

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第98號

01  
02  
03 原 告 李紫吟  
04 訴訟代理人 翁毓琦律師(法扶律師)  
05 被 告 喬越實業股份有限公司  
06

07 法定代理人 楊天祥  
08 訴訟代理人 陳國華律師  
09 連德照律師

10 上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年5月19日  
11 言詞辯論終結，判決如下：

12 主 文

13 被告應給付原告新臺幣陸仟壹佰陸拾柒元及自民國一百一十四年  
14 七月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

15 原告其餘之訴駁回。

16 訴訟費用由被告負擔百分之六，餘由原告負擔。

17 本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣陸仟壹佰陸拾柒元為  
18 原告供擔保，得免為假執行。

19 原告其餘假執行之聲請駁回。

20 事實及理由

21 壹、程序上理由

22 訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或  
23 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255  
24 條第1項第3款定有明文。原告原請求被告應給付原告新台幣  
25 (下同)5萬9874元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
26 止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳4萬1000元至  
27 原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。嗣於  
28 115年3月19日具狀擴張訴之聲明第一項被告應給付原告6萬2  
29 201元及自其中5萬9874元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
30 止，其餘2327元自民事訴之追加暨聲請調查證據狀書狀繕本  
31 送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告

01 應提繳6萬612元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休  
02 金個人專戶(見本院卷第281頁)，核無不合，應予准許

03 貳、實體上理由

04 一、原告起訴主張：其自民國(下同)100年11月7日起受雇於被  
05 告，擔任資料管理中心資深專員，月薪為新臺幣(下同)5  
06 萬1600元，兩造約定保障年薪為14個月，每個月發放1個月  
07 薪資，另於端午節、中秋節會各發放半個月薪資，於農曆除  
08 夕前2日會發放1個月薪資。被告於114年1月1日將原告調動  
09 至子公司之倉儲部門擔任行政人員。被告並未給付保障14個  
10 月年薪之約定，原告任職期間10餘年，均有受領14個月薪  
11 資，之後發現被告高薪低報、未足額提繳勞工退休金，得請  
12 求被告給付如附表所示，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令  
13 之規定，提起本訴並聲明：被告應給付原告6萬2201元及自  
14 其中5萬9874元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘2  
15 327元自民事訴之追加暨聲請調查證據狀書狀繕本送達翌日  
16 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳6  
17 萬612元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人  
18 專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)被告從未向原告保證年薪14個月，參兩造簽署之僱傭契約甚  
21 明。原告聲稱當年於被告公司面試、被告網路徵才訊息中均  
22 有承諾年薪14個月云云，被告嚴正否認，原告未就上開對其  
23 有利之事實負舉證責任，僅以空泛言論主張被告有承諾年薪  
24 14個月，並請求給付1個月月薪之差額，並無理由；再就勞  
25 工退休金部分，被告已依勞動部勞工保險局114年7月2日函  
26 之調整及指示，繳納原告之勞工退休金，原告亦無善盡舉證  
27 責任，實難採信；末就生育給付，被告均依照勞動部勞工保  
28 險局核定之薪資給付，並無短少，其職災給付部分，原告於  
29 傷病期間亦均領取全薪，並未有遭扣薪之情形，且同時領有  
30 勞工保險局之傷病給付，故原告主張並無理由。

31 (二)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執

01 行。

02 三、兩造不爭執之事項（見114年10月29日筆錄，本院卷第175-1  
03 76頁）

04 （一）原告自100年11月7日受雇於被告。

05 （二）原告於102年2月間生子，聲請勞保局之生育補助2萬3500  
06 元，有原告提出原證8之勞工保險局函文可按（見本院卷第1  
07 17頁）。

08 （三）原告於107年12月21日因職業災害聲請傷病給付，聲請勞保  
09 局傷病給付35日2萬5970元，有原告提出原證9、10之勞工保  
10 險局函文可按（見本院卷第119-121頁）。

11 （四）被證1之雇傭契約為真正。

12 （五）被告已依據勞保局核定補提勞工退休金，有被證2之函文可  
13 按。（見本院卷第151-157頁）

14 四、本件爭點如下：

15 （一）兩造是否定保障年薪14個月？

16 原告主張兩造約定保障年薪為14個月，每個月發放1個月薪  
17 資，另於端午節、中秋節會各發放半個月薪資，於農曆除夕  
18 前2日會發放1個月薪資云云，然為被告所否認，經查：

19 1. 當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事  
20 訴訟法第二百七十七條定有明文。又事實有常態與變態之  
21 分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事  
22 實者，則須就其所主張之事實負舉證責任。（最高法院105  
23 年度台簡上字第16號民事裁判意旨參照）。

24 2. 依據原告提出原證5之104網路刊登之徵才訊息所示（見本院  
25 卷第41頁），員工薪資僅有月本薪，三節獎金包括端午、中  
26 秋、農曆年（年終），再參酌被證1之聘僱契約書第5條第4  
27 項，按月給付之薪資分為工資及非工資，並無明確記載保障  
28 年薪14個月等約定，從而，原告並未就其有利於己之事實負  
29 舉證責任，自難採信。

30 3. 原告主張被告保障14個月薪資無非以證人林媽婷、江建興之  
31 證詞，與原證12至19之對話錄音為證，然為被告所否認，並

01 以前詞置辯，經查：

02 (1)證人林媽婷於本院審理時證述：「(法官問：面試證人的主管  
03 是單位主管嗎？那與證人任職相同單位的同事，也是單位主  
04 管面試的嗎？) 1. 是。 2. 我不清楚。」「(法官問：證人  
05 任職被告公司的期間，原告與證人是在同一個單位工作  
06 嗎？) 是。」「(法官問：證人每年薪資都有領取到14個月的  
07 月薪嗎？) 是。我第一年沒有收到14個月，只有收到紅包，  
08 因為還沒有滿一年，其餘每年都有。」「(法官問：與證人  
09 任職在同一個單位的原告，年薪是否也都是領取14個月的薪  
10 資？) 我不清楚，那時候有公告，中秋、端午各0.5，年終  
11 1，都有公告。」「(法官問：(提示原證11) 是像這樣的公  
12 告嗎？) 是。」「(法官問：證人知道被告公司的員工都有年薪  
13 保障14個月的月薪薪資嗎？) 有發公告，應該是如此。」  
14 「(法官問：被告公司是如何給付14個月的薪資給員工？) 轉  
15 帳，端午、中秋0.5，年終1，都會如原證11的公告。」  
16 「(被告訴訟代理人問：部門名稱？) 總經理秘書室。  
17 「(被告訴訟代理人問：你任職期間都是總經理秘書室職  
18 員？) 是」「(被告訴訟代理人問：面試證人的主管為何  
19 人？) 當時的秘書，印象中叫JUDY。」「(被告訴訟代理人  
20 問：人是否知道原告薪資結構或是與公司簽立的勞動契  
21 約？) 不知道。」「(被告訴訟代理人問：應無法確定原告與  
22 公司間有無保障14個月的約定？) 我看104是有這樣寫，這  
23 就是公司福利，公司也有發公告。」「(被告訴訟代理人  
24 問：依照原證11的公告，公告內容核發的是年終獎金、績效  
25 獎金及分潤獎金，看起來都不是保障年金14個月，公告內容  
26 與保障年薪應該是無關的？) 當年除了端午中秋跟年終，有  
27 很多各式各樣獎金都會發這個公告，不會說保障14個月才  
28 做，時間到就說是什麼樣的獎金，信件不會說因為當初保障  
29 14個月才發放這些獎金。」「(被告訴訟代理人問：要如何  
30 區分這些獎金以及保障薪資？) 保障14個月年薪有包含中  
31 秋、端午跟年終，發的時候就是按照當時說的條件去發，我

01 的認知是這樣。」 「(被告訴訟代理人問:當初有無簽署勞  
02 動契約?證人我進去之後有給我。」「(被告訴訟代理人  
03 問:勞動契約有無關於保障14個月薪資約定?證人我不記  
04 得。」等語(見本院卷第255-259頁、115年1月7日筆錄),  
05 準此,依據證人林媽婷所述所謂保障14個月年薪有包含中  
06 秋、端午跟年終,第一年因未滿一年,故未領到14個月薪資  
07 等情,從而,2個月薪資為年終獎金及中秋、端午之獎金,  
08 並非工資之性質,證人林媽婷之證詞無從證明被告與原告約  
09 定保障年薪14個月,至為明確。

10 (2)證人江建興於本院審理時證述:「(法官問:證人是從什麼地  
11 方知道徵才訊息向被告公司應徵?)104人力銀行。」「(法  
12 官問:證人應徵時被告徵才訊息內容所記載的薪資條件為  
13 何,有寫到保障年薪14個月薪資嗎?)1.是。」「(法官問:  
14 證人面試的時候,主管告訴你的薪資待遇為何,有告知證人  
15 保障年薪為14個月嗎?)是。」「(法官問:面試時主管有告  
16 訴證人,公司給員工保障年薪14個月薪資的原因是為什麼  
17 嗎?)因起薪較低,給14月就高於平均薪資。」「(法官問:  
18 證人每年薪資都有領取到14個月的月薪嗎?)有。」「(法  
19 官問:與證人任職在同一個單位的同事,年薪是否也都是領  
20 取14個月的薪資?)是。」「(法官問:證人知道被告公司的  
21 員工都有年薪保障14個月的月薪薪資嗎?)是。因公司有公  
22 告才得知。」「(法官問:被告公司是如何給付14個月的薪資  
23 給員工?)端午半個月,中秋半個月,年底一個月。」

24 「(法官問:104網站如何敘述保障年薪14個月?)網站上有  
25 寫。」「(法官問:(提示原證五)是否如此寫保障年薪?)  
26 不是這樣寫。是寫保障14個月薪水。」「(法官問:端午、中  
27 秋、年底獎金是否有核發辦法?)沒有。」「(法官問:有無  
28 證明「保障」年薪14個月紀錄?)我的薪資有轉帳紀錄。我  
29 應徵時,104銀行就有寫「保障」二字。」「(法官問:證人  
30 何時認識原告?)半年內。」「(法官問:如何得知原告在被  
31 告公司的薪資條件?)我不知道他的薪資條件,我只知道他

01 入職跟我差3個月。104人力銀行都是記載保障年薪14個月。  
02 我是推論的。」等語。(見本院卷第310-314頁、114年4月1  
03 日筆錄)，依據證人江建興所述所謂雖於104人力銀行，有  
04 記載保障14個月年薪，但14個月係包含中秋、端午跟年終獎  
05 金，已如證人林媽婷證述如前，則年終獎金及中秋、端午之  
06 獎金，並非工資之性質，況證人於本件訴訟前半年始認識原  
07 告，且不知道原告當初入職之條件，證人江建興推論而得  
08 之證詞無從證明被告與原告約定保障年薪14個月至明。

09 (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  
10 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
11 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  
12 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  
13 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競  
14 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃  
15 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  
16 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞  
17 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有  
18 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與  
19 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

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

23 (4)原告提出原證12至19之LINE及對話錄音(見本院卷第191-211  
24 頁)，一再說明被告有保障14個月薪資，然此應係指前開證  
25 人所述林媽婷、江建興包括12個月薪資、1個月年終獎金、  
26 0.5個月端午節獎金、0.5個月中秋獎金等情，觀之原告提出  
27 原證11之110年度、1111年度、112年度年終獎金之公告(見  
28 本院卷第185-190頁)，核其發放年終獎金條件為①2020.12.  
29 31到職且通過試用期之正職員工②2020當年度12.31(含)到  
30 職且通過試用期、留職停薪之正職員工於端午、中秋未發  
31 放，統一於本次一併計算發放，獎金以2個月本薪P\*以當年

01 度實際在職比例計算發放\*，發放時間為2021.12.8，發放對  
02 象為2019.12.31到職且之正職員工，發放說明本次績效分紅  
03 獎金計算：依2020年度獎金預算全數價值計算發放，實際發  
04 放獎金由總經理執行核定發放，2020當年度到職且通過試用  
05 期、留職停薪之正職員工，由總經理核定發放，據此，以上  
06 發放年終獎金之條件，核係由各員工之績效考核後，由總經  
07 理核定發放，自不具備工資之性質，況被告於勞資爭議調解  
08 時抗辯原告之績效不符發放年終獎金之要件，從而，原告請  
09 求1個月之年終獎金，並無理由。

10 (二)原告依據勞動法令，請求如附表所示，是否有理由？

11 1. 薪資部分：

12 原告並未舉證兩造約定保障年薪為14個月等事實，從而，原  
13 告請求薪資差額，並無理由，應予駁回。

14 2. 生育補助部分：

15 (1)勞工保險條例所稱之月投保薪資，係指由投保單位按被保  
16 險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人  
17 申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，  
18 以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分  
19 級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七  
20 款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保  
21 薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主  
22 管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七  
23 月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保  
24 薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於  
25 次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生  
26 效。第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請  
27 行政院核定。勞工保險條例第十四條第一項所稱月薪資總  
28 額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月  
29 收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與  
30 按政府公布之價格折為現金計算。投保單位申報新進員工  
31 加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工作

01 等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。  
02 勞工保險條例第14條、勞工保險條例施行細則第27條分別  
03 定有明文。準此，月投保薪資仍以每月實際受領之薪資作  
04 為申報投保勞工保險之依據。

05 (2)原告於102年2月間生子，聲請勞保局之生育補助2萬3500  
06 元，有原告提出原證8之勞工保險局函文可按（見本院卷第  
07 117頁）。依據前開說明，101年9月至102年2月之投保薪  
08 資，應依據101年5月、6月、7月依序為2萬8100元、2萬520  
09 0元、2萬5800元，3個月平均為2萬6366元，應適用2萬6400  
10 元之級距投保，有勞工保險局計算之提繳勞工退休金試算  
11 表可按（見本院卷第155頁），據此。102年2月往前推算6  
12 個月之投保薪資級距為2萬6400元，被告僅以2萬3500元投  
13 保，原告聲請1個月之生育補助差額2900元（ $00000-00000=$   
14  $2900$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。

### 15 3. 職業災害部分：

16 原告於107年12月21日因職業災害聲請傷病給付，聲請勞保  
17 局傷病給付35日2萬5970元（ $3710+22260=25970$ ），有原告提  
18 出原證9、10之勞工保險局函文可按（見本院卷第119-121  
19 頁）。依據前開說明，107年9至12月之投保薪資，應依據1  
20 07年5月、6月、7月依序為3萬6379元、3萬5788元、3萬578  
21 8元，3個月平均為3萬5895元，應適用3萬6300元之級距投  
22 保，107年7至8月之投保薪資，應依據106年11月、12月、1  
23 07年1月依序為3萬3655元、3萬4200元、3萬3100元，3個月  
24 平均為3萬3655元，應適用3萬4800元之級距投保，有勞工  
25 保險局計算之提繳勞工退休金試算表可按（見本院卷第157  
26 頁），據此。據此。107年12月往前推算6個月之投保薪資  
27 級距為3萬5800元 $\{(34800 \times 2 + 36300 \times 4) / 6 = 35800\}$ ，被告僅  
28 以3萬1800元投保，原告應可聲請35日職災補助差額為2萬9  
29 237元（ $35800 / 30 \times 0.7 \times 35 = 29237$ ），原告僅聲請2萬5970元，  
30 差額為3267元（ $00000 - 00000 = 3267$ ），為有理由，逾此部  
31 分，應予駁回。

01 4. 提繳勞工退休金差額部分：

02 (1) 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
03 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  
04 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6  
05 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  
06 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  
07 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶  
08 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  
09 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該  
10 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞  
11 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自  
12 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  
13 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  
14 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度  
15 台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每  
16 月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括  
17 勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相  
18 關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規  
19 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  
20 理。勞工退休金條例第21條定有明文。

21 (2) 原告主張被告應提繳差額如民事準備三狀附表3所示(見本院  
22 卷第287-294頁)，然被告已依據原告之薪資表，由勞保局計  
23 算後補繳完畢，有勞工保險局函文可按(見本院卷第153-15  
24 7頁)及被告提出被證5被告公司提繳明細為證(見本院卷第  
25 245-252頁)，原告請求被告應提繳6萬612元，並無理由。

26 又原告將非工資部分之端午節、中秋節獎金及年終獎金計算  
27 為工資作為提繳勞退金之依據，並非有據。

28 (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  
29 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
30 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
31 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金

01 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
02 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
03 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
04 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年7月15日收受  
05 送達，有卷附之送達證書可按(見本院卷第131頁)，因此，  
06 原告請求被告應自114年7月16日起至清償日止，按年息百分  
07 之五計算之利息，應屬有據。

08 五、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如主文所示(金額如附  
09 表所示)，洵屬正當，應予准許，逾此部分，應予駁回。

10 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  
11 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
12 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
13 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
14 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之  
15 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

16 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  
17 與判決結果無涉，爰不一一論述。

18 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決  
19 如主文。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日  
21 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

22 以上正本係照原本作成。

23 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  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日  
26 書 記 官 丁 柔 方

27 附表

28

編號	請求項目	請求金額	本院准許金額
1	保障年薪	51600	0

(續上頁)

01

2	生育給付差額	3300	2900
3	職災給付差額	7301	3267
以上合計		62201	6167
4	提繳勞工退休金	60612	0