 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
23 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年6月27日收受
24 民事更正訴之聲明暨陳報(三)狀，有卷附之送達證書可按
25 (見本院卷第453頁)，因此，原告請求被告應自114年6月28
26 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有
27 據。

28 五、綜上述，原告依據勞動契約及勞動法令之法律關係，請求被
29 告給付如主文所示，為有理由，應予准許，逾此部分，應予
30 駁回。

31 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，原告其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、結論，原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 7 月 8 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 114 年 7 月 8 日

書記官 王卓鵬

附表1：（原告到職起迄日及原告之平均工資表）

	A欄	B欄	C欄	D欄
編號	姓名	到職日	最後工作日	平均工資
1	周怡棻	104.6.1	113.7.10	7萬242元
2	鄧琳縈	104.6.2		8萬140元
3	林琬娟	103.4.10		8萬3337元
4	楊惠雯	108.6.24		9萬9558元
5	羅逸雯	104.7.1		9萬948元

附表2：（原告請求金額明細表）

	姓名	積欠獎金	資遣費	失業給付差額	提繳勞工退休金差額	特休未休工資
1	周怡棻	0	319992	177324	36834	0
2	鄧琳縈	12608	364971	295092	30372	0
3	林琬娟	14997	427218	315234	40614	0
4	楊惠雯	30691	251246	284760	29400	19038

(續上頁)

01

5	羅逸雯	24426	410530	242124	57990	0
---	-----	-------	--------	--------	-------	---

02

附表3:原告失業給付計算表

03

	姓名	向勞保局聲請失業給付時間及其函文依據	投保薪資	失業給付給付比例	每月差額	失業給付差額
1	周怡棻	113.12.11-114.3.11 (P367-371 勞保局函文)	33300	80%	00000 (00000-00000)X 0.8=10000	00000 (00000x3=30000)
2	鄧琳紫	113.10.29-114.2.25 (P373-380 勞保局函文)	33300	70%	0000 (00000-00000)X 0.7=8750	00000 (0000x4=35000)
3	林琬娟	113.11.5-114.3.4 (P381-387 勞保局函文)	33300	70%	0000 (00000-00000)X 0.7=8750	00000 (0000x4=35000)
4	楊惠雯	113.8.9-114.2.4 (P389-399 勞保局函文)	33300	70%	0000 (00000-00000)X 0.7=8750	00000 (0000x6=35000)
5	羅逸雯	114.2.19-114.3.20 (P411 勞保局函文)	33300	70%	0000 (00000-00000)X 0.7=8750	8750

01
02

附表4 (被告應給付金額)

		A欄	B欄	C欄	D欄	E欄	F欄
	姓名	積欠 獎金	資遣費	失業給 付差額	特休未休工 資	以 上 合 計金額	提繳勞工退 休金差額
1	周怡蓁	0	319992	30000	0	349992	36834
2	鄧琳縈	12608	364971	35000	0	412579	30372
3	林琬娟	14997	427218	35000	0	477215	40614
4	楊惠雯	30691	251246	52500	19038	353475	29400
5	羅逸雯	24426	410530	8750	0	443706	57990

03
04

附表5

		A欄	B欄
	姓名	本判決第一項被告 供擔保金額	本判決第二項被告供 擔保金額
1	周怡蓁	349992	36834
2	鄧琳縈	412579	30372
3	林琬娟	477215	40614
4	楊惠雯	353475	29400
5	羅逸雯	443706	57990