

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第72號

原告 盧宇程

訴訟代理人 劉家豪律師

被告 找活股份有限公司

法定代理人 楊攸凱

訴訟代理人 吳恩慶

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬捌仟伍佰伍拾捌元及自民國一百十一年八月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣柒仟肆佰柒拾伍元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應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九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬陸仟零參拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：

原告於民國109年10月28日起任職於被告公司，擔任安卓工程師一職，原約定每月工資為新臺幣（下同）4萬7,000元，嗣陸續自110年3月1日、110年10月1日、111年1月1日調薪為5萬2,000元、5萬3,230元、5萬5,600元。因被告自原告任職時起未依規定替原告依工資總額提繳足額之勞工退休金，原告於111年3月28日依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費、提繳足額之勞工退休金、及開立非自願離職證明書，經勞資爭議調解不成立，故提起本件訴訟。原告加計獎金及加班費之平均工資應為6萬8,945元，工作年資1年5月餘，得請求被告

給付資遣費5萬1,709元【計算式： $68,945 \times 0.5 \times (1 + 6/12) = 51,709$ 】。復原告工作期間即109年10月28日至111年3月28日，被告應為原告提繳勞工退休金共6萬4,219元，然被告僅提繳4萬9,913元，扣除被告於111年3月15日給付原告之4,464元，原告得請求被告補提繳9,842元至原告之勞工退休金專戶。又原告離職符合就業保險法第11條第3項所定義之非自願離職，被告應核發非自願離職證明。為此，爰依勞基法第14條第6款、第4項、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條第1項、第2項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞退條例施行細則第15條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項及勞基法第19條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告5萬1,709元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被告應提繳9,842元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。3. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

原告於111年2月間曾向被告反應其勞工保險及勞工退休金退投保金額較實際薪資短少，嗣被告查明確有短少之情，故於111年2月14日將原告之勞保級距依其每月實際薪資5萬5,600元，調整為5萬7,800元，並於111年3月7日經原告同意將勞退差額連同3月薪資於111年3月15日一併匯入原告帳戶。惟原告仍於111年3月28日以存證信函告知，因被告違反勞基法第14條第1項第6款，依法不經預告於同日離職，並請求被告給付資遣費及非自願離職證明書。被告即於同日告知原告被告已妥善處置有關違反勞基法之情，不認為有違法之狀況，但同意原告自願離職。原告嗣亦於111年4月25日之勞資調解會議中撤回資遣費及非自願離職證明書之請求，並退還3月份溢領工資1,217元。本件勞退差額部分係兩造就每月工資之認知有落差，被告已確實依原告每月工資提撥勞工退休金，其獎金及加班費部分均不應計入薪資。獎金部分為雙方

於勞雇契約中約定，任職期滿即得領取，供員工繳納補充保費，加班費則為浮動，被告無法預測投保級距，且原告任職期間亦僅有2個月加班等語置辯。並聲明：1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

(一)、原告得請求被告給付資遣費4萬8,558元

1. 按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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。又按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30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，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分別著有規定。

2. 兩造爭執為原告薪資之年終獎金、三節獎金是否為恩惠性之給與，不應列入勞工退休金提繳之範圍，並非時常性加班，加班費是否應該計入。經查：

①按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞定義如下：…三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之。」。又該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並

在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。

②依員工聘僱契約所載（見本院卷第44頁至第49頁），原告於109年10月28日受僱，年薪為67萬2,000元，每月領有4萬7,000元（含底薪3萬6,000元及其他津貼）、年終獎金及三節獎金分別為底薪1個月及2個月工資（含春節獎金1個月、端午獎金0.5個月及中秋獎金0.5個月）皆依當年在職比例計算，總計年薪67萬2,000元；110年3月1日調整年薪為74萬7,000元，每月領有5萬2,000元（含底薪4萬1,000元及其他津貼）、年終獎金及三節獎金分別為底薪1個月及2個月工資（含春節獎金1個月、端午獎金0.5個月及中秋獎金0.5個月），皆依當年在職比例計算，總計年薪74萬7,000元。111年1月1日年薪為80萬1,000元，每月領有5萬5,600元（含底薪4萬4,600元及其他津貼）、年終獎金及三節獎金分別為底薪1個月及2個月工資（含春節獎金1個月、端午獎金0.5個月及中秋獎金0.5個月），皆依當年在職比例計算，總計年薪80萬1,000元。足認被告公司春節獎金、端午獎金、中秋獎金、年終獎金之發給應屬保障年薪工資之一部分。上開獎金雖於春節、端午節、中秋節、年終固定發放，該等獎金合計為3個月底薪，被告給付之上開獎金乃基於員工聘僱契約應給付之工資，故前揭「獎金」應具勞務對價性及給與經常性，而屬工資。又原告加班月份雖不多，加班費仍為勞務之對價，且有制度上經常性，亦應列入提撥範圍。

③原告曾於111年2月質疑被告公司未依法提撥勞退金，經被告公司核對後，認為未依照每月薪資提撥，僅給付給原告4,464元，然迄至111年3月止，未將前述獎金計入提撥範圍內，仍有未依原告每月實際薪資提繳退休金等違反勞工法規之情形，而原告因諮詢勞工局始知悉前述獎金亦應列入，故其知悉損害結果30日內得依法主張終止勞動契約。是原告於111年3月24日寄發存證信函表示預告於同年月28日終止兩造間勞動契約，並未逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期

間，自屬有據，應認兩造間勞動契約業經原告於111年3月28日合法終止。

3. 原告得請求資遣費4萬8,558元

①按勞工依勞基法第14條不經預告終止勞動契約者，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第4項準用第17條規定甚明。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。

②查兩造間勞動契約係原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已如前述，是依據前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。

③自原告111年3月28日終止勞動契約時起算，往前回溯6個月即110年9月29日至111年3月28日之各月份薪資，應分別為4,719元、5萬3,230元、5萬3,008元、9萬5,460元、10萬200元、5萬5,600元、5萬571元，合計為41萬2,788元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數181日，其平均工資應為每月6萬8,418元（計算式： $412,788 \text{ 元} \div 181 \times 30 = 6 \text{ 萬} 8,418 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入），據此計算，原告之月薪為6萬8,418元，其自109年10月28日開始任職於被告公司至111年3月28日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年5個月又1天，新制資遣基數為 $0 + 511 / 720$ （新制資遣基數計算公式： $([\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div 30) \div 12] \div 2)$ ），原告得請求被

01 告公司給付之資遣費為4萬8,558元（計算式：月薪×資遣費
02 基數，元以下四捨五入），逾此範圍，即屬無據，應予駁
03 回。

04 (二)、被告應提撥勞退金7,475元

05 1. 按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
06 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、
07 「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工
08 資百分之六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
09 文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定
10 按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向
11 雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
12 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
13 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
14 提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之
15 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
16 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
17 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
18 （最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

19 2. 原告與被告約定有固定年薪，且三節獎金、年節獎金為固定
20 金額，只是發放日期有特別約定，是以年薪除以12個月計算
21 為提撥勞退金之基準，較為允當，又原告有加班費時，致每
22 月薪資金額並非固定，依勞退條例施行細則第15條規定「依
23 本條例第十四條第一項至第二項規定提繳之退休金，由雇主
24 或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，
25 向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工
26 資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定
27 者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準
28 申報。」勞退條例第15條第1項、第2項規定「於同一雇主或
29 依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工
30 退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月
31 月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日

起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效」。是以原告之勞退金提撥，應採用月平均薪資，即約定年薪欄除以12加計應給付之加班費，為「每月工資總額」，參照勞工退休金月提繳分級表，被告公司應為原告提繳之勞退金差額如附表「應提繳金額」欄所示，扣除「已提繳金額」及已給付之4,464元，原告依勞退條例前開規定，請求補提繳如附表「差額」欄所示共7,475元，自屬有據，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

(三)、被告公司應開具非自願離職證明書

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。又就業保險法第11條第3項亦規定，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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。本件原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，其請求被告公司發給非自願離職證明書，依照前揭規定及說明，即非無據。

四、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第6條、第12條第1項、第14條、第31條第1項、及就業保險法第11條第3項、勞基法第19條等規定請求資遣費4萬8,558元及自起訴狀繕本送達翌日即111年8月13日（繕本於111年8月12日送達，見本院卷第38頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書予伊，另被告公司應補提繳勞退金7,475元至伊勞退專戶部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

五、又本判決所命給付部分，依勞動事件法第44條命雇主給付之判決，原告得為假執行，爰依職權宣告之；被告公司就此陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔

01 保金額准許之。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，附此敘明。

05 七、依民事訴訟法第79條判決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 11 月 2 日
07 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

08 以上正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
11 命補正逕行駁回上訴。

12 中 華 民 國 111 年 11 月 10 日
13 書記官 楊家玲